

Agjenda: Gratë, Paqja dhe Siguria nga Prizmi i Qeverisja të Sektorit të Sigurisë

Kjo Kumtesë e Politikave shpjegon se si aplikimi i parimeve të *menaxhimit të mirë të sektorit të sigurisë* dhe angazhimi për *reforma të sektorit të sigurisë* (RSS) mund të ndihmojë në arritjen e qëllimeve të Agjendës: Gratë, Paqja dhe Siguria (GPS).

Gjatë dekadës së fundit, sistemi i OKB-së dhe shumë shtete dhe aktorë ndërkombëtarë kanë pranuar që RSS-të do të duhej të jenë të përgjegjshme sipas gjinisë, duke identifikuar dhe adresuar nevojat e ndryshme të sigurisë dhe të drejtësisë të grave dhe burrave, vajzave dhe djemve, në pjesë të ndryshme të komunitetit. Në disa programe për RSS, janë caktuar prioritetet për të promovuar pjesëmarrjen e grave në sektorin e sigurisë. Njëkohësisht, ka nevojë për të rritur angazhimin e komunitetit GPS lidhur me çështjet e menaxhimit të sektorit të sigurisë. Kjo Kumtesë e Politikave argumenton se aplikimi i prizmit të menaxhimit të sektorit të sigurisë për GPS ndihmon për të zbuluar pengesat kryesore dhe shtytësit e ndryshimit.

Kjo Kumtesë e Politikave:

- ◆ shpjegon parimet e menaxhimit të mirë të sektorit të sigurisë,
- ◆ shqyrton se si trajtohen menaxhimi me sektorin e sigurisë dhe RSS në Agjendën për GPS,
- ◆ përshkruan se si një qasje e menaxhimit të sektorit të sigurisë mund të jetë katalizator i ndryshimit transformues dhe të qëndrueshëm që është i nevojshëm për të realizuar Agjendën GPS.

Çfarë është menaxhim i mirë me sektorin e sigurisë?

Shprehja “menaxhim me sektorin e sigurisë” përshkruan ndikimet formale dhe joformale të të gjitha strukturave, institucioneve dhe aktorëve të përfshirë në ofrimin, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë dhe drejtësisë, në nivelin kombëtar dhe lokal. Menaxhimi mund të jetë i mirë ose i keq për nga cilësia. Menaxhimi *i mirë* i sektorit të sigurisë arrihet kur parimet e mëposhtme të menaxhimit të mirë aplikohen për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë së shtetit.¹

- ◆ *Llogaridhënia*: Ofrimi i sigurisë është i pritshëm qartazi. Autoritetet e pavarura mbikëqyrin nëse këto pritje janë përmbushur, dhe vendosin sanksione nëse ato nuk janë përmbushur. Sektori i sigurisë dhe drejtësisë është llogaridhënës për plotësimin e nevojave të ndryshme të të gjitha pjesëve të popullatës.
- ◆ *Transparenca*: Informacioni është i disponueshëm dhe i arritshëm për ata që do të preken nga vendimet dhe implementimi i tyre.
- ◆ *Sundimi i ligjit*: Të gjithë personat dhe institucionet, përfshirë shtetin, i nënshtrohen ligjeve që njihen publikisht, që zbatohen në mënyrë të paanshme dhe në përputhje me normat dhe standardet ndërkombëtare dhe kombëtare të të drejtave të njeriut. Sundimi i ligjit kërkon barazi në qasjen në drejtësi për të gjithë: gra, burra, djem, vajza dhe njerëz me identitete të ndryshme gjinore.

- ◆ *Pjesëmarrja*: Personat me prejardhje të ndryshme, pavarësisht dallimeve në seks, gjini, identitet gjinor ose orientim seksual, kanë mundësinë të marrin pjesë në vendimmarrje lidhur me sigurinë dhe drejtësinë (qoftë drejtpërdrejt ose nëpërmjet institucioneve përfaqësuese) dhe në institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë.
- ◆ *Përgjegjshmëria*: Institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë i përgjigjen nevojave të larmishme të sigurisë për të gjitha pjesët e popullatës, duke marrë parasysh (por jo duke diskriminuar pafavorshëm lidhur me) seksin, gjininë, identitetin gjinor dhe orientimin seksual.
- ◆ *Efektiviteti*: Institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë përmbushin rolet, përgjegjësitë dhe misionet e tyre sipas standardit të lartë profesional, përfshirë edhe për sa i përket plotësimin të nevojave të larmishme të të gjitha pjesëve të popullatës.
- ◆ *Efikasiteti*: Institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë përdorin sa më mirë resurset publike në përmbushjen e roleve, përgjegjësiave dhe misioneve të tyre.

Përmbushja e secilit prej këtyre parimeve kërkon marrjen parasysh të pushtetit dhe pabarazive shoqërore. Në veçanti, arritja e *përgjegjshmërisë, efikasitetit, pjesëmarrjes* dhe paanshmëria dhe respektimi i standardeve të të drejtave të njeriut të nënkuptuara nga *sundimi i ligjit* kërkon që sektori i sigurisë dhe drejtësisë të aplikojë në mënyrë aktive perspektivën gjinore dhe të promovojë barazinë gjinore.

Kur synim është menaxhimi i mirë i sektorit të sigurisë, mënyra për të arritur deri te synimi është RSS ose transformimi i sektorit të sigurisë. RSS përshkruan *procesin politik dhe teknik* të ndryshimit duke aplikuar parimet e menaxhimit të mirë në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë.² Ky proces përfshin përmirësimin e sigurisë shtetërore dhe njerëzore duke e bërë më efikas dhe më llogaridhënës ofrimin, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë, brenda kornizës së kontrollit civil demokratik, sundimit të ligjit dhe promovimit të të drejtave të njeriut, përfshirë barazinë gjinore. RSS ka të bëjë me të gjithë aktorët shtetërorë dhe jo-shtetërorë të përfshirë në ofrimin, menaxhimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë, dhe thekson lidhjet midis roleve, përgjegjësiave dhe veprimeve të tyre për përmirësimin e përgjegjshmërisë dhe menaxhimit. RSS gjithashtu përfshin aspekte të ofrimit, menaxhimit dhe mbikëqyrjes së sistemit të drejtësisë.

RSS mund të përfshijë gamë të gjerë të aktiviteteve të ndryshme të reformës që mbulojnë të gjitha aspektet politike dhe teknike të sigurisë dhe drejtësisë, përfshirë iniciativat legjislative, politikbërjen, fushat për vetëdijesim dhe informim publik, dhe ndërtimin e kapaciteteve menaxhuese dhe administrative. Megjithatë proceset për RSS mund të përfshijnë një sërë aktorësh kombëtarë dhe ndërkombëtarë, ato mbi të gjitha janë procese kombëtare dhe duhet të jenë në pronësi kombëtare në mënyrë që të jenë të suksesshme dhe të qëndrueshme. Aktivitetet për RSS në nivel institucional mund të përfshijnë hartimin e politikave dhe procedurave dhe ndërtimin e kapaciteteve për të përmirësuar ofrimin e sigurisë dhe drejtësisë, dhe mbikëqyrjen e brendshme dhe të jashtme të sektorit të sigurisë dhe të drejtësisë.

Ndërsa shpesh RSS është prioritet në mbështetjen e donatorëve për shtetet pas konfliktit ose shtetet e brishta, cilësia e menaxhimit të sektorit të sigurisë është e rëndësishme në *çdo* kontekst, përfshirë shtetet e zhvilluara dhe demokracitë e qëndrueshme. Ashtu si Agjenda GPS, RSS nuk është tërësi e prioriteteve që vlen përjashtimisht për vendet që janë në konflikt ose dalin nga konflikti.

Menaxhimi i mirë i sektorit të sigurisë dhe RSS shpjegohen më hollësisht në DCAF Backgrounder Series.

Siç do të shtjellohet në tekstin e mëposhtëm, shumë nga sfidat në realizimin e zotimeve të Agjendës GPS, të dokumentuara nëpërmjet shqyrtimeve dhe konstatimeve të gjendjes globale, mund të tejkalohen vetëm duke ndjekur një menaxhim të mirë të sektorit të sigurisë. Kështu, arritja e menaxhimit të mirë të sektorit të sigurisë dhe realizimi i plotë i Agjendës GPS do të duhej të kuptohen si procese reciprokisht përforcuese. Praktikata e mira që rrjedhin nga parimet e menaxhimit të mirë të sektorit të sigurisë do të mbështetnin arritjen e Agjendës GPS, duke hedhur themelet e nevojshme për realizimin e ndryshimit domethënës.

Si e identifikon Agjenda GPS procesin për RSS dhe menaxhimin e mirë të sektorit të sigurisë ?

Pesë nga dhjetë rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së në mënyrë të qartë thirren në RSS (shih Figura 1). Katër nga këto rezoluta lidhin RSS-në me parandalimin dhe përgjigjen ndaj dhunës seksuale në konflikt. Ato thërresin që RSS të përfshijë veprime për të forcuar mbrojtjen e grave dhe vajzave nga dhuna seksuale, për të përmirësuar mënyrën se si sektori i sigurisë dhe drejtësisë parandalon dhe reagon ndaj dhunës seksuale dhe për të adresuar mosndëshkimin. Përfshirja e më shumë grave në sektorin e sigurisë është identifikuar si prioritet për procesin për RSS që adreson dhunën seksuale, siç është edhe verifikimi i pjesëtarëve aktualë dhe potencialë të sektorit të sigurisë. Në mënyrë më gjithëpërfshirëse, rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së për GPS pranojnë se procesi për RSS do të duhej të ndihmojë të arrihet mbrojtja e grave nga dhuna, pjesëmarrja e grave dhe qasja e grave në drejtësi.

Po kështu, kur Këshilli i Sigurimit i OKB-së adoptoi Rezolutën 2151 për RSS në vitin 2014, theksoi rëndësinë e pjesëmarrjes dhe përfshirjes së barabartë dhe efektive të grave në proceset për RSS, duke përfshirë më shumë gra në sektorin e sigurisë dhe proceset e verifikimit për të përjashtuar kryesit e dhunës seksuale.

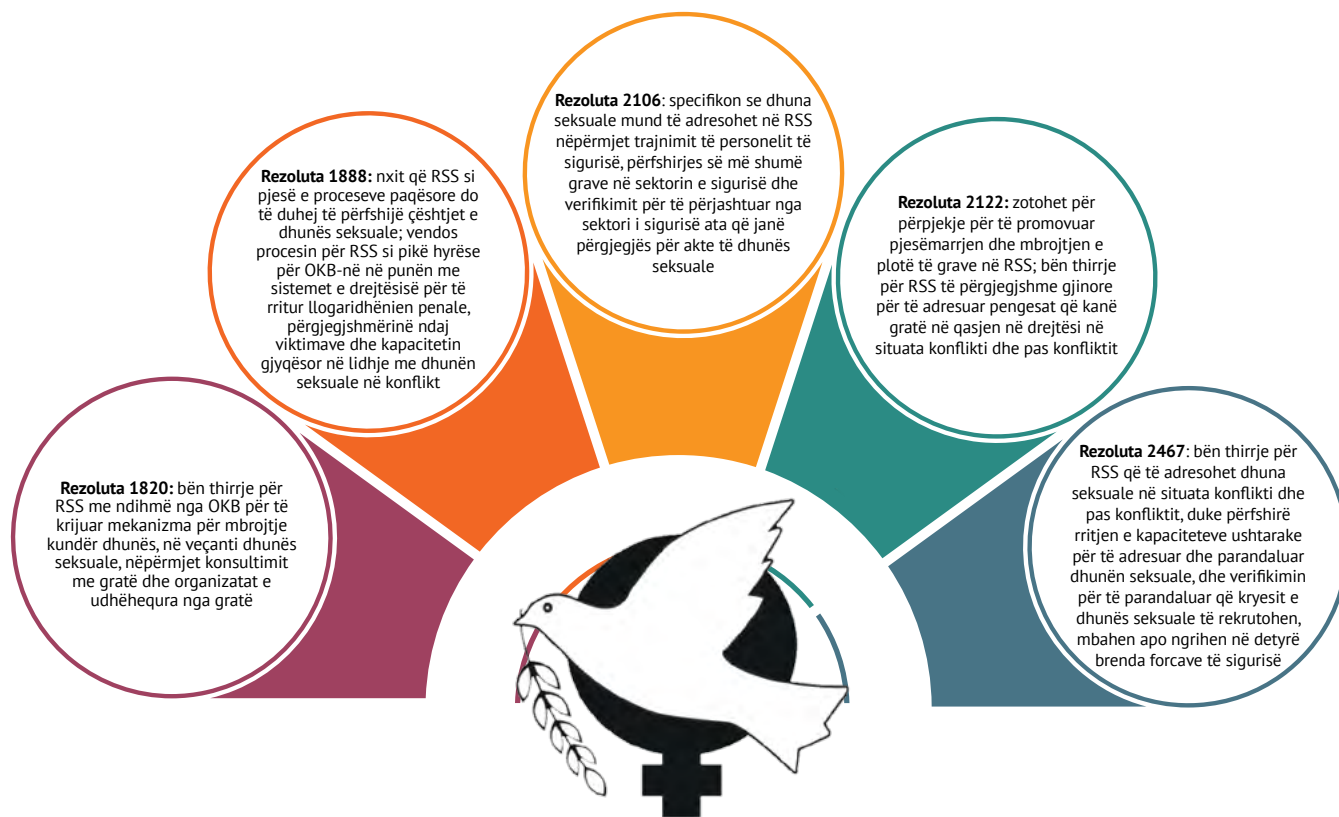


Figura 1: Referimi ndaj RSS në Rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së për GPS

Përtej këtyre referimeve specifike për RSS, sektori i sigurisë dhe drejtësisë është identifikuar në të gjithë rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së për GPS si sektor me rëndësi kritike për paqen dhe sigurinë nga perspektiva gjinore. Megjithatë rezolutat për GPS nuk përdorin shprehjen “menaxhim të sektorit të sigurisë”, ato nënvizojnë parimet kryesore. *Pjesëmarrja* është parim themelor edhe për Agjendën GPS edhe për menaxhimin e mirë të sektorit të sigurisë. Shtylla e *mbrojtjes* që kalon tejpertej Agjendës GPS pasqyrohet në parimet e *përgjegjshmërisë* dhe *efektivitetit*: vetëm një sektor i sigurisë që i përgjigjet në mënyrë efektive nevojave të grave dhe vajzave, si dhe të burrave dhe djemve, mund të përshkruhet si i mirë menaxhuar. Pjesa e mëposhtme tregon se, përtej këtyre emëruesve të përbashkët që janë të dukshëm, Agjenda GPS dhe menaxhimi i sektorit të sigurisë janë të ndërvarura.

Planet kombëtare të veprimit për GPS (PKV GPS) gjithashtu kanë bërë lidhje të shkoqitura midis RSS dhe GPS. Kombet e dala nga konflikti shpesh përqendrohen në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë në PKV GPS-të e tyre; PKV GPS-të e “vendeve donatore” shpesh zotohen për mbështetje për RSS në situata konflikti dhe pas konfliktit. Tabela 1 jep shembuj të formulimeve që lidhen me RSS në PKV GPS.

Tabela 1: Shembuj të zotimeve lidhur me RSS në PKV GPS

Vendi (periudha për të cilën vlen PKV GPS)	Zotimet lidhur me RSS
Afganistani (2015–2022)	Objektivat përfshijnë “Reforma lidhur me çështjet gjinore në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë” si mënyrë për të parandaluar dhunën ndaj grave dhe për të garantuar në mënyrë efektive të drejtat dhe pjesëmarrjen politike të grave.
Brazili (2017–2019)	Aktivitetet përfshijnë “Mbështetje për institucionet lokale në proceset e reformës në sektorin e sigurisë dhe në rivendosjen e sundimit të ligjit për promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të grave dhe vajzave.” (Përkthimi nga gjuha portugeze është bërë nga DCAF)
Liberia (2009–2013)	“Kornizat e politikave të sigurisë vlerësohen dhe reformohen për të garantuar pjesëmarrjen e plotë të grave në sektorin e sigurisë dhe implementimin e strategjisë kombëtare të sigurisë për të mbrojtur të drejtat e grave dhe për të garantuar sigurinë e tyre” / “sensibilizimi dhe avokimi për të ngritur vetëdijesimin e popullatës dhe për të rritur rekrutimin e grave për sektorin e sigurisë” / “koordinimi i çështjeve gjinore dhe programeve për RSS.”
Maqedonia e Veriut (2013–2015)	Në rezultatet e pritshme janë paraparë “Përfshirja e qasjes së ndjeshme gjinore në krijimin e politikave të sigurisë ... veçanërisht nëpërmjet reformave në sektorin e sigurisë; polici; mbrojtje; menaxhim të krizave; mbrojtje civile; menaxhim të integruar të kufijve.”
Sudani i Jugut (2015–2020)	Synimi Strategjik 2 është “Mbështetja e reformave të sektorit të sigurisë dhe profesionalizimi i institucioneve të sektorit të sigurisë për t’iu dhënë mundësi të implementojnë Rezolutën 1325.”
Zvicra (2018–2022)	“... vazhdon me mbështetje për reformat në sektorin e sigurisë që marrin parasysh nevojat e ndryshme të sigurisë, të tilla si mbrojtja nga dhuna grupore, dhuna në familje dhe trafikimi i qenieve njerëzore...”
Mbretëria e Bashkuar (2018–2022)	“... mbështetje për ofrimin e përmirësuar të mbrojtjes, sigurisë dhe drejtësisë për vajzat dhe gratë, veçanërisht në lidhje me GBV [dhuna në bazë gjinore]; shkallë e rritur e rekrutimit, mbajtjes dhe promovimit të grave në sektorin e sigurisë; dhe ndërtimi i institucioneve që janë në gjendje dhe të gatshme të identifikojnë dhe formulojnë përgjigje për boshllëqet specifike gjinore dhe pabarazinë në ofrimin e sigurisë.”

Marrë nga PKV GPS-të në uebsajtin Women’s International League for Peace and Freedom (WILPF) PeaceWomen, <http://peacewomen.org>, prill 2019.

Si ndihmon qasja e menaxhimit të mirë për sektorin e sigurisë në arritjen e synimeve të Agjendës GPS?

Pas rreth 20 vitesh punë nga shoqëria civile, qeveritë, organizatat ndërkombëtare dhe të tjerët për të realizuar ambiciet e Agjendës GPS, studimet lokale dhe globale dëshmojnë se ka një varg sfidash.³ Kjo pjesë shqyrton çështjen se si një qasje e menaxhimit të sektorit të sigurisë mund të lehtësojë përparimin në tri fusha kryesore: mbrojtjen e të drejtave të grave dhe vajzave, rritjen e pjesëmarrjes së grave në sektorin e sigurisë dhe llogaridhënien për implementimin e zotimeve të Agjendës GPS. Kuptimi i Agjendës GPS si zotim për të drejtat ligjore, shoqërore dhe ekonomike

Kuptimi i Agjendës GPS si zotim për të drejtat ligjore, shoqërore dhe ekonomike

Mbrojtja e grave dhe vajzave nga dhuna seksuale dhe në baza gjinore në situata konflikti është prioritet i spikatur brenda Agjendës GPS. Siç përshkruhet më lart, rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së për GPS përvijojnë me të drejtë një sërë rolesh për sektorin e sigurisë dhe drejtësisë dhe për RSS në parandalimin dhe përgjigjen ndaj dhunës seksuale. Avokimi i fortë politik rreth adresimit të dhunës seksuale në konflikt, ndërsa sjell dukshmëri dhe resurse të mirëpritura për problemin, në disa kontekste ka pasur pasojën e paqëllimshme të ngushtimit të fokusit të përpjekjeve të Agjendës GPS.

Shumë avokues të Agjendës GPS argumentojnë se për të adresuar shkaqet strukturore të konfliktit, duhet të transformohen strukturat politike, të sigurisë dhe ato ekonomike.⁴ Duhet të intensifikohen përpjekjet për të kapërcyer pabarazinë gjinore dhe fuqinë e pabarabartë gjinore, të cilat i kontribuojnë konfliktit dhe përkeqësohen nga konflikti.⁵

Aplikimi i prizmit të menaxhimit të sektorit të sigurisë ndaj zotimeve në kuadër të Agjendës GPS nënvizon se “mbrojtja” nënkupton jo vetëm mbrojtjen nga dhuna seksuale, dhe në të vërtetë jo vetëm nga dhuna. Sektori i sigurisë dhe drejtësisë e ka për mandat të garantojë barazinë para ligjit për gratë, burrat, vajzat dhe djemtë. Së këndejmi, “mbrojtja” duhet të përfshijë mbrojtjen nga diskriminimi në çështje të tilla si pronësia e tokës, punësimi, trashëgimia, arsimit dhe kujdesi shëndetësor. Realizimi i të drejtave ekonomike dhe shoqërore të grave është i nevojshëm për të mbrojtur gratë dhe vajzat nga dhuna, dhe për të sendërtuar vizionin më të gjerë të Agjendës GPS për arritjen e paqes dhe sigurisë.

Krijimi i hapësirave për gratë për të hyrë dhe për të kontribuar në proceset e paqes - aspekt i rëndësishëm i shtyllës së pjesëmarrjes nga Agjenda GPS - gjithashtu kërkon si parakushte, ndër të drejtat tjera, barazinë para ligjit, sigurinë dhe mbrojtjen nga dhuna, qasjen në arsim, lirinë e lëvizjes dhe qasjen në informacion.

Transformimi i kulturës institucionale dhe praktikave brenda sektorit të sigurisë

Rezolutat e Këshillit të Sigurimit të OKB-së për GPS theksojnë rëndësinë e pjesëmarrjes së grave në proceset e paqes, në vendimmarrjen e sigurisë në nivele ndërkombëtare dhe kombëtare, dhe në institucionet e sektorit të sigurisë. Brenda OSBE-së, Plani i Veprimit i OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjinore thekson që njësimi i çështjeve gjinore në aktivitete, politika, projekte dhe programe në dimensionin politiko-ushtarak merr parasysh thirrjen e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit për pjesëmarrje të shtuar të grave në, *ndër të tjera*, parandalimin e konflikteve dhe proceset e rindërtimit pas konfliktit.⁶ Në nivel kombëtar, shumë PKV GPS përfshijnë zotime për të rritur numrin e grave në sektorin e sigurisë, veçanërisht në polici, forca ushtarake dhe operacione paqeruajtëse. Shumë forca policore dhe forca të armatosura kanë adoptuar politika gjinore dhe kanë rritur përpjekjet për të rekrutuar gratë duke i përshtatur kriteret dhe proceset e rekrutimit dhe duke zbatuar politika të favorshme për familjen dhe fushata rekrutimi me synim. Programet e OKB-së dhe ato bilaterale për të mbështetur zbatimin e RSS-ve të përgjegjshme gjinore ose zbatimin e Agjendës GPS, herë pas here përfshijnë mbështetje për rekrutimin e grave ose ndërtimin e kapaciteteve për personelin femër.

Sidoqoftë, numri i grave në sektorin e sigurisë mbetet larg nga i barabartë me numrin e burrave.* Në shumë vende, ndërkohë që më shumë gra po bëhen pjesëtare të forcave policore dhe forcave të armatosura, kushtet strukturore që i dekurajojnë ato që të mbeten aty vazhdojnë të paraqiten. Gratë shpesh janë të përfaqësuara në mënyrë disproporcionale në pozita të niveleve të ulëta, dhe përfundojnë duke u larguar si rezultat i shfrytëzimit të pakët të aftësive të tyre, qëndrimeve dhe politikave diskriminuese, ngacmimit seksual dhe vështirësive në ndërthurjen e praktikave të punës me përgjegjësitë familjare.⁷ Aplikimi i prizmit të menaxhimit të sektorit të sigurisë ndaj këtyre sfidave sugjeron qasje që mund të përkthejnë fokusin e Agjendës GPS për pjesëmarrjen e grave në transformim të kulturës institucionale dhe praktikave të nevojshme për të realizuar synimet më të gjera të Agjendës GPS.

Vlerat dhe kultura institucionale, së bashku me mekanizmat e kontrollit dhe mbikëqyrjes për të mbajtur llogaridhënës personelin dhe institucionet për standarde të larta të integritetit personal dhe profesional, janë çështjet thelbësore për RSS dhe menaxhimin e mirë të sektorit të sigurisë. Një qasje e menaxhimit të sektorit të sigurisë drejt rritjes së pjesëmarrjes së grave në sektorin e sigurisë do të sugjeronte rëndësinë e mëposhtme në zbatimin e Agjendës GPS.

Ballafaqimi me kulturat institucionale mashkullore për të rritur pjesëmarrjen e grave dhe diversitetin e përgjithshëm.

Institucionet e sektorit të sigurisë, pos që shquhen me mbizotërim të stafit mashkullor, janë të lidhura simbolikisht dhe kultivojnë forma të ngushta të burrërisë. Mbajtja e grave në këto institucione kërkon veprime për të zbuluar dhe transformuar strukturat, praktikat dhe kulturat institucionale që diskriminojnë në mënyrë aktive dhe pasive ndaj grave dhe që i marginalizojnë gratë. Kjo nënkupton transformimin e kulturave institucionale mashkullore brenda sektorit të sigurisë. Për më tepër, arritja e barazisë gjinore në sektorin e sigurisë shkon paralelisht me promovimin më të plotë të kulturës institucionale dhe praktikave të punës që janë gjithëpërfshirëse, jodiskriminuese dhe të hapura për diversitetet. Është e rëndësishme jo vetëm që të ketë ekuilibër ndërmjet personelit të sekseve të ndryshme, por gjithashtu të garantohet që ka diversitet në mesin e burrave dhe grave, për sa i përket përkatësisë etnike, fesë ose bindjeve, orientimit seksual dhe faktorëve të tjerë, në një mënyrë që pasqyron shoqërinë më të gjerë.

Mekanizmat e kontrollit të brendshëm dhe llogaridhënies brenda sektorit të sigurisë. Mekanizmat e forcuar të kontrollit brenda institucioneve të sektorit të sigurisë kanë potencialin për të parandaluar dhe adresuar paragjykimet dhe diskriminimin gjinor, dhe për të implementuar idealet e reja të kulturës institucionale.

Në këta mekanizma përfshihen:

- ◆ kontrollet dhe verifikimi i pastërtisë së figurës për shkelje paraprake lidhur me dhunën në bazë gjinore;
- ◆ vlerësimet e performancës që njohin dhe vlerësojnë aftësitë e veçanta që gratë dhe grupet e ndryshme të njerëzve mund t'i sjellin në sektorin e sigurisë, dhe që çmojnë udhëheqësit lidhur me nxitjen e përfshirjes;
- ◆ politika të forta dhe sisteme të mirëfillta të ankesave, mekanizma raportimi dhe mekanizma disiplinorë në lidhje me abuzimin, bullizmin, ngacmimin ose diskriminimin në bazë të gjinisë, orientimit seksual, identitetit gjinor ose shprehjes gjinore, si dhe në bazë të faktorëve siç është raca, prejardhja etnike-fetare, moshë dhe aftësia e kufizuar;
- ◆ grumbullimi dhe analiza e rregullt e statistikave dhe vlerësimi i politikave në lidhje me diversitetin e forcës së punës, dhe auditimet dhe vlerësimet periodike gjinore.⁸

* Shih të dhënat e paraqitura te Modulet 2, 3, 4, 6 dhe 14 të Paketës së Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Sigurinë.

Të gjitha këto procese do të duhej t'i nënshtrohen monitorimit dhe mbikëqyrjes së jashtme, siç përshkruhet më poshtë në lidhje me implementimin e PKV GPS.

Strukturat, proceset dhe praktikët e kontrollit dhe llogaridhënies institucionale, të bazuara në parimet e menaxhimit të mirë të sektorit të sigurisë, mund të plotësojnë boshllëqet ndërmjet rekrutimit, mbajtjes dhe avancimit të grave dhe transformimit të qëndrueshëm institucional drejt të cilave aspiron Agjenda GPS.

Mbikëqyrja për të garantuar llogaridhënie institucionale dhe financiare për implementimin e Agjendës GPS

Më shumë se 80 vende tani kanë PKV për Agjendën GPS. Ndërsa shumë prej këtyre planeve identifikojnë proceset dhe aktivitetet për implementim; disa prej tyre kanë tregues, afate kohore, linja të përgjegjësisë dhe mekanizma për monitorim dhe vlerësim që janë përcaktuar qartë dhe janë të nevojshëm për të garantuar transparencë dhe llogaridhënie në implementimin e tyre.⁹ Që nga janari 2019, nga 79 PKV GPS të adoptuara, vetëm 34 (43 për qind) përfshijnë alokime specifike buxhetore.¹⁰ Mekanizmat e llogaridhënies në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë gjithashtu mbeten të dobëta sa i përket synimit më specifik të Agjendës GPS për t'i dhënë fund mosndëshkimit për dhunën seksuale dhe krimet ndaj grave.

Dështimet në llogaridhënie nuk kufizohen te politika për GPS ose te krimet e dhunës seksuale: mungesa e llogaridhënies është e përhapur aty ku menaxhimi i sektorit të sigurisë është i dobët. Kështu, kapërcimi i këtyre sfidave për realizimin e Agjendës GPS kërkon angazhim më të gjerë për nxitjen e kulturës së llogaridhënies në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë, dhe ndërtimin e njohurive, aftësive dhe mekanizmave të ndërlidhur.

Forcimi i transparencës dhe llogaridhënies në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë është çështje thelbësore për RSS dhe menaxhimin e mirë të sektorit të sigurisë. Masat për promovimin e llogaridhënies shpesh përqendrohen që informacionin ta vëjnë në dispozicion dhe ta bëjnë të arritshëm për shqyrtim nën thjerrëzën e publikut, krijimin e mekanizmave të auditimit dhe nënshttrimin e sektorit të sigurisë, institucionet ndaj inspektimit dhe mbikëqyrjes së fortë e të pavarur, përfshirë nga parlamenti dhe shoqëria civile. Llogaridhënia do të thotë që njerëzit mbahen përgjegjës për veprimet e tyre dhe mënyrën si i kryejnë detyrat e tyre. Praktikët e menaxhimit të përditshëm do të duhej ta sigurojnë këtë, me mekanizma të vendosur për të garantuar që çdo sjellje e pahijshme ose keqtrajtim i resurseve publike sanksionohet, nëpërmjet ndjekjes penale po qe se është e nevojshme.

Një qasje e menaxhimit të sektorit të sigurisë drejt ndërtimit të llogaridhënies rreth Agjendës GPS promovon *mbikëqyrje të brendshme dhe të jashtme* të përgjegjësive të sektorit të sigurisë dhe drejtësisë në implementimin e Agjendës GPS, përfshirë mekanizmat e monitorimit dhe raportimit. Kjo sugjeron rëndësinë e strukturave të koordinimit dhe monitorimit të brendshëm dhe mbikëqyrjes së jashtme në implementimin e Agjendës GPS, siç përvijohet më poshtë.

Strukturat e koordinimit dhe monitorimit të brendshëm. Mekanizmi që i bashkon të gjitha agjencitë kryesore qeveritare, dhe në rastin ideal të shoqërisë civile, të përfshira në implementimin e një PKV GPS ka rëndësi kritike. Ekziston një gamë e modeleve të mundshme të koordinimit.¹¹ Procesi i koordinimit do të duhej të përfshijë takime të rregullta që kërkojnë raportim të standardizuar kundrejt caqeve në PKV. Bosnja dhe Hercegovina, për shembull, ka një Këshill Koordinues për PKV GPS me terma të qartë të referimit. Ky përbëhet nga përfaqësues të ministrive dhe agjencive të sektorit të sigurisë dhe një përfaqësues i shoqërisë civile. Këshilli Koordinues është përgjegjës për monitorimin dhe vlerësimin e aktiviteteve që lidhen me PKV GPS, dhe paraqet raport vjetor për implementimin e PKV GPS në Parlament.¹²

Mbikëqyrja e jashtme nga organet shtetërore. Një sërë organesh shtetërore kanë, ose mund ta kenë, mandatin zyrtarisht për të monitoruar implementimin e zotimeve në lidhje me barazinë gjinore dhe Agjendën GPS, duke përfshirë PKV GPS-të. Këtu përfshihen komisionet parlamentare, organet e mbikëqyrjes financiare, institucionet e ombudspersonit dhe institucionet kombëtare për të drejtat e njeriut (IKDNJ). Kjo është "mbikëqyrje e jashtme", sepse këto organe janë jashtë agjencive të sektorit të sigurisë dhe ministrive të linjës me përgjegjësi të drejtpërdrejtë për implementim.

Parlamentet gjithnjë e më shumë po luajnë rol aktiv në monitorimin e implementimit të PKV GPS-ve. Për shembull, 68 për qind e parlamenteve që marrin pjesë në Asamblenë Parlamentare të NATO-s po e bëjnë këtë.¹³ Në Shri Lankë, Komisioni Parlamentar për Financat Publike mbajti seancë dëgjimi publik për Agjendën GPS, duke pyetur ministrinë për buxhetet e tyre dhe planet që lidhen me barazinë gjinore dhe avancimin e Agjendës GPS.¹⁴ Komisionet parlamentare të sigurisë dhe mbrojtjes, gjithashtu, do të duhej të monitorojnë në mënyrë aktive nëse institucionet e sektorit të sigurisë po i përmbushin zotimet e tyre për Agjendën GPS.

Monitorimi dhe mbikëqyrja parlamentare e implementimit të zotimeve ndaj Agjendës GPS mund të bëhet nëpërmjet debateve parlamentare, takimeve dhe seancave të dëgjimit në komisione, si dhe pyetjeve për zyrtarët qeveritarë dhe publikimit të raporteve. Shih Moduli 7, Mbikëqyrja Parlamentare e Sektorit të Sigurisë dhe Çështjet Gjinore për udhëzime të mëtejshme.

Mbikëqyrja parlamentare e implementimit të Agjendës GPS do të duhej të plotësohet me mbikëqyrje nga **IKDNJ-të** dhe **institucionet e ombudspersonit**. IKDNJ-të janë organe të pavarura që themelohen me akt kushtetues ose legjislativ, të financuara nga shteti dhe që në mënyrë specifike kanë mandat mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të njeriut (njihen gjithashtu si komisione për të drejtat e njeriut ose komisione për mundësi të barabarta). Të gjitha IKDNJ-të, falë mandatit të tyre për të drejtat e njeriut, kanë për detyrë të mbrojnë dhe të promovojnë të drejtat e grave dhe barazinë gjinore. Në shumë vende themelohen IKDNJ të specializuara për të adresuar diskriminimin, barazinë dhe/ose të drejtat e grave, si për shembull komisioni për mundësi të barabarta ose komisarit për diskriminimin gjinor. Institucionet e ombudspersonit janë organe zyrtare të kryesuara nga ombudspersoni (që mund të ketë një titull tjetër, siç është “Mbrojtësi Publik” ose “Avokati i Popullit”). Ombudspersoni zakonisht emërohet nga qeveria ose parlamenti, por ka shkallë të konsiderueshme të pavarësisë. Institucionet e ombudspersonit kanë për detyrë të përfaqësojnë interesat e publikut duke hetuar dhe adresuar ankesat e keq-administrimit ose shkeljen e të drejtave. Në një numër vendesh, janë krijuar institucione të ombudspersonit për të mbikëqyrur institucionet e sektorit të sigurisë, përfshirë policinë dhe forcat e armatosura.

IKDNJ-të dhe institucionet e ombudspersonit janë të pozicionuara mirë për të monitoruar implementimin e zotimeve për Agjendën GPS në sektorin e sigurisë dhe drejtësisë. Ato zakonisht kanë kompetenca të veçanta për qasje në informacion dhe mund të pranojnë dhe hetojnë ankesat, të bëjnë hetime speciale, të konsultohen me grupet e shoqërisë civile dhe të nxjerrin raporte dhe rekomandime.¹⁵ Në Gjeorgji, për shembull, Mbrojtësi Publik nxjerr raport vjetor të monitorimit mbi implementimin e PKV GPS, duke vlerësuar aktivitetet e institucioneve përgjegjëse për implementim dhe ndikimin e tyre. Raporti i tyre për vitin 2017 mori parasysh takimet në grupe fokusi me stafin në institucione, diskutimet në grupe fokusi me gra të zhvendosura brenda vendit dhe diskutimet me organizatat joqeveritare në kryeqytet.¹⁶

Mbikëqyrja e jashtme nga shoqëria civile. Organet joshitetore gjithashtu, nëse fuqizohen siç duhet përmes qasjes në informacion dhe hapësirës politike, mund të kontribuojnë në zhvillim dhe të monitorojnë në mënyrë të pavarur implementimin e zotimeve në lidhje me barazinë gjinore dhe Agjendën GPS nga institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë. Përfshirja e shoqërisë civile - organizatat e shoqërisë civile (OSHC), akademia, organizatat think-tank dhe mediat - në mbikëqyrjen demokratike të sektorit të sigurisë dhe drejtësisë është mekanizëm kyç për ofrimin e transparencës dhe llogaridhënies, që janë në bërthamën e menaxhimit të mirë të sektorit të sigurisë, si dhe për shtyllat e pjesëmarrjes dhe mbrojtjes në Agjendën GPS. Është e rëndësishme të garantohet përfshirja e organizatave të grave, përfshirë ato që përfaqësojnë gratë me aftësi të kufizuara, gratë refugjate dhe emigrante, gratë me ngjyrë, gratë që i nënshtrohen mostolerancës ose diskriminimit në bazë të fesë ose bindjeve të tyre, dhe gratë që pësojnë ngacmim ose diskriminim në bazë të orientimit të tyre seksual, identitetit gjinor ose shprehjes gjinore; si dhe përfshirja e organizatave të tjera që përfaqësojnë gratë e grupeve minoritare.¹⁷

Në shumë vende, OSHC-të dhe akademikët bashkojnë përpjekjet dhe ekspertizën për të monitoruar dhe mbikëqyrur implementimin e zotimeve për Agjendën GPS. Për shembull, 1325 Network Finland është platformë që bashkon 12 OSHC dhe kërkimtarë. Kjo ishte e përfshirë në hartimin e PKV GPS të parë në Finlandë, dhe bën monitorim të pavarur të implementimit të PKV GPS, organizon diskutime publike dhe trajnon aktorë të tjerë joqeveritarë.¹⁸

Konkluzionet

Reformat në sektorin e sigurisë janë thelbësore për ruajtjen e paqes. Aktorët e sigurisë kanë në dispozicion shumë mjete të fuqishme. Kjo shkon përtej armëve dhe prangave. Në vend të kësaj, ata kanë mjete të cilat mund t'i zmbarsin shoqëritë nga pragu i konfliktit.

Shkëlqesia e tij, z. Miroslav Lajčák, President i Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së, Tryeza e Rrumbullakët e Nivelit të Lartë për Reforma në Sektorin e Sigurisë dhe Paqe të Qëndrueshme, 23 prill 2018; Kryesues i Radhës në OSBE për 2019

Agjenda për vitin 2030 dhe Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm njohin se sundimi i ligjit, qeverisja e mirë dhe zhvillimi janë themelet e nevojshme për paqe dhe siguri. Në të vërtetë, menaxhimi i mirë i sektorit të sigurisë dhe RSS luajnë role kritike si shtytës të paqes.

Së këndejmi, menaxhimi i mirë i sektorit të sigurisë qëndron në thelbin e realizimit të Agjendës GPS dhe rritjes së faktorizimit dhe angazhimit të grave, duke përfshirë mbrojtjen e grave dhe vajzave nga dhuna seksuale dhe me bazë gjinore dhe arritja e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë të grave në institucionet e sigurisë dhe drejtësisë dhe në proceset e vendimmarrjes. Prandaj, kjo luan rol esencial në arritjen e synimeve të parandalimit të konfliktit dhe arritjen e paqes së qëndrueshme. Përshtatshmërisht, komuniteti ndërkombëtar dhe vendimmarrësit në nivel kombëtar do të duhej të ndjekin qasje reciprokisht përforcuese ndaj Agjendës GPS dhe menaxhimit të sektorit të sigurisë: në politika dhe në strategji, në procese të implementimit dhe në struktura, si dhe në monitorim dhe mbikëqyrje.

Kjo Kumtesë e Politikave ilustron se si aplikimi i parimeve dhe praktikave të mira nga perspektiva e menaxhimit të sektorit të sigurisë ofron qasje të reja për të arritur synimet e Agjendës GPS. Përqendrimi në mandatet, vlerat dhe kulturën institucionale, si dhe në mbikëqyrjen e brendshme dhe të jashtme dhe në mekanizmat e llogaridhënies, por edhe duke shikuar përtej mbrojtjes fizike për avancimin e të drejtave të njeriut, mund të lëvizë përpjekjet e Agjendës GPS në një nivel më transformues.

Fusnotat

1. DCAF (2015), *Security Sector Governance*, SSR Backgrounder Series. Geneva: DCAF.
2. DCAF (2015), *Security Sector Reform*, SSR Backgrounder Series. Geneva: DCAF.
3. Shembuj të analizave globale dhe rajonale përfshijnë UN Women (2015), *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace – A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. New York: UN Women; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo (2017), *Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking Sustainable Peace through Inclusion, Justice, and Security for Women*. Washington, DC: GIWPS and PRIO; S. E. Davies and J. True (2019), *The Oxford Handbook of Women, Peace, and Security*. New York: Oxford University Press; C. Ormhaug (2014), *OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325*. Oslo: PRIO; F. Olonisakin, C. Hendricks and A. Okech (2015), "The convergence and divergence of three pillars of influence in gender and security", *African Security Review* 24(4): 1–14; M. Donadio and J. Rial (2015), *The Women, Peace and Security Agenda in the Year of Its Review: Integrating Resolution 1325 into the Military and Police*. Buenos Aires: RESDAL/Latin America Security and Defence Network; WinG India and APWAPS (2015), *Spectrum of Perspectives: Review and Analysis of UNSCR 1325 in Asia-Pacific Region*. New Delhi: WinG India and APWAPS.
4. Shih, për shembull, P. A. Medie and A. J. Kang (2018), "Power, knowledge and the politics of gender in the global South", *European Journal of Politics and Gender* 1(1): 37–53; H. Hudson (2017), "The power of mixed messages: Women, peace and security language in national action plans from Africa", *Africa Spectrum* 52; Saferworld (2015), "Reviving conflict prevention in 1325", submission to the Global Study on Women, Peace and Security. London: Saferworld; L. J. Shepherd (2016), "Making war safe for women? National action plans and the militarisation of the Women, Peace and Security Agenda", *International Political Science Review* 37(3): 324–335.
5. Shih, për shembull, V. Hudson, B. Ballif-Spanvill, M. Caprioli and C. Emmett (2012), *Sex and World Peace*. New York: Columbia University Press; WILPF (undated), "Does gender equality lead to peace? Fact sheet building on the Global Study on 1325".
6. Për më tepër, Vendimi 14/05 i Këshillit Ministror të OSBE-së për Gratë në Parandalimin e Konfliktëve, Menaxhimin e Krizave dhe Rehabilitimin Pas Konfliktit, inkurajon Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së që të ndërmarrin hapa në mënyrë aktive për të siguruar që gratë janë plotësisht të informuara dhe inkurajohen të konkurrojnë për pozita në fushën e parandalimit të konflikteve dhe në proceset e rehabilitimit pas konfliktit, në veçanti për pozita të larta drejtuese.
7. Për shembull, S. Atkins (2018), *Baseline Study Report: Women in the Armed Forces in the OSCE Region*. Warsaw: OSCE; National Center for Women and Policing (2001), *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*. Los Angeles, CA: NCWP, p. 133; J. Brown (1996), "Integrating women into policing: A comparative European perspective", in M. Pagon (ed.) *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West*. Ljubljana: College of Police and Security Studies, pp. 627–633.
8. Shih M. Bastick (2011), *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*. Geneva: DCAF; S. Crompvoets (2019), *Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces*. Geneva: DCAF.
9. UN Women, shënimi 3 më lart; Ormhaug, shënimi 3 më lart, f. 14.
10. Uebfaqja WILPF PeaceWomen (pa datë), "Member States".
11. Shih Z. Lippai and A. Young (2017), *Creating National Action Plans: A Guide to Implementing Resolution 1325*. Washington, DC: Inclusive Security.
12. A. Ramšak (2015), *United Nations Security Council Resolution 1325: Women, Peace and Security in the Countries of Western Balkans and Slovenia*. Ljubljana: Ekvilib Institute, p. 28.
13. S. Ferbach and A. Reeves (2018), *The Role of Parliaments in NATO Member Countries in Advancing the Women, Peace and Security Agenda: A Survey by the NATO Parliamentary Assembly*. Geneva: DCAF.
14. UNDP (2011), "How Parliaments can work with women to create peace".
15. Për më shumë informacion shih M. Bastick (2014), *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.
16. Public Defender of Georgia (2017), *Implementation of the National Action Plan on Women, Peace and Security – Monitoring Results*. Tbilisi: UN Women.
17. Shih Moduli 9, "Mbikëqyrja nga Shoqëria Civile e Sektorit të Sigurisë dhe Çështjet Gjimore", në DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW (2008), *Paketa e Moduleve për Çështjet Gjimore dhe Reformat në Sektorin e Sigurisë*. Gjenevë: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.
18. G. Odanović (2013), *The Role of CSOs in Monitoring and Evaluating National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325*. Belgrade: BCSP, p. 6; website of 1325 Network Finland.

Shkruar nga Marta Ghittoni, Léa Lehouck dhe Megan Bastick.

Falënderime

DCAF, OSCE/ODIHR dhe UN Women falënderojnë Fairlie Chappuis, Aiko Holvikivi dhe Awino Okech për shqyrtimin e dokumenteve punuese të kësaj Kumtese të Politikave. Po ashtu, autorët falënderojnë Graziella Pavone (OSCE ODIHR), Brad Orchard (UN Women) dhe Lorraine Serrano dhe Anna-Lena Schluchter (DCAF) për kontributin e tyre.

DCAF i shpreh mirënjohje Konfederatës Zvicerane dhe Dfid nga Mbretëria e Bashkuar për mbështetjen e dhënë në përgatitjen e kësaj Kumtese të Politikave.

Botuar në Zvicër nga Qendra e Gjenevës për Kontrollin Demokratik të Forcave të Armatosura (DCAF).

DCAF Geneva
PO Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Inkurajohet përdorimi, përkthimi dhe shpërndarja e këtij botimi. Mirëpo, ju lutemi që ta identifikoni burimin dhe t'i citoni materialet dhe të mos e ndryshoni përmbajtjen.

Citoni si vijon: DCAF, OSCE/ODIHR dhe UN Women (2019), "Axhenda Gratë, Paqja dhe Siguria nga Prizmi i Menaxhimit të Sektorit të Sigurisë", nga *Paketa e Moduleve për Çështjet Gjimore dhe Sigurinë*. Gjenevë: DCAF, OSCE ODIHR, UN Women.

Kjo Paketë e Moduleve u botua me mbështetjen e Zyrës së OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut (OSCE/ODIHR). Përmbajtja nuk pasqyron medoemos politikën dhe qëndrimin e OSCE/ODIHR.