

MEKANIZMAT PËR BARAZI GJINORE DHE ANKESA

Doracak për forcat e armatosura dhe institucionet e Ombudspersonit për ta parandaluar dhe për të reaguar ndaj diskriminimit, ngacmimit, nëpërkëmbjes dhe keqtrajtimit në baza gjinore



Megan Bastick



DCAF

a centre for security,
development and
the rule of law



*Ky publikim është
mbështetur nga:*

Programi i NATO-s “Shkenca për
Paqe dhe Siguri”



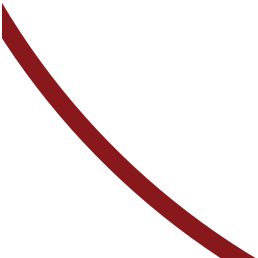
GJINIA DHE MEKANIZMAT PËR ANKESA

Doracak për Forcat e Armatosura dhe Institucionet e Ombudspersonit për parandalim dhe reagim ndaj diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit të bazuar në gjini

Megan Bastick



DCAF
a centre for security,
development and
the rule of law



Qendra e Gjenevës për Kontrollin Demokratik të Forcave të Armatosura (DCAF) është fondacion ndërkombëtar, që ka për mision ofrimin e asistencës për bashkësinë ndërkombëtare në ndjekjen e qeverisjes së mirë dhe reformimit të sektorit të sigurisë. DCAF zhvillon dhe promovon norma dhe standarde, kryen kërkime të përshtatura të politikave, identifikon praktikat e mira dhe rekomandimet për ta promovuar qeverisjen demokratike të sektorit të sigurisë, dhe ofron përkrahje këshillimore dhe programe të asistencës praktike brenda vendit. Na vizitoni në www.dcaf.ch.

Botuar nga DCAF
Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
1202 Geneva
Switzerland
www.dcaf.ch

ISBN 978-92-9222-372-4

Udhëheqësit e projektit: Hans Born dhe Megan Bastick
Dizajni: Alice Lake-Hammond, www.alicelakehammond.com
Foto e kopertinës: Garda Norvegjeze gjatë një ushtrimi në Norvegji ©Ole Gunnar Henriksen Nordli / Forcat e Armatosura Norvegjeze, foto e marrë më 29 shtator 2011.

© 2015 DCAF

Të citohet si: Bastick, Megan, Gjinia dhe mekanizmat për ankesa: Doracak për Forcat e Armatosura dhe Institucionet e Ombudspersonit (Gjenevë: DCAF, 2015).

Mendimet e shprehura janë vetëm të autorit dhe nuk pasqyrojnë medoemos pikëpamjet e institucioneve të përmendura apo të përfaqësuara brenda këtij doracaku. Të gjitha adresat e internetit të cituara në doracak ishin në dispozicion dhe u vizituan në korrik të vitit 2015.

PËRMBAJTJA



Falënderimet	i
1. Hyrje	1
1.1 Përse forcat e armatosura kanë nevojë për gra dhe diversitet?	1
1.2 Aims of this handbook	4
1.3 Audienca e këtij doracak	5
1.4 Si është zhvilluar ky doracak	5
1.5 Pasqyrë e përmbajtjes së këtij doracak	6
2. Aplikimi i perspektivës gjinore në mekanizmat e ankesave. . .	9
2.1 Hyrje	9
2.2 Çka është “perspektiva gjinore”?	10
2.3 Çka kërkon “barazia gjinore”?	13
2.4 Çka kërkon “barazia gjinore” sa i përket testeve të performancës?	15
2.5 Çka janë “ankesat me bazë gjinore”?	17
2.6 Përse ankesat me bazë gjinore trajtohen dobët nga forcat e armatosura aq shpesh?	23
3. Udhëheqja për Barazi Gjinore	29
3.1 Hyrje	29
3.2 Çka është udhëheqja kur është fjala për ndërtimin e një etosi dhe kulture që e çmon diversitetin?	30
3.3 Ndërtimi i udhëheqësisë së lartë për barazi gjinore	35
3.4 Udhëheqja për barazinë gjinore në secilin nivel	37
3.5 Udhëheqja në mbështetjen e sistemit të ankesave.	39
4. Parandalimi i diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore	41
4.1 Hyrje	41
4.2 Ligjet, direktivat, politikat dhe kodet e mirësjelljes	41

4.3	Personel i përkushtuar për t'i mbështetur masat e barazisë gjinore	45
4.4	Edukimi dhe trajnimi	46
4.5	Rrjetet mbështetëse të personelit	49
5.	Inkurajimi i raportimit dhe reagimi ndaj ankesave me bazë gjinore.	53
5.1	Hyrje	53
5.2	Përmbledhje e llojeve të ndryshme të mekanizmave për trajtim të ankesave	54
5.3	Inkurajimi i raportimit të sjelljes së pahijshme me bazë gjinore	55
5.4	Mekanizmat joformalë të ankesave	57
5.5	Ofrimi i mënyrave të ndryshme për parashtrim të ankesave	58
5.6	Mbështetja e viktimave.	60
5.7	Sigurimi i hetimit efektiv dhe të drejtë të ankesave me bazë gjinore	63
5.8	Mekanizmat e veçantë në lidhje me hetimin e veprave penale të ngacmimit dhe abuzimit seksual	66
5.9	Trajtimi i ankesave gjatë operacioneve shumëkombëshe	69
5.10	Zbatimi i sanksioneve	72
6.	Monitorimi dhe mësimi nga ankesat me bazë gjinore.	77
6.1	Hyrje	77
6.2	Monitorimi i vazhdueshëm i progresit drejt barazisë gjinore në vendin e punës.	78
6.3	Monitorimi i trajtimit të ankesave me bazë gjinore	80
6.4	Të mësuarit nga ankesat	81
7.	Burime shtesë mbi gjininë dhe ankesat	83
7.1	Doracakë dhe dokumente udhëzuese	83
7.2	Hulumtimi	84
7.3	Shembuj të hetimeve në çështjet gjinore nga institucionet e ombudspersonit për Forcat e Armatosura	85
Shtojca 1: Kompetencat themelore - Trajnimi për parandalim dhe reagim ndaj sulmit seksual		87
Shtojca 2: Fletnotimi për diversitetin e personelit ndërkombëtar të NATO-s		89

FALËNDERIMET

Autorja i falënderon shumë individë të cilët kanë kontribuar në këtë projekt. Këtu përfshihen pjesëmarrësit në punëtorinë me temën “Parandalimi dhe reagimi ndaj ankesave gjinore në Forcat e Armatosura”, që u mbajt në prill të vitit 2015 në Gjenevë, e bashkë-organizuar nga DCAF-i dhe Ombudspersoni Parlamentar për Forcat e Armatosura Norvegjeze dhe e përkrahur nga Programi i NATO-s për Shkencën për Paqe dhe Siguri. Shkëmbimi i përkushtuar dhe i hapur në atë seminar e lehtësoi identifikimin e sfidave të përbashkëta dhe praktikave më të mira ndërkombëtare, si dhe të praktikave të reja novatore.

Në mënyrë të veçantë, autorja i falënderon ata që e rishikuan dhe dhanë kontribut në draftet e këtij doracaku për ndarjen bujare të ekspertizës dhe përvojës së tyre, dhe që ndihmuan në sqarimin e çështjeve të vështira: Susan Atkins (ish komisarë për ankesa brenda Shërbimit të Forcave të Armatosura, Mbretëria e Bashkuar); Bojana Balon (zyrtare e programit, UNDP SEESAC); Kosana Beker (asistente e komisarës, Komisioni i Serbisë për Mbrojtjen e Barazisë); Mareike Beutler (asistente e komisarit parlamentar për forcat e armatosura, Gjermani); Elizabeth Broderick (komisarë për diskriminim gjinor, Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut); Karin Davis (shkencëtare e mbrojtjes, Instituti i Udhëheqësisë i Forcave Kanadeze); Helena Hoffman (specialiste e burimeve njerëzore për barazinë gjinore, Forcat e Armatosura Suedeze); Esa Janatuinen (këshilltare e lartë, Komanda e Mbrojtjes, Finlandë); Jayne Lawlor (zyrtare për çështje gjinore, barazi dhe diversitet, Forcat Irlandeze të Mbrojtjes); Loren Linscott (këshilltare e pavarur për dhunën me bazë gjinore, Shtetet e Bashkuara); Sarah Maskell (zyrtare për diversitet dhe përfshirje, Forca Ajrore Mbretërore); Nevyana M. Miteva (Shoqata

Bullgare e Grave në Forcat e Armatosura dhe Kryesuese e Komitetit të NATO-së për Perspektivën Gjinore); Tara Nordick (zyrtare për politika të burimeve njerëzore dhe diversitet, NATO); Dominique Peeters (zyrtar për ankesa, Forcat e Armatosura Belge); Alex Shehadie (drejtor i reformave kulturore në forcat e mbrojtjes, Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut); dhe Ingrid Vigier (Themis, Ministria e Mbrojtjes së Francës).

Autorja e falënderon Hans Born, anëtar i lartë në DCAF, si bashkëpunëtorin më të mirë në projekt në përgatitjen e këtij doracaku, për drejtimin dhe përkrahjen e tij të matur, dhe për gamën e gjerë të ekspertizës së tij. Falënderojmë edhe kolegët e DCAF-it Aiko Holvikivi, William McDermott, Lorraine Serrano, Daniel de Torres dhe Callum Watson, të cilët dhanë komente në lidhje me tekstin; Veerle Triquet për ndihmën e saj kërkimore dhe punën në përgatitjen e tekstit; dhe Youngchan Kim për aftësitë e tij të shkëlqyera organizative.

DCAF e falënderon Roald Linaker, Ombudsperson Parlamentar për Forcat e Armatosura Norvegjeze, dhe drejtorin e zyrës së tij, Bjorn Gahre, që iu bashkuan projektit si bashkë-drejtuës të punëtorisë; Michael Gaul nga Divizioni i NATO-së për Sfidat e Reja të Sigurisë për lehtësimin e përkrahjes për projektin e Programit të NATO-së për Shkencën e Paqes dhe Sigurisë; dhe Jesus Gil Ruiz, këshilltar gjinor për stafin ushtarak ndërkombëtar të NATO-s. Në fund, DCAF i ka mbetur borxhli pjesëmarrësve në Konferencën Ndërkombëtare të vitit 2013 të Institucioneve Ombudsmanëve për Forcat e Armatosura për mandatimin e këtij doracaku, dhe Ministrisë Norvegjeze të Mbrojtjes dhe Konfederatës së Zvicrës për mbështetjen financiare.

Megan Bastick, korrik 2015

1 | HYRJE

Kjo pjesë paraqet pasqyrim të asaj që do të mbulohet në këtë doracak dhe përmban nën-pjesët e mëposhtme:

- Pse është e rëndësishme që forcat e armatosura t'i përfshijnë gratë dhe, në përgjithësi, të jenë të larmishme?
- Synimet e këtij doracaku.
- Audiencat e doracakut.
- Si është zhvilluar doracaku.
- Një përshkrim i përmbajtjes së doracakut.

1.1 Përse forcat e armatosura kanë nevojë për gra dhe diversitet?

Në mbarë botën, forcat e armatosura janë duke e njohur kontributin e rëndësishëm që gratë e japin në radhët e tyre, dhe fakti i rritjes së përfaqësimit të personelit të gjinisë femërore në të gjitha gradat është themelor për aftësinë dhe efektivitetin operacional në të ardhmen. Derisa sigurimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat është detyrim ligjor për forcat e armatosura, forcat gjithashtu e njohin nevojën për të joshur burra dhe gra nga më të mirët dhe më të talentuarit. Kur forcat e armatosura dështojnë të shfrytëzojnë 50 për qind të talentit të fuqisë punëtore për shkak të pamundësisë për t'i joshur gratë, dhe kur nuk arrijnë që t'i mbajnë gratë që i kanë trajnuar dhe zhvilluar, forcat rrezikojnë të përballen me boshllëqe në aftësinë e tyre. Për më tepër, përvoja operative e kohëve të fundit, për shembull në Afganistan, ka treguar se personeli i gjinisë femërore sjell përfitime të veçanta operative, siç janë kontaktimi në terren i komunitetit dhe mbledhja e

informatave të inteligjencës.

Organizatrat me personel të larmishëm në aspektin e gjinisë, përkatësisë etnike, orientimit seksual, kualifikimeve dhe karakteristikave tjera, janë më të efektshme. Studimet demonstrojnë se ekipet e larmishme dhe të balancuara gjinore japin rezultate më të mira, veçanërisht kur inovacioni dhe zgjidhja e problemeve janë të rëndësishme¹. Forcat e armatosura të larmishme kanë një gamë të gjerë të aftësive dhe përvojës për t'u përballur me sfidat e mjediseve gjithnjë e më komplekse dhe fluide të mbrojtjes. Për më tepër, është parim i rëndësishëm që një forcë e armatosur duhet të jetë përfaqësuese e shoqërisë të cilës i shërben. E drejta për të shërbyer në forcat e armatosura është aspekt i së drejtës së personit për pjesëmarrje të plotë si qytetar.

Megjithatë, gratë tradicionalisht kanë qenë dhe mbeten të nën-përfaqësuara në forcat e armatosura (shih Kutinë 1). Në shumicën e forcave të armatosura ka relativisht pak gra në nivele të larta, dhe ato shpesh janë të koncentruara në mbështetjen luftarake, në logjistikë, administratë dhe në pozita të mjekësisë.² Ende ekzistojnë barrierat ndaj pjesëmarrjes së plotë, aktive dhe kuptimplotë të grave në forcat e armatosura. Disa nga këto barrierat janë të njohura lehtësisht: ngacmimi seksual, abuzimi seksual, refuzimi për t'i caktuar gratë në njësi të caktuara, etj. Barrierat tjera janë më delikate, për shembull, kushtet e punës që ia

KUTIA 1: GRATË NË FORCAT E ARMATOSURA NË SHTETET ANËTARË TË NATO-së, SIPAS VENDEVE 2013

VENDI	%
Shqipëria	14.4
Belgjika	7.6
Bullgaria	14.6
Kanadaja	14.1
Kroacia	9.4
Republika Çeke	13.9
Danimarka	5.9
Estonia	11.2
Franca	13.5
Gjermania	10.1
Greqia	11.1
Hungaria	20.3
Italia	4.0
Letonia	16.5
Lituanua	9.8
Luksemburgu	5.3
Holanda	9.0
Norvegjia	9.7
Polonia	2.8
Portugalia	12.0
Rumania	5.2
Sllovakia	9.2
Sllovenia	13.6
Spanja	12.4
Turqi	0.9
Mbretëria e Bashkuar	9.7
Shtetet e Bashkuara të Amerikës	18.0

Burimi: Rey Juan Carlos University, Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut dhe Forcat e Mbrojtjes Australiane, Rezoluta 1325 Reload, 2015, f. 26,

pamundësojnë një personi që kujdeset për fëmijët për t'u avancuar në aspektin profesional, mungesa e mentorëve të përshtatshëm për gratë, procedurat e njëanshme për ngritje në detyrë, etj. Në shumë raste barrierat ndaj avancimit të grave në kuadër të ushtrisë janë edhe barrierat për arritjen e larmisë më të gjerë brenda forcave të armatosura.

Rrëzimi i këtyre barrierave kërkon, para së gjithash, udhëheqje. Udhëheqësit në krye duhet të dërgojnë mesazh të qartë se arritja e diversitetit dhe promovimi i barazisë gjinore është marr seriozisht nga forcat e armatosura, dhe duhet t'i shtyjnë përpara ndryshimet e nevojshme. Liderët në çdo nivel, nga skuadra e sipër, duhet ta marrin përgjegjësinë për ta promovuar një mjedis ku burrave dhe grave iu jepen mundësi të barabarta.

Në trajtimin e barrierave të pjesëmarrjes së plotë të grave në forcat e armatosura, një prioritet kyç duhet të jetë parandalimi i diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore - me fjalë të tjera, për t'u siguruar që i gjithë personeli, burra dhe gra, shërbejnë në një mjedis që është i shëndetshëm, i sigurt dhe i respektueshëm, dhe i mbështetë të drejtat e tyre të njeriut. Mekanizmat efektiv dhe të besueshëm të ankesave janë komponentë e rëndësishme e një ambienti të tillë. Ekspozimet në media dhe skandalet tregojnë rreziqet për besueshmërinë dhe respektin ndaj institucioneve ushtarake, kur mekanizmat e parandalimit dhe ankesave nuk janë të efektshme. Një gjë jo aq e dukshme, por e rëndësishme është se gratë dhe burrat të cilët largohen nga ushtria si pasojë e diskriminimit, ngacmimit, bullizmit apo abuzimit, ndihen të tradhtuar dhe në disa raste, i bartin vratat gjatë gjithë jetës së tyre.

Në vitet e fundit shumë forca të armatosura kanë bërë përpjekje për ta adresuar diskriminimin, ngacmimin dhe abuzimin ndaj personelit femra. Në të njëjtën kohë duhet të njihen problemet e bullizmit gjinor dhe sulmi i burrave. Eksploatimi dhe abuzimi seksual i popullatës lokale nga personeli ushtarak gjithashtu e kanë kapur vëmendjen e Organizatës së Traktatit të Atlantikut Verior (NATO) dhe të Organizatës së Kombeve të Bashkuara (OKB). Adresimi i shkaqeve të këtyre ankesave me bazë gjinore kërkon analizë të vëmendshme: ekzaminimin e të gjitha aspekteve të jetës ushtarake, dhe hulumtimin e përvojave të ndryshme që i kanë gratë dhe burrat, duke i përfshirë gratë dhe burrat që janë pjesë e grupeve të pakicave racore, etnike, fetare ose gjuhësore, kanë

orientimet të ndryshme seksuale, ose identitete gjinore jokonformiste. Kjo referohet në kuadër të NATO-së si shfrytëzim i “perspektivës gjinore”. Aplikimi i perspektivës gjinore në mekanizmat e ankesave është temë e këtij Doracaku. Kutia 2 i sugjeron disa pyetje kryesore për mekanizmat e ankesave, të cilat do të hulumtohen më hollësisht në pjesët në vijim.

1.2 Synimet e këtij doracaku

Ky doracak ka për qëllim që të sjellë së bashku dhe ta ndajë njohurinë dhe përvojën nga shtetet e NATO-së, forcat partnere dhe forcat e armatosura aleate për sa i përket parandalimit të sjelljes së pahijshme dhe trajtimit dhe monitorimit të ankesave brenda forcave të armatosura, sidomos në lidhje me gjininë. Ky është një burim për forcat e armatosura, ministritë e mbrojtjes, institucionet e ombudspersonit dhe të tjerët që i menaxhojnë dhe i mbikëqyrin forcat e armatosura në:

- krijimin e një mjedisi të sigurt dhe jo-diskriminues për burrat dhe gratë në forcat e armatosura;
- trajtimin e rasteve dhe ankesave rreth diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore në forcat e armatosura;
- monitorimin dhe mbikëqyrjen e trajtimit të rasteve dhe ankesave rreth diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore në forcat e armatosura.

KUTIA 2: PYETJET KRYESORE PËR MEKANIZMAT E ANKESAVE

- Çfarë lloj të ankesave bën personeli femra dhe meshkuj?
- A hetohen të gjitha ankesat në mënyrë të drejtë dhe efektive?
- A mbështeten ankuesit dhe a mbrohen nga hakmarrja?
- Deri në çfarë mase sigurohet fshehtësia e ankuesve?
- Nëse ka pasur keqbërje, a zbatohen sanksionet dhe a bëhen ndryshime sistemike?
- A janë mekanizmat e ankimit të arritshëm për personelin e që shërben jashtë vendit?
- Si mbahen të dhënat në lidhje me ankesat?
- Si monitorohen vet mekanizmat e ankimit?

Shpresojmë se doracaku përdoret në nivel kombëtar për t'i vlerësuar dhe përmirësuar mekanizmat e ankesave brenda forcave të armatosura, në mënyrë që të promovojë mundësi të barabarta për burrat dhe gratë, dhe kushte më të mira pune për tërë personelin ushtarak. Shpresojmë gjithashtu se ai do ta stimulojë ndarjen e mëtejshme të praktikave të mira ndërmjet forcave të armatosura.

1.3 Audiencia e këtij doracaku

Ky doracak është shkruar për një gamë të përdoruesve:

- Komandantët dhe udhëheqësit ushtarakë në të gjitha nivelet që e kanë përgjegjësinë për t'u siguruar se personeli nën kujdesin e tyre është i mbrojtur nga keqtrajtimi dhe se nxiten drejt shkëlqimit.
- Menaxherët e ankesave dhe burimet njerëzore të personelit brenda forcave të armatosura.
- Ministritë e mbrojtjes, të cilat zhvillojnë dhe mbikëqyrin zbatimin e politikave gjinore, personelin femra dhe ankesat.
- Institucionet e ombudspersonit për forcat e armatosura, duke e përfshirë ombudspersonin e përgjithshëm për të gjitha degët e pushtetit, institucionet e ombudspersonit parlamentar për forcat e armatosura dhe inspektorët e përgjithshëm.
- Institucionet kombëtare të të drejtave të njeriut (IKDNJ) me mandat për të pranuar dhe hetuar ankesat nga brenda ose në lidhje me forcat e armatosura.
- Organizatat rajonale dhe ndërkombëtare që e mbështesin ndërtimin e institucioneve të mbrojtjes dhe qeverisjen e mirë në kuadër të forcave të armatosura në tranzicion dhe në shtetet pas konfliktit, si Bashkimi Evropian, NATO, Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë (OSBE) dhe Kombet e Bashkuara.
- Organizatat e shoqërisë civile, shoqatat e personelit ushtarak, sindikatat, shoqatat e veteranëve dhe mediat, të cilat luajnë rol në monitorimin e asaj se si forcat e armatosura i trajtojnë çështjet gjinore.
- Akademikët dhe të tjerët të angazhuar në promovimin e barazisë gjinore, të drejtave të njeriut dhe qeverisjen e mirë në forcat e armatosura.

Në veçanti, shpresohet që ky doracak do të jetë i dobishëm për forcat e armatosura me qëllim të zbatimit të zotimeve kombëtare dhe atyre të NATO-s që lidhen me rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së për gratë, paqen dhe sigurinë.

1.4 Si është zhvilluar ky doracak

TKy doracak bazohet mbi një numër të burimeve të informacionit. Një pjesë e madhe e materialit është mbledhur nga burimet akademike, raportet dhe politikat e publikuara të forcave të armatosura, institucionet e ombudspersonit dhe IKDNJ-të. Drafti i doracakut u shqyrtua dhe diskutua gjerësisht në Punëtorinë për Hulumtime të Avancuara të Programit të NATO-së për Shkencën për Paqe dhe Siguri në prill 2015, ku u mbledhën 50 ekspertë nga 32 vende.³

Ky doracak është burim plotësues i Doracakut të DCAF-it për institucionet e Ombudspersonit për Forcat e Armatosura dhe Udhëzuesit për vetëvlerësim gjinor për Policinë, Forcat e Armatosura dhe sektorin e drejtësisë, dhe shënimet udhëzuese nga DCAF, OSBE, OSBE/ODIHR për integrimin e perspektivës gjinore në mbikëqyrje të brendshme brenda Forcave të Armatosura dhe integrimin e gjinisë në Mbikëqyrjen e Sektorit të Sigurisë nga institucionet e ombudspersonit dhe institucionet Kombëtare të të Drejtave të Njeriut (të gjitha të listuara në seksionin 7).

1.5 Pasqyrë e përmbajtjes së këtij doracaku

Struktura e këtij doracaku është projektuar, së pari, për të treguar se si të aplikohet “perspektiva gjinore” në ankesat brenda forcave të armatosura, ai i tregon mënyrat se sa janë të ngulitura kulturalisht gjërat të cilat shpesh direkt dhe indirekt e diskriminojnë personelin femra, si dhe disa grupe të personelit meshkuj. Së dyti, doracaku eksploron se si aspektet reciprokisht plotësuese të një sistemi të ankesave - parandalimi i sjelljes së pahijshme, reagimi dhe monitorimi - mund të jenë të ndjeshme ndaj gjinisë, dhe mund ta mbështesin pjesëmarrjen e plotë të grave në forcat e armatosura. Doracaku e ka këtë ndarje:

- Pjesa 1: Hyrje
- Pjesa 2: Aplikimi i “perspektivës gjinore” në mekanizmat e ankesave
- Pjesa 3: Udhëheqja për barazinë gjinore
- Pjesa 4: Parandalimi i diskriminimit, i ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore
- Pjesa 5: Inkurajimi i raportimit dhe reagimit ndaj ankesave me bazë gjinore

- Pjesa 6: Monitorimi dhe mësimi nga ankesat me bazë gjinore
- Pjesa 7: Burime shitesë mbi gjininë dhe ankesat

Është e rëndësishme që të theksohet se sistemet e fuqishme të reagimit dhe monitorimit ndihmojnë në parandalimin e sjelljes së pahijshme, kështu që këto aspekte duhet të shihen si të ndërlidhura e jo të njëpasnjëshme. Në secilën nga pjesët për parandalimin e sjelljes së pahijshme dhe reagimin e monitorimin e ankesave me bazë gjinore, parimet e praktikës së mirë plotësohen me studim të rasteve të shkurtra.

Fusnotat

1. Rey Juan Carlos University, Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut dhe Forcat e Mbrojtjes Australiane, Rezoluta 1325 Reload, 2015, f. 33, www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf.
2. Për shembull, Anita Schjølset, "Të dhëna për pjesëmarrjen e grave në forcat dhe operacionet e NATO-s", Bashkëveprimet Ndërkombëtare: Hulumtim empirik dhe teorik në marrëdhëniet ndërkombëtare, Vëll. 39, Nr. 4, 2013 f. 577; AR Febbraro dhe Ritu M. Gill, "Gjinia dhe psikologjia ushtarake", në Joan C. Chrisler dhe Donald M. McCreary (eds), Doracak për kërkimet gjinore në psikologji, Vëllimi 2: Studim gjinor në psikologjinë e aplikuar sociale dhe (Nju Jork/Dordrecht/Heidelberg/Londër: Springer, 2010), f. 671–696.
3. DCAF dhe Ombudpersoni Parlamentar për Forcat e Armatosura Norvegjeze, "Parandalimi dhe reagimi ndaj ankesave gjinore në forcat e armatosura", raporti i Punëtorisë për Hulumtime të Avancuara të Programit të NATO-së për Shkencën për Paqe dhe Siguri, Gjenevë, 28-30 prill 2015 www.dcaf.ch/Event/Preventing-and-Responding-to-Gender-Related-Complaints-in-Armed-Forces.

2

APLIKIMI I PERSPEKTIVËS GJINORE NË MEKANIZMAT E ANKESAVE

2.1 Hyrje

“Gjinia” është bërë një shprehje që diskutohet shumë në kuadër të NATO-së, e cila ka zhvilluar politika dhe udhëzime rreth integritetit të perspektivës gjinore në operacione, dhe në një numër të forcave të armatosura. Megjithatë, shumë njerëz nuk janë të sigurt se çka do të thotë “gjinor”, apo supozojnë gabueshëm se ajo ka të bëjë vetëm “me gratë”. Po kështu, edhe pse barazia gjinore nuk është koncept i ri, ajo shpesh përzihet se çka ajo lejon dhe kërkon në aspektin e veprimit afirmativ për përfitim të grave. Kjo pjesë fokusohet në sqarimin e terminologjisë së re në lidhje me gjininë dhe forcat e armatosura, duke filluar me një diskutim të shprehjes “gjini” dhe “perspektivë gjinore”, dhe projektim të marrëdhënieve në mes të “perspektivës gjinore” dhe detyrimeve e zotimeve të forcave të armatosura ndaj barazisë gjinore.

Të kuptuarit e konceptit të gjinisë është thelbi për ta kuptuar se çka janë ankesat “me bazë gjinore”. Kjo pjesë i përshkruan disa nga ankesat që njihen më së lehti si të lidhura me gjininë: ato që lidhen me diskriminimin seksual dhe homofobik, ngacmimi, bullizmi dhe abuzimi. Ajo pastaj e shqyrton pse diskriminimi, ngacmimi, bullizmi dhe abuzimi gjinor mund të jetë veçanërisht i përhapur në forcat e armatosura, por nuk raportohet sa duhet dhe trajtohet dobët. Kjo sjell në fokus çështjet e rrënjësura thellë në lidhje me etikën dhe kulturën ushtarake.

Ky seksion i përmban paragrafët e mëposhtëm.

- Çka është “perspektiva gjinore”?
- Çka kërkon barazia gjinore?

- Çka kërkon “barazia gjinore” sa i përket testeve të performancës?
- Çka janë “ankesat me bazë gjinore”?
- Pse ankesat me bazë gjinore trajtohen dobët nga forcat e armatosura aq shpesh?

2.2 Çka është “perspektiva gjinore”?

“Gjinia”

Shprehja “gjini” hyri në përdorim të gjerë në vitet 1970-ta si mënyrë e të menduarit në lidhje me rolet sociale të grave dhe burrave, përtej dallimeve thjeshtë biologjike midis meshkujve dhe femrave. Përkufizime të ndryshme të gjinisë janë miratuar nga organizatat ndërkombëtare dhe rajonale. Përkufizimi i NATO-së është si vijon:

Gjinia i referohet attributeve sociale që lidhen me të qenit mashkull dhe femër që mësohen përmes shoqërimit, dhe e përcakton pozicionin dhe vlerën e personit në kontekst të caktuar. Kjo nënkupton edhe marrëdhëniet ndërmjet grave dhe burrave dhe vajzave dhe djemve, si dhe marrëdhëniet mes grave dhe ato mes burrave. Këto attribute, mundësi dhe marrëdhënie janë ndërtuar nga shoqëria dhe janë mësuar përmes proceseve të shoqërimit. Veçanërisht, gjinia nuk nënkupton vetëm gratë. (NATO, *Direktiva e Komandës Bi-strategjike 40-1: Integrimi i Rezolutës 1325 dhe i perspektivës gjinore në strukturën e komandës së NATO-së, 2012.*)

Përkufizimi i NATO-s thekson se rolet gjinore janë të mësuara dhe të ndërtuara nga shoqëria, e nuk janë të lindura. Për shembull, në shumë shoqëri gratë inkurajohen që të marrin role të edukimit, siç është edukatore, ndërsa burrat inkurajohen që të jenë fizikisht më agresiv. Përkatësisht, në forcat e armatosura gratë kanë qenë historikisht të angazhuara në role mbështetëse; burrat kanë qenë luftëtarë në vijën e frontit. Megjithatë, ka pasur gjithmonë përjashtime - gratë që luftonin e burrat që kujdeseshin për të tjerët - që tregon se supozimet rreth asaj se çka duhet të bëjnë burrat dhe gratë (“rolet gjinore”) nuk duhet ta kufizojë atë çka ata/ato bëjnë. Po ashtu, fakti se rolet gjinore janë të ndërtuara nga shoqëria e nuk janë të lindura do të thotë se ato ndryshojnë me kalimin e kohës. Sjelljet e pritshme të burrave dhe të grave kanë ndryshuar në mënyrë dramatike në dekadat e fundit, ashtu që në shumicën e shoqërive nga burrat tani pritet që ta ndajnë përgjegjësitë prindërore, dhe gratë ta fitojnë paranë e tyre.

Kjo e ndryshon kërkesën e forcave të armatosura si punëdhënës: nga personeli meshkuj pritet që të angazhohen edhe si prindër në mënyrë aktive, si dhe; nga personeli femra pritet avancim në karrierë dhe qasje në mundësitë e zhvillimit.

NATO thekson se gjinia nuk ka të bëjë vetëm me gratë. Kjo nënvizon se kur të mendohet për gjininë, nuk shikohet vetëm nëse gratë janë në avantazh apo disavantazh: ne i kuptojmë rolet gjinore si role që ndikojnë si tek gratë ashtu edhe tek burrat. Për shembull, kjo e përfshinë shqyrtimin e sfidave të ndryshme për gratë dhe për burrat në jetën ushtarake; nëse planifikohet angazhimi me komunitetin nikoqir në zonën e operacioneve, ajo përfshinë mendimin rreth llojeve të ndryshme të ndikimit të grave dhe burrave në komunitet, dhe si personeli meshkuj dhe femra do të mund të vendoseshin më së miri për t'u angazhuar me burrat dhe gratë.

Përkufizimi i gjinisë nga NATO-ja po ashtu thekson se rolet gjinore e përcaktojnë pozicionin e një personi dhe vlerën në kontekst të caktuar; dhe kjo vlen në çdo kontekst të veçantë, karakteristikat tipike të lidhura me të qenit burrë apo grua vlerësohen ndryshe. Historikisht, forcat e armatosura e kanë vlerësuar lartë agresionin, tipar ky shumë më i lidhur me burrat sesa me gratë. Ajo në shumicën e rasteve është e vështirë për t'u promovuar në pozicionet më të larta përveç nëse dikush ka shërbyer në njësi luftarake. Kjo është në disavantazh për burrat dhe gratë jashtë këtyre njësive, por veçanërisht gratë në qoftë se njësitë e tilla janë të mbyllura për to. Forcat e Armatosura kanë tendencë që t'i vënë vlerë të lartë konformitetit, përshtatjes, të qenit pjesë e ekipit. Nëse një person është pakicë në ekip, për shembull, sepse është grua (ose pjesë e një pakice etnike, gjuhësore, fetare apo seksuale), kjo mund ta bëjë të vështirë që ata të vlerësohen si të barabartë.

“Perspektiva Gjinore”

Nga vitet 1970-ta e tutje, dijetarët e aplikuan “analizën gjinore” për zhvillimin e politikave për punët publike, duke i ekzaminuar llojet e ndryshme të punës që bëjnë burrat dhe gratë, dhe qasjet e ndryshme të burrave dhe grave në institucionet publike dhe në vendim-marrje. Në vitet 1990-ta mbrojtësit e të drejtave të grave me sukses i theksuan në skenën ndërkombëtare ndikimet e veçanta të konfliktit të armatosur mbi gratë, duke kulminuar me miratimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për Gratë, Paqen dhe Sigurinë në vitin 2000.

Ajo, ndër të tjera, iu bënë thirrje misionëve paqeruajtës të OKB-së që t'i adresojnë më mirë nevojat e veçanta të grave dhe të vajzave, në mënyrë që gratë të marrin pjesë plotësisht dhe në mënyrë të barabartë në proceset e ndërtimit të paqes dhe në mënyrë që më shumë gra të dërgohen si paqeruajtës. Andaj, Këshilli i Sigurimit i OKB-së ka vazhduar me miratim të rezolutave për gratë, paqen dhe sigurinë. Shumë vende i kanë miratuar planet kombëtare të veprimit për gratë, paqen dhe sigurinë dhe/ose Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit për ta mbështetur zbatimin e tyre në nivel kombëtar, si në institucionet e tyre, duke i përfshirë edhe forcat e armatosura, ashtu edhe në angazhimet e tyre ndërkombëtare.

Agjenda për “gratë, paqen dhe sigurinë” i ka ndihmuar forcat e armatosura që ta kuptojnë se gjatë konfliktit të armatosur apo shqetësimeve të sigurisë, gjinia e personit - si dhe mosha, aftësia e kufizuar, përkatësia etnike, identiteti seksual dhe klasa - lidhet ngushtë me atë se si ai ose ajo e përjeton, preket dhe merr pjesë në dhunë dhe siguri. Një forcë e armatosur që bashkëvepron me popullsinë vendore në këtë mënyrë duhet ta kuptojë ndikimin e veçantë që gjinia e ka në mjedisin e sigurisë, dhe mbi nevojat e sigurisë së grave, burrave, vajzave dhe djemve. Disa organizata e përshkruajnë këtë si “e përgjegjshme gjinore” ose “e ndjeshme gjinore”. NATO-ja e përshkruan atë si “integrim të perspektivës gjinore”:

Integrimi i perspektivës gjinore është mënyrë për t'i vlerësuar dallimet me bazë gjinore të grave dhe burrave që reflektohen në rolet dhe ndërveprimet e tyre sociale, në shpërndarjen e pushtetit dhe qasjes në burime... Qëllimi i së cilës është marrja në konsideratë e situatës dhe nevojës së veçantë për burrat dhe gratë, si dhe si aktivitetet e NATO-së kanë efekte të ndryshme mbi to. Më rrënjësisht, zbatimi i perspektivës gjinore bëhet duke e përshtatur veprimin pas një “analize gjinore”. (NATO, Direktiva e Komandës Bi-strategjike 40-1: Integrimi i Rezolutës 1325 dhe i perspektivës gjinore në strukturën e komandës së NATO-së, 2012.)

Aplikimi i “perspektivë gjinore” në ushtri ndihmon për të zbuluar që, në kuadër të forcave të armatosura, supozimet se çka do të thotë të jesh burrë apo grua (rolet gjinore) kanë ndikim mbi atë se si trajtohet personeli femra dhe meshkuj nga njëri-tjetri dhe nga institucioni ushtarak.

2.3 Çka kërkon “barazia gjinore”?

Aplikimi i “perspektivës gjinore” mund të kuptohet si qasje analitike që synon ta identifikojë diskriminimin seksual dhe pabarazinë gjinore. NATO-ja është zotuar që të bëjë përpjekje për barazi gjinore në strukturat e veta të forcës dhe që ta promovoj barazinë gjinore në operacione, sipas përkufizimit të mëposhtëm:

Barazia gjinore i referohet të drejtave, përgjegjësi dhe mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, si dhe vajzat dhe djemtë. Barazia nuk do të thotë se gratë dhe burrat do të bëhen të njëjtë, por se të drejtat e grave dhe të burrave, përgjegjësitë dhe mundësitë nuk varen nga ajo nëse janë lindur femër apo mashkull. (NATO, Direktiva e Komandës Bistrajegjike 40-1: Integrimi i Rezolutës 1325 dhe i perspektivës gjinore në strukturën e komandës së NATO-s, 2012.)

KUTIA 3: SHEMBUJ TË SË DREJTËS NDËRKOMBËTARE DHE RAJONALE DHE NORMAVE QË KËRKOJNË MUNDËSI TË BARABARTA PËR BURRAT DHE GRATË NË FORCAT E ARMATOSURA

KOMBET E BASHKUARA

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Ndaj Grave (1979)

KËSHILLI I EVROPËS

Diskriminimi ndaj grave në fuqinë punëtore dhe në vendin e punës, Rekomandimi 1700 (2005)

Të drejtat e njeriut të pjesëtarëve të forcave të armatosura, Rekomandimi 1742 (2006) dhe Rekomandimi CM/Rec (2010) 4 dhe memorandumit shpjegues

BASHKIMI EVROPIAN

Direktiva e Këshillit të Bashkimit Evropian 76/207/EEC mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë për sa i përket qasjes në punësim, trajnim profesional dhe gradim, dhe në kushtet e punës (1976)

OSBE

Vendimi i Këshillit Ministror Nr. 09/07 për pjesëmarrjen e grave në jetën politike dhe publike (2009)

Për diskutim më të hollësishëm të angazhimeve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut në lidhje me personelin e forcave të armatosura, shih Hans Born dhe Ian Leigh (eds), *Doracak për të drejtat e njeriut dhe liritë themelore të personelit të forcave të armatosura* (Varshavë: OSBE/ODIHR, 2008).

E drejta kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare në lidhje me barazinë gjinore (shih Kutinë 3) është e aplikueshme për forcat e armatosura. Shumë forca të armatosura i kanë ligjet dhe politikat institucionale për ta siguruar barazinë midis personelit meshkuj dhe femra. Disa forca të armatosura e kanë krijuar një organ të specializuar për ta mbështetur arritjen e kësaj, siç është Observatori Ushtarak i Spanjës për barazinë midis burrave dhe grave në Forcat e Armatosura.¹

Konceptet e “barazisë gjinore” dhe “diskriminimit gjinor” janë artikuluar në mënyrë gjithëpërfshirëse si në të drejtën ndërkombëtare ashtu edhe atë kombëtare, si dhe është ekzaminuar aplikimi i tyre në ushtri. Perspektiva gjinore në Forcat e Armatosura duhet të udhëhiqet nga parimet dhe qasjet e mëposhtme.

- Barazia mes burrave dhe grave kërkon jo vetëm barazi formale (de jure) - se gratë dhe burrat duhet të trajtohen njëjtë; por barazi substanciale (de facto) - se grave dhe burrave duhet t’iu jepen mundësi të barabarta dhe të fuqizohen nga një mjedis i përshtatshëm për ta arritur barazinë e rezultateve.² Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas kërkon që shtetet - dhe Forcat e Armatosura, si pjesë e shtetit - të ndërmarrin hapa për ta siguruar zhvillimin e plotë dhe përparimin e grave dhe realizimin e plotë të të drejtave të grave, duke e përfshirë edhe barazinë e mundësive të grave dhe burrave. Kjo do të thotë se nuk mjafton që grave t’i garantohet trajtimi identik me burrat; dallimet e ndërtuara biologjike, shoqërore dhe kulturore ndërmjet grave dhe burrave duhet të merren parasysh, të cilat mund të kërkojnë trajtim jo identik për t’i trajtuar këto dallime.
- Komiteti për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave në mënyrë specifike thotë se shtetet duhet t’i krijojnë kushtet e nevojshme për gratë që t’i “zhvillojnë aftësitë e tyre personale, ta ndjekin karrierën e tyre profesionale dhe të bëjnë zgjedhje pa kufizimet e vendosura nga stereotipet, rolet e ngurta gjinore dhe paragjykimet”.³
- Inkurajohet shfrytëzimi i veprimeve afirmative (i quajtur edhe “veprim pozitiv”) si mjet për ta realizuar barazinë substanciale midis burrave dhe grave.⁴ Shembujt e veprimit afirmativ i përfshijnë fushatat e rekrutimit të dedikuara grave; e synojnë pjesëmarrjen e grave; dhe programet specifike për gjini për mentorim, trajnim dhe avancim. Disa institucione shkojnë më tej, duke e miratuar “diskriminimin pozitiv”, siç janë kuotat për gratë.

- Arritja e barazisë mes grave dhe burrave e përfshinë një detyrim pozitiv për t'i adresuar shkaqet dhe strukturat e pabarazisë gjinore ("barazia transformuese"), duke i përfshirë normat diskriminuese, paragjykimet dhe stereotipet, dhe transformimin e institucioneve që e përjetësojnë diskriminimin dhe pabarazinë.

Disa ushtri i kanë përdorur shprehjet "neutrale gjinore" ose "i verbër gjinor" për të treguar se nuk ka rëndësi nëse je grua ose burrë - të gjithë trajtohen njëjtë dhe i ndajnë mundësitë e barabarta si pjesëtarë të ushtrisë. Duhet të rekomandohet gjuha neutrale gjinore: për shembull, duke iu referuar personelit si "ai/ajo" ose "ata/ato" e jo vetëm "ai". Megjithatë, kur është fjala për zhvillimin e politikave, të qenit "neutral gjinor" ose "i verbër gjinor" thjesht i mjegullon barrierat e rrënjësura strukturore ndaj mundësive të barabarta të grave. Efektiviteti operacional kërkon ekspozim dhe heqje të pengesave të tilla. Për ta shmangur diskriminimin, duhet analizuar në mënyrë aktive se si politikat dhe praktikat e ndryshme kanë gjasa që të ndikojnë mbi burrat dhe gratë, dhe të formësohen ndërhyrjet në përputhje me rrethanat për ta promovuar barazinë.

2.4 Çka kërkon "barazia gjinore" sa i përket testeve të performancës?

Shumë forca të armatosura kanë bërë përpjekje për t'i vendosur testet e qëndrueshmërisë fizike që janë të drejta për burrat dhe gratë, dhe si e tillë kjo çështje kërkon vëmendje të veçantë. Barazia gjinore nuk do të thotë ulje të standardeve, ku këto standarde do të ishin të përshtatshme për rolin në fjalë. I gjithë personeli duhet të jetë i aftë që në çdo kohë ta realizojë një gamë të gjerë të detyrave të përgjithshme ushtarake, përveç detyrave specifike që lidhen me profesionin e tyre. Testet duhet të bazohen mbi qëllimin e ligjshëm të punës, që është vlerësimi i aftësive dhe kualifikimeve në nivelin e nevojshëm për të qenë në gjendje për ta kryer punën me sukses.

Nëse gratë largohen në numër më të madh nga një vlerësim i veçantë, atëherë duhet parashtruar pyetjet e mëposhtme.

- A është shkathtësia ose aftësia që po vlerësohet në fakt e nevojshme për pozicionin për të cilin ka aplikuar personi?
- Nëse është e nevojshme, a ka ndonjë mënyrë alternative për të

vlerësuar nëse një kandidate femër i ka aftësitë ose kualifikimet, që nuk i vë gratë në pozitë të joproporcionalisht të pafavorshme?

- Nëse nuk ka ndonjë mënyrë alternative për vlerësimin e aftësive ose kualifikimeve, a është minimizuar ndikimi negativ mbi gratë në masën më të madhe të mundshme? Për shembull, disa njësi ushtarake në të cilat gratë e kanë konsideruar më të vështirë për t'i përmbushur kërkesat e fitnesit fizik, a vijojnë gratë trajnimin disa javë më herët për t'ua ofruar atyre trajnimin e fitnesit fizik para kursit. Të tjerët ofrojnë trajnime të fitnesit fizik vetëm për gra, që rrjedh në ritëm pak më të ngadalshëm, por e arrijnë të njëjtin standard në fund të kursit (që ilustron se udhëzimi “i përgjithshëm” fizik iu është përshtatur aftësive fizike të meshkujve).

Zhvillimi i testeve të fitnesit fizik mund të kërkojë një baraspeshë ndërmjet standardeve të arritshme për gratë dhe burrat, dhe për të siguruar se perceptimet e aftësisë së grave dhe burrave nuk do të kenë ndikim negativ në pranimin e tyre në ushtri. Ushtria kanadeze, për shembull, për disa dekada e ka vlerësuar fitnesin fizik bazuar në aftësinë për të vrapuar shpejtë për një periudhë të zgjatur kohe dhe për të bërë një numër të madh të tërheqjeve lartë, barkoreve dhe pompave. Përvoja operative ka dëshmuar se ky vlerësim është i pamjaftueshëm për t'i plotësuar nevojat. Si rezultat, zhvillua një test i fitnesit fizik nga aspekti shkencor. Ndonëse standardet ishin të ndryshme për gratë dhe burrat, testi e parashikonte aftësinë për t'u trajnuar në detyrat e fizike që lidhen me punën, siç është bartja e thasëve me rërë. Megjithatë, pjesëtarët e ushtrisë ishin këmbëngulës në besimin e tyre se standardet për gratë janë ulur. Kështu u braktis testi parashikues dhe u zhvillua një vlerësim i ri në aspektin shkencor që lidhet me detyrat, ku të gjitha gratë dhe burrat që shërbejnë duhet t'i përmbushin të njëjtat standarde minimale. FORCA (Fitnesi fizik për kërkesat operationale të Forcave të Armatosura Kanadeze) i përfshinë gjashtë standarde minimale të fitnesit fizik për detyrat e

Ankesat me bazë gjinore përfshijnë, por nuk kufizohen vetëm në:

- diskriminimin seksual, direkt ose indirekt
- ngacmimin seksual
- diskriminimin apo ngacmimin në bazë të orientimit seksual ose identitetit gjinor
- bullizmin e natyrës tallëse me identitetin mashkullor ose femëror të personit
- abuzimin seksual
- eksploatimin seksual.

përbashkëta ushtarake: ikja për tu fshehur; bartja e hunjve dhe telave; fortifikimi me thasë të rërës; kazmimi dhe gjermimi; nxjerrja e personit nga automjeti; dhe bartja e me barelë.⁵

2.5 Çka janë “ankesat me bazë gjinore”?

Nëse një sistem i ankesave operon në mënyrë efektive, ankesat e paraqitura nga gratë dhe burrat do t’i përfshijnë disa aspekte që janë të lidhura në mënyrë të qartë me rolet e tyre gjinore: në këtë doracak, ne i referohemi këtyre si “ankesa me bazë gjinore”. Megjithatë është e rëndësishme që të kujtoni se në të gjitha ankesat, gjinia e personit do të ketë ndikim mbi gjendjen e tyre. Për më tepër, në shumë raste ankesa e personit nuk duket menjëherë se ndërlidhet me gjininë, por hetimi tregon se personi po trajtohet në mënyrë të pabarabartë, sepse është grua, ose për shkak se ai/ajo nuk përputhet me stereotipet e maskulinitetit apo feminitetit.

Si burrat ashtu edhe gratë mund të jenë viktimat ose kryerës të sjelljes së pahijshme me bazë gjinore. Ankesat lidhur me ndonjërin nga këto të cekura në vijim, janë ankesa me bazë gjinore:

- **Diskriminimi gjinor**, është trajtimi i padrejtë, dallimi arbitrar, përjashtimi ose kufizimi në bazë të gjinisë ose seksit të një personi. Në një numër të forcave të armatosura, gratë ende përjetojnë diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor: punët ose pozitat e caktuara janë të mbyllura për gratë.⁶ Më i përhapur është diskriminimi indirekt gjinor: kushtet, kërkesat, politikat apo praktikatat që duken se janë neutrale për aq sa kanë të bëjnë

KUTIA 4: ZBARDHJA E DISKRIMINIMIT GJINOR INDIREKT

Hulumtimet në Forcat e Mbrojtjes të Finlandës tregojnë se pagat e burrave janë më shumë se 15 për qind më të larta sesa ato të grave në të njëjtën gradë. Përderisa hulumtimi i raportuar nuk ka zbuluar asnjë diskriminim të drejtpërdrejtë në lidhje me pagat apo gradimin, burrat janë më të prirë për të qenë në pozita me mundësi për të fituar të ardhura shtesë, për shembull përmes pjesëmarrjes në ushtrimet e trajnimit në terren ose punës gjatë fundjavave ose gjatë natës. Për më tepër, meshkujt janë më të prirë për të qenë në pozicione me kriteret e posaçme, të cilat paguhen më mirë, siç është qëndrueshmëria ekstreme mendore dhe fizike ose trajnimet e specializuara (për shembull, pilotët dhe profesionistët tjerë të aviacionit).

Burimi: Korrespondenca personale nga Esa Janatuinen, Komanda e Mbrojtjes e Finlandës, më 31 tetor 2013.

me burrat dhe gratë, por që në fakt pjesëtarët e një gjinie e kanë më të vështirë për t'i përmbushur sesa pjesëtarët e gjinisë tjetër.

Shumë forca të armatosura dhe institucione të ombudspersonit për forcat e armatosura e kanë identifikuar diskriminimin indirekt gjinor ndaj personelit femra në rekrutim, caktim, zhvillim të karrierës, dërgim jashtë vendit dhe gradim (shih Kutinë 4). Ndonjëherë diskriminimi rrjedh nga mungesa e mundësisë për balancimin e karrierës ushtarake me familjen. Një shembull është kërkesa për vitet e shërbimit të pandërprerë për gradim në gradat e larta apo dërgimi jashtë vendit - që është diskriminues ndaj atyre që kanë marrë kohë të lirë për t'u kujdesur për fëmijët: jo ekskluzivisht, por kryesisht, gratë. Në rastet tjera, ekzistojnë pengesa më delikate ndaj avancimit të grave, siç janë bordet e gradimit të përbëra nga vetëm meshkujt që mbështeten mbi një "rrjet të djemve" të rekomandimeve, si dhe mungesa e mentorëve për personelin femra. Ndonjëherë pajisjet nuk i përshtaten trupit të femrës, gjë që i pengon në kryerjen e funksioneve të caktuara më lehtë.

Personeli meshkuj gjithashtu përjeton diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor kur, për shembull, i mohohet qasja në dispozitat e veçanta për prindërit, bazuar mbi stereotipet gjinore se prindësia është rol i grave e jo i burrave. Personeli meshkuj janë gjithashtu, kohë pas kohe, viktimat e diskriminimit gjinor institucional, kur janë duke i kryer rolet ushtarake të lidhura historikisht me femrat, si për shembull kujdesi për të sëmurit.

- **Diskriminimi në bazë të orientimit seksual ose identitetit gjinor,** është trajtimi i padrejtë apo dallimi arbitrar në bazë të orientimit aktual apo të perceptuar jo-heteroseksual seksual të një personi (për shembull, të qenit lezbike, gej ose biseksual), ose në bazë të asaj se si personi e identifikon dhe e shprehë gjininë e vet në aspektin e paraqitjes, manerizmit dhe sjelljes. Diskriminimi në bazë të identitetit gjinor përfshinë (por nuk kufizohet vetëm në) diskriminimin kundër një personi i cili është transgjinor - do të thotë personi vetë-identiteti i së cilit nuk përputhet qartë me nocionet konvencionale të gjinisë mashkullore apo femërore.⁷ Edhe pse forcat e armatosura e të paktën 50 vendeve kanë politika të qarta

që konfirmojnë se personat lezbike, gej dhe biseksualë mund të shërbejnë, dhe së paku 18 shtete (duke përfshirë 11 anëtarë të NATO-së) i lejojnë personat transeksualë që të shërbejnë. Mbesin edhe forca të armatosura, ku të gjitha pozicionet janë të mbyllura për personat lesbike, gej, biseksualë dhe transeksualë (LGBT).⁸

- **Ngacmimi seksual**, zakonisht përkufizohet brenda politikave institucionale. Një përkufizim tipik është

... çdo avancim i padëshirueshëm seksual, kërkesë për favor seksual, sjellje verbale apo fizike apo gjest i natyrës seksuale, ose çdo sjellje tjetër e natyrës seksuale që në mënyrë të arsyeshme pritet ose perceptohet se i shkakton ofendim ose poshtërim personit tjetër, kur ajo sjellje ndërhyjnë në punë, bëhet kusht për punësim, ose krijon një mjedis frikësues, armiqësor ose ofendues pune.⁹

Ngacmimi seksual njihet si problem në shumë forca të armatosura, jo vetëm që shkelin të drejtat e viktimave, por e dëmtojnë kohezionin, disiplinën dhe moralin. Në shumicën e forcave të armatosura është shkelje disiplinore ose penale, varësisht nga pesha i aktit. Gratë në përgjithësi janë në rrezik më të lartë për t'u ngacmuar seksualisht sesa burrat, ku shumica e rasteve kryhet nga një koleg mashkull apo nga komandanti. Megjithatë, viktimat dhe kryerësit mund të jenë burra dhe gra. Për shembull, Anketa e vitit 2012 për klimën e ushtrisë finlandeze gjeti se 14 për qind e rekrutëve burra dhe 35 për qind e rekruteve gra kanë përjetuar ngacmim seksual gjatë shërbimit të tyre.¹⁰ Një studim anonim i personelit të ushtrisë britanike gjeti se 12 për qind e grave dhe 6 për qind e burrave thanë se dikush kishte bërë përpjekje të padëshirueshme për t'i prekur.¹¹

- **Ngacmimi në bazë të orientimit seksual ose identitetit gjinor**, gjithashtu është problem në forcat e armatosura. Megjithatë, ngacmimi i tillë nuk është as universal e as i pashmangshëm. Kur Kanadaja dhe Mbretëria e Bashkuar (MB) e hoqën ndalesën për homoseksualët dhe lezbiket që të shërbejnë në forcat e armatosura, frika se kjo do të rezultojë në rritje të nivelit të ngacmimeve dhe bullizmit nuk u jetësua¹². Shembulli 1 ilustron se si forcat e armatosura mund të ndërmarrin hapa për ta mbështetur përfshirjen e personelit LGBT.

- **Abuzimi seksual** (i cili e përfshinë përdhunimin, dhe në disa kontekste quhet “sulm seksual”) është krim, dhe si i tillë përkufizohet sipas të drejtës penale kombëtare. Përkufizimi i NATO-s është një “akt i vërtetë ose akt i kërcënimit fizik i natyrës seksuale me forcë ose me kushte të tjera shtrënguese”¹³. Çdo herë

SHEMBULLI 1: MEKANIZMAT E USHTRISË BRITANIKE PËR TA PARANDALUAR DISKRIMINIMIN DHE NGACMIMIN E PERSONELIT LGBT

Në vitin 2000, forcat e armatosura britanike e hoqën ndalimin e burrave dhe grave homoseksual dhe biseksualë që të shërbejnë në forcat e armatosura. Ata tani lejohen që të shërbejnë hapur, dhe e ndalojnë diskriminimin në bazë të orientimit seksual. Ndryshimi i politikës u përforcua nga një sërë masash institucionale që synojnë luftimin e homofobisë dhe diskriminimin kundër personelit LGBT. Kodi i Mirësjelljes Shoqërore i Forcave të Armatosura (Shënime udhëzimi për oficerët komandues, shkurt 2015) në lidhje me marrëdhëniet personale e përcakton si politikë të përgjithshme se “Shërbimet do të ndërhyjnë në jetën private të individëve vetëm kur është e nevojshme në interes të ruajtjes së efektivitetit operacional”. Trajnimi ishte modifikuar për ta mbështetur politikën e re: i gjithë personeli ushtarak dhe civil të cilët punojnë së bashku me ta janë të detyruar që t’i nënshtrohen trajnimit për diversitet dhe përfshirje në intervale të rregullta gjatë gjithë karrierës së tyre. Trajnimi ofrohet duke përdorur teknika të përziera të mësuarit, përfshinë skena të para-regjistruara të skenarëve dhe diskutimet rreth ndërvarësisë së orientimit seksual dhe origjinalitetin në vendin e punës dhe sjelljet e duhura. Çdo shërbim ka një grup të rrjetit të punonjësve LGBT me llogaritë e veta në Facebook dhe Twitter, rrjete mbështetëse fizike dhe takimet e ngjarjet e rregullta.

Nga nëntori i vitit 2014 i gjithë personelit u ftua që ta deklarojnë orientimin e tyre seksual në sistemin e përbashkët të forcave të armatosura të administrimit të personelit. Kjo është pjesë e një iniciative më të gjerë me të cilën forcat e armatosura kërkojnë që ta kuptojnë fuqinë punëtore e tyre, dhe për t’u siguruar se kanë rekrutuar nga grupi më i gjerë dhe se shërbimet mbështetëse janë në dispozicion për ata që kanë nevojë ose i dëshirojnë ato. Derisa shkalla e deklarimeve janë mbajtur në nivel strategjik për të siguruar se askush nuk mund të identifikohet (duke pasur parasysh numrat e ulët në disa grada dhe profesione të specializuara), shpresohet që me anë të personelit që e deklarojnë orientimin e tyre seksual, të shihet se sa të hapur janë në vendin e punës dhe sa ndjehen të përkrahur, do të arrihet kuptim më i gjerë sepse orientimi seksual shpesh i prekë ndjenjat e njerëzve dhe mënyrën se si operojnë në vendin e punës.

e më shumë po kuptohet se abuzimi seksual po kryhet brenda forcave të armatosura kundër burrave dhe grave. Për shembull, një studim i vitit 2014 në ushtrinë e Shteteve të Bashkuara (SHBA) gjeti se 4.3 për qind e personelit femra dhe 0.9 për qind e personelit meshkuj kishin përjetuar “kontakt të padëshiruar seksual” në vitin e kaluar¹⁴. Policia ushtarake e forcave të armatosura britanike thuhet se i ka referuar për ndjekje penale 53 pretendime të përdhunimit dhe 106 pretendime për sulm seksual gjatë vitit 2012 dhe 2013.¹⁵ Ndodh edhe abuzimi seksual i popullatës lokale, në mision dhe rreth bazave në vend dhe jashtë vendit.

- **Shfrytëzimi seksual**, është përkufizuar nga NATO si “çdo abuzim i vërtetë apo në tentativë i pozitës së ndjeshme, të pushtetit diferencial ose besimit për qëllime seksuale, duke e përfshirë përfitimin monetar, shoqëror apo politik”¹⁶. Koncepti i eksploatimit dhe abuzimit seksual ka evoluar për t’ia ndaluar paqeruajtësve përfshirjen në marrëdhënie eksploatuese ose abuzive me gratë, burrat, vajzat dhe djemtë lokal, duke e përfshirë pagesën për seks. Ai e pranon se shkëmbimi seksual mes personelit ndërkombëtar dhe përfituesve të synuar të asistencës së tyre është qenësisht i pavend, madje edhe kur nuk është i paligjshme sipas të drejtës kombëtare të shtetit nikoqir apo dërgues. Kur një sjellje e tillë e krijon kërkesën për trafikimin e qenieve njerëzore, kjo ka ndikim të mëtejshëm të dëmshëm në financimin e organizatave kriminale, siç njihet nga Politika e NATO-së kundër Trafikimit me Qenie Njerëzore.
- **Zullumi, bullizmi ose mobingu me bazë gjinore**. Shumica e forcave të armatosura e njohin zullumin, bullizmin dhe/ose mobingun si problematike, por ndoshta nuk i shohin ato si forma të abuzimit gjinor. Zullumi, bullizmi dhe mobingu i viktimave meshkuj shpesh i përfshijnë incidentet ku kryerësi ka tentuar që ta zhvlerësojë identitetin e vërtetë ose të imagjinuar mashkullor të viktimës. Për shembull, njerëzit që janë gej ose nga ndonjë pakicë etnike, mund të abuzohen verbalisht ose fizikisht nga kryerësit që përpiqen ta pohojnë se ai ose ajo është nga një grup superior. Kryerësit mund të provojnë që të demonstrojnë se një individ nuk është i denjë për

anëtarësim në grupin e tyre. Dhuna fizike mund të jetë përpjekje për të provuar se ata nuk janë mjaft të fortë. Dhuna seksuale mund të jetë përpjekje për t'i etiketuar si homoseksual, duke nënkuptuar se nuk janë “burra” sa duhet. Në ushtrinë amerikane, viktimat meshkuj të sulmeve seksuale kanë katër herë më shumë gjasa sesa viktimat femra për të treguar që incidenti i tyre më të keq i sulmit seksual ka përfshirë zullumin, dhe se e njohin që qëllimi ka qenë për t'i poshtëruar në krahasim me aspektet tjera të sulmeve seksuale.¹⁷

Diskriminimi gjinor, ngacmimi dhe abuzimi janë treguar se ndodhin në forcat e armatosura në vazhdimësi. Rreziku i së abuzimit seksual rritet aty ku ka një mjedis të seksualizuar të punës, ku qëndrimet poshtëruese ndaj grave lejohen që të lulëzojnë dhe ku ka pabarazi gjinore në përgjithësi.¹⁸

Kur maskuliniteti përcaktohet në mënyrë shoqërore dhe kulturore si thelbësor për efektivitetin për luftime dhe feminiteti përcaktohet se ekziston në opozitë, pak përparim në avancimin e përfshirjes gjinore është i mundur.

Burimi: Karen D. Davis dhe Brian McKee, “Gratë në ushtri: përballja me kornizën e luftëtarëve”, në Franklin C. Pinch, Allister T. MacIntyre, Phyllis Browne dhe Alan C. Okros (eds) Sfida dhe ndryshimi në ushtri: Çështjet Gjinore dhe të diversitetit (Winnipeg, ON: Instituti i Lidershipit të Forcave Kanadeze/Zyra e Botimeve të Wing, 2004).

Siç u tha më lart, është me rëndësi që të theksohet ndikimi i gjinisë së një personi në gjasat e përjetimit të diskriminimit dhe dhunës së bashku me moshën, aftësinë e kufizuar, përkatësinë etnike, orientimin seksual, identitetin gjinor, klasën, etj. Ankesat me bazë gjinore duhet të kuptohen si jo të lidhura ekskluzivisht me gjininë e viktimës: në mënyrë të pashmangshme edhe karakteristikat tjera kanë ndikim në mënyrën se si trajtohen ato. Duhet të shqyrtohen ndërthurjet në mes të llojeve të ndryshme të diskriminimit (“ndërthurja”). Për shembull, në qoftë se një grua që është nga një grup etnik pakicë është duke u ngacmuar, etnia e saj mund të jenë të rëndësishme. Ngjashëm, nëse një mashkull me amputacion i thuhet se “nuk është më burrë”, ky ngacmim lidhet me gjininë dhe aftësinë e kufizuar të tij.

2.6 Përse ankesat me bazë gjinore trajtohen dobët nga forcat e armatosura aq shpesh?

Etosi ushtarak

“Etosi ushtarak” i artikulon vlerat dhe parimet me të cilat pritet që të jetojnë pjesëtarët e organizatave ushtarake. Ai e kapë frymën thelbësore dhe pikat e forta të pjesëtarëve të forcave të armatosura. Etosi ushtarak e njeh trashëgiminë, zakonet dhe arritjet e organizatës, si dhe i përcakton standardet e pranueshme të cilat e rregullojnë sjelljen e pjesëtarëve të saj.

Si i tillë, etosi ushtarak ka potencial për të luajtur rol të rëndësishëm në ruajtjen e vlerave të respektit dhe përfshirjes. Megjithatë, në shumë forca të armatosura, aspektet e etikës ushtarake janë në tension me këto vlera. Etosi ushtarak bazohet në konceptin e ekipit. Individualiteti shtypet, dhe pjesëtarët bëhen pjesë e diçkaje që është më e madhe sesa ata vet - shërbimi, regjimenti, anija ose skuadra - të përcaktuara nga historia, heronjtë dhe fitoret e kaluara. Etosi ushtarak, i cili e vë besnikërinë ndaj grupit përpara ruajtjes së vetvetes, krijon një mjedis institucional në të cilin diskriminimi, ngacmimi dhe abuzimi mund të jetë i përhapur dhe i vështirë për ta sfiduar. Ky etos ushtarak, si dhe kultura institucionale e dominuar nga meshkujt (e diskutuar më poshtë), shpjegon pse grave dhe burrave shpesh u mungon besimi për të bërë ankesë dhe pse ankesat shpesh trajtohen dobët. Parashtrimi i ankesës mund të shihet si provë se ankuesit i mungon ajo që nevojitet në bazë të etosit ushtarak.

Kultura institucionale e ushtrisë e dominuar nga meshkujt

Në të gjitha vendet, ushtria është kulturë e dominuar nga burrat, ku gratë dhe burrat homoseksual janë në pakicë, dhe subjekt i rezistencës së hapur ose të fshehtë (në shkallë të ndryshme). Ideali tradicional i ushtarit të mirë lidhet ngushtë me idealet tradicionale të maskulinitetit (heteroseksual). Personeli gra kryesisht mungon nga tregimet që i mbështesin zakonet dhe traditat ushtarake, dhe mund të sfidohet nga disa prej këtyre traditave, si pirja e tepërt e alkoolit. Ndërsa qëndrimet sociale dhe ligjet në lidhje me gratë dhe burrat LGBT kanë përparuar, strukturat dhe praktikat e rrënjësura brenda ushtrisë çalojnë. Rezistenca ndaj grave në ushtri mund të gjendet edhe brenda shoqërisë më të gjerë, dhe kohë pas kohe krijojnë tensione midis nevojave të ushtrisë për personelin femra dhe pritjeve sociale. Rezistenca ndaj

integritet të plotë të grave manifestohet në diskriminimin direkt dhe indirekt, shpesh në formë të praktikave që përjashtojnë ose ia zvogëlojnë vlerën grave - për shembull, kur personeli gra adresohen si “vajza”, kur personeli burra diskreditohen si “vajza” ose kur talljet seksuale janë të përhapura. Strukturat dhe praktikat shpesh i vënë gratë në pozitë të pafavorshme - për shembull, vlerësohet luftimi dhe përvoja e menaxhimit; mos- avancimi i personelit që ka përgjegjësi për kujdesin ndaj fëmijëve; dhe mos-përmbushja e nevojave specifike të kujdesit shëndetësor të grave. Ndonjëherë, ata që marrin vendime diskriminuese nuk e kuptojnë ndikimin e tyre diskriminues, por përpiqen që t'i “trajtojnë të gjithë njëjtë”. Shpesh vet gratë në ushtri e rezistojnë atë që e shohin si vëmendje apo trajtim të veçantë, duke bërë përpjekje për t'u “përshtatur”.

Kulturat institucionale mund të krijojnë sfida për burrat të cilët nuk identifikohen me to dhe shprehin lloje të identiteteve dhe të sjelljeve mashkullore të cilat kultura i çmon dhe i shfrytëzon. Burrat që perceptohen si homoseksual, janë fizikisht të dobët ose të cenueshëm në ndonjë mënyrë, ndonjëherë viktimizohen sepse nuk i përshtaten maskulinitetit ideal ushtarak brenda nëngrupit që e zbaton atë.

Natyra e kulturës ushtarake e dominuar nga meshkujt shumë shpesh është veçanërisht e dukshme kur bëhen ankesa me bazë gjinore. Pasi që gratë janë të nën-përfaqësuara në nivele të larta, në shumicën e rasteve një ankesë me bazë gjinore dëgjohet nga një burrë, i cili mund të ketë pak njohuri për diskriminim, ngacmim, bullizëm dhe abuzim me bazë gjinore. Ka raporte të shumta të ankesave të ngacmimit ose diskriminimit seksual që hidhen poshtë si të parëndësishme, ose mohohen plotësisht.

Theksi i ushtrisë në punën ekipore dhe respektimi i zinxhirit komandues
Diskriminimi, ngacmimi, bullizmi dhe abuzimi seksual dhe homofobik ndaj pjesëtarëve të forcave të armatosura kryhet shpesh nga njëri prej kolegëve të tyre ose nga eprori i drejtpërdrejtë. Kështu që kur individit parashtrohet ankesë, kjo mund të shihet si kërcënim ndaj kohezionit të njësisë, autoritetit komandues ose traditave afatgjata institucionale (për shembull në rastet e zullumit). Viktima mund të jetë në rrezik të izolimit, marginalizimit apo abuzimit në rritje apo hakmarrjes së dhunshme. Mund të ndikohen negativisht edhe mundësitë për gradim. Për shkak se ushtria për kah natyra është hierarkike, është veçanërisht e vështirë për

një viktimë që ta parashtrojë, dhe t'i besohet kur e parashtrohet ankesën kundër eprorit. Kërkohej integritet nga ana e komandantëve për t'i hetuar ankesat me bazë gjinore, si dhe transparencë dhe llogaridhënie e sistemit të ankesave.

Kur ankesa pranohet, ankuesi megjithatë shpesh etiketohet si ngatërrestar dhe pëson karriera e tij. Kërkohen masa aktive për ta parandaluar këtë gjë, dhe për t'i nxitur ankuesit dhe komandantët që t'i paraqesin këto probleme hapur dhe të përballen me to.

Nën-raportimi dhe nënvlerësimi i problemit

Mungesa e besimit në mekanizmat e forcave të armatosura për trajtimin e ankesave të lidhura gjinore çon në nën-raportim të madh të rasteve të diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit seksual dhe homofobik. Për shembull, në një studim të personelit gjerman, 55 për qind e femrave dhe 12 për qind e meshkujve në vitin 2011 kishin përjetuar ngacmim seksual¹⁹. Megjithatë, numri i ankesave pranë Komisarit Parlamentar për Forcat e Armatosura lidhur me ngacmimet seksuale është i vogël²⁰. Në Mbretërinë e Bashkuar, anketa vjetore anonime e Ministrisë së Mbrojtjes në vitin 2014 gjeti se 10 për qind e personelit raportuan se kishin përjetuar ngacmim, diskriminim ose bullizëm në punë në 12 muajt e mëparshëm, por vetëm 9 për qind e tyre kishin paraqitur ankesë formale me shkrim.²¹

Përvoja nga shumë vende tregon se personeli i shërbimit frikësohet se në qoftë se parashtrojnë ankesë, atyre nuk do t'i besonin. Ata kanë frikë se konfidencialiteti nuk do të mbrohet, duke i ekspozuar ata për hakmarrje nga kolegët apo komanda. Ata kanë frikë se (edhe nëse ankesa e tyre vërtetohet) karriera e tyre do të dëmtohet, sepse brenda kulturës ushtarake, ankesa mund të shihet si dobësi. Ata shpesh e shohin sistemin e ankesave si shumë të ngadaltë, kompleks dhe të rëndë, dhe frikësohen nga traumatizimi i serishëm nga procesi i hetimit.

Personeli meshkuj veçanërisht ngurrojnë që të paraqesin ankesë. Ende ka pak ndërgjegjësim publik, madje edhe më pak pranohet se meshkujt janë viktima të ngacmimit dhe sulmit seksual. Të dhënat mbi sulmet seksuale në ushtrinë amerikane tregojnë, së bashku me arsyet për mosraportimin e cituar më lart, se viktimat meshkuj frikësohen se raportimi do të rezultojë në atë se ata do të shihen si homoseksual ose

biseksual²². Të qenit gej, lesbike ose biseksual në forcat e armatosura nuk lejohet, dhe kjo krijon pengesë të mëtejshme për raportimin e sulmeve seksuale. Kur ngacmimi apo abuzimi zhvillohet si pjesë e zullumit, që shpesh duket të jetë rasti tek viktimat meshkuj, vet viktimat mund ta perceptojnë abuzimin ndaj tyre si “normal”.

Ekziston rreziku që komanda e lartë dhe ata që i mbikëqyrin ankesat brenda forcave të armatosura të supozojmë se për shkak se ka pak ose aspak raporte të këtyre llojeve të abuzimeve, nuk ka probleme. Monitorimi aktiv i sjelljes së pahijshme dhe i ankesave me bazë gjinore është temë e Pjesës 6.

Fusnotat

1. E dokumentuar në Shembullin 3 në Megan Bastick, Integrimi i perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e brendshme në kuadër të forcave të armatosura (Gjenevë: DCAF, OSCE, OSBE/ODIHR, 2014), f. 24.
2. Komiteti i OKB-së për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, “Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 25, në nenin 4, paragrafin 1, të Konventës mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, në masat e veçanta të përkohshme” (Nju Jork: Komiteti i OKB-së CEDAW, 2004), para. 8.
3. Komiteti i OKB-së për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, “Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 28, në detyrimet themelore të shteteve palë në nenin 2 të Konventës mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave CEDAW/C/GC/28” (Nju Jork: Komiteti i OKB-së CEDAW, 2010).
4. Komiteti i OKB-së për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, shënimi 2 më sipër.
5. S.W. Lee, P. Chahal, G. Wheeler dhe M. Singh, “Fiteni fizik që lidhet me detyrën dhe standardet e performancës - Një qasje e forcave kanadeze”, material i prezantuar në DRG NATO Paneli 8, optimizimi i Performancës së Grave në Forcat e Armatosura të NATO-së, shtator 1995; Departamenti i Mbrojtjes Kombëtare, Manuali i Operacioneve i Programit FORCA (Otvavë, ON: Programi i mbështetjes së personelit, prill 2014).
6. Për shembull, gratë janë të përjashtuara nga pozitat luftarake në forcat e armatosura të Azerbajxhanit, Ukrainës dhe Mbretërisë së Bashkuar, dhe nga pozitat e caktuara në forcat e armatosura të Bjellorusisë, Brazilit, Francës, Greqisë, Italisë dhe Holandës, sipas të dhënave të ofruara nga qeveritë e këtyre shteteve DCAF-it në 2007. Shih Hans Born dhe Ian Leigh (eds), Doracak për të Drejtat e Njeriut dhe Liritë Themelore të Personelit të Forcave të Armatosura (Varshavë: OSCE, OSBE/ODIHR, 2008), f. 121. Shih edhe Rey Juan Carlos University, Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut dhe Forcat e Mbrojtjes Australiane, Rezoluta 1325 Reload, 2015, f. 18, www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf.
7. Në disa vende diskriminimit mbi bazën e personit që është transgjorë njihet si një formë e diskriminimit seksual.
8. JJoshua Polchar, Tim Sweij, Philipp Marten dhe Jan Hendrik Galdiga “Indeksi Ushtarak LGBT”, Qendra e Hagës për Studime Strategjike, 2014, <http://projects.hccs.nl/monitor/88/>.
9. Sekretariati i OKB-së, “Buletini i Sekretarit të Përgjithshëm: Ndalimi i diskriminimit, ngacmimit, përfshirë ngacmimet seksuale, dhe abuzimin e autoritetit”, UN Doc. ST/SGB/2008/5, United Nations, 2008.
10. Bazuar në korrespondenca personale nga Esa Janatuinen, Komanda e Mbrojtjes e Finlandës, më 6 shtator 2013.
11. BBC News, “krerët e ushtrisë e dënojnë ngacmimin ‘e papranueshëm’ seksual”, 12 korrik 2015, www.bbc.co.uk/news/uk-33500000.

12. Joshua Polchar, Tim Sweijjs, Philipp Marten dhe Jan Galdiga, personeli ushtarak LGBT: Vizion strategjik për përfshirje (Hagë: Qendra e Hagës për Studime Strategjike, 2014), f. 34.
13. NATO, Direktiva e Komandës Bi-strategjike 40-1: Integrimi i Rezolutës 1325 dhe i perspektivës gjinore në strukturën e komandës së NATO-së (Mons/Norfolk, VA: NATO, 2012).
14. Përkufizohet si "kontakt i qëllimshëm seksual që ishte kundër vullnetit të personit ose që ka ndodhur kur personi nuk është pajtuar apo nuk ka mundur të pajtohet, dhe përfshinë marrëdhënien seksuale të realizuar ose të tentuar, sodomi (seks oral ose anal), penetrim me ndonjë objekt, dhe prekje e padëshiruar e organeve gjenitale dhe zonave tjera seksuale të lidhura të trupit". Qendra e të dhënave për efektivin e mbrojtjes, Programi i Vlerësimit Strategjik i Burimeve Njerëzore, Anketa 2012 e vendit të punës dhe marrëdhëniet gjinore të pjesëtarëve aktivë (Uashington, DC: DMDC, 2013), f. 1; Departamenti i Mbrojtjes, Raporti Vjetor i Departamentit të Mbrojtjes për sulmet seksuale në ushtri, vitin fiskal 2014 (Uashington, DC: Departamenti i Mbrojtjes, 2015), f. 8.
15. Sara Ogilvie dhe Emma Norton, Propozimet e drejtësi ushtarake për një sistem të drejtë dhe të pavarur të drejtësisë ushtarake (Londër: Liberty, 2014), f. 23.
16. NATO, shënimi 13 më sipër, Shtojca B.
17. Departamenti i Mbrojtjes, shënimi 14 më sipër, "Shtojca A: Të dhënat statistikore mbi sulmet seksuale", f. 43.
18. Rey Juan Carlos University et al., shënimi 6 më sipër, f. 36.
19. Ekstrakt nga Gerhard Kümmel, Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr (Potsdam: Bundeswehr Centre of Military History and Social Sciences, 2014).
20. Komisari Parlamentar për Forcat e Armatosura, "Raporti Vjetor 2014", Punim i shtypur nga Bundestagu gjerman 18/3750, 2015; Komisari Parlamentar për Forcat e Armatosura, "Raporti Vjetor 2013", Punim i shtypur nga Bundestagu gjerman 18/300 2014.
21. Ministria e Mbrojtjes, "Forcat e Armatosura, anketë e sjelljeve të vazhdueshme e 2014", Seria Statistikore 6 - Buletini tjetër 6.03 (Londër: Ministria e Mbrojtjes, 2014), f.9
22. Departamenti i Mbrojtjes, shënimi 17 më sipër.

3

UDHËHEQJA PËR BARAZI GJINORE

3.1 Hyrje

Në kohën kur forcat e armatosura po bëjnë përpjekje për përfshirjen e plotë dhe për integrimin e grave, sikurse edhe organizatat tjera të dominuara nga meshkujt, përvoja tregon për rolin kritik të përkushtimit dhe drejtimit nga ana e udhëheqësve të lartë si dhe burimeve për ta monitoruar progresin. Nevojitet udhëheqësi e lartë e përkushtuar dhe efektive për t'i thyer barrierat për integrimin e plotë të grave, duke e përfshirë rezistencën kulturore të diskutuar në pjesën 2.6, stereotipet seksuale dhe me bazë gjinore, diskriminimi dhe ngacmimi seksual, dhe rreziqet e mospranimit në mesin e kolegëve, izolimin dhe përfshirjen e pretenduar. Krerët e lartë luajnë rol të rëndësishëm në përgatitjen e organizatave për ndryshime rrënjësore në kulturat e tyre të punës: udhëheqësve në ushtrinë amerikane, për shembull, iu duhej ta përgatisnin personelin e tyre për shfuqizimin e ndarjes racore në vitet 1940, si dhe shfuqizimin e ndalimit të hapur ndaj personelit homoseksual në shërbim pas vitit 2011. Shumë ushtarak kanë përvojë në përgatitjen e ish njëjësive me të gjithë meshkuj për ta filluar punën edhe me gratë. Pasi procesi i përqafuar dhe promovimi i barazisë gjinore dhe i diversitetit në forcat e armatosura të iniciohet në nivelet e larta, nevojitet udhëheqje për ta zbatuar atë jo vetëm në krye, por edhe në çdo nivel të organizatës.

Si duket udhëheqja për barazinë gjinore në Forcat e Armatosura, dhe si është e ndërtuar? Nën-pjesët e mëposhtme përfshijnë shembuj praktik.

- o Çka është udhëheqja kur është fjala për ndërtimin e një etosi dhe kulture që e çmon diversitetin?

- o Ndërtimi i udhëheqjes së lartë mbi bazën e barazisë gjinore.
- o Udhëheqja për barazinë gjinore në çdo nivel.
- o Udhëheqja për mbështetjen e sistemit të ankesave.

3.2 Çka është udhëheqja kur është fjala për ndërtimin e një etosi dhe kulture që e çmon diversitetin?

Pjesa 2.6 i përshkruan disa nga mënyrat në të cilat kultura ushtarake është formësuar rreth ideve të veçanta të burrërisë. Kjo çon në rezistencë të vetëdijshme dhe të pavetëdijshme kundër rolit të barabartë të grave. Derisa politikat e reja, rolet e stafit, arsimi dhe trajnimi (të diskutuara në Seksionin 4) janë të rëndësishme, ato mund të përballen me skepticizëm, përveç nëse transformohet kultura dhe etosi në kuadër të ushtrisë - d.m.th., ndryshimet ushtarake nga një institucion që e vlerëson forcën e meshkujve dhe fuqinë mbi gjithçka tjetër në një institucion që i promovon vlerat dhe diversitetin.

Gjuha dhe sjelljet jo-verbale që komandantët dhe udhëheqësit e tjerë të lartë e miratojnë, e përcaktojnë tonin brenda organizatës dhe i përcaktojnë llojet e sjelljeve, identiteteve që i vlerësojnë. Udhëheqësit luajnë rol vendimtar në projektimin dhe përforcimin e mesazhit se diversiteti është i nevojshëm për aftësitë ushtarake, dhe se integrimi i plotë i grave dhe masave për promovimin e mundësive të barabarta dhe të diversitetit i ka ndihmuar forcave të armatosura në arritjen e misionit të tyre. Pjesë e këtij mesazhi është se respekti për kolegët e mbështetë profesionalizmin, dhe se sjellja e pahijshme dhe abuzimi me bazë gjinore nuk do të tolerohet (shih shembullin 2). Udhëheqja efektive i përfshinë sjelljet model të përshtatshme dhe kundërshtimin e stereotipeve negative dhe të sjelljeve të papërshtatshme.

Artikulimi i lidhjeve mes diversitetit dhe aftësive ushtarake është mënyrë e fuqishme për ta nxitur transformimin kulturor të nevojshëm për arritjen e barazisë gjinore në ushtri. Në veçanti, ajo e sfidon idenë se kohezioni i njësisë kërkon vetëm grupe të meshkujve (heteroseksual). Tani ekziston një mori dëshmish anekdotike nga operacionet ku gratë dhe burrat e kanë rritur aftësinë. Ushtritë mund ta shfrytëzojnë një grumbull të fortë të provave shkencore që tregojnë se ekipet që përfshijnë gra dhe burra nuk janë më pak efektive, por përkundrazi mund të jenë më efektive (shih Kutinë 5).¹

Gjithashtu mund të jetë e dobishme për udhëheqësit që t'i përqendrojnë përpjekjet në ndryshimin e qëndrimeve në lidhje me baraspeshën punë/

SHEMBULLI 2: ADRESIMI NË MEDIA SOCIALE RRETH SJELLJES SË PAHIJSHME SEKSUALE

Shefi i Ushtrisë Australiane, gjenerallejtënant David Morrison (tani në pension), u duartrokoi për udhëheqjen e tij pas adresimit të fuqishëm për trupat e tij në vitin 2013, postuar në YouTube. Kjo ishte një nga seria e reagimeve ndaj skandaleve në lidhje me trajtimin e ushtarëve femra. Adresimi përfshinte:

“Ata që mendojnë se është në rregull që të sillen në mënyrë që poshtëron ose eksploaton kolegët e tyre, nuk kanë vend në këtë ushtri.... Në të gjitha operacionet, ushtarët dhe oficeret femra e kanë dëshmuar veten si të denja për traditat më të mira të Ushtrisë Australiane. Ato janë jetike për ne, duke ruajtur kapacitetet tona tani dhe në të ardhmen. Nëse kjo nuk ju përshtatet, atëherë largohuni!”

Më pas, udhëheqësit meshkuj nga e gjithë Forca e Mbrojtjes Australiane dhe Ministria e Mbrojtjes morën pjesë në një video në fushatën “HeForShe Campaign”, që u bëri thirrje burrave që të identifikohen me dhe të ndërmarrin hapa në mbështetje të grave dhe barazisë gjinore.



Burimet: Shtabi i Ushtrisë Australiane “Shefi i ushtrisë, gjenerallejtënant David Morrison mesazh për sjellje të papranueshme”, qershor 2013, <https://www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U>; Qeveria e Australisë, Departamenti i Mbrojtjes, “HeForShe Campaign”, mars 2015, <http://video.defence.gov.au/play/R3dGl1czp-rXbs9jGlbbLNit8Nrv0tx#>.

KUTIA 5: DËSHMIA SE DIVERSITETI E FORCON AFTËSINË USHTARAKE

Dëshmi nga organizatat civile

- Bowers et al. (2000) realizuan një meta-analizë të 13 studimeve të performancës së ekipit (567 ekiye, 2,258 pjesëmarrës), duke i krahasuar ekipet homogjene ose heterogjene në aspektin e gjinisë, aftësisë dhe personalitetit. Në përgjithësi, ekipet me vetëm një gjini ose me gjini të përzier nuk kanë rezultate më të mira. Megjithatë, ekipet heterogjene kishin rezultate shumë më të mira sesa skuadrat homogjene në detyra të vështirësisë së lartë. Hulumtuesit erdhën në përfundimin se “detyrat në të cilat të dhënat e kufizuara në dispozicion kërkojnë shumë përllogaritje dhe përgjigje komplekse mund të jenë më të përshtatshme për ekipet me anëtarësi më të larmishme”. Burimi: Clint A. Bowers, James A. Pharmed dhe Eduardo Salas, “Kur nevojitet homogjeniteti i anëtarëve në ekipet e punës: Meta-analizë”, Hulumtim i grupeve të vogla, Vëll. 31, nr. 3, 2000, f. 305-327.

Dëshmi nga ushtria

- Në një studim të trupave amerikane në Somali në vitet 1992-1993, u gjet se gratë dhe burrat zezak kishin më shumë gjasa që ta mishërojnë strategjinë humanitare sesa qëndrimet e luftëtarit, duke ushtruar kështu më pak forcë të panevojshme. Burimi: Laura L. Miller dhe Charles Moskos, “humanitarë apo luftëtarë? Raca, gjinia dhe statusi luftëtar në Operacionin e Kthimit të Shpresës”, Forcat e Armatosura dhe Shoqëria, vëll. 21, Nr 4, 1995, f. 615-637.
- Analiza e shtrirjes dhe efekti i integritetit të grave në ushtrinë amerikane arrin në përfundimin se as çështjet gjinore as prania e grave nuk perceptohen se kanë ndikim të rëndësishëm në gatishmërinë: trajnimi, udhëheqja dhe ngarkesa e punës individuale i kanë efektet kryesore në këtë. Dallimet gjinore si të vetme nuk e dëmtojnë kohezionin: Kohezioni është raportuar të jetë i lartë në njësitë ku njerëzit besojnë se komanda e thekson unitetin dhe rëndësinë dhe nevojën e të gjithë pjesëtarëve dhe divizioneve në përmbushjen e misionit. Burimi: Margaret C. Harrell dhe Laura L. Miller, mundësi të reja për gratë ushtarake: Efektet me rastin e gatishmërisë, kohezioni dhe morali (Santa Monica, CA: Rand, 1997).
- Sipas Goldstein (2001), studimet ushtarake tregojnë se burrat dhe gratë punojnë së bashku kur gratë nuk janë më risi nëpër njësi. Gratë në luftime kanë pasur rezultate në përgjithësi të ngjashme si shumica e burrave. Gratë në role mbështetëse luftarake, për më tepër, kanë pasur pak probleme për t’u përshtatur në organizatat ushtarake, dhe e kanë mbajtur vetën kur rrethanat i kanë vënë në luftime. Burimi: Joshua S. Goldstein, Lufta dhe gjinia (Cambridge: Cambridge University Press, 2001), f. 127

- Në bazë të një rishikimi të plotë të literaturës akademike lidhur me përbërjen gjinore të grupit, kohezionin, performancën dhe udhëheqjen në ushtri për forcat e armatosura britanike, Cawkill et al. (2009) erdhi në përfundimin se “kohezioni dhe lidhja nuk ndikohen negativisht në grupe të përziera-gjinore dhe se burrat dhe gratë mund të punojnë së bashku në mënyrë efektive, duke pasur pak ndikim në gatishmërinë dhe moralin, sidomos kur gratë nuk janë më risi nëpër njësi. Kjo vlen veçanërisht kur ka përvojë të përbashkët gjatë ushtrimeve stresuese, për shembull, në përgjigje ndaj një kërcënimi të jashtëm të perceptuar, dhe kur pjesëtarët e ekipit njihen edhe më herët.” Burimi: Paul Cawkill, Alison Rogers, Sarah Knight dhe Laura Spear, Gratë në rolet në terren afër luftimeve: përvojat e vendeve tjera dhe një rishikim i literaturës akademike (Fareham: Laboratori i shkencës dhe teknologjisë së mbrojtjes, 2009), f. 41..
- Në një studim të perspektivave të udhëheqjes së lartë disa vjet pas futjes së grave në luftanijet kanadeze, shumë udhëheqës shprehën preferencë për të shërbyer në anijet me përzierje gjinore, duke e përmendur zgjerimin e aftësisë operacionale dhe një mjedis më pozitiv pune. Burimi: Lynn Bradley, “Përparimi i integritetit gjinor në luftanijet kanadeze: Pikëpamjet e udhëheqësit”, në Stéphanie A.H. Belanger dhe Karen D. Davis (eds), Tradita e transformimit: Gratë, udhëheqja & marina kanadeze, 1942-2010 (Kingston, ON: shtypi i akademisë kanadeze të mbrojtjes, 2010), f. 169-188.
- Në Afganistan prania e personelit femra ia mundësoi ISAF-it që të shtrihet tek gratë afgane në një farë mase, me suksese në mbledhjen e inteligjencës dhe në trajtimin e grupeve të armatosura opozitare. Burimi: Helene Lackenbauer dhe Richard Langlais (eds), Shqyrtimi i implikimeve praktike të rezolutës 1325 në kryerjen e operacioneve të NATO-së dhe misionëve (Stockholm: Agjencia Suedeze për hulumtime të mbrojtjes, 2013), f. 44.
- Ekipet monitoruese dhe ndërlihdëse me përzierje gjinore në KFOR/ NATO marrin më shumë informata të dobishme, sesa ekipet e përbëra vetëm nga meshkujt. Burimi: Li Hammar dhe Annika Berg (eds) Siguria e kujt: Shembuj praktik të perspektivës gjinore në operacionet ushtarake (Kungsängen: Qendra nordike për gjini në operacionet ushtarake, 2015), f. 35

jetë, për t'i ndihmuar komandantëve që të pranojnë se baraspesha punë/jetë e mbështetë kapacitetin (si një mjet kyç mbajtjes) e nuk e pengon efektivitetin operacional. Observatori spanjoll ushtarak për barazinë midis burrave dhe grave në Forcat e Armatosura ka zhvilluar udhëzime për komandantët në trajtimin e kërkesave për aranzhime fleksibile të punës.

Në disa vende nevojitet trajtimi i kalorësisë së vendosur gabim që mund të rezultojë në tendencë të komandantëve meshkuj që ta “mbrojnë” personelin femra nga detyrat fizikisht më rigorozë. Kjo rezulton në minim të besueshmërisë së perceptuar dhe profesionalizmit të grave që i nënshtrohen këtij trajtimi, i cili në anën tjetër mund të shërbejë për t’i izoluar ato, gjë që e minon bashkëpunimin e ekipit.

Liderët nuk janë vetëm aktorët kryesorë në atë që bëjnë dhe thonë, por edhe në mënyrën se si e fuqizojnë organizatën e tyre për integrimin e perspektivës gjinore. Udhëheqja për barazinë gjinore e përfshinë lehtësimin e aspekteve praktike si rishikimin dhe hartimin e politikave, përkrahjen e iniciativave me resurse për forcimin e barazisë dhe diversitetit, si dhe sigurimin e pajisjeve dhe shërbimeve të përshtatshme për gratë dhe grupet e tjera të nën-përfaqësuar. Emërimi i kampionëve gjinor është konsideruar nga disa forca të armatosura të jetë i dobishëm në shfrytëzimin e udhëheqjes së lartë për ndryshimet organizative. Forcat e Armatosura kanadeze, për shembull, kanë kampionë për barazinë në punësim në sektorin e mbrojtjes, njëri prej tyre është për gratë. Roli i tyre është që të përfshihen dhe t’i mbështesin programet e barazisë në punësim dhe iniciativave përmes:

- demonstrimit të interesimit të singertë për arritjen e barazisë në punësim, marrjes së pronësisë dhe shfaqjes së zotimit personal për suksesin e tij;
- veprimeve të tyre, siç është integrimi i mesazheve kryesore të barazisë në punësim në fjalimet dhe prezantimet e tyre, dhe ndarjarjes së burimeve për barazinë në punësim;
- përdorimit të udhëheqjes për t’u siguruar që barazia në punësim është pjesë integrale e vendimmarrjes dhe planifikimit të organizatës;
- kërkimit dhe shfrytëzimit të mundësive për avokim dhe promovim të programeve të barazisë së punësimit në organizatë;
- kontributit për ta ndryshuar kulturën korporative;
- promovimit dhe inkurajimit të praktikave më të mira dhe mënyrave novatore për të arritur rezultate të prekshme;
- nxitjes së një fuqie punëtore përfaqësuese dhe të barabartë, dhe një mjedisi miqësor të punës;
- ofrimit të këshillave dhe komenteve për përparimin e barazisë në punësim, për çështjet dhe shqetësimet për komisionet e menaxhmentit të lartë.

Forcat e armatosura britanike po ashtu kanë emëruar individë të zotuar për të vepruar si kampionë të diversitetit. Në përgjithësi në krye ose në rolet kryesore të udhëheqjes me shërbime (3*), kampionët e diversitetit përkrahen nga një rrjet i avokuesve të diversitetit (2 * dhe 1 *) dhe zëvendësavokuesit e diversitetit në nivele të ulëta. Ky brez i gjerë i përkushtimit ndaj diversitetit synon që të ushtrojë ndikim tek vendimet, t'i lehtësojë diskutimet në lidhje me mundësitë dhe sfidat e një fuqie punëtore të ndryshme, dhe ta sigurojë një numër të drejtimeve për tjerët për qasje në mbështetje dhe udhëzime. Kampionët dhe avokuesit e diversitetit trajnohen në mënyra të ndryshme, duke përfshirë trajnimin e detyrueshëm për përfshirje dhe diversitet për oficerët e lartë. Çdo avokuesi të diversitetit i jepet mbështetje dhe udhëzime nga kampioni i tyre përkatës i shërbimit të diversitetit, dhe mbështetet nga stafi për politikatat e diversitetit dhe përfshirjes. Ata gjithashtu e zhvillojnë ekspertizën përmes angazhimit me sektorin civil (të diskutuar më poshtë), duke marrë pjesë në mentorim të kundërt dhe partneritete të jashtme, dhe pjesëmarrjes në konferenca kombëtare rreth diversitetit.

3.3 Ndërtimi i udhëheqësisë së lartë për barazi gjinore

Udhëheqësit e lartë duhet të bëjnë më shumë për t'i kuptuar rregullat, ligjet dhe përgjegjësitë e tyre për sa i përket gjinisë dhe diversitetit; ata duhet të përpiqen që ta kuptojnë dinamikën gjinore brenda organizatës. Një numër i ushtrive e kanë ndërtuar udhëheqësinë e lartë dhe kapacitetet për çështjet gjinore përmes krijimit të mundësive për udhëheqësit ushtarak që të mësojnë në lidhje me diversitetin nga sektori civil.

Forca Australiane e Mbrojtjes e ka krijuar një Bord Këshillëdhënës për Barazi Gjinore, i cili përfshinë drejtuesit kryesor nga korporatat kryesore Australiane dhe ekspertët civil gjinor, siç është Komisari i diskriminimit gjinor, krahas personelit të lartë ushtarak. Bordi Këshillëdhënës për Barazi Gjinore ofron forum ku anëtarët e lartë të sektorit civil mund të ndihmojnë me zhvillimin e strategjive të diversitetit gjinor për ushtrinë. Forca Australiane e Mbrojtjes bashkëpunon më intenzivisht edhe me Komisararin për çështjet e diskriminimit gjinor për t'i identifikuar fushat dhe mënyrat në të cilat mund të rritet diversiteti dhe përfshirja në forcat e armatosura, dhe për ta arritur reformën kulturore nëpër të tre shërbimet.

Gjithashtu, forcat e armatosura britanike kanë konstatuar që partneritetet me sektorin civil për ta kuptuar pozitën kombëtare dhe qasjen për përqafimin e diversitetit dhe përfshirjes janë më të dobishme dhe efektive sesa “të punohet vetëm”. Ata punojnë me ‘Opportunity Now’, një organizatë punëdhënëse që i mbështetë anëtarët e vet duke i ndarë praktikatat më të mira në lidhje me diversitetin. Ky bashkëpunim, për shembull, ka krijuar mundësi për udhëheqësit e lartë që të mësojnë duke u angazhuar në mënyrë aktive në projekte kërkimore për sfidat e grave në vendin e punës, dhe duke e shqyrtuar se si sfidat kombëtare rreth diversitetit të aftësive ndikojnë në rekrutimin dhe mbajtjen e forcave të armatosura.

Forcat e Armatosura suedeze pranojnë se udhëheqësia e fortë për gjini dhe diversitet ndërtohet përmes stimulimit. Raportet vjetore të komandantëve e përfshijnë performancën e tyre mbi masat e diversitetit dhe integrimin e perspektivës gjinore. Shembuj të masave përfshijnë:

- Oficerë ndërlihdës për barazi të trajnuar, në njësinë organizative, të cilët përdoren si burim.
- Ekzistimi i planit lokal i veprimit për barazinë dhe diversitetin.
- Takimet për rrjetëzim për gratë planifikohen dhe zhvillohen në nivel lokal.
- Pajisjet dhe materialet janë në dispozicion dhe janë përshtatur për gratë, burrat dhe nevojat individuale fizike.
- Përfaqësuesit nga grupet e komandës marrin pjesë në programin e trajnimit “integrimi gjinor në Forcat e Armatosura Suedeze”.
- Si njësia organizative punon kundër ngacmimit, ngacmimit seksual dhe diskriminimit abuziv, dhe i trajton këto situata.
- Dosja “Në rast se ndodh?” dhe lista e plotë e kontrollit “Mbështetje në rast të ngacmimit dhe diskriminimit abuziv” përdoren në rastet e ngacmimit.
- Perspektiva gjinore është e ngërthyer në të gjitha proceset e vendimmarrjes dhe shfrytëzohet “lista e kontrollit për përgatitje dhe vendim”.
- Gratë inkurajohen në mënyrë specifike për të aplikuar për pozita komanduese.
- Individët nga seksi i nën-përfaqësuar emërohen, në bazë të kërkesave të ekspertizës, trajnimit, posteve dhe pozitave në kuadër të njësive me shpërndarje të pabarabartë gjinore.
- Zhvillimi i karrierës së grave dhe burrave në njësinë organizative nuk pengohet nga të qenit prind.²

Në Forcat e Armatosura të Suedisë komandantët e lartë trajnohen për integrimin gjinor dhe Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit, dhe të gjitha kurset për gradim nga togeri e tutje e kanë një komponent gjinor. Për më tepër një program “Trajneri gjinor” i bashkon pjesëtarët e gradave të larta të forcave të armatosura me ekspertët civil të barazisë, të cilët i përkrahin udhëheqësit në zhvillimin e njohurive të tyre mbi gjininë dhe në përkthimin e kësaj në fushën e tyre të përgjegjësisë dhe në ndryshimet institucionale në kuadër të forcave të armatosura.³ Ky trajnim gjinor tani është duke u testuar në forcat e armatosura malazeze.

3.4 Udhëheqja për barazinë gjinore në secilin nivel

Udhëheqja e lartë është e nevojshme por jo e mjaftueshme për të ndërtuar kulturë mbështetëse të barazisë gjinore dhe diversitet në forcat e armatosura. Pjesëtarët e gradës së mesme luajnë rol kritik udhëheqës dhe ushtron ndikim të rëndësishëm në procesin e reformës kulturore. Udhëheqësit në çdo nivel duhet të vlerësohen së paku për atë:

- se si i menaxhojnë gratë dhe burrat në ekipet e tyre;
- se si e zhvillojnë ose mbështesin kulturën institucionale të barazisë dhe mosdiskriminimit;
- se si e monitorojnë ngacmimin seksual, diskriminimin dhe abuzimin;
- se si i trajtojnë incidentet e sjelljes së pahijshme.

Në çdo nivel, udhëheqësit duhet ta mbështesin barazinë gjinore në njësitë e tyre, duke siguruar se i gjithë personeli, përfshirë gratë, është i pajisur me mundësitë për të zhvilluar dhe kontribuar me potencialin e tyre të plotë. Ata duhet ta marrin përgjegjësinë për të siguruar se personeli femra dhe meshkuj i kanë mentorë dhe sponsorë.

Për ta parandaluar ngacmimin seksual, bullizmin apo abuzimin dhe për ta siguruar një klimë të respektueshme brenda njësive të tyre, udhëheqësit duhet:

- të jenë kampion aktiv për vlerën e diversitetit dhe përfshirjes, duke e përfshirë vënien e shembullit të sjelljes së duhur si model për tjerët, dhe duke i korrigjuar me shpejtësi ata që përfshihen në ngacmime seksuale apo sjellje seksiste.
- vazhdimisht të përqendrohen në mbajtjen e një klime të

SHEMBULLI 3: LISTË KONTROLLUESE E KOMANDANTIT PËR PARANDALIMIN E SULMIT SEKSUAL

- Krijo klimë të komandës për parandalim që bazohet në respekt dhe mirëbesim të ndërsjellë, që njeh dhe përqafton diversitetin dhe që i vlerëson kontributet e të gjithë pjesëtarëve të tij.
- Thekso që sulmi seksual i shkelë vlerat thelbësore të asaj që është profesionale në Forcat e Armatosura dhe ndonjëherë e shkatërron kohezionin dhe mirëbesimin brenda njësisë i cili është thelbësor për suksesin e misionit.
- Thekso politikat e [Departamentit të Mbrojtjes] dhe të shërbimit ushtarak për sulmet seksuale dhe pasojat e mundshme ligjore për ata që kryejnë krime të tilla.
- Mbaje “gishtin në puls” e klimës të organizatës dhe përgjigju me masat e duhura ndaj tendencave negative që mund të shfaqen.

Burimi: Departamenti Amerikan i Mbrojtjes, “listë kontrolluese e komandantit për raportimin e pakufizuar të sulmeve seksuale”, pa datë, p. 4, www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf.

shëndetshme të komandës dhe në zbatimit të standardeve.

- Të sigurojnë vizion dhe udhëzime për ekzekutimin programeve për parandalimin e ngacmimit dhe sulmit seksual.
- t’i japin mesazhet e duhura parandaluese dhe reaguese në njësitë e tyre.
- t’i përcaktojnë pritjet për sa i përket llogaridhënies për sjelljen dhe shkeljet.⁴

Shih edhe Shembullin 3.

Ushtria amerikane e ka njohur rolin e drejtuesve joformal nëpërmjet programeve të mentorimit nga kolegët për ta parandaluar diskriminimin, ngacmimin dhe abuzimin seksual. Edukatorët nga radhët e kolegëve përdoren për të ofruar trajnime për çështjet si ndjeshmëria për viktimën, ndërhyrja nga kalimtarët e rastit ndaj sjelljes së papranueshme, marrëdhëniet e shëndetshme, përdorimi i moderuar dhe i përgjegjshëm i alkoolit dhe marrja e pëlqimit për aktivitete seksuale.⁵

3.5 Udhëheqja në mbështetjen e sistemit të ankesave

Ndërgjegjësimi i udhëheqjes dhe mbështetja e udhëheqjes në çdo nivel është thelbësore për të garantuar procese efektive të ankesave. Udhëheqësit duhet ta promovojnë një kulturë të sigurt të raportimit ku viktimat kanë besim për raportim, dhe të sigurojnë mjete dhe burime të nevojshme për t'i mbështetur ato. Është e rëndësishme që komanda në mënyrë aktive ta komunikojë mesazhin se diskriminimi, ngacmimi dhe abuzimi ndaj një pjesëtari është ajo që e degradon kapacitetin, e jo viktima e cila e paraqet ankesën.

Është e rëndësishme, gjithashtu, të kuptohet se oficerët e nivelit të ulët deri te ai i mesëm shpesh janë pika e parë e kontaktit për ankuesin, dhe të cilët e pranojnë ankesën dhe e iniciojnë zgjidhjen e duhur. Anketat rreth klimës brenda ushtrisë amerikane, për shembull, tregojnë se përderisa udhëheqësit e lartë të njësive vlerësohen lart në krijimin e një klime që e mbështet raportimin e sulmit seksual e që nuk është penalizuese, ka nevojë për trajnim të mëtejshëm të pjesëtarëve të thjeshtë dhe të oficerëve të rinj që shërbejnë si mbikëqyrës të vijës së parë për ta identifikuar dhe parandaluar hakmarrrjen.⁶ Efektiviteti i sistemit të ankesave mbështetet mbi aftësitë dhe përkushtimin në çdo nivel.

Fusnotat

1. Për dëshmi të tjera nga operacionet, shih gjithashtu Stephanie Groothedde, Gjinia ka kuptim: një mënyrë për ta përmirësuar misionin tuaj (Enschede: Bashkëpunimi Civil-Ushtarak, Qendra e Ekselencës, 2013); Brigitte Rohwerder, Mësimet nga ekipet me angazhim të femrave (Birmingham: GSDRC, Universiteti i Birminghamit, 2015).
2. Helena Hoffman, Forcat e Armatosura suedeze, korrespondenca personale, 29 qershor vitin 2015.
3. E dokumentuar në shembullin 1 në Megan Bastick, Integrimi i perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e brendshme Brenda forcave të armatosura (Gjenevë: DCAF, OSBE, OSBE/ODIHR, 2014), f. 18.
4. E përshtatur nga Programi i Departamentit Amerikan të Mbrojtjes për Parandalimin dhe Reagimin ndaj Sulmit Seksual, "elementet e programit të parandalimit", <http://sapr.mil/index.php/prevention/prevention-program-elements#education-training>.
5. Ibid.
6. Departamenti i Mbrojtjes, Raporti vjetor i Departamentit të Mbrojtjes për Sulmet Seksuale në Ushtri, viti fiskal 2014 (Uashington, DC: Departamenti i Mbrojtjes, 2015), f. 44

4

PARANDALIMI I DISKRIMINIMIT, NGACMIMIT, BULLIZMIT DHE ABUZIMIT ME BAZË GJINORE

4.1 Hyrje

Parandalimi i diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore duhet të jetë prioriteti më i lartë i qasjeve të forcave të armatosura për këtë çështje. Parandalimi i sjelljes së pahijshme është padyshim rezultati më i mirë për një viktimë të mundshme; kjo gjithashtu e parandalon ikjen e burimeve dhe dëmtimin e aftësive që i shoqërojnë këto probleme. Parandalimi i diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore kërkon transformim kulturor brenda forcave të armatosura të udhëhequr nga lartë, siç është diskutuar në pjesën e mëparshme. Ky transformim zbatohet dhe realizohet nëpërmjet një sërë masash konkrete dhe strukturave, të cilat janë objekt i kësaj pjese. Ai i ndanë qasjet të cilat janë përdorur me sukses në forcat e armatosura për ta parandaluar sjelljen e pahijshme që i nxitë ankesat me bazë gjinore.

Ky seksion i përmban nen-pjesët e mëposhtme.

- Ligjet, direktivat, politikat dhe kodet e mirësjelljes.
- Stafi i përkushtuar për t'i mbështetur masat e barazisë gjinore.
- Edukimi dhe trajnimi
- Rrjetet mbështetëse të stafit.

4.2 Ligjet, direktivat, politikat dhe kodet e mirësjelljes

Ligjet, direktivat dhe politikat e vendosin kornizën për parandalimin dhe trajtimin e diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore brenda forcave të armatosura. Ligjet duhet të sigurojnë se

nuk ka diskriminim direkt apo indirekt kundër grave; se gratë dhe burrat janë të mbrojtur nga ngacmimi, diskriminimi, bullizmi dhe dhuna; dhe se janë vendosur mekanizma efektiv të ankimit dhe procese të pavarura të mbikëqyrjes. Disa forca të armatosura kanë përfituar nga zhvillimi dhe zbatimi i “politikës gjinore” specifike që i adreson mundësitë e barabarta për personelin femra (për shembull, Belgjika, Republika Çeke, Finlanda, Norvegjia, Afrika e Jugut, Spanja dhe Suedia). Një politikë e tillë, e kombinuar me një strategji apo plan veprimi, ndihmon në përcaktimin e qëllimeve dhe zotimeve dhe i përcakton aktivitetet, afatet kohore dhe përgjegjësitë për arritjen e tyre.

Për më tepër, të gjitha doktrinat dhe direktivat në kuadër të forcave të mbrojtjes duhet t’i adresojnë në mënyrë adekuate çështjet gjinore (qasja e “integritetit gjinor”). Për shembull, politika në lidhje me gradimin dhe dërgimin në misione jashtë vendit duhet t’i merr parasysh ndikimet e mundshme të ndryshme mbi burrat dhe gratë, dhe synon adresimin e tyre. Hapi i parë është kryerja e shqyrtimit sistematik të të gjitha ligjeve, doktrinave, protokolleve, politikave, direktivave, proceseve dhe praktikave për t’u siguruar se janë jo-diskriminuese dhe i adresojnë nevojat e ndryshme të personelit femra dhe meshkuj. Kjo kërkon qasje të strukturuar, si vetëvlerësimi gjinor apo auditimi gjinor (shih Udhëzimin për vetëvlerësimin gjinor të DCAF-it për Policinë, Forcat e Armatosura dhe Sektorin e Drejtësisë). Pastaj duhet të adresohen mangësitë, dhe mekanizmat e themeluar nga të cilat monitorohen masat e zbatuara (diskutuar më tej në nenin 6).

Politikat e burimeve njerëzore janë përshkruar nga NATO-ja si “mundësues ndërsektorial” për përmirësimin e baraspeshës gjinore dhe arritjen e një mjedisi të sigurt dhe respektues të punës¹. Është e rëndësishme që direktivat dhe politikat të krijojnë standarde të qarta dhe të matshme të performancës si dhe mjete për vlerësimin e arritjes së tyre, në mënyrë që të mund të monitorohet progresi drejt arritjes së mundësive të barabarta. Politikat duhet të përkthehen në veprime në nivel taktik, për shembull, duke u inkorporuar në procedurat operative për njësi standarde.

Kutia 6 përfshinë shembuj të politikave dhe dispozitave të burimeve njerëzore që mund të promovojnë mundësi të barabarta për burrat dhe gratë në forcat e armatosura duke e parandaluar diskriminimin në rekrutim dhe avancim.²

KUTIA 6: POLITIKA DHE PRAKTIKAT E BURIMEVE NJERËZORE PËR PARANDALIMIN E DISKRIMINIMIT SEKSUAL

Parandalimi i diskriminimit seksual në rekrutim

- Synimet minimale për rekrutimin e grave, si dhe synimet për gratë nga pakicat etnike.
- Imazhet e përdorura në materialet e rekrutimit në mënyrë të barabartë i përfaqësojnë gratë dhe fushatat e rekrutimit i dedikohen grave.
- Fushatat i promovojnë vlerat e diversitetit dhe respektin.
- Krite të qarta për rekrutim dhe vlerësim me shkrim të kandidatëve.

Parandalimi i diskriminimit seksual në lidhje me caktimin, zhvillimin e karrierës, dërgimin në misione, gradimin dhe pagat

- Infrastruktura, shërbimet mjekësore dhe pajisjet e përshtatshme për personelin femra dhe meshkuj.
- Bordet për gradim dhe përzgjedhje, kudo që është e mundur, të përfshijnë një baraspeshë të burrave dhe grave.
- Ndryshoni politikat që e penalizojnë personelin nëse marrin pushim prindëror, duke e përfshirë kriterin për periudhë të shërbimit të vazhdueshëm si parakusht për gradim.
- Informojeni personelin dhe komandantët në lidhje me rregulloret për sigurinë dhe shëndetin në punë gjatë shtatzënisë, kujdesin shëndetësor dhe mbrojtjen e maternitetit.
- Zhvilloni mundësitë për t'i përfunduar kurset kryesore të trajnimit nëpër module dhe, kur është praktike, nga distanca.

Mbështetja e baraspeshës punë/jetë

- Mundësitë e punës fleksibile, si për shembull orari i ndryshueshëm i punës, pushimi pa pagesë, puna e përkohshme nga shtëpia, caktimi në lokacion afër familjes dhe tranzicioni në mes të forcave aktive dhe rezervë.
- Caktimi i përqindjes së fuqisë punëtore që ka qasje në mundësitë e punës fleksibile.
- Udhëzimet për kriteret për shqyrtimin e kërkesave për mundësitë e punës fleksibile.

Mbështetja e prindësisë

- Dispozitat e veçanta për personelin shtatzënë, për shembull në lidhje me detyrat uniforme dhe të lehta.
- Si dhe masat për ta mbështetur baraspeshën punë/jetë, të të drejtave për lehonë dhe atësi në mënyrë ekuivalente si shërbimi civil publik dhe dispozitat për ta mbështetur kthimin në punë.
- E drejta për gjidhënie gjatë orarit të punës dhe sigurimi i vendeve të përshtatshme.
- Sigurimi i mbështetjes për kujdesin e fëmijëve.

KUTIA 7: POLITIKAT DHE PRAKTIKAT PËR PARANDALIMIN E NGACMIMIT, BULLIZMIT, ABUZIMIT DHE EKSPLOATIMIT

Parandalimi i ngacmimit seksual dhe bullizmit me bazë gjinore

- Politika, direktiva ose kod të mirësjelljes të qartë që përfshijnë sa vijon:
 - çdo pjesëtar i forcave të armatosura ka të drejtë që të trajtohet me respekt dhe dinjitet, dhe t'i kryejë detyrat e tyre të lirë nga çdo formë e diskriminimit, ngacmimit, bullizmit apo abuzimit;
 - ndalohet diskriminimi apo ngacmimi në bazë të seksit, orientimit seksual ose identitetit gjinor;
 - komandantët e kanë për detyrë që në mënyrë aktive ta parandalojnë diskriminimin, ngacmimin, bullizmin dhe abuzimin dhe t'i hetojë të gjitha ankesat në mënyrë të shpejtë, të paanshme dhe me ndjeshmëri;
 - kalimtarët dhe dëshmitarët kanë për detyrë që të veprojnë;
 - nuk do të tolerohet hakmarrja kundër ndonjë ankuesi ose dëshmitari.
- Theksojeni rëndësinë e një mjedisi profesional të punës, duke e bërë të qartë se komentet nënçmuese që lidhen me gjininë ose seksualitetin e një personi nuk do të tolerohen dhe mund të përbëjnë ngacmim.
- Promovoni përdorimin e përgjegjshëm të alkoolit.

Parandalimi i eksploatimit seksual dhe abuzimit të popullatës lokale nga personeli ushtarak

- Standardet e OKB-së për parandalimin e eksploatimit dhe abuzimit seksual janë bërë të detyrueshme për personelin duke u inkuorporuar në ligjin penal ose ligjin ushtarak ose si urdhër nga komanda.
- Udhëzimet e qarta dhe praktike që adresojnë (brenda vendit dhe në mision):
 - Llojet e sjelljes së ndaluar - si pagesa për seks, drejtpërdrejt ose tërthorazi, abuzimi seksual i të rriturve dhe marrëdhëniet seksuale me persona nën moshën 18 vjeç;
 - llojet e vendeve që janë të ndaluara (për shembull shtëpitë publike dhe klubet e vallëzimit ekzotik (striptizit)), si dhe vendet e caktuara që janë të ndaluara në zona të veçanta të operacioneve;
 - procedurat e ankimit, hetimit, disiplinimit dhe të raportimit;
 - është obligim i çdo personi i cili e di për ndonjë rast të eksploatimit ose abuzimit seksual që ta raportoj atë tek eprori ose ta hetoj atë (varësisht nga pozita të që e mban);
 - çdo person në pozitë komanduese që dështon në përgjegjësinë e tij për ta parandaluar apo ndëshkuar eksploatimin ose abuzimin seksual do të mbahet përgjegjës.

Ngacmimi, bullizmi, eksploatimi seksual dhe abuzimi kërkojnë kornizë të fuqishme të politikave për ta siguruar parandalimin dhe reagimin efektiv. Kutia 7 sugjeron disa praktika të mira. Një numër i forcave të armatosura i ka ngërthyer ato politika në kodin e sjelljes. Forcat Irlandeze të Mbrojtjes, për shembull, e kanë “Kartën e dinjitetit”, e cila i thekson përgjegjësitë specifike të komandantëve që të udhëheqë me shembull personal dhe të promovojë një mjedis pune tolerant dhe të sigurt. Standardet e NATO-s për mirësjelljen janë pjesë e Shtojcës B të Direktivës së Komandës Bi-Strategjike 40-1: Integrimi i Rezolutës 1325 dhe i perspektivës gjinore në strukturën e komandës së NATO-s.³

4.3 Personel i përkushtuar për t’i mbështetur masat e barazisë gjinore

Shumë forca të armatosura kanë personel të dedikuar për t’i mbështetur masat e barazisë gjinore. Ata mund të përqendrohen kryesisht në barazinë gjinore të brendshme (për shembull zyrtarët për barazi ose diversitet - shih Shembullin 4), mund të përqendrohen edhe në integrimin gjinor në operacione (për shembull këshilltarët gjinor apo

SHEMBULLI 4: OFICERËT USHTARAK PËR BARAZI GJINORE TË GJERMANISË

Që nga viti 2005 oficerët ushtarak për barazi gjinore janë emëruar në forcat e armatosura gjermane për të siguruar zbatim të ligji mbi “mundësitë e barabarta për personelin ushtarak femra dhe meshkuj në Bundeswehr”. Sipas mandatit të tyre ligjor, oficerët ushtarak për barazi gjinore janë të përfshirë në masat për personel, ato organizative dhe sociale që lidhen me balancimin midis familjes dhe shërbimit, mbrojtjen kundër ngacmimit seksual në vendin e punës, dhe mundësitë e barabarta për personelin femra dhe meshkuj. Kjo e përfshinë parandalimin dhe eliminimin e diskriminimit me bazë gjinore.

Oficerët ushtarak të barazisë gjinore janë kontakte të rëndësishme për ushtaraket dhe personelin LGBT që ndihen në pozitë të pafavorshme ose të diskriminuar nga eprorët, ose e gjejnë veten të ekspozuar ndaj bullizmit. Komisari Parlamentar për Forcat e Armatosura ka rekomanduar që roli i oficerëve ushtarak për barazi gjinore ‘të zgjerohet në mënyrë që ata të jenë të pranishëm në procedurat e vlerësimit, procedurat disiplinore dhe procedurat e ankesave, dhe mund t’i shoqërojnë gratë ushtarë, me kërkesë të tyre, në intervista në cilësinë e dëshmitareve, kur hetohen incidentet e ngacmimit seksual.

Burimet: Komisari Parlamentar për Forcat e Armatosura, “Raporti Vjetor 2014”, Punim i shtypur nga Bundestagu gjerman 18/300, 2014; Komisari Parlamentar për Forcat e Armatosura, “Raporti Vjetor 2014”, Punim i shtypur nga Bundestagu gjerman 18/3750, 2015.

personat kontaktues për çështje gjinore) ose trajnohen në mënyrë më specifike për t'i mbështetur ankuesit. Përveç monitorimit të çështjeve gjinore në burimet njerëzore, personeli i tillë nganjëherë luan rol në parandalimin e ankesave përmes ofrimit të trajnimit, këshillave dhe mbështetjes.

Është e rëndësishme që personeli i përkushtuar për t'i mbështetur masat e barazisë gjinore të përfshijnë si burra ashtu edhe gra, jo vetëm që burrat dhe gratë të kanë mundësi për të folur me dikë të gjinisë së tyre, nëse kështu e preferojnë, por edhe për të treguar se barazia gjinore nuk është vetëm “çështje e grave”. Forcat e armatosura gjeorgjiane, për shembull, tani e kanë një mashkull dhe një femër si këshilltarë gjinor në secilën njësi për ta mbështetur zbatimin e Strategjisë për Barazi Gjinore në sektorin e mbrojtjes. Këta këshilltarë gjinor mund të ndihmojnë në komunikimin e ankesës pranë Ekipit të Monitorimit të Barazisë Gjinore në kuadër të Ministrisë së Mbrojtjes. Hulumtimi me personelin ushtarak amerikan tregon se një pakicë e konsiderueshme e burrave dhe grave në forcat e armatosura (duke filluar nga 15 për qind e burrave deri në 31 për qind e grave) do të ndjeheshin më komod që ta raportojnë incidentin e ngacmimit seksual pranë një personi të gjinisë së njëjtë si vet ata.⁴

4.4 Edukimi dhe trajnimi

Normat ndërkombëtare diktojnë që personeli ushtarak duhet të merr pjesë në trajnim dhe edukim për të drejtat e njeriut, të drejtat gjinore dhe çështjet e diversitetit të përshtatshëm për përgjegjësitë e tyre udhëheqëse⁵. Për t'i ndërtuar njohuritë dhe aftësitë për parandalim të sjelljeve të pahijshme që i kanë shkaktuar ankesat me bazë gjinore dhe, më gjerësisht, për ta promovuar një kuptim dhe përkushtim për barazinë gjinore në ushtri, duhet të realizohen një gamë e iniciativave të edukimit dhe trajnimit. Çështjet gjinore nuk duhet të trajtohen në mënyrë të izoluar: çdo trajnim dhe edukim duhet të rishikohet për t'u siguruar se çështjet përkatëse gjinore janë adresuar në tërësi.

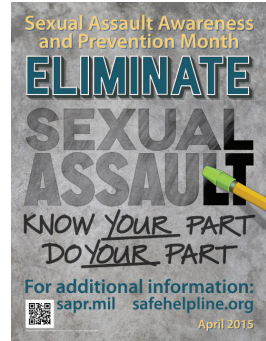
I gjithë personeli ka nevojë për trajnim, duke filluar nga rekrutimi dhe trajnimet e rregullta azhurnuese për temat në vijim.

- Barazia, diversiteti dhe standardet e mirësjelljes.
- Përdorimi i moderuar dhe i përgjegjshëm i alkoolit - pasi që teprica lidhet shpesh me sjelljen e pahijshme.

ESHSEMBULLI 5: PROGRAMET E FORCAVE TË ARMATOSURA AMERIKANE PËR INTERVENIM NGA KALIMTARËT E RASTIT

Ushtria amerikane ka zhvilluar trajnime të intervenimit nga kalimtarët e rastit me qëllim të reduktimit të sulmit seksual. Duke u mbështetur në punën për parandalim të dhunës jashtë ushtrisë, edukimi rreth intervenimit nga kalimtarët e rastit i mëson personat që:

- ndërpresin incidentet e ngacmimit seksual apo situatat të cilat çojnë në ngacmim;
- sfidojnë kryerësit dhe kryerësit e mundshëm;
- ofrojnë mbështetje për viktimat potenciale dhe aktuale;
- e ngritin zërin kundër normave shoqërore dhe pabarazive mbështetëse të ngacmimit seksual.



Për dallim nga qasjet tradicionale të trajnimit të sulmit seksual, që fokusohen vetëm në ndërgjegjësim, trajnim për intervenim nga kalimtarët e rastit synon që të krijojë një mjedis ku kolegët ndihen të fuqizuar për ta parandaluar dhunën seksuale. Prezantohen skenarët me video në të cilat pjesëmarrësit i identifikojnë shenjat paralajmëruese të një sulmi të mundshëm seksual dhe për ta kuptuar se si të pranishmit munden në mënyrë të sigurt të intervenojnë për parandalim. Trajnimi i inkurajon pjesëmarrësit që të “PYESIN ... VEPROJNË... INTERVENOJNË”. Trajnimi i ushtrisë për intervenim nga kalimtarët e rastit i thekson vlerat thelbësore ushtarake, sidomos guximin - “Guximin për ta ngritur zërin, guximi për të intervenuar, guximin për ta bërë gjënë e duhur para se të ndodhë incidenti”, - dhe sjellje të përgjegjshme si “shoku i luftës”.

Një vlerësim i programit të intervenimit nga kalimtari i rastit i kryer me personelin e ushtrisë amerikane në Evropë sugjeroi se ushtarët që morën pjesë, në krahasim me ata që nuk kishin qenë pjesë e programit, shumë më shumë raportuan se e kishin ndihmuar një të njohur apo të huaj, dhe se kishin vepruar kur kanë vërejtur sulm seksual ose përcjellje, që po ndodhte apo ishte gati për të ndodhur.

Burimet: George Vukotich “Parandalimi ushtarak i sulmit seksual dhe reagimi: Qasja e trajnimit për intervenim nga kalimtarët e rastit” Zhurnali i kulturës organizative për komunikime dhe konflikt, Vëll. 17, Nr.1, 2013, f 19-34. Mentorët në Dhunë dhe Parandalim, “qasja e kalimtarit të rastit”, 2015, www.mvpngnational.org/program-overview/bystander-approach/; Sharyn Potter dhe Mary M. Moynihan, Prezantimi i programit për parandalim personal nga kalimtari i rastit repartet ushtarake amerikane: Rezultatet nga studim pilot (Durham, NH: Universiteti i New Hampshire, 2011); Shefi i Personelit Detar, “Trajnimi për intervenim nga kalimtari i rastit fillon për VF2015”, 2 tetor 2014 www.navy.mil/submit/display.asp?story_id=83657.

- Ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual, duke përfshirë mësimin se si duhet të ndërhyjnë kalimtarët e rastit (shih shembullin 5), ndjeshmëria për viktimën, pëlqimi për sjellje seksuale, sjellja e (pa)pranueshme dhe marrëdhëniet e shëndetshme.
- Trajnim për eksploatimin dhe abuzimin seksual, para dërgimit në mision.
- Adresimi i gjinisë në operacione, duke i përfshirë edhe kriteret e rezolutave të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për gratë, paqen dhe sigurinë.
- Mekanizmat e ankesave, duke i përfshirë opsionet e ndryshme të raportimit.
- Njohja dhe parandalimi i hakmarrjes ndaj një kolegu i cili ka parashtruar ankesë.

Përveç kësaj komandantët në çdo nivel duhet ta vijnë trajnimin për:

- Barazinë dhe diversitetin, shkuarja përtej rregullave dhe rregulloreve për t'i pajisur komandantët dhe udhëheqësit në të gjitha nivelet me të kuptuarit dhe njohurinë për pengesat ndaj grave dhe grupeve tjera të pakicave brenda ushtrisë.
- Ligjet dhe rregulloret përkatëse ushtarake dhe civile në lidhje me diskriminimin seksual, ngacmimet, abuzimin dhe bullizmin.
- Rolet dhe përgjegjësitë e komandës në ruajtjen e një mjedisi pozitiv komandues, duke e përfshirë mjedisin e punës pa diskriminim, ngacmim, bullizëm dhe abuzim.
- Dinamika e ngacmimit seksual, bullizmit dhe abuzimit, dhe pse burrat dhe gratë shpesh hezitojnë që ta raportojnë atë; si të reagojnë nëse ndodh ndonjë incident; dhe si të parandalohet hakmarrja kundër një ankuesi.
- Monitorimi i çështjeve të diversitetit, dhe mbledhjes dhe përdorimit të të dhënave të zbërthyer sipas seksit dhe të dhënave tjera gjinore në planifikim dhe analizë operationale dhe të personelit.

Rekrutuesit dhe personat në bordet e gradimit duhet të vijnë trajnime në hollësi mbi diversitetin, barazinë në punësim dhe paragjykimin e pavetëdijshëm. Inspektorët e përgjithshëm, hetuesit, prokurorët, gjyqtarët ushtarak dhe të tjerët që luajnë rol formal në mbikëqyrje, kanë kërkesa të mëtejshme specifike për trajnim, të diskutuara në Seksionin 5.

Kurrikula e arsimit dhe trajnimit duhet të bazohet në dëshmi, t'i përshtatet mjedisit dhe të jetë i përgjegjshëm për gjininë, besimet dhe nevojat për trajnim të audiencës së synuar. Arsimimi dhe trajnimi duhet të dizajnohen mirë, duke i shfrytëzuar parimet e mësimi nga të rriturit. Praktikët e mëposhtme mund të jenë veçanërisht efektive gjatë trajnimit për çështjet gjinore dhe të diversitetit.

- Formatet interaktive (minimizoni ligjëratat, përqendrohuni në diskutime, simulime dhe ushtrime).
- Skenarë të vërtetë nga jeta (diskutoni skenarët dhe përgjigjet e duhura).
- Edukatorët nga gradat e njëjta e mbajnë trajnimin.
- Mësime/seanca të shumta për t'i përforcuar mesazhet kryesore dhe për të ofruar mundësi për t'i praktikuar aftësitë e reja.
- Përmbytja dhe mesazhet specifike sipas kulturës (ia mundësojnë çdo reparti, dhe potencialisht çdo komande, që ta përshtatin përmbytjen e trajnimit sipas kulturës dhe pjesëmarrësve).⁶

Ashtu si me çdo arsim dhe trajnim tjetër ushtarak, kompetencat e kërkuara duhet të definohen dhe duhet të monitorohet arritja dhe mbajtja e standardeve të kërkuara. Shtojca 1 është një shembull i kompetencave bazë për trajnimin në lidhje me sulmin seksual.

Departamente tjera qeveritare mund të jenë në pozitë për ta mbështetur trajnimin gjinor, si ato që janë përgjegjëse për barazinë gjinore apo ato të përfshira në ndihmën për zhvillim. Gjithashtu, forcat e armatosura mund ta shfrytëzojnë ekspertizën e organizatave të shoqërisë civile, IKDNJ dhe/ose organizatat ndërkombëtare dhe rajonale.

4.5 Rrjetet mbështetëse të personelit

Një numër i forcave të armatosura i kanë caktuar komitetet, organizatat apo rrjetet për ta përfaqësuar personelin femra (për shembull, në Australi, Bullgari - shih Shembullin 6 - Kanada, Hungari, Poloni, Suedi dhe Norvegji) ose për personelin LGBT (për shembull në Australi, Gjermani, Holandë, Zelandë të Re, Suedi, Zvicër, Mbretëri të Bashkuar dhe Shtetet e Bashkuara). Disa nga këto organizata, ndonëse jo të gjitha, janë të financuara nga qeveritë e tyre përkatëse ose forcat e armatosura. Këto grupe shpesh japin mbështetje të drejtpërdrejtë për personelin që përjetojnë diskriminim ose ngacim, për monitorim të

çështjeve të ngritura si shqetësim, si dhe për komunikim dhe këshillim të udhëheqësve.

SHEMBULLI 6: SHOQATA E GRAVE TË FORCAVE TË ARMATOSURA TË BULLGARISË

Qasja e barabartë në punësim dhe integrimi i grupeve minoritare dhe grave janë një dimension i rëndësishëm i politikës së menaxhimit të burimeve njerëzore të forcave të armatosura bullgare. Ankesat nga personeli i forcave të armatosura mund të drejtohen përmes disa kanaleve: zinxhiri komandues, Inspektorati i Ministrisë së Mbrojtjes, Policia Ushtarake, Komisioni Kombëtar për Mbrojtje nga Diskriminimi, Prokurori Ushtarak apo gjykatat civile. Ekspertë gjinor nga Policia Ushtarake dhe Ministria e Mbrojtjes ofrojnë një linjë telefonike ndihmëse 24-orëshe për dhënien e këshillave dhe mbështetjes si dhe paraqet një mundësi përmes të cilës mund të parashtrohen ankesat.

Ankesa joformale mund të bëhen edhe përmes Shoqatës së Grave të Forcave të Armatosura të Bullgarisë. Kjo shoqatë punon me organizatat joqeveritare për t’iu përgjigjur nevojave të personelit të forcave të armatosura të cilët përjetojnë diskriminim seksual, ngacim ose abuzim apo dhunë në familje. Shërbimet mbështetëse e përfshijnë këshillimin konfidencial ligjor dhe mbështetjen psikologjike për viktimat burra dhe gra. Shoqata e Grave të Forcave të Armatosura të Bullgarisë për më tepër në mënyrë aktive e monitoron progresin e ankesave zyrtare. Ajo e sheh veten si të dobishme për udhëheqjen politike dhe ushtarake të forcave të armatosura për të ndihmuar në monitorimin e çështjeve të personelit.

Burimi: Korrespondencë personale nga nënkoloneli Nevyana M. Miteva, forcat e armatosura bullgare, qershor 2015.

Fusnotat

1. NATO/EAPC, Plani i Veprimit për Zbatimin e Politikës së NATO/EAPC për Gratë, Paqen dhe Sigurinë (Bruksel: NATO, 2014).
2. Udhëzime më të hollësishme për rritjen e punësimit të gruas mund të gjenden në Cheryl Hendricks dhe Lauren Hutton, “reforma e mbrojtjes dhe gjinore”, në Megan Bastick dhe Kristin Valasek (eds), Takëm i veglave për Gjininë dhe Reformat e Sektorit të Sigurisë (Gjenevë: DCAF, OSBE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008); NATO, “Përmirësimi i baraspeshës gjinore: Një listë e përzgjedhur e praktikave më të mira”, në Komisionin për Gratë në Forcat e NATO-së, Praktikrat më të mira për ta përmirësuar baraspeshën gjinore (Bruksel: NATO, 2008).
3. Direktiva Bi-Strategjike e Komandës së NATO-s 40-1, Integrimi i Rezolutës së Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325 dhe perspektivës gjinore në Strukturën Komanduese të NATO-s, Shtojca B (Mons/Norfolk, VA: NATO, 2012). Shembuj tjerë të kodeve të mirësjelljes mbi eksploatimin dhe abuzimin seksual përfshijnë Kodin e Mirësjelljes mbi Eksploatimin dhe Abuzimin Seksual MONUC; Kodin e Mirësjelljes së Forcave të Armatosura Norvegjeze, i cili e ndalon blerjen e shërbimeve seksuale dhe marrëdhëniet tjera që mund ta dobësojnë besimin në paanësinë e forcës: dhe Kodi i Mirësjelljes i “Forcave të Armatosura Suedeze” për personelin në misione ndërkombëtare.
4. Margaret C. Harrell dhe Laura L. Miller, mundësi të reja për gratë ushtarake: Efektet me rastin e gatishmërisë, kohezioni dhe morali (Santa Monica, CA: RAND, 1997), f. 88.
5. Shih për shembull Rezolutën e Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325, neni 6; Rezolutën e Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1820, nenet 7-8; Rezolutën e Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1888, nenet 19 dhe 21; NATO, shënimin 3 më sipër.
6. Programi i Departamentit Amerikan të Mbrojtjes për Parandalimin dhe Reagimin ndaj Sulmit Seksual, “elementet e programit të parandalimit”, pa datë <http://sapr.mil/index.php/prevention/prevention-program-elements#education-training>.

5

INKURAJIMI I RAPORTIMIT DHE REAGIMI NDAJ ANKESAVE ME BAZË GJINORE

5.1 Hyrje

Armed forces should see the making of formal complaints as showing Forcat e armatosura duhet ta shohin parashtrimin e ankesave formale si indikacion se personeli ka besim në integritetin e sistemit të ankesave. Qëllimi nuk është që të eliminohen ankesat, por që të eliminohen sjelljet që i nxisin ato. Prandaj sistemet e fuqishme të ankesave duhet t'i përfshijnë masa proaktive për të siguruar se sistemi është i arritshëm

“Kur e mora postin si KASH [Komisioner për Ankesa i Shërbimit për Forcat e Armatosura] në vitin 2007, ushtria britanike kishte një synim në strategjinë e saj për barazi që ta përgjysmojë numrin e ankesave për ngacmim, bullizëm dhe diskriminim. Megjithatë, unë e theksova rrezikun se objektivi i tillë fokusohet në zvogëlimin e numrit të ankesave e jo në zvogëlimin e numrit të incidenteve të cilat i nxisin ankesat ... Objektivi që unë e vendosa ishte zvogëlimi i hendeikut midis incidenteve të raportuara dhe ankesave - d.m.th. rritja e numrit të ankesave. Armata e anuloi objektivin e vet dhe e krijoi një njësi të re për t'ia mundësuar personave që ishin keqtrajtuar që ta ngritin zërin më lehtë”.

Burimi: Korrespondencë personale nga Susan Atkins, ish Komisionere për Ankesave e Shërbimit për Forcat e Armatosura, 27 qershor 2015.

dhe i inkurajon njerëzit që janë keqtrajtuar që të parashtrojnë ankesë. Gatishmëria e individëve për ta shfrytëzuar sistemin e ankesave gjithashtu varet nga ajo se sa efektiv është ai: nëse hetimet janë të drejta dhe bëhen me kohë, nëse ankuesit mbështeten dhe nëse zbatohen sanksionet e duhura. Duke i ditur pengesat e veçanta ndaj parashtrimit të ankesave për diskriminim, ngacmim, bullizëm dhe abuzim me bazë gjinore, dhe rrezikun e lartë se ankuesi mund të përballlet me hakmarrje,

duhen dispozita të veçanta për reagim ndaj këtij lloji të ankesave.

Operacionet shumëkombëshe sjellin një gamë të veçantë të sfidave, përfshirë nevojën për ta parandaluar dhe për të reaguar ndaj eksploatimit dhe abuzimit seksual të popullatës lokale.

Kjo pjesë i përmban paragrafët e mëposhtëm.

- Përmbledhje e llojeve të ndryshme të mekanizmave për trajtim të ankesave.
- Inkurajimi i raportimit të sjelljes së pahijshme me bazë gjinore.
- Mekanizmat joformalë të ankesave.
- Ofrimi i mënyrave të ndryshme për parashtrim të ankesave.
- Mbështetja e viktimave.
- Sigurimi i hetimit efektiv dhe të drejtë të ankesave gjinore.
- Mekanizmat e veçantë në lidhje me hetimin e veprave penale të ngacmimit dhe abuzimit seksual.
- Trajtimi i ankesave gjatë operacioneve shumëkombëshe.
- Zbatimi i sanksioneve.

5.2 Përmbledhje e llojeve të ndryshme të mekanizmave për trajtim të ankesave

Ekziston një gamë të gjerë të strukturave dhe mekanizmave, të brendshëm dhe të jashtëm, për trajtimin e ankesave brenda forcave të armatosura.

Të brendshme

Shumica e forcave të armatosura kanë mekanizma të brendshëm për pranimin, hetimin dhe zgjidhjen e ankesave nga personeli. Zakonisht komandantët luajnë rol, të paktën në lidhje me çështjet e vogla disiplinore. Ndoshta policia ushtarake dhe/ose hetuesit e brendshëm mund të ndërlidhen me një sistem të drejtësisë ushtarake. Disa forca të armatosura e kanë një inspektor të përgjithshëm që e mbikëqyrë këtë sistem të brendshëm (që gjendet, për shembull, në forcat e armatosura të Australisë, Francës, Holandës dhe Shteteve të Bashkuara).

Disa ushtri e kanë një njësi si mekanizëm të brendshëm të specializuar për trajtimin e ankesave që përfshijnë ngacmimin ose abuzimit

seksual, siç është celula Themis në forcat e armatosura franceze (shih shembullin 9 në f. 45).

Të jashtëm

Proceset e brendshme rreth ankesave duhet, së paku, t'i nënshtrohen mbikëqyrjes së jashtme nga një IKDNJ dhe/ose institucioni i pavarur i ombudspersonit për forcat e armatosura (siç është Komisari parlamentar për forcat e armatosura). Në disa vende forcat e armatosura mund ta parashtrojnë ankesën e tyre në këto organe drejtpërdrejtë, dhe/ose mund ta parashtrojnë ankesën pranë organit të jashtëm në qoftë se janë të pakënaqur me mënyrën se si organi i brendshëm e ka trajtuar atë ankesë.

Doracaku i DCAF-it për institucionet e Ombudspersonit për Forcat e Armatosura e jep një pasqyrë të plotë të modeleve të ndryshme të institucioneve të jashtme dhe të brendshme të ombudspersonit për forcat e armatosura dhe procedurat e ankimit.

5.3 Inkurajimi i raportimit të sjelljes së pahijshme me bazë gjinore

Shumë faktorë e pengojnë parashtrimin e ankesave brenda ushtrisë, siç përshkruhet në pjesën 2.6. Ndërtimi i besimit në sistemin e ankesave është vendimtar. Kjo mund të bëhet e duke e komunikuar në mënyrë të qartë mbrojtjen dhe mbështetjen që i ofrohet personave që parashtrojnë ankesë në tërë procesin e ankesave, dhe si sigurohet llogaridhënia dhe transparenca. Ky komunikim mund të bëhet nga institucionet e ombudspersonit, zyrtarët e barazisë dhe burimeve njerëzore dhe shoqatat e punonjësve, por edhe komandantët dhe mentorët në gjithë ushtarinë duhet ta demonstrojnë mbështetjen e tyre për procesin e ankesave dhe duhet ta promovojnë atë.

Politika në lidhje me ankesat, dhe informimi i personelit në lidhje me mekanizmat e ankesave, duhet të përcaktojnë qartë si në vijim:

- Proceset joformale dhe formale për parashtrim të ankesës.
- Ku ankuesi potencial mundet në mënyrë anonime të marrë informata dhe këshilla për procesin e ankesave.
- Si mund të bëhet një ankesë (për shembull, nëse duhet të jetë në formë të shkruar) dhe çfarë të dhënash duhet të përfshihen në të.
- Si bëhet pranimi dhe njoftimi rreth ankesës.
- Shërbimet mbështetëse që mund t'i ofrohen ankuesit.

- Si mbrohet konfidencialiteti i ankuesit, duke e përfshirë edhe deri në cilën fazë (nëse ka) ankesa mund të bëhet në mënyrë anonime.
- Të drejtat e personave të akuzuar.
- Procesi i hetimit, duke i përfshirë edhe afatet kohore.
- Si dhe në cilat faza të procesit të ankesave ankuesi dhe i akuzuari njoftohen në lidhje me hetimin.

Organet e ankesave, të brendshme dhe të jashtme, duhet të realizojnë aktivitete arsimore dhe të vetëdijesimit për të siguruar se personeli i njeh të drejtat e veta, dhe e dinë si të ankohen nëse ato të drejta shkelen. Kutia 8 i tregon disa praktika të mira të kontaktimit për të inkurajuar njohuri rreth përdorimit të sistemit të ankesave.

Kur forcat e armatosura dërgohen në mision, informacioni që e shpjegon procedurën e ankesave duhet të publikohet qartë rreth objekteve ushtarake dhe në hapësirat tjera të popullatës lokale, dhe në veçanti duhet t'i shpërndahet organizatave për mirëqenie dhe ndihmë juridike për gratë. Për shembull, gjatë kohës sa ishin në Afganistan, Komisari parlamentar norvegjez për Forcat e Armatosura punonte përmes organizatave norvegjeze joqeveritare dhe këshilltarëve gjinore ushtarak

KUTIA 8: MËNYRAT E VETËDIJESIMIT RRETH MEKANIZMAVE TË ANKESAVE

- Mbani prezantime të shkurtra rreth sistemit të ankesave, si pjesë e trajnimit fillestar dhe të vazhdueshëm.
- Organizoni takime të rregullta me personelin e lartë për ta ndërtuar dialog konstruktiv për parandalimin e sjelljes, për reagim ndaj ankesave dhe për përcjellje të hetimeve.
- Vizitoni kazermat, pikat kufitare dhe kolegjet e trajnimit në intervale të rregullta, duke siguruar personel burra dhe gra për të folur me personelin.
- Përgatitni posterë, artikuj për revistat e personelit, etj. që lidhen me të drejtat dhe detyrat e personelit.
- Përgatitni reklama që lëshohen në stacionet radio dhe/ose televizive të forcave të armatosura ose gjatë netëve të filmit brenda bazës.
- Kontribuoni në diskutime online dhe në faqet e internetit që përdoren nga personeli i forcave të armatosura.
- Punoni me partnerët për të arritur tek personeli burra dhe gra (për shembull kapelanët, shoqatat e stafit dhe sindikatat).
- Punoni me partnerët për t'i mbuluar gratë dhe burrat në komunitete ku personeli është në mision (për shembull organizatat lokale të grave).
- Takoni dhe flisni me familjarët e personelit.

për t'i kontaktuar organizatat lokale të grave, për të shpërndarë fletushka rreth kodit të mirësjelljes së forcave të armatosura dhe mënyrës se si gratë dhe burrat lokal mund të parashtrojnë ankesë tek ai. Informatat duhet të vihen në dispozicion në gjuhët e përshtatshme për popullatën lokale, dhe të ilustrohen ashtu që të kuptohet nga personat që nuk dinë të lexojnë. Ankuesve duhet t'i jepen mundësi për të bërë ankesë në gjuhën e tyre dhe për ta paraqitur ankesën gojarisht.

5.4 Mekanizmat joformalë të ankesave

Kur një akt i supozuar i sjelljes së pahijshme është çështje e vogël, shumë forca të armatosura e inkurajojnë qasjen joformale në përpjekje për ta trajtuar atë në shkallë të parë. Zakonisht, çështjet që mund të trajtohen në mënyrë joformale janë ato që mund të zgjidhen nëpërmjet diskutimit, identifikimit të problemeve dhe sqarimit të çështjeve. Një dëgjues i besueshëm, i aftë dhe i ndjeshëm mund t'ia mundësojë ankuesit që t'i identifikojë mënyrat për t'u marrë me çështjen në mënyrë efektive dhe më shpejt sesa me anë të ankesës formale dhe kështu ta parandalojë përshkallëzimin e panevojshëm të problemit.

Në Forcat Irlandezet të Mbrojtjes, për shembull, udhëzimet administrative mbi ankesat e drejtojnë personin i cili konsideron se i është nënshtruar sjelljes së papranueshme që të veprojë si më poshtë:

- a. Bërja e përpjekjes së parë për ta zgjidhur incidentin duke ia bërë të qartë personit ofendues se sjellja është fyese dhe e padëshirueshme - duke e pranuar se personi ofendues ndoshta nuk ka qenë në dijeni se sjellja e tij/saj ishte fyese ose/dhe e padëshirueshme.
- b. Mbani regjistrin e çdo incidenti të mëtejshëm si ky dhe kërkoni dëshmitarë, nëse ka, për t'i shënuar edhe ata.
- c. Përpiquni që ta zgjidhni incidentin joformalisht duke kërkuar ndihmën e një pale të tretë (nëse ka staf të përcaktuar dhe të trajnuar për të ndërmjetësuar dhe ndihmuar në raste të tilla).
- d. Nëse sjellja vazhdon, vazhdoni tutje me ankesë formale duke e raportuar çështjen me shkrim tek komandanti i tij/saj.¹

Individi që e synon zgjidhjen joformale të ankesës duhet gjithmonë të jetë i informuar dhe ta ketë mundësinë për të parashtuar ankesë formale. Nëse personi që ngrehë shqetësim apo parashtroi ankesë për sjellje të pahijshme është këshilluar që ta parashtrojë ankesën formale

menjëherë, ai duhet ta ndjekë kornizën e politikave dhe atë ligjore në fuqi. Në përgjithësi, këtu poshtë janë dhënë disa konsiderata të rëndësishme.

- Serioziteti i sjelljes së pahijshme të pretenduar - vepra penale apo disiplinore duhet gjithmonë të procedohet përmes ankesës formale.
- Dëshirat e ankuesit dhe pritjet e tij/saj në lidhje me atë se çka do të arrihet përmes ankesës.
- Nëse ky është incidenti i përsëritur ose ka pasur ankesa të ngjashme më parë ndaj kryerësit të supozuar.
- Nëse kjo është çështje që mund të ndikojë në disiplinën ushtarake.

Nëse komandanti duhet të jetë i vetëdijshëm dhe i përfshirë në ndonjë proces formal për ta adresuar ankesën, ku sjellja e pahijshme e dyshuar nuk është serioze, është çështje që duhet gjykuar nga rasti në rast. Në njërin anë, kapaciteti për një person që ta zgjidhë ankesën përmes procesit joformal me mbështetjen e personelit të duhur, por pa e ditur komandanti i tyre mund t'i rris gjasat që ata do të parashtrojnë ankesë. Në anën tjetër, fakti që ankuesi mund të dëshirojë që ta zgjidhë problemin në mënyrë joformale nuk i liron komandantët nga përgjegjësia e tyre për të siguruar mjedis të sigurt dhe respektues të punës. Politika e ushtrisë amerikane për ankesat joformale që lidhet me mundësitë e barabarta dhe ngacmimet seksuale, për shembull, ajo përcakton që: "Komandanti duhet t'i eliminojë shkaqet bazë të të gjitha ankesave. Përveç ankuesit dhe subjektit, edhe pjesëtarë tjerë të njësisë, preken nga ankesa, sidomos ato që nuk zgjidhen".²

Është me rëndësi që të monitorohet mjedisi i komandës së njësisë, edhe sa i përket ankesave joformale, të mbahet regjistri i natyrës së ankesës dhe se si është zgjidhur ajo. Komandantët duhet, kur janë të vetëdijshëm se një proces joformal i ankesës ka vazhduar tutje, ta monitorojnë periodikisht situatën mes personelit përkatës, për të vlerësuar nëse mund të kërkohet veprim i mëtejshëm joformal apo formal.

5.5 Ofrimi i mënyrave të ndryshme për parashtrim të ankesave

Sistemi i ankesave duhet të ofrojë mënyra të shumta për të parashtruar ankesë, dhe ankesat duhet të mund të bëhen nga viktimat e sjelljes së pahijshme ose nga dëshmitari/kalimtar i rastit. Opsionet duhet t'i përfshijnë këto të shënuara më poshtë.

- Shfrytëzimi i një shumëllojshmërie të mjeteve për ankim - online, me tekst, duke përdorur ndonjë numër telefoni pa pagesë, me e-mail etj. Kur interneti ose telefonat nuk janë në dispozicion, duhet të jetë një person i caktuar i aftë për pranimin e ankesave.
- Opsionet për ankesë joformale dhe formale.
- Anashkalimi i zinxhirit komandues.
- Raportimi pranë një personi neutral, burrë apo grua (për shembull, oficerët për barazi/diversitet, kapelanët, oficerët për mjekësi dhe shëndet në punë dhe personeli i sigurisë).
- Raportimi direkt pranë policisë civile, nëse ka ndodhur ndonjë krim.

SHEMBULLI 7: RAPORTIMI I KUFIZUAR DHE I PAKUFIZUAR I SULMIT SEKSUAL NË USHTRINË AMERIKANE

Shtetet e Bashkuara kanë zhvilluar sistem të raportimit të dyfishtë në lidhje me ankesat e sulmit seksual. Viktima mund të bëjë raportim të “kufizuar” (konfidencial) pranë koordinatorit për reagim ndaj sulmit seksual, mbrojtësit të viktimave apo ndonjë ofruesi të kujdesit shëndetësor, dhe t’i qaset kujdesit shëndetësor mjekësor dhe mendor, shërbimeve të avokimit dhe këshillave juridike. Komanda do të informohet vetëm nëse “sulmi” ka ndodhur dhe i jepen detaje shumë të kufizuara që nuk e përfshijnë identitetin e viktimës. Ky opsion i raportimit synon që t’i fuqizojë viktimat për të kërkuar informata dhe mbështetje të rëndësishme për të marrë vendime më të informuara rreth pjesëmarrjes në hetimin penal, ndërsa në të njëjtën kohë i siguron atyre mbështetje.

Përndryshe, në fillim ose më vonë, viktima mund të bëjë raportim “të pakufizuar”, që shpie në hetim zyrtar. Komandantit i jepen detajet e sulmit. Në mënyrë që viktima të ketë qasje në urdhër mbrojtës ose të kërkojë transferim të shpejtuar në bazë tjetër, ajo ka nevojë që të bëjë raportim të pakufizuar. Në vitin 2014, 20 për qind e viktimave që fillimisht bënë raportim të kufizuar, më vonë e konvertuan në raport të pakufizuar. Departamenti i Mbrojtjes vlerëson se një në katër viktima ushtarake të sulmeve seksuale raportuan në vitin 2014: rritje prej vetëm një në dhjetë nga viti 2012.

Burimi: Departamenti i Mbrojtjes, Raporti Vjetor i Departamentit të Mbrojtjes për sulme seksuale në vitin Fiskal Ushtarak 2014 (Uashington, DC: Departamenti i Mbrojtjes, 2015).

- Raportimi pranë një organi të pavarur mbikëqyrës. Zakonisht, përveç nëse ka ndodhur ndonjë vepër penale (në disa vende, edhe atëherë), pjesëtari i forcave të armatosura duhet fillimisht të bëjë ankesë duke e përdorur sistemin e ankesave të brendshme të

forcave të armatosura. Megjithatë, duhet të ekzistojë një dispozitë e cila ia lejon viktimave që ta anashkalojnë këtë nëse ato mund të ekspozohen ndaj hakmarrjes.

- Mundësia për të bërë ankesë konfidenciale për të përfituar shërbime mbështetëse (shih shembullin 7).
- Mekanizmat “nuk ka derë të gabuar”, ku kushdo që ofron shërbime për viktimat (siç është personeli mjekësor) është në gjendje që t’i këshillojë për mekanizmat e ankesave në dispozicion dhe të bëjnë referime.

Nëse një anëtar i publikut dëshiron të bëjë ankesë kundër një pjesëtari të forcave të armatosura, ai duhet të jetë në gjendje që ta sjellë atë pranë komandantit lokal, policisë apo një organi të pavarur, siç është ndonjë institucion i ombudspersonit apo pranë prokurorit. Duhet të ekzistojnë disa mënyra për të parashtruar ankesa, duke përfshirë brenda në kazerma dhe objekte ushtarake, në stacionet e policisë, duke përdorur numrin falas të telefonit ose ndonjë adresë postare pa pagesë, nëpërmjet faqes së internetit ose me e-mail.

5.6 Mbështetja e viktimave

Përvoja e viktimave duhet të vihet në qendër të procesit të ankesave. Viktimat e diskriminimit, ngacmimit, bullizmit apo abuzimit kanë një gamë të nevojave për mbështetje, që ndonjëherë janë komplekse. Praktikrat e mira përfshijnë si në vijim.

- Një listë të kontrollit për komandantët dhe/ose reaguesit e parë e cila përcakton se çka duhet të bëjnë për të siguruar mbrojtje të menjëhershme dhe mbështetje për viktimën, duke e ruajtur hetimin (shih shembullin 8)³. Personi i parë me të cilin flet viktimat është shumë i rëndësishëm për përcaktimin e rrjedhës për procesin e ankesave të tyre dhe rezultatin afatgjatë, si dhe cilësinë e provave që do të mblidhen.
- Qasja në shërbime urgjente mjekësore, këshillim dhe mbrojtje pa kriterin e parashtrimit të ankesës formale, duke i përfshirë specialistët civil të shërbimeve të abuzimit seksual.
- Ofrimi i shërbimeve për bashkëshortët e ushtarakëve, personave të rritur të varur të personelit ushtarak dhe kontraktorëve civil.
- Një program i përsheptuar i transferimit, që ia mundëson ankuesve të abuzimit që të transferohen me shpejtësi (ndoshta përkohësisht), nëse dëshirojnë, me bashkëshortin dhe personat e varur, në një bazë ose komandë tjetër, përderisa çështja të hetohet.

SHEMBULLI 8: LISTA E KONTROLLIT TË FORCAVE TË ARMATOSURA SUEDEZE PËR HETIMIN E ANKESAVE ME BAZË GJINORE

Si të hetohen ankesat me bazë gjinore

Hetimi i këtyre çështjeve nuk ka të bëjë me gjetjen e dikujt për ta fajësuar, ndonëse ndonjëherë kjo mund të çojë në pasoja disiplinore. Ai kryesisht ka të bëjë me zhvillimin e masave për t'u marrë me situatën e menjëhershme dhe për t'i shmangur situatat e ngjashme në të ardhmen.

KUR NDODH DIÇKA

1. Vlerëso situatën dhe krijo pasqyrë të asaj që ka ndodhur.
 - a. Në fillim - fol me viktimën.
 - b. Pastaj fol me ata që thuhet se janë prapa ngacmimit apo abuzimit.
 - c. Pastaj fol me dikë tjetër që është relevant për rastin.
2. Dokumento intervistat.
3. Zhvillo masat aktive në konsultim me punonjësit.
4. Dokumento masat e vendosura. Specifiko kur ato do të zbatohen dhe kush është përgjegjës. Kjo e paraqet planin e veprimit/hetimit që kërkohemi ta bëjmë.
5. Ofro mbështetje për të gjithë të interesuarit.
6. Përcill planin e veprimit.
7. Ofro biseda për informata kthyesë dhe plane të veprimit për të gjitha palët e përfshira - nëse e mundur në të njëjtën kohë.
8. Realizo intervista pasuese.
9. Njofto të gjithë të interesuarit, kur plani i veprimit të përfundohet.

Sigurohu se do t'i ofrosh mbështetje të gjithë të interesuarve

Kjo listë e kontrollit është pjesë e dokumentit të politikave të Forcave të Armatosura të Suedisë për Mundësi të Barabarta dhe për Barazi. Përdorimi i tij mbështetet me trajnime.

Burimi: Përkthimi i siguruar nga Forcat e Armatosura Suedeze, Qendra e Burimeve Njerëzore, 24 prill 2015.

- Ofrimi i mbështetjes nga eksperti brenda ushtrisë për ata që reagojnë ndaj diskriminimit, ngacmimit apo abuzimit seksual.
- Shfrytëzimi i ekspertizës e sektorit civil, për shembull në linjat ndihmëse funksionale dhe ofrimin e shërbimeve.
- Mbrojtja e 'bilbilfryrësve', mbrojtja e personave që parashetrojnë ankesa nga qortimi ose shkarkimi gjatë procesit të ankesave.

Një numër i forcave të armatosura kanë personel jashtë zinxhirit komandues të cilët janë të trajnuar për t'i këshilluar dhe mbështetur ata që kanë qenë viktimë (dhe, në disa raste, personat e akuzuar) e diskriminimit, ngacmimit, bullizmit apo abuzimit. Në Australi, specialistët e trajnuar për traumë janë në dispozicion në një linjë telefonike 24-orëshe; në Irlandë janë caktuar personat kontaktues; në Gjermani, zyrtarët për mundësi të barabarta; dhe në Shtetet e Bashkuara, përveç personelit të mundësive të barabarta, ka edhe koordinatore të specializuar për reagim ndaj sulmeve seksuale.⁴

Rreziku i hakmarrjes kundër ankuesit, dhe kundër dëshmitarëve, duhet të parashikohet dhe të adresohet. Në ushtrinë amerikane, 62 për qind e grave që raportojnë se janë sulmuar seksualisht thonë se kanë përjetuar hakmarrje⁵. Hakmarrja është ndonjëherë çështje disiplinore: për shembull, kur një person dënohet për “sjellje të vogël të pahijshme indirekte”, si pirja nga të miturit ose tradhtia bashkëshortore, të cilat vijnë në vëmendjen e autoriteteve sepse personi e ka raportuar si sulm. Hakmarrja është shpesh profesionale: ricaktimi në detyrat më të ulëta apo jashtë fushës së specializimit, vlerësimet e dobëta të performancës dhe mohimi i mundësive për trajnim dhe avancim. Hakmarrja është shpesh edhe sociale: ngacmimi dhe izolimi nga kolegët, të cilat mund të përshkallëzojnë në kërcënime, ngacmim dhe abuzim. Ndonjëherë, përderisa ka mbështetje fillestare për viktimën, koha e kaluar larg nga posti i tyre për të marrë pjesë në këshillim dhe në procesin e hetimit eventualisht mund të çojë në pakënaqësi. Komunikimi i qartë me komandantët mund të ndihmojë në parandalim të kësaj, duke shpjeguar se, për shembull, procesi i ankesave merr shumë kohë dhe ankuesit do të duhet të kalojnë kohë larg nga puna e tyre; dhe se ata, si dhe komandantët, duhet në mënyrë proaktive t'i parandalojnë thashethemet në lidhje me ankesën në mesin e gradave të ulëta.

Programet e transferimit duhet të zhvillohen me kujdes për të siguruar ekuilibër, nga njëra anë, në mes të mbrojtjes së viktimës dhe, në anën tjetër, për ta shmangur pamjen se viktima është larguar për shkak se paraqet “problem” dhe ka dëm potencial nga ricaktimi në karrierë. Komisari Parlamentar Gjerman për Forcat e Armatosura ka theksuar: “Në shumë raste, ushtaraket në fjalë janë zhvendosur në detyra të reja

në mënyrë që t'i zvogëlohen tensionet në njësitë e tyre. Ata natyrisht se e perceptojnë transferimin si të padrejtë”⁶. Ai ka sugjeruar se në rastet kur rezultatet e një hetimi tregojnë se palët e përfshira duhet të ndahen, mundësisht duhet që shkelësi të transferohet, përveç nëse viktima në mënyrë specifike e kërkon transferimin.⁷

Shërbimet mbështetëse duhet të jenë në dispozicion për viktimat, të cilat paraqiten edhe vite pas incidentit(eve), si për veteranët, ashtu edhe për personelin që shërben. Po kështu, mbështetja duhet të sigurohet për një periudhë të gjatë, duke e ditur se mund të kërkojnë vite që një viktimë e abuzimit seksual të shërohet dhe se ndikimet mbi karrierën e tyre mund të jenë të thella. Celula Themis e forcave franceze të armatosura (Shembulli 9 në f. 47) i përcjellë viktimat për pesë vjet, dhe mbështetja mund ta përfshijë ndihmën për viktimat në pozitën e re apo në pozitat jashtë ushtrisë.

5.7 Sigurimi i hetimit efektiv dhe të drejtë të ankesave me bazë gjinore

Aftësitë dhe standardet

Reagimi i parë i një komandanti pas marrjes së një ankese zakonisht duhet të jetë bërja e një inspektimi paraprak për të vendosur nëse ankesa duhet të trajtohet në procedurë administrative, apo nëse ajo përbën vepër penale. Varësisht këtij përcaktimi fillestar ndiqen procese të ndryshme. Komandantët dhe hetuesit mund ta kenë vështirë që ta kuptojnë dallimin në mes të ngacmimit seksual (zakonisht, edhe pse jo gjithmonë, është çështje jo-penale) dhe abuzimit seksual, që është vepër penale. ⁸Të gjithë ata që përfshihen në hetimin e ankesave të diskriminimit, bullizmit ose ngacmimit në këtë mënyrë kërkojnë trajnim të veçantë për ligjet përkatëse të ushtrisë dhe atyre civile, dhe duhet të kenë qasje në mbështetjen e ekspertëve.

Garancitë për hetimin e diskriminimit, ngacmimit dhe bullizmit duhet të përfshijnë:

- Standarde të qarta për të garantuar se hetimi është i drejtë, transparent, i plotë dhe zhvillohet sa më shpejt që është e mundur.
- Standarde të qarta që e adresojnë fshehtësinë e ankesës, afatet e hetimit, masat për ta parandaluar hakmarrjen ndaj viktimës dhe mekanizmat për komunikim të rregullt me viktimën.

- Një politikë që ia lejon ankuesit dhe kryerësit të supozuar që të shoqërohen nga një palë e tretë e pavarur, gjatë intervistimit, që mund të jetë avokat ose ndonjë koleg.
- Një politikë që ia lejon ankuesit ta anashkaloj zinxhirin komandues (vazhdon të diskutohet më poshtë).

Ka shumë arsye pse një viktimë e abuzimit seksual, për shembull, do ta raportonte krimin me shumë vonesë. Në këtë mënyrë, afatet kohore të cilat specifikojnë se ankesa duhet të parashtrohet brenda një periudhe të caktuar pas incidentit duhet të përdoren me kujdes, në qoftë se vlejnë.

Pavarësia e hetimit nga zinxhirit komandues

Hetimi i kundërvajtjeve disiplinore në kuadër të zinxhirit komandues është gjë e zakonshme në kuadër të forcave të armatosura, por mund të paraqesë sfida për integritetin e procesit dhe integritetin e perceptuar të procesit. Komisari Parlamentar Gjerman për Forcat e Armatosura, duke i shqyrtuar arsyet e ngurrimit për t'i raportuar rastet e bullizmit, ngacmimit seksual dhe abuzimit seksual, gjeti se personeli ka frikë se kërkesat e tyre nuk do të hetohen si duhet, “sepse shpesh ekziston miqësia personale në mes të kryerësit dhe personave të ngarkuar me shqyrtimin e çështjes”.⁹

Në mënyrë që të ketë kredibilitet dhe legjitimitet në sytë e personelit të forcave të armatosura dhe të publikut, drejtësia ushtarake duhet të jetë e shkëputur nga zinxhiri komandues. Çdo ankesë për ndonjë shkelje të rëndë disiplinore apo penale - për shembull sulmi seksual - duhet të hetohet nga individë jashtë zinxhirit komandues të ankuesit dhe të kryerësit të supozuar. Kështu, gjykatësit, juria, prokuroria dhe avokati mbrojtës, dhe çdo anëtar tjetër i gjykatës që vendosë për çështjen duhet të caktohet në mënyrë të pavarur nga ndikimi apo kontrolli i zyrtarëve të lartë të ankuesit dhe kryerësit të supozuar. Procesi i apelit duhet të jetë transparent dhe i bazuar në ligjshmërinë e dënimit (dhe jo nëse, për shembull, individë i dënuar e ka aftësitë teknike të dobishme për ushtrinë).

Shkalla e seriozitetit të pretendimit që nevojitet për trajtim jashtë zinxhirit komandues - për shembull, në rastet e ngacmimit të dyshuar seksual, bullizmit apo diskriminimit - varion nga njëra forcë e armatosur në tjetrën. Në Francë kohëve të fundit u krijua një celulë e re, e quajtur

SHEMBULLI 9: CELULA THEMIS NË FORCAT E ARMATOSURA TË FRANCËS

Celula Themis është themeluar në vitin 2014 për të punuar në rastet e ngacmimit seksual, abuzimit seksual dhe diskriminimit në bazë të seksit, orientimit seksual ose identitetit gjinor brenda forcave të armatosura franceze. I vendosur në kuadër të Inspektoratit të Përgjithshëm, Themis është i pavarur nga zinxhiri komandues në rastet që i shqyrton, dhe është i pajisur me personel nga çdo degë e forcave të armatosura.

Themis ia lejon viktimave që ta anashkalojnë zinxhirin komandues në parashtrimin e ankesës. Ai:

- i informon ankuesit për të drejtat e tyre;
- ofron ndihmë mjekësore, psikologjike, ligjore dhe sociale për ankuesit;
- ndërmerr masa parandaluese, siç janë integrimi i ngacmimit seksual në Kodin Mbrojtjes dhe Kodit të Ushtarëve;
- I ofron zinxhirit komandues rekomandime për masat disiplinore, dhe e mbështetë harmonizimin e masave disiplinore;
- kryen sondazhe administrative;
- kontribuon në zhvillimin e një baze të të dhënave statistikore për rastet e ngacmimit, dhunës seksuale dhe diskriminimit.



Ankesa mund të parashtrohet në Themis nga viktimat ose dëshmitarët në disa mënyra: me shkrim, duke e përdorur linjën telefonike të dedikuar ose me e-mail. Pas kontaktit fillestar, ankuesit i kërkohet që ta dokumentojë ankesën me shkrim. Stafi i Themis pastaj takohet me ankuesin për t'ia shpjeguar rolin e Themis dhe si ajo mund të mbështesin ankuesin, dhe e këshillon për rezultatet e mundshme të ankesës.

Nëse Themis vendos që ta hetojë ankesën, kërkohet autorizim me shkrim i ankuesit për të vazhduar. Në disa raste Themis mund të bëjë hetime direkte; në disa të tjera ai mbështetet tek hetuesit e armatës, marinës ose forcave ajrore. Themis ka kompetenca të gjera për qasje në dokumentacion dhe në lokacione. Hetimi përfundohet me një rekomandim nëse të vazhdohet me akuzë ndaj kryerësit të supozuar apo jo.

Që nga 1 dhjetori 2014, Themis kishte pranuar gjithsej 66 raste: 83 për qind e tyre janë pranuar nga personeli ushtarak dhe 17 për qind nga anëtarët civilë të forcave të armatosura; 88 për qind ishin nga gratë.

Burimet: Contrôle Général des Armées, "Décision N° 6877/DEF/CAB relative à la création de la cellule THEMIS au sein du contrôle général des armées", Bulletin Officiel des Armées, Édition Chronologique No. 37, 2014; AFP, "Violences sexuelles dans l'armée: 66 cas recensés par la cellule Thémis", 20 Minutes, 12 December 2014; Ministère de la Défense, Plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations (Paris: Ministère de la Défense, 2014).

Themis, si reagim ndaj skandalit publik rreth sjelljes seksuale në forcat e armatosura, për të punuar në mënyrë të pavarur nga zinxhiri komandues në rastet e tilla (shembulli 9). Për shkak të mundësisë që komandanti i një personi të jetë i implikuar në keqtrajtimin e tyre, ose në çfarëdo mënyre nuk mund të jetë i pavarur, gjithmonë duhet të ketë mekanizma për ta parashtruar ankesën që e anashkalon zinxhirin komandues.

Konfidencialiteti

Konfidencialiteti është çështje që ngrit brenga të posaçme, duke pasur parasysh rrezikun e veçantë nga hakmarrja që mund t'i shoqërojë ankesat e ngacmimit dhe abuzimit seksual. Është e rëndësishme që konfidencialiteti i komunikimit në mes të viktimave dhe mbrojtësve/këshilltarëve të jetë i mbrojtur. Në Mbretërinë e Bashkuar, për shembull, Zyra e Komisarit të ankesave të shërbimit e mban hapësirën e saj për studim të dosjeve ndarazi nga pjesa tjetër e zyrës, dhe përfshinë sa më pak individë që të jetë e mundur në trajtimin e rastit. Ajo e trajton mosrespektimin e konfidencialitetit të ankuesit si “faktor rëndues”, i cili në vetvete mund të çojë në ankesë tjetër. Celula Themis e Francës e mban konfidencialitetin e ankuesve derisa sa ata ta japin pëlqimin e tyre me shkrim për të vazhduar me hetime. Ankuesit pajtohen se çfarë informacioni në lidhje me ankesat e tyre do të ndahet me zinxhirin komandues.

Viktimave nuk mund t'u garantohet “anonimiteti”, sepse ato duhet të identifikohen për t'i hetuar ankesat e tyre. Në disa vende, megjithatë, një organ i ankesave i pranon ankesat anonime si bazë për hetime sistematike në ndonjë çështjeje të caktuar. Në Belgjikë ankuesi ka të drejtë që të mbetet anonim, ndërsa këshilltari bën përpjekje për të ndihmuar në zgjidhjen e problemit në mënyrë joformale. Nëse kjo është e pasuksesshme, ata mund ta zgjedhin ose ndërmjetësimin ose ndonjë proces formal hetimor.

5.8 Mekanizmat e veçantë në lidhje me hetimin e veprave penale të ngacmimit dhe abuzimit seksual

Ekziston një dallim i madh në mënyrën se si forcat e armatosura merren me vepra penale. Në disa vende, veprat penale nga anëtarët e forcave të armatosura trajtohen nga gjykatat ushtarake (për shembull, në Azerbajxhan, Bjellorusi, Luksemburg, Poloni, Zvicër, Turqi dhe Ukrainë).

Në vende tjera, gjykatat civile kanë juridiksion mbi veprat penale të kryera nga anëtarët e forcave të armatosura, të paktën kur kryhen në vendet e tyre (për shembull, Republika Çeke, Danimarka, Finlanda, Gjermania, Italia, Holanda, Norvegjia, Spanja dhe Suedia). Në modelin e tretë ka dyfishim në juridiksion, ku gjykatat ushtarake mund t'i shqyrtojnë disa vepra penale dhe gjykatat civile veprat tjera, varësisht nga natyra e veprës, vendi ku ka ndodhur dhe kush është viktimë dhe kryerësi i dyshuar (për shembull në Belgjikë, Kanada, Mbretërinë e Bashkuar dhe Shtetet e Bashkuara). Në Mbretërinë e Bashkuar, për shembull, edhe pse ushtria e mban juridiksionin për t'i shqyrtuar rastet penale, në rastin e veprave penale seksuale që e përfshijnë penetrimin, prokurorët e pavarur ushtarak, e jo komandantët, e kanë kompetencën për të vazhduar me ndjekje.¹⁰

Në të kaluarën, diskutimi rreth këtyre modeleve të ndryshme ishte fokusuar kryesisht në atë se si mbrohen të drejtat e të akuzuarit. Megjithatë, kur një sistem i drejtësisë ushtarake merret me abuzimin seksual, është veçanërisht e rëndësishme që të sigurohet respektim i të drejtave dhe interesave të viktimës. Duke njohur këtë nevojë, ushtria amerikane e ka prezantuar programin për mbrojtësit special të viktimave, i përbërë nga juristët të cilët ofrojnë mbështetje ligjore për viktimat e abuzimit seksual dhe avokojnë për interesat e tyre.

Personat përgjegjës për rastet abuzimit seksual dhe hetimin e tyre kanë nevojë për trajnim dhe edukim të veçantë. Hetuesit duhet të kenë udhëzime dhe trajnim të detajuar se si kryhen intervistat dhe hetimet, dhe si duhet të mblidhen provat forenzike.¹¹ Është e dobishme që të përfshihen avokatë civil që punojnë me viktimat dhe mbrojtësit e viktimave për të ndihmuar në ndërtimin e qasjes së ndjeshme brenda hetimit. Në disa vende, policia ushtarake dhe shërbimet e prokurorisë e vijojnë të njëjtin trajnim për dhunën seksuale të cilin e vijojnë edhe hetuesit dhe prokurorët civil. Ushtria amerikane ka mbajtur kohëve të fundit kurse për hetuesit lidhur me sulmin seksual, dhe disa shërbime e kanë caktuar personelin e specializuar në hetimin dhe ndjekjen e veprave penale të abuzimit seksual. Po kështu, Forcat Irlandeze të Mbrojtjes i kanë hetuesit e kualifikuar të veprave seksuale brenda policisë ushtarake dhe mbajnë kurse trajnimi për hetimin e veprave seksuale, me theks të veçantë në reagimin e përshtatshëm dhe mbështetjen e viktimave. Hetuesit gra dhe burra duhet të jenë në dispozicion.

KUTIA 9: MASAT MBROJTËSE NË GJYKIMET PËR VEPRAT E ABUZIMIT SEKSUAL

- Masat e konfidencialitetit për ta mbrojtur identitetin e viktimës nga shtypi dhe publiku, siç është mos-publikimi i emrit të viktimës në të dhënat publike.
- Rregullat e provave dhe të procedurës që i kundërvihen supozimeve seksiste për pëlqimin nga gratë. Për shembull, rregullat duhet të specifikojnë se nuk mund të konsiderohet se ka pëlqimi aty ku ka shtrëngim, ose me heshtje ose mos-rezistencë nga viktimat. Nuk duhet të ketë ndonjë kërkesë për dëshmi konfirmuese ose provë rreth rezistencës.
- Rregullat e provave dhe procedurat që e parandalojnë “riviktimizimin” e viktimës, për shembull, nëpërmjet pyetjeve rreth sjelljes së saj të mëparshme seksuale apo veshjes, apo dëshmimeve në lidhje me “reputacionin” e viktimës.
- Rregullat e gjykitit që u japin fuqinë gjykatësve për ta ndaluar çdo lloj të bezdisjes apo ngacmimit të viktimës nga ana e avokatit mbrojtës.
- Masat mbështetëse për viktimën për t’ia lehtësuar përvojën e viktimës, gjatë dhënies së dëshmisë, siç është lejimi i personit mbështetës të jetë i pranishëm me viktimën në gjykatë.
- Komunikimet ndërmjet viktimës dhe çdo mbrojtësit/këshilltarit mbeten konfidenciale (“të privileguara”), përveç nëse viktimat heq dorë nga ky privilegj.

Burimi: Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg dhe Robin Mejia, “hetimi dhe ndjekja penale e dhunës seksuale”, Dhuna seksuale dhe Llogaridhënia, seria e punimeve (Berkeley, CA: Universiteti i Kalifornisë, 2011), f. 45–47, 51.

Gjyqtarët dhe hetuesit duhet të jenë të arsimuar për t’i kuptuar reagimet e mundshme të viktimave të abuzimit seksual (duke i përfshirë edhe ato që mund të duken se e dëmtojnë kredibilitetin e viktimave si dëshmitarë), si dhe të kriterëve specifike për sigurimin e provave në mbështetje të akuzave. Kutia 9 i liston masat mbrojtëse kryesore që duhet të vendosen gjatë gjykitit për abuzim seksual, pavarësisht se a është gjykatë civile ose ushtarake.

Viktima duhet ta ketë mundësi për të paraqitur ankesë në gjykatë civile për rishikim të vendimit të shërbimit të prokurorisë ushtarake për mos ngritjen e akuzave, dhe duhet të vazhdojë të merr shërbime mbështetëse në këtë rast.

Komunikimi i rezultatit të hetimit duhet të trajtohet me kujdes. Do të ketë raste të pashmangshme kur merret vendimi për mos ndjekje penale për shkak të problemeve në përmbushjen e standardeve teknike lidhur me provat. Kjo nuk do të thotë se ankuesi nuk është kredibil. Megjithatë, këtu shfaqet rreziku i reagimit të ashpër ndaj ankuesit: përmes veprimeve formale kundër tij për shkak të ankesës qëllimkeqe ose të bezdisshme, apo hakmarrje joformale në formën e lëçitjes dhe nxitjes së thashethemeve. Ekziston edhe rreziku që mos-vazhdimi i ndjekjes të çojë në ulje të besimit në sistemin e ankesave, d.m.th. i frikëson viktimat tjera nëse kanë nevojë për të parashtruar ankesë.

5.9 Trajtimi i ankesave gjatë operacioneve shumëkombëshe

Ankesat nga personeli ushtarak

Pranimi dhe trajtimi i ankesave nga personeli në misione jashtë vendit njihet nga institucionet e ombudpersonit për forcat e armatosura si punë e vështirë nga aspekti logjistik. Në operacione shumëkombëshe mund të jetë e paqartë se ku duhet të parashtrohet ankesa. Janë dhënë disa udhëzime sa i përket misionëve të NATO-së nga standardet e sjelljes të NATO-së¹². Duhet në veçanti të ofrohet mundësia e personelit në misione jashtë vendit që të kenë qasje në shërbime mbështetëse. Kur trupat britanike ishin të dislokuara në Afganistan, për shembull, SSAFA për bamirësi e zgjati orarin e punës së linjës ndihmëse të telefonit për t'i njoftuar lidhur me mbështetjen, duke përfshirë informatat lidhur me parashtrimin e ankesës.

U paraqitën sfida të veçanta kur personeli kishte pësuar ngacmim seksual ose abuzim nga pjesëtarët e forcave të armatosura të ndonjë partneri të koalicionit, dhe ku partneri i koalicionit kishte nivel më të ulët të kuptimit të kësaj sjellje të pahijshme dhe nuk i kishte të zhvilluara mekanizmat e reagimit. Në disa raste të tilla, viktimat nuk mbështeteshin në mënyrë adekuate dhe kryerësi nuk është dënuar në mënyrë të përshtatshme. Në këtë situatë komplekse, mund të jetë e dobishme që eprorët e viktimës në forcat e saj të armatosura të ushtrojnë presion mbi forcat e armatosura partnere për të siguruar hetim dhe përgjegjësi të duhur.

Ankesat nga civilët lidhur me eksploatimin dhe abuzimin seksual

Eksploatimi dhe abuzimi seksual të kryera nga pjesëtarët paqeruajtës dhe të misionëve tjera ndërkombëtare ushtarake kundër pjesëtarëve të komunitetit lokal po e kapë vëmendjen ndërkombëtare gjithnjë e më tepër. Duhet të kuptohet që në fillim se ka pengesa të mëdha për civilët e abuzuar nga pjesëtarët e një ushtrie të huaj për të parashtruar ankesë. Siç është përshkruar nga një ekspert i Komisionit të OKB-së për të Drejtat e Njeriut, nën-Komisioni për Promovimin dhe Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut:

Në llojet e situatave ku është vendosur një OMP [Operacion për Mbështetje të Paqes], mund të ketë vështirësi në komunikim, që e vështirëson informimin e popullatës për atë se si mund të ankohen, vështirësi në udhëtim gjë që e vështirëson arritjen në vendin ku duhet të depozitohet ankesa, dhe, mbi të gjitha, mungesë të besimit në çdo formë të procedurës së ankesave. Kjo mund të jetë për shkak se popullata nuk e ka pasur përvojën e llogaridhënies efektive për veprimet e qeverisë apo përvoja e tyre me OMP mund t'i bëjë që të supozojnë se llogaridhënia efektive nuk realizohet në praktikë, pavarësisht nga retorika. Përveç kësaj, mund të ketë ngurrim kulturor për raportimin e llojeve të caktuara të veprave penale, veçanërisht atyre të natyrës seksuale.¹³

Nën-raportimi domethënës i eksploatimit dhe abuzimit seksual në misionet e OKB-së në Republikën Demokratike të Kongos, Haiti, Liberi dhe në Sudanin e Jugut u konfirmua nga një mision i ekspertëve të OKB-së në vitin 2013, për shembull. Kontigjentet ushtarake pretenduan se nuk ishin në dijeni se personeli i tyre i kishte shkelur politikat e misionit rreth eksploatimit dhe abuzimit seksual, gjë që kontribuon në “kulturën e shmangies së zbatimit”.¹⁴ Policia ushtarake nuk ishte ngarkuar për parandalim të eksploatimit dhe abuzimit seksual, dhe kishte kapacitet të dobët hetimor.¹⁵

Në qoftë se një ankesë parashtrohet kundër një pjesëtarit të një kontigjenti ushtarak kombëtar, shteti prej nga janë ato forca zakonisht i ka kompetencat ekskluzive penale dhe disiplinore për të hetuar, e jo sistemi i drejtësisë së vendit nikoqir ose ndonjë shtet i tretë (përveç nëse, në parim, akti përbën krim ndërkombëtar).¹⁶ Edhe pse ka arsye të forta për këtë marrëveshje, ajo është problematike në praktikë. Shumë shpesh ushtritë në fjalë kanë pak zotim për ta ndjekur penalisht

personelin e tyre për aktet e sjelljes së pahijshme dhe abuzimit seksual, dhe pretendimet nuk mund të hetohen në mënyrë të mjaftueshme dhe të thukët. Rotacioni i shpejtë i personelit e pengon mbledhjen efektive të provave. Pavarësisht nëse hetimi është efektiv apo jo, procedura nuk mundet gjithmonë të sillet ku duhet. Akuza ndoshta nuk e pasqyron në mënyrë adekuate seriozitetin e asaj që pretendohet të ketë ndodhur; dhe madje kur një person ndëshkohet, dënimi ose gjoka ndoshta nuk e pasqyron në mënyrë adekuate seriozitetin e asaj që është dëshmuar të ketë ndodhur.¹⁷

Në misionet e NATO-së, Standardet e Sjelljes së NATO-s e rregullojnë emërimin e shpejtë të oficerit të hetimit për ta kryer hetimin paraprak fakt-mbledhës, dhe referimin pranë autoritetit përkatës kombëtar.¹⁸ Megjithatë, standardet e sjelljes nuk japin udhëzime të qarta për mënyrën se si duhet të vazhdojnë hetimet, si sigurohet masa disiplinore ose si mbrohet dhe përkrahet viktimat.

Në misionet e OKB-së, autoriteti dhe përgjegjësia për ta hetuar një pretendim për shkelje të rëndë nga një pjesëtar i kontingjentit ushtarak mbetet me ushtrinë dhe/ose shtetin në fjalë. Versionet më të fundit të marrëveshjeve model ndërmjet Kombeve të Bashkuara dhe forcave paqeruajtëse ia japin autoritetin Kombeve të Bashkuara për t'i filluar hetimet mbi pretendimet e eksploatimit dhe abuzimit seksual nëse vendi që kontribuon me trupa nuk është në "gjendje apo i gatshëm" për hetime¹⁹. Roli i OKB-së megjithatë shpeshherë është i kufizuar sa i përket ofrimit të përkrahjes në hetime dhe logjistike për hetimet që kryhen nga vendi që kontribuon me trupa. Boshllëqet në kompetenca ende lindin kur shtetet nuk i kanë ndryshuar rregullat administrative, rregulloret dhe kodet që rregullojnë ushtrinë, për t'i njohur në mënyrë të qartë të gjitha format e eksploatimit dhe abuzimit seksual si sjellje të pahijshme të tyre.²⁰

"Udhëzimet për Hetime Paraprake - hetimi i pretendimeve për shkeljet e rënda që i përfshinë pjesëtarët ushtarak të kontigjenteve kombëtare, vëzhguesit ushtarak dhe policët civil që shërbejnë në misionet e Kombeve të Bashkuara në terren" ²¹, janë burim i shkëlqyer për ushtarakët në zhvillimin e procedurave hetimore gjatë misionit në lidhje me eksploatimin dhe abuzimin seksual. Ato e trajtojnë planifikimin e hetimit, konfidencialitetin, intervistimin e ankuesve dhe të dëshmitarëve, mbledhjen e provave, dhe raportimin. Kombet

e Bashkuara e kanë rekomanduar zhvillimin e gjykimit ushtarak në vendin ku ka ndodhur shkelja e supozuar; kurse për çështje më të vogla, mund të kryhet procedura disiplinore lokale. Kërkohen rregullime të kujdesshme për t'u siguruar se misioni e ka kapacitetin për hetime të shpejta dhe të plota të eksploatimit dhe abuzimit seksual. Misioni duhet të jetë i vetëdijshëm se viktimat e abuzimit seksual mund të jetë e cenueshme ndaj stigmatizimit nga vetë familja ose komuniteti i saj. Ankuesve duhet t'u ofrohet mbrojtje dhe referohen pranë shërbimeve mbështetëse lokale (të cilat misioni duhet t'i ndihmojë me fonde). Nëse ankesa e viktimës vërtetohet, viktimat duhet të kompensohet. Duhet të ekzistoj një sistem për t'iu përgjigjur kërkesave të atësisë lidhur me fëmijët që personeli i misionit mund t'i ketë lindur me gratë lokale.

Kur shkelësit nuk gjykohen në shtetin nikoqir, duhet të bëhen përpjekje për ta komunikuar rezultatin e gjykimit viktimave dhe komuniteteve të tyre, kështu që (me shpresë) ata e shohin se është ndarë drejtësia. Në qoftë se perceptohet se personeli ushtarak që abuzon me burra, gra dhe fëmijë vendas kalojnë pa u ndëshkuar - për shembull, kur shkelësi i pretenduar thjesht riatdhesohet në shtëpi - kjo e minon kredibilitetin e gjithë misionit.

5.10 Zbatimi i sanksioneve

Mekanizmat e llogaridhënies jo vetëm që duhet të sigurojnë se autorët e krimit ndëshkohen, por duhet gjithashtu t'i mbajnë mbikëqyrësit përgjegjës për të siguruar që diskriminimi, ngacmimi, bullizmi dhe abuzimi të mos tolerohen. Kjo mund ta përfshijë disiplinimin e çdo komandanti që nuk ndermerr hapa të arsyeshëm për ta identifikuar dhe ndaluar ngacmimin ose për të siguruar mjedis të sigurt. Për shembull, në Forcat e Armatosura të Sllovenisë, pas një rasti të sjelljes brenda një njësie, komandantëve iu jepen 15 ditë për të arritur një "mjedis të shëndetshëm". Për ta parandaluar sjelljen e pahijshme, komandantët e lartë duhet vazhdimisht t'i mbajnë llogaridhënës komandantët vartës për mbështetjen dhe ruajtjen e një klime të komandës së njësisë e cila e promovon respektin, tolerancën dhe diversitetin, dhe nuk e toleron ngacmimin seksual, diskriminimin, bullizmin apo sulmin seksual.

Duhet gjithashtu të njihen përgjegjësitë institucionale ndaj viktimave të sjelljes së pahijshme gjinore. Shembulli 10 e përshkruan një qasje të zhvilluar në Australi e cila i aplikon parimet e drejtësisë restorative

SHEMBULLI 10: PROGRAMI PËR ANGAZHIM RESTORATIV I FORCËS AUSTRALIALE TË MBROJTJES

Në vitin 2012, Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut publikoi një Rishikim të trajtimit të grave në Forcat Australiane të Mbrojtjes. Një nga pengesat për pjesëmarrjen së plotë të grave dhe për avancimin në ushtrinë e Australisë është identifikuar si “kulturë ende e përdorur, në disa raste, nga udhëheqja e dobët dhe sjellja e papranueshme, që përfshinë përjashtimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin seksual” (f.22). Rishikimi gjeti se shumë viktime të ngacmimit seksual, diskriminimit seksual dhe abuzimit seksual nuk raportohen nga frika e viktimizimit, izolimit nga kolegët dhe ndikimit negativ në karrierën e tyre. Shqyrtimi për më tepër tregoi se udhëheqja e dobët ishte gjë e përbashkët e atyre rasteve.

Si reagim ndaj pretendimeve për abuzim seksual dhe formave të tjera të abuzimit brenda forcave të armatosura ishte zhvillimi i Programit të Mbrojtjes për angazhim restorativ ndaj abuzimit. Në bazë të programeve të drejtësisë restorative, Programi i Angazhimit Restorativ ia jep viktimave të abuzimit mundësinë për ta treguar historinë e tyre personale të abuzimit (deri në masën që ata dëshirojnë) dhe ndikimet e saj në jetën e tyre, pjesëtarëve me gradë të lartë të mbrojtjes (OF-6 ose më lart), dhe që historia e tyre e abuzimit të dëgjohet dhe pranohet si dhe të ketë reagim nga ushtria. Një angazhim restorativ normalisht e përfshinë ankuesin, personin mbështetës, ushtarakun me gradën më të lartë dhe një lehtësues të pavarur. Roli i ushtarakut është që ta dëgjojë historinë e viktimës, dhe të “futet në lëkurën e saj”. Seancat janë konfidenciale.

Pjesa më e madhe e përgatitjes shpenzohet në konferencën para se palët të takohen. Nga pjesëtari i lartë ushtarak do të kërkohet që ta vijojë trajnimin për procesin para se të zgjidhet për të marrë pjesë në konferencë. Viktima do të përgatitet për konferencë përmes sesioneve të informimit dhe këshillimit. Këshillimi është gjithashtu në dispozicion gjatë dhe pas sesioneve, ku ankuesi e ka të drejtën në deri 20 seanca të këshillimit.

Që nga tetori 2014, 116 përfaqësues të lartë të mbrojtjes kishin marrë pjesë në konferenca të veçanta të angazhimit restorativ. Programi e ka dëshmuar vlerën për viktimat e abuzimit dhe ushtrinë. Për viktimat, kjo është një përvojë e fuqishme dhe shpesh e rëndë. Për ushtrinë, ajo ka krijuar një pasqyrë të ndikimeve të thella të abuzimit dhe e ka zhvilluar të kuptuarit e dështimeve kulturore dhe sistematike që mund ta ketë mundësuar abuzimin, ose keqmenaxhimin e raportimit të abuzimit nga ana e ushtrisë. Kjo e ka rritur angazhimin e pjesëtarëve të ushtrisë për të nisur reformat kulturore, shtuar diversitetin dhe përfshirjen e saj në tërë organizatën.

Burimet: Rey Juan Carlos University, Komisioni Australian për të drejtat e njeriut dhe Forca Australiane e Mbrojtjes, UNSCR 1325 Reload, 2015; Komisioni Australian për të drejtat e njeriut, Shqyrtim i trjaktimit të grave në forcat mbrojtëse australiane, Udhëzues për komunitetin, Faza 2 (Sidnej, NSW: Komisioni Australian për të drejtat e njeriut, 2012); korrespondencë personale nga Alex Shehadie, Komisioni Australian për të drejtat e njeriut, 28 qershor 2015.

për ta lehtësuar procesin ku dëgjohej përvoja e viktimës, pranohet dhe reagimi bëhet nga ana e forcave të armatosura.

Shembuj të praktikave që promovojnë e llogaridhënien përfshijnë:

- Të gjitha pretendimet rreth diskriminimit, ngacmimit, bullizmit apo sulmit seksual i referohen organit përkatës hetimor.
- Publikimi i ndëshkimeve për sjellje të pahijshme apo vepra penale.
- Përfshirja e monitorimit të çështjeve të diversitetit në vlerësimet e gatishmërisë (për shembull, trajnime tremujore për njoftim, vlerësimet e gatishmërisë operacionale, inspektimet) për ta siguruar zbatimin dhe respektimin e programit.
- Udhëheqja e lartë angazhohet me komandat vartëse për t'i shqyrtuar rezultatet dhe progresin në vlerësimet e klimës së komandës.

Çdo ankesë duhet ta nxis rishikimin e mangësive institucionale që çuan në mos-parandalim të sjelljes së pahijshme. Kjo është diskutuar më tej në Seksionin 6.4

Endnotes

1. Departamenti i Mbrojtjes, Politika e Forcave të Mbrojtjes për marrëdhëniet ndërpersonale në Forcat e Mbrojtjes, 2003.
2. Shtabi, Departamenti i Armatës, “Rregullorja e armatës 600-20 për personelin - Komanda e përgjithshme e komandës së armatës” (Uashington, DC: Shtabi, Departamenti i Armatës, 6 nëntor 2014), f. 95.
3. Një shembull tjetër është Departamenti Amerikan i Mbrojtjes, “listë e kontrollit e komandantit për 30 ditë për raportet e pakufizuara të sulmeve seksuale”, pa datë, f. 4, www.sapr.mil/public/docs/policy/toolkit/Commander_Checklist_for_Unrestricted_Reports_20150122.pdf.
4. Koordinatorët për përgjigje ndaj sulmeve seksuale të ushtrisë amerikane (SARC) vijnë trajnim të veçantë, duke e përfshirë trajnimin se si të jesh mbrojtës i viktimës. Disa janë personel me detyrë aktive, ndërkohë që shumë janë civil, rezervistë apo pjesëtarë të Gardës Kombëtare. SARC-të ofrojnë shërbime dhe trajnime personelit ushtarak, stafit civil të Departamentit të Mbrojtjes, familjeve dhe kontraktorëve ushtarak. Roli i tyre është që të jenë personi “për ta vizituar” për çështje që lidhen me abuzimin seksual, duke i përfshirë viktimat, komandantët, mbikëqyrësit dhe ushtarakët tjerë. SARC-të gjithashtu krijojnë marrëdhënie bashkëpunimi me reaguesit tjerë të parë ushtarak në rastet e abuzimit seksual, si dhe me agjencitë civile.
5. Instituti kombëtar i kërkimeve në fushën e mbrojtjes “Sulmi seksual dhe ngacmimi seksual në ushtrinë amerikane vlerësimet për anëtarët e shërbimit në detyrë aktive nga 2014 RAND Military Workplace Study” (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2014), f. 20.
6. Komisari Parlamentar për Forcat e Armatosura, “Raporti Vjetor 2014”, punim i shtypur nga Bundestagu gjerman 18/3750, 2015, f. 44.

7. Komisari Parlamentar për Forcat e Armatosura, "Raporti Vjetor 2013", punim i shtypur nga Bundestagu gjerman 18/300, 2014, f. 38.
8. Në disa vende, disa akte të ngacmimit seksual janë penalizuar (për shembull, neni 264 i Kodit Penal të Kanadasë për "Ngacmime Penale"). Për qëllim të këtij doracak, ngacmimi seksual i referohet akteve jo-penale. Aktet penale të ngacmimit seksual duhet të konsiderohen në të njëjtën mënyrë si abuzimi seksual.
9. Komisionari parlamentar për Forcat e Armatosura, shënimi 7 më lart, në f. 37.
10. Qasjet e ndryshme ndaj disiplinës dhe drejtësisë ushtarake, si dhe mbrojtje të drejtave të njeriut të përfshira, janë sqaruar në Hans Born dhe Ian Leigh, "Disiplina dhe drejtësia ushtarake", në Doracakun e Hans Born dhe Ian Leigh, për të drejtat e njeriut dhe liritë themelore të Personelit të forcave të armatosura (Varshavë: OSBE/ODIHR, 2008).
11. Departamenti i Drejtësisë, Udhëzimi për hetimin e sulmit seksual me të rriturit (Uashington, DC: Departamenti i Mbrojtjes i SHBA, 2013), f. 5-7, përmban hollësi të mëtutjeshme të trajnimit të duhur për hetuesit. Udhëzime për mbledhjen e provave të sulmit seksual janë dhënë në UNODC, Doracakun për reagime efektive policore në rastet e dhunës ndaj grave (Nju Jork: UNODC 2010), f. 55-58; Liz Kelly, "Praktikat premtuese për adresimin e dhunës seksuale", raporti për takimin e grupit të ekspertëve, dhuna ndaj grave: Praktikat e Mira në Luftimin dhe eliminimin e dhunës ndaj grave (Vienë: Divizioni i OKB-së për Avancimin e Grave 2005), f. 5 Rekomandimet për hetimin e dhunës seksuale janë formuluar në Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg dhe Robin Mejia, "Hetimi dhe ndjekja e dhunës seksuale", Seria e Dokumenteve Punuese të Projektit për Dhunën Seksuale & Llogaridhënie (Berkeley, CA: Universiteti i Kalifornisë, 2011), ff. 21–25.
12. NATO, Direktiva e Komandës Bi-Strategjike 40-1, Integrimi i Rezolutës 1325 dhe perspektivës gjinore në Strukturën e Komandës së NATO-së, Aneksi B (Mons / Norfolk, VA: NATO, 2012).
13. Françoise Hampson, "Dokumenti i punës për llogaridhënie e personelit ndërkombëtar që marrin pjesë në operacione të mbështetjes së paqes", UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2005/42, Kombet e Bashkuara, 7 korrik 2005, para. 54.
14. TThelma Awori, Cathrine Lutz dhe Paban J. Thapa, "Raporti final i misionit të ekspertëve për vlerësimin e rrezeve në kuadër të përpjekjeve parandaluese të abuzimit të eksploatimit dhe abuzimit seksual në MINUSTAH, UNMIL, MONUSCO, dhe UNMISS", raporti i përgatitur për Departamentin e OKB-së për Operacionet Paqëruajtëse, 3 nëntor 2013, f. 3.
15. Ibid., pp. 20–21.
16. Hampson, shënimi 13 më lart, par. 46. Diskutim më i hollëshëm i çështjeve të kompetencave në lidhje me veprat penale dhe aktet e abuzimit seksual dhe eksploatimit që bëhet nga personeli ushtarak në misionet përtej fushëveprimit të këtij doracak. Mirëpo shih Sekretari i Përgjithshëm i OKB-së, "Strategjia gjithpërfshirëse për eliminimin e eksploatimit dhe abuzimit seksual në Operacionet e ardhshme Paqërujtëse të OKB-së", Raporti Zeid, UN Doc. A/59/710, OKB, 2005; Melanie O'Brien, "Kompetenca kombëtare dhe ndërkombëtare penale mbi personelin paqëruajtës të Kombeve të Bashkuara për krimet me bazë gjinore ndaj grave", tezë e doktoratës, Universiteti i Nottingham, 2010; Róisín Burke, "Disiplina e trupave dhe veprat seksuale të kryera nga paqëruajtësit ushtarak të OKB-së: Reagimi i OKB-së – ecja përtej status kuos aktuale?" Dokument Pune nr 1.5, i paraqitur në punëtori, Universiteti Nacional i Australisë, -9 dhjetor 2011. Diskutim i përgjithshëm për kompetencat e sistemit të drejtësisë ushtarake në kornizën e OSBE-së, janë dhënë në Born dhe Leigh, shënimi 10 më lartë.
17. Hampson, shënimi 13 më sipër, para. 64; shih edhe Burke, ibid.
18. NATO, shënimi 12 më sipër
19. Burke, shënimi 16 më sipër, f.37
20. Sekretari i Përgjithshëm i OKB-së, "Masat e veçanta për mbrojtjen nga shfrytëzimi seksual dhe abuzimi seksual", raporti i Sekretarit të Përgjithshëm, UN Doc. ST / SGB / 2003/13, Asambleja e OKB-së Përgjithshme, Sesioni gjashtëdhjetenëntë, 2015, para. 58.
21. Departamenti i OKB-së për Operacionet Paqëruajtëse, "Direktivat për çështjet disiplinore që i përfshijnë oficerët e policisë civile dhe vëzhguesit ushtarakë", DPKO/JMD/03/00994 (Nju Jork: Departamenti i OKB-së për Operacionet Paqëruajtëse, pa datë), Shtojcën B.

6

MONITORIMI DHE MËSIMI NGA ANKESAT ME BAZË GJINORE

6.1 Hyrje

Strukturat dhe sistemet e forta dhe efektive të monitorimit dhe mbikëqyrjes janë komponentët kryesorë të një mekanizmi të ankesave. Mbikëqyrja i përfshin sistemet që i ndihmojnë forcave të armatosura në respektimin e standardeve të mirësjelljes, të sigurojnë që vlerat e tyre janë në përputhje me ato të shoqërisë së gjerë dhe të mësojnë nga përvoja.

Strukturat dhe sistemet e monitorimit dhe mbikëqyrjes ndryshojnë shumë nga njeri shtet në tjetrin. Një diskutim i hollësishëm i mbikëqyrjes së forcave të armatosura gjendet në Doracakun e DCAF-it për institucionet e Ombudspersonit për Forcat e Armatosura. Ky seksion e shqyrton monitorimin e ankesave me bazë gjinore nga:

- mekanizmat e mbikëqyrjes së brendshme, duke përfshirë edhe komandantët dhe udhëheqësit tjerë, inspektorët e përgjithshëm dhe individët përgjegjës për mbikëqyrjen e aspekteve si burimet njerëzore, trajnimet dhe ndryshimeve organizative;
- mekanizmat e jashtëm të pavarur të mbikëqyrjes, si IKDNJ dhe Institucionet e ombudspersonit për Forcat e Armatosura.

E dimë se diskriminimi, ngacmimi, bullizmi dhe abuzimi i lidhur gjinor nën-raportohen (siç diskutohet në Seksionin 2.6). Kështu që, për ta kuptuar nëse kjo sjellje e pahijshme është e përhapur, nuk mjafton vetëm monitorimi i ankesave. Mekanizmat e mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme duhet të jenë proaktive në monitorimin e shkallës së barazisë gjinore në kuadër të forcave të armatosura dhe të kulturës institucionale për sa i përket diversitetit dhe barazisë.

Ky seksion i përmban paragrafët e mëposhtëm.

- Monitorimi i vazhdueshëm i progresit drejt barazisë gjinore në vendin e punës.
- Monitorimi i trajtimit të ankesave me bazë gjinore.
- Të mësuarit nga ankesat.

6.2 Monitorimi i vazhdueshëm i progresit drejt barazisë gjinore në vendin e punës

Shumë qasje janë përdorur me sukses nga mekanizmat e brendshëm dhe nga organet e jashtme të mbikëqyrjes për ta monitoruar dinamikën gjinore dhe barazinë e mundësive brenda forcave të armatosura. Ato përfshijnë:

- mbledhjen, analizimin dhe raportimin sistematik të të dhënave të zbërthyer sipas seksit;
- sondazhet e rregullta të mjedisit dhe vlerësimet me personelin gra dhe burra të cilat i ekzaminojnë çështjet në vendin e punës dhe kënaqësinë e përgjithshme (forcat e armatosura të Finlandës, Norvegjisë, Mbretërisë së Bashkuar dhe Shteteve të Bashkuara, për shembull, e realizojnë anketën “klime të punës”);
- intervistat dhe fokus grupet;
- intervistat/anketat në përfundim të shërbimit;
- bashkëpunimi me studiues dhe hetues të jashtëm;
- të dhënat e pavarura, si raportet e organizatave vendore dhe ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe shërbimet e grave.

Informacioni nga këto burime duhet të analizohet përkrah të dhënave në lidhje me ankesat e paraqitura, trajtimin dhe rezultatet e tyre. Idealisht, përdoren edhe burimet anonime të informacionit për ta krijuar një përhapjen bazë të diskriminimit, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit me bazë gjinore me të cilën krahasohet numri i ankesave. Nëse ka pak ankesa rreth diskriminimit dhe ngacmimit, përderisa masat tjera tregojnë se ekzistojnë këto probleme, kjo tregon se ka probleme me sistemin e ankesave. Komisari i Britanisë për ankesat gjatë shërbimit për Forcat e Armatosura, për shembull, i krahason të dhënat e veta ankimore me informatat nga Ministria e Mbrojtjes nga anketa rreth ngacmim seksual, anketa e vazhdueshme për sjelljet në Forcat e Armatosura, anketa e të trajnuarve të rekrutuar dhe raportet mbi barazinë dhe diversitetin.

Kutia 10 i tregon disa lloje të të dhënave të ndara sipas seksit në lidhje me rekrutimin, mbajtjen dhe përparimin që duhet të mblidhen sistematikisht si pjesë e monitorimit të vazhdueshëm të barazisë gjinore në fuqinë punëtore. Siç është diskutuar në seksionin 2.5, mosha e një personi, përkatësia etnike, orientimi seksual, identiteti gjinor dhe karakteristikat tjera ndikojnë mbi mënyrën se si ata mund ta përjetojnë diskriminim, së bashku me gjininë e tyre. Në forcat e armatosura, grada e një personi mund të jetë një faktor i rëndësishëm lidhur me cënueshmërinë e tyre ndaj sjelljes së pahijshme. Është pra e

KUTIA 10: PRAKTIKA E MIRË NË MBLEDHJEN DHE PËRDORIMIN E TË DHËNAVE TË ZBËRTHYERA SIPAS SEKSIT PËR TA MONITORUAR BARAZINË GJINORE

Rekrutimi

- Mbledhja e të dhënave për seksin e kandidatëve në çdo fazë të procesit të rekrutimit, duke e krahasuar përqindjen e grave dhe burrave që kalojnë çdo fazë, dhe shqyrtimi i pengesave për grupet e nën-përfaqësuar.
- Përdorimi i të dhënave për diversitetin e forcës, duke e përfshirë përfaqësimin e grave dhe burrave në shërbime dhe role të veçanta, në vendimet rreth rekrutimit (shih shembullin e Fletnotimin rreth Diversitetit të Shtabit të Ndërkombëtar i NATO-së në Shtojcën 2).
- Rishikimi periodik i programit të rekrutimit krahasuar me objektivat e saj, duke i hetuar arsyet pse ndonjë objektiv nuk është përmbushur dhe për identifikimin e zgjidhjeve.

Kaktimi, zhvillimi i karrierës, dërgimi në mision, gradimi dhe pagat

- Mbledhja dhe analizimi në mënyrë rutinore i statistikave rreth personelit gra dhe burra në të gjitha fazat e karrierës së tyre, duke përfshirë:
 - ✓ përqindjen e grave dhe burrave të çdo grade;
 - ✓ njësitë në të cilat gratë dhe burrat shërbejnë, me vëmendje të veçantë për përqindjen e grave në funksione të specializuara;
 - ✓ Normat e pjesëmarrjes së grave dhe burrave në trajnimet e specializuara, mentorimit dhe programet e udhëheqjes;
 - ✓ Shkalla e dërgimit në misione të grave dhe burrave;
 - ✓ pagat përkatëse të grave dhe burrave të gradës së njëjtë;
 - ✓ aplikimet e bëra dhe grantet e miratuara për gratë dhe burrat në kuadër të dispozitave për lehtësime familjare;
 - ✓ normat e mbajtjes së grave dhe burrave;
 - ✓ arsyet e dhëna nga gratë dhe burrat për braktisjen e trajnimit ose largimit nga shërbimi.
- Raportimi periodik mbi progresin e barazisë gjinore nëpër një varg të treguesve kryesor.

rëndësishme që të mblidhen dhe të analizohen të dhënat në të gjitha këto dimensionet, aq sa është e mundur, në mënyrë që t'i kuptojmë pengesat specifike dhe diskriminimin me të cilin përballen nëngrupet e veçanta në kuadër të forcave të armatosura (për shembull, gratë e pakicave etnike apo burrat homoseksualë të rekrutuar).

Më shumë informata mbi monitorimin e barazisë gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore në kuadër të forcave të armatosura mund të gjenden në DCAF, OSBE, OSBE/ODIHR Shënim Udhëzues, Integrimi i perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e brendshme në kuadër të Forcave të Armatosura.

6.3 Monitorimi i trajtimit të ankesave me bazë gjinore

Monitorimi i barazisë gjinore në vendin e punës është plotësues për monitorimin e fokusuar dhe vlerësimin e trajtimit të ankesave me bazë gjinore. Mekanizmat e monitorimit brenda forcave të armatosura dhe mekanizmat e jashtëm të mbikëqyrjes duhet të bëjnë përpjekje për realizimin e pikave të cekura në vijim:

- Rregullisht t'i shqyrtojnë të dhënat e ankesave të diskriminimit seksual, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit për t'i identifikuar trendet dhe për t'i kontrolluar afatet kohore, konsistencën, transparencën dhe barazinë e procedurave dhe sanksioneve. Nëse ka hedhje joproporcionale të ankesave, dështim për të hetuar, dështim në vërtetim të ankesave ose dështim në disiplinim të kryerësve në mënyrë të përshtatshme, atëherë duhet të hetohen arsyet prapa kësaj. Për ta bërë këtë, kërkohet:
 - të mbahen të dhënat e të gjitha ankesave të diskriminimit seksual, ngacmimit, bullizmit dhe abuzimit, si dhe të hetimeve, gjetjeve dhe zgjidhjes së tyre;
 - ka përkufizime të standardizuara të llojeve të ndryshme të sjelljes së pahijshme (për shembull, ngacmimi seksual, abuzimi seksual) dhe të zgjidhjeve në dispozicion (të bazuara apo të pabazuara) për ta mundësuar krahasimin e të dhënave.
- Të kontrollohet nëse individët të cilët kanë parashtruar ankesë e kanë bërë këtë vetëm për qëllime të hakmarrjes.
- Publikimi i statistikave për numrin e ankesave të pranuar për diskriminim seksual, ngacmim, bullizëm dhe abuzim, si dhe natyrën e ankesave dhe pasojat (ndërkohë që, natyrisht nuk zbulohet asnjë detaj që mund t'i identifikojë viktimat ose kryerësit e supozuar por të pandëshkuar).

Monitorimi duhet gjithashtu ta matë se sa është personeli i vetëdijshëm për mekanizmat e ndryshëm të ankesave, si dhe nivelin e tyre të besimit në sistemin e ankesave.

6.4 Të mësuarit nga ankesat

Forcat e armatosura duhet ta kenë strategji të qartë të të mësuarit nga ankesat, dhe t'i kushtojnë vëmendje të veçantë ankesave për diskriminim, ngacmim, bullizëm apo abuzim seksual apo homofobik në kuadër të strategjisë së mësimi. Hapat e rëndësishëm në procesin e mësimi përfshijnë si vijon.

- Në çdo rast të ankesës, bëhen përpjekje për t'i identifikuar dhe regjistruar mësimet.
- Kryerja e rregullt e analizave gjinore e të gjitha ankesave, shqyrtimi i llojeve të ndryshme të ankesave nga burrat dhe gratë (pavarësisht se a duken të jenë me bazë gjinore, apo jo), dhe shqyrtimi i shkaqeve. Kjo e përfshinë shqyrtimin se si ankesat që nuk i referohen gjinisë apo seksit në fakt mund të jenë të lidhura me rolet gjinore që i janë caktuar ankuesve apo kulturës në njësitë e tyre në lidhje me gratë dhe burrat.
- Kërkohen shkaqet bazë të diskriminimit, sjelljes së pahijshme dhe trajtimit të padrejtë, duke e përfshirë mungesën e mbikëqyrjes të duhur, mungesën e trajnimit dhe/ose politikat apo udhëzimet e paqarta.
- Në bazë të këtij shqyrtimi dhe analize, identifikohen rekomandimet për ndryshime apo shqyrtim të mëtejshëm. Të përcillen duke i modifikuar politikat, procedurat, trajnimin, edukimin dhe veprimin (ose, nëse nuk mund të bëhen ndryshimet e tilla drejtpërdrejtë, të bëhen rekomandimet për ndryshime), dhe pastaj të vlerësohet ndikimi i atyre ndryshimeve.
- Gjatë vizitave të rregullta në baza dhe reparte, të rishikohet nëse rekomandimet e mëparshme në lidhje me ankesat janë zbatuar, dhe zbatimi i tyre të trajtohet si aspekt i gatishmërisë operative.

Mendoni për përfshirjen e hisedarëve dhe ekspertëve të jashtëm në këtë proces të monitorimit dhe të mësimi, si p.sh. nëpërmjet një grupi të pavarur të monitorimit (Shembulli 11).

Komanda e lartë duhet të informohet periodikisht për problemet e

SHEMBULLI 11: GRUPI I PAVARUR I MONITORIMIT TË FORCAVE IRLANDEZE TË MBROJTJES

Gjatë vitit 2002 kishte disa debate publike në Irlandë rreth çështjes së ngacmimit dhe bullizmit në Forcat e Mbrojtjes. Ministri i Mbrojtjes u përgjigj duke e emëruar një komitet këshillues të jashtëm për ta hulumtuar këtë çështje, pikërisht për:

- Ta përcaktuar natyrën dhe shtrirjen e çdo ngacmimi, bullizmi, diskriminimi ose ngacmimi seksual brenda Forcave të Mbrojtjes;
- T'i rishikuar politikat dhe procedurat e Mbrojtjes për marrëdhëniet ndërpersonale brenda Forcave, veçanërisht për sa i përket ngacmimit, bullizmit, diskriminimit dhe ngacmimit seksual;
- T'i bërë rekomandimet për strategjitë dhe programet për zhvillimin e një kulture të bazuar në dinjitetin dhe respektin individual dhe të përbashkët.

Pas raportimit nga ky komision, u themelua grupi i pavarur i monitorimit (IMG) për ta mbikëqyrur zbatimin e rekomandimeve të saj në lidhje me ngacmimin, bullizmin, diskriminimin dhe ngacmimin seksual. IMG raportoi në vitin 2004, 2008 dhe 2014. Që nga 2014, IMG përbëhej nga gjashtë anëtarë: një ekspert i jashtëm, Dr Eileen Doyle, e cila e udhëhoqi hulumtimin fillestar në vitin 2002 të Komitetit të jashtëm këshilldhënës dhe e cila është kryesuese i IMG; një OF-6 përfaqësues i Forcave të Mbrojtjes; një përfaqësues e secilës prej shoqatave të oficerëve dhe gradave tjera; dhe drejtori i politikave njëkohësisht edhe ekspert i burimeve njerëzore nga Departamenti i Mbrojtjes.

Në secilin nga raportet e tij, IMG e shqyrton shkallën në të cilën janë miratuar rekomandimet e tij të mëparshme, por gjithashtu kërkon dëshmi të praktikave më të mira dhe të çështjeve të reja. Metodologjia e tij e përfshinë rishikimin e raporteve, të dokumenteve dhe të proceseve, së bashku me intervistat dhe takimet me individë dhe me grupe në të gjitha Forcat e Mbrojtjes, duke i përfshirë rekrutët në fazat e trajnimit, kadetët, oficerët e caktuar në punë kohët e fundit dhe shoqatat përfaqësuese të ndryshme.

Raportet nga IMG tërheqin vëmendje të madhe publike dhe parlamentare. Forcat e Mbrojtjes i shohin raportet si të dobishme si një metodë të "rikalibritimit të organizatës" çdo katër deri në gjashtë vjet, për t'u siguruar se i janë duke i marrë parasysh të gjitha aspektet e çështjeve të personelit, si dhe për të dhënë udhëzime për ndonjë nga sfidat e reja në zhvillim e sipër.

Burimi: Departamenti i Mbrojtjes dhe Forcave të Mbrojtjes së Irlandës, "raporti i tretë i Grupit të Pavarur Monitorimit", 2014, www.refence.e/website.sf/IMG3_2014 ; korrespondencë personale nga Jayne Lawlor, Forcat e Mbrojtjes irlandeze, 23 qershor 2015.

identifikuara nëpërmjet sistemit të ankesave. Raportimi periodik pranë organeve të jashtme të mbikëqyrjes, si parlamenti, ndonjë institucion i ombudspersonit apo IKDNJ (sipas rastit), për veprimet e ndërmarra për ta zvogëluar dhe eliminuar ngacmimin seksual, diskriminimin, bullizmin dhe abuzimin seksual gjithashtu ndihmon për të siguruar se këto çështje e kanë vëmendjen e komandës të lartë.

7

BURIME SHITESË MBI GJININË DHE ANKESAT

7.1 Doracakë dhe dokumente udhëzuese

Bastick, Megan dhe Valasek, Kristin (eds), Takëmi i veglave për Gjininë dhe Reformat e Sektorit të Sigurisë (Gjenevë: DCAF, OSBE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008).

Bastick, Megan, Udhëzues për Vetëvlerësimin gjinor për Policinë, Forcat e Armatosura dhe sektorin e drejtësisë (Gjenevë: DCAF, 2011).

Megan Bastick, Integrimi i perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e brendshme në kuadër të Forcave të Armatosura (Gjenevë: DCAF, OSBE, OSBE/ODIHR, 2014).

Bastick, Megan, Integrimi i gjinisë në Mbikëqyrjen e Sektorit të Sigurisë nga ana e institucioneve të Ombudspersonit dhe Institucioneve Kombëtare për të drejtat e njeriut (Gjenevë: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014).

Born, Hans dhe Leigh, Ian (eds), Doracak për të Drejtat e Njeriut dhe Liritë Themelore të Personelit të Forcave të Armatosura (Varshavë: OSBE/ODIHR dhe DCAF, 2008).

Buckland, Benjamin dhe McDermott, William, Institucionet e Ombudspersonit për Forcat e Armatosura: Doracak (Gjenevë: DCAF, 2012).

Komisioni për Gratë në Forcat e NATO-së, përmirësimi i baraspeshës gjinore: Një listë e zgjedhur e praktikave më të mira (Bruksel: NATO, 2008).

Polchar, Joshua, Sweijs, Tim, Marten, Philipp dhe Galdiga, Jan, personeli ushtarak LGBT: Një vizion strategjik për përfshirje (Hagë: Qendra e Hagës për Studime Strategjike, 2014).

7.2 Hulumtimi

Balon, Bojana (ed.), Pozita e grave në Forcat e Armatosura në Ballkanin Perëndimor (Beograd: SEESAC, 2014).

Buckland, Benjamin, Institucionet e Ombudspersonit për Forcat e Armatosura dhe gjinia (Gjenevë: DCAF, 2014).

Carreiras, Helena, gjinia dhe ushtria: Gratë në Forcat e Armatosura të demokracive perëndimore (Abingdon: Routledge, 2006).

Carreiras, Helena, dhe Kümmel, Gerhard (eds), Gratë në ushtri dhe në konflikt të armatosur (Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008).

Cawkill, Paul, Rogers, Alison, Knight, Sarah dhe Spear, Laura, Gratë në rolet në terren afër luftimeve: përvojat e vendeve tjera dhe një rishikim i literaturës akademike (Fareham: Laboratori i shkencës dhe teknologjisë së mbrojtjes, 2009).

Davis, Karen D., Gratë dhe Udhëheqja në Forcat kanadeze: Perspektivat dhe Përvoja (Kingston, ON: Instituti i udhëheqjes së forcave kanadeze/shtypi i akademisë së mbrojtjes së Kanadasë, 2007).

Febbraro, AR dhe Gill, Ritu M., “Gjinia dhe psikologjia ushtarake”, në Joan C. Chrisler dhe Donald M. McCreary (eds), Doracak për kërkimet Gjinore në Psikologji, Vëllimi 2: Studim gjinor në psikologjinë e aplikuar sociale dhe (Nju Jork/Dordrecht/Heidelberg/Londër: Springer, 2010), f. 671–696.

Goldstein, Joshua S., Lufta dhe gjinia (Cambridge: Shtypi i universitetit Kembrixh, 2001).

Harrell, Margaret C. dhe Miller, Laura L., mundësi të reja për gratë ushtarake: Efektet me rastin e gatishmërisë, kohezioni dhe morali (Santa Monica, CA: Rand, 1997).

Kümmel, Gerhard, *Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr* (Potsdam: Bundeswehr Centre of Military History and Social Sciences, 2014).

Obradovic, Lana, *Integrimi Gjinator në Forcat ushtarake të NATO* (Farnham: Ashgate Publishing, 2014).

Okros, Alan dhe Scott, Denise, "Identiteti gjinator në forcat kanadeze: Shqyrtim i ndikimit të mundshëm në efektivitetin operacional", *Forcat e Armatosura dhe Shoqëria*, vëll. 41, Nr 2, 2015, f. 243-256.

Pinch, Franklin C., Macintyre, Allister T., Browne, Phyllis dhe Okros, Alan (eds), *Sfida dhe ndryshimi në ushtri: Gjinia dhe diversiteti* (Kingston: ON: Instituti i udhëheqjes së forcave kanadeze/shtypi i akademisë së mbrojtjes së Kanadës, 2004).

Rey Juan Carlos University, Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut dhe Forcat e Mbrojtjes Australiane, *Rezoluta 1325 Reload*, 2015 www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf.

Schjølset, Anita, *mbyllja e hendekut gjinator në Forcat e Armatosura: Suksesi i ndryshëm i strategjive të rekrutimit dhe mbajtjes në NATO*, PRIO Policy Brief 4 (Oslo: PRIO, 2010).

Schjølset, Anita, "Të dhënat për pjesëmarrjen e grave në forcat dhe operacionet e NATO-së", *Ndërveprimet ndërkombëtare*, Vëll. 39, Nr 4, 2013, f. 575-587.

Steder, Frank Brundtland (ed.), *Gratë ushtarake - Thembra e Akilit në Politikën e Mbrojtjes?* (Oslo: Abstrakt forlag AS, 2015).

7.3 Shembuj të hetimeve në çështjet gjinore nga institucionet e ombudspersonit për Forcat e Armatosura

Australi: Shqyrtime në trajtimin e grave në Forcat e australiane të Mbrojtjes nga Komisioni Australian për të Drejtat e Njeriut, <http://defencereview.humanrights.gov.au>.

Kanada: Deschamps, Marie, *Shqyrtim i jashtëm në sjelljen e pahijshme seksuale dhe ngacmimin seksual në Forcat e Armatosura Kanadeze* (Ottawa, ON: Autoriteti i jashtëm për shqyrtimi, 2015).

- Francë:** Contrôle général des armées and Inspecteur General des Armées – Terre, Rapport de la mission d’enquête sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées (Paris: Ministère de la défense, 2014).
- Zelanda e re:** Forca e Mbrojtjes së Zelandës së Re dhe Komisioni për të Drejtat e Njeriut i Zelandës së Re, Raporti i auditimit për integritet gjinor i Forcës së Mbrojtjes së Zelandës së Re (Raporti Burton) (Wellington: NZDF, 1998).
- Shtetet e Bashkuara:** Inspektori i Përgjithshëm i Departamentit të Mbrojtjes, Vlerësimi i Organizatave Ushtarake për Hetime Penale të Sulmeve Seksuale (Aleksandria, VA: Inspektori Gjeneral i Departamentit të Mbrojtjes, 2013).

SHTOJCA 1: KOMPETENCAT THEMELORE - TRAJNIMI PËR PARANDALIM DHE REAGIM NDAJ SULMIT SEKSUAL

Nga Lista e Fakteve të trajnimit SAPRO, Departamenti Amerikan i Mbrojtjes, Zyra për Parandalimin dhe Reagimin ndaj Sulmit Seksual, www.sapr.mil/index.php/news.

Aderimet (Rekrutimi) * Trajnimi vjetor freskues * Trajnimi para dërgimit në mision

- Sulmi seksual - Përshkruani sulmin seksual dhe ndikimin në ushtri
- Parandalimi - Përshkruani strategjitë për parandalim (zvogëlim të rrezikun të) sulmeve seksuale
- Raportimi dhe reagimi - Identifikoni burimet mbështetëse në dispozicion për viktimat e sulmit seksual

Trajnim pas dërgimit në mision

- Raportimi dhe reagimi - Identifikoni burimet mbështetëse lokale, vendore, ndërkombëtare në dispozicion për viktimat e sulmit seksual

Arsimimi Profesional Ushtarak (për rekrutë dhe oficerë)

- Sulmi seksual - Përshkruani sulmin seksual dhe ndikimin në ushtri
- Parandalimi - Përshkruani strategjitë për parandalim (zvogëlim të rrezikut të) sulmeve seksuale
- Raportimi dhe reagimi - Identifikoni burimet mbështetëse në dispozicion për viktimat e sulmit seksual

Trajnim për udhëheqësit e lartë para marrjes së detyrave komanduese

- Sulmi seksual në ushtri - Rifreksim i të kuptuarit të koncepteve themelore të sulmit seksual
- Parandalimi - Kuptoni rreziqet dhe rrethanat që lidhen me incidencën e sulmit seksual dhe masat proaktive për ta parandaluar sulmin seksual dhe sjelljet e lidhura destruktive brenda komandës
- Avokimi dhe reagimi - Kuptoni elementet thelbësore të cilësisë së programeve të reagimit për kujdes ndaj viktimave dhe rolet dhe përgjegjësitë e ofruesve të shërbimeve për viktимën
- Hetimet dhe llogaridhënia - kuptoni kompleksitetin e krimeve të dhunës seksuale dhe opsionet e duhura në dispozicion për hetim dhe zgjidhje
- Programi SAPR i udhëheqjes – Të kuptohet roli i komandantit dhe udhëheqësit të lartë në nxitjen e një mjedisi të komandës ku nuk ka sulm seksual

Koordinatori për reagim ndaj sulmit seksual/mbrojtës i viktimave SAPR

- Aplikon Programin SAPR për t'i ndihmuar viktimat e dhunës seksuale
- Demonstron njohuri rreth ndikimit të sulmeve seksuale tek viktimat
- Reagon ndaj raportimit nga viktimat dhe menaxhon krizat në mënyrë efektive
- Koordinon shërbimet dhe avokon për viktimat
- Zhvillon aktivitete të parandalimit
- Komunikon në mënyrë efektive
- Mundëson arsimi dhe trajnimin
- Përkrah standardet etike
- Menaxhon Programin SAPR në nivel instalimit

Kapelanët

- Demonstron njohuri rreth Programit SAPR
- Demonstron njohuri rreth ndikimit të sulmeve seksuale tek viktimat
- Ofron kujdes efektiv për personat e ndikuar nga sulmet seksuale

SHTOJCA 2: FLETNOTIMI PËR DIVERSITET I PERSONELIT NDËRKOMBËTAR TË NATO-S

Politika e burimeve njerëzore të personelit ndërkombëtare të NATO-s synon arritjen e diversitetit gjeografik dhe baraspeshën gjinore brenda stafit (në veçanti në nivele të larta). Politika si e tillë specifikon se përderisa NATO nuk i përdorë kuotat për gjininë, moshën apo shpërndarjen gjeografike, në qoftë se janë disa kandidatë me merita të barabarta për një pozitë, duhet të emërohet kandidati nga grupi më pak i përfaqësuar në aspektin e diversitetit.

Personeli Ndërkombëtar e shfrytëzon “Fletnotimin për diversitet” për:

- t’i komunikuar masat kryesore të diversitetit (kombësia, gjinia dhe moshë) për rekrutimin e vendimmarrësve, për t’i informuar diskutimet dhe vendimet për kandidatët e kualifikuar;
- t’i komunikuar detajet e gjurmëve që diversiteti i NATO-së i lë tek menaxherët e lartë dhe për ta ngritur vetëdijen e tyre për diversitetin;
- t’i ndihmuar shërbimet e rekrutimit për ta diversifikuar grupin e kandidatëve kur bëhet shpallja e konkurseve.

Fletnotimi i diversitetit i krahason masat individuale të diversitetit për çdo divizion në kuptim të shpërndarjes së grave (në përgjithësi dhe në pozitat e larta), kombësive dhe moshës mesatare duke i krahasuar me mesataret e personelit ndërkombëtar. Ajo prodhon rekomandime (për shembull, “Rritja e numrit të burrave në pozitat e gradës B”) bazuar mbi të dhënat. Fletnotimi përgatitet dy herë në vit, dhe mund të gjenerohet edhe në bazë të kërkesës, e populluar me të dhëna nga baza e të dhënave qendrore e sistemit të menaxhimit personelit.

Burimi: Stafi ndërkombëtar i NATO-s, “Memo veprimi EM (2014) 0553, me temë: Fletnotimi për diversitet”, NATO, Bruksel, 2014.



Në mbarë botën, forcat e armatosura e njohin kontributin e rëndësishëm që e ofrojnë gratë në radhët e tyre si dhe faktin se shtimi i përfaqësimit të grave në personel është themelor për aftësinë dhe efikasitetin operativ në të ardhmen. Kur trajtohen barrierat ndaj pjesëmarrjes së plotë të grave në forcat e armatosura, prioritet kyç është që të parandalohet diskriminimi, ngacmimi, sharja dhe keqtrajtimi në baza gjinore – me fjalë të tjera që të sigurohet që i tërë personeli, burra e gra, të shërbejnë në një mjedis që është i shëndoshë, i sigurt dhe i respektueshëm dhe që i respekton të drejtat e njeriut. Mekanizmat efektivë dhe të besueshëm janë komponentë qenësorë të një mjedisi të këtillë.

Ky doracak është gërshetim i njohurisë dhe përvojës përkitazi me parandalimin e shkeljeve dhe trajtimin e monitorimin e ankesave brenda forcave të armatosura, me konsideratë të veçantë për barazinë gjinore. Është burim për forcat e armatosura, ministritë e mbrojtjes, institucionet e ombudspersonit dhe institucionet tjera që i menaxhojnë dhe mbikëqyrin forcat e armatosura duke:

- e krijuar një mjedis të sigurt dhe jodiskriminues për burrat dhe gratë në forcat e armatosura;
- u marrë me rastet dhe ankesat kundër diskriminimit, ngacmimit, nëpërkëmbjes dhe keqtrajtimit në baza gjinore në forcat e armatosura;
- e monitoruar dhe mbikëqyrur trajtimin e rasteve dhe ankesave kundër diskriminimit, ngacmimit, nëpërkëmbjes dhe keqtrajtimit në baza gjinore në forcat e armatosura

DCAF është fondacion ndërkombëtar, misioni i të cilit është që ta ndihmojë bashkësinë ndërkombëtare që ta jetësojë qeverisjen e mirë dhe reformën në sektorin e sigurisë. DCAF përcakton dhe promovon norma dhe standarde, zhvillon hulumtime politike të përshtatura, i identifikon praktikrat dhe rekomandimet e mira për qeverisje demokratike në sektorin e sigurisë dhe ofron programe për mbështetje këshillëdhënëse dhe ndihmë praktike brenda vendit. Na vizitoni në www.dcaf.ch