



INSTITUCIONET E OMBUDSPERSONIT PËR FORCAT E ARMATOSURA DHE ÇËSHTJET GJINORE

Benjamin S. Buckland



DCAF

a centre for security,
development and
the rule of law

DCAF është fondacion ndërkombëtar, që ka për mision ofrimin e asistencës për bashkësinë ndërkombëtare në ndjekjen e qeverisjes së mirë dhe reformimit të sektorit të sigurisë. DCAF zhvillon dhe promovon norma dhe standarde, kryen kërkime të përshtatura të politikave, identifikon praktikat e mira dhe rekomandimet për ta promovuar qeverisjen demokratike të sektorit të sigurisë, dhe ofron përkrahje këshillimore dhe programe të asistencës praktike brenda vendit.

Na vizitoni në www.dcaf.ch.

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

ISBN 978-92-9222-323-6

Dizajni: Alice Lake-Hammond, www.alicelakehammond.com
Foto e kopertinës: © www.belindacleeland.com

© 2014 DCAF

Mendimet e shprehura janë vetëm të autorit dhe nuk pasqyrojnë medoemos pikëpamjet e institucioneve të përmendura apo të përfaqësuara brenda këtij publikimi.

1. Hyrje¹

Institucionet e ombudspersonit për forcat e armatosura janë elemente thelbësore të çdo sektori të mirëqeverisur të sigurisë. Përmes pranimit dhe hetimit të ankesave dhe duke nxjerr raporte dhe rekomandime ato mund të ndihmojnë parandalimin, identifikimin dhe trajtimin e një sërë çështjesh që kanë të bëjnë me keqadministrimin dhe të drejtat e njeriut, si dhe të përmirësojnë efektivitetin dhe efikasitetin e institucioneve shtetërore.

Barazia gjinore është pjesë integrale e promovimit dhe mbrojtjes së të drejtave të njeriut, fakt ky i cili është nënvizuar nga Rezolutat e veçanta të Këshillit të Sigurimit të OKB-së (1325 dhe 1820), të cilat bëjnë thirrje që institucionet e sektorit të sigurisë të jenë të përgjegjshme nga aspekti gjinor në aktivitetet e tyre.

Institucionet e ombudspersonit janë të mirëvendosura për të mbështetur zhvillimin e praktikave të ndjeshme gjinore përmes pranimit dhe hetimit të ankesave, nxjerrjes së raporteve dhe

rekomandimeve dhe duke këshilluar e mbikëqyrur forcat e armatosura gjersa ato ecin drejt integritit më të plotë të grave në radhët e tyre.

Ky punim synon të ofrojë një hyrje në këtë çështje duke hedhur një vështrim, së pari, mbi disa nga çështjet dhe sfidat kyçe që kanë të bëjnë me aspektin gjinor dhe forcat e armatosura dhe së dyti, mbi mënyrat se si institucionet e ombudspersonit mund të ndihmojnë për të përmirësuar barazinë, për të reduktuar diskriminimin, dhe për t'u marrë me çështje të veçanta, të tilla si bullizmi dhe ngacmimi. Ai përmbillet me një numër të vogël të rekomandimeve për përmirësimin e barazisë gjinore (dhe mosdiskriminimin më në përgjithësi) në forcat e armatosura.

Ky studim është zhvilluar në bazë të kërkimeve të përgjithshme të DCAF-it për institucionet e ombudspersonit dhe punën e Programit tonë të brendshëm për Çështje Gjinore dhe të Sigurisë, si dhe dy mjete të veçanta kërkimore: punëtorja për institucionet e ombudspersonit, e mbajtur në Londër në 15 dhe 16 korrik 2013, në bashkëpunim me Komisararin e Ankesave ndaj Shërbimit të Armatosur të Mbretërisë së Bashkuar, dhe pyetësori i dërguar të gjitha institucioneve pjesëmarrëse në ICOAF.

2. Çështjet dhe sfidat kyçe

Ndryshimi në lidhje me kornizën ligjore që rregullon pozitën e grave në forcat e armatosura ka qenë i ngadalshëm. Kur shtetet filluan me nxjerrjen e legjislacionit të diskriminimit gjinor në vitet 1970, shumica përjashtuan ushtrinë nga fushëveprimi i tij. Mbretëria e Bashkuar ishte shembull tipik në këtë drejtim. Kur hyri në fuqi Akti i Diskriminimit Gjinor i vitit 1975, ushtria ende operonte me njësi të veçanta për burrat dhe gratë dhe për

personelin gra ishte në fuqi një kufi për gradim.

Në një numër shtetesh, fundi i viteve 1980 dhe fillimi i viteve 1990 shënoi një reduktim të numrit të roleve të dedikuara vetëm për burrat. Irlanda i lejoi grave qasje të pakufizuara në të gjitha rolet ushtarake më 1991 (dhjetë vjet pas miratimit të legjislacionit për mundësi të barabarta nga viti 1981). Kanadaja bëri një veprim të ngjashëm në vitin 1989, ndonëse kufizimet për nëndetëse mbetën në fuqi deri në vitin 2000.

Në kundërshtim të rolit të zgjeruar të grave në forcat e armatosura është vendosur një varg argumentesh të konsumuara, edhe pse ato kanë evoluuar nga debatet mjaft të thjeshta në lidhje me forcën fizike (për shembull, se gratë nuk janë gjoja aq të forta sa për të bartur ushtarët e plagosur dhe prandaj nuk mund të shërbejnë në fushëbetejë), të diskutimet më mendjeholla (edhe më të vështira për t'u rrëzuar) rreth kohezionit moral, solidaritetit kulturor, identitetit kolektiv dhe vëllazërisë (për shembull, se prania e grave në njësitë e vogla ushtarake është shpërqendrim që redukton kohezionin dhe efektivitetin e tyre).

Pavarësisht nga ky kundërshtim, një numër i madh i shteteve tashmë kanë, ose janë në proces të, braktisjes së kufizimeve në rolet që gratë mund të luajnë në forcat e armatosura. Megjithatë, forcat speciale dhe shërbimi në nëndetëse mbeten si pikë ngecjeje. Për shembull, Mbretëria e Bashkuar hoqi kufizimet mbi të gjitha rolet pos atyre të luftimit të afërt dhe në nëndetëse në vitin 2010, duke vendosur një vit më vonë për të shkuar më tej dhe duke hequr gradualisht kufizimet për shërbim në nëndetëse mes viteve 2013 dhe 2015.

Këto kufizime vazhdojnë të kenë ndikim serioz negativ në zotësinë e grave për të arritur pozita udhëheqëse. Përvoja luftarake dhe operative peshojnë rëndë në vendimet për ngritje në detyrë, dhe kur gratë përfaqësohen kryesisht në role

mbështetëse, të tilla si profesionet dytësore dhe në regjimente mjekësore apo logjistike, ato kanë shumë më pak gjasa për të arritur në majë. Në Mbretërinë e Bashkuar, për shembull, gratë mbajnë vetëm 1 për qind të posteve të larta ushtarake, krahasuar me rreth 17 për qind në shërbimin policor, 13 për qind të gjyqtarëve të lartë, 26 për qind në shërbimin publik dhe 7 për qind në kompanitë e madhësisë së mesme. Kur u hoqën kufizimet në Irlandë, si rezultat gratë u ngritën me shpejtësi, edhe pse edhe atje, fakti që shërbimi jashtë vendit është kriter i rëndësishëm për ngritje në detyrë ka ushtruar trysni në ngritjen e grave. Kjo është për shkak të faktit se roli i kujdestarit parësor që shumë gra luajnë në familjet e tyre nënkupton se më pak sosh janë të gatshme të kalojnë periudha të gjata jashtë vendit. Po kështu, shembulli i Holandës tregon se thjesht heqja e kufizimeve nuk është ilaçi për këtë. Derisa pozitat brenda forcave speciale holandeze kanë qenë të

Kutia 1. Gratë në pozita luftarake (2007)³

Grave i lejohet që të mbajnë pozita luftarake në: Austri, Bjellorusi, Belgjikë, Bosnjë dhe Hercegovinë, Kanada, Kroaci, Republikë Çeke, Danimarkë, Estoni, Finlandë, Gjeorgji, Gjermani, Irlandë, Letoni, Lituani, Luksemburg, Norvegji, Poloni, Federatë Ruse, Serbi, Sllovakia, Slloveni, Spanjë, Suedi, Zvicër, dhe Turqi.

Grave nuk i lejohet që të mbajnë pozita luftarake në: Azerbajxhan, Francë, Portugali, Ukrainë, Mbretëri të Bashkuar, dhe Shtetet e Bashkuara.

hapura për gratë që nga viti 1982,² shumë pak gra e kanë kryer trajnimin e nevojshëm, pjesërisht për shkak se, si pakicë, ato janë shpesh cak i bullimit dhe ngacmimit.

Kushtet më të mira të punës për personelin gra të forcave të armatosura ngjashëm kanë shënuar progres aty-këtu dhe të pabarabartë. Nga shtetet e anketuara në kuadër të këtij kërkimi,

vetëm pesë parashohin orar fleksibil të punës dhe/ose orar të punës me kohë të pjesshme për kujdestarët.⁴ Në mënyrë të ngjashme, një numër i vogël i shteteve parashohin masa për gjidhënie⁵ dhe vetëm tre shtete, në mesin e atyre të anketuara, raportuan se vejnë në dispozicion ente të kujdesit për fëmijët ose kontribuojnë për koston e kujdesit për fëmijë.⁶ Në një frymë më pozitive, institucionet e ombudspersonit në tetëmbëdhjetë shtete të anketuara raportuan se forcat e armatosura (në rastin e Finlandës për shembull, nuk janë forcat e armatosura, por shteti në përgjithësi që ofron këtë) parashohin pushim të mjaftueshëm të paguar të lehonisë.⁷

Në mënyrë të ngjashme, shumica e institucioneve të ombudspersonit në shtetet e anketuara vuri në dukje se forcat e armatosura në vendet e tyre kishin strategji, plan veprimi apo politika të integritimit gjinor. Në veçanti, Kanadaja vuri në dukje se Rezolutat 1820 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara në lidhje me dhunën seksuale në konflikte dhe ajo 1325 për përfshirjen e perspektivës gjinore në operacione kishin dhënë njëfarë shtyese për reformë.⁸ Përgjigja e Komisarit Parlamentar austriak për Forcat e Armatosura, vuri në dukje, për shembull, se parimet e Rezolutës 1325 tashmë ishin integruar në planifikimin, zbatimin dhe vlerësimin e operacioneve dhe se përdorimi i saj kishte ndihmuar për të promovuar pjesëmarrjen e grave në misione ndërkombëtare.⁹ Instrumentet e tjera ndërkombëtare, si Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave (CEDAW), gjithashtu kanë dëshmuar të jenë cytje për reforma në një numër të forcave të armatosura.¹⁰

Vlen të përmendet gjithashtu se, edhe në mesin e shteteve pa një strategji të tillë, disa objektiva të rëndësishme janë ende në fuqi. Për shembull, në Mbretërinë e Bashkuar Ministria

e Mbrojtjes ka publikuar, në kuadër të objektivave të saj strategjike të barazisë 2012-16, qëllimin e saj për të: “kuptuar më mirë faktorët që ndikojnë në përfaqësimin e personelit gra, lezbik, gej dhe biseksual (LGB), dhe të pjesëtarëve nga komunitetet etnike pakicë të Mbretërisë së Bashkuar në Forcat e Armatosura, dhe të punojë për të përmirësuar përfaqësimin e tyre në nivel që është në përputhje me atë të popullsisë së gjerë”, diçka që në mënyrë të qartë paraqet një shkallë të progresit.¹¹

Një pjesë e strategjive të integritimit gjinor në disa shtete ka qenë futja e personave kontaktues dhe këshilltarëve për çështje gjinore brenda forcave të armatosura. Në të vërtetë, shtatë nga shtetet e anketuara për këtë kërkim raportuan ekzistencën e këshilltarëve të tillë në forcat e armatosura.¹² Këshilltarët e tillë mund të jetë veçanërisht të dobishëm në kultura ushtarake, ku mund të mungojë kuptimi themelor i shprehjeve si zero tolerancë dhe ngacmim seksual. Ndërsa roli edukativ i këshilltarëve dhe personave kontaktues është kyç, ai megjithatë zbehet në shumë situata falë faktit se personat e tillë kontaktues dhe këshilltarët zakonisht gjenden shumë ulët në hierarki për të qenë me ndikim.

Forma e personave kontaktues ose këshilltarëve të tillë ndryshon në mënyrë të konsiderueshme në mesin e vendeve të anketuara. Në Kanada, për shembull, Organizata Këshillimore për gratë në sektorin e mbrojtjes (Defence Women’s Advisory Organization (DWAO)) është një grup vullnetar i ngritur për të ndihmuar në zgjidhjen e çështjeve sistemore që prekin gratë. Ky Grup Këshillimor (së bashku me atë për pakicat, personat me aftësi të kufizuara dhe popujt vendës) është në gjendje për t’ia shprehur shqetësimet e veta drejtpërdrejt: Shefit të Personelit Ushtarak, bashkë-zëvendësministrit për resurse njerëzore, bashkë-kryetarëve të Këshillit të Diversitetit të Mbrojtjes, si dhe përfaqësuesve të lartë nga të gjitha Komandat Mjedisore dhe Prijësve të Grupeve. Përveç kësaj, secili prej katër Grupeve

ka një Kampion të BP-së në mbrojtje, te të cilët kanë qasje të drejtpërdrejtë bashkë-kryesuesit kombëtarë.¹³ Një numër i vogël i shteteve raportuan ekzistencën e shoqatave të stafit gra dhe/ose LGBT.¹⁴ Për shembull, në Holandë që është vendi i parë në botë ku ndalimi i gejëve dhe lezbikeve në forcat e armatosura u hoq në vitin 1974, ekziston një organizatë e veçantë e stafit për personelin gej dhe lezbik në forcat e armatosura, me qëllim që të “krijohet situatë e pranimit shoqëror, e të drejtave të barabarta dhe e pjesëmarrjes së barabartë në punë për të gjithë LGBT-të (civilë dhe ushtarakë) që punojnë për Ministrinë e Mbrojtjes.”

Derisa ka pasur progres në përmirësimin e politikave dhe kornizave ligjore që kanë të bëjnë gratë në forcat e armatosura gjatë disa dekadave të fundit, trajtimi i vërtetë i grave në forcat e armatosura mbetet prapa në përmasa shqetësuese. Gratë në forcat e armatosura të Mbretërisë së Bashkuar, për shembull, ende kanë mbi dy herë më shumë gjasa që t'i nënshtrohen bullizmit apo ngacmimit sesa kolegët e tyre burra dhe dhjetë herë më shumë gjasa të pësojnë diskriminim.

Ndoshta edhe më shqetësuese është që gratë në forcat e armatosura janë gjithashtu shumë më pak të gatshme për të bërë ankesa. Në të vërtetë, shumë gra ushtarake duket se pranojnë ngacmimin seksual si pjesë e punës së tyre. Për më tepër, si diskriminimi i drejtpërdrejtë ashtu edhe ai i tërthortë në nivelet strukturore, institucionale dhe individuale mbeten probleme që janë jashtëzakonisht të vështira për t'u trajtuar në botën e mbyllur të forcave të armatosura, ku rregullat e fshehura dhe të pashkruara vazhdojnë ta qeverisin një pjesë të madhe të sjelljes.

Kjo pika e fundit ndoshta shkon deri diku drejt shpjegimit se pse të dhënat e anketës sonë mbi ankesat ndryshojnë kaq shumë në këtë drejtim. Në Holandë dhe Slloveni, për shembull, institucionet e ombudspersonit raportojnë se dhuna seksuale

përbën diku mes një të katërtës dhe një të tretës së ankesave të pranuar në përgjithësi, duke sugjeruar kështu se ky është problem serioz. Mirëpo, në shumicën e shteteve tjera të anketuara çështja nuk ishte raportuar fare si e rëndësishme. Bullizmi dhe ngacmimi treguan ndryshime të ngjashme. Në disa shtete këto çështje janë raportuar të përbëjnë një përpjesë shumë të konsiderueshme të ankesave. Bullizmi në Holandë dhe Belgjikë, për shembull, u raportua të përbëjë rreth 20 për qind të ankesave dhe pothuajse 65 për qind në Armeni. Ngacmimi në Holandë, po ashtu, u raportua të përbëjë 35 për qind të ankesave, si dhe 20 për qind në Slloveni dhe 6 për qind në Mbretërinë e Bashkuar. Në shtetet e tjera nuk ka pothuajse asnjë ankesë mbi këto çështje. Nga kjo mund të nxjerrim një nga dy përfundime; ose këto nuk janë çështje të rëndësishme në shumë shtete apo diçka po i parandalon njerëzit nga bërja e ankesave. Përfundimi i dytë duket më i mundshëm.

3. Roli dhe përfshirja e institucioneve të ombudspersonit

Institucionet e ombudspersonit në mënyrë të qartë kanë një rol vendimtar për të luajtur në lidhje me promovimin dhe mbrojtjen e mundësive të barabarta, diversitetin, mosdiskriminimin dhe të drejtat e njeriut në forcat e armatosura. Në nivelin më themelor, ky rol ka të bëjë me pranimin dhe hetimin e ankesave. Në radhë të parë, kjo do të thotë që duhet siguruar që të gjithë ata që dëshirojnë të bëjnë një ankesë të jenë në gjendje për ta bërë këtë. Për sa i përket çështjeve gjinore, institucionet e ombudspersonit kanë theksuar rëndësinë e mjeteve të tilla si: grupe fokusi të veçanta sipas gjinisë, trajnime për stafin për trajtimin e llojeve të veçanta të ankesave (veçanërisht në lidhje me tema të ndjeshme, të tilla si dhuna seksuale). Përveç kësaj, është e rëndësishme që të sigurohet se veprimet (si vizitat në terren) kryhen ashtu që të sigurojnë se burrat dhe gratë mund

të kontaktojnë hetuesit pa tërhequr vëmendjen te vetja e tyre. Referimet, ankesat anonime dhe publikimi i masave mbrojtëse gjithashtu mund të jenë mjete të dobishme në këtë drejtim.

Ato institucione të ombudspersonit që iu përgjigjën anketës sonë raportuan një masë të konsiderueshme të ndryshimit në llojet e ankesave të pranuar nga gratë dhe burrat. Derisa në disa shtete, shumica dërrmuese e ankesave të bëra nga ushtaraket kishin të bënin me sjellje të pahijshme, të tilla si bullizmi dhe ngacmimi, në tjerat, shumica e ankesave në lidhje me çështje të tilla erdhën nga burrat. Prandaj, duhet të ushtrohet kujdes para se të bëhen tepër shumë supozime të përgjithshme në lidhje me viktimat e llojeve të veçanta të sjelljes. Në të vërtetë, në Kanada, për shembull, tre kategoritë e para të ankesave (beneficionet, çështjet mjekësore dhe lirimi) janë identike për gratë dhe burrat (ndonëse të radhitura ndryshe).

Anketat dhe mbledhja e të dhënave tjera bazë janë me rëndësi thelbësore këtu, për të siguruar se ankesat që i pranojnë institucionet e ombudspersonit përputhen me përvojat e vërteta të burrave dhe grave në shërbim dhe se çështjet kyçe nuk janë duke u raportuar më pak ose duke u fshehur (për shkak të frikës nga hakmarrja, për shembull). Mbrojtësi i të Drejtave të Njeriut nga Polonia thekson, për shembull, që ata luftojnë nën-raportimin e rasteve të diskriminimit duke kryer kërkime sociale të diskriminimit në bazë të gjinisë, orientimit seksual dhe identitetit seksual në mënyrë që të përcaktohet nëse ankesat përputhen me realitetin.

Nëse duket që ekzistojnë dallime serioze në mes të të dhënave që janë mbledhur dhe numrit të ankesave që pranohen, një mjet i fuqishëm në dispozicion të shumë institucioneve të ombudspersonit është aftësia e tyre për të kryer të ashtuquajturat hetime me vetiniciativë. Hetimet e tilla janë ato të iniciuara nga një institucion pa asnjë kërkesë që ankesa të jetë ajo që shkrehë hetimin. Kompetenca për të kryer hetime të tilla është thelbësore aty ku dyshohet nën-raportimi, siç është

shpesh rasti me bullizmin dhe ngacmimin. Në qoftë se një institucion nuk merr ankesa në lidhje me një çështje, kjo nuk do të thotë se nuk ka ndonjë problem që ia vlen të shikohet. Një numër i institucioneve të anketuara për këtë studim raportuan se kanë kryer hetime të tilla.¹⁵ Përveç kësaj, në disa shtete janë bërë anketa të kënaqshmërisë në punë në radhët e personelit forcave të armatosura të kryera nga institucione të jashtme. Këto anketa shpesh përfshijnë të dhëna mbi çështjet me bazë gjinore, për shembull, mundësitë e barabarta apo ngacmimet. Në Finlandë, për shembull, Universiteti i Tampere ka kryer një anketë të kënaqshmërisë në punë në radhët e personelit të forcave të armatosura të shërbimit të detyruar dhe vullnetar ushtarak në vitin 2012. Studimi rezultoi në një begati të informatave për çështjet me bazë gjinore dhe tregoi se një numër substancial i personelit të forcave të armatosura i është nënshtruar bullizmit (20 për qind e femrave dhe 8 përqind e meshkujve të personelit të shërbimit), ngacmimit seksual (17 përqind e femrave dhe 5 për qind e meshkujve të personelit të shërbimit).¹⁶ Këto dhe të dhëna të tjera me bazë gjinore, të mbledhura nga një institucion i jashtëm, mund të përdoren për të kontrolluar nën-raportimin e mundshëm përmes mekanizmave zyrtarë për ankesë.

Shtrirja e informimit është pjesë thelbësore e punës së institucioneve të ombudspersonit. Ajo zhvillohet në nivelin më themelor, përmes instrumenteve standarde të raportimit, të tilla si raportet vjetore ose tematike. Në këtë drejtim, një numër i institucioneve të anketuara vuri në dukje rëndësinë e raportimit të trendeve, informatave të historikut për ankesat me bazë gjinore dhe rekomandimeve si në raportet e tyre të brendshme ashtu edhe në ato publike. Shtrirja e informimit gjithashtu mund të marrë formën e trajnimit të ofruar nga një institucion i ombudspersonit për vetë forcat e armatosura. Në këtë drejtim, një numër i vogël i institucioneve të anketuara raportuan se ofrojnë trajnime mbi dhunën në baza gjinore,¹⁷

ngacmimin seksual,¹⁸ mosdiskriminimin,¹⁹ të drejtat e LGBT,²⁰ dhe të drejtat e njeriut në përgjithësi²¹ për pjesëtarët e forcave të armatosura. Mbretëria e Bashkuar gjithashtu raportoi se ofron trajnime për ata që marrin emërimet të komandës për të promovuar praktikën më të mirë në drejtimin e një fuqie punëtore të larmishme dhe në trajtimin e ankesave në lidhje me të gjitha çështjet, duke përfshirë mundësitë e barabarta, diversitetin, mosdiskriminimin dhe të drejtat e njeriut.

Të anketuarit gjithashtu theksuan rëndësinë e stafit me përvojë dhe të specializuar në trajtimin e çështjeve me bazë gjinore. Një numër i madh kanë raportuar se kryejnë trajnimin e stafit të brendshëm për barazi dhe mosdiskriminim,²² të drejtat e njeriut,²³ dhunën me bazë gjinore,²⁴ ngacmimin seksual,²⁵ dhe të drejtat e LGBT.²⁶ Disa nga institucionet e anketuara raportuan edhe ekzistencën e njësive ose divizioneve të specializuara që merren me barazinë dhe mosdiskriminimin brenda institucionit të ombudspersonit në tërësi.²⁷ Mbrojtësi Publik gjeorgjian, për shembull, ka një Departament të Barazisë me dy pjesëtarë të përhershëm të stafit, katër praktikantë dhe një ekspert të OKB-së mbi çështjet gjinore.²⁸ Po kështu, në Mal të Zi, ekziston një njësi e veçantë, "Mekanizmi institucional për mbrojtje nga diskriminimi, të drejta të pakicave dhe barazi gjinore", në kuadër të zyrës së ombudsmanit, e cila merret me çështjet e të drejtave të njeriut që kanë të bëjnë me mosdiskriminimin, dhe të drejtat e pjesëtarëve të kombeve pakicë dhe komuniteteve të tjera të pakicave kombëtare, personat e moshuar, të drejtat fetare, të drejtat e personave me aftësi të kufizuara, barazinë gjinore, identitetin gjinor dhe orientimi seksual, dhe fusha të tjera të ngjashme.²⁹ Në Ukrainë, Komisari ka një përfaqësues për mosdiskriminim dhe barazi gjinore që bashkëpunon me një "Këshill të ekspertëve" vullnetar, që përbëhet nga specialistë të fushave përkatëse nga shoqëria civile, qeveria dhe shoqata të tjera.³⁰

Ky lloj i bashkëpunimit tematik është gjithashtu i zakonshëm në mes të institucioneve të ombudspersonit dhe organeve të ngjashme me mandate të veçanta që të përqendrohen në barazi, mosdiskriminim dhe çështjet e lidhura. Shembuj të institucioneve të tilla janë Komisari estonez për barazi gjinore dhe trajtim të barabartë dhe Ombudsmani finlandez për barazi. Lidhur me këtë, Komisari Parlamentar austriak ka raportuar se ka këtë lloj marrëveshjeje bashkëpunimi me këshilltarin gjinor në kuadër të Ministrisë së Mbrojtjes³⁴ dhe Komisari i Ankesave ndaj Shërbimit në Mbretërinë e Bashkuar thekson se ka punuar me personelin e Zyrtarëve të pavarur për hetim të ngacmimeve në kuadër të shërbimeve të armatosura.³²

Bashkëpunimi me aktorët relevantë të shoqërisë civile dhe aktorët e tjerë është gjithashtu i zakonshëm në mesin e institucioneve të anketuara. Në veçanti, institucionet raportuan se bashkëpunojnë me OJQ-të që merren me çështje gjinore,³³ sindikatat³⁴ dhe shoqatat,³⁵ organizatat LGBT,³⁶ rrjetet e grave,³⁷ deputetët e parlamentit,³⁸ prokurorët e shërbimit,³⁹ dhe organizatat ndërkombëtare.⁴⁰

Ky bashkëpunim mund të përfshijë referime të ankesave, punëtori të përbashkëta dhe diskutime në tryeza të rrumbullakëta, si dhe grupe punuese për çështje me interes të përbashkët. Mbrojtësi Publik gjeorgjian, për shembull, vepron si anëtar i grupit punues në Këshillin e Barazisë Gjinore dhe, në këtë rol, avokon për marrjen parasysht të perspektivës gjinore në siguri dhe zbatimin e rezolutave përkatëse të Këshillit të Sigurimit. Bashkëpunimi me hisedarët mund të jetë i rëndësishëm në rastet kur janë ngritur shqetësime legjitime por kur institucioni nuk ka zotësi për t'u marrë me një ankesë të veçantë. Mbrojtësi Publik i Gjeorgjisë, për shembull, raporton se ai mund të marrë parasysht dorëzimin e rasteve të tilla te OJQ-të të cilat janë në gjendje të sigurojnë ndihmë të mëtijshme përkatëse.⁴¹ Trajnimi i përbashkët është gjithashtu një zonë

e frytshme e bashkëpunimit. Në këtë drejtim, Ombudsmani i Malit të Zi, për shembull, vë në dukje se dërgon përfaqësues në trajnimet e OJQ-ve për çështjet që kanë të bëjnë me LGBT dhe ato gjinore.⁴² Së fundi, institucionet mund të bashkëpunojnë në mbledhjen e të dhënave dhe në rafinimin e metodologjive kërkimore. Mbrojtësi i të Drejtave të Njeriut në Poloni, për shembull, raporton se konsultohet me një sërë organizatash që përqendrohen në çështjet LGBT dhe ato gjinore në metodologjitë e veta kërkimore dhe në rekomandimet që publikon në raportet vjetore dhe tematike.⁴³

4. Konkluzionet

Mund të nxirren një numër konkluzionesh, si nga diskutimi i mësipërm ashtu edhe nga rekomandimet e bëra nga vetë institucionet e ombudspersonit në kontekstin e anketës së kryer për këtë raport.

Së pari, është e rëndësishme që të krijohet legjislacion efektiv. Në shumicën e shteteve, burrat dhe gratë ende nuk mund të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në kuadër të forcave të armatosura, duke kontribuar kështu në status më të ulët të grave dhe duke krijuar një pengesë për ngritje në detyrë dhe rrjedhimisht për ngritjen e grave në ato pozita udhëheqëse në të cilat ato do të ishin në gjendje të sjellin ndryshime pozitive. Akoma më shqetësuese, ndoshta, është se në disa shtete, standardet përkatëse për mbrojtje nuk ekzistojnë në legjislacionin kombëtar për çështje si ngacmimi seksual, duke e bërë shumë të vështirë për institucionet e ombudspersonit që të merren me ankesat në mënyrë efektive.⁴⁴ Një problem i lidhur është fakti se edhe aty ku janë vendosur korniza solide legjislative dhe institucionale në fushën e barazisë gjinore, gratë ende vuajnë nga trajtimi i pafavorshëm në praktikë.⁴⁵

Së dyti, dhe në lidhje me pikën e fundit, institucionet duhet të punojnë për të siguruar që nuk ka fshehje të çështjeve serioze. Kjo përfshin të pranuarit se kur gratë janë në pakicë, ato përballen me vështirësi të mëdha në ngritjen e ankesave.⁴⁶ Siç u përmend më lart, pjesë e zgjidhjes për këtë çështje është kryerja e studimeve bazë për të siguruar që shkalla e ankesave përputhet me përvojat e vërteta të ushtarakëve dhe ushtarakeve.

Së treti, institucionet e ombudspersonit kanë nevojë për ekspertizë specifike (dhe në disa raste sisteme specifike) për t'u marrë me shumë lloje të ankesave, duke përfshirë ato që lidhen me gjininë. Kjo mund të përfshijë procedurat specifike për pranimin dhe hetimin e llojeve të caktuara të ankesave, si dhe duke siguruar që stafi të janë të trajnuar në mënyrën e duhur.⁴⁷ Kjo mund të përfshijë edhe zhvillimin e rregullimeve institucionale apo ad hoc për bashkëpunim me OJQ-të, shoqatat, institucionet mbikëqyrëse dhe organet gjyqësore përkatëse.

Së katërti, institucionet duhet të raportojnë në mënyrë të veçantë për çështjet gjinore në raportet e tyre vjetore dhe tematike. Kjo mund të përfshijë sigurimin e të dhënave të zbërthyer sipas gjinisë, si dhe rekomandime specifike, si për shembull, pozita e grave në forcat e armatosura. Gjithashtu, institucionet mund të marrin në konsideratë dhënien e rekomandimeve për tema veçanërisht të rëndësishme drejtpërdrejt ministrave dhe shefave të shërbimeve.⁴⁸

Së pesti, derisa institucionet e ombudspersonit në përgjithësi nuk kanë mandat për të hetuar çështjet penale, ata duhet të bashkëpunojnë me dhe të monitorojnë aktivitetet e policisë së shërbimit dhe asaj civile, dhe prokurorëve të specializuar për të siguruar që rastet e trajtohen në mënyrë efikase dhe efektive.⁴⁹

Në fund, institucionet e ombudspersonit duhet të investojnë në arsim, trajnim dhe shtrirje të informimit në mënyrë që

të sigurojnë që forcat e armatosura i kuptojnë çështjet e lidhura gjinore dhe, në veçanti, përvojën dhe perceptimin si të ushtarakëve ashtu edhe të ushtarakeve, dhe ndikimet e mundshme dhe të ndryshme që vendimet kanë mbi ta dhe të drejtat e tyre të njeriut.

Shënime

1. Autori dëshiron të falënderojë pjesëmarrësit në punëtorinë e ekspertëve të institucioneve të ombudspersonit dhe çështjeve gjinore të bashkë-organizuar në Londër më 15-16 korrik 2013 nga DCAF-i dhe Komisari i Ankesave ndaj Shërbimit të Armatosur në Mbretërinë e Bashkuar: Susan Atkins, Komisare e Ankesave ndaj Shërbimit të Armatosur, Mbretëria e Bashkuar; Megan Bastick, DCAF; Hans Born, DCAF; Darren Beck, Komisar i Ankesave ndaj Shërbimit të Armatosur, Mbretëria e Bashkuar; Kjell Arne Bratli, Komisar Parlamentar për Forcat e Armatosura, Norvegji; Ben Buckland, DCAF; René Hoffmann, Zyra e Komisarit Parlamentar për Forcat e Armatosura, Gjermani; Charlotte Isaksson, NATO; Paulyn Murrinan Quinn, ish-Ombudsman për Forcat e Mbrojtjes, Irlandë; Jan Paul Matze, Zyra e Ombudsmanit Kombëtar, Holandë; Zorica Mršević, Instituti për Kërkime të Shkencave Shoqërore, Serbi. Falënderimi shkon edhe për shtetet që kanë plotësuar pyetësorin mbi të cilin është bazuar pjesa dërrmuese e këtij punimi: Mbretëria e Bashkuar, Belgjika, Finlanda, Taxhikistani, Holanda, Sllovenia, Estonia, Kanadaja, Austria, Republika Çeke, Gjeorgjia, Mali i Zi, Polonia, Sllovakia, Ukraina, Shqipëria, Irlanda, Armenia dhe Mongolia. Përveç kësaj, do të doja të falënderoj kolegët e mi Riina Turtio, Hans Born, Yasmine Saedi, Armelle Vessier, Callum Watson dhe Veerle Triquet për komentet dhe këshillat e tyre të dobishme.
2. Katia Sorin (ed.), *Des femmes militaires en Occident, quels enseignements pour la France ?* (Paris: Centred'études en sciences sociales de la défense, 2005), pp. 94-118, available at: <http://www.c2sd.sga.defense.gouv.fr/IMG/pdf/SORIN_femmes_militaires_occident_premiersemestre2005.pdf>.
3. Hans Born and Ian Leigh, *Handbook on Human Rights of Armed Forces Personnel*, DCAF and OSCE/ODHIR 2008, 120. Të dhënat e paraqitura në tabelë janë të bazuara në një anketë në mesin e të gjitha shteteve pjesëmarrëse të OSBE-së. Përgjigjet janë dhënë nga qeveritë e këtyre shteteve (që nga 2007).
4. Belgjika, Finlanda, Austria, Republika Çeke, Sllovakia, Mongolia.
5. Belgjika, Holanda, Sllovenia, Mbretëria e Bashkuar, Republika Çeke, Sllovakia
6. Belgjika, Finlanda, Mbretëria e Bashkuar
7. Belgjika, Kanadaja, Estonia, Finlanda, Holanda, Sllovenia, Taxhikistani, Mbretëria e Bashkuar, Austria, Republika Çeke, Mali i Zi, Polonia, Sllovakia, Ukraina, Shqipëria, Irlanda, Armenia
8. Përgjigja e Kanadasë

9. Përgjigja e Austrisë
10. Përgjigja e Sllovakisë.
11. Shih, UK Ministry of Defence Corporate Equality team, Strategic Equality Objectives 2012–16, në dispozicion në internet: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/227514/ea10_strategic_equality_objectives.pdf
12. Kanadaja, Belgjika, Mbretëria e Bashkuar, Austria, Republika Çeke, Polonia, Irlanda
13. Përgjigja e Kanadasë
14. Holanda, Mbretëria e Bashkuar, Austria, Shqipëria, Armenia
15. Austria, Holanda, Polonia, Ukraina
16. Minna Leinonen, Risto Nikkanen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta: Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa - Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 88/2012.
17. Belgjika, Austria, Sllovakia
18. Belgjika, Sllovakia
19. Belgjika, Estonia, Austria, Sllovakia, Mongolia
20. Belgjika
21. Belgjika, Estonia, Austria, Republika Çeke, Sllovakia, Mongolia
22. Belgjika, Estonia, Finlanda, Sllovenia, Taxhikistani, Mbretëria e Bashkuar, Austria, Gjeorgjia, Mali i Zi, Polonia, Sllovakia, Shqipëria, Armenia
23. Belgjika, Finlanda, Sllovenia, Taxhikistani, Austria, Republika Çeke, Gjeorgjia, Mali i Zi, Polonia, Sllovakia, Ukraina, Shqipëria, Armenia
24. Belgjika, Austria, Gjeorgjia, Sllovakia, Ukraina, Shqipëria, Armenia
25. Belgjika, Kanadaja, Finlanda, Sllovenia, Sllovakia, Ukraina, Armenia
26. Belgjika, Finlanda, Gjeorgjia, Mali i Zi, Ukraina, Shqipëria, Armenia
27. Gjeorgjia, Mali i Zi, Ukraina dhe Armenia
28. Përgjigja e Gjeorgjisë
29. Përgjigja e Malit të Zi
30. Përgjigja e Ukrainës
31. Përgjigja e Austrisë
32. Përgjigja e Mbretërisë së Bashkuar
33. Sllovenia, Gjeorgjia, Mali i Zi, Polonia, Ukraina
34. Sllovenia
35. Shqipëria
36. Taxhikistani, Mbretëria e Bashkuar, Shqipëria, Mali i Zi, Holanda
37. Mbretëria e Bashkuar
38. Mbretëria e Bashkuar
39. Mbretëria e Bashkuar
40. Ukraina
41. Përgjigja e Gjeorgjisë
42. Përgjigja e Malit të Zi
43. Përgjigja e Polonisë
44. Përgjigja e Gjeorgjisë dhe Armenisë
45. Përgjigja e Malit të Zi
46. Përgjigja e Mbretërisë së Bashkuar
47. Përgjigja e Gjeorgjisë
48. Shih përgjigjen e Britanisë së Madhe
49. Shih përgjigjen e Britanisë së Madhe

Për autorin

Ben Buckland ka punuar për disa vite në institucione mbikëqyrëse të pavarura, me një fokus të veçantë në institucionet e ombudpersonit dhe institucionet kombëtare të të drejtave të njeriut. Publikimet e tij përfshijnë: *Institucionet e Ombudpersonit për Forcat e Armatosura: Doracak, Të Treguarit dhe Sektori i Sigurisë, Qasja në informata për Institucionet e Mbikëqyrjes të Sektorit të Sigurisë dhe Kontributet Kryesore në Parimet Globale për Sigurinë Kombëtare dhe të Drejtën në Informim*. Ai ka diplomë Bachelor-i nga Universiteti i Melburnit dhe një diplomë masteri nga Instituti i Lartë i Studimeve Ndërkombëtare dhe Zhvillimore.

ISBN 9789292223236



9 789292 223236

90000 >

