

Interviu News247WorldPress la INSPECTORATUL DE POLIȚIE JUDEȚEAN HARGHITA

1. Domnule Inspector șef, cine sunteți dumneavoastră?

Sunt șeful Inspectoratului de Poliție Județean Harghita, începând cu luna octombrie a anului 2017, după ce, în prealabil, am fost adjunct al șefului inspectoratului pe linie de ordine publică, respectiv șef al poliției reședință de județ. În calitate de inspector șef conduc o unitate de poliție formată din: 9 subunități municipale și orașenești, 6 secții de poliție rurală, cu 58 posturi de poliție comunale și 21 structuri județene. Astfel, contribui alături de colegii mei la prevenirea și combaterea criminalității, asigurarea ordinii publice, siguranței cetățeanului și întărirea capacității instituționale, în vederea susținerii unui climat de încredere și siguranță publică pentru cetățenii din județul Harghita.

2. Care este situația județului din punct de vedere criminogen, al respectării legii și al siguranței cetățeanului?

În privința situației operative, în ultimii 3 ani am obținut rezultate foarte bune la majoritatea indicatorilor de evaluare a situației operative. Consider că anii anteriori au fost solicitanți cu multe provocări profesionale, în fața cărora am reușit să luăm măsurile necesare, corespunzătoare și utile, pentru a menține situația operativă în parametri optimi și să asigurăm un climat de siguranță în comunitate, fără a se face simțit de către cetățeni deficitul de personal, care a marcat funcționarea întregului corp al polițiștilor. Ca aspect general, am înregistrat o scădere evidentă la majoritatea indicatorilor și creșteri minore la câțiva indicatori, nealarmante însă, din perspectiva gravității faptelor deoarece, acestea nu includ infracțiuni cu impact asupra populației din județ, urmând curba în scădere continuă, cu fluctuații foarte mici în ultimii 8 ani. Nici un tip de infracțiune nu s-a transformat în fenomen infracțional. În urma analizării cauzelor și tipologiei, apreciez că nu am înregistrat evenimente negative deosebite, care ar fi putut avea impact mediativ și social. Menționez că populația din Județul Harghita se află în siguranță, înregistrându-ne la toate tipurile de infracționalitate sub media națională, cu 1.431 infracțiuni sesizate/100.000 locuitori față de media națională = 2.178 infr./100.000 locuitori.

3. Cu ce resurse va desfășurați activitatea din punct de vedere uman, logistic, legislativ, material și decizional?

De foarte mulți ani deja unitatea înregistrează, în mod constant, un deficit de personal de 25%, astfel că și astăzi din cele 886 de funcții prevăzute pentru funcționarea optimă a unității, incluzând și personalul contractual, sunt ocupate doar 655, din care 100 sunt ofițeri și 500 sunt agenți de poliție. Din pricina modului de organizare a Poliției Române și al statutului polițistului, din nefericire nu toți acești polițiști deservește comunitatea în contact direct cu cetățeanul, sens în care precizez că o parte din personalul din cadrul unităților de poliție sunt lucrători în cadrul serviciilor suport care asigură buna funcționare a structurilor operative, astfel încât doar 50% dintre aceștia rămân pentru activitatea efectivă în serviciile operative aflate în slujba cetățeanului. Ca atare, din afară nu se observă aceste aspecte care sunt extrem de relevante în ceea ce privește distribuirea activității de constatare și cercetare a faptelor ilegale, în interiorul instituției. În condițiile în care deficitul se înregistrează, cu precădere, în rândul polițiștilor operativi, este destul de problematic să asiguri strada, să planifici patrulă de menținere a ordinii și siguranței

publice și intervenție la evenimentele semnalate prin SNUAU 112, personal în echipele de intervenție și cercetare a locului faptei la evenimente, căruia să-i acorzi și timpul de odihnă necesar recuperării capacității de muncă, potrivit codului muncii.

Problematica specifică a Inspectoratului de Poliție Județean Harghita este atragerea cu dificultate a personalului, pentru ocuparea posturilor vacante și adaptarea dificilă a polițiștilor proveniți din alte județe, după încadrare, din cauza specificului zonei. Nu avem o strategie de atragere a resursei umane din școlile de poliție și de la alte unități deoarece orice modalitate de motivare aflată la nivelul meu de conducere nu este viabilă în fața posibilității de retragere a polițiștilor tineri către zonele din care provin.

În ce privește problemele de natură logistică cu care s-a confruntat unitatea în anii anteriori, pot spune că am reușit să rezolvăm marea majoritate a acestora, sens în care s-a asigurat funcționarea unității la parametri normali nefiind înregistrate probleme deosebite, creându-se condiții mulțumitoare pentru buna desfășurare a majorității activităților. Avem un parc suficient de autoaspeciale, armament nou, chiar și camere portabile audio-video, cu care se pot fixa imagini de la fața locului, sens în care apreciez că dotarea este îndestulătoare. Uniforma de serviciu consider că ar putea suferi modificări pentru a fi mai potrivită purtării permanente și utilă în intervenții, iar pregătirea și protecția fizică a personalului ar putea fi reconsiderate, din toate punctele de vedere.

Consider că punctul slab este reprezentat de modificările legislative incidente în activitatea polițienească, la intervale foarte scurte de timp. Acest tăvălug de modificări creează dificultăți în cunoașterea, aplicarea și respectarea legilor și totodată o vulnerabilitate în stabilizarea și executarea procedurilor de lucru, atât de importante în situații concrete.

Bugetul care ni se alocă este întotdeauna cheltuit pentru priorități și optima noastră funcționare și întotdeauna ar mai fi nevoie de fonduri pentru motivarea personalului, achiziționarea de bunuri aferente domeniului logistic, a unor sisteme informatice, ori alte articole necesare dotării performante. În ultima vreme, însă s-a simțit o îmbunătățire a bazei logistice necesare bunei funcționări a unității, sens în care, apreciez că structurile ierarhice superioare s-au ocupat de aceste aspecte, pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă a polițiștilor la nivel național.

4. În ce măsură lupta anticorupție în unitățile din subordinea inspectoratului a produs o schimbare ?

Inspectoratul de Poliție Județean Harghita nu este marcat de cazuri de corupție, iar acest lucru consider că este un avantaj deosebit al nostru al tuturor, având în vedere gravitatea unor astfel de fapte. În mod extrem de izolat inspectoratul a înregistrat astfel de cazuri, iar cele care s-au materializat au fost cu ceva ani în urmă și dintre cele simple, individuale și nu de rețea. Lupta anticorupție se desfășoară conform Strategiei Naționale de Combateră a Corupției pe teritoriul României, se manifestă prin instruirii repetate și are drept scop motivarea personalului de a dobândi și a rămâne la o atitudine corectă în fața legii, prin exemplificarea cazurilor de corupție înregistrate la nivel național și a consecințelor încălcării legii în materie de corupție.

5. Ce ar putea motiva dorința și intenția de a accede la profesia de polițist?

Profesia de polițist este una nobilă prin definiție, deoarece ea vine să integreze individul într-o categorie de oameni puternici și buni, aflați în slujba semenilor săi. Dorința de a fi instrumentul prin care se realizează binele se naște odată cu evoluția noastră în viață, pe fondul educației pe care o primim de la părinții noștri educați, la

rândul lor, într-o mentalitate în care se cultivă respectul față de existența și calitatea vieții celorlalți oameni care ne înconjoară.

Valorile profesionale și umane pe care le cultivă sistemul polițienesc sunt din cele mai atractive. Legalitate, profesionalism, dialog, integritate profesională, parteneriat, coeziune, operativitate și solidaritate – acestea sunt câteva dintre valorile pe care un individ integru nu poate să nu și le dorească. Ideea că prin dobândirea calităților necesare profesiei de polițist tânărul poate deveni „*eroul din filme*”, al comunității, este imboldul multora dintre ei.

Menirea polițistului este să protejeze viața, sănătatea, integritatea fizică a semenilor, ca atare, un tânăr se simte puternic atunci când știe că se află în slujba binelui, fiind obligat dar și ocrotit de lege pentru a face bine celor din jur. Este impropriu să apreciem că același lucru îi motivează pe toți tinerii care urmează calea obținerii acestei profesii, însă, aș avea curajul să afirm că *dorința de a fi în slujba binelui este motorul* oricărui polițist, înainte de dorința de apartenență la această instituție de aplicare a legii, ce mai poate fi determinată și de portul uniformei statului, un salariu decent, un loc de muncă ce-ți conferă stabilitate și o poziție onorabilă în societate, care implică și respectul implicit și manifest al cetățeanului, în general. Un sentiment contradictoriu și interesant mi se pare că ar fi unul legat de nevoia individului de securitate personală ce-și are izvorul în instinctul natural de conservare și are legătură cu nevoia de a fi ferit de pericole. Paradoxul în acest sens este determinat de natura atribuțiilor polițistului care este implicat în rezolvarea cazurilor penale, a unor stări tensionate, evenimente grave ce induc sentimentul de insecuritate în rândul oamenilor. A face parte din tagma polițiștilor poate crea la nivelul mental al tinerilor și credința că sunt mai protejați făcând parte din sistemul polițienesc, având la dispoziție dotarea logistică de care au parte, însă de fapt, *realitatea este aceea că polițistul este expus zilnic pericolului și sacrificiului personal pentru binele cetățeanului*.

Astfel că, motivația principală pentru a opta la această profesie ține de dorința individului de a reprezenta ordinea și justiția în societate și de nevoia de autorealizare, reputație, prestigiu, putere, independență și demnitate, caracteristică mai ales tinerilor.

6. Cât de atractivă este o funcție de conducere în cadrul instituției?

Este atractivă, în contextul în care, pe de o parte, pe scara trebuințelor, potrivit piramidei lui Abraham Maslow, un polițist ajunge la nevoia de a-și confirma competența, de a-și atinge limitele și are nevoie, din punct de vedere al ierarhizării nevoilor umane, de prestigiu social, stimă și recunoaștere publică a meritelor sale, fapt ce poate atrage și un beneficiu salarial. Toate acestea, însă, vin cu disponibilitatea personală de sacrificiu în interesul comun. În alt sens, poți să-ți dorești o astfel de funcție din motivație, atunci când simți nevoia de schimbare și cum poate fi ea posibilă în sensul dorit, dacă nu prin obținerea competenței materiale de a face și a puterii de decizie, pe care le poți dobândi odată cu numirea pe o astfel de funcție, astfel încât, după aplicarea managementului propriu să simți că ai contribuit la evoluția pozitivă a instituției conduse.

7. Ce presupune managementul unui Inspectorat de Politie ?

Managementul unui inspectorat de poliție trebuie abordat din două perspective: una se referă la actul de conducere a personalului care presupune relația șef – subordonați, iar a doua dimensiune se referă la activitățile propriu-zise implicate de atribuțiile postului.

Un șef de inspectorat trebuie să posede unele calități și trăsături, cum ar fi o anumită pregătire profesională, experiență de viață, aptitudini de cunoaștere a oamenilor, cunoștințe

psihocomportamentale, trebuie să fie sincer, imparțial, echilibrat în aprecieri, obiectiv, corect și responsabil.

Din cea de-a doua perspectivă, principalii indicatori urmăriți de managementul unui inspectorat de poliție județean presupun: menținerea și îmbunătățirea calității actului managerial privind măsurile dispuse pe baza analizei situației operative pentru prevenirea și combaterea fenomenului infracțional și pentru asigurarea unui climat de siguranță al cetățenilor; activități de planificare, organizare, supraveghere, coordonare și îndrumare a activității specifice structurilor din subordine; activități de control al măsurilor dispuse în vederea îmbunătățirii managementului unității de poliție; asigurarea unui climat organizațional corespunzător în rândul efectivelor, a pregătirii continue a personalului din subordine și eficiența gestionării resurselor umane; aplicarea ordinelor și dispozițiilor conducerii M.A.I. și I.G.P.R.; ordonanțarea fondurilor alocate și administrarea corespunzătoare a elementelor logistice; activități de reprezentare în cadrul colaborării/cooperării cu celelalte structuri ale M.A.I., unități ale Ministerului Public, Ministerului Justiției și alte organe teritoriale ale statului; activități de relaționare cu mass-media/ comunitatea, precum și soluționarea cererilor, sesizărilor și reclamațiilor persoanelor fizice/ juridice și alte activități.

8. Ce atitudine au subordonații în perioada managementului exercitat de către dumneavoastră?

În calitate pe care o dețin, am promovat întotdeauna construirea unor relații profesionale corecte, productive și am urmărit să încurajez munca, respectul pentru ceilalți, cu scopul de a determina la colaborare și apropiere a personalului cu funcții de conducere de cel din zona de execuție. La nivelul unității cultiv sensibilitatea față de etica profesională firească, cu accent pe șefii structurilor, deoarece sunt conștient că este foarte important exemplul personal.

Subordonații mei știu că-i apreciez pentru toate aspectele pozitive care li se datorează deoarece nu ezit să le comunic acest lucru și consider că am o influență bună asupra lor. De aceea sunt siguri pe ei și nu au trac atunci când mi se adresează. În general avem personal competent și bine pregătit, principial care lucrează cu bun-simț și respect pentru muncă și față de conducerea unității și ceilalți colegi. Majoritatea dau dovadă de conștiinciozitate și spirit de sacrificiu. Nivelul de atașament instituțional, însă, oscilează între ridicat și scăzut în funcție de factorii de influență. Astfel că, avem după cum aş putea să fac o clasificare, personal cu nivel de atașament ridicat: care include personalul motivat din rândul celor cu funcții de conducere, respectiv polițiștii tineri încadrați pe funcții de execuție cu perspective bune, o parte dintre cei nou încadrați care iubesc profesia de polițist și sunt mulțumiți de ceea ce fac, precum și polițiștii operativi pretabili la activități suplimentare, care pot fi remunerate; personal cu nivel de atașament mediu : personalul aflat pe funcții de execuție prevăzute cu condiții deosebite de muncă, polițiști aflați la vârsta minimă necesară pentru pensionare în următorii 2 ani, o mare parte dintre polițiștii care desfășoară activități de birou nemotivați de satisfacția profesiei de polițist, sau cei de-motivați de activitatea birocratică și personal cu nivel de atașament scăzut: personalul care și-a pierdut încrederea în instituția poliției.

Altfel, oamenii sunt oameni... îi văd uneori fericiți, triști, energici, obosiți, atașați sau inerti, iubitori, răzbunători, unii mai neexperimentați își plâng de milă, iar alții sunt profesioniști și colaborează foarte bine în relațiile cu ceilalți.

Raportat la modul în care îmi conduc subordonații, având în vedere că sunt adeptul respectării standardelor de muncă, desigur că există uneori stări izolate de nemulțumire pe fondul imposibilității motivării financiare a tuturor lucrătorilor prin stimulente, însă de regulă aceștia au parte de compensarea orelor lucrate suplimentar și încerc să creez întotdeauna un echilibru. Pe fondul unor caractere mai puțin conturate corespunzător, mai apar elemente destabilizatoare ori care nu-și asumă responsabilitatea pentru funcția îndeplinită ori a obligațiile ce le revin în raport cu factorii de conducere, însă cei care sunt de această factură au fost atenționați și chiar sancționați în scopul prevenirii creării unei stări de dezordine.

Întotdeauna îi sprijin pe cei care dau dovadă de profesionalism și încerc să rezolv cât mai multe dintre problemele care apar și astfel, reușesc să le câștig încrederea. Colegii mei sunt deschiși să mi se adreseze în legătură cu problemele aflate în competența mea de rezolvare, neavând reticențe în a-mi prezenta și aspectele negative ce rezultă din activitatea noastră curentă. Sunt conștient de faptul că personalul nu are timp întotdeauna de pregătire suplimentară, dar încerc să mă asigur că lucrătorii au înțeles exact ce au de făcut și simt bucuria de la capătul firului atunci când îmi comunică faptul că acțiunile noastre s-au finalizat cu succes.

9. Așa cum funcționează structurile din cadrul inspectoratului, sunt acoperite nevoile de funcționare?

Structurile sunt redimensionate periodic pentru adaptarea acestora la nevoile sociale și legislative, prin reorganizări succesive. Din punctul meu de vedere structurile funcționează în forma actuală de organizare, problematic este, însă, numai deficitul de personal. Având în vedere că deja de mulți ani acest deficit de 25% nu scade, am apelat la modalități de acoperire a tuturor tipurilor de activități prin delegarea sarcinilor și adaptarea fișelor posturilor astfel încât să acoperim nevoile de funcționare instituțională, însă personalul obosește, iar pe termen lung este posibil să producă efecte nedorite și să-i determine la renunțare.

10. Ce cadru legal ar asigura o funcționare ideală a Poliției Române și a inspectoratului condus de către dumneavoastră?

Trendul crescător anunțat de autorități este descurajator, "sfârșitul" acestei pandemii s-ar putea să nu apară prea curând, nu pentru că boala este de neînvins, ci mai degrabă pentru că oamenii refuză să mai simtă starea de panică și învață să trăiască cu boala. Schimbările preconizate, dar și cele care nu pot fi prevăzute, vor obliga forțelor de ordine să se adapteze la noile condiții, pe mai multe paliere. Armonizarea în materie de legislație ar trebui făcută cu privire la competențele ce ne revin, precum și implicațiile aferente, poliția adaptându-se la schimbări în trendul infracțional, în contextul amenințării cu infecția personalului propriu, prin adaptarea tehnicilor de intervenție și tehnologia folosită. Schimbări sunt necesare și cu privire la managementul organizațional, luând în considerare nevoile resursei umane în materie de protejarea sănătății acestora și adaptarea modului de lucru la nevoile cetățeanului. Toate aceste potențiale schimbări presupun adaptarea forțelor de ordine pe mai multe paliere. Ele trebuie să se pregătească pentru diferite tipuri de schimbări ce vor urma în materie de infracțiuni cu care se vor confrunta, în cerințele societale, cu privire la rolul și misiunea lor în societate, dar și în modul de lucru propriu ce trebuie adaptat treptat la noile realități. Odată cu accentuarea focusului pe aplicarea măsurilor de distanțare socială și menținerea ordinii publice, dar și cu schimbările survenite în materie de infracțiuni, poliția va trebui să găsească un echilibru între menținerea siguranței publice și a sănătății publice. Mai mult decât atât, va trebui să facă acest lucru pentru o perioadă incertă de timp și sub amenințarea virusului ce poate afecta personalul propriu. Aceste aspecte ar putea să determine ca profesia de polițist să fie mai puțin atractivă decât până acum, afectând numărul și calitatea forței de muncă

disponibile și ducând la schimbări semnificative în materie de politici de recrutare și training. În viitor ne vom putea confrunta cu refuzul angajaților de a se prezenta la locul de muncă sau chiar demisii în masă, fapt ce ar duce la un deficit de personal, în contextul în care instituția se confruntă deja cu o lipsă acută de personal. Pe de altă parte, angajații existenți vor trebui să fie instruiți mai temeinic, pentru a răspunde tuturor rolurilor și nevoilor.

11.Ce impact au sindicatele polițiștilor în funcționarea inspectoratului?

Toate problemele ridicate de liderii sindicali au fost și vor fi soluționate în limitele legale. La nivelul inspectoratului s-au înființat 5 sindicate care funcționează fiecare cu câte un Birou Teritorial. În cadrul unui sindicat se manifestă la nivelul liderilor stilul activist, sens în care aceștia se implică, cu preponderență în interes personal, și se consideră factori puternici de influență, cu tendințe de imixtiune chiar și în actul de conducere însă de cele mai multe ori competențele pe care le dețin potrivit legii nu le permit să destabilizeze echilibrul existent. Sunt sceptici, și acest lucru tinde să-i entuziasmeze de oricine se află nou la conducerea unității. Când entuziasmul în legătură cu o idee a dispărut caută imediat altceva manifestând "spirit de turma" și tinzând să acapareze lumina rampei pentru a fi în centrul atenției. Când pierde din strălucire mai solicită ceva lipsit de obiectivitate adresând cereri de la premierul țării până la inspectorat la toate nivelurile ierarhice. Impactul la nivelul personalului nu mai există, doar încarcă activitatea unor structuri la care permanent le solicită situații, informații calcule și detalii, de multe ori nemotivate și lipsite de obiectivitate.

Nu aş putea aprecia activitatea vreunui sindicat, dintre cele constituite la nivelul inspectoratului nostru, ca fiind consistentă și venită să rezolve vreo problemă esențială a personalului din sistem.

12.Care este imaginea inspectoratului în Mass Media ?

În general imaginea inspectoratului este foarte bună, iar argumentul în acest sens este faptul că în general nu am înregistrat articole sau reportaje negative în mass-media, dimpotrivă reprezentanții presei, atât de expresie română cât și maghiară, respectă și apreciază, cu obiectivitate, toate informațiile pe care le furnizăm în spiritul colaborării.

Consider că potrivit sintezelor de presă realizate la nivelul instituției, mass-media reflectă peste 90% din cazuri credibilitatea opiniei publice în deciziile luate și eficiența punerii lor în aplicare la nivel instituțional, precum și a faptului că polițiștii sunt percepuți de către publicul larg că acționează într-un mod responsabil și etic, cu integritate și în interesul cetățeanului.

13. Ce măsuri ați luat pentru accesul la informație și relația cu Mass Media ?

Accesul mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public care emană din activitatea poliției a fost tratat mereu ca *un drept la informare al cetățenilor*, în măsura și pe principiul nevoii de a cunoaște, în limitele posibilităților legale. La nivelul IPJ Harghita a fost constituit compartimentul de informare și relații publice și a fost desemnat un purtător de cuvânt care are pregătirea necesară pentru îndeplinirea aceste sarcini extrem de importante.

Toate activitățile deosebite de interes public pe care le desfășurăm (altele decât cele legate de sarcinile de serviciu curente) se regăsesc pe site-ul Inspectoratului Județean de Poliție Harghita: [www // hr.politiaromana.ro.](http://www.hr.politiaromana.ro), sub formă de anunțuri, transmise publicului larg prin intermediul buletinelor de presă, cu cel puțin o zi înainte de a avea loc evenimentele sau după desfășurarea lor, funcție de situație, precum și toate informațiile de interes public în conformitate cu Legea nr 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, mod., cu aplicarea legislației privind gestionarea informațiilor clasificate.

Înainte de pandemie organizam conferințe de presă și briefnguri pentru aducerea la cunoștință reprezentanților mass-media interesați a informațiilor de interes public, dar și acum suntem conectați on-line permanent pentru comunicare cu mass-media și zilnic o

informăm cu privire la toate aspectele de interes pentru cetățeni. Am acordat, fără discriminare, acreditare ziariștilor și reprezentanților mijloacelor de informare în masă, nu am refuzat acordarea acreditării și nici nu am înregistrat motive pentru a retrage acreditarea vreunui ziarist, deoarece nu a fost cazul.

Am informat mereu, în timp util, mijloacele de informare în masă asupra acțiunilor publice pe care le-am organizat și am invitat să participe la acestea pe toți reprezentanții mass-media, în mod echidistant. Informările au urmărit obiective privind prevenirea și conștientizarea socială cu privire la evitarea principalelor riscuri la care sunt expuși cetățenii; educarea anti-victimizare /antiinfracțională a populației prin intermediul mass-mediei, schimbul de informații și sprijinul reciproc pentru soluționarea unor probleme de interes comun. Informarea opiniei publice cu privire la activitățile poliției are în vedere transmiterea unui mesaj instituțional corect și oportun, care să reprezinte poziția oficială a conducerii instituției cu privire la un eveniment, creșterea gradului de transparență instituțională prin informarea permanentă a cetățenilor cu privire la problematica gestionată de Poliție și la rezultatele obținute și cultivarea sentimentului de simpatie față de instituție prin organizarea și desfășurarea unor activități specifice.

De foarte mulți ani avem o colaborare foarte bună cu mass-media și nu s-au creat niciodată crize mediatice.

14. Ce fel de relație ați construit cu Societatea Civilă, cetățenii, autoritățile și instituțiile din județ?

Din perspectiva relației inspectoratului cu cetățenii și societatea civilă, pandemia a evidențiat faptul că rolul nostru în societate este unul polivalent, înregistrându-se o creștere a numărului cerințelor din partea societății cu privire la rolurile îndeplinite și serviciile prestate de către polițiști. Această polivalență mai ridică întrebări despre puterea poliției și limitele acesteia, despre conexiunea dintre activitatea de poliție, securitate și societate, precum și despre relația fragilă dintre exercitarea acestor puteri și consimțământul public. Aspecte precum vizibilitatea forțelor de ordine în spațiul public, reasigurarea publicului cu privire la abilitățile și capacitatea acestora, oferirea de consiliere și sprijin membrilor comunității deservite au o semnificație societală mult mai mare, datorită faptului că dau un sentiment de predictibilitate și stabilitate, în comunitatea noastră. La nivelul comunității desfășurăm proiecte și campanii de prevenire a infracțiunilor de furt, prevenirea delinvenței juvenile și a victimizării minorilor, prevenirea violenței intrafamiliale și altele.

Pe de altă parte, IPJ Harghita și-a dovedit contribuția la siguranța publică, aspect ce este reflectat de încrederea comunității că poliția poate fi chemată să răspundă la nevoile sale, să gestioneze tensiunile sociale și să rezolve problemele apărute în ordinea socială. Mai mult decât atât, avem sprijinul cetățenilor în multe dintre activitățile noastre, iar eficiența poliției în desfășurarea activităților depinde în mare măsură de relația cu comunitatea, de suportul pe care societatea civilă ni-l oferă, precum și de aprecierea de către cetățeni a legitimității instituției, nu numai în pandemie ci și în general. Având în vedere faptul că este util ca activitatea poliției să se desfășoare cu încrederea și consimțământul cetățenilor și nu prin frică, am optat mereu pentru echilibru, aplicarea legii cu fermitate dar și cu luarea în considerare a circumstanțelor pentru crearea unei relații caracterizate de încredere reciprocă.

În caz contrar, chiar și încercările cele mai sincere ale autorităților de a îmbunătăți situația ar fi întâmpinate cu suspiciune de către cetățeni.

Și în contextul în care activitatea poliției este din ce în ce mai mult supusă unei examinări amănunțite din partea diverșilor actori sociali, care solicită o fundamentare temeinică a politicilor, luarea în considerare a opiniei comunității, o mai mare transparență în activitate și asumarea răspunderii pentru acțiunile întreprinse, IPJ Harghita nu a fost criticată pentru măsurile adoptate. Apreciez în continuare că, dat fiind faptul că deschiderea către

comunitate și cetățean măresc influența poliției în societate, comunicarea frecventă și transparentă cu privire la criză și la rezultatele acțiunilor și intervențiilor este de cea mai mare importanță. Oferirea de date în timp util, într-un format ce permite analize din partea actorilor independenți interesați, nu scade reputația și încrederea în instituție, ci o întăresc. Astfel, printr-o comunicare deschisă, poliția poate veni în întâmpinarea acestor cerințe, deschizând cale spre dezvoltarea unei relații de încredere, care poate avea efecte benefice pentru munca de poliție atât în context de criză cât și post-criză.

În relație cu autoritățile și instituțiile din județ, conducerea inspectoratului a promovat, în permanență, o cooperare oportună și utilă cu instituțiile de aplicare a legii, în special, pentru realizarea de acțiuni comune, finalizare judiciară și schimb de informații. Cooperăm foarte bine cu instituțiile din cadrul MAI - Inspectoratul Județean de Jandarmi, Inspectoratul Județean pentru Situații de Urgență, cu care acționăm în interesul comunității în sistem integrat. Ca un specific, pot exemplifica faptul că în județul Harghita, promovarea proiectului așa zisului “Ținut Secuiesc” s-a reflectat asupra climatului de siguranță publică, prin înglobarea mesajului autonomist în manifestările comemorative publice specifice acestui areal geografic. Deși manifestările în sine s-au derulat, în general, fără incidente, prezența ostentativă a simbolurilor autonomiste sau a celor legate de Ungaria Mare a indus, într-o oarecare măsură, o stare de iritare în sânul unei părți a populației de etnie română din județul Harghita. În acest context, efectivele de jandarmi și poliție au acționat de-a lungul timpului, în mod integrat, pentru asigurarea ordinii publice îndeplinindu-și atribuțiile specifice, cu tact și fermitate, pentru prevenirea oricăror evenimente sau situații de natură să afecteze climatul de normalitate publică, potrivit competențelor conferite de lege. Avem o bună colaborare și cu administrația publică, prefectura, consiliul județean, instanțele, parchetele, în domeniul rutier cu Secția Județeană de Drumuri Naționale, în domeniul economico –financiar cu ANAF, pe parcursul pandemiei cu DSP și spitalele, STS, MAPN, etc. Totodată, în planul activităților de combatere a criminalității pe domeniile prioritare de interes național (combaterea evaziunii fiscale, a delictelor silvice etc.) demersurile întreprinse în acest sens de poliția harghiteană au fost sprijinite de instituțiile partenere Comisariatul Județean al Gărzii Naționale de Mediu, Direcția Silvică, Garda Forestieră și alte instituții funcție de situație și necesitatea colaborării.

15. Ce programe de prevenire și activități implementate cu succes desfășurați în afara celor convenite la nivel național de către structurile centrale ale Poliției Române?

Începând din anul 2020 am demarat și în anul 2021 sunt încă în derulare câteva proiecte locale de prevenire a criminalității, dintre care cele mai reprezentative ar fi :

„Un plus de siguranță” – proiectul a fost inițiat în urma identificării nevoii de a intensifica activitățile de prevenire a victimizării în rândul populației, care reprezintă un grup vulnerabil din punct de vedere al riscului victimal. În acest context, proiectul și-a propus creșterea eficienței programelor de prevenire a victimizării populației din categoria *potențial victime*. Principalele obiective ale proiectului sunt, pe de o parte, dezvoltarea capacității instituționale și a cooperării interinstituționale dintre Poliție, structurile de asistență socială și protecție a copilului, autoritățile, instituțiile și alte structuri cu atribuții în domeniu, dar și creșterea gradului de informare a beneficiarilor (persoane cu risc victimal crescut) cu privire la prevenirea faptelor antisociale, atât din punct de vedere contravențional cât, mai ales, infracțional.

„La cafea cu un polițist” –un concept derulat în parteneriat cu ziarele locale *Hargita Nepe* și *Informația Harghitei*, care are ca scop comunicarea între poliție și comunitate. Printre

temele de discuție au fost : atribuțiile Poliției Române, măsuri de prevenire a situației de victimă în rândul populației cu risc victimal crescut (persoane vârstnice), siguranța personală și a bunurilor personale, prevenirea violenței domestice, etc.

„Sărbători în siguranță!” – campanie locală de prevenire a infracțiunilor de furt contra patrimoniului, ce se desfășoară anual, înainte de sărbătorile pascale și de iarnă.

”Vacanță în siguranță” – proiect de prevenire a criminalității ce are ca scop creșterea gradului de informare a tinerilor privind siguranța în mediul on-line.

Activitatea de prevenire pentru a fi cât mai eficientă se desfășoară prin campanii de prevenire a criminalității focusate pe segmentele de infracționalitate cum ar fi : violență, patrimoniu, droguri, trafic de persoane, criminalitate informatică, etc. Urmărim cunoașterea publicului țintă și adresarea mesajelor în mod specific pe fiecare palier de comunicare cu mesaje specifice diferitelor categorii de populație (elevi, cadre didactice, părinți, vârstnici - potențiale victime, etc). I.P.J. Harghita este reprezentat în diferite parteneriate locale interinstituționale, comisiile județene și grupurile de lucru constituite la nivel județean.

Ca urmare a eforturilor depuse și a promovării activității de prevenire cerințele din partea societății civile cresc, sens în care, unitățile de învățământ au solicitat Compartimentului de Analiză și Prevenire a Criminalității activități de prevenire pe următoarele teme: *siguranța personală a minorilor, prevenirea violenței, prevenirea bullying-ului, prevenirea consumului de droguri, prevenirea traficului de persoane, siguranța în mediul on-line*. Chiar dacă ne așteptam la o criză de imagine pe fondul mai multor evenimente negative petrecute la nivel național, cu implicarea insuficientă a poliției, care au atras atenția opiniei publice, bunele relații și imaginea noastră nu a avut de suferit și, se pare că, s-au intensificat solicitările din partea societății. Compartimentul Analiză și Prevenirea Criminalității este o structură județeană formată din doar 2 persoane, un sociolog și un agent de poliție. În contextul diversificării formelor și mediilor de evoluție a criminalității corelate cu evoluția societății în general, acest aspect reflectă o dimensionare insuficientă a structurii, pentru a face față nevoilor actuale de prevenire a criminalității, din fază incipientă.

16. Ați accepta un parteneriat media - instituții - școala - poliție după modelul care a funcționat la Argeș în vederea Educației Juridice și numai ?

În luna septembrie a anului 2020 la nivel național, în cadrul fiecărui Inspectorat de poliție județean s-a înființat câte un Birou pentru Siguranță Școlară. Organizarea și coordonarea activităților ce vizează obiectivul strategic de creștere a siguranței școlare, la nivel național, sunt prevăzute în Planul Național Comun de Acțiune pentru creșterea gradului de siguranță al elevilor și personalului didactic și prevenirea delincvenței juvenile în incinta și în zona adiacentă a unităților de învățământ preuniversitar, pentru anul școlar 2020 – 2021.

Desigur că luăm în considerare colaborarea cu dumneavoastră, în scopul derulării unui parteneriat similar modelului din județul Argeș, ce vizează Educația Juridică și Administrativă a Opiniei Publice și a Societății, prin promovarea instituțională și a înțelegerii funcționării acesteia. Apreciem în mod deosebit parteneriatul derulat în județul Argeș, fiind de natură a promova și rolul instituțional al poliției în creșterea siguranței elevilor și a cadrelor didactice, dar este și de natură a pregăti elevii în materie de cunoaștere juridică pentru viață. În județul Harghita, trebuie să se țină cont și de faptul că cele mai multe dintre unitățile de învățământ sunt cu predare în limba maghiară, iar în cazul încheierii unui parteneriat este absolut necesar să se ia în considerare de necesitatea traducerii expunerilor .

Pentru informarea dumneavoastră completă, în județul Harghita, funcționează 423 unități de învățământ preuniversitar, din care 118 în mediul urban și 305 în mediul rural. Dintre acestea, 145 sunt grădinițe (44 în mediul urban, 101 în mediul rural), 236 sunt școli primare/gimnaziale (41 în mediul urban, 195 în mediul rural) și 40 licee, colegii (33 în mediul urban, 9 în mediul rural).

Vă mulțumesc pentru colaborare!

Cu deosebit respect,
Comisar șef de poliție IORDAN MIRCEA ȘTEFAN

