

Udhëzues për Vetëvlerësimin e aspekteve gjinore për

sektorin e Policisë, Forcave të armatosura dhe atë të Drejtësisë



DCAF

a centre for security,
development and
the rule of law

Udhëzues për Vetëvlerësimin e aspekteve gjinore për sektorin e Policisë, Forcave të armatosura dhe atë të Drejtësisë



DCAF

a centre for security,
development and
the rule of law

Autorë:

Megan Bastick

Falenderime

DCAF-i u është mirënjohës ekipit gjinor të Ministrisë së Mbrojtjes së Vendeve të Ulëta dhe Policisë së Sierra Leonit, që bashkëpunuan me znj. Aisha Fofana Ibrahim për testimin në terren të projekt- varianteve të këtij Udhëzuesi.

Falenderime shkojnë gjithashtu edhe për znj. Jeannie Harvey dhe znj. Juliet Hunt, të cilat ndihmuan në hartimin e këtij Udhëzuesi dhe redaktoreve eksperte të fushës: znj. Silvia Angerbauer, znj. Nicole Ball, znj. Virginia Bouvier dhe znj. Kathleen Kuehnast nga USIP-i, znj. Sarah Douglas dhe z. Nicola Popovic nga agjencia UN Women, dhe znj. Cheryl Hendricks, znj. Margie Moore, znj. Michèle Pépé, znj. Shelby Quast dhe z. Everett Summerfield.

Autorja dëshiron të falënderojë znj. Ana Dangova dhe znj. Analee Pepper për punën hulumtuese, si edhe kolegët e ekipit për çështjet gjinore dhe ato të sigurisë të DCAF-it, përkatësisht z. Daniel de Torres, znj. Anike Doherty, znj. Anja Ebnöther, znj. Kathrin Quesada dhe znj. Kristin Valasek dhe znj. Victoria Walker dhe z. Bernard Belondrade të DCAF-ISSAT për komentet e tyre mbi drafte të ndryshme të këtij Udhëzuesi.

Ky Udhëzues u përkthi në gjuhën shqipe me mbështetjen financiare të agjencisë UN Women. Varianti në gjuhën shqipe i këtij Udhëzuesi u redaktua nga Evis Cerga Gjickondi. Rradhitja e dokumentit në gjuhën shqipe u bë nga Dimension Five Studio.

UN Women

UN Women është organizata e OKB-së përkushtuar barazisë gjinore dhe fuqizimit të grave. Agjencia UN Women është shembull botëror për gratë dhe vajzat për realizimin e objektivave mbi barazinë gjinore dhe nxitjen e progresit për fuqizimin e tyre.

www.unwomen.org

DCAF-i

DCAF ose Qendra për Kontrollin Demokratik të Forcave të Armatosura në Gjenevë (DCAF) me seli në Gjenevë është një nga institucionet kryesore në botë në fushat e reformës së sektorit të sigurisë dhe të qeverisjes së këtij të fundit. DCAF-i ofron mbështetje këshillimore brenda vendit, programe asistence praktike, zhvillon dhe nxit normat e duhura demokratike në nivele ndërkombëtare dhe kombëtare, lobon për praktika të mira dhe kryen hulumtime për politikat që kanë si synim sigurimin e një qeverisjeje efikase demokratike të sektorit të sigurisë.

Na vizitoni në adresën: www.dcaf.ch

Programi i DCAF-it mbi Çështjet Gjinore dhe të Sigurisë

Programi i DCAF-it për çështjet gjinore dhe ato të sigurisë funksionon përmes punës kërkimore dhe hulumtuese, këshillimit në lidhje me politikat dhe atij të natyrës teknike, projekteve rajonale në mbështetje të zhvillimit të sektorëve të sigurisë që përbushin nevojat e sigurisë së burrave, grave, djemve dhe vajzave, si edhe përmes garantimit të pjesëmarrjes së plotë të burrave dhe grave në institucionet e sektorit të sigurisë dhe në proceset e reformave të këtij sektori.

Lutemi na kontaktoni në adresën e mëposhtme: gender@dcaf.ch

© DCAF, 2011. DCAF-i inkurajon përdorimin, përshtatjen dhe kopjimin e këtij Udhëzuesi Vetëvlerësimi. Gjithësesi, jeni të lutur të përmendni dhe të citoni të gjitha materialet e përdorura.

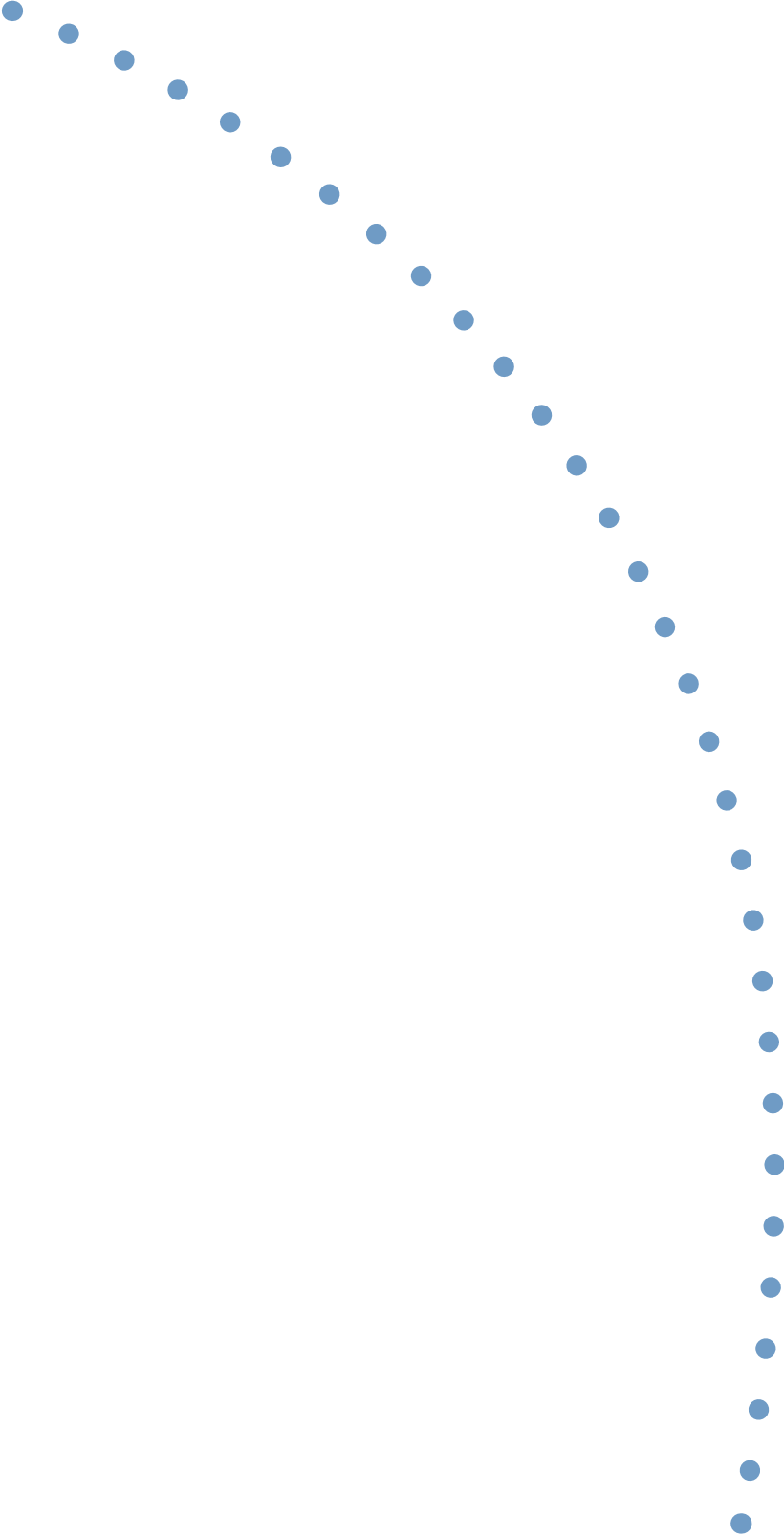
Në rast se dëshironi ta përktheni këtë Udhëzues, mos hezitoni të na kontaktoni.

ISBN: 978-92-9222-254-3

Të citohet si: Megan Bastick, Udhëzues Vetëvlerësimi për Aspektet Gjinore për Sektorin e Policisë, Forcave të Armatosura dhe atë të Drejtësisë (Gjenevë: DCAF, 2011)

PASQYRA E LËNDËS

KAPITULLI 1: HYRJE	1
Vështrim i përgjithshëm.....	1
Përse lipset një vetëvlerësim gjinor institucional?	2
Kujt i shërben ky udhëzues?	3
Termet dhe terminologjia	5
Ilustrim 1: Auditi i integritimit gjinor në Forcën e Mbrojtjes së Zelandës së Re	6
KAPITULLI 2: SI KRYHET VETËVLERËSIMI INSTITUCIONAL	8
Kronologjia	8
Faza 1: Marrja parasysh e përfitimeve dhe risqeve	8
Faza 2: Marrja e autorizimit të duhur	9
Faza 3: Organizimi i punës	9
Faza 4: Përshtatja e procesit të vetëvlerësimit	11
Faza 5: Mbledhja e informacionit	12
Faza 6: Analiza dhe raportimi i rezultateve	14
Faza 7: Hartimi i një plani veprimi gjinor.....	15
Faza 8: Monitorimi, vlerësimi dhe përshtatja	16
Ilustrim nr. 2: Vetëvlerësimi i rekrutimit dhe mbajtjes së grave në punë në Departamentin e Policisë në Albuquerque	17
Ilustrimi nr. 3: Forcimi i zbatimit të politikave gjinore të Forcave të Armatosura të Hollandës.....	18
KAPITULLI 3: PYETJE MBI 16 ASPEKTET E PËRGJIGJSHMËRISË GJINORE	19
Tema A: Efektiviteti i performancës	20
Tema B: Ligjet, politikat dhe planifikimi	25
Tema C: Marrëdhëniet në komunitet	30
Tema D: Llogaridhënia dhe mbikëqyrja	32
Tema E: Personeli	35
Tema F: Kultura institucionale.....	41
BURIME SHITESË	43
SHTOJCA	45
Shtojca 1: Shembuj të dhunës me bazë gjinore	45
Shtojca 2: Shabllon i një plani pune për një vetëvlerësim gjinor.....	46
Shtojca 3: Këshilla për zhvillimin e intervistave	48
Shtojca 4: Udhëzime shabllon për një grup fokusi.....	49
Shtojca 5: Ilustrim tip për një raport të vetëvlerësimit gjinor	50
Shtojca 6: Ilustrim shabllon për një plan gjinor veprimi	51
Shtojca 7: Ilustrim tip për mbledhjen e informacionit rreth trajnimit	53
ANEKSI 1: VLERËSIMI I KËTIJ UDHËZUESI	54



KAPITULLI 1: HYRJE

VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM

Ky udhëzues vetëvlerësimi është një instrument për të matur përgjigjshmërinë gjinore të institucioneve të sektorit të sigurisë. Ndonëse mund të përdoret edhe nga institucione të tjera të sektorit të sigurisë, udhëzuesi është hartuar posaçërisht për përdorim nga shërbimet policore, forcat e armatosura dhe institucionet e sektorit të drejtësisë. Që një institucion i sektorit të sigurisë të jetë i përgjigjshëm për aspektet gjinore duhet të arrijë të përmbushë nevojat e veçanta dhe të ndryshme të sigurisë dhe të drejtësisë të burrave, grave, djemve dhe vajzave, duke nxitur njëkohësisht pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave.

Ky udhëzues e drejton lexuesin përmes një procesi me tetë etapa për kryerjen e një vlerësimi në institucionin tuaj, për hartimin e një plan-veprimi që do ta çonte më tej organizatën tuaj dhe për monitorimin dhe vlerësimin e zbatimit të planit në fjalë.

1. Marrja parasysh e përfitimeve dhe risqeve
2. Marrja e autorizimit të duhur
3. Organizimi i punës
4. Përshtatja e procesit të vetëvlerësimi
5. Mbledhja e informacionit
6. Analiza dhe raportimi i rezultateve
7. Hartimi i një plani veprimi gjinor
8. Monitorimi, vlerësimi dhe përshtatja

Për të bërë këtë vlerësim, organizata juaj të krijojë një grup pune që do të drejtohet nga pika juaj fokale për gjininë (nëse e keni një të tillë), nga personi që merret me çështjet e barazisë në institucion, apo nga ndonjë zyrtar tjetër.

Grupi i punës do të përdorë teknika të tilla si p.sh.: intervistat, pyetësorët, grupet e fokusit dhe shqyrtimin e dokumenteve, me qëllim për mbledhjen e informacionit rreth 16 temave të përgjigjshmërisë gjinore (shih kolonën anësore në faqen 2). Këto 16 tema janë grupuar sipas fushave të lëndës në gjashtë tema:

- A) Efektiviteti i performancës
- B) Legjislacioni, politikat dhe planifikimi
- C) Marrëdhëniet në komunitet
- D) Llogaridhënia dhe mbikëqyrja
- E) Personeli
- F) Kultura institucionale

Vetëvlerësimi dhe planifikimi i veprimit mendohet të zgjasin katër deri gjashtë muaj.

Pasi ta keni përfunduar këtë proces vlerësimi, ju do të keni:

- ✓ një **raport vlerësimi** që jep një tablo të përgjithshme të përgjigjshmërisë gjinore në institucionin tuaj, duke përfshirë pikat e forta dhe sfidat kryesore. Ky raport do të shërbejë si baza fillestare për diskutim dhe planifikime të mëtejshme
- ✓ një **plan veprimi për barazinë gjinore** me mekanizma monitorimi dhe vlerësimi.

Skica e vetëvlerësimi gjinor



1. Marrja parasysh e përfitimeve dhe risqeve



2. Marrja e autorizimit për të vazhduar



3. Organizimi i vlerësimi (kronologjia, përgjegjësitë, komunikimet)



4. Përshtatja e procesit të vetëvlerësimi



5. Mbledhja e informacionit (p.sh. përmes shqyrtimit të dokumenteve, intervistave, grupeve të fokusit, pyetësorëve)



6. Analiza dhe raportimi



7. Hartimi i një plan veprimi për barazinë gjinore



8. Monitoro, vlerëso dhe rregullo

PËRSE LIPSET NJË VETËVLERËSIM GJINOR INSTITUCIONAL?

Përqendrimi tek çështjet gjinore, dallimet sociale dhe marrëdhëniet sociale midis burrave dhe grave i vjen në ndihmë një institucioni të sektorit të sigurisë për përmirësimin e reagimit të këtij të fundit ndaj komuniteteve të cilave u shërben, për rritjen e rendimentit operativ, për diversifikimin dhe për përmbushjen e standardeve më të larta të llogaridhënies profesionale. Ky vetëvlerësim ndihmon gjithashtu në përmbushjen e detyrimeve që rrjedhin nga jurisprudenca ndërkombëtare, si p.sh. Rezoluta nr. 1325 e Këshillit të Sigurimit të OKB-së dhe Konventa për Eleminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit kundër Grave (CEDAW).

Kryerja e një vlerësimi me bazë gjinore mund të shërbejë si hap i parë drejt shëndrimit të institucionit të sektorit të sigurisë në një institucion të përgjigjshëm për aspektet gjinore, i cili përmbush nevojat e ndryshme të sigurisë dhe të drejtësisë të burrave dhe grave, djemve dhe vajzave dhe nxit pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të këtyre burrave dhe grave. Nëse tashmë keni ndërmarrë hapa për realizimin e këtij objekti, ky vlerësim do t'ju vijë në ndihmë që të matni ecurinë tuaj.

Një vlerësim gjinor ju ndihmon:

- ✓ të identifikoni burimet institucionale që dispononi, të cilat mund të trajtojnë çështjet gjinore në lidhje me aftësitë, njohuritë, mandatet, politikat dhe procedurat
- ✓ të identifikoni çfarë po funksionon dhe çfarë nuk funksionon si duhet përsa i takon plotësimin të nevojave të grave, burrave, vajzave dhe djemve në komunitetet ku shërbeni
- ✓ të identifikoni nevojat për trajnime dhe pajisje
- ✓ të nxirrni të dhëna fillestare kundrejt të cilave të monitoroni dhe vlerësoni ecurinë
- ✓ t'i demonstroi stafit tuaj përkushtimin tuaj për kushte pune të shkëlqyera dhe mundësi të barabarta
- ✓ të kuptoni arsëyet përse largohen nga puna punonjës meshkuj dhe femra
- ✓ të identifikoni praktikat e mira ekzistuese që mbështesin rekrutimin mbi baza të barabarta, mbajtjen në punë dhe ecjen në karriere të grave dhe burrave
- ✓ t'i demonstroi komunitetit tuaj lokal, qeverisë dhe aktorëve të tjerë të interesit përkushtimin tuaj në lidhje me realizimin e angazhimeve për çështjet e të drejtave të njeriut dhe ato të barazisë gjinore
- ✓ të forconi partneritetet me komunitetet, organizatat joqeveritare (OJF) dhe ofruesit e shërbimeve plotësuese
- ✓ të hartoni objektiva realiste dhe strategji praktike me qëllim sigurimin e përgjigjshmërisë gjinore.

16 dimensionet e përgjigjshmërisë gjinore

Vetëvlerësimi merr në shqyrtim 16 dimensionet e përgjigjshmërisë gjinore, të grupuara sipas gjashtë temave.

Tema A: Efektiviteti i performancës

1. Kapacitetet dhe trajnimi
2. Aksesi në shërbime
3. Të dhënat mbi krimet e lidhura me gjininë

Tema B: Ligjet, politikat dhe planifikimi

4. Ligjet dhe standardet kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare
5. Politikat, procedurat dhe bashkërendimi institucional

Tema C: Marrëdhëniet në komunitet

6. Perceptimet publike
7. Bashkëpunimi dhe konsultimi me publikun

Tema D: Llogaridhënia dhe mbikëqyrja

8. Ankesat ndaj personelit të sektorit të sigurisë
9. Mbikëqyrja e brendshme dhe e jashtme

Tema E: Personeli

10. Rekrutimi dhe përzgjedhja
11. Mbajtja e personelit
12. Detyrat, shpërndarja, promovimi dhe shpërblimi
13. Këshillimi dhe përkrahja
14. Infrastruktura dhe pajisjet

Tema F: Kultura institucionale

15. Kuptimi i çështjeve gjinore dhe i marrëdhënieve mes personelit mashkull dhe femër
16. Udhëheqja dhe prezantimi publik

Avantazhet e të qenit i përgjigjshëm në aspektin gjinor

- Rendiment më i lartë në përmbushjen e nevojave të komunitet të cilit i shërbeni
- Ambient pune më produktiv
- Më pak probleme me ngacmimin seksual dhe diskriminimin
- Struktura të përmirësuara llogaridhënieje
- Besim më i lartë publik dhe përmirësim i bashkëpunimit
- Përmirësim i pozitës kombëtare,

KUJT I SHËRBEN KY UDHËZUES?

Ky udhëzues vetëvlerësimi është hartuar për përdorim nga **shërbimet policore,¹ forcat e armatosura dhe institucionet e sektorit të drejtësisë**. Ky udhëzues është hartuar me qëllim përgjithësues për tu përdorur në çdo shtet, pavarësisht nga stadi i tij i zhvillimit, si edhe pavarësisht nëse është vend në konflikt apo jo, si edhe për tu përdorur në nivel lokal dhe kombëtar.

Udhëzuesi mund të përdoret gjithashtu si një mjet vlerësimi nga aktorë të jashtëm të interesuar për mënyrën si po trajtohen çështjet gjinore nga shërbimi i policisë, forcat e armatosura apo sektori i drejtësisë. Këta aktorë mund të përfshijnë: institucione ndërkombëtare dhe rajonale, organe të mbikëqyrjes parlamentare, organe kombëtare të të drejtave të njeriut, institucionin e ombudspersonit (avokati i popullit), organizata të shoqërisë civile dhe studiues të pavarur. Po kështu, individët e përfshirë në hartimin e programeve në mbështetje të reformës të institucioneve të sektorit të sigurisë mund ta gjejnë këtë udhëzues vetëvlerësimi institucional të dobishëm sa i takon çështjeve përkatëse gjinore. Në rastet kur vlerësimi do të kryhet nga aktorë të jashtëm, e mira do të ishte që puna të organizohej në partneritet të plotë me institucionet përkatëse të sektorit të sigurisë, duke qenë se sipas udhëzuesit supozohet se ekziston mbështetje e mjaftueshme nga brenda institucionit për të mundësuar si mbledhjen e të dhënave, ashtu edhe veprimet pasuese.

Ky udhëzues vetëvlerësimi institucional është hartuar në mënyrë të tillë që të jetë i thjeshtë për t'u përdorur, duke kërkuar nga përdoruesit që të kenë vetëm njohuritë bazë të vlerësimit. Përdoruesit duhet të kuptojnë konceptet e diskriminimit gjinor dhe seksual, por nuk është e thënë të jenë “ekspertë për çështjet gjinore”. Udhëzuesi rekomandon mbledhjen e të dhënave nga një larmi burimesh, duke përfshirë intervistat, grupet e fokusit dhe shqyrtimin e dokumenteve. Udhëzuesi nuk është instrument vlerësimi statistikor: ndonëse përmban një numër masash sasiore që shërbejnë si të dhëna fillestare, udhëzuesi përqëndrohet tek mbledhja e informacionit. Udhëzuesi është një mjet fleksibël i konceptuar në mënyrë të tillë që të përshtatet me kontekstin specifik të vlerësimit.

Ky udhëzues vetëvlerësimi nuk ka përmbajtje të posaçme për **sistemin penal**, pasi në lidhje me trajtimin e shkelësve të ligjit ka standarde ndërkombëtare të hollësishme. Vlerësimet në lidhje me gratë në paraburgim dhe shkelëset e ligjit femra duhet të orientohen, mes të tjerash, nga *Rregullat e Kombeve të Bashkuara për Trajtimin e Grave të Burgosura dhe Masat Joburgosëse për Shkelëset Gra*.

1 Në këtë udhëzues, “polici” është fjala e përgjithshme për të gjitha institucionet me fuqi ligjore detyruese. Krahas shërbimeve policore civile, përfshin xhandarmëritë (forca policore ushtarake të krijuara sipas modelit francez, të quajtura ose “gendarmérie” apo “guardia civil”, “carabinieri”, “carabineros”, etj.).

VLERËSIM I BRENDSHËM APO I JASHTËM?

Ky udhëzues është hartuar kryesisht duke pasur parasysh që vlerësimi do të kryhet nga një grup pune brenda institucionit. Megjithatë, mund të ketë avantazhe që vlerësimi të kryhet nga një ekip i jashtëm. Tabela e mëposhtme, e përshtatur nga instrumenti “Matja, Monitorimi dhe Vlerësimi i Reformës së Sektorit të Sigurisë dhe Gjinia në *Manuali për çështjet gjinore dhe të Reformës së Sektorit të Sigurisë* e DCAF/OSBE-ODIHR/UN-INSTRAW paraqet disa nga avantazhet dhe disavantazhet. Në çdo rast, një vlerësim gjinor duhet të jetë një proces pjesëmarrës që gëzon miratimin e drejtuesve të institucionit dhe potencialin për të institucionalizuar ndryshimet bazuar në përfundimet.

	Avantazhet	Disavantazhet
Ekip i brendshëm vlerësimi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mund të jetë më pak i kushtueshëm dhe më i drejtpërdrejtë. ✓ Ka njohuri të strukturave të brendshme, procedurave dhe hierarkive. ✓ Mund të merret më seriozisht, në varësi të nivelit dhe ndikimit të anëtarëve të grupit të punës. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Mungesë përvoja në kryerjen e vlerësimeve gjinore. ✗ Mungesë pavarësie. ✗ Frikë nga të qenit tepër kritik. ✗ Pengesa të mundshme në marrjen e informacionit nga personat në pozitë më të lartë dhe/ose nga divizione të tjera.
Ekip i jashtëm vlerësimi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ka një pikëpamje më të pavarur dhe një këndvështrim potencialisht më të gjerë. ✓ Nuk ka frikë nga pasojat kur kritikon proceset e brendshme. ✓ Ka ekspertizë dhe përvojë në kryerjen e vlerësimeve gjinore. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Mungesë e të kuptuarit si funksionon institucioni. ✗ Potencialisht më pak i aftë për të tërhequr bashkëpunimin dhe pronësinë e stafit në proces. ✗ Mungesë e një vizioni/qëllimi të përbashkët dhe potencialisht interpretim më i kufizuar i përfundimeve.

TERMAT DHE TERMINOLOGJIA

Ky është një udhëzues vetëvlerësimi “gjinor”. Si i tillë, ai dallon nga instrumentet e vlerësimit që marrin parasysh vetëm çështjet që prekin gratë: ky udhëzues merr parasysh burrat, gratë, djemtë dhe vajzat.

Termi “**Gjini**” u referohet dallimeve sociale dhe marrëdhënieve shoqëror midis burrave dhe grave. Gjinia, sikundërse përkatësia etnike, moshë, klasa, feja dhe faktorë të tjerë shoqëror përcakton rolet, pushtetet dhe burimet për femrat dhe meshkujt në çdo kulturë, sikundërse vendos dhe raportet e pushtetit mes burrave dhe grave. Rolet gjinore (si seksi) mësohen dhe nuk përcaktohen nga biologjia. Megjithatë rolet gjinore janë të rrënjësura thellë në çdo kulturë, ato gjithashtu ndryshojnë me kalimin e kohës, madje edhe brenda për brenda kulturave ka variacione të ndryshme. Historikisht vëmendja ndaj marrëdhënieve gjinore është motivuar nga nevoja për të plotësuar nevojat dhe mundësitë e veçanta të grave përkundrejt atyre të burrave. Megjithatë, gjithmonë e më shumë ka ardhur duke u pranuar fakti që është po aq e rëndësishme që të merren parasysh nevojat dhe rolet e burrave dhe djemve si pjesë e çdo kulture apo organizate.

Ky udhëzues vetëvlerësimi i referohet kryerjes së “**analizës gjinore**”. Kjo nënkupton mbledhjen dhe analizimin e informacionit rreth grave dhe burrave, duke përfshirë edhe rolin e tyre në shoqëri dhe aksesin e tyre përkundrejt burimeve dhe kontrollit të këtyre të fundit. Në rastin e institucioneve të sektorit të sigurisë, analiza gjinore mund të kishte të bënte me një proces të mbledhjes së informacionit në lidhje me një gamë të çështjeve të ndryshme të pasigurisë që kanosin gratë, vajzat, burrat dhe djemtë dhe me mënyrën sesi secili nga këto grupe ndërvepron me institucionet në fjalë. Analiza gjinore është një instrument i nevojshëm për harmonizimin gjinor.

“**Harmonizimi Gjinor**” ka të bëjë me përlogaritjen e pasojave të çdo veprimi të planifikuar për gratë dhe burrat, qoftë kur kemi të bëjmë me një fushatë të re rekrutimi, një ndryshim në politikat e burimeve njerëzore apo me një direktivë operative. Harmonizimi gjinor nuk është tjetër veçse një strategji që kërkon t’i shëndrrojë shqetësimet dhe përvojat e grave dhe burrave në përgjithësi në një dimension integral të konceptimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të çdo nisme, me qëllim që gratë dhe burrat të përfitojnë prej tyre në mënyrë të barabartë, duke mos lejuar vijimin e procesit të pabarazisë. Vetëkuptohet që objektivi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore.²

Do të konstatojmë se ky udhëzues vetëvlerësimi i referohet shpesh në tekst “**dhunës me bazë gjinore**”. Dhuna me bazë gjinore nënkupton çdo veprim të dëmshëm që kryhet kundër vullnetit të një personi dhe bazohet në dallimet shoqërore (gjinore) që autribohen midis femrave dhe meshkujve. Dhuna me bazë gjinore përfshin dhunën në familje, trafikimin për qëllim të shfrytëzimit seksual, dhunën gjinore dhe gjymtimin e organeve gjentiale, këto prirjen të prekin më shumë gratë dhe vajzat, sesa burrat dhe djemtë. Gjithashtu, dhuna me bazë gjinore përfshin forma dhune që prekin në mënyrë të posaçme burrat dhe djemtë, si p.sh. dhuna në grup, përdhunimi i meshkujve dhe trafikimi për punë të detyruar. Një listë e formave të ndryshme të dhunës me bazë gjinore paraqitet në Shtojcën 1. Jo të gjitha format e dhunës me bazë gjinore konsiderohen si vepra penale në të gjitha shtetet. Ky udhëzues vetëvlerësimi përdor termin “**krim për shkak të gjinisë**” për përshkrimin e akteve të dhunës me bazë gjinore të cilat përbëjnë vepër penale sipas legjislacionit vendas.

Shihni: Për një diskutim më të detajuar të këtyre koncepteve Instrumentin për Reformën e Sektorit të Sigurisë dhe Gjinia tek *Manuali për Reformën Gjinore dhe atë të Sektorit të Sigurisë*.

Sipas përkufizimit tonë, që një institucion i sektorit të sigurisë të jetë i përgjigjshëm në aspektin gjinor ai duhet

Të mendosh rreth **gjinisë** në lidhje me një institucion të sektorit të sigurisë nxjerr në pah një sërë pyetjesh:

- *Si i trajton institucioni gratë dhe burrat si punonjës?*
- *Si i trajton institucioni gratë, burrat, vajzat dhe djemtë që përpiqen të përdorin shërbimet e tij?*
- *Gratë dhe burrat a marrin pjesë në mënyrë të barabartë në vendim-marrjen brenda institucionit?*

Përdorimi i këtij udhëzuesi vetëvlerësimi ndihmon për t’iu përgjigjur këtyre pyetjeve.

Një institucion i sektorit të sigurisë i përgjigjshëm në aspektin gjinor është i tillë kur plotëson nevojat e ndryshme të sigurisë dhe drejtësisë të burrave, grave, djemve dhe vajzave dhe nxit pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave.

² Përshtatur nga Raporti i Këshillit Ekonomik dhe Social të OKB-së për 1997 (A/52/3, 18 shtator 1997).

³ IASC, *Manuali Gjinor për Veprim Humanitar. Gratë, Vajzat, Djemtë dhe Burrat – Nevoja të Ndryshme, Mundësi të Barabarta*, 2006, f. 12.

të plotësojë nevojat e ndryshme të sigurisë dhe drejtësisë të burrave, grave, djemve dhe vajzave, si edhe të nxisë pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave. Një institucion i sektorit të sigurisë që është i përgjigjshëm për çështjet e aspektit gjinor disponon procese që shërbejnë për të evidentuar nevojat e posaçme të grupeve të ndryshme të burrave, grave, djemve dhe vajzave brenda komunitetit. Më pas institucioni ndërmerr hapat e nevojshëm për plotësimin e këtyre nevojave, si edhe monitoron dhe vlerëson impaktin e tyre. Në një institucion të sektorit të sigurisë që është i përgjigjshëm për aspektin gjinor, si punonjësit meshkuj ashtu edhe ato femra vlerësohen, ngrihen në detyrë dhe përkrahen, me qëllim garantimin e një ekuilibri midis përgjegjësisë të tyre profesionale me ato familjare. Institucioni i sektorit të sigurisë i përgjigjshëm për çështjet e aspektit gjinor punon në partneritet me burrat dhe gratë nga komunitetet lokale për të kuptuar dhe përmbushur më mirë nevojat e këtyre të fundit. Një institucion i tillë disponon procese llogaridhënieje të forta dhe transparente për trajtimin e çdo problemi që lidhet me diskriminimin apo ngacmimet seksuale.

Hapat që një institucion të bëhet më i përgjegjshëm për aspektet gjinore mund të përfshijnë ndër të tjera: ndërmarrjen e një vetëvlerësimi gjinor institucional, hartimin e politikave gjinore, rishikimin e procesit të rekrutimit dhe të përshkrimit të vendit të punës, organizimin e trajnimeve në lidhje me çështje gjinore dhe analitike, si edhe përpilimin dhe zbatimin e një plani veprimi gjinor.

ILUSTRIM 1: AUDITI I INTEGRIMIT GJINOR NË FORCËN E MBROJTJES SË ZELANDËS SË RE

Në vitin 1998 Forca e Mbrojtjes e Zelandës së Re (NZDF) pajtoi Komisionin e të Drejtave të Njeriut të Zelandës së Re për të kryer një auditim të integritetit gjinor. Kjo marrëveshje u arrit pas diskutimeve midis komisionit në fjalë dhe NZDF-së, që lindën nga një ankesë për ngacim seksual brenda flotës së Zelandës së Re. Qëllimi i auditimit, siç thuhej në termat e tij të referencës, ishte “identifikimi i filozofisë, politikave dhe praktikave që mbështesin progresin brenda NZDF-së, me synim integrimin e grave në të gjitha nivelet dhe duke bërë këtë, identifikimin e çdo barriere kulturore, shoqërore apo institucionale që pengon përparimin e grave brenda NZDF-së sipas meritave të punës”. Auditimi gjithashtu vëzhgoi sesi qasjet e ndryshme ndaj integritetit gjinor ndikonin në rendimentin e forcës.

Auditimi i integritetit gjinor u përqendrua në një metodologji cilësore për të konstatuar qëndrimet ndaj marrëdhënieve gjinore dhe integritetit të grave. Qasja e tij metodologjike përbëhej nga tri strategji.

- *Shqyrtimi i dokumenteve dhe literaturës* – nga burime me rëndësi si në Zelandën e Re ashtu edhe jashtë saj.
- *Grupe fokusi dhe intervista* – 26 diskutime me grupe fokusi me 233 individë dhe intervista individuale me 46 anëtarë meshkuj dhe femra të NZDF-së, ushtrisë dhe shoqërisë civile.
- *Interpretim analitik* – informacioni i mbledhur nga diskutimet me grupet e fokusit dhe intervistat u vendos në një bazë të dhënash me informacione, vëzhgime, pikëpamje dhe opinione.

Rekomandimet e raportit të auditit u organizuan në kategoritë e mëposhtme:

- Barrierat në qëndrime dhe perceptime ndaj integritetit gjinor.
- Standardet fizike, uniforma dhe pajisjet.
- Politikat dhe praktikat miqësore ndaj familjes.
- Ngacmimi me bazë gjinore dhe ai seksual.
- Politikat dhe praktikat e manaxhimit të burimeve njerëzore.
- Udhëheqja dhe manaxhimi i integritetit gjinor.
- Mundësia e barabartë për punësim.

Raporti i auditimit të integritetit gjinor u pranua në tërësinë e tij nga shefi i Forcës së Mbrojtjes. Një varg nismash u ndërморën si përgjigje ndaj boshllëqeve të evidentuara gjatë auditimit, së pari për të krijuar një vend pune të sigurtë për gratë, më pas për të hequr të gjitha barrierat për gratë sa i takon aksesit dhe suksesit në shërbime (në vitin 2000 NZDF-ja i hapi të gjitha rolet luftuese për gratë) dhe më së fundi nisma për vendosjen e një balance midis aktiviteteve të punës dhe atyre të jetës për të gjithë personelin.

Në vitin 2005, NZDF-ja kërkoi një rishikim të pavarur të ecurisë së zbatimit të rekomandimeve. Nga ky rishikim u konstatua se ishin bërë hapa të rëndësishëm drejt integritetit gjinor, gjë që u reflektua në shtimin e rradhëve të grave në ushtri, në flotën detare dhe në forcën ajrore; u konstatua stabilitet në rritje përsa i takon mbajtjes në punë të personelit femëror; një rritje e ndjeshme e numrit të grave në nivele

të larta; dhe një ndryshim në mentalitet përsa i takonte pranimit të grave. U vunë re gjithashtu edhe përmirësime në mënyrën e trajtimit të rasteve të ngacmimeve, ku ky i fundit po perceptohej gjithmonë e më shumë si një çështje barazie sesa gjinie. U konstatua rënie e ndjeshme e ankesave me natyrë ngacmimi nga 129 raste në vitin 1997 në 34 në vitin 2004. U konstatuan gjithashtu përmirësime në lidhje me fleksibilitetin për çështje të karrierës për personelin me familje. Rishikimi nxori në pah se nismat e konceptuara për të integruar gratë në shërbime kishin sjellë përfitime edhe për grupe të tjera të pakicës.

Në vitin 2007, NZDF-ja u përzgjodh si fituese për sektorin publik e Çmimit të Diversitetit nga Trusti i Mundësive të Barabarta për Punësimin në Zelandën e Re, për qasjen e saj proaktive dhe novatore, në lidhje me trajtimin e çështjeve të disbalancave gjinore dhe arritjen e pranimit të grave në të gjitha nivelet e kësaj force.

Burimet:

Trusti i Mundësive të Barabarta të Punësimin, "Fitues i Çmimit të Diversitetit, Forca e Mbrojtjes e Zelandës së Re", Trusti MBP, *Çmimet e Punës dhe Jetës 2007* (2007): 6–9, www.gender.go.jp/kokusai-event/nz/bar-eng.shiryou.pdf (vizituar me datë 21 qershor 2011).

Rrjeti Kombëtar i Mundësive të Barabarta, "Përpara (drejt barazisë) marsh!", nëntor 2005, www.neon.org.nz/newsarchive/forwardmarch/ (vizituar më 21 qershor 2011).

Forca e Mbrojtjes e Zelandës së Re dhe Komisioni i të Drejtave të Njeriut i Zelandës së Re, *Raporti i Auditimit të Integritimit Gjinator të Forcës së Mbrojtjes së Zelandës së Re (Raporti Burton)* (Uellington: NZDF, 1998).

Forca e Mbrojtjes e Zelandës së Re, *Progresi në Integrimin e Grave në Uniformë në Shërbimet e Armatosura 1998–aktualisht* (Uellington: NZDF, 2007).

Forca e Mbrojtjes e Zelandës së Re, "Progres domethënës në lidhje me integrimin gjinor", *Buletini i Përditësuar i Mbrojtjes* nr. 35 (2005), www.nzdf.mil.nz/news/publications/defence-update-newsletter/2005/35/spigi.htm (vizituar me datë 21 qershor 2011).

KAPITULLI 2: SI KRYHET VETËVLERËSIMI INSTITUCIONAL

KRONOLOGJIA

Vetëvlerësimi institucional që përshkruhet në këtë udhëzues përbëhet nga tetë faza. Kohëzgjatja e secilës fazë do të variojë nga njëri institucion në tjetrin, në varësi të faktorëve të ndryshëm, të tillë si: madhësia, shtrirja gjeografike dhe kompleksiteti i aktivitetit të institucionit në fjalë; burimet njerëzore dhe burime të tjera që mund të vihen në dispozicion të vlerësimit; disponueshmëria e të dhënave dhe nëse informacioni i kërkuar është mbledhur më parë ose jo.

KRONOLOGJIA ORIENTUESE

Kjo kronologji është thjesht një orientues që mund t'ju ndihmojë të mendoni paraprakisht për fazat e ndryshme.

1. Marrja parasysh e përfitimeve dhe risqeve	1 javë
2. Marrja e autorizimit të duhur	1 muaj
3. Organizimi i punës	1–2 javë
4. Përshtatja e procesit të vetëvlerësimit	1–2 javë
5. Mbledhja e informacionit	1–3 muaj
6. Analiza dhe raportimi i rezultateve	2–3 javë
7. Hartimi i një plan veprimi gjinator	2–3 javë
8. Monitorimi, vlerësimi dhe përshtatja	Në vazhdim

Keni nevojë për ndihmë?

Ka shumë burime mbështetjeje dhe ekspertize që mund t'ju ndihmojnë që të kryeni vetëvlerësimin gjinator. Konsideroni:

- njerëz me përvojë në kryerjen e vlerësimeve dhe analizave të të dhënave në agjenci të tjera qeveritare, universitete dhe OJQ, ose që punojnë si konsulentë
- ekspertë gjinatorë në institucionet shtetërore gjinore, universitete dhe OJQ
- organizata dhe OJQ ndërkombëtare.

Mos hezitoni të kontaktoni DCAF-in nëse keni nevojë për këshilla për t'ia nisur nga puna. Na kontaktoni në gender@dcaf.ch.



FAZA 1: MARRJA PARASYSH E PËRFITIMEVE DHE RISQEVE

Kryerja e një vetëvlerësimi gjinator sjell shumë përfitime për një institucion. Ai u tregon personelit, publikut, qeverisë dhe aktorëve të tjerë të interesit që institucioni juaj i trajton me seriozitet çështjet e përmirësimit të cilësisë së shërbimeve të tij dhe të përmbushjes së standardeve më të larta profesionale. Vetëvlerësimi gjithashtu garanton bazën për njohjen dhe përfundimin e përpunimit të arritur në lidhje me çështjet gjinore, duke nxitur njëkohësisht edhe dialogun në fushat ku ndryshimi është ende i nevojshëm.

Është me rëndësi gjithashtu të merren në konsideratë pasojat e mundshme negative të kryerjes së një vetëvlerësimi gjinator dhe mënyrat për zbutjen e tyre. Kështu për shembull, në rast se nga vlerësimi del që institucioni në fjalë është një vend i vështirë për të punuar gratë dhe ky përfundim bëhet publik, si rezultat mund të kishte një numër të vogël grash që do të aplikonin për tu punësuar në këtë institucion. Kryerja e një vlerësimi gjinator aty ku mungojnë burimet apo angazhimi i duhur për ta pasuar atë me programe përmirësimi rrezikon të krijojë pritshmëri të rreme. Po kaq e rëndësishme është edhe mënyra sesi komunikohen qëllimi dhe përfundimet e pritshme (diskutohet më tej në Fazën 3).

Vetëvlerësimi gjinator është shumë i dobishëm për një institucion që është i angazhuar dhe i gatshëm për të qenë i përgjigjshëm ndaj çështjeve gjinore, sikundërse është i gatshëm t'ia kushtojë burimet këtij qëllimi dhe që përpiqet të kuptojë se ku duhet të përqendrohet. Nëse nuk kemi të bëjmë me një rast të tillë, atëherë e mira

KËSHILLA 1 Strategji për të ndërtuar mbështetje të brendshme për nismat gjinore

- Thekso avantazhet e të qenit i përgjigjshëm gjinator.
- dentifiko 'kampionët gjinatorë' meshkuj dhe femra që do të edukojnë dhe bindin vendimmarrësit e tjerë.
- Huazo shembuj të nismave gjinore të suksesshme në institucione të ngjashme.
- Vër në dukje vëmendjen ndërkombëtare që po i kushtohet gjinisë dhe sigurisë, përfshirë nga Këshilli i Sigurimit i OKB-së dhe donatorët e zhvillimit.

do të ishte të fillohej me një proces dialogu dhe avokimi brenda institucionit për të krijuar një mirëkuptim të përbashkët të domethënies dhe përfitimeve që ka një institucion kur ai reagon siç duhet ndaj tematikave dhe problematikës gjinore.



FAZA 2: MARRJA E AUTORIZIMIT TË DUHUR

Kryerja e një vetëvlerësimi gjinor kërkon akordimin e burimeve të mjaftueshme, duke përfshirë kohën në dispozicion të stafit dhe aksesin tek të dhënat dhe personeli i institucionit të sektorit të sigurisë që po vlerësohet. Në këtë kuadër është e rëndësishme që individët që kryejnë vlerësimin, qofshin brenda apo jashtë institucionit ta bëjnë këtë me autorizimin dhe mbështetjen e duhur nga drejtuesit e institucionit. Autorizimi është gjithashtu një shprehje e vullnetit politik brenda institucionit për të dëgjuar dhe vepruar në përgjigje të konstatimeve të vlerësimit.

Drejtimesit e lartë duhet të bëjnë apo të lëshojnë një deklaratë të qartë në mbështetje të vlerësimit, e cila duhet të përfshijë:

- objektivat e vlerësimit
- përfitimet për institucionin që kryen vlerësimin
- kush përgjigjet për kryerjen e vlerësimit
- produktet dhe rezultatet e pritshme
- kujt do t'i shpërndahet raporti i vlerësimit, duke përfshirë edhe faktin nëse ai do të bëhet publik (megjithëse idealisht vlerësimi është një proces i hapur që përfshin përfaqësues nga institucione të tjera dhe shoqëria civile. Institucioni mund të vendosë që raporti i vlerësimit të mos bëhet publik dhe/ose të kufizohet shpërndarja e tij brenda institucionit)
- inkurajim për pjesëmarrje të plotë dhe të sigurtë në mbledhjen e të dhënave
- mundësisht angazhim për ta pasuar vlerësimin me një plan veprimi (Faza 7)
- caktimin e personit të kontaktit për të dhënë më shumë informacion rreth procesit të vlerësimit.

Objektiva shembuj për vetëvlerësimin gjinor

- *Forcat e armatosura.* Identifiko barrierat ndaj dislokimit të grave në misionet paqeruajtëse dhe strategji për t'i kapërcyer ato.
- *Policia.* Identifiko mënyra për ta përmirësuar reagimet ndaj dhunës seksuale kundër burrave, grave, djemve dhe vajzave.
- *Sektori i drejtësisë.* Identifiko mënyra për të mbështetur aksesin në drejtësi nga gratë, përfshirë pakicat etnike dhe gratë refugjate.



FAZA 3: ORGANIZIMI I PUNËS

Kush?

Caktoni një **drejtimes projekt** për procesin e vetëvlerësimit institucional. Ky drejtues projekt do të koordinojë punën e ekipit gjatë mbledhjes së informacionit dhe përpilimit të raportit të vlerësimit. Drejtuesi i Projektit do të raportojë rregullisht në nivelet më të larta rreth ecurisë së vlerësimit. Drejtuesi i projektit duhet të jetë njohës i mirë i koncepteve të diskriminimit gjinor dhe seksual.

Në rastet kur vlerësimi kryhet nga aktorë të jashtëm (si p.sh. institucioni i avokati i popullit apo një organizatë e shoqërisë civile), Drejtuesi i Projektit mund të jetë nga ky organ i jashtëm. Drejtuesi i projektit do të duhej të bashkëpunojë nga afër me pikën fokale të identifikuar për vlerësimin brenda institucionit.

Ngritja e **ekipit të punës për vetëvlerësimin**: Në varësi të madhësisë së vetë institucionit, ekipi i punës mund të përbëhet nga gjashtë deri dhjetë persona. Në rastet kur ekipe të tilla marrin më shumë anëtarë, ato kanë prirje ta humbasin vullmin fillestar. Përbërja e grupit të punës duhet bazuar si në përfaqësim, ashtu edhe në ekspertizë. Në ekip duhet të ketë përfaqësues nga të gjitha krahët e institucionit, duke përfshirë përfaqësues të departamenteve përgjegjëse për çështjet gjinore, mundësitë e barabarta, burimet njerëzore, trajnimin, hartimin e politikave dhe lidhjet me komunitetin. Kjo ndihmon në përfshirjen në proces dhe në lidhjen me personelin dhe dokumentacionet e duhura, si edhe

KËSHILLA 2 Përdorimi i konsulentëve

Një konsulent mund t'ju ndihmojë në vetëvlerësimin – për shembull, një person me përvojë në kryerjen e vlerësimeve apo në analizimin e të dhënave. Megjithatë, konsulenti duhet vetëm ta mbështesë, jo ta udhëheqë procesin.

Lista e kontrollit e anëtarëve të grupit të punës

- ✓ Drejtuesi i projektit
- ✓ Oficeri/oficerët e barazisë/gjinisë
- ✓ Anëtarë të ekipit të lartë drejtues – ose me lidhje me drejtuesit e lartë
- ✓ Përfaqësues të gjithë departamenteve kryesore, përfshirë burimet njerëzore
- ✓ Përfaqësues të shoqërisë civile dhe/ose të lidhjes me komunitetin
- ✓ Ministria e çështjeve gjinore
- ✓ Persona me përvojë në kryerjen e kërkimeve, intervistave dhe komunikim.

siguron vizibilitetin e procesit të vetëvlerësimit në mbarë institucionin. Do të ishte mirë nëse së paku një anëtar i ekipit të ishte në pozicion drejtues në atë institucion ose të kishte lidhje të drejtpërdrejta me drejtuesit e lartë, për të garantuar përfshirjen në vijim në proces të zyrtarëve të niveleve të larta të institucionit. Në grupin e punës mund të ketë gjithashtu një përfaqësues nga shoqëria civile (si p.sh. nga një OJF e të drejtave të njeriut, Shoqata e Grave Avokate, ose rrjeti kombëtar i grave) dhe/ose nga një organ për lidhjet me komunitetin. Aktorët e jashtëm mund të jenë burime të rëndësishme informacioni dhe përfshirja e tyre në vlerësim mund të ndihmonte në ndërtimin e besimit nga brenda dhe në sigurimin e lidhjeve me komunitetin. Në të njëjtën dritë mund të konsiderohej edhe mundësia e përfshirjes në ekip të një përfaqësuesi nga ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë së grave/ gjinore. Duke marrë parasysh kapacitetet profesionale të pjesëtarëve të grupit të punës, përpikuni të përfshini individë me përvojë në kryerjen e kërkimeve, intervistave dhe komunikim.

Në rast se institucioni tashmë ka një grup ekzistues pune për çështjet gjinore, ky grup mund të marrë përsipër përgjegjësinë për kryerjen e vlerësimit. Dhe në këtë rast, mendoni nëse duhen sjellë në grupin e punës edhe anëtarë të tjerë për vlerësimin, me qëllim që të garantohet pronësia dhe vizibiliteti në mbarë institucionin.

Anëtarët e grupit/ekipit të punës duhet tu jepet mundësia të çlirohen nga funksionet e tyre të zakonshme, për t'iu përkushtuar vetëvlerësimit institucional. Për këtë qëllim mund të jetë e nevojshme që të merret miratim i shprehur për çdo anëtar.

Si?

Organizohet një **takim një ditë me pjesëtarët e grupit të punës**, në mënyrë që të gjithë anëtarët e grupit të prezantohen me njëri-tjetrin, të bëhet planifikimi i procesit të vlerësimit dhe ndarja e detyrave.

Plani i punës. Rishikohet çdo fazë e procesit të vetëvlerësimit dhe përpilohet plani i punës. Ky plan duhet të përfshijë **përgjegjësitë dhe afatet** për përshtatjen e procesit të vetëvlerësimit, mbledhjen e të dhënave dhe përpilimin e raportit. Grupi i punës mund të vendosë që përgjegjësitë për aspekte të ndryshme të procesit të vlerësimit t'ju caktojë një apo më shumë nëngrupeve. Gjithashtu duhet të merrni në konsideratë çdo **pengesë** të mundshme ndaj vlerësimit – informacion që mund të jetë i vështirë për t'u aksesuar, apo individë që mund të mos jenë shumë bashkëpunues dhe për këtë qëllim hartoni strategji për kapërcimin e tyre. Mund të hartoni edhe një **buxhet nëse lind nevoja**. Shtojca 2 është një ilustrim i një plani pune për një vlerësim

Komunikimet. Hartoni një plan në lidhje me ato që dëshironi t'i **komunikoni** pjesës më të madhe të organizatës rreth vlerësimit: për shembull logjikën e vlerësimit, cilat janë fazat që do të ndiqen, afati kohor dhe në fund rezultatet. Siç u konstatua gjatë Fazës 1, organizimi i një vlerësimi krijon pritshmërinë se diçka do të ndodhë në vijim të këtij të fundit, prandaj duhen bërë të qarta kufizimet si dhe përfundimet e mundshme dobipurëse të procesit. Mund të jetë e udhës që të përpilohet një strategji komunikimi që përvijon se çfarë duhet komunikuar dhe kujt, si duhet komunikuar dhe në çfarë intervale. Minimalisht kërkohet të përgatitet një informacion standard rreth vlerësimit, i cili do të shpërndahet brenda institucionit, por edhe publikut dhe kujt do tjetër që do të jetë pjesë e vlerësimit.

Direktivat. Vendosni direktiva të qarta në lidhje me **atribuimin përkundrejt anonimatit të informacionit** të mbledhur. Kështu p.sh.: a do të identifikohen të gjithë të intervistuarit në raportin përfundimtar? A duhen lejuar individë nga brenda apo jashtë institucionit të marrin pjesë në mënyrë anonime? Nëse po, çfarë sistemesh do të përdoren për mbrojtjen e anonimatit të tyre? Rëndësi i duhet kushtuar faktit nëse pjesëmarrja në vlerësim mund të mbartë pasoja negative për një person të caktuar dhe çfarë hapash mund të ndërmerren për mbrojtjen e këtij të fundit në këtë rast. (p.sh. një person mund të ketë frikë se kritikën e tij/saj ndaj institucionit mund të rrezikojnë shanset e tij/saj për ngritje

Listë kontrolli për planifikimin e takimeve për vetëvlerësimin gjnjor

- ✓ Prezantime
- ✓ Konfirmo objektivat/termat e referencës
- ✓ Rishiko hapat e vetëvlerësimit
- ✓ Rishiko pyetjet në Kapitullin 3 dhe diskuto si do të mbledhet informacioni
- ✓ Zhvillo kronologjinë për përshtatjen e vlerësimit, mbledhjen e të dhënave, analizën dhe shkrimin e raportit
- ✓ Përgatit një buxhet
- ✓ Cakto detyra me afate, përfshirë:
 - zgjidh pyetjet që do të bëhen
 - zhvillo mjete për të mbledhur informacion (p.sh. intervista, pyetësorë)
 - harto një strategji komunikimi
 - zhvillo sisteme për të mbrojtur anonimitetin
- ✓ Merr parasysh pengesat dhe strategjitë për t'i kapërcyer ato
- ✓ Planifiko takime me shefat e departamenteve dhe stafin e përgjithshëm
- ✓ Cakto takime të rregullta të grupit të punës.

Element thelbësorë të një strategjie komunikimi

- ✓ **Përbajtja**
- Çfarë duhet t'i thoni stafit për vetëvlerësimin gjnjor
- ✓ **Mjeti**
- Si do ta informoni stafin për vetëvlerësimin gjnjor
- ✓ **Grupi i synuar**
- Cilën pjesë të stafit duhet të informoni
- ✓ **Lajmëtari**
- Kush do të informojë stafin
- ✓ **Kronologjia**

Kur dhe sa shpesh do të informoni stafin
Përshtatur nga Manuali i Auditit Gjnjor i Interaction, f. 23. Shih edhe faqen 66 të Manualit për udhëzim për zhvillimin e një strategjie komunikimi.

në detyrë. Një mënyrë mbrojtjeje mund të ishte përdorimi i një intervistuesi të jashtëm apo organizimi i një anketimi anonim). Grupi i punës mund të gjejë mënyra që stafi të japë informacionin e tij në lidhje me vlerësimin në mënyrë anonime, si p.sh. duke postuar informacionin në një kuti postare të posaçme.

Përfshirja e nivelit drejtues në proces. Organizoni një **takim ose një sërë takimesh me të gjithë drejtuesit e departamenteve përkatëse** për tu shpjeguar atyre procesin e vlerësimit dhe çfarë do të kërkohet si angazhim nga personeli i departamenteve të tyre. Këto takime do të shërbejnë gjithashtu për prezantimin e anëtarëve të ekipit të punës për vetëvlerësimin, si edhe për të përforcuar mbështetjen për këtë proces nga këta drejtues. Organizoni një **prezantim me një trupë më të gjerë të kolektivit** për të shpjeguar procesin e vlerësimit dhe çfarë lloj bashkëpunimi kërkohet prej tyre. Mund të lindë nevoja që këto takime të përsëriten edhe në nivel rajonal. Takimet me stafin janë një mundësi e mirë për drejtuesit që të promovojnë procesin, duke dhënë të ashtuquajturën “vulë të miratimit” dhe mbështetjen e tyre për pjesëmarrjen e stafit.

Planifikimi Është e rëndësishme të caktohet një program për mbledhjet e grupit të punës (p.sh. çdo javë ose çdo dy javë). Sigurohuni që të gjithë të jenë të qartë për kohëzgjatjen e mbledhjeve, vendin ku do të mbahen këto mbledhje dhe çfarë detyrash duhet të plotësojë gjithësecili përpara çdo seance mbledhjeje.



FAZA 4: PËRSHTATJA E PROCESIT TË VETËVLERËSIMIT

Çfarë pyetjesh duhen shtruar?

Kapitulli 3 i këtij manuali vetëvlerësimi përmban pyetje standarde që mund të përdoren nga grupi i punës për vetëvlerësimin, fjala vjen në intervista, pyetësorë apo grupe fokusi. Pyetjet kanë të bëjnë me 16 aspektet e përgjigjshmërisë gjinore (shih kolonën anësore në faqen 2). 16 aspektet e përgjigjshmërisë gjinore janë të ndara në gjashtë grupe sipas tematikave.

- Efektiviteti i performancës
- Ligjet, politikat dhe planifikimi
- Marrëdhëniet me komunitetin
- Llogaridhënia dhe mbikëqyrja
- Personeli
- Kultura institucionale

Disa nga pyetjet (“Pyetje për të gjitha institucionet e sektorit të sigurisë”) janë të një natyre të përgjithshme dhe të aplikueshme (me përshtatje, nëse është e nevojshme) për të gjitha institucionet e sektorit të sigurisë. Këto pyetje pasohen nga pyetje shtesë specifike për forcat e armatosura, policinë dhe institucionet e sektorit të drejtësisë.

Disa pyetje kërkojnë të dhëna sasiore (shifra dhe shuma) ndërsa disa të tjera të dhëna cilësore (që lidhen me vetitë e diçkaje). Të dyja llojet e të dhënave janë të nevojshme. Të dhënat sasiore (p.sh. numri i personelit femëror, raporti i ankesave për përdhunime të meshkujve, të cilat janë ndjekur penalisht) shërbejnë si piketa përkundrejt së cilave të bëhet krahasimi me ndryshimet në të ardhmen. Të dhënat cilësore (p.sh. përse largohen nga puna punonjëset femra, pse rastet e përdhunimit të meshkujve nuk ndiqen penalisht) janë të nevojshme për të analizuar dhe kuptuar të dhënat sasiore dhe për të përcaktuar se çfarë ndryshimesh nevojiten.

Kapitulli 3 nuk është menduar në trajtën e një pyetësori për t’u plotësuar në tërësi nga një person i vetëm apo nga grupi i punës të vetëvlerësimit. Gama e një sipërmarrjeje të tillë do të ishte përtej burimeve të shumë institucioneve. Grupi i punës duhet të zgjedhë dhe të përshtasë pyetjet që shkojnë me qëllimin

KËSHILLA 3 Si të zgjedhësh pyetjet që i përshtaten institucionit tënd

- ✓ Shiko të gjitha “Pyetje për të gjitha institucionet e sektorit të sigurisë” plus pyetjet shtesë për llojin e institucionit që po vlerësoni.
- ✓ Përfshi disa pyetje mbi secilin nga 16 dimensionet e përgjigjshmërisë gjinore.
- ✓ Përfshi si pyetje sasiore (numra dhe sasi) ashtu dhe cilësore (që lidhen me vetitë e diçkaje).
- ✓ Përfshi pyetje rreth çdo politike apo angazhimi organizativ për barazinë gjinore.
- ✓ Përfshi pyetje rreth çdo shërbimi/skuadre të posaçme për krimin e lidhur me gjininë.
- ✓ Nëse janë bërë më parë vlerësime dhe plane gjinore, përfshi pyetje që vlerësojnë barrierat ndaj zbatimit të tyre.
- ✓ Nëse ka informacion ekzistues të pakët dhe burime të pakta, përqendrohu te ato që i konsideron si pyetjet më të rëndësishme në secilin dimension.
- ✓ Nëse shërbimet policore dhe të drejtësisë për burrat, gratë, djemtë dhe vajzat janë përgjithësisht të dobëta, përqendrohu te problemet kryesore por gjithsesi përpiqu të përfshish secilin nga 16 dimensionet.
- ✓ Nëse nuk dislokoni personel në misione paqeruajtëse, shpërfillini pyetjet për paqeruajtjen.

e vlerësimit dhe atë të vetë institucionit, si edhe me kohën dhe burimet që ka në dispozicion për vlerësimin. Rekomandohet që secili nga 16 aspektet të përfshihet në vetëvlerësimin institucional, për të pasur një panoramë të plotë të aspekteve të përgjigjshmërisë gjinore. Grupi i punës mund të dojë të shtojë pyetje të tjera në kuadrin e 16 aspekteve, për të ekzaminuar çështje me interes të veçantë apo për të ndryshuar apo hequr pyetje për t'iu përshtatur kontekstit të vet.

Si duhen formuluar pyetjet?

Për mbledhjen e informacionit në lidhje me vetëvlerësimin institucional ekzistojnë mënyra të ndryshme. Këto mënyra diskutohen në kuadrin e Fazës nr. 5. Grupi i punës duhet të vendosë mbi teknikat që do të përdorë, në varësi të objektivave të vlerësimit, të kohës dhe burimeve në dispozicion të grupit të punës. Për shembull:

- nëse grupi i punës është i vogël dhe burimet që ka në dispozicion janë të pakta, mund të zgjedhë të bëjë vetëm një shqyrtim të dokumenteve dhe të intervistojë disa prej anëtarëve më me rëndësi për procesin, si edhe disa OJF.
- nëse grupi i punës disponon më shumë burime, atëherë mund të hartojë një pyetësor të shkurtër për stafin (deri në 20 pyetje), mund të krijojë grupe fokusi dhe të intervistojë një larmi grupesh nga komuniteti.

Disa nga teknikat e paraqitura në Fazën nr. 5 kërkojnë burime dhe ekspertizë të posaçme për zbatimin e tyre. P.sh. grupet e fokusit, praktika më e mirë do ishte nëse ato të drejtoreshin nga ekspertë të cilët mund të menaxhojnë dinamikën e grupit, me qëllim shmangien e dominimit nga individë të caktuar apo shfaqjen e rreme të konsensusit. Gjithashtu, intervistat me grupet e komunitetit kërkojnë moderatorë të aftë profesionalisht, burime për ta bashkuar grupin dhe kohë për planifikimin e çdo mbledhjeje.

Në kontekstin e secilit grup pyetjesh në Kapitullin 3 sugjerohen disa burime informacioni. Këto lista nuk janë as shteruese dhe as detyruese. Megjithatë, aty ku është e mundur, përdorni më shumë se një burim apo metodë për mbledhjen e të dhënave, me qëllim verifikimin e rezultateve.

Është e rëndësishme që në vetëvlerësim të angazhohen sa më shumë punonjës të institucionit që të jetë e mundur. Vlerësimi është një mundësi për të rritur vizibilitetin, mirëkuptimin dhe mbështetjen për përgjigjshmërinë gjinore në mbarë institucionin, duke përfshirë në nivelet drejtuese dhe për të siguruar kontributet për planin eventuale të veprimit gjinor. Megjithëse sa më sipër janë të rëndësishme, lipset të shihni përtej njësive gjinore, burimeve njerëzore dhe departamenteve të trajnimit. Gjithashtu, përfshirja e aktorëve të jashtëm të interesit në vlerësim është një mjet për tu konsultuar me gratë, burrat dhe grupet e mënjanuara të një komuniteti; për të përforcuar aleancat me organizatat e grave dhe OJF-të që ofrojnë shërbime mbështetëse; dhe për t'u angazhuar pozitivisht me komunitetet lokale.



FAZA 5: MBLEDHJA E INFORMACIONIT

Gjasat janë që mënyrat e mëposhtme të jenë edhe ato kryesoret përmes së cilave grupi i punës do të mbledhë informacion për vlerësimin.

A. **Shqyrtimi i dokumenteve:** p.sh., politikat kombëtare; politikat institucionale, procedurat, programet e trajnimit, manualët dhe raportet; faqja e internetit e institucionit; artikujt e gazetave; raporte nga OJF-të lokale dhe ndërkombëtare; vlerësime të mëparshme; anketa ekzistuese të perceptimeve të grave dhe burrave për çështjet e sigurisë dhe drejtësisë.

B. **Intervista me personat kryesorë që përgjigjen për informacionin:** me personel brenda institucionit dhe jashtë tij, të përzgjedhur për njohuritë dhe përvojën e tyre në lidhje me problematikat e vlerësimit. Intervistat janë kryesisht cilësore, të thelluara dhe gjysmë të strukturuar. Intervistuesi e drejton çdo intervistë duke përdorur një liste temash dhe çështjesh kryesore. Parashikohet të kryhen 15 deri 35 intervista. Shtojca 3 përmban këshilla rreth zhvillimit të intervistave.

Intervistat mund të bëhen me:

- personelin drejtues; personelin përgjegjës për pajtimin në punë; personelin përgjegjës për trajtimin e ankesave për çështjet e diskriminimit; personelin që drejton njësitë me fokus krimin për shkak të gjinisë; organizatën e gruas në

Mënyra për të mbledhur informacion

- ✓ Shqyrtimi i dokumenteve
- ✓ Intervista
- ✓ Pyetësorë
- ✓ Grupe fokusi
- ✓ Vizita në terren
- ✓ Intervista me grupe të komunitetit
- ✓ Anketimet

KËSHILLA 4 Intervistat

Mendo të përdoret një intervistues nga jashtë institucionit, apo qoftë dhe dikush nga një zyrë apo divizion tjetër. Njerëzit mund të flasin më lirshëm me dikë nga jashtë departamentit apo zinxhirit komandues të tyre.

institucion; njësitë e brendshme të mbikëqyrjes.

- individë jashtë institucionit – në ministrinë përkatëse; organe të jashtme të mbikëqyrjes (si p.sh. zyra e avokati i popullit apo komisioni i të drejtave të njeriut); organizatat e grave; organizatat e të drejtave të njeriut.

C. Pyetësorët u shpërndahen personelit të përzgjedhur, një kampioni përfaqësues nga personeli, ish-punonjësve, apo, organizatave lokale të grave, grupeve rinore dhe OJF-ve. Nëse subjektet e pyetësorit kanë lidhje interneti, disa instrumente anketimi online si p.sh. SurveyMonkey mund të jenë të dobishme dhe ndihmojnë në ruajtjen e anonimatit. Ndjekja e përgjigjive mund të kërkojë shumë kohë. Pyetësorët nuk do të ishin të papërshtatshëm, ose duhen mbajtur tejet të thjeshtë, në rastet kur subjektet nuk kanë arsimin e duhur.

Në rastet kur dokumentacioni ekzistues është i pakët, aty ku kemi të bëjmë me çështje të personelit dhe perceptime publike, si edhe ku informacioni është i vështirë të gjendet në rrugë të tjera mund të lindë nevoja e gjetjes së mënyrave më kreative për mbledhjen e informacionit. Disa teknika të tjera përfshijnë si më poshtë.

D. Diskutime me grupe fokusi: një moderator me përvojë orionton shtatë deri dymbëdhjetë pjesëmarrës në një diskutim rreth perceptimeve, opinionëve, bindjeve dhe qëndrimeve të tyre mbi një temë, duke spontuar çështjet e evidentuara në një udhëzues diskutimi ose sipas një liste pyetjesh. Në vend që të bëjë pyetje të drejtpërdrejta, moderatori mund të përdorë ushtrime me pjesëmarrje, si p.sh. duke u kërkuar pjesëmarrësve t'i rendisin çështjet sipas rëndësisë ose të krijojnë lidhjet mes aktorëve të ndryshëm të interesit. Moderatori duhet të bëjë kujdes që të mos imponojë pikëpamjet e tij. Individët e caktuar për mbajtjen e shënimeve regjistrojnë komentet dhe vërejtjet. Seancat zakonisht zgjasin një deri në dy orë. Shtojca 4 ilustron udhëzimet në rastin e grupeve të fokusit.

Përpikuni të keni grupe fokusi të ndara për grupet e ndryshme nga të cilët doni të merrni informacion (si p.sh. drejtues të lartë, përdorues të shërbimeve, persona që janë punësuar rishtas). Mund të jetë e nevojshme që të ketë grupe fokusi në zona të ndryshme, ose personeli mund të jetë i gradave të ndryshme. Rëndësi i duhet kushtuar faktit që grupet e fokusit të jenë të ndara me burra dhe djem veç dhe me gra dhe vajza veç, për të garantuar që secili grup të jetë në gjendje që t'i shprehë mendimet e tij në mënyrën më të lirshme të mundshme.

Grupet e fokusit mund të jenë një mënyrë e mirë për mbledhjen e informacionit cilësor dhe një forum ku pjesëmarrësit mund të ngrenë çështjet të cilat ju ende nuk i keni menduar. Ata mund të jenë veçanërisht të dobishëm kur gjasat janë që nuk disponohet dokumentacion i mjaftueshëm, si p.sh. rreth çështjeve të lidhura me kulturën institucionale. Megjithatë, duhet bërë kujdes që opinionet e një grupi fokusi të mos trajtohen si përfaqësuese të një grupi më të gjerë.

E. Vizitat në terren: p.sh., në rajonet e policisë, gjykata dhe vende të tjera ku ofrohen shërbime për viktimat e dhunës me bazë gjinore.

F. Intervistat me grupe të komunitetit: një sërë pyetjesh dhe diskutimesh në një takim të hapur për anëtarë të komunitetit. Intervistuesi ndjek një pyetësor të përgatitur me kujdes. Mund të organizohen mbledhje të vecanta me gra dhe burra mënjanë dhe me gra dhe burra nga grupe të caktuara të marginalizuara.

G. Mini-anketat: një pyetësor i strukturuar me një numër të vogël pyetjesh të tipit “po/jo” me 25–75 persona. Ju mund ta bëni këtë anketë me përdorues të shërbimeve të rajoneve të policisë, gjykatës apo shërbimet për viktimat, ose p.sh me personelin mashkullor ose femëror. (Mbani parasysh faktin që megjithëse një mini-anketë mund të gjenerojë të dhëna sasiore, ato nuk mund të përgjithësohen – kampioni juaj nuk është përfaqësues për tërë popullatën.)

H. Anketimet gjithëpërfshirëse administrohen me një kampion të përzgjedhur me kujdes, me qëllim prodhimin e rezultateve përgjithësuese për një popullatë më të gjerë. Këto anketime mund të marrin në shqyrtim një çështje të caktuar me interes për institucionin, si p.sh. pengesat ndaj rekrutimit të grave, ose mund të përdoren për “tatimin e pulsit” të opinionin publik në lidhje me institucionin e sektorit të sigurisë në fjalë apo cilësinë në tërësi të ofrimit të shërbimeve nga ky institucion⁴. Anketimet gjithëpërfshirëse janë teknikisht

⁴ Anketat e opinion publik apo të perceptimit publik matin shumë e qëndrimeve apo bindjeve individuale të një popullsi e synuar, shpesh duke përzgjedhur një kampion njerëzish nga kjo popullsi për të kryer anketën. Anketat për dhënie të shërbimeve dhe fletët e vlerësimit të qytetarit janë anketa pjesëmarrëse që kërkojnë përshtypjen e përdoruesit mbi cilësinë e shërbimeve publike. Burime informacioni mund të gjenden te: Banka Botërore, *Monitorim dhe Vlerësim: Disa Instrumente, Metoda dhe Qasje* (Uashington DC: 2004), f. 12–13; Banka Botërore, Shënime për Zhvillimin Shoqëror, *“Anketa përmes Fletëve të Vlerësimit të Qytetarit – Një Shënim për Konceptin dhe Metodologjinë”*, Shënimi Nr. 91, shkurt 2004. Një anketë e popullsisë e ndërthurur me 20 grupe fokusi për të ekzaminuar perceptimet e sigurisë në Kosovë është përdorur nga Forumi për Nisma Qytetare dhe Saferworld, *Një Çështje Besimi* (Londër: 2010).

shumë komplekse dhe kërkojnë angazhimin e studiuesëve dhe punonjësve kërkimorë shkencorë me përvojë, por mund të sigurojnë informacion më të besueshëm.

Në planifikimin e grupeve të fokusit dhe të intervistave me grupe të komunitetit, mendoni nëse ju duhet të merrni masa të posaçme për të siguruar pjesëmarrjen e grave dhe vajzave, si p.sh. duke organizuar transportin apo kujdesje për fëmijët. Sigurohuni që seancat të planifikohen në orare dhe vende të volitshme për burrat dhe gratë me të cilët shpresoni të konsultoheni.

Kushdo që merr pjesë në vlerësim duhet të kuptojë mënyrën si do të përdoret informacioni që ata japin, në veçanti nëse informacioni do tu atribuohet atyre dhe çfarë burimesh të tjera informacioni po konsultohen.

Kur mbliidhni të dhëna, mbani shënim nëse informacioni është dhënë nga një burrë, grua, djalë apo vajzë, dhe grupmohën e tyre (domethënë të dhëna të ndara sipas seksit dhe moshës) në mënyrë që të mund të analizoni dallimet mes grupeve. Në varësi të kontekstit tuaj mund të jetë gjithashtu me rëndësi të regjistroni edhe karakteristikat të tjera, si p.sh.: gradën dhe pozicionin në institucion, përkatësinë fetare, grupin gjuhësor apo përkatësinë etnike.



FAZA 6: ANALIZA DHE RAPORTIMI I REZULTATEVE

Në fazën e analizës mund të jetë i nevojshëm këshillimi me individë të intervistuar më parë dhe ndërmarrja e veprimeve të tjera pasuese në lidhje me çështje që kanë mbetur të pazgjidhura apo të paqarta. Përdorni të dhënat e ndara sipas gjinisë për tu përpjekur të kuptoni dallimet mes mënyrës sesi burrat dhe gratë u janë përgjigjur pyetjeve dhe në llojet e nevojave dhe opinioneve që ata kanë shprehur.

Grupi i punës duhet të konsolidojë konstatimet e tij në një projekt-raport. Raporti duhet të synojë të vërë në dukje meritat, burimet dhe praktikat e mira ekzistuese të institucionit në fjalë në lidhje me përgjigjshmërinë gjinore, si edhe fushat kryesore ku ka vend për përmirësim. Përpiquni të paraqisni me koherencë tablonë e përgjithshme të institucionit. Paraqitja e rekomandimeve ndihmon në orientimin e institucionit drejt veprimeve pozitive në të ardhmen.

Nuk është e nevojshme që raporti të përfshijë çdo çështje që ka qënë pjesë e procesit të vlerësimit, por ai duhet të trajtojë secilën nga gjashtë temat (efektiviteti i performancës; ligjet, politikat dhe planifikimi; marrëdhëniet në komunitet; llogaridhënia dhe mbikëqyrja; personeli; dhe kultura institucionale). Gjithashtu vlen të përfshihen të dhëna ose informacion përshkrues i cili mund të përdoret si bazë krahasimi në të ardhmen. Kështu p.sh., nëse keni përdorur një pyetësor, mund të jeni në gjendje të thoni se: “U konstatua që 67% e personelit femëror dhe 45% e personelit mashkullor ishin në dijeni të politikave të institucionit në lidhje me barazinë gjinore”. Nga shqyrtimi i dokumenteve dhe vizitat në terren mund të jeni në gjendje të demonstroi se: “Vetëm 40% e rajoneve të policisë/gjykatave kishin ambiente pritjeje të ndara për përdorim nga viktimat e dhunës me bazë gjinore.” Në Shtojcën nr. 5 paraqitet një raport shablon për vetëvlerësimin gjinator.

KËSHILLA 5 PËRMBLEDHJE

Bëni një përmbledhje të shkurtër ekzekutive të raportit. Në raportin kryesor, përdorimi i tabelave, kutive dhe shtojcave përmbledhëse mund të ndihmojë në paraqitjen e rezultateve në mënyrë sa më të lexueshme.

Raporti paraqitet për diskutim me zyrtarët e lartë përkatës, në nivelin ku nisi vetëvlerësimi dhe ai duhet të pranohet zyrtarisht nga institucioni (p.sh. të nënshkruhet nga një drejtues i lartë). Gjithashtu, raporti duhet prezantuar përpara personelit në një mbledhje të posaçme me stafin dhe përmes buletinit të stafit apo intranetit. Gjatë paraqitjes së rezultateve mund të ftohet edhe publiku dhe media.



FAZA 7: HARTIMI I NJË PLANI VEPRIMI GJINOR

Raporti i vlerësimit është një aspekt i përgjigjshmërisë gjinore të institucionit. Faza pasuese është shfrytëzimi i mëtejshëm i pikave të forta organizative dhe përmirësimi në ato fusha ku organizata juaj mund të ishte më e përgjigjshme nga ana gjinore: një plan veprimi për barazinë gjinore.

Cilët?

Grupi i punës për vetëvlerësimin mund të ngarkohet me përpilimin e planit të veprimit për barazinë gjinore, si faza përfundimtare e procesit të vetëvlerësimit institucional. Po kështu, institucioni mund të ketë një departament të specializuar për hartimin e politikave dhe strategjive, i cili mund të marrë përsipër përgatitjen e planit. Në këtë rast duhet një konsultim i ngushtë me grupin e punës të vetëvlerësimit. Duhet krijuar mundësi të mëtejshme që drejtuesit e lartë të japin kontributin dhe mbështetjen e tyre për të garantuar që plani të ketë pronësi dhe zbatim të plotë. Planin e veprimit për barazinë gjinore duhet të ketë miratimin e niveleve më të larta të institucionit.

Pjesa e Burimeve Shtesë rendit materiale të mëtejshme për planifikimin e veprimeve gjinore dhe jep shembuj të planeve të veprimeve për barazinë gjinore të hartuara nga institucione të sektorit të sigurisë.

Çfarë?

Planin e veprimit për barazinë gjinore duhet të trajtojë sfidat e veçanta të institucionit, siç do të dalin në pah nga vetëvlerësimi gjinor. Planin duhet të shfrytëzojë burimet si brenda institucionit, ashtu edhe ato të komunitetit për forcimin e përgjigjshmërisë gjinore, duke përfshirë sugjerimet nga stafi dhe aktorë të jashtëm të interesit.

Planin e veprimit për barazinë gjinore duhet të ndërtohet bazuar në kuadrin e politikave të institucionit në lidhje me çështjet gjinore. Ky kuadër si rregull duhet të ishte identifikuar në kontekstin e Temës B të vlerësimit (ligjet, politikat dhe planifikimi). Në këtë rast ekzistenca e një politike gjinore institucionale do të ishte e dobishme. Megjithatë edhe po të mos ekzistojë një politikë e tillë do të ketë angazhime kombëtare gjinore (sic janë të shprehura në Kushtetutë ose në legjislacionin për të drejtat e grave dhe barazinë gjinore) dhe angazhime rajonale dhe ndërkombëtare (si CEDAW dhe rezolutat e Këshillit të Sigurimit për gratë, paqen dhe sigurinë) për të cilat institucioni përgjigjet.

Burime si *Manuali për Reformën Gjinore dhe atë Sektorit të Sigurisë* i DCAF/OSBE-ODIHR/UN-INSTRAW sugjerojnë strategji për t'i bërë institucionet e sektorit të sigurisë më të përgjigjshme për aspektet gjinore dhe japin ide për llojet e nismave që mund të përfshihen në planin e veprimit për barazinë gjinore. Shihni në veçanti instrumentet mbi Reformën në Polici dhe Çështjet Gjinore, Reforma në Drejtësi dhe Çështjet Gjinore, Reforma në Mbrojtje dhe Çështjet Gjinore dhe Zbatimin e Rezolutave për Gratë, Paqen dhe Sigurinë në Reformën e Sektorit të Sigurisë. Planin e veprimit për barazinë gjinore me gjasë do të duhet të trajtojë secilën prej gjashtë temave të shqyrtuara në vlerësim.

- Efektiviteti i performancës si p.sh. përmirësimi i trajnimit rreth çështjeve gjinore për grupe të caktuara të personelit.
- Ligjet, politikat dhe planifikimi si p.sh. ngritja e strukturave të brendshme për bashkërendim dhe llogaridhënie për të zhvilluar përgjigjshmërinë gjinore të institucionit.
- Marrëdhëniet në komunitet, si p.sh. zhvillimi i bashkëpunimit me OJF-të që ofrojnë shërbime për viktimat.
- Llogaridhënie dhe mbikëqyrje si p.sh. përpilimi i protokolleve për t'iu përgjigjur ankesave ndaj dhunës me bazë gjinore.
- Personeli- si p.sh. ndërmarrja e hapave për të nxitur rekrutimin, mbajtjen në punë dhe nxitjen e karrierës së grave.
- Kultura institucionale, si p.sh. nisma për t'iu përgjigjur ngacmimit seksual.

Planin e veprimit për barazinë gjinore duhet të përcaktojë:

- objektiva të matshëm dhe realisht të arritshëm
- ndërmarrjen e veprimtarive për të arritur objektivat
- afatet kohore për arritjen e objektivave
- detyra të qarta për nivele të ndryshme të pozicioneve të personelit (nga niveli drejtues e poshtë)
- burimet njerëzore, financiare dhe të tjera që nevojiten
- një kuadër monitorimi, vlerësimi dhe raportimi.

KËSHILLA 6: STRATEGJITË E NDRYSHIMIT

Strategjitë e ndryshimit duhen përqendruar tek problemet që ka nxjerrë në pah vlerësimi. Thëkso që të qenit i përgjigjshëm në aspektin gjinor është një mjet për të qenë më efikas dhe më efektive.

KËSHILLA 7 Synimet

Syno suksese dhe arritje graduale. Mos u përpjqi ta arrish planin e veprimit menjëherë.

Shtojca 6 përmban një shabllon për një plan veprimi për barazinë gjinore.

Kudo që është e mundur, plani i veprimit për barazinë gjinore duhet të përpiqet të trajtojë shkaqet rrënjësore të problemeve dhe jo thjesht simptomat e tyre. Për shembull, nëse një nga problemet është numri i pamjaftueshëm i personelit femëror, si dhe rekrutimi i më shumë grave, plani i veprimit duhet të trajtojë shkaqet e largimit të personelit femëror. Plan i veprimit mund të përfshijë një larmi llojesh të ndryshme objektivash:

- veprim i menjëhershëm (impakt i lartë, pa kosto/kosto e ulët)
- afatshkurtër (ca kosto, impakt i dukshëm, urgjent, ndërton konsensus)
- afatmesëm (kërkon studim të mëtejshëm, planifikim strategjik, kostim, sensibilizim publik, ndërtim të koalicioneve të interesit)
- afatgjatë (ndryshime madhore në politika, planifikim dhe kostim afatgjatë).

Krijimi i sistemeve për monitorimin dhe raportimin e realizimit të objektivave që keni përcaktuar në plan është një hap me shumë rëndësi. Nëpërmjet monitorimit, ju do të jeni në gjendje të tregoni përparimin drejt krijimit të një organizate më të përgjigjshme kundrejt aspekteve gjinore. Ky monitorim mund të integrohet në sistemet ekzistuese të manaxhimit të performancës (p.sh. analizat e punës së departamenteve dhe të individëve përbajnë kritere që lidhen me gjininë) dhe/ose të zbatohet nga struktura të posaçme (p.sh. grupi i punës ndërsektorial për gjininë). Eksploron mënyra të ndryshme përmes së cilave organizatat e grave dhe aktorë të tjerë brenda komunitetit të mund të përfshihen në monitorim dhe raportim. (P.sh. një qendër krize për gratë mund të konsultohet rregullisht rreth sjelljes së policisë në trajtimin e viktimave të dhunës në familje.) Plan duhet të japë të qarta detyrimet e raportimit: kush është përgjegjës për t'i raportuar kujt në secilën veprimtari? Sa shpesh? Në çfarë formati?



FAZA 8: MONITORIMI, VLERËSIMI DHE PËRSHTATJA

Të bërit i përgjigjshëm për aspektet gjinore nuk është diçka që një institucion e “bën” një herë dhe më pas e quan të mbaruar. Përsosmëria organizative dhe përgjigjshmëria gjinore kërkojnë angazhim, përkushtim, burime dhe procese të vazhdueshme.

Minimalisht kërkohet:

- monitorim i ecursisë drejt realizimit të objektivave të planit të veprimit për barazinë gjinore
- vlerësim i barrierave ndaj zbatimit të suksesshëm të planit të veprimit për barazinë gjinore
- rishikim i vazhdueshëm i planit të veprimit për barazinë gjinore, me qëllim përditësimin e afateve të veprimtarive, për matjen e progresit dhe për rregullimin dhe shtimin e veprimtarive; përfshirja e këtij rishikimi në ciklet ekzistuese të raportimit të institucionit, ose të bëhet vecmas (p.sh. çdo tre ose gjashtë muaj).

Komunikoni në mënyrë të vazhdueshme me personelin dhe aktorë të tjerë të interesit rreth progresit në lidhje me zbatimin e planit gjinor të veprimit. Mendoni mënyra për të ruajtur energjinë për çështjet gjinore, si p.sh., çdo gjashtë muaj ose çdo vit duke kremtuar sukseset dhe ripërtëritur angazhimet; duke kremtuar suksesin në rekrutimin e grave; duke kremtuar Ditën Ndërkombëtare të Gruas më 8 mars me organizata të shoqërisë civile; duke kremtuar ndonjë ditë kombëtare të veçantë që ka në fokus të drejtat e grave; dhe duke marrë pjesë në fushata kombëtare dhe globale, si p.sh. 16 Ditë Aktivizëm kundër Dhunës me bazë Gjinore dhe Fushata e njohur si White Ribbon (ose fushata e Kordeles së Bardhë).

Institucioni mund të planifikoj përsëritjen e vetëvlerësimit gjinor pas tri apo pesë vjetësh si mënyrë për të vlerësuar dhe rishikuar planin e veprimit të barazisë gjinore.

KËSHILLA 8 Monitorimi

Përfshi detyrën për të monitoruar zbatimin e planit të veprimit gjinor në përgjegjësitë e punës së të paktën një punonjësi.

ILUSTRIM NR. 2: VETËVLERËSIMI I REKRUTIMIT DHE MBAJTJES SË GRAVE NË PUNË NË DEPARTAMENTIN E POLICISË NË ALBUQUERQUE

Në vitin 1995, numri i aplikanteve femra në Departamentin e Policisë së Albuquerque-it (DPA) po tkurrej. Si përgjigje ndaj këtij fenomeni, DPA-ja nisi projektin e titulluar “Vendi i Ri i Punës për Gratë”, hapi i parë i të cilit ishte një vetëvlerësim institucional. Duke përdorur një udhëzues vetëvlerësimi të hartuar nga Qendra Kombëtare për Gratë dhe Policimin (si edhe me ndihmën e Institutit Kombëtar për Gratë në Tregëti, Teknologji dhe Shkencë), DPA-ja zhvilloi një **vlerësim të nevojave dhe një vetëvlerësim**.

Vlerësimi i nevojave përbante tri elementë:

- Vlerësimi i gatishmërisë së DAP-it për integrimin e grave në pozicione pune që tradicionalisht kishin qenë “privilegj” i meshkujve, përmes intervistave me aktorë kryesorë të interesit; anketave anonime të oficerëve femra dhe meshkuj; grupeve të fokusit; rishikimit të politikave dhe procedurave; ekzaminimit të informacionit statistikor; dhe shqyrtimit të pajisjeve, uniformave, banjave dhe ambienteve të ndërrimit.
- Ngritja e një ekipi drejtues dhe përfshirja e aktorëve kryesorë të interesit në mbështetjen e rekrutimit të grave.
- Sigurimi i mbështetjes për nismën “Vendi i Ri i Punës për Gratë” brenda DAP-it përmes prezantimeve në takime me stafin, buletineve dhe komunikimeve të tjera të brendshme, diskutimeve kokë-më-kokë dhe me grupe fokusi.

DAP-i e pasoi vlerësimin e nevojave me një **vetëvlerësim** të përqendruar tek pyetjet e mëposhtme:

- Si po e organizoni procesin e rekrutimit? Më e rëndësishmja, a keni një proces rekrutimi aktiv?
- Çfarë mesazhesh po përcillni? Shikoni broshurën e rekrutimit: a po gjen reflektim fakti që gratë janë të mirëpritura?
- Shikoni shkallën e mbajtjes në punë – a ka dallime gjinore dhe raciale?
- Shikoni rregulloren për ngacmimet seksuale dhe sjelljet që tolerohen ose nuk tolerohen në organizatën tuaj.
- Cilat janë politikat tuaja për kujdesin për fëmijët, lejen familjare dhe lejen e lindjes?
- A ka departamenti juaj mundësi të gjejë apo sigurojë pajisje dhe uniforma të përshtatshme për gratë?

Vetëvlerësimi nxori në pah se aplikantët nga grupe të caktuara raciale dhe gjinore humbnin në mënyrë të shpërpjesëtuara gjatë procesit të aplikimit dhe se veprimtaritë e reklamimit dhe kontaktimit nuk arrinin tek grupet e nënpërfaqësuar, përfshirë gratë.

Instituti Kombëtar për Gratë në Tregëti, Teknologji dhe Shkencë përpiloi një raport dhe një plan veprimi bazuar në konstatimet e vetëvlerësimit. Projekti “Vendi i Ri i Punës për Gratë” u përqendrua tek rritja e aksesit të grave për punësim në DAP përmes një procesi më të drejtë përzgjedhjeje; fushatave të reklamimit dhe kontaktimit të përqëndruara tek gratë; rregulloreve të brendshme për të marrë në konsideratë në mënyrë më efektive nevojat e veçanta të grave, si p.sh. aksesit për kujdesin ndaj fëmijës dhe uniforma të përshtatshme; dhe nismave për të parandaluar ngacmimet seksuale.

Rezultatet

Dy vjet pas fillimit të projektit “Vendi i Ri i Punës për Gratë”, shkalla e rekruteve femra në akademi ishte rritur nga 10% në 25% dhe përdindja e mbajtjes së femrave në punë ishte rritur në nivele të krahasueshme me ato të burrave.

Burimet:

DCAF “Vetëvlerësimi i rekrutimit dhe mbajtjes së grave në polici”, tek *Gjinia dhe Reforma në Sektorin e Sigurisë: Shembuj nga Terreni* (Gjenevë: DCAF, 2011), fq. 92–94.

Instituti Kombëtar për Gratë në Tregëti, Teknologji dhe Shkencë, “Vendi i Ri i Punës për Gratë”, www.iwitts.com/html/new_workplace_for_women_projec.html (vizituar më 9 qershor 2011).

Polisar, J. dhe Milgram, D., “Rekrutimi, integrimi dhe mbajtja e punonjëseve të policisë: Strategji që funksionojnë”, *Shefi i Policisë*, tetor 1998, fq. 42–53.

ILUSTRIMI NR. 3: FORCIMI I ZBATIMIT TË POLITIKAVE GJINORE TË FORCAVE TË ARMATOSURA TË HOLLANDËS

Forcat e Armatosura të Hollandës dëshirojnë që gratë të jenë të punësuara në të gjitha funksionet dhe zonat. Ministria e Mbrojtjes hartoi një plan gjinor veprimi në tetor të vitit 2004. Megjithatë, ky plan nuk solli menjëherë një përqindje më të lartë të personelit të punësuar femëror. Në vitin 2006 Ministria e Mbrojtjes pajtoi një firmë konsulence për të punuar me politikëbërësit e saj për zhvillimin e planeve për të forcuar suksesin e politikave të saj gjinore.

Konsulentët organizuan kërkime përmes pyetësorëve të dërguar me postë dhe intervistave. Rezultatet nxorën në dukje që duhej punuar në dy aspekte:

- për ta bërë politikën ekzistuese gjinore më të fortë dhe më detyruese
- për ndryshimin e kulturës të institucionit në lidhje me aspektet gjinore.

Sa më shumë gra të ketë një organizatë, aq më e lehtë është puna për ndikimin dhe ndryshimin e kulturës ekzistues në lidhje me aspektet gjinore. Nga literatura në fusha të tjera, Ministria e Mbrojtjes e konsideron raportin 30% të grave të punësuar si nivel kritik.

Ministria zhvilloi strategjitë e mëposhtme për ta bërë politikën gjinore të Forcave të Armatosura të Hollandës të funksiononte më mirë.

- Theksimi i përfitimeve të organizatës nga politikat gjinore, duke përfshirë edhe reklamimin e faktit qënjë përqindje më e madhe e personelit femër të punësuar është në interesin e organizatës.
- Hartimi i treguesëve për ta bërë politikën më të qartë.
- Krijimi i një sistemi llogaridhënieje dhe vlerësimi dhe përshtatja e politikave gjinore.
- Krijimi i një sistemi shpërblimesh dhe sanksionesh.

Është e rëndësishme që politika gjinore të shihet në dritë pozitive. Rezultatet e shpejta pozitive janë shumë të rëndësishme për të fituar dhe ruajtur mbështetjen.

Këshilltarët gjinorë të Ministrisë së Mbrojtjes kanë zhvilluar një bashkëpunim të fortë me pjesë të tjera të organizatës, në veçanti me personat përgjegjës për politikën e personelit. Ata punojnë për integrimin e çështjeve gjinore në rregulloret, proceset dhe sistemet ekzistuese të Ministrisë së Mbrojtjes.

Kjo qasje, pra përqendrimi tek politikën si edhe tek kultura institucionale është një proces në vazhde. Ajo ka treguar rezultate në krijimin e një vetëdijeje më të madhe gjinore mes rradhëve të forcave të armatosura, gjë që ka çuar në rritje të përqindjes së numrit të grave të punësuar. Brenda dy vjetëve, përqindja e grave me gradën mbi nënkomandant u rrit nga 2% në 3%.



KAPITULLI 3: PYETJE MBI 16 ASPEKTET E PËRGJIGJSHMËRISË GJINORE

KY VETËVLERËSIM INSTITUCIONAL MERR NË SHQYRTIM 16 ASPEKTET E PËRGJIGJSHMËRISË GJINORE TË KLASIFIKUARA SIPAS GJASHTË TEMAVE.

Tema A: Efektiviteti i performancës

Kapacitetet dhe trajnimi
Aksesi në shërbime
Të dhënat rreth krimeve me bazë gjinore

Tema B: Ligjet, politikat dhe planifikimi

Ligjet dhe standardet kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare
Politikat, procedurat dhe bashkërendimi institucional

Tema C: Marrëdhëniet me komunitetin

Perceptimet publike
Bashkëpunimi dhe konsultimet me publikun

Tema D: Llogaridhënia dhe mbikëqyrja

Ankesat ndaj personelit të sektorit të sigurisë
Mbikëqyrja e brendshme dhe e jashtme

Tema E: Personeli

Rekrutimi dhe përzgjedhja
Mbajtja në punë
Detyrat, shpërndarja, promovimi dhe shpërblimi
Këshillimi profesional dhe mbështetja
Infrastruktura dhe pajisjet

Tema F: Kultura institucionale

Kuptimi i çështjeve gjinore dhe i marrëdhënieve mes personelit mashkullor dhe atij femëror
Udhëheqja dhe prezantimi publik

TEMA A: EFEKTIVITETI I PERFORMANCËS

1) KAPACITETET DHE TRAJNIMI

Për t'iu përgjigjur me efikasitet nevojave të ndryshme të sigurisë dhe drejtësisë të burrave, grave, djemve dhe vajzave, institucionet e sektorit të sigurisë duhet të kenë personel (përfshirë personelin femëror), trajnim, pajisje dhe ambiente të mjaftueshme. Parandalimi dhe reagimi ndaj krimeve të dhunës me bazë gjinore, në veçanti, kërkojnë formim dhe procedura të posaçme. Qëndrimet individuale të personelit janë shumë të rëndësishme, pasi paragjykimi dhe diskriminimi gjinor nga personeli brenda institucioneve të sektorit të sigurisë përbën një barrierë kryesore ndaj ofrimit të shërbimeve të sigurisë dhe drejtësisë.

Shih Shtojcën 7 për një shabllon për mbledhjen e informacionit rreth trajnimeve.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. Çfarë masash (p.sh. trajnim, sensibilizim) ka zbatuar institucioni juaj për familjarizimin e personelit në çdo nivel me detyrimet e tyre në lidhje me:
- të drejtat e njeriut, përfshirë të drejtat njerëzore të grave
 - analizën gjinore dhe harmonizimin e gjinisë
 - legjislacionin kombëtar për çështjet gjinore dhe politikën përkatëse
 - ndonjë rregullore gjinore institucionale
 - shanset e barabarta
 - ngacmimin seksual dhe diskriminimin
 - parandalimin dhe reagimin ndaj dhunës me bazë gjinore?⁵
- B. Renditni mënyrat sesi të drejtat njerëzore të grave dhe çështjet gjinore janë inkorporuar në programin e trajnimit të institucionit tuaj.
- C. A shfaq personeli paragjykime gjinore (p.sh. shfaqin një qëndrim që gratë nuk janë të besueshme si dëshmitare, që burrat kanë të drejta fizike dhe seksuale mbi gratë e tyre, që gratë e “kërkojnë” vetë abuzimin nga mënyra sesi vishen)? Po Jo Nëse po, jepni shembuj.

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- D. Çfarë trajnimi specifik për misionin jepet rreth çështjeve gjinore?
- E. A ka një këshilltar për çështjet gjinore në çdo mision? Po Jo Nëse po, a ka këshilltari për çështjet gjinore një përshkrim pune të qartë, të shkruar, si edhe akses të përshtatshëm në komandën e lartë dhe në burime, për të mbështetur analizën gjinore dhe reagimin në operacione?
- F. Gjatë operacioneve, si angazhohet personeli femëror dhe mashkullor me burrat dhe gratë në komunitetet lokale, përfshirë në kontrole dhe mbledhje inteligjence? A ka personel të mjaftueshëm femëror për ta bërë punën me efikasitet?
- G. Si trajnohet personeli i dislokuar në misione paqeruajtëse dhe operacione të tjera rreth:
- kodeve të zbatueshme të etikës
 - shfrytëzimit dhe abuzimit seksual
 - mbrojtjes së civilëve
 - parandalimit të dhunës seksuale ndaj grave dhe vajzave
 - mbrojtjes, të drejtave dhe nevojave të grave
 - Rezolutave të Këshillit të Sigurimit 1325 dhe 1820
 - Në lidhje me rëndësinë së përfshirjes së grave në masat paqeruajtëse dhe paqendërtuese
 - HIV/AIDS-it?

⁵ Një listë shembujsh të formave të dhunës me bazë gjinore jepet në Shtojcën 1.

PYETE PËR SHËRBIMET POLICORE

- D. Sa është numri (ose përqindja) i personelit femëror në çdo rajon policie? A është ky numër i mjaftueshëm për t'iu përgjigjur nevojave të të burgosurave, viktimave dhe dëshmitareve femra, sipas nevojës?
- E. A ka çdo rajon policie ambiente të përshtatshme burgimi për burra dhe gra, vajza dhe djem (pra a mbahen të ndarë gratë dhe burrat dhe të rriturit dhe të miturit)? Po Jo
- F. A e konsideron policia krimin e lidhur me gjininë si përparësi për punën e saj? Po Jo
Si demonstron kjo?
- G. Çfarë trajnimi marrin punonjësit e policisë rreth formave specifike të dhunës me bazë gjinore, përfshirë trafikimin e qënieve njerëzore, dhunën në familje dhe agresionin seksual?
- H. A ka njësi/shërbime të posaçme për t'iu përgjigjur krimeve me bazë gjinore, si p.sh. skuadra antitrafik, rajone policie për gratë, apo njësi të mbështetjes së familjes? Po Jo Nëse po, a janë të pajisura me personel të mjaftueshëm dhe a disponojnë burime të përshtatshme?
- I. Çfarë pajisjesh dhe burimesh të tjera ka secili rajon policie për të reaguar ndaj krimit me bazë gjinore (p.sh. "kuti të rasteve të përdhunimeve" për të mbledhur prova)? A janë të përshtatshme këto burime?
- J. Çfarë ambientesh kanë rajonet e policisë për të pritur ankesa dhe për të hetuar krimet me bazë gjinore (p.sh. zona private intervistimi, mbështetje mjekoligjore, përkthyes)? A janë të përshtatshme këto ambiente?
- K. A janë në gjendje viktimat e krimit me bazë gjinore të bëjnë një denoncim në gjuhën e vet? Po Jo
- L. Çfarë veprimtarish ndërmerr policia për parandalimin e krimit me bazë gjinore (si p.sh. fushata publike, urdhra mbrojtjeje)?
- M. Si trajnohet personeli policor i dislokuar në misione paqeruajtëse rreth:
 - kodeve të zbatueshme të etikës
 - shfrytëzimit dhe abuzimit seksual
 - mbrojtjes së civilëve
 - parandalimit të dhunës seksuale ndaj grave dhe vajzave
 - mbrojtjes, të drejtave dhe nevojave të grave
 - Rezolutave të Këshillit të Sigurimit 1325 dhe 1820
 - rëndësisë së përfshirjes së grave në masat paqeruajtëse dhe paqëndrueset
 - HIV/AIDS-it?
- N. Çfarë trajnimi specifik për misionin rreth çështjeve gjinore merr personeli policor i dislokuar në misione paqeruajtëse?

PYETJE PËR INSTITUCIONET E SEKTORIT TË DREJTËSISË

- D. Si u përgjigjen të drejtave njerëzore të grave dhe ndjekjes penale të krimit të lidhur gjininë fushat te mëposhtme:
 - programet mësimore në fakultetet e drejtësisë
 - trajnimi profesional për juristët
 - trajnimi për prokurorët
 - trajnimi për gjykatësit?

- E. A janë kopje të legjislacionit dhe jurisprudencës që prekin gratë (p.sh. sa i përket dhunës seksuale, dhunës në familje, martesës, kujdestarisë, trashëgimisë, pronësisë së pronës) lehtësisht të disponueshme për gjykatësit, prokurorët dhe avokatët? Po Jo
- F. A e konsiderojnë prokurorët dhe gjykatësit krimin me bazë gjinore si përparësi në punën e tyre? Po Jo Si demonstron kjo?
- G. A ka njësi prokurorie, gjykatës dhe gjykata të specializuara me staf të trajnuar për trajtimin e krimeve me bazë gjinore? Po Jo Nëse po, a janë të pajisura me personel të mjaftueshëm dhe me burime të përshtatshme?
- H. Si janë gjykatat që gjykojnë raste të dhunës me bazë gjinore të pajisura fizikisht për të mbrojtur privacinë, dinjitetin dhe sigurinë e viktimave (p.sh. ambiente për seanca të mbyllura; perde pas së cilave mund të dëshmojnë dëshmitarët dhe viktimat; dhoma pritjeje të ndara për dëshmitarët, viktimat dhe të akuzuarit)?

Burime të sugjeruara informacioni

- Intervistoni personel në nivel lokal/rrethi dhe kombëtar për të kuptuar nëse trajnimet, burimet dhe personeli janë të një niveli të përshtatshëm.
- Intervistoni stafin e njërive të specializuara që merret me krimet me bazë gjinore, aty ku ato ekzistojnë.
- Intervistoni OJF vendore dhe të huaja.
- Intervistoni stafin e agjencive të ndihmës sociale dhe agjencive të tjera që bashkëpunojnë me institucionin tuaj.
- Shpërndajini një pyetësor personelit.
- Shqyrtoni konspekte dhe manuale trajnimi.
- Vizitoni akademitë e trajnimit, merrni pjesë në seanca trajnimi dhe bisedoni me trajnuesit.
- Inspektoni dhomat e intervistimit, ambientet e burgosjes dhe gjykatat, sipas rastit.
- Shqyrtoni raportet e organeve mbikëqyrëse.

2) AKSESI NDAJ SHËRBIMEVE

Është e rëndësishme që shërbimet e sigurisë dhe të drejtësisë të jenë të aksesueshme për gratë, burrat, djemtë dhe vajzat anembanë vendit. Aksesit fizik mund të jetë i vështirë: në shumë shtete, policia dhe gjykatat nuk operojnë në mbarë vendin, ndaj edhe gratë dhe vajzat mund të kenë më pak mundësi për të udhëtuar dhe si rrjedhojë për t'i përdorur shërbimet e tyre. Barrierat financiare, gjuhësore dhe ato shoqëror mund të jenë pengesë për grupe të caktuara burrash dhe grash përsa i takon aksesit në shërbimet e drejtësisë. Në disa shtete, praktikat e zakonshme kanë treguar që dhuna me bazë gjinore trajtohet jashtë sistemit formal të drejtësisë, gjë që mund t'i lërë gratë dhe vajzat të cenueshme ndaj abuzimeve me të drejtat e njeriut.

Ky udhëzues vetëvlerësimi është hartuar për t'u përdorur nga dhe me institucione formale të sektorit të sigurisë. Për një optikë më të thellë të vlerësimit gjinor të një sistemi drejtësie tradicional ose zakonor, referojuni *Instrumenti i Vlerësimit për Gjininë në Sistemin e Drejtësisë Penale* i UNODC.

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- A. Gjatë operacioneve paqeruajtëse, çfarë masash merren për të nxitur aksesin e burrave dhe grave në komunitetet lokale ndaj shërbimeve policore dhe atyre të drejtësisë (p.sh. referimet, transporti, mbrojtja e ambienteve të policisë dhe gjykatës)?

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- B. A kanë mundësi gratë, burrat, djemtë dhe vajzat që të denoncojnë një krim dhe që ky krim të hetohet nga një rajon policie në çdo zonë të vendit, përfshirë jashtë qyteteve të mëdha dhe në zonat ku jetojnë komunitete të pakicës? Po Jo Nëse jo, cilat janë arsyet kryesore sipas këtyre grave dhe burrave për mosdenoncimin e krimeve në rajonet e policisë?
- C. A denoncohen zakonisht krimet e dhunës me bazë gjinore në polici? Po Jo Nëse jo, pse jo, dhe si trajtohet dhuna me bazë gjinore?
- D. Nëse ka njësi/shërbime të posaçme për t'iu përgjigjur krimeve me bazë gjinore, a operojnë ato në gjithë vendin, duke përfshirë edhe jashtë qyteteve të mëdha dhe në zonat ku jetojnë komunitete të pakicës? Po Jo Nëse jo, pse jo?

PYETJE PËR INSTITUCIONET E SEKTORIT TË DREJTËSISË

- A. A janë gratë, burrat, djemtë dhe vajzat në gjendje të marrin pjesë në gjyq në një çështje si palë ndërgjyqëse, viktimë apo dëshmitar në çdo zonë të vendit, duke përfshirë jashtë qyteteve të mëdha dhe në zonat ku jetojnë komunitete të pakicës? Po Jo Nëse jo, çfarë vështirësish të veçanta kanë gratë, burrat, djemtë dhe vajzat për të pasur akses në gjykata (p.sh. largësia, tarifrat, detyrimi për ta bindur administratën gjyqësore që çështjet e tyre janë të vlefshme, papërshtatshmëria e masave mbrojtëse nga hakmarrja ndaj viktimave dhe dëshmitarëve)?
- B. A ka programe jurisprudence që do të shërbenin si informacion për burrat, gratë, djemtë dhe vajzat përsa u takon të drejtave të tyre njerëzore dhe ligjore? Po Jo
- C. A ka programe të “aksesit në drejtësi” për burrat, gratë, djemtë dhe vajzat të cilët me gjasë do të kishin vështirësi për të aksesuar sistemin e drejtësisë (p.sh. ngaqë janë pjesë e pakicave etnike ose gjuhësore, komunitete rurale ose komunitete refugjate)? Po Jo
- D. A munden gratë dhe burrat të përfitojnë nga shërbimet e një avokati (p.sh. përmes ndihmës ligjore, një avokati publik) apo të tjera shërbime juridike nëse nuk kanë mundësi të paguajnë? Po Jo
- E. A po përdoret sistemi zyrtar i drejtësisë për t'iu përgjigjur dhunës me bazë gjinore në gjithë vendin? Po Jo Nëse jo, pse jo, dhe si trajtohet dhuna me bazë gjinore (p.sh. përmes proceseve zakonore)?
- F. Çfarë barrierash ka për burrat, gratë, djemtë dhe vajzat (qoftë në pritje të gjyqit apo pas dënimit) të cilët po trajtohen përmes masave joburgosëse (domethënë të liruar me kusht ose në provë ose duke shërbyer në komunitet) në vend që të burgosen?

Burime të sugjeruara informacioni

- Kontrolloni hollësitë në lidhje me gjykatat, rajonet e policisë, numrin e personelit etj. të shpërndara në gjithë vendin për të parë nëse ato afrohen në të gjithë vendin.
- Intervistoni personelin.
- Shpërndani një pyetësor tek OJF-të lokale, përfshirë shoqatat e grave gjykatëse apo avokate, si edhe në qendrat që ndihmojnë viktimat e dhunës me bazë gjinore.
- Intervistoni dhe shqyrtoni raporte nga OJF-të vendase dhe të huaja.
- Shqyrtoni çdo anketë të opinionit publik të disponueshme mbi sigurinë dhe sigurimin, anketat mbi ofrimin e shërbimeve dhe fletët e vlerësimit të qytetarit.
- Organizoni grupe fokusi me grupe të veçanta të përdoruesëve potencialë ose aktualë të shërbimeve (p.sh. gra, vajza, gra nga grupe të caktuara pakicash).
- Zhvilloni intervista me grupe të komunitetit.

3) TË DHËNAT RRETH KRIMIT ME BAZË GJINORE

Shkalla e kriminalitetit me bazë gjinore është një tregues i rëndësishëm i sigurisë së grave, burrave, djemve dhe vajzave. Të dhënat rreth krimeve, shkelësve dhe viktimave ofrojnë një bazë fillestare për ndryshime të performancës. Pjesa më e madhe e krimeve me bazë gjinore mbetet e padenoncuar për shkak të faktorëve të tillë si: stigma sociale, papërshtatshmëria e perceptuar e policisë dhe sistemit të drejtësisë, përdorimi i reagimeve të drejtësisë informale dhe kontrolli shtrëngues i viktimave nga autorët e krimit. Si rrjedhojë, shkalla e vetë krimit të denoncuar ose e dënimeve mund të jetë e vështirë për t'u interpretuar: në rastet kur institucionet e sektorit të sigurisë kanë përmirësuar reagimin e tyre ndaj dhunës me bazë gjinore, shkalla e denoncimit dhe dënimeve është rritur. Kështu është e rëndësishme të analizohet sesi institucionet e sektorit të sigurisë grumbullojnë statistikat për kriminalitetin (përfshirë informacionin rreth viktimave), dhe si ata i përdorin këto statistika për të vendosur dhe për të arritur objektiva për parandalimin dhe luftën e krimit të lidhur me gjininë. Shtojca 1 përmban një listë formash të ndryshme të dhunës me bazë gjinore, disa prej të cilave përbëjnë vepra penale në çdo kontekst të caktuar.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. A përpilohen dhe publikohen statistika rreth ankesave të dhunës me bazë gjinore ndaj personelit të institucionit, të bëra qoftë nga anëtarë të publikut apo pjesëtarë të tjerë të personelit? Po Jo

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- B. Çfarë teknikash disponon ushtria për mbledhjen, analizimin dhe përdorimin e informacionit rreth krimit të lidhur me gjininë të kryer në komunitet para, gjatë dhe pas operacioneve?

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- B. A regjistrohet në statistikat e krimit, seksi dhe mosha e viktimës dhe agresorit? Po Jo
- C. A tregohet në statistikat e krimit se cilat krime janë vepra të dhunës me bazë gjinore? (p.sh., dhuna në familje a regjistrohet si e tillë apo thjesht si agresion) Po Jo
- D. Si kanë ndryshuar me kalimin e kohës statistikat e krimit të dhunës me bazë gjinore? Si shpjegohen këto ndryshime nga organizatat që ndihmojnë viktimat e dhunës me bazë gjinore?
- E. Në muaj, sa raste të dhunës me bazë gjinore (të ndara sipas krimeve):
- denoncohen
 - hetohen
 - ndiqen penalisht?
- F. Çfarë lloji tjetër grumbullimi të dhënash dhe/ose analize krimi po kryhet në lidhje me dhunën me bazë gjinore, qoftë nga policia apo nga agjencitë hulumtuese, departamentet qeveritare, klinikat, grupet e grave, OJF-të etj.?
- G. Si po përdoren të dhënat rreth dhunës me bazë gjinore për të përmirësuar parandalimin dhe reagimin ndaj dhunës me bazë gjinore?

PYETJE PËR INSTITUCIONET E SEKTORIT TË DREJTËSISË

- B. Sa raste të krimit të lidhur me gjininë regjistrohen çdo muaj (qoftë në gjykatat e specializuara për dhunën me bazë gjinore apo në gjykata në përgjithësi)?
- C. Sa përqind e rasteve të krimit të lidhur me gjininë:
- shqyrtohen nga gjykata
 - pushohen
 - përfundojmë me dënim?
- D. Çfarë argumentesh jepen për pushimin e çështjeve të krimeve me bazë gjinore?

- E. Dënimet për krimet me bazë gjinore a e reflektojnë:
- ligjin (domethënë direktivat e dënimit) Po Jo
 - seriozitetin e veprës penale? Po Jo Në cilat rrethana nuk e reflektojnë?
- F. Cilat janë veprat penale më të shpeshta për të cilat akuzohen gratë, burrat, të rriturit dhe të miturit?
- G. Sa është numri (ose përqindja) i:
- të burgosurve të rritur meshkuj dhe femra
 - të burgosurve të mitur meshkuj dhe femra
 - të burgosurve të rritur meshkuj dhe femra të cilët nuk janë gjykuar ende
 - të burgosurve të mitur meshkuj dhe femra të cilët nuk janë gjykuar ende
 - të rriturve meshkuj dhe femra nën masa joburgosëse (domethënë të liruar me kusht ose në provë ose në shërbim të komunitetit)
 - të miturve meshkuj dhe femra nën masa joburgosëse (domethënë të liruar me kusht ose në provë ose në shërbim të komunitetit)?

Burime të sugjeruara informacioni

- Shqyrtimi i statistikave të krimit në nivel lokal/rrethi dhe kombëtar.
- Shpërndarja e një pyetësori tek OJF-të lokale, përfshirë shoqatat e grave gjykatëse ose avokate dhe tek qendrat që ndihmojnë viktimat e dhunës me bazë gjinore.
- Shqyrtimi i anketave të opinionit publik mbi sigurinë dhe sigurimin dhe të drejtat e njeriut, si edhe raportet e sigurisë nga OJF vendase dhe të huaja.
- Shqyrtimi i raporteve të organeve të mbikëqyrjes.
- Hulumtimi i raporteve të sistemit të burgjeve dhe të shërbimit të provës.

TEMA B: LIGJET, POLITIKAT DHE PLANIFIKIMI

4) LIGJET DHE STANDARDET KOMBËTARE, RAJONALE DHE NDËRKOMBËTARE

Legjislacioni dhe standardet kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare krijojnë një kuadër për përgjigshmërinë gjinore të institucioneve të sektorit të sigurisë: ato përkufizojnë se cilat janë detyrimet e secilit institucion të sektorit të sigurisë dhe mund të përvijojnë role specifike në lidhje me fusha si dhuna me bazë gjinore dhe pjesëmarrja e grave.

Ky vetëvlerësim nuk propozon një analizë tërësore të Kushtetutës, jurisprudencës dhe të praktikave zakonore të vendit në lidhje me të drejtat e njeriut, barazinë dhe çështjet gjinore. Për ta bërë këtë, ne sugjerojmë që të përdoren burime të tilla si: *Instrumenti i Vlerësimit për Çështjet Gjinore në Sistemin e Drejtësisë Penale* i Zyrës së OKB-së për Drogën dhe Krimin (UNODC) dhe/ose *Instrumenti i Vlerësimit të CEDAW* i Shoqatës Amerikane të Avokatisë.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- Si u referohen çështjeve gjinore ligjet dhe politikat kombëtare për institucionin (p.sh. dispozita kundër diskriminimit)?
- A përcaktohen në legjislacion dhe në politikat kombëtare për çështjet gjinore përgjegjësi të qarta për institucionin (si p.sh. strategji kundër dhunës ndaj grave, plan veprimi kombëtar për Rezolutën 1325, strategji antitrafikimi) ? Po Jo Nëse po, përshkruani përgjegjësitë.
- Si po monitorohet institucioni përsa i takon përputhshmërisë me ligjet dhe politikat kombëtare për çështjet gjinore?
- Si po monitorohet institucioni në lidhje me përputhshmërinë me standardet rajonale dhe ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe të tjera në lidhje me çështjet gjinore?

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- E. A janë gratë apo grupe të caktuara burrash apo grash të përjashtuar me ligj nga ndonjë rol në radhët e forcave të armatosura (p.sh. marinar nëndetëseje, pilot luftarak, xhandarmëri)? Po Jo Nëse po, përshkruani.
- F. Çfarë dispozitash të lidhura me gjininë në kodet e etikës nën-rajonale, rajonale dhe ndërkombëtare aplikohen në lidhje me pjesëtarët e forcave të armatosura që shërbejnë jashtë shtetit (si p.sh. Unioni Afrikan, ECOWAS, Bashkimi Evropian, NATO, Kombet e Bashkuara)?

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- E. A janë gratë apo grupe të caktuara burrash apo grash të përjashtuar me ligj nga ndonjë rol në forcat e policisë (p.sh. hetues policie, njësi të posaçme krimi)? Po Jo Nëse po, përshkruani.
- F. Çfarë dispozitash të lidhura me gjininë në kodet nën-rajonale, rajonale dhe ndërkombëtare të etikës aplikohen për anëtarët e policisë që shërbejnë jashtë shtetit (p.sh. Unioni Afrikan, ECOWAS, Bashkimi Evropian, NATO, Kombet e Bashkuara)?

PYETJE PËR INSTITUCIONET E SEKTORIT TË DREJTËSISË

- E. A janë gratë apo grupe të caktuara burrash apo grash të përjashtuar me ligj nga ndonjë rol në sistemin e drejtësisë? Po Jo Nëse po, përshkruani..
- F. Si aktivizohen gjykatat (ose institucione të tjera përkatëse, si p.sh. këshilli kushtetues) në garantimin e mbrojtjes kushtetuese të të drejtave të njeriut dhe barazisë, duke përfshirë këtu të drejtat për gratë dhe vajzat?
- G. Si aktivizohen gjykatat (ose institucione të tjera përkatëse, si p.sh. këshilli kushtetues) dhe prokurorët në garantimin e mbrojtjes ligjore të të drejtave të njeriut dhe barazisë, duke përfshirë këtu të drejtat për gratë dhe vajzat?

Burime të sugjeruara informacioni

- Shqyrtimi i përmbledhjes së DCAF-it të Jurisprudencës dhe instrumenteve ndërkombëtare dhe rajonale të lidhura me reformën e sektorit të sigurisë dhe çështjet gjinore.
- Konsultimi me faqet e internetit të organizatave rajonale dhe ndërkombëtare të sigurisë (p.sh. Departamenti i Operacioneve Paqeruajtëse i OKB-së, Njësia e Etikës dhe Disiplinës).
- Shqyrtimi i ligjeve dhe strategjive kombëtare për sigurinë, mbrojtjen dhe çështjet gjinore, si edhe legjislacionit për institucionin përkatës të sektorit të sigurisë.
- Leximi i raporteve të qeverisë dhe të OJF-ve për CEDAW-n dhe komentet përmbyllëse të Komitetit të CEDAW-t.
- Leximi i deklaratave të qeverisë në Këshillin e Sigurimit rreth zbatimit të Rezolutave 1325, 1820, 1888, 1889 dhe 1960.
- Leximi i raporteve të komisionit kombëtar të të drejtave të njeriut që kanë të bëjnë me institucionin në fjalë.
- Intervista me përfaqësues të shoqatave të grave gjykatëse, prokurore, juriste dhe profesorë të së drejtës.

5) POLITIKAT, PROCEDURAT DHE BASHKËRENDIMI INSTITUCIONAL

Në mënyrë që një institucion të jetë i përgjigjshëm për çështjet e aspektit gjinor drejtimi në lidhje me çështjet gjinore duhet vendosur përmes politikave institucionale. Procesi i politikë-bërjes dhe vetë politikat duhet të marrin në konsideratë mënyrat e ndryshme sipas të cilave politikat ndikojnë mbi burrat, gratë, vajzat dhe djemtë (harmonizimi gjinor), si edhe duhet të ketë politika specifike për t'iu përgjigjur çështjeve gjinore (si p.sh. dhuna me bazë gjinore, garantimi i pjesëmarrjes së barabartë të grave në institucion dhe garantimi i aksesit të barabartë të grave në shërbimet e drejtësisë dhe sigurisë). Më pas duhen zhvilluar procedura për të garantuar përmbushjen

e angazhimeve të politikave, akordimin e fondeve dhe buxheteve të përshtatshme, bashkërendimin efikas me shërbimet e tjera dhe njohjen nga ana e personelit të përgjegjësive përkatëse. Rekomandohen politika dhe/ose plane gjinore veprimi ndërsektoriale, siç diskutohet në kontekstin e Fazës 7: Hartimi i një plani gjinorveprimi në Kapitullin 2.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. A ka institucioni një deklaratë institucionale ku afirmohet përkushtimi ndaj çështjeve të barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut? Po Jo
- B. Si u referohen dokumentet e planifikimit strategjik të institucionit çështjeve të barazisë gjinore dhe objektivave të tjerë gjinorë, dhe/ose legjislacioni dhe politikave kombëtare për çështjet gjinore?
- C. Si i trajtojnë përshkrimet e vendit të punës, procedurat standarde të operimit dhe kodet e etikës mënyrat e ndryshme sesi ato ndikojnë mbi burrat, gratë, vajzat dhe djemtë (p.sh., në lidhje me trajtimin e nevojave të ndryshme të personelit/viktimitave meshkuj dhe femra)?
- D. A ka një politikë apo plan gjinor veprimi të përcaktuar qartë që përfshin:
- objektiva Po Jo
 - afate kohore Po Jo
 - burimet e nevojshme për zbatim Po Jo
 - përgjegjësi të qarta për nivele të ndryshme të stafit (nga drejtuesit e lartë poshtë) Po Jo
 - mekanizma monitorimi dhe vlerësimi Po Jo
 - mekanizma raportimi? Po Jo
- E. Si u jep zgjidhje politika apo plani gjinor i veprimit:
- çështjeve të harmonizimit gjinor
 - ngacmimeve seksuale dhe diskriminimit brenda institucionit
 - dhunës me bazë gjinore
 - barazinë mes personelit mashkullor dhe femëror
 - karrierës së grave?
- F. Cilat pjesë të politikës apo planit gjinor të veprimit janë zbatuar me sukses dhe cilat pjesë jo? Pse jo?
- G. Cili është departamenti kryesor apo pika e kontaktit për çështjet gjinore/barazisë, dhe cili është niveli i tij i autoritetit?
- H. Cilët janë mekanizmat e bashkërendimit ndërsektorial për çështjet gjinore (p.sh. grupe pune për çështje specifike të lidhura me gjininë; komitete drejtuese për zbatimin e planit gjinor të veprimit)?
- I. Cilët janë mekanizmat e bashkërendimit dhe bashkëpunimit me ministrinë përgjegjëse për çështjet gjinore/gratë?
- J. Sa është buxheti dhe cilat janë burimet e tjera për realizimin e objektivave të politikës apo planit gjinor të veprimit, ose për nisma të tjera të lidhura me gjininë?
- K. Cili është lloji i analizave gjinore në lidhje me buxhetin e përgjithshëm të institucionit, apo për zëra të caktuar në buxhet?⁶
- L. Cilat janë rregullat dhe rregulloret dhe/ose politikash në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual apo diskriminimin seksual nga personeli i sektorit të sigurisë:
- ndaj pjesëtarëve të tjerë të personelit
 - ndaj publikut?⁷

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- M. Çfarë lloj analizash gjinore bëhen në fazën e planifikimit të çdo misioni, p.sh. në lidhje me çështjet e kulturat që mund të ndikojnë mbi efektivitetin operacional, formacionin e forcave, inteligjencën dhe bashkëpunimin civil-ushtarak?
- N. Çfarë lloj vlerësimesh dhe analizash gjinore bëhen gjatë operacioneve (p.sh. për mbrojtjen e civilëve burra, gra, djem dhe vajza)?
- O. Si përfshihen çështjet e analizave gjinore në raportimet e misionit?
- P. Gjatë operacionit, çfarë procedurash ekzistojnë:
- për mbrojtjen e civilëve meshkuj dhe femra nga dhuna, e kryer qoftë në rrugë apo në shtëpitë private
 - për t'iu përgjigjur dhunës së ushtuar ndaj burrave, grave, djemve dhe vajzave në komunitet
 - për të bashkërenduar punën me policinë lokale dhe/ose ndërkombëtare në lidhje me krimin me bazë gjinore
 - për të bashkërenduar punën me shërbimet për viktimat e krimit me bazë gjinore (si agjencitë e ndihmës sociale, organizatat në komunitet dhe OJF-të)
 - në lidhje me kontrollin fizik të grave dhe vajzave
 - në lidhje me bashkëveprimin me gratë dhe vajzat vendase – si për të garantuar komunikim efektiv ashtu dhe për të parandaluar dhe ndëshkuar kontaktet e papërshtatshme/shfrytëzimin dhe abuzimin seksual
 - për parandalimin e dhunës (duke përfshirë shfrytëzimin seksual, ngacmimin dhe dhunën) ndaj të burgosurve?
- Q. Si po zbatohen standardet përkatëse të etikës/kodet e etikës (kombëtare, nën-rajonale, rajonale dhe ndërkombëtare)?
- R. A ka një politikë që e ndalon shprehimisht personelin ushtarak që të ketë marrëdhënie me prostituta gjatë dislokimit në operacione? Po Jo Nëse po, si zbatohet?

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- M. Cilat janë sistemet që përdoren për të identifikuar nevojat e veçanta të sigurisë dhe drejtësisë të grave, burrave, djemve dhe vajzave në komunitet?
- N. Çfarë shërbimesh janë të disponueshme për t'iu përgjigjur nevojave të veçanta të sigurisë dhe drejtësisë të grave, burrave, djemve dhe vajzave në komunitet?
- O. Çfarë sistemesh dhe shërbimesh të mëtejshme ekzistojnë për të identifikuar dhe për t'iu përgjigjur nevojave të sigurisë dhe drejtësisë të grave, burrave, djemve dhe vajzave të mënjanuar në komunitet (p.sh. pakicat etnike dhe gjuhësore; refugjatët dhe personat e zhvendosur brenda vendit; personat me aftësi të kufizuara; burrat dhe gratë që jetojnë me HIV/AIDS)?
- P. Çfarë analize gjinore bëhet për rezultatet e shërbimeve të ndryshme për gratë, vajzat, burrat dhe djemtë?
- Q. Çfarë procedurash të shkruara standarde të operimit ekzistojnë për të parandaluar dhe për t'iu përgjigjur formave specifike të krimit me bazë gjinore, duke përfshirë trafikimin e qenieve njerëzore, dhunën në familje dhe agresionin seksual? A janë punonjësit e policisë në dijeni të këtyre procedurave? A zbatohen këto procedura?
- R. A ka politika apo procedura detyruese që të gjitha ankesat për krimet me bazë gjinore të regjistrohen dhe hetohen? Po Jo A janë punonjësit e policisë në dijeni të kësaj politike apo procedure? A zbatohet ajo?

⁶ Disa burime për buxhetimin gjinor renditen në Burimet Shtesë.

⁷ Proceset e ankimit dhe hetimit trajtohen më poshtë në Tema D: Llogaridhënia dhe mbikëqyrja.

- S. Çfarë lloji urdhërash mbrojtjeje apo kufizimi mund të lëshojë policia për të mbrojtur viktimat e krimit me bazë gjinore (p.sh. përjashtimi i autorit nga shtëpia, ndalimi i kontaktit të mëtejshëm me viktimën)?
- T. Si bashkërendon policia me prokurorët, gjykatat, burgjet dhe, aty ku është e zbatueshme, me forcat e armatosura, për të parandaluar dhe për të reaguar ndaj krimit me bazë gjinore?
- U. Si bashkërendon dhe bashkëpunon policia me shërbimet e tjera për të ndihmuar dhe përkrahur viktimat e dhunës me bazë gjinore (si agjencitë e ndihmës sociale, organizatat në komunitet dhe OJF-të që ofrojnë strehim, këshillim, ndihmë ligjore etj.)?
- V. Si po zbatohen standardet përkatëse etike/kodet e etikës (kombëtare, nën-rajonale, rajonale dhe ndërkombëtare)?

PYETJE PËR INSTITUCIONET E SEKTORIT TË DREJTËSISË

- M. Çfarë analize gjinore bëhet për rezultatet e ndryshme të ofrimit të shërbimeve për gratë, vajzat, burrat dhe djemtë?
- N. A ka ndonjë rregull provash apo praktikë gjyqësore që diskriminon (në letër ose në praktikë) viktimat dhe dëshmitarët femra (p.sh. duke i detyruar dëshmitarët që të vërtetojnë ose duke i vërtetuar provat për një krim të dhunës seksuale, apo duke i dhënë më shumë peshë dëshmisë së një burri se të një gruaje)? Po Jo Nëse po, përshkruani.
- O. Çfarë masash merren nga gjykatat për të mbrojtur privacinë, dinjitetin dhe sigurinë e viktimave dhe dëshmitarëve në rastet e krimit me bazë gjinore?
- P. Konkretisht, çfarë rregullash për prova dhe procedura të posaçme aplikohen në rastet e dhunës seksuale (si p.sh. mbrojtja e identitetit të viktimës nga bërja publike, ndalim i pyetjeve për sjellje të mëparshme seksuale)?
- Q. A u lejonet viktimave dhe dëshmitarëve asistencë e avokatëve të pavarur në gjyq, si fjala vjen përfaqësues të OJF-ve, për t'i ndihmuar ata që të kuptojnë procedimet dhe për t'i mbrojtur ata nga linja të papërshtatshme të marrjes në pyetje? Po Jo
- R. Si bashkërendojnë prokurorët, gjykatësit hetuesit dhe gjykatat me njëri-tjetrin, si edhe me policinë, burgjet, dhe aty ku është e nevojshme, me forcat e armatosura, për të parandaluar dhe për të reaguar ndaj krimit me bazë gjinore?
- S. Çfarë shërbimesh ekzistojnë për viktimat e krimit me bazë gjinore (si p.sh. agjencitë e ndihmës sociale, organizatat në komunitet dhe OJF-të)? Si bashkërendojnë dhe bashkëpunojnë prokuroria dhe gjykatat me këta ofrues shërbimesh?
- T. Çfarë politikash ekzistojnë për të dënuar apo për të caktuar masat e paraburgimit (p.sh. që lirohen me kusht apo në provë apo bëjnë shërbim në komunitet aty ku është e mundur dhe e përshtatshme) për:
 - a. një grua shtatzënë
 - b. kujdestarin e vetëm ose kryesor të një fëmije?
- U. Si bashkërendojnë dhe bashkëpunojnë gjykatat me programet me bazë në komunitet për shkelësit meshkuj dhe femra, të mitur dhe të rritur (p.sh. programe të shërbimit në komunitet dhe të rehabilitimit nga droga)?
- V. A po përdoret “kujdestaria mbrojtëse” për të burgosur gratë ose vajzat që janë viktimat apo që kërcënohen nga dhuna? Po Jo

Burime të sugjeruara informacioni

- Rishikim i deklaratave të misionit; procedurat standarde të operimit në lidhje me krimet me bazë gjinore dhe ngacmimin dhe diskriminimin seksual dhe gjinor; kodet e etikës; përshkrimet e vendit të punës; manualët ushtarake; dhe kuadrot e rregulloreve të sigurisë kombëtare dhe mbrojtjes.
- Shqyrtim i dokumenteve dhe raporteve të planifikimit strategjik.
- Shqyrtim i rregullave dhe manualeve të procedurës gjyqësore penale.
- Intervista me personelin përgjegjës për zbatimin dhe monitorimin e planit strategjik, dhe për çështjet e gjinisë dhe barazisë gjinore.
- Intervista me personelin për të matur njohuritë bazë rreth kodeve të etikës, procedurave standarde të operimit etj.
- Konstatime në lidhje me format ekzistuese të kodeve të etikës, procedurat standarde të operimit etj. (p.sh. në kompjuter në selinë qendrore ose u shpërndahen në kopje letre gjithë oficerëve apo komandave të zonës).
- Shpërndarja e një pyetësi tek agjencitë e ndihmës sociale, organizatat komunitare dhe OJF-të që ofrojnë shërbime për viktimat e kimit me bazë gjinore si edhe tek shoqatat e grave gjykatëse dhe avokate.
- Leximi i raporteve dhe/ose intervista me agjencitë e ndihmës sociale, organizatat komunitare dhe OJF-të që ofrojnë shërbime për viktimat e kimit me bazë gjinor, dhe shoqatat e grave gjykatëse dhe avokate.

TEMA C: MARRËDHËNIET NË KOMUNITET**6) PERCEPTIMET PUBLIKE**

Në shumë shoqëri, shërbimet e sigurisë dhe drejtësisë e kanë të vështirë të fitojnë besimin e gjithë komunitetit për shkak të praktikave të dobëta në të shkuarën. Djemtë e rinj mund të jenë më pak të predispozuar për t'iu drejtuar policisë kur kanë qenë viktimat apo janë në dijeni të një krimi. Gratë dhe vajzat mund t'i druhen abuzimit në duart e personelit të forcave të armatosura dhe policisë. Mënyra sesi pjesë të ndryshme të komunitetit e perceptojnë një institucion është thelbësore për mënyrën se sa i aftë është institucioni që të përmbushë nevojat e tyre.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- Si dallojnë perceptimet rreth institucionit dhe rolit të tij në komunitet midis burrave, grave, djemve dhe vajzave?
- Në çfarë mase perceptohet institucioni nga burrat, gratë, djemtë dhe vajzat në komuniteti, si një punëdhënës i mirë?
- Çfarë sugjerimesh kanë burrat, gratë, djemtë dhe vajzat në komunitet për mënyrën sesi institucioni mund të përmirësojë shërbimet e tij dhe/ose marrëdhëniet e tij me ta?

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- Konkretisht, cili është perceptimi në lidhje me forcat e armatosura nga burrat, gratë, djemtë dhe vajzat në zonat e operacioneve?
- Konkretisht, cili është perceptimi në lidhje me forcat e armatosura nga burrat, gratë, djemtë dhe vajzat në komunitetet që jetojnë përreth kazermave dhe bazave ushtarake?

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- A perceptohet policia nga burrat, gratë, djemtë dhe vajzat se po reagon në mënyrë aktive ndaj krimeve me bazë gjinore? Po Jo Nëse po, cilat krime?
- Cili është mendimi i burrave, grave, vajzave dhe djemve që kanë denoncuar krime në polici, rreth shërbimit që kanë marrë?

- F. Konkretisht, çfarë mendojnë burrat, gratë, vajzat dhe djemtë që kanë denoncuar krime me bazë gjinore në polici rreth shërbimit që kanë marrë?

PYETJE PËR INSTITUCIONET E SEKTORIT TË DREJTËSISË

- D. A perceptohen gjykatat si aktive në ndëshkimin e krimeve me bazë gjinore nga burrat, gratë, djemtë dhe vajzat? Po Jo Cilat krime?
- E. Çfarë mendojnë për gjykatat burrat, gratë, vajzat dhe djemtë që kanë marrë pjesë në procedime gjyqësore si ndërgjyqës, viktimë apo dëshmitar?
- F. Konkretisht, çfarë mendojnë për gjykatat burrat, gratë, vajzat dhe djemtë që kanë marrë pjesë në procedime gjyqësore si viktimë të një krimi me bazë gjinore?

Burime të sugjeruara informacioni

- Leximi i raporteve të organeve të brendshme dhe të jashtme të mbikëqyrjes dhe ankimimit.
- Leximi i raporteve të OJF-ve vendore dhe të huaja.
- Shqyrtimi i ndonjë vëzhgimi të disponueshëm për opinionin publik ose ofrimi i shërbimeve ose fletët e vlerësimit të qytetarit.
- Intervistoni OJF-të lokale.
- Zhvillimi i një mini-ankete.
- Organizimi i intervistave me grupe fokusi ose grupe komuniteti.

7) BASHKËPUNIMI DHE KONSULTIMET ME PUBLIKUN

Institucionet e sektorit të sigurisë, në veçanti policia, mbështeten tek bashkëpunimi me publikun për të zgjidhur krimet dhe për të arritur objektivat e sigurisë. Ato mund të bashkëpunojnë me grupe të shoqërisë civile, si p.sh. grupet e grave, grupet rinore dhe kishat, të cilat ofrojnë shërbime për viktimat dhe dhunuesit dhe mund të mbështesin trajnimin për personelin e sektorit të sigurisë. Për më tepër, institucionet e sektorit të sigurisë duhet të kërkojnë përshtypjet e komunitetit për t'i ndihmuar ata që t'i zhvillojnë praktikën dhe politikat në mënyrë të atillë që të përmbushin nevojat e të gjitha pjesëve të komunitetit.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. Cilët janë mekanizmat formalë dhe informale të bashkëpunimit dhe komunikimit me grupet e grave, grupet e të drejtave të njeriut dhe grupe të tjera të shoqërisë civile në nivel lokal, bashkiak dhe kombëtar (p.sh. rrjet referimi, komitet sigurie lokal)?

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- B. Si bashkëpunojnë gjatë operacioneve, forcat e armatosura me burrat dhe gratë në komunitetet vendase?
- C. Jashtë operacioneve, forcat e armatosura si bashkëpunojnë dhe konsultohen me burrat dhe gratë që jetojnë përreth kazermave dhe bazave?

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- B. Si konsultohen burrat dhe gratë në komunitetet vendase rreth përparësive dhe qasjeve të parandalimit të krimit?

Burime të sugjeruara informacioni

- Shihni nëse institucioni e ka një strategji/njësi/program për marrëdhëniet me komunitetin.

- Shqyrtimi i axhendave dhe procesverbaleve të takimeve të mbajtura mes institucionit dhe anëtarëve të komunitetit (përfshirë të dhëna të ndara sipas seksit se kush është përfshirë në konsultime).
- Intervista me anëtarë të institucioneve të ngarkuara me punën në kontakt me komunitetin.
- Intervista me anëtarë të komunitetit dhe OJF lokale dhe ndërkombëtare.
- Gjetja e provave që institucioni i përfshin shqetësimet e komunitetit në trajnim dhe në praktikë.

TEMA D: LLOGARIDHËNIA DHE MBIKËQYRJA

8) ANKESAT NDAJ PERSONELIT TË SEKTORIT TË SIGURISË

Në shumë shtete, ngacmimi seksual, dhuna dhe diskriminimi nga ana e personelit të sektorit të sigurisë kundrejt publikut të gjerë dhe kundrejt kolegëve përbëjnë një problem serioz. Viktima bien si burrat ashtu dhe gratë. Këto sjellje janë pengesë për individët që të kenë akses në shërbimet e sigurisë dhe drejtësisë. Ato i frenojnë gratë dhe burrat që të punësohen në institucionet e sektorit të sigurisë. Ato i traumatizojnë anëtarët e shërbimeve të sigurisë dhe i ndalojnë ata që të bëjnë përpara në karrierë. Ato dobësojnë besimin dhe respektin e komunitetit përkundrejt institucioneve të sektorit të sigurisë. Mekanizmat e fortë për ankesat, hetimin dhe disiplinimin janë një pjesë e rëndësishme e përgjigjshmërisë gjinore.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- Si mund të bëjë personeli i sektorit të sigurisë një ankesë ndaj njërit prej kolegëve apo ndaj institucionit të tij në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut (domethënë mekanizmi i brendshëm i ankimit)?
- Si mund të bëjë një *anëtar i komunitetit* një ankesë ndaj personelit të sektorit të sigurisë në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut (domethënë mekanizmi i jashtëm i ankimit)?
- Si bëhen publike dhe të aksesueshme mekanizmat e ankimit, si brenda institucionit ashtu dhe për gratë dhe burrat në komunitet?
- Si dhe nga kush hetohen ankesat ndaj personelit të sektorit të sigurisë në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut?
- A ka pasur rënie apo shtim të ankesave ndaj personelit në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut, gjatë një kohe të caktuar?
- A bëhet një analizë e vazhdueshme e prirjeve të ankesave? Po Jo
- A vijnë këto ankesa në përgjithësi nga grupe të caktuara – qoftë nga brenda institucionit, anëtarë të familjes, apo nga grupe të caktuara të komunitetit?
- Sa përqind e ankesave të bëra është pasuar nga një hetim i brendshëm?
- Sa përqind e ankesave të bëra rezultoi në masa të brendshme disiplinore, dhe cilat ishin këto masa?
- Cilat ishin arsyet që disa nga ankesat nuk u hetuan dhe/ose nuk rezultuan në ndëshkim?
- Cilat janë mekanizmat që një person ta çojë një ankesë ndaj personelit të sektorit të sigurisë në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut, në një organ të jashtëm të mbikëqyrjes (si p.sh. një komision i të drejtave të njeriut apo tek avokati i popullit) ose në gjykatë?
- Cilat janë shërbimet mbështetëse dhe mbrojtëse (si këshillim, mbështetje avokatie, konfidencialitet, mbrojtje nga pushimi nga puna) për person që bën një ankesë?

- M. Kur ka një ankesë ndaj personelit të sektorit të sigurisë në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut, çfarë bashkërendimi ka me policinë, prokurorinë, gjykatat dhe OJF-të lokale?
- N. Si komunikohet në të gjithë institucionin dhe në komunitet informacioni rreth masave disiplinore të marra si reagim ndaj ankesave në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut?

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- O. Ankesat në lidhje me dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual, diskriminimin seksual apo abuzim tjetër të të drejtave të njeriut ndaj personelit (kur ankesa bëhet qoftë nga një koleg, anëtar familjeje ose anëtar i publikut) trajtohen nga një sistem drejtësie civil apo ushtarak?
- P. Nëse trajtohen nga sistemi i drejtësisë ushtarake, a kanë viktimat civile akses të plotë në procedime? Po Jo A mund të përfaqësohen ata nga një avokat civil? Po Jo

Burime të sugjeruara informacioni

- Organizimi i grupeve të fokusit me grupe të ndara personeli femra dhe meshkuj për të diskutuar si trajtohen dhuna me bazë gjinore, ngacmimi seksual, diskriminimi seksual dhe abuzimet e tjera të të drejtave të njeriut. Mendoni gjithashtu të organizoni grupe të ndara me djem të rinj dhe vajza të reja.
- Shqyrtimi i përshkrimeve/ statistikave të ankesave të regjistruara dhe masat disiplinore pasuese.
- Intervista me anëtarë të organeve përgjegjëse për hetimin e ankesave.
- Intervista me drejtues të grupeve komunitare, duke përfshirë përfaqësues të grupeve të grave, në lidhje me efektivitetin e proceseve të ankimit dhe disiplinimit.
- Shqyrtimi i raporteve të OJF-ve lokale dhe ndërkombëtare dhe në gazeta dhe media.

Hulumtimi i dhunës me bazë gjinore

Hulumtimi i ngacmimit seksual dhe i formave të ndryshme të dhunës me bazë gjinore është tejet i ndjeshëm dhe kërkon protokolle kërkimi të hartuara me kujdes. Për më shumë informacion shihni Ellsberg, M. dhe Heise, L., *Hulumtimi i Dhunës ndaj Grave: Një Udhëzues Praktik për Hulumtues dhe Aktivistë* (Uashington, DC: Organizata Botërore e Shëndetësisë, PATH, 2005).

9) MBIKËQYRJA E BRENDSHME DHE E JASHTME

Mekanizmat e brendshëm dhe të jashtëm të mbikëqyrjes mund të luajnë një rol jetik për ta bërë institucionin përgjegjës përpara publikut, sa i përket të qenit i përgjigjshëm ndaj aspekteve gjinore. Organet e jashtme, si komisionet e të drejtave të njeriut apo institucioni i avokati i popullit shpesh kanë kompetenca që të pranojnë ankesa individuale nga publiku ose personeli i sektorit të sigurisë, si edhe mund të iniciojnë hetime brenda institucioneve të sektorit të sigurisë dhe mund t'i kërkojnë një institucioni të sektorit të sigurisë të marrë masa specifike korrigjuese si reagim ndaj diskriminimit. Mbikëqyrja e jashtme e pavarur mund të jetë gjithashtu një mjet për komunitetet që ato të përfshihen në monitorim, aty ku organet mbikëqyrëse përfshijnë përfaqësues të komunitetit ose anëtarë jo profesionistë.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SIGURISË

- A. Cilët janë mekanizmat e brendshëm të mbikëqyrjes që kontrollojnë institucionin (p.sh. oficeri i barazisë, njësia e etikës dhe disiplinës, inspektori i përgjithshëm)?
- B. Cilët janë mekanizmat e jashtëm të mbikëqyrjes që kontrollojnë institucionin (p.sh. komisioni i të drejtave të njeriut, komision parlamentar, komisioni i sigurisë kombëtare, avokati i popullit)?
- C. Si monitorohet përgjegjshmëria gjinore e institucionit nga mekanizmat e brendshëm të mbikëqyrjes?
- D. Si monitorohet përgjegjshmëria gjinore e institucionit nga mekanizmat e jashtëm të mbikëqyrjes?
- E. Sa është raporti i burrave dhe grave në secilin organ të mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme?
- F. Çfarë trajnimi marrin anëtarët e organeve të mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme për çështjet gjinore?
- G. Si përfshihet ministria përgjegjëse për çështjet gjinore dhe ato të gruas në mbikëqyrjen e jashtme të çështjeve gjinore (p.sh. përmes përfaqësimit në komisionin e sigurisë kombëtare)?
- H. Si përfshihen formalisht dhe joformalisht anëtarët e komunitetit në mbikëqyrjen e çështjeve gjinore, p.sh.
- organizatat joqeveritare
 - shoqatat e grave profesioniste
 - institucionet akademike dhe të kërkimit
 - organizatat e mediave
 - drejtuesit zakonorë dhe tradicionalë?

Burime të sugjeruara informacioni

- Shqyrtimi i raporteve dhe statistikave të organeve të mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme.
- Intervista me anëtarë të organeve të mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme.
- Shqyrtimi i raporteve të OJF-ve lokale dhe ndërkombëtare rreth shtrirjes dhe ndikimit të organeve mbikëqyrëse.
- Intervista me drejtues të grupeve të komunitetit, duke përfshirë përfaqësues të grupeve të grave, për të matur efektivitetin e mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme.

TEMA E: PERSONELI

10) REKRUTIMI DHE PËRZGJEDHJA

Gratë janë të nën-përfaqësuara, d.m.th. nuk janë të përfaqësuara sa edhe si duhet në shumicën e institucioneve të sektorit të sigurisë. Pjesëmarrja e plotë dhe e barabartë e burrave dhe grave brenda sektorit të sigurisë është një objektivi në vetvete për një institucion të përgjigjshëm gjinor dhe gjithashtu pararendës i arritjes së efikasitetit të performancës në çështjet gjinore. Praktikant tradicionalë të rekrutimit shpesh kanë dështuar në tërheqjen e grave, ose i kanë përjashtuar ato me ose pa qëllim.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. Sa është numri dhe përqindja përkatëse e burrave dhe grave brenda institucionit (p.sh. brenda secilës degë të forcave të armatosura; personeli civil dhe “i betuar”; si gjykatës, prokurorë dhe avokatë)?
- B. Sa është numri dhe përqindja përkatëse e burrave dhe grave në secilin nivel/secilën gradë?
- C. A ka një objektivi për përqindjen e personelit femëror? Po Jo Rekrutet femra? Po Jo Nëse po, cilët janë këta objektiva?
- D. A ka ndonjë kufi të vendosur për përqindjen e personelit apo rekruteve femra? Po Jo Nëse po, si justifikohen?
- E. Çfarë masash ekzistojnë për të nxitur dhe mbështetur aplikantet femra (p.sh. portretizimi i grave në materialet e rekrutimit, rekrutimi në vende që frekuentohen nga gratë)?
- F. A ka dallime në kriteret dhe procesin e rekrutimit midis burrave dhe grave (p.sh. norma të ndryshme fizike)? Po Jo Nëse po, cilat janë ato?
- G. Cili do të ishte profili i personelit ideal të institucionit, përsa i përket cilësive, kapaciteteve dhe përkushtimit? A është ky profil njësoj i arritshëm për burrat dhe gratë? Po Jo
- H. Nëse ka nivele më të ultë rekrutimi për gratë sesa për burrat (ose anasjelltas), cilat janë pengesat për rekrutimin dhe si po trajtohen apo mund të trajtohen ato? P.sh., a kërkohet trajnim i veçantë nga kandidatet femra për të përmbushur kriteret e rekrutimit (p.sh. të ngasin makinë 4x4, trajnim fizik, arsim i mesëm)?
- I. A përputhen përshkrimet e punës saktësisht me kriteret e punës në mënyrë që të mos ketë diskriminim as për gratë dhe as për burrat? P.sh.
 - a janë kriteret e formës fizike të përshtatshme për punën, dhe jo të tepërta? Po Jo
 - zotësitë dhe aftësitë tradicionalisht “femërore”, si komunikimi, aftësia për të zbutur situatat e dhunshme dhe aftësia për të punuar me bashkëpunim, përfshihen në përshkrimet e punës krahas aftësive tradicionalisht “mashkullore”? Po Jo
- J. A kërkojnë përshkrimet e punës njohuri dhe/ose angazhim ndaj barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut? Po Jo
- K. Çfarë hapash merren për të garantuar që si gratë, ashtu edhe burrat të përfshihen në proceset e rekrutimit?
- L. Si trajtohet personeli që merret me rekrutimin për të dalluar dhe luftuar qëndrimet diskriminuese ndaj grave dhe burrave?
- M. Çfarë procedurash ekzistojnë për të verifikuar figurën e kandidatëve, në lidhje me shkelje të mëparshme të së drejtës ndërkombëtare humanitare dhe të të drejtave të njeriut?

Burime të sugjeruara informacioni

- Shqyrtimi i procedurave dhe raporteve të burimeve njerëzore në lidhje me rekrutimin.
- Shqyrtimi i materialeve të rekrutimit.
- Intervista me rekrutuesit.
- Intervista dhe organizimi i grupeve të fokusi me rekrutë të rinj.
- Shpërndarja e një pyetësi tek rekrutët e rinj.
- Zhvillimi i një mini-anketë me një zyrë rekrutimi ose një veprimtari rekrutimi.

11) MBAJTJA NË PUNË

Në shumë institucione të sektorit të sigurisë, mbajtja në punë e personelit femëror në krahasim me personelin mashkullor është në nivele më të ulëta për një sërë arsyesh: ngacmimi seksual, diskriminimi dhe abuzimi; një mjedis ku nuk gjejnë mbështetje; dhe mungesa e politikave dhe procedurave miqësore për familjen për të mbështetur si gratë ashtu dhe burrat për të ekuilibruar përgjegjësitë e tyre të karrierës dhe ato familjare. Djemtë e rinj, gjithashtu, mund të largohen për shkak të ngacmimit dhe abuzimit seksual, por edhe burrat dhe gratë mund të largohen për shkak të ngacmimit dhe diskriminimit të lidhur me orientimin apo identitetin e tyre seksual.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. Çfarë të dhënash mblidhen dhe analizohen rreth ndërrimit dhe mbajtjes në punë të stafit? Këto të dhëna a ndahen sipas seksit, gradës, etnisë dhe arsyeve të largimit nga shërbimi?
- B. Nëse ka të dhëna të ndara sipas seksit, sa është përqindja përkatëse e mbajtjes në punë për gratë dhe burrat dhe çfarë dallimesh ka në arsyet e tyre për largimin nga shërbimi?
- C. Nëse gratë mbahen në punë më pak se burrat (ose anasjelltas), cilat janë pengesat ndaj mbajtjes së tyre në punë dhe si po trajtohen apo mund të trajtohen ato?
- D. A gëzon personeli mashkullor dhe ai femëror të drejta të barabarta në lidhje me kujdesin shëndetësor, strehimin, pensionin dhe përfitimet familjare?? Po Jo
- E. A ka ndonjë kufizim, të shkruar apo të pashkruar, për personelin femëror për t'u martuar ose për të mbetur shtatzënë (p.sh. detyrim për të plotësuar një periudhë të caktuar shërbimi)? Po Jo
Nëse po, përshkruani.
- F. Sa të përshtatshme janë politikat për t'i bërë të mundur personelit ta ekuilibrojnë punën me përgjegjësitë familjare dhe të kujdesit, si p.sh.
- a ka dispozita për orar pune fleksibël dhe/ose punë me kohë të pjeshme për prindërit dhe ata që kujdesen për të moshuarit apo familjarë të sëmurë Po Jo
 - a ka leje lindjeje të përshtatshme dhe të paguar për nënat Po Jo
 - a ka leje lindjeje të përshtatshme dhe të paguar për baballarët Po Jo
 - a ka dispozita për "punë të lehtë" për gratë shtatzënë dhe gratë lehona Po Jo
 - grave që japin gjii a u jepet kohë pushim për të ushqyer foshnjën apo për të nxjerrë qumështin e gjirit gjatë orarit të punës Po Jo
 - a ka mjedise për gratë me femijë në gjii për të ushqyer foshnjën apo për të nxjerrë qumështin e gjirit gjatë orarit të punës (p.sh. një dhomë për kujdes prindëror) Po Jo
 - a sigurohen ambiente për kujdesin për fëmijën ose jepen kontribute për kostot e kujdesit për fëmijën Po Jo
 - a ka përkrahje praktike dhe psikologjike për familjet e personelit kur ato shpërngulen, si gjetja e një pune apo shkollë të re Po Jo
 - a merren parasysh përgjegjësitë e kujdesit në vendimet për dislokim (p.sh., duke e lejuar prindin e një fëmije të vogël që të zgjedhë të qëndrojë pranë familjes)? Po Jo

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- G. Çfarë llojesh përkrahjeje praktike dhe psikologjike ofrohen për familjet e personelit kur anëtari i familjes së tyre është në dislokim aktiv?
- H. Çfarë mekanizmash e ndihmojnë personelin në dislokim aktiv që të mbajë kontakt me familjen?

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- G. Çfarë lloj përkrahjeje praktike dhe psikologjike ofrohet për familjet e personelit, nëse anëtari i familjes së tyre disloket për një kohë të gjatë larg shtëpisë?
- H. Çfarë mekanizmash e ndihmojnë personelin e dislokuar për një kohë të gjatë larg shtëpisë që të mbajë kontakt me familjen?

Burime të sugjeruara informacioni

- Shqyrtimi i raporteve që dokumentojnë nivelet e mbajtjes në punë të personelit.
- Shqyrtimi i dokumentacionit të "intervistave dalëse" dhe anketimeve.
- Shqyrtimi i politikave të burimeve njerëzore.
- Organizimi i intervistave me personelin e burimeve njerëzore.
- Organizimi i intervistave me përfaqësues të shoqatave të stafit.
- Organizimi i intervistave, grupeve të fokusit me dhe/ose shpërndarja e një pyetësi për personelin femëror dhe mashkullor nga seksione dhe nivele të ndryshme të institucionit, duke përfshirë personelin e larguar nga shërbimi kohët e fundit.

12) DETYRAT, SHPËRNDARJA, ECJA NË KARRIERË DHE SHPËRBLIMI

Sistemet për detyrat, shpërndarjen, promovimin dhe shpërblimin nuk duhet të diskriminojnë personelin mashkullor apo atë femëror. Mund të jetë e nevojshme që të bëhen ndryshime për të garantuar që rolet e konsideruara tradicionalisht si të papërshtatshme për gratë të bëhen njësoj të disponueshme si për gratë, ashtu edhe për burrat. Njëkohësisht duhen marrë parasysh edhe familjet e individëve dhe angazhime të tjera përkujdesjeje. Sistemet e vlerësimit të performancës duhet të përfshijnë masa të përgjigjshme gjinore, në mënyrë që karriera e një individi të lidhet me përmbushjen e detyrimeve nga ana e tij/saj për të qenë i përgjigjshëm për çështjet e aspektit gjinor. Shërbimi në një njësi përgjegjëse për trajtimin e dhunës me bazë gjinore duhet vlerësuar dhe shpërblyer.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SIGURISË

- A. A mbliiden dhe analizohen të dhënat për promovimin përkatës të personelit mashkullor dhe atij femëror? Po Jo
- B. Nëse ngritja në detyrë e grave është në nivele më të ulta se me atë të burrave (ose anasjelltas), cilat janë pengesat për promovimin e tyre dhe si po trajtohen apo mund të trajtohen ato (p.sh. trajnim i posaçëm)?
- C. A paguhen njëloj burrat dhe gratë në të njëjtën gradë/nivel? Po Jo
- D. Nëse gratë paguhen më pak se burrat (ose anasjelltas), si justifikohet kjo dhe si mund të korrigjohet?
- E. Çfarë hapash ndërmerren për të garantuar që si gratë, ashtu edhe burrat të përfshihen në vendimet për promovimin dhe shpërblimin e personelit?

- F. Përveç ndonjë pozicioni nga i cili burrat dhe gratë janë të përjashtuar me ligj (diskutuar në Temën B), a ka ndonjë pozicion (tjetër) nga i cili gratë dhe burrat janë të përjashtuar formalisht ose joformalisht? Po Jo
- G. A ka ndonjë pozicion (tjetër) që në praktikë ushtrohet vetëm nga burrat, ose vetëm nga gratë? Po Jo Nëse po, si mund të bëhen këto pozicione të disponueshme ose tërheqëse edhe për gratë edhe për burrat?
- H. Cilat janë sistemet ekzistuese të menaxhimit të burimeve njerëzore:
- për të njohur, vlerësuar dhe shpërblyer performancën në trajtimin e dhunës me bazë gjinore, promovimin e barazisë gjinore dhe/ose në përmbushjen e objektivave të strategjisë gjinore të institucionit
 - për të identifikuar dhe disiplinuar performancën e dobët në lidhje me sa më sipër?

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- I. Nëse ka kufizime për pjesëmarrjen e grave në role luftuese, a mund të arrijnë gratë gjithsesi pozicione të niveleve më të larta? Po Jo
- J. A kanë gratë dhe burrat akses të barabartë në detyrat dhe/ose dislokim të dëshirueshëm? Po Jo
- K. A kanë gratë e martuara apo gratë me fëmijë akses të barabartë në detyrat dhe/ose dislokim të dëshirueshëm si gratë dhe burrat e tjerë? Po Jo
- L. A ka barazi në dislokimin e grave dhe burrave, duke përfshirë edhe dislokimin e tyre në misione paqeruajtëse? Po Jo Nëse jo, si mund të bëhen mundësitë e dislokimit më të hapura dhe tërheqëse për gratë?
- M. A ka numër të mjaftueshëm grash të dislokuara brenda njësive të njëjta në mënyrë që të mos ndihen të izoluara? Po Jo

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

- I. A u ofrohen grave mundësi të barabarta për të shërbyer në:
- pozicione jo administrative, operacionale Po Jo
 - njësi të tjera veç njësive të dhunës në familje/mbështetjes në familje? Po Jo
- J. A kanë gratë dhe burrat akses të njëjtë për automjete, kompjutera, radio, telefona dhe burime të tjera të nevojshme për ta kryer punën e tyre mirë? Po Jo
- K. A kanë gratë dhe burrat akses të barabartë në lidhje me detyrat dhe/ose dislokimin e dëshirueshëm? Po Jo
- L. A kanë gratë e martuara apo gratë me fëmijë akses të barabartë në detyrat dhe/ose dislokim të dëshirueshëm si gratë dhe burrat e tjerë? Po Jo
- M. Nëse personeli policor është i përfshirë në misione paqeruajtëse, a dislokohen gratë në numër të barabartë? Po Jo Nëse jo, si mund të bëhen mundësitë e dislokimit më të hapura dhe tërheqëse për gratë?

PYETJE PËR INSTITUCIONET E SEKTORIT TË DREJTËSISË

- I. Proceset për emërime gjyqësore dhe/ose të larta a janë të hapura njëjloj për burrat dhe gratë, si formalisht ashtu dhe në praktikë? Po Jo

Burime të sugjeruara informacioni

- Shqyrtimi i procedurave të burimeve njerëzore për ngritje në detyrë etj.
- Shqyrtimi i të dhënave të pagave të ndara sipas gradës dhe seksit.
- Mësoni si raportohet dhe vlerësohet performanca individuale.
- Organizimi i intervistave dhe grupeve të fokusit dhe/ose shpërndarja e një pyetësori për personelin femëror dhe mashkullor nga seksione dhe nivele të ndryshme të institucionit.
- Organizimi i intervistave me përfaqësues të shoqatave të personelit.
- Shikoni planimetritë e zyrave për të parë nëse burrat dhe gratë janë caktuar barabar në zyrat më të mira dhe kanë akses të barabartë në burimet e punës.

13) MENTORIMI DHE MBËSHTETJA

Aty ku gratë janë në pakicë brenda një institucioni të sektorit të sigurisë mund të nevojiten masa për të garantuar që ato inkurajohen për të synuar role drejtuese dhe që pikëpamjet e tyre janë të përfaqësuara. Shpesh ka mënyra informale dhe të padukshme përmes së cilave burrat marrin mbështetje dhe orientim nga burra të tjerë për t'i ndihmuar ata që të përparojnë në një institucion. Këtu përfshihen marrja e këshillave për lëvizjet në karrierë nga një anëtar stafi në pozicion më të lartë, dhe sugjerimet nga dikush si të negociojë çështje si paga, detyrat, mundësitë e udhëheqjes dhe përfitimet. Për shumicën e grave në institucionet e sektorit të sigurisë, këto rrjete informale nuk ekzistojnë dhe gratë duhet t'i krijojnë ato në mënyrë proaktive. Disa institucione krijojnë programe formale për të ndihmuar në krijimin e rrjeteve mbështetëse ose të sistemit të mentorimit për gratë.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. A ka një program të zyrtarizuar mentorimi për personelin femëror? Po Jo Nëse po, ju lutem përshkruani.
- B. Si inkurajohet mentorimi i zyrtarizuar dhe jo i zyrtarizuar i personelit femëror (p.sh. duke kaluar kohë më vete brenda orarit të punës për mentorim)?
- C. A ka një shoqatë të personelit femëror apo një seksion për gratë në shoqatën e personelit? Po Jo Nëse po, si e përkrah shoqatën institucioni (p.sh. me financim, akses te drejtuesit, sigurimi i kohës dhe ambienteve për veprimtari), sa anëtarë ka dhe çfarë veprimtarish kryen?

Burime të sugjeruara informacioni

- Marrja në konsideratë e procedurave të shkruara të burimeve njerëzore në lidhje me mentorimin.
- Shqyrtimi i organigramës për të parë nëse ka një shoqatë të grave (ose dicka të ngjashme).
- Organizimi i intervistave me përfaqësues të shoqatave të stafit.
- Organizimi i intervistave dhe grupeve të fokusit dhe/ose shpërndarja e një pyetësori tek personeli femëror dhe mashkullor nga seksione dhe nivele të ndryshme të institucionit.

14) INFRASTRUKTURA DHE PAJISJET

Ambientet e papërshtatshme mund të bëhen shkak për përjashtimin e grave nga institucionet e sektorit të sigurisë në praktikë, ose shkurajimin e tyre nga qëndrimi në këto institucione. Institucionet që sapo kanë nisur të tërheqin gra në rradhët e tyre mund ta gjejnë me vend investimin në infrastrukturë dhe pajisje të përshtatshme.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. A ka ambiente të ndara dhe të sigurta veshjeje dhe ndërrimi për personelin mashkullor dhe femëror në të gjitha godinat e institucionit? Po Jo
- B. A ka uniforma të përshtatshme për personelin femëror, duke përfshirë gratë shtatzëna, në çdo gradë/nivel dhe për çdo funksion? Po Jo
- C. A ka akomodim të përshtatshëm dhe të sigurtë për gratë në të gjitha ambientet e stërvitjes, kazermat etj.? Po Jo
- D. Në rastet kur sigurohet strehim, çfarë masash merren për të garantuar që ai të jetë i përshtatshëm për familjet (p.sh. distanca nga shkollat, kujdesi për fëmijët, qendrat shëndetësore)?

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

- E. Çfarë masash merren për nevojat higjieno-sanitare të grave gjatë operacioneve?
- F. A janë të përshtatshme të gjitha pajisjet e nevojshme për personelin femëror (p.sh. jelekët mbrojtës, rregullim i ndenjës së automjetit)? Po Jo

Burime të sugjeruara informacioni

- Inspektimi i kazermave dhe ambienteve e stërvitjes.
- Organizimi i intervistave me personelin përgjegjës për strehimin.
- Organizimi i intervistave me përfaqësues të shoqatave të personelit.
- Organizimi i intervistave dhe grupeve të fokusit dhe/ose shpërndarja e një pyetësi për personelin femëror dhe mashkullor nga seksione dhe nivele të ndryshme të institucionit.

TEMA F: KULTURA INSTITUCIONALE

15) TË KUPTUARIT E ÇËSHTJEVE GJINORE DHE MARRËDHËNIEVE MES PERSONELIT MASHKUJ DHE FEMRA

Kultura institucionale është shumatorja e vlerave, historikut dhe mënyrave të të bërit të gjërave që formojnë ato që quhen “rregullat e pashprehura të lojës” së një institucioni. Kultura institucionale përkufizon se çfarë vlerësohet si e rëndësishme në institucion (që mund të jetë në mospërputhje me deklaratat e misionit dhe politikat zyrtare). Kultura institucionale mund të jetë një aleat i fuqishëm për ta bërë punën për barazinë gjinore një pjesë të vlerësuar të punës së institucionit, ose mund ta bllokojë progresin në lidhje me çështjet gjinore — duke e bërë institucionin një ndërmarrje të vështirë për punësimin e grave apo për të garantuar aksesin e tyre në këto institucione.⁸

Përsa u përket marrëdhënieve gjinore, kultura institucionale përfshin normat dhe kodet e sjelljes që një organizatë pranon ose lejon për burrat dhe gratë e punësuar në të. Kultura institucionale mbizotëruese mund të jetë diskriminuese: si p.sh. pranimi i pashprehur i shakave ose gjuhës degraduese ndaj grave (ose të tjerëve); duke përmendur ose thirrur gjithnjë në fillim burrat në takime ose trajnime; ose duke i kufizuar joformalisht gratë në role mbështetëse. Një aspekt i lidhur ngushtë me kulturën institucionale është cilësia e marrëdhënieve mes personelit mashkullor dhe atij femëror.

Për më tepër, që një institucion të jetë i përgjigjshëm për çështjet e aspektit gjinor është e rëndësishme që i gjithë personeli të kuptojë rëndësinë e trajtimit të çështjeve gjinore, si brenda institucionit ashtu dhe në marrëdhëniet e tij me komunitetin dhe që të ketë një angazhim ndaj promovimit të të drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore.

Në shumë institucione të sektorit të sigurisë, faza fillestare e trajnimit ose prezantimit është shumë e rëndësishme për të formësuar si qëndrimet kundrejt çështjeve gjinore, ashtu edhe dinamikat mes personelit mashkullor dhe atij femëror.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A kuptohet qartë nga personeli mashkullor dhe femëror në të gjitha nivelet rëndësia e trajtimit të çështjeve gjinore? Po Jo
- Nëse ka një politikë gjinore ose plan ekzistues veprimi për barazinë gjinore, a njihet ai gjerësisht? Po Jo
- Çfarë dallimesh ka mes mënyrës sesi perceptohen çështjet gjinore nga burrat dhe gratë e institucionit?
- Çfarë informacioni u jepet stafit/rekrutëve të rinj rreth angazhimeve të institucionit në lidhje me çështjet e barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut, rreth politikave dhe procedurave gjinore, rreth kontekstit ligjor dhe politik kombëtar, si edhe rreth ngacmimit seksual, etj.?
- A ekzistojnë marrëdhënie të respektueshme pune mes burrave dhe grave? Po Jo
- A ka ekipe/grupe ku ka edhe meshkuj edhe femra (apo piren të jenë kryesisht të gjitha gra apo të gjithë burra)? Po Jo
- A shkurajohen apo pranohen shprehjet e pabarazisë gjinore në vendin e punës (p.sh. screensavers që nuk tregojnë respekt, postera dhe shaka ofenduese) dhe si? Jep shembuj.
- A janë të përhapur stereotipi dhe diskriminimi gjinor brenda institucionit? Po Jo
- A është i përhapur ngacmimi seksual brenda institucionit? Po Jo
- Cilat janë format më të përhapura të ngacmimit seksual brenda institucionit, qoftë kundrejt grave apo burrave? Jep shembuj.

⁸ Rao, A., Stuart, R. dhe Kelleher, D., *Cila është Qasja e Gjinisë në Veprim ndaj Barazisë Gjinore e Ndryshimit Institucional?*, f. 5, http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf

PYETJE PËR FORCAT E ARMATOSURA

K. A ka numër të barabartë të instruktorëve meshkuj dhe femra në trajnimet fillestare? Po Jo

PYETJE PËR SHËRBIMET POLICORE

K. A ka numër të barabartë të instruktorëve meshkuj dhe femra në trajnimet fillestare? Po Jo

Burime të sugjeruara informacioni

- Organizimi i intervistave dhe grupeve të fokusit dhe/ose shpërndarja e një pyetësi për personelin femëror dhe mashkullor nga seksione dhe nivele të ndryshme të institucionit.
- Organizimi i intervistave me personelin e burimeve njerëzore ose me punonjësin e barazisë gjinore.
- Organizimi i intervistave me përfaqësues të personelit femëror.
- Shqyrtimi i procesverbaleve të ankesave për ngacmim, presion, diskriminim etj.
- Shqyrtimi i proceseve dhe materialeve të instruktazhit fillestar.
- Intervista me trajnuesit e instruktazhit fillestar.

16) UDHËHEQJA DHE PREZANTIMI PUBLIK

Udhëheqja është thelbësore në formësimin e kulturës institucionale, si ajo që drejtuesit thonë ashtu dhe ajo që ata bëjnë rreth barazisë gjinore, si edhe nëse burrat dhe gratë mund të jenë njëlloj udhëheqës. Mënyra sesi një institucion prezantohet në publik reflekton dhe përforcon kulturën e tij institucionale.

PYETJE PËR TË GJITHA INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

- A. A janë gratë dhe burrat të përfshirë njësoj në vendimmarrje, duke përfshirë në nivelet më të larta? Po Jo Nëse jo, pse jo?
- B. Si shprehet angazhimi ndaj objektivave të barazisë gjinore në një nivel të lartë brenda institucionit?
- C. A po tregojnë burrat dhe gratë në pozicione drejtuese angazhim dhe udhëheqje në lidhje me çështjet gjinore? Po Jo Nëse jo, pse jo?
- D. Si u referohen detyrimeve dhe objektivave gjinorë diskutimet dhe historiku i vendimmarrjes?
- E. Si arrihet nga institucioni përforcimi i objektivave të barazisë gjinore në mënyrën sesi ky i fundit prezantohet në publik?
- F. Si arrihet vëmendja ndaj gjuhës dhe imazheve të ndjeshme gjinore në dokumentet e prodhuara nga institucioni?
- G. Cilat janë pikat e forta kryesore të organizatës, të cilat mund të përforcohen për të trajtuar çështjet gjinore dhe për të çuar përpara barazinë gjinore?
- H. Cilat janë sfidat kryesore që mbeten për tu trajtuar në lidhje me kulturën organizative?

Burime të sugjeruara informacioni

- Studimi i përbërjes meshkuj/femra të organeve drejtuese brenda institucionit.
- Shqyrtimi i historikut të takimeve të brendshme për çështjet gjinore, si edhe kush merr pjesë në to.
- Shqyrtimi i procesverbaleve të vendim-marrjes për të parë nëse përmenden objektivat dhe politikat gjinore.
- Organizimi i intervistave dhe grupeve të fokusit dhe/ose shpërndarja e një pyetësi për personelin femëror dhe mashkullor nga seksione dhe nivele të ndryshme të institucionit.
- Shqyrtimi i materialeve promovionale.

BURIME SHITESË

PËR TË MBLEDHUR TË DHËNA PËR VLERËSIMIN TUAJ

- Interaction, *Manuali i Auditit Gjnor* (Uashington, DC: Interaction, 2010).
- Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), *Manual për Moderatorët e Auditit Gjnor: Metododika e një Auditit Gjnor me Pjesëmarrje e ILO-s* (Gjenevë: ILO, 2007).
- OMNI (pa datë), *Manuali për Zhvillimin e Grupeve të Fokusit*, <http://www.omni.org/docs/FocusGroupToolkit.pdf>.
- USAID, Qendra për Zhvillimin e Informacionit dhe Vlerësimin, *Këshilla për Monitorimin dhe Vlerësimin e Performancës: Zhvillimi i Intervistave me Informatorët Kryesorë; Përdorimi i Metodave të Shpejta të Vlerësimit; Zhvillimi i Intervistave me Grupe Fokusi* (Uashington, DC: USAID, 1996).
- Banka Botërore, *Monitorimi & Vlerësimi: Disa Instrumente, Metoda dhe Qasje* (Uashington, DC: Banka Botërore, 2004).
- Banka Botërore, *Libër Burimi i Llogaridhënies Sociale: Instrumente & Metoda*, http://www.worldbank.org/socialaccountability_sourcebook/Tools/toolsindex.html.

PËR VLERËSIMIN E INSTITUCIONEVE TË SEKTORIT TË SIGURISË

- Shoqata Amerikane e Avokatisë, *Instrumenti i Vlerësimit të CEDAW* (Uashington, DC: ABA, 2002).
- Bajraktari, Y. et al., *Sistemi PRIME: Matja e Suksesit të Reformës në Polici pas Konfliktit* (Princeton: Shkolla e Punëve Publike dhe Ndërkombëtare Woodrow Wilson, 2006).
- Qendra Kombëtare për Gratë dhe Policimin, *Udhëzues Vetëvlerësimi për Zbatuesit e Ligjit për Rekrutimin dhe Mbjtjen e Grave* (Los Anxhelos: NCWP, 2000).
- Popovic, N., "Vlerësimi dhe monitorimi i reformës së sektorit të sigurisë dhe çështjet gjinore", në M. Bastick dhe K. Valasek (eds) *Manuali për Çështjet Gjiniore dhe Reformën në Sektorin e Sigurisë* (Gjenevë: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008).
- Zyra e OKB-së për Drogën dhe Krimin, "Instrumenti i vlerësimit për çështjet gjinore në sistemin e drejtësisë penale", *Manuali për Vlerësimin e Drejtësisë Penale* (Nju Jork: OKB, 2010).
- Instituti i Drejtësisë Vera, *Matja e Progresit drejt Sigurisë dhe Drejtësisë: Një Udhëzues Global për Hartimin e Treguesve të Performancës në gjithë Sektorin e Drejtësisë* (Nju Jork: VII, 2003).

PËR BUXHETIMIN QË MERR PARASYSH PERSPEKTIVËN GJINORE

- Budlender, D. dhe Sharp, R., *Si të Bëjmë një Analizë Buxheti duke marrë në konsideratë aspektin gjinor* (Londër: Sekretariati AusAID dhe i Komonuelthit, 1998).
- Quinn, S., *Buxhetime me qasje gjinore: Manual i Zbatimit Praktik* (Strasburg: Këshilli i Evropës, 2009).
- Departamenti i Drejtësisë dhe i Zhvillimit Kushtetues i Afrikës së Jugut, *Instrumenti i Analizës dhe Vlerësimit të Buxhetit dhe Direktiva për Buxhetim të Përgjigjshëm Gjnor* (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.
- UN Women, Portali i Buxhetimit të Përgjigjshëm Gjnor, http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=586.
- UNIFEM dhe NGLS, *Mbyllja e Hendekut: Financimi i Barazisë Gjnore* (Nju Jork: OKB, 2008).

SHEMBUJ TË VLERËSIMEVE GJINORE TË INSTITUCIONEVE TË SEKTORIT TË SIGURISË

- Burns, J. dhe Hanson, M., *Rishikimi i Progresit të Integritit Gjnor në Forcën e Mbrojtjes së Zelandës së Re* (Uellington: NZDF, 2005).
- DCAF, "Vetëvlerësimi i policisë për rekrutimin dhe mbajtjen në punë të grave", në *Çështjet Gjnore dhe Reforma e Sektorit të Sigurisë: Shembuj nga Terreni* (Gjenevë: DCAF, 2011).
- Forca e Mbrojtjes e Zelandës së Re dhe Komisioni i të Drejtave të Njeriut i Zelandës së Re, *Raport i Auditit të Integritit Gjnor i Forcës së Mbrojtjes së Zelandës së Re* (Raporti Burton) (Uellington: NZDF, 1998).
- Departamenti i Drejtësisë dhe i Zhvillimit Kushtetues i Afrikës së Jugut, *Integriti Gjnor, Raporti i*

Vlerësimi dhe Raporti i Vlerësimit të Nevojave (Pretoria: DJCD, 2005), www.justice.gov.za/branches/gender/gender.html.

PËR PLANIFIKIMIN E VEPRIMIT

Interaction, *Manuali i Auditit Gjinor* (Uashington, DC: Interaction, 2010).

Rao, A., Stuart, R. dhe Kelleher, D., *Gjinia në Veprim: Ndryshimi Organizativ për Barazi* (Uashington, DC: Gjinia në Veprim, 1999).

Valasek, K., Sigurimi i Barazisë, *Aspektet Gjinore të Paqes: Politikat dhe Planifikimi për Gratë, Paqen dhe Sigurinë* (Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2006).

SHEMBUJ TË PLANEVE TË VEPRIMIT PËR BARAZINË GJINORE NË INSTITUCIONET E SEKTORIT TË SIGURISË

Ministria e Mbrojtjes e Vendeve të Ulëta, "ActiePlan Gender" (Plani i Veprimit për Çështjet Gjinore 2004–2010), http://www.iiav.nl/epublications/2004/Actieplan_Gender.pdf;

'Genderforce' (2006), <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/brochures/2006/09/29/genderforce-engelse-versie/genderforce-en.pdf>.

Plan veprimi për barazinë gjinore i Bordit të Policisë së Irlandës së Veriut 2008, http://www.psni.police.uk/final_gender_action_plan.pdf.

Plan veprimi për barazinë gjinore i Policisë së Kentit (Angli) 2010–2013, http://www.kent.police.uk/about_us/diversity/attachments/GES%20Action%20Plan%202010-13.pdf.

Departamenti i Drejtësisë i Skocisë, Plan Veprimi i Detyrës së Barazisë Gjinore, <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2007/03/30095002/22>.

Skema e Barazisë Gjinore e Shërbimit të Burgjeve të Skocisë, 2007, <http://www.sps.gov.uk/EqualityandDiversity/gender.aspx>.

Skema e Barazisë Gjinore e Policisë së Surreit (Angli), 2007–2010, http://www.surrey.police.uk/gender_equality_scheme.pdf.

Mbretëria e Bashkuar, Skemat e Barazisë dhe të Diversitetit 2008–2011, përfshirja e forcave të armatosura, më gjerë, Ministria e Mbrojtjes dhe Ministria e Policisë së Mbrojtjes <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/98E4EAB6-CE02-4F39-9EF2-17DD054C5905/0/eqdivschemes20082011.pdf> (shih planin e veprimit të forcave të armatosura te A-23, planin e veprimit për barazinë gjinore më të gjerë sektoriale tek B-29 dhe planin e veprimit të Ministrisë së Policisë së Mbrojtjes te C-45).

SHTOJCA



SHTOJCA 1: SHEMBUJ TË DHUNËS ME BAZË GJINORE

Dhuna në familje (e quajtur gjithashtu dhunë shtëpiake ose dhunë nga partneri intim)

Femicidi

Aborti i detyruar

Shtatzënia e detyruar

Sterilizimi i detyruar

Praktika tradicionale të dëmshme

- *Krime kundër grave të kryera në emër të 'nderit'*
- *Dhunë e lidhur me prikën*
- *Martesë e hershme*
- *Gjymtim i gjentaleve femërore*
- *Infanticidi (vrasja e foshnjave) femëror*
- *Martesë e detyruar*
- *Preferencë për fëmijë mashkull*

Incesti

Ngacmimi dhe dhuna seksuale në vendin e punës, institucionet arsimore dhe në sport

Dhuna seksuale

- *Prostitucioni i detyruar*
- *Përdhunimi në grup*
- *Përdhunimi*
- *Abuzimi seksual*
- *Shfrytëzimi seksual*
- *Skllavëria seksuale*

Perndjekja

Trafikimi i qenieve njerëzore

Dhuna kundër fëmijëve (vajza dhe djem)

- *Ndëshkimi trupor*
- *Dhuna mendore*
- *Neglizhenca ose trajtimi neglizhues*
- *Dhuna fizike*
- *Abuzimi dhe shfrytëzimi seksual*
- *Tortura dhe trajtimi ose ndëshkimi çnjerëzor ose poshtëruës*

Fakti nëse këto forma të dhunës me bazë gjinore konsiderohen krime sipas ligjit kombëtar ndryshon nga shteti në shtet, dhe mund të përdoret terminologji e ndryshme për t'i përshkruar këto akte të dhunës me bazë gjinore..

Referenca të dobishme për përkufizimet ndërkombëtare të dhunës me bazë gjinore

Komiteti për të Drejtat e Fëmijës, Komenti i Përgjithshëm Nr. 13 (2011), "Neni 19: E drejta e fëmijës për liri nga të gjitha format e dhunës", 21 mars 2011, CRC/C/GC/13.

Gjykata Penale Ndërkombëtare, *Elementë të Krimeve*, 9 shtator 2002, ICC-ASP/1/3 (pjesa II-B).

Paulo Sérgio Pinheiro, Ekspert i Pavarur për Studimin e Sekretarit të Përgjithshëm të OKB-së rreth Dhunës kundër Fëmijëve, *Raporti Botëror rreth Dhunës kundër Fëmijëve* (Gjenevë: ATAR Roto Presse, 2006).

Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Raport i Sekretarit të Përgjithshëm, "Studim i thelluar rreth të gjitha formave të dhunës ndaj grave", 6 korrik 2006, A/61/122/Add.1.

Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Rezoluta 48/104, "Deklaratë për Eliminimin e Dhunës ndaj Grave", 20 dhjetor 1993.



SHTOJCA 2: SHABLLON I NJË PLANI PUNE PËR NJË VETËVLERËSIM GJNJOR

Organizata juaj mund të disponojë një instrument vlerësimi, i cili mund të përdoret për vetëvlerësimin gjnjor që ju do të organizoni. Kjo mund të ketë avantazhin që stafi tashmë e kupton si funksionon instrumenti i vlerësimit.

Ky plan pune është përshtatur nga një i ngjashëm i zhvilluar nga një institucion i sektorit të sigurisë për një vetëvlerësim gjnjor të kryer më parë. Jepet si një ilustrim se si një grup pune për vetëvlerësimin mund të planifikojë secilën pjesë të procesit, duke përfshirë marrjen parasysh të rreziqeve, përshtatjen e vlerësimit, mbledhjen e informacionit, hartimin e raportit të vlerësimit dhe zhvillimin e një plani veprimi për barazinë gjnjore. Në këtë ilustrim, institucioni i sektorit të sigurisë punoi me një konsulent të jashtëm, prandaj përgjegjësitë i takojnë institucionit dhe konsulentit.

ISS = institucion i sektorit të sigurisë

Objekti	Veprimtaria	Rezultati	Afatet	Zëra buxheti	Përgjegjësia e ISS-së	Përgjegjësia e konsulentit	Treguesit dhe mjetet e verifikimit (MeV)	Rreziqet dhe reagimet
1. <i>Evidento praktikave të mira, hendeqet dhe nevojat ekzistuese në lidhje me çështjet gjnjore në ISS</i>	Zhvillimi dhe organizimi i një anketë	Përpilimi i të dhënave të anketës, të përfshira në raportin e vlerësimit	31 korrik: Finalizo të dyja anketat 24 gusht: Përpilohen rezultatet e anketës 25 shtator: Analizohen rezultatet		1. Harton anketat 2. Shpërndan dhe grumbullon rezultatet e anketës 3. Përpilon rezultatet e anketës 4. Analizon bashkërisht rezultatet 5. Rishikon analizën e anketës 6. Integron analizën e anketës në raportin e vlerësimit	1. Jep përshtypje rreth projekt anketave 2. Analizon bashkërisht rezultatet 3. Harton analizën e anketës	1. Të dhëna të vlefshme të mbledhura rreth praktikave të mira, hendeqeve dhe nevojave në lidhje me gjjinë në ISS MeV: Rezultate të përpiluara të anketave, raporte për mbledhjen e të dhënave 2. Të dhëna të vlefshme të analizuara dhe shndërruara në dokumente të dobishme politikash MeV: Raport vlerësimi	1. Mungesë e vullnetit politik Reagimi: Përditësime dhe konsultime të rregullta me bordin drejtues; deklaratë mbështetëse nga titullari 2. Shkallë e ulët e kthimit të anketave Reagimi: Deklaratë mbështetëse nga titullari; kontakto dhe ndiq me e-mail dhe telefon
	Intervista	Përpilimi i informacionit të intervistave, i përfshirë në raportin e vlerësimit	29 korrik: Hartimi i listës së të intervistuarve dhe listës së pyetjeve të shkëmbyera në intervistë për përshtypje Gusht: Intervista		1. Harton listën e të intervistuarve 2. Finalizon pyetjet e intervistës 3. Zhvillon intervistat dhe përpilon informacionin	1. Harton pyetjet e intervistës 2. Jep përshtypje për listën e të intervistuarve		
	Diskutime me grupe fokusi	Raporti i grupeve të fokusit, i përfshirë në raportin e vlerësimit	5 gusht: Hartimi i pyetjeve për grupet e fokusit Shtator: Grupe fokusi me stafin Tetor: Grup fokusi me studentë	Pushime kafeje/çaji	1. Finalizon pyetjet për grupet e fokusit 2. Zhvillon bashkërisht grupet e fokusit 3. Shqyrton raportin e grupeve të fokusit	1. Harton pyetjet e grupeve të fokusit 2. Zhvillon bashkërisht grupet e fokusit 3. Harton raportin e grupeve të fokusit (2.500 fjalë)		
	Rishikimi i politikave dhe procedurave, duke përfshirë burimet njerëzore	Raport, i përfshirë në raportin e vlerësimit	5 gusht: Përpilimi i listës së kontrollit 28 gusht: Projekt raporti Shtator: Raporti final		1. Kryen rishikimin 2. Harton raportin (2.500 fjalë)	1. Harton listën e kontrollit 2. Jep përshtypje rreth projekt raportit		
	Hartimi i raportit të vlerësimit	Raporti i vlerësimit	5 gusht: Konsulenti dorëzon projekt përvijimin e raportit 18 gusht: Përvijimi final Shtator: Projekt raporti i ISS-së Tetor: Raporti final	Kostot e printimit	1. Përvijim i përbashkët i projekt raportit të vlerësimit 2. Harton raportin e vlerësimit 3. Finalizon raportin e vlerësimit	1. Përvijim i përbashkët i projekt raportit të vlerësimit 2. Rishikon dhe redakton raportin e vlerësimit		

Objekti	Veprimtaria	Rezultati	Afatet	Zëra buxheti	Përgjegjësia e ISS-së	Përgjegjësia e konsulentit	Treguesit dhe mjetet e verifikimit (MeV)	Reziqet dhe reagimet
2. Përpilimi i planit të veprimit për barazinë gjinore plan veprimi për barazinë gjinore	Seminar për plan e veprimit për barazinë gjinore	Plan veprimi për barazinë gjinore	Shtator: përgatitja e axhendës dhe listës së pjesëmarrësve Tetor: Seminar	Kosto e transportit për pjesëmarrësit jo nga ISS-ja Ambiente dhe dreka	1. Harton listën e pjesëmarrësve në seminar 2. Rishikon axhendën e seminarit 3. Lehtëson bashkërisht seminarin 4. Prezanton projekt plan veprimit te bordi drejtues për kontribut e miratim	1. Harton axhendën e seminarit 2. Shqyrton listën e pjesëmarrësve 3. Lehtëson bashkërisht seminarin	1. Plan veprimi për barazinë gjinore zhvillohet në mënyrë pjesëmarrëse MeV: Listë e njerëzve të konsultuar Dokumentim i procesit të zhvillimit të plan veprimit 2. Plan veprimi për barazinë gjinore miratohet MeV: Deklaratë nga titullari	1. Mungesë e vullnetit politik Reagimi: Takime individuale me personelin drejtues





SHTOJCA 3: KËSHILLA PËR ZHVILLIMIN E INTERVISTAVE⁹

Përgatitja është çelësi i zhvillimit me sukses të një interviste. Intervistuesit duhet të sigurohen që të jenë të përgatitur mirë. Përpara intervistës, intervistuesi duhet:

- të përgatisë mjedisin e intervistës (zyrë ose sallë mbledhjesh) dhe të eliminojë shpërqëndrimet, telefonatat dhe përplasje angazhimesh
- të rishikojë pyetjet e intervistës për t'u siguruar që janë të vlefshme për pozicionin e të intervistuarit në hierarkinë e institucionit dhe të përshtatura sipas rastit.

Hapat e mëposhtëm garantojnë një ndjesi drejtimi dhe kontrolli gjatë intervistës.

Çfarë duhet bërë	Si duhet bërë
1. Zhvillo një marrëdhënie	<ul style="list-style-type: none"> • Thyej akullin me tema të përshtatshme jokërcënuese • Sillu miqësisht, por shmang bisedat e vogla të tepërta • Prezanto axhendën/kohëzgjatjen e intervistës • Shpjegoji të intervistuarit që do të mbash shënime
2. Kontrolllo intervistën	<ul style="list-style-type: none"> • Shmang devijimet dhe diskutimet pa lidhje • Sigurohu që i intervistuari tu përgjigjet pyetjeve të tua • Shfrytëzoje heshtjen në vend që ta shmangësh: lëre personin të mendojë!
3. Mblidh informacion	<ul style="list-style-type: none"> • Përdor një larmi pyetjesh dhe llojesh pyetjeje • Mos fol më pak se 10% ose më shumë se 25% të kohës • Riformulo pyetjet nëse përgjigjet nuk janë të qarta • Tregohu i sinqertë me pyetjet e tuaja
4. Kërko një tablo të ekuilibruar	<ul style="list-style-type: none"> • Shmang përfitim e një panorame të njëanshme të situatës • Bëj pyetje për të përftuar një tablo të ekuilibruar • Pyet rreth pikave të forta dhe të dobëta, pozitive dhe negative
5. Mbaj shënime	<ul style="list-style-type: none"> • Nxirr idetë/informacionin kryesor dhe mbushi detajet më vonë
6. Përgjigju pyetjeve	<ul style="list-style-type: none"> • Sigurohu që jep informacion të mjaftueshëm për sqarim • Mos iu përgjigj pyetjeve nëse mendon se janë të pavenda
7. Mbyll intervistën	<ul style="list-style-type: none"> • Diskuto hapat e mëtejshëm në vetëvlerësimin gjinator • Jep një afat kohor për kontakt në të ardhmen • Lëre derën të hapur për të kërkuar sqarime të mëtejshme nëse duhet
8. Plotëso shënimet	<ul style="list-style-type: none"> • Menjëherë pas intervistës, plotëso shënimet për të regjistruar shembujt, anekdotat ose ndonjë fushë për kërkim të mëtejshëm

⁹ Përshtatur nga ILO, *Manual për Lehtësuesit e Auditit Gjinator* (Gjenevë: ILO, 2007) f. 39–40..



SHTOJCA 4: UDHËZIME SHABLLON PËR NJË GRUP FOKUSI¹⁰

1. HYRJE: OBJEKTIVAT E VETËVLERËSIMIT PËR ÇËSHTJET GJINORE

Institucioni po ndërmerr një vetëvlerësim gjinor. Kjo synon që ta bëjë institucionin më të përgjigjshëm për aspektet gjinore, duke kuptuar se çfarë po bën sic duhet dhe ku mund të përmirësohet. Vetëvlerësimi merr në shqyrtim mënyrën si institucioni po funksionon në lidhje me një sërë faktorësh:

- efektiviteti i performancës
- ligjet, politikat dhe planifikimi
- marrëdhëniet komunitare
- llogaridhënia dhe mbikëqyrja
- personeli
- kultura institucionale.

Për të kryer vetëvlerësimin institucional, ne kemi punuar në një numër drejtimesh, si p.sh:

- shqyrtim i dokumentacionit
- pyetësorët
- intervista
- vizita në terren.

2. OBJEKTIVI I GRUPIT TË FOKUSIT

Për të pasur mundësinë për të ngritur disa çështje në lidhje me marrëdhëniet gjinore dhe strukturat brenda institucionit, dhe për të kuptuar si trajtohen çështjet gjinore në shërbimet që institucioni i ofron komunitetit.

3. NJË NUMËR USHTRIMESH PJESËMARRËSE TË SHKURTRA (NË KOHËN E MUNDSHME)

3i. Çështjet gjinore më të rëndësishme në vend sot?

- Duke i listuar
- Duke i renditur sipas rëndësisë

3ii. Politika gjinore e institucionit

- Përkufizimet e gjinisë dhe të harmonizimit të gjinisë
- Sqarim i harmonizimit gjinor →
 - Objektivi – barazia gjinore
 - Strategjia
 - ✓ Të sigurohet që nevojat dhe interesat si të burrave ashtu dhe të grave janë të integruara në dhënien e shërbimeve dhe operacione
 - ✓ Fuqizimi i grave përmes pjesëmarrjes në vendimmarrje
 - Përfundimi – barazi gjinore dhe fuqizim i grave

4. DISKUTIM RRETH ASPEKTEVE TË PËRGJIGJSHMËRISË GJINORE TË DHËNIES SË SHËRBI-MEVE

‘Ushtrimi “Pikat e forta, të dobëta, mundësitë dhe rreziqet” (SWOT) për të eksploruar:

- pikat e forta institucionale kryesore për të qenë i përgjigjshëm për çështjet e aspektit gjinor në dhënien e shërbimeve
- pikat e dobëta kryesore për të qenë i përgjigjshëm për çështjet e aspektit gjinor në dhënien e shërbimeve
- mundësitë kryesore që mund t’i shfrytëzojmë
- kufizimet kryesore që duhet t’i kapërcejmë.

5. DISKUTIM RRETH ÇËSHTJEVE GJINORE DHE KULTURA INSTITUCIONALE

Diskutim i lehtësuar rreth pyetjeve të mëposhtme.

- Cilat çështje gjinore mendoni se janë të rëndësishme brenda vetë institucionit?
- Si janë marrëdhëniet e punës mes burrave dhe grave?
- Pse nuk ka më shumë gra në nivele drejtuese?.

6. DISKUTIM I HAPUR

¹⁰ Këto udhëzime janë përshtatur nga Moser, C., *Hyrje në Metodologjinë e Auditit Gjinor: Hartimi dhe Zbatimi në DFID Malau* (Londër: Instituti i Zhvillimit të Jashtëm, 2005), f. 32–33.



SHTOJCA 5: ILUSTRIM TIP PËR NJË RAPORT TË VETËVLERËSIMIT GJINOR¹¹

Tabela e lëndës

Përmbledhje ekzekutive – nxjerr në pah pikat kryesore të raportit, duke përfshirë sfondin, metodologjinë dhe procesin, si edhe përfundimet dhe rekomandimet kryesore

Falenderimet – njerëzit që kanë luajtur rol kryesor në promovimin apo organizimin e vetëvlerësimit dhe në zbatimin e tij

Listë e shkurtimeve dhe akronimeve

Hyrja – qëllimi i vetëvlerësimit dhe raportit institucional, sfondi i vetëvlerësimit, duke përfshirë datat dhe procesin

Metodologjia – si u përpilua vlerësimi, si u mbledh dhe u analizua informacioni

Konstatimet kryesore sipas secilës temë, duke përfshirë pikat e forta dhe sfidat:

- efektiviteti i performancës
- legjislacioni, politikat dhe planifikimi
- marrëdhëniet në komunitet
- llogaridhënia dhe mbikëqyrja
- personeli
- kultura institucionale

Praktikat e mira – këto mund të përfshihen tek konstatimet, por mund të jetë e dobishme që të krijohet një seksion më vete për t'i vënë ato në dukje

Rekomandimet – nëse termat e referencës për vlerësimin e parashikojnë dhënien e rekomandimeve

Shtojcat – përfshijnë listën e dokumenteve të shqyrtuara; listën e të intervistuarve; listën e grupeve të fokusit të mbajtura; kopje të pyetësorëve të përdorur.

¹¹ Përshtatur nga ILO, *Manual për Lehtësuesit e Auditit Gjinator* (Gjenevë: ILO, 2007), f. 142.



SHTOJCA 6: ILUSTRIM SHABLLON PËR NJË PLAN GJINOR VEPRIMI¹²

Organizata juaj tashmë mund të jetë duke e përdorur një instrument për planifikimin e veprimeve, i cili mund të përshtatet për planin gjinor të veprimit. Kjo mund të ketë avantazhin që personeli tashmë e kupton sesi instrumenti i planifikimit funksionon, dhe mund të ketë sisteme ekzistuese për monitorimin dhe raportimin e progresit.

Ky shabllon i një plan veprimi për barazinë gjinore jepet si Ilustrim i elementëve që duhen përfshirë në një plan gjinor veprimi. Mund të ndryshohet për t'iu përshtatur organizatës suaj.

Plani gjinor i veprimit								
Autorizuar nga:								
Datë:								
Të rishikohet më::								
Fusha e punës	Veprimtari [Ilustrim]	Kur	Ku	Pala përgjegjëse	Me kë	Burimet	Monitorimi dhe raportimi	Vlerësimi
<i>Efektiviteti i performancës</i>	Të arrihet 100% ndjekje e ankesave të dhunës në familje	Deri në fund të tremujorit IV të 2012-s	Të gjitha zyrat	Drejtori i qarkut	Njësia e trajnimit, organizatat e komunitetit	Kohë thelbësore, materiale	Çdo tremujor; takim i drejtorëve të qarkut	Të dhëna rreth ndjekjes së ankesave
<i>Ligjet, politikat dhe planifikimi</i>	Krijo skuadër gjinore ndërsektoriale me terma reference (TOR)	Janar 2012	Të gjitha zyrat	Shefat e departamenteve kombëtare dhe rajonale	Burimet njerëzore	Kohë thelbësore	Çdo muaj; takim i shefave të artamenteve	Termet e referencës të miratuara
	Përditëso politikën gjinore	Tremujori I i 2012-s	Qendra	Skuadra gjinore	Oficerët e barazisë, burimet njerëzore, bordet e marrëdhënies me komuniteti	Kohë thelbësore, materiale, fonde	Çdo muaj; prezantime të burimeve njerëzore për shefat e departamenteve kombëtare	Politika e publikuar
<i>Marrëdhëniet në komunitet</i>	Përfshi përfaqësues të organizatave të grave në bordet e marrëdhënies me komunitetin	Shkurt-mars 2012	Të gjitha zyrat	Skuadrat e marrëdhënies me komunitetin	Organizatat e komunitetit	Kohë thelbësore, fonde, udhëtim, logjistikë	Çdo muaj; prezantim i marrëdhënies me komunitetin për shefat e departamenteve kombëtare	Dërgohen ftesat
<i>Llogaridhënia dhe mbikëqyrja</i>	Zhvillo procedurë ankimi dhe hetimi për ngacmim seksual	Tremujori I i 2012	Qendra	Burimet njerëzore	Skuadra gjinore, oficerët e barazisë	Kohë thelbësore	Çdo muaj; prezantim i marrëdhënies me komunitetin për shefat e departamenteve kombëtare	Miratohet procedura për ankesat dhe hetimin e ngacmimit seksual

¹² Ky plan veprimi për barazinë gjinore tip është përshtatur nga Interaction, *Manuali i Auditit Gjinor* (Uashington, DC: Interaction, 2010), f. 54.

Fusha e punës	Veprimtari [Ilustrim]	Kur	Ku	Pala përgjegjëse	Me kë	Burimet	Monitorimi dhe raportimi	Vlerësimi
<i>Personeli</i>	Shqyrto strategjitë e rekrutimit për të zhvilluar objektiva dhe strategji për të përmirësuar rekrutimin e femrave	Tremujorët I dhe II të 2012-s	Qendra	Burimet njerëzore	Skuadra gjinore, oficerët e barazisë	Kohë thelbësore, materiale, fonde	Çdo muaj; prezantime të burimeve njerëzore për shefat e departamenteve kombëtare	Vendosen objektivat për rekrutimin e femrave, rishikohen materialet dhe strategjitë e rekrutimit
	Publiko politikën për manaxhimin e punonjësve shtatzënë	Tremujorët III dhe IV të 2012-s	Qendra	Burimet njerëzore	Skuadra gjinore	Kohë thelbësore	Çdo muaj; prezantime të burimeve njerëzore për shefat e departamenteve kombëtare Politika e publikuar	Politika e publikuar
<i>Kultura institucionale</i>	Trajno të gjithë trajnuesit e instruktazhit fillestar rreth gjinisë	Tremujorët I dhe II të 2012-s	Të gjitha qendrat e trajnimit	Njësia e trajnimit	Skuadra gjinore, organizatat e komunitetit	Kohë thelbësore, materiale, fonde, udhëtim, logjistikë, konsulentë	Çdo tremujor; prezantime trajnuese për shefat e departamenteve kombëtare dhe rajonale	Raportet e trajnimit





SHTOJCA 7: ILUSTRIM TIP PËR MBLEDHJEN E INFORMACIONIT RRETH TRAJNIMIT

Titulli i modulit të trajnimit [Ilustrim]	Objektivat e trajnimit	Pjesëmarrësit e trajnimit	Trajnuesit	Materialet e trajnimit	Kohëzgjatja (minuta)	Personat e burimeve të jashtme
Rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325 dhe 1820	Të shpjegohen përmbajtja e rezolutave; efektet operationale	Oficerët	Këshilltari gjinor	Shënimet e trajnuesve, doracakë	120	Akademikë nga universitete
Abuzimi dhe shfrytëzimi seksual	Të shpjegohen kodet e aplikueshme të sjelljes	Të gjitha nivelet	Trajnues të operacioneve paqësore	Shënimet e trajnuesve, ushtrime me studim rasti	60	OJQ antitrafikimi
Analiza gjinore në operacione	Të mësohen teknikat e analizës gjinore; zbatimi praktik në vlerësimin e sigurisë, inteligjencë	Oficerët	Këshilltari gjinor	Shënimet e trajnuesve, ushtrime me studim rasti	60	



ANEKSI 1: VLERËSIMI I KËTIJ UDHËZUESI

Do t'i vlerësonim përshtypjet tuaja rreth këtij udhëzuesi vetëvlerësimi – si e përdoret, nëse ju duk i dobishëm dhe çfarë do të sugjeronit që të ndryshohej. Në rast se përshtypjet do të sugjerojnë këtë, ne kemi në plan të nxjerrim një version të përditësuar të këtij udhëzuesi.

Do të ishim të interesuar për përgjigjet tuaja në lidhje me disa ose të gjitha pyetjet e mëposhtme.

1. Në cilin prej institucioneve e keni përdorur këtë udhëzues vetëvlerësimi?

- Forcat e armatosura
- Policia
- Drejtësia
- Tjetër (ju lutem specifikoni)

2. Çfarë shpresonit të arrinit përmes këtij procesi vlerësimi?

3. Çfarë strukturash u ngritën për të kryer vlerësimin?

4. A ishte i përshtatshëm dhe i dobishëm informacioni hyrës në Kapitujt 1 dhe 2?

5. A e ndoqët procesin me tetë etapa? Nëse jo, cilat etapa latë jashtë dhe pse?

6. Si e përshtatët procesin e vlerësimin?

7. Çfarë teknikash përdorët për të mbledhur informacion? P.sh. a përdorët:

- a. shqyrtim dokumentacioni
- b. intervista me persona të rëndësishëm me informacion
- c. pyetësorë
- d. diskutime me grupe fokusi
- e. vizita në terren
- f. intervista me grupe të komunitetit
- g. mini-anketë
- h. anketë gjithëpërfshirëse
- i. ndonjë metodë tjetër.

8. Si e analizuat informacionin e mbledhur dhe si e shkruat raportin?

9. A ju duk e paqartë ndonjëra nga pyetjet?

10. A pati ndonjë aspekt rreth të cilit nuk ishit në gjendje të merrnit informacionin e duhur? Pse jo?

11. A kishte ndonjë çështje që nuk ishte e përfshirë në udhëzuesin e vetëvlerësimin dhe që për mendimin tuaj do të ishte e rëndësishme?

12. A kishte ndonjë çështje që ishte përfshirë në udhëzuesin e vetëvlerësimin dhe që për mendimin tuaj nuk duhej të ishte përfshirë?

13. Cili ka qenë impakti i vlerësimin? Çfarë veprimi pasues ka pasur?

14. Çfarë ndryshimeve do të sugjeronit për këtë udhëzues vetëvlerësimi?

Lutemi komentet tuaja t'i dërgoni me e-mail tek gender@dcaf.ch ose përmes postës tek:

Megan Bastick
 Gender & Security Fellow
 Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)
 PO Box 1360
 CH-1211 Geneva
 Switzerland

