

Inteligjenca dhe Çështjet Gjinore

Lauren Hutton



Rreth Autorit

Lauren Hutton është analiste politike që punon në fushën e ndërhyrjeve ndërkombëtare në shtetet e prekura nga konflikti, kryesisht në Afrikë. Lauren ka botuar disa punime mbi çështjet gjinore dhe sigurinë, si dhe mbi qeverisjen demokratike të sektorit të inteligjencës. Ajo është konsulente e pavarur dhe ka punuar me institute think-tank, donatorë, agjenci të OKB-së dhe aktorë humanitarë në zhvillimin dhe implementimin e projekteve të sigurisë dhe qeverisjes.

Redaktor

Megan Bastick, DCAF

Falënderime

DCAF, OSCE/ODIHR, dhe UN Women falënderojnë individët e shumtë të cilët kanë kontribuar në këtë projekt. Këtu përfshihen pjesëmarrësit në punëtorinë shqyrtuese që u mbajt në dhjetor 2018 në Gjenevë, dhe individët që shqyrtuan dhe dhanë kontribute në dokumentet punuese të këtij Moduli: Ben Buckland (APT), Nazli Yildirim Schierkolk, Sandy Africa, dhe Brad Orchard (UN Women), Graziella Pavone dhe Omer Fisher (OSCE/ODIHR), dhe Lorraine Serrano and Hans Born (DCAF). Falënderim i veçantë shkon për Marta Ghittoni nga DCAF për koordinimin e përgatitjes së Paketës së Moduleve.

DCAF i shpreh mirënjohje shtetit të Zvicrës dhe Suedisë, si dhe Dfid nga Mbretëria e Bashkuar për mbështetjen e dhënë në përgatitjen e kësaj Pakete të Moduleve.

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

Dizajni: Alice Lake Hammond

Foto në kopertinë: Dialogu i Novacioneve i vitit 2019 "Teknologjitë Digjitale dhe Siguria Ndërkombëtare" i organizuar nga Instituti Kërkimor për Çarmatimin i Organizatës së Kombeve të Bashkuara, 2019 © UN Photo/ Jean-Marc Ferré.

© 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, UN Women (2019), "Inteligjenca dhe Çështjet Gjinore", nga *Paketa e Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Sigurinë*, Gjenevë: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

ISBN 92-9222-473-5

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.

Paketa e Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Sigurinë nga DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

Ky Modul është pjesë e *Paketës së Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Sigurinë* nga DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, e cila përfshin nëntë Module dhe një sërë Kumtesa të Politikave.

Modulet

1. Qeverisja e Sektorit të Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Çështjet Gjinore
2. Puna policore dhe Çështjet Gjinore
3. Mbrojtja dhe Çështjet Gjinore
4. Drejtësia dhe Çështjet Gjinore
5. Vendet e Privimit nga Liria dhe Çështjet Gjinore
6. Menaxhimi i Kufijve dhe Çështjet Gjinore
7. Mbikëqyrja Parlamentare e Sektorit të Sigurisë dhe Çështjet Gjinore
14. Inteligjenca dhe Çështjet Gjinore
15. Integrimi i Çështjeve Gjinore në Hartimin dhe Monitorimin e Projekteve për Sektorin e Sigurisë dhe Drejtësisë

Kumtesat e Politikave

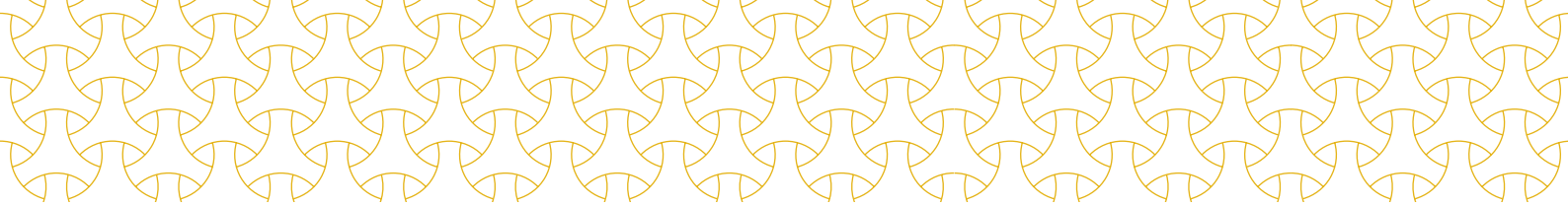
Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm, Sektori i Sigurisë dhe Barazia Gjinore
 Agjenda Gratë, Paqja dhe Siguria nga Prizmi i Menaxhimit të Sektorit të Sigurisë
 Çështjet Gjinore, Parandalimi i Ekstremizmit të Dhunshëm dhe Kundërvënja ndaj Terrorizmit
 Çështjet Gjinore dhe Rregullimi i Sigurisë Private

Përveç këtyre, një Përmbledhje e Ligjeve dhe Instrumenteve Ndërkombëtare dhe Rajonale lidhur me Barazinë Gjinore dhe Sektorin e Sigurisë dhe Drejtësisë është në dispozicion online.

Paketa e Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Sigurinë bazohet në *Paketën e Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Reformat në Sektorin e Sigurisë* nga DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW që u botua për herë të parë në vitin 2008. Modulet e mëposhtme të Reformës Gjinore dhe Sektorit të Sigurisë mund të përdoren së bashku me këtë Paketë të Moduleve.

8. Politikbërja e Sigurisë Kombëtare dhe Çështjet Gjinore
9. Mbikëqyrja nga Shoqëria Civile e Sektorit të Sigurisë dhe Çështjet Gjinore
11. Vlerësimi, Monitorimi dhe Evaluimi i Reformave në Sektorin e Sigurisë dhe Çështjet Gjinore
12. Trajnimi rreth Çështjeve Gjinore për Personelin e Sektorit të Sigurisë
13. Implementimi i Rezolutave për Gratë, Paqen dhe Sigurinë në Reformat e Sektorit të Sigurisë





Përmbajtja

1. Pasqyrë	1
1.1 Inteligjenca dhe konteksti global i sigurisë	1
1.2 Audiencat për këtë Modul	2
1.3 Skica e këtij Moduli	2
2. Pse është me rëndësi barazia gjinore dhe integrimi i perspektivës gjinore për shërbimet e inteligjencës?	5
2.1 Konceptet kryesore	5
2.2 Perspektiva gjinore forcon produktet e inteligjencës.	9
2.3 Barazia gjinore lejon organizatat e inteligjencës të mobilizojnë përfitimet nga diversiteti i forcës së punës	11
2.4 Shërbimet e inteligjencës duhet të parandalojnë diskriminimin në bazë të seksit ose orientimit seksual.	13
2.5 Shërbimet e inteligjencës mund të kontribuojnë në arritjen e Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria	15
2.6 Shërbimet e inteligjencës mund të kontribuojnë në arritjen e Agjendës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm	16
3. Si do të dukeshin shërbimet e inteligjencës që avancojnë barazinë gjinore dhe integrojnë perspektivën gjinore?	21
3.1 Veprimi brenda rregullave të qarta që avancojnë barazinë gjinore dhe të drejtat e njeriut në kuptimin më të gjerë dhe pasqyrojnë vlerat demokratike	21
3.2 Përfshirja e perspektivës së grave dhe burrave në mënyrë aktive	22
3.3 Zotimi, kultura dhe praktikat organizative për të arritur barazi gjinore dhe diversitet më të gjerë	24
4. Si mund ta avancojnë barazinë gjinore dhe ta integrojnë perspektivën gjinore shërbimet e inteligjencës?	27
4.1 Integrimi i perspektivës gjinore në ciklin e inteligjencës	27
4.2 Ndërmarrja e reformave për të forcuar mbikëqyrjen dhe llogaridhënien në mënyrë gjithëpërfshirëse	29
4.3 Forcimi i perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e shërbimeve të inteligjencës*	32
4.4 Udhëheqja organizative dhe strategjia për barazinë, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen gjinore.	34
4.5 Rekrutimi i grave dhe grupeve të tjera të nën-përfaqësuara në shërbimet e inteligjencës	37
4.6 Mekanizmat për t'i parandaluar dhe për t'iu përgjigjur ankesave lidhur me çështjet gjinore.	39
5. Pyetjet udhëzuese për vetëvlerësimin institucional.	41
6. Resurset plotësuese.	45



Shkurtesat

BIN	Badan Intelijen Negara (Agjencia Shtetërore e Inteligjencës e Indonezisë)
CEDAW	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
CIA	Agjencia Qendrore e Inteligjencës (SHBA)
CSIS	Shërbimi i Inteligjencës së Sigurisë i Kanadasë
DCAF	Qendra e Gjenevës për Kontrollin Demokratik të Forcave të Armatosura
DhBGj	Dhuna në Bazë Gjinore
GCHQ	Zyra Qendrore për Komunikimet Qeveritare (MB)
GCSB	Byroja e Sigurisë së Komunikimeve Qeveritare (Zelanda e Re)
ICCPR	Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike
IKDNj	Institucioni Kombëtar i të Drejtave të Njeriut
LGBTI	Lezbike, Gej, Biseksual, Trans dhe Interseks
MB	Mbretëria e Bashkuar
MI5	Seksioni 5 i Inteligjencës Ushtarake (Shërbim i Sigurisë i Mbretërisë së Bashkuar)
MI6	Seksioni 6 i Inteligjencës Ushtarake (Shërbimi Sekret i Inteligjencës i Mbretërisë së Bashkuar)
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
ONA	Zyra e Vlerësimeve Kombëtare (Australi)
OZhQ	Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm
ShBA	Shtetet e Bashkuara të Amerikës
ShTIM	Shkenca, Teknologjia, Inxhinieria dhe Matematika



1. Pasqyrë

Gjer më tani, pak vëmendje i është kushtuar çështjeve gjinore në lidhje me shërbimet e inteligjencës, por integrimi i perspektivës gjinore në mbledhjen dhe analizën e informatave të inteligjencës mund t'i forcojë këto procese. Për më tepër, shërbimet e inteligjencës që funksionojnë në shërbim të ndjekjes së synimeve demokratike duhet ta bëjnë punën e tyre pa diskriminim në bazë të seksit, gjinisë ose orientimit seksual. Për ta bërë këtë lypsen masa për të siguruar që gratë dhe burrat, përfshirë ata me orientime seksuale, identitete ose shprehje gjinore të larmishme,* të kenë mundësi të barabarta për të marrë pjesë në sektorin e inteligjencës. Kjo kërkon masa për të siguruar që nevojat dhe të drejtat e sigurisë të grave, burrave, vajzave dhe djemve të adresohen në mënyrë të barabartë brenda funksioneve të sektorit të inteligjencës. Avancimi i barazisë gjinore dhe integrimi i perspektivës gjinore në sektorin e inteligjencës janë pjesë e përgjegjësisë së qeverisë për t'u kujdesur për qytetarët e saj në një mënyrë që mbron dhe promovon të drejtat e të gjithëve. Kjo përgjegjësi ka dimensione normative kombëtare dhe ndërkombëtare.

Kjo Paketë e Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Sigurinë, nga DCAF, OSCE/ODIHR dhe UN Women bën bashkë mësimet kryesore për promovimin e barazisë gjinore në siguri dhe drejtësi. Qëllimi i Paketës së Moduleve është të shkëmbejë praktikën e reja dhe të sapodala, duke reflektuar se si janë zhvilluar ato. Paketa e Moduleve është hartuar për të ndihmuar institucionet e sektorit të sigurisë dhe drejtësisë për të integruar perspektivën gjinore. Në këtë drejtim, vëmendja ndaj nevojave, shpesh të lëna pas dore, të grave dhe vajzave lidhur me sigurinë dhe drejtësinë duhet të jetë gjithmonë prioritet kyç. Ky Modul mbi “Çështjet Gjinore dhe Inteligjencën” bën kthesë rrënjësore në demonstrimin se shërbimet e inteligjencës do të duhej dhe mund të luajnë rol në avancimin e barazisë gjinore.

* Terminologjia rreth diversitetit të orientimit seksual dhe identitetit dhe shprehjes gjinore, përfshirë LGBTI, diskutohet në Modulin 1, “Menaxhimi i Sektorit të Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Çështjet Gjinore”.

1.1 Inteligjenca dhe konteksti global i sigurisë

Ky Modul i kupton “shërbimet e inteligjencës” si organe shtetërore, të cilat ligji i përkufizon dhe u jep mandatin si përgjegjëse për funksionet e inteligjencës. Shërbimet e inteligjencës mbledhin, analizojnë dhe shpërndajnë informacionin në lidhje me kërcënimet ndaj sigurisë kombëtare.

Shërbimet e inteligjencës në shekullin njëzet e një qëndrojnë në ballë të përpjekjeve për t'iu kundërvënë kërcënimeve komplekse dhe të shumanshme kundër shtetit. Disa janë kërcënime ndaj rendit politik të shtetit, siç janë terrorizmi, trazirat civile dhe ndërhyrjet e huaja; disa janë kërcënime ndaj stabilitetit ekonomik të shtetit, përmes spiunazhit ekonomik, për shembull; dhe disa janë kërcënime të sigurisë, siç janë ato që burojnë nga krimi i organizuar dhe krimi kibernetik.

Puna e shërbimeve të inteligjencës preket veçanërisht nga epoka e informacionit. Kjo ka sjellë rritje të ndjeshme në sasinë e të dhënave në dispozicion si dhe rritje të llojeve të riskut që mund të paraqesë interkonektiviteti. Shërbimet e inteligjencës kanë më shumë kapacitet për mbledhjen e informacionit, por njëkohësisht kontrollimi i informacionit është bërë më i

Foto: Pjesëmarrësi nga Kazakistani flet në seancë për rolin e gjyqtarit dhe rolin e prokurorit gjatë procedurave paraprake. Diskutimi, në vitin 2012, u përqendrua në rregullimin e masave që përbëjnë ndërhyrje të rënda në të drejtat individuale të personit, dhe në rregullimin e operacioneve të mbledhjes së inteligjencës dhe mënyrën e përdorimit të informacionit të marrë © OSCE.

vështirë. Nga organizatat këmbëngulëse të shoqërisë civile që avokojnë për llogaridhënie, deri te aktorët privatë që janë në gjendje ta shfrytëzojnë me ndikim teknologjinë, deri te mediat sociale që sfidojnë nocionet e identitetit dhe përkatësisë, informacioni është bërë arenë kryesore e kontestimit ku qeveritë nuk kanë monopol. Sidoqoftë, meqë qeveritë e ruajnë aftësinë për të rregulluar qasjen dhe kontrollin e informacionit, shërbimet e inteligjencës mbeten sheshe të rëndësishme të kontestimit, me thirrje të vazhdueshme për reformën dhe rritjen e transparencës së tyre.

Duke pasur parasysh natyrën e mbyllur dhe të fshehtë të sektorit të inteligjencës, nismat e gjera të sektorit publik dhe të sigurisë drejt integritetit të perspektivës gjinore, në përgjithësi, kanë marrë kohë më të gjatë për të përshkuar fushën e inteligjencës. Puna për të reformuar sektorin e inteligjencës rrallë përfshin konsideratat gjinore. Përpjekjet për të adresuar pabarazitë gjinore në shërbimet e inteligjencës janë relativisht të reja dhe varen nga perceptimi më i gjerë shoqëror i roleve gjinore, përparimet drejt barazisë gjinore dhe niveli i demokratizimit.

Shërbimet e inteligjencës në Shtetet e Bashkuara të Amerikës (SHBA), Mbretërinë e Bashkuar (MB) dhe Izrael, të themeluara në kohë lufte dhe duke u mbështetur në kontributet e burrave dhe grave, kanë përvojë relativisht të gjatë të konsideratave për çështjet gjinore. Vendet si Australia, Kanadaja dhe Zelanda e Re kanë iniciuar përpjekje sistematike institucionale për të adresuar barazinë gjinore dhe diversitetin në pesë vitet e fundit, me njëfarë shkalle të suksesit. Që nga viti 2016, shërbimi i sigurisë i Mbretërisë së Bashkuar, MI5, është vendosur në anketën mbarëkombëtare të botuar si “50 punëdhënësit më të mirë për gratë sipas *The Times*”, dhe Shërbimi Sekret i Inteligjencës, MI6, gjithashtu u fut në listë në vitin 2018.¹ Edhe Shërbimi Kanadez i Inteligjencës së Sigurisë (CSIS) u vendos në listën e “100 punëdhënësve më të mirë” disa herë midis 2010 dhe 2017.² Shtetet skandinave dhe shtetet e tjera evropiane kanë njësuar çështjet gjinore në të gjitha shërbimet e tyre publike; dhe shërbimet e tyre të inteligjencës kanë tendencë të raportojnë për ekuilibrin gjinor në personel, por ka pak informacion në dispozicion publik për të treguar se si ata e kanë adresuar barazinë gjinore dhe integritimin e perspektivës gjinore. Në Afrikën e Jugut, Rumania dhe Sierra Leone, gjatë periudhave të tranzicionit, hapësirat për diversitetin gjinor u krijuan së bashku me përpjekjet e demokratizimit, por pak informacione janë në dispozicion për ndikimin e perspektivës gjinore në procesin e inteligjencës në vitet që pasuan.

1.2 Audiencat për këtë Modul

Ky Modul është resurs i praktikave të mira për t'u marrë parasysh gjatë formimit të politikave dhe procedurave dhe/ose gjatë kryerjes së reformave në sektorin e inteligjencës për të avancuar barazinë gjinore dhe për të integruar perspektivën gjinore.

Moduli është shkruar në radhë të parë për shërbimet e inteligjencës, praktikuesit e inteligjencës dhe politikbërësit në fushën e inteligjencës, dhe gjithashtu për parlamentet, përfshirë komisionet e specializuara për mbikëqyrje të inteligjencës. Moduli do të jetë i dobishëm edhe për organet e tjera që monitorojnë dhe mbikëqyrin sektorin e inteligjencës, siç janë institucionet e ombudspersonit dhe institucionet kombëtare të të drejtave të njeriut (IKDNj). Organizatat e shoqërisë civile, mbrojtësit e barazisë gjinore, dijetarët dhe të tjerët që avokojnë për Agjendën Gratë, Paqja dhe Siguria, gjithashtu mund ta konsiderojnë të dobishëm Modulin - duke adresuar një pjesë të sektorit të sigurisë që gjer sot ka marrë pak vëmendje.

1.3 Skica e këtij Moduli

Pjesa 2 përshkruan pse janë me rëndësi çështjet gjinore për punën e shërbimeve të inteligjencës dhe prezanton konceptet kryesore në lidhje me inteligjencën, kontrollin dhe mbikëqyrjen e sektorit të inteligjencës, dhe çështjet gjinore. Ajo shpjegon se si shërbimi i inteligjencës që përqafon dhe promovon barazinë gjinore është më i përshtatshëm për të përmbushur mandatin e tij.

- ◆ Aplikimi i perspektivës gjinore në mbledhjen dhe analizën e informacionit lejon shpërfaqjen e shenjave të jostabilitetit që potencialisht mund të mos jenë vënë re.

Analiza gjinore është veçanërisht e dobishme për shërbimet e inteligjencës, në mënyrë që të kuptojnë marrëdhëniet shoqërore dhe rrjetet shoqërore dhe dinamikën e dhunës dhe kriminalitetit. Perspektiva gjinore është e nevojshme për të formuluar opsionet e reagimit që nuk i përjetësojnë praktikën diskriminuese.

- ♦ Burrat dhe gratë me kualifikime dhe përvojë, formojnë bërthamën e forcës së punës në sektorin e inteligjencës. Efektiviteti i shërbimeve të inteligjencës varet nga ajo se sa mirë mund t'i mobilizojnë aftësitë dhe shkathhtësitë e veçanta të të gjithë punonjësve pa diskriminim. Mbajtja e diversitetit të forcës së punës është thelbësore për funksionimin efektiv të shërbimeve të inteligjencës, për t'iu kundërvënë ideve dhe perspektivave të njëanshme dhe për të zbehur tendencat drejt "mendimit grupor". Siç dëshmohet nga përdorimi i spiunëve femra përgjatë historisë, gratë mund të japin kontribute të dallueshme në punën e inteligjencës operative por edhe atë të inteligjencës analitike.

Për më tepër, është një gamë e normave dhe standardeve ndërkombëtare që krijojnë detyrimin që shërbimet e inteligjencës të respektojnë dhe promovojnë të drejtat e njeriut, të integrojnë perspektivën gjinore dhe të avancojnë barazinë gjinore. Si pjesë e shërbimit publik, për shërbimet e inteligjencës do të duhej të vlejnë të njëjtat standarde si për agjencitë e tjera në këtë drejtim. Ato gjithashtu mund të kontribuojnë në arritjen e synimeve të Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria dhe Agjendës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm.

Pjesa 3 përshkruan vizionin se si do të duken shërbimet e inteligjencës që integrojnë perspektivën gjinore në punën e tyre dhe avancojnë barazinë gjinore. Ato:

- ♦ do të veprojnë brenda rregullave të qarta që avancojnë barazinë gjinore dhe të drejtat e njeriut në kuptimin më të gjerë dhe pasqyrojnë vlerat demokratike
- ♦ do të përfshijnë perspektivën e grave dhe burrave në mënyrë aktive
- ♦ do të kenë zotimin, kulturën dhe praktikën organizative për të arritur barazi gjinore dhe diversitet më të gjerë

Pjesa 4 shtjellon se çfarë masash duhet të merren nga qeveritë, organet mbikëqyrëse dhe shërbimet e inteligjencës për të siguruar që shërbimet e inteligjencës të integrojnë perspektivën gjinore dhe promovojnë barazinë gjinore, duke përfshirë:

- ♦ proceset me të cilat bëhet integrimi i perspektivës gjinore në ciklin e inteligjencës,
- ♦ reformat për të forcuar mbikëqyrjen dhe llogaridhënien në mënyrë gjithëpërfshirëse,
- ♦ masat për forcimin e perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e shërbimeve të inteligjencës,
- ♦ udhëheqjen organizative dhe strategjitë aktive për të arritur barazinë, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen gjinore,
- ♦ rekrutimin e grave dhe grupeve të tjera të nën-përfaqësuar në shërbimet e inteligjencës,
- ♦ mekanizmat për të parandaluar dhe për t'iu përgjigjur ankesave lidhur me çështjet gjinore.

Pjesa 5 ofron listën kontrolluese me anë të së cilës mund të vlerësohet se si shërbimet e inteligjencës po e integrojnë perspektivën gjinore dhe po e avancojnë barazinë gjinore.

Pjesa 6 liston resurse të tjera të dobishme.

Modulet dhe Kumtesat e Politikave të tjera në këtë Paketë të Moduleve përqendrohen te çështjet, ofruesit dhe temat e ndryshme të sigurisë dhe drejtësisë (shih faqen i). Qëllimi është që Paketa e Moduleve të përdoret si tërësi, ku lexuesit lëvizin ndërmjet Moduleve dhe Kumtesave të Politikave për të gjetur më shumë detaje mbi aspektet që u interesojnë atyre.

Fusnotat

1. *The Times* (2019) "Top 50 employers for women 2019", 24 April, London: *The Times/The Sunday Times*.
2. MediaCorp Canada (2019) "Canada's Top 100 Employers", <https://www.canadastop100.com/national/> (accessed 13 September 2019)



2. Pse është me rëndësi barazia gjinore dhe integrimi i perspektivës gjinore për shërbimet e inteligjencës?

Duke avancuar barazinë gjinore dhe duke integruar perspektivën gjinore, shërbimet e inteligjencës bëhen më të pajisura për të kuptuar dhe adresuar kërcënimet në sferat e ndikimit të tyre brenda vendit dhe në nivel global, dhe bëhen më përfaqësuese kundrejt popullsisë të cilës i shërbejnë. Mbi të gjitha, integrimi i perspektivës gjinore dhe ndjekja e barazisë gjinore janë pjesë integrale për efektivitetin e shërbimeve të inteligjencës. Ato ndihmojnë për të siguruar që shërbimet e inteligjencës:

- ♦ kanë grup më të gjerë kandidatësh nga të cilët mund të rekrutojnë staf, dhe mund të ruajnë dhe zhvillojnë aftësitë e stafit të tyre,
- ♦ mbrojnë dhe promovojnë të drejtat e njeriut,
- ♦ ulin dëmin dhe potencialin për mosndëshkim në lidhje me dhunën me bazë gjinore* (DhBGj) dhe diskriminimin në bazë gjinore,
- ♦ si pjesë e shtetit, përmbushin detyrimet e tyre sipas të drejtës ndërkombëtare për të avancuar barazinë gjinore, si dhe detyrimet sipas Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria dhe Agjendës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm.

Kjo pjesë fillon duke shpjeguar konceptet kryesore dhe terminologjinë që përdoret në këtë Modul, dhe më pas i paraqet këto argumente në mënyrë më të hollësishme.

2.1 Konceptet kryesore

Inteligjenca

Siç u tha në pjesën 1, *shërbimet e inteligjencës* janë organe shtetërore të cilat ligji i përkufizon dhe u jep mandatin si përgjegjëse për funksionet e inteligjencës. Shërbimet e inteligjencës mbledhin, analizojnë dhe shpërndajnë informacionin në lidhje me kërcënimet ndaj sigurisë kombëtare. Funkcioni parësor i shërbimeve të inteligjencës është t'i ofrojnë qeverive informacion të besueshëm lidhur me kërcënimet me të cilat përballen, si dhe t'i ftillojnë çështjet e ndërlikuara, problemet dhe kërcënimet që shfaqen për interesat kombëtare. Tipar kryesor i shërbimeve të inteligjencës është aftësia e tyre për të mbledhur informacion duke përdorur mjete sekrete, të fshehta dhe ndërhyrëse - siç janë përgjimi, vëzhgimi, interceptimi i komunikimeve dhe operacionet me infiltrim.

Shumica e vendeve kanë një mori organizatash të inteligjencës me përgjegjësi specifike por që nganjëherë mbivendosen. Këtu përfshihet intelijenca e brendshme dhe e jashtme, intelijenca taktike dhe strategjike, intelijenca penale, shërbimet për mbledhje të inteligjencës (për shembull, mbledhja e komunikimeve, inteligjencës njerëzore dhe imazheve), intelijenca civile dhe ushtarake, si dhe organet e vlerësimit strategjik.¹ Të marra së bashku, këto shërbime përbëjnë "komunitetin e inteligjencës" të një shteti.

* Për qëllimin e kësaj Pakete të Moduleve, shprehja "dhuna në bazë gjinore" (DhBGj) është përdorur për t'iu referuar të gjitha veprimeve të dëmshme që i shkaktohen dikujt për shkak të supozimeve normative për gjininë e tyre. DhBGj është shprehje ombrellë për çdo veprim të dëmshëm që kryhet pa vullnetin e personit dhe bazohet në ndryshimet e caktuara shoqërore (gjinore) midis femrave dhe meshkujve. Natyra dhe shtrirja e llojeve specifike të DhBGj ndryshojnë midis kulturave, vendeve dhe rajoneve. Si shembuj të saj përfshihen dhuna seksuale, shfrytëzimi/abuzimi seksual dhe trafikimi për shfrytëzim seksual; dhuna në familje; martesë e detyruar/e hershme; praktikë e dëmshme tradicionale siç është gjymtimi i organeve gjenitale femërore; vrasjet e nderit; trashëgimia e të vejave dhe dhuna homofobike dhe transfobike.

Shih UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (qasur më 6 shtator 2019); OHCHR (2011) "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity", report of the UN High Commissioner for Human Rights, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 November, para. 20..

Kontrolli dhe mbikëqyrja e sektorit të inteligjencës

Në shoqëritë demokratike, marrëdhëniet ndërmjet njerëzve dhe shërbimeve të inteligjencës do të duhej të përkufizohen sipas normave të transparencës, llogaridhënies, qeverisjes së mirë dhe sundimit të ligjit. Shoqëritë demokratike kërkojnë organe publike puna e të cilave është në masë të madhe e hapur dhe transparente. Shërbimet e inteligjencës janë më efektive dhe më legjitime si institucione demokratike kur ato angazhojnë publikun, informojnë publikun për natyrën, prioritetet dhe detyrat e sektorit të inteligjencës dhe krijojnë një marrëdhënie të besimit ku qytetarët besojnë se shërbimet e inteligjencës veprojnë në mënyrë jopartiake, duke ndjekur interesat më të mira të shtetit dhe duke mbrojtur të drejtat dhe liritë e tyre.

Risku që shërbimet e inteligjencës të veprojnë jashtë sistemeve adekuate të kontrollit dhe mbikëqyrjes, ndërkohë që gjithashtu janë në gjendje të veprojnë në mënyrë sekrete, paraqet kërcënim për demokracinë, të drejtat e njeriut dhe sundimin e ligjit. Ky kërcënim luftohet përmes kontrollit dhe mbikëqyrjes. Në shumicën e konteksteve, *kontrolli* i shërbimeve të inteligjencës ushtrohet nga dega ekzekutive, ndërsa autoritetet civile, legjislative dhe gjyqësore ushtrojnë funksionet e *mbikëqyrjes*. Dallimi shpjegohet te Paketa e Moduleve nga DCAF, *Mbikëqyrja e Shërbimeve të Inteligjencës*:

... mbikëqyrja do të duhej të dallohet nga kontrolli sepse ky i dyti (ngjashëm me menaxhimin) nënkupton kompetencën për të drejtuar politikën dhe aktivitetet e organizatës. Kështu, kontrolli zakonisht shoqërohet me degën ekzekutive të qeverisë dhe në mënyrë specifike me nivelin e lartë drejtues të shërbimeve të inteligjencës. Një shembull i kontrollit, në krahasim me mbikëqyrjen, do të ishte nxjerrja e urdhrit ekzekutiv që kërkon nga shërbimi i inteligjencës adoptimin e një prioriteti të ri, siç është lufta kundër terrorizmit.²

Rëndësia e fshehtësisë në punën e shërbimeve të inteligjencës mund t'i hapë ato ndaj keqpërdorimit për hir të agjendave politike partiake. Kjo do të thotë që mbikëqyrja e jashtme e pavarur ka rëndësi kritike për të siguruar që shërbimet e inteligjencës funksionojnë si pjesë të pandashme, ligjore, efektive dhe efikase të shërbimit publik.

Për të parandaluar abuzimin e pushtetit, shërbimet e inteligjencës duhet të funksionojnë brenda kornizave të qarta ligjore dhe rregulluese (shih Korniza 1). Veprimet e tyre do të duhej të justifikohen në përputhje me ligjin, të kryhen në ndjekjen e interesit të përkufizuar kombëtar dhe brenda parimeve të menaxhimit të shëndoshë të financave publike. Përdorimi i metodave ndërhyrëse dhe i masave të fshehta do të duhej t'i përmbahet standardeve të të drejtave të njeriut dhe do të duhej të bëhet në mbështetje të realizimit të të drejtave civile dhe politike.

Gjinia*

Kur mendohet për çështjet gjinore dhe barazinë gjinore në lidhje me sektorin e inteligjencës, është e dobishme të keni kuptim të qartë të koncepteve kryesore. Ndërsa organizata dhe institucione të ndryshme adoptojnë formulime të ndryshme gjuhësore, shumica përdorin njëfarë forme të përkufizimeve të mëposhtme, të cilat janë nxjerrë nga politikën dhe dokumentet e OKB-së.

Gjinia i referohet roleve, sjelljeve, aktiviteteve,tributeve dhe normave që shoqëria e caktuar në një kohë të caktuar i konsideron të përshtatshme për burrat dhe gratë. Këtotribute, mundësi dhe marrëdhënie janë *konstrukte shoqërore* dhe *mësohen* përmes proceseve të shoqërimin. Ato janë specifike për nga konteksti dhe koha, dhe ndryshojnë. Gjinia është pjesë e kontekstit më të gjerë shoqëror-kulturor, ashtu si edhe kriteret e tjera të rëndësishme për analizën shoqërore-kulturore, siç janë klasa, raca, aftësia e kufizuar, niveli i varfërisë, grupi etnik, orientimi seksual dhe mosha.³ Gjinia përcakton atë që pritet, lejohet dhe vlerësohet te një grua ose burrë në kontekstin e caktuar. Në shumicën e shoqërive ka dallime dhe pabarazi midis grave dhe burrave në përgjegjësitë e caktuara, aktivitetet e ndërmarra, qasjen dhe kontrollin mbi resurset dhe mundësitë e vendimmarrjes. Në shoqëritë patriarkale, pushteti politik, ekonomik dhe shoqëror qëndron te burrat dhe atributet që lidhen me burrërinë vlerësohen mbi ato që lidhen me gratë. Gratë dhe vajzat kanë tendencë të jenë në pozita më pak pushtet krahasuar me burrat dhe djemtë, dhe shpesh përballen me forma të shumta të diskriminimit strukturor në aspektin ekonomik, politik, shoqëror dhe në aspektin e të drejtave të tyre ligjore.

* Gjinia, rolet gjinore, stereotipat gjinorë, maskuliniteti dhe feminiteti, barazia gjinore, interseksionaliteti dhe diversiteti i orientimit seksual dhe identitetit dhe shprehjes gjinore shtjellohet më hollësisht në Modulin 1, "Menaxhimi me Sektorin e Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Çështjet Gjinore".

Kryerja e analizës gjinore interseksionale shtjellohet në Modulin 15, "Integrimi i Çështjeve Gjinore në Hartimin dhe Monitorimin e Projekteve për Sektorin e Sigurisë dhe Drejtësisë".

Korniza 1: Parimet për sigurinë kombëtare dhe qasjen në informacion

Në shumë vende, qasja në informacion është e drejtë e mbrojtur: qytetarët kanë të drejtën e përgjithshme për qasje në informacione rreth asaj se si qeveria planifikon të mbrojë dhe shtrijë sigurinë kombëtare. Në rrethana të jashtëzakonshme, kjo e drejtë mund të kufizohet, por kjo kërkon parametra të qartë ligjorë dhe operative.

Të njohura si “Parimet e Tshwane”, Parimet Globale për Sigurinë Kombëtare dhe të Drejtën e Informimit u hartuan nëpërmjet konsultimeve me më shumë se 500 ekspertë nga 70 vende dhe u finalizuan në Tshwane, që gjendet në Afrikën e Jugut, në vitin 2013. Parimet i përgjigjen sfidave të ruajtjes së sigurisë kombëtare, ndërsa plotësojnë gjithashtu detyrimet demokratike për qasje në informacion. Ato përcaktojnë pika të rëndësishme për avokim dhe legjislacion lidhur me të drejtën e informimit, duke përfshirë sa vijon.

- ✦ Është praktikë e mirë për sigurinë kombëtare të përkufizohet saktësisht në kornizën ligjore të vendit kur siguria kombëtare përdoret si arsye për të kufizuar të drejtën e informimit, në një mënyrë që është konsistente me shoqëritë demokratike.
- ✦ Nuk mund të vendoset asnjë kufizim në të drejtën e informimit për arsye të sigurisë kombëtare, përveç kur qeveria mund të demonstrojë se:
 - ✦ kufizimi përcaktohet me ligj dhe është i domosdoshëm në një shoqëri demokratike për të mbrojtur interesin legjitim të sigurisë kombëtare; dhe
 - ✦ ligji parashikon mbrojtje adekuate kundër abuzimit, duke përfshirë shoshitje të menjëhershme, të plotë, të qasshme dhe efektive të vlefshmërisë së kufizimit nga autoriteti i pavarur mbikëqyrës dhe rishikim të plotë nga gjykatat.
- ✦ Barra e demonstrimit të legjitimitetit të çdo kufizimi i takon autoritetit publik që kërkon ta mohojë qasjen në informacion.
- ✦ E drejta e informimit do të duhej të interpretohet dhe të aplikohet gjerësisht, dhe çdo kufizim do të duhej të interpretohet në mënyrë të ngushtë.
- ✦ Asnjë autoritet publik - përfshirë shërbimet e inteligjencës - nuk mund të përjashtohet nga kërkesat për zbulim.
- ✦ Nuk mund të mohohet qasja në informacion për arsye të sigurisë kombëtare thjesht mbi bazën se ai është gjeneruar, ose është dhënë nga shteti i huaj ose nga organi ndërqeveritar, ose nga autoriteti i caktuar publik ose njësia brenda autoritetit.
- ✦ Të gjitha organet e mbikëqyrjes, përfshirë institucionet e ombudspersonit, gjykatat, tribunalet dhe organet e apelit, do të duhej të kenë qasje në të gjitha informacionet, përfshirë informacionet e sigurisë kombëtare, pavarësisht nga niveli i klasifikimit, që janë relevante për aftësinë e tyre për të përmbushur përgjegjësitë që kanë.

Parimet e Tshwane gjithashtu përvijojnë llojet e informacionit të sigurisë kombëtare që shtetet do të duhej t'i zbulojnë me dëshirë dhe në mënyrë aktive në interes të së drejtës së informimit. Për sektorin e inteligjencës, informacioni që do të duhej të jetë në domenin publik përfshin:

- ✦ strukturat dhe kompetencat e të gjitha shërbimeve të inteligjencës, siç përkufizohen në ligj,
- ✦ informacionin për vlerësimin dhe kontrollin e përdorimit të fondeve publike,
- ✦ ekzistencën dhe kushtet e marrëveshjeve dypalëshe dhe shumëpalëshe,
- ✦ kornizën e përgjithshme ligjore për përdorimin e vëzhgimit të të gjitha llojeve, përfshirë ligjet që rregullojnë të gjitha format e vëzhgimit, si të fshehtë ashtu edhe të hapur; objektivat e lejueshme për vëzhgim; pragun e dyshimit që kërkohet për të iniciuar ose vazhduar vëzhgimin; kufijtë e kohëzgjatjes së masave të vëzhgimit; procedurat për autorizimin dhe shqyrtimin e përdorimit të këtyre masave; llojet e të dhënave personale që mund të mblidhen dhe/ose të përpunohen për qëllime të sigurisë kombëtare; dhe kriteret që vlejnë për përdorimin, ruajtjen, fshirjen dhe transferimin e këtyre të dhënave.

Parimet e Tshwane japin hollësi për rregullimin e qasjes në informacion për t'i dhënë prioritet transparencës dhe të qenit të hapur, ndërkohë që gjithashtu investohet në sigurinë kombëtare. Ato shquajnë nevojën për organe të pavarura mbikëqyrëse për të mbikëqyruar subjektet e sektorit të sigurisë, duke përfshirë veprimtarinë, rregulloret, politikat, financat dhe administratën e tyre.

Mënyra si gratë dhe burrat i jetësojnë - ose i rezistojnë - pritjet gjinore në jetën e tyre të përditshme, ndonjëherë përshkruhet në kuptim të *femininitetit* dhe *maskulinitetit*: mënyrat e ndryshme të të qenit dhe të veprimit, rolet, vlerat dhe pritjet që lidhen me atë se si bëhesh burrë apo grua ose të qenit burrë apo grua, përkatësisht, në shoqërinë e caktuar në një kohë të caktuar.

Është e rëndësishme të mos tkurret kuptimi i “gjinisë” të “gratë”, ose thjesht të “gratë” dhe “burrat”. Vëmendja ndaj çështjeve gjinore në sektorin e inteligjencës ka të bëjë me vëmendjen ndaj nevojave, pikëpamjeve dhe përvojave të ndryshme të burrave, grave, vajzave, djemve dhe personave me diversitetin e plotë të identitetit dhe shprehjes gjinore. Personat LGBTI (lezbike, gej, biseksual, trans dhe interseks) dhe të tjerët me orientime seksuale dhe identitete dhe shprehje gjinore të larmishme shpesh përballen me forma të veçanta të diskriminimit, shfrytëzimit, abuzimit dhe dhunës. Kjo njihet nga shumë shtete dhe organizata ndërkombëtare që adresojnë diskriminimin në bazë të orientimit seksual ose identitetit gjinor në ligjet dhe deklaratat e tyre. Gjatë integrimit të perspektivës gjinore, gjithmonë duhet të mbahet mend se gratë dhe burrat (njerëz që identifikohen përgjatë ose jashtë sistemit binar femër/mashkull) nuk janë kurrë grupe homogjene; të gjithë ata nuk i ndajnë të njëjtat përvoja, nevoja ose vlera, as nuk i kanë të njëjtat mundësi.

Për më tepër, koncepti i “interseksionalitetit” i referohet ndërveprimit ndërmjet dy ose më shumë formave të diskriminimit ose sistemeve të nënshtrimit, të tilla si racizmi, patriarkati ose disavantazhi ekonomik. Analiza e interseksionalitetit shpesh tregon se dinamikat e përjashtimit, pabarazisë dhe dhunës intensifikohen kur kryqëzohen një ose më shumë nga këto sisteme të nënshtrimit: për shembull, kur një grua është edhe e margjinalizuar socio-ekonomikisht, edhe është anëtare e një grupi etnik pakicë. Është e nevojshme që çdo punë rreth çështjeve gjinore dhe inteligjencës të marrë në konsideratë se si gjinia kryqëzohet me prejardhjen etnike-fetare, moshën, klasën shoqërore, orientimin seksual, statusin martesor, racën, përkatësinë etnike, aftësinë e kufizuar dhe identifikuesit tjerë demografikë, në vende të ndryshme dhe në periudha të ndryshme.

Barazia gjinore

Barazia gjinore është e drejtë themelore e njeriut, dhe synim për të cilin janë zotuar qeveritë dhe organizatat ndërkombëtare. Prandaj, promovimi i barazisë gjinore është pjesë e mandatit të institucioneve të sektorit të sigurisë dhe drejtësisë, përfshirë sektorin e inteligjencës. Zotimi për barazinë gjinore është i mishëruar në të drejtën ndërkombëtare dhe në kushtetutat dhe legjislacionin kombëtar në të gjithë botën (shtjellohet më tej në nën-pjesën 2.4). Barazia gjinore do të thotë që:

... të drejtat, përgjegjësitë dhe mundësitë e individëve nuk do të varen nga fakti nëse kanë lindur mashkull ose femër. Barazia nuk do të thotë “njësoj si” - promovimi i barazisë gjinore nuk do të thotë që gratë dhe burrat do të bëhen të njëjtë. Barazia ndërmjet grave dhe burrave ka edhe aspekt sasior edhe aspekt cilësor. Aspekti sasior i referohet dëshirës për të arritur përfaqësim të drejtë të grave - me rritjen e ekuilibrit dhe paritetit - ndërsa aspekti cilësor i referohet arritjes së ndikimit të drejtë në vendosjen e prioriteteve dhe rezultateve të zhvillimit për gratë dhe burrat. Barazia përfshin sigurimin që perceptimeve, interesave, nevojave dhe prioriteteve të grave dhe burrave (të cilat mund të jenë shumë të ndryshme për shkak të roleve dhe përgjegjësi të ndryshme të grave dhe burrave) do t'u jepet peshë e barabartë në planifikim dhe vendimmarrje...⁴

Barazia gjinore gjithashtu mund të kuptohet si “mungesa e diskriminimit në bazë të seksit të personit sa i përket mundësive, shpërndarjes së resurseve ose përfitimeve, ose qasjes në shërbime”.⁵ Arritja e barazisë gjinore përfshin detyrimin pozitiv për t'i transformuar raportet e pabarabarta të pushtetit; për t'i adresuar shkaqet dhe strukturat prapa pabarazisë gjinore, duke përfshirë normat diskriminuese, paragjykimet dhe stereotipat; dhe për t'i transformuar institucionet që e përjetësojnë diskriminimin dhe pabarazinë.

Në kontekstin e sektorit të inteligjencës, barazia gjinore do të thotë që gratë dhe burrat do të duhej të kenë mundësi të barabarta për të marrë pjesë në shërbimet e inteligjencës, të gëzojnë mbrojtje dhe promovim të barabartë të të drejtave të tyre, dhe adresim të barabartë të nevojave të tyre.

Integrimi i perspektivës gjinore

Strategjitë kryesore për të arritur barazinë gjinore në politikat ndërkombëtare, kombëtare dhe institucionale janë njësimi i çështjeve gjinore/integrimi i perspektivës gjinore dhe analiza gjinore.

“Njësimi i çështjeve gjinore” (ose “njësimi i perspektivës gjinore”) është procesi i *vlerësimit të implikimeve* për gratë dhe burrat të çdo veprimi të planifikuar, pavarësisht nëse kemi të bëjmë me zhvillim të politikave, reforma legjislative, ristrukturim të institucioneve, trajnime apo programe të tjera. Është një strategji me anë të së cilës preokupimet dhe përvojat e grave, si dhe ato të burrave, bëhen dimension integral për modelimin, implementimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe të mos përjetësohet pabarazia. Kështu, qëllimi përfundimtar i njësimi të çështjeve gjinore është që të arrihet barazia gjinore.⁶

Në ditët e sotme, shprehja *perspektiva gjinore* kuptohet më gjerësisht sesa si përqendrim vetëm te burrat dhe gratë. UN Women shpjegon “perspektivën gjinore” si:

... mënyrë e vështrimit apo e analizimit me anë të së cilës mund të shihet ndikimin që ka gjinia në mundësitë, rolet shoqërore dhe ndërveprimet e njerëzve. Kjo mënyrë e vështrimit është ajo që ia bën të mundur individit të kryejë analiza gjinore dhe më pas të njësorë perspektivën gjinore në çdo program, politikë ose organizatë të propozuar.⁷

Në këtë Paketë të Moduleve, “perspektiva gjinore” i referohet vështrimit dhe analizimit të ndikimit të roleve gjinore, stereotipave gjinorë dhe strukturave gjinore të pushtetit në shoqëri dhe institucione, përfshirë orientimin seksual, identitetin gjinor dhe shprehjen gjinore. Integrimi i perspektivës gjinore përfshin angazhimin me vetëdije rreth shqyrtimit si ndikon gjinia në mundësitë, rolet shoqërore dhe ndërveprimet e njerëzve. Për më tepër, Paketa e Moduleve përdor shprehjen “integrimi i perspektivës gjinore” në vend të shprehjes nga viti 1972 “njësimi i perspektivës gjinore” për të theksuar se perspektiva gjinore kërkon më shumë sesa vetëm “vlerësim të implikimeve” - ajo kërkon gjithashtu që të ndërmerren veprime në përputhje me rrethanat.

2.2 Perspektiva gjinore forcon produktet e inteligjencës

Aplikimi i një kuptimi për rolet gjinore, stereotipat gjinorë dhe strukturat gjinore të pushtetit në shoqëri dhe institucione mund ta përmirësojë mbledhjen e inteligjencës dhe analizën e inteligjencës. Identiteti, dhe veçanërisht identiteti gjinor, luan rol të rëndësishëm në dinamikën e marrëdhënieve dhe në dinamikën e pabarazisë, dhe ushqen mënyrën se si ne e shohim dhe e kuptojmë njëri-tjetrin, si në nivelin individual, ashtu edhe në atë shtetëror.⁸ Integrimi i konsideratave gjinore në kornizat analitike do të thotë të vështrosh më për së afërmi marrëdhëniet ndërmjet burrave dhe grave dhe rolet e tyre përkatëse në kontekstin e veçantë. Analiza gjinore ndihmon shërbimet e inteligjencës të kuptojnë më mirë modelet përkatëse të pjesëmarrjes që i kanë në shoqëri gratë, burrat dhe identitetet e tjera gjinore. Si e tillë, analiza gjinore është veçanërisht e dobishme për shërbimet e inteligjencës për të kuptuar marrëdhëniet shoqërore dhe rrjetet shoqërore, dhe si realizohet qasja dhe si ndahen ose nuk ndahen brenda komunitetit resurset, përgjegjësia dhe pushteti. Korniza 2, ku shtjelohet perspektiva gjinore për ekstremizmin e dhunshëm, e ilustron këtë.* Aplikimi i prizmit gjinor në mbledhjen dhe analizën e informacionit lejon shpërfaqjen e shenjave të jostabilitetit që potencialisht mund të mos jenë vënë re.

Përkundrazi, nëse paragjykimet gjinore - si paragjykimet e tjera - përdoren në analizën e inteligjencës dhe përgjigjet e sigurisë të ndërmarra si rezultat i analizës së tillë, kjo mund të çojë në opsione përgjigjeje që përjetësojnë praktikën diskriminuese ndaj grave dhe grupeve të tjera, përfshirë personat LGBTI. Integrimi i perspektive gjinore në produktet e inteligjencës gjithashtu mund të prishë paragjykimet sistemore sa i përket reagimeve me theks ushtarak dhe të sigurisë ndaj sfidave të sigurisë kombëtare dhe të politikës së jashtme, dhe mund të ofrojë kuptim më të mirë të rreziqeve dhe cenueshmërive me të cilat përballlet shoqëria.

* Shih gjithashtu në këtë Paketë të Moduleve, Kumtesën e Politikave “Çështjet Gjinore, Parandalimi i Ekstremizmit të Dhunshëm dhe Kundërvënja ndaj Terrorizmit”.

Korniza 2: Integrimi i perspektivës gjinore në produktet e inteligjencës: rasti i ekstremizmit të dhunshëm

Një fushë ku është bërë përparim në integrimin e perspektivës gjinore në analizën e inteligjencës është në kuptimin dhe parandalimin e ekstremizmit të dhunshëm dhe radikalizmit që çon në terrorizëm. Gjinia është gjetur të jetë forcë kryesore shtytëse psikologjike prapa sjelljes së dhunshme ekstremiste dhe krimeve të urrejtjes. Përpjekjet për të adresuar dhe parandaluar sjelljen e tillë kërkojnë metoda të ndërhyrjes me bazë gjinore (Weilnböck, 2014).

Studimi Global i OKB-së për implementimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së gjeti se “midis feve dhe rajoneve, emëruesi i përbashkët që e ndajnë grupet ekstremiste është se në secilin rast, avancimi i tyre është shoqëruar me sulme mbi të drejtat e grave dhe vajzave - të drejtat për arsimim, për jetë publike dhe për të vendosur vetë për trupin e tyre” (UN Women, 2015: 16). Studimi Global shquan shembuj nga ekstremizmi hebraik, i krishterë, budist dhe hindu për të theksuar se treguesi gjinor prek të gjitha grupet fetare dhe duhet të përbëjë shtyllë kryesore në kuptimin tonë të ekstremizmit. Një studim mbi parandalimin e ekstremizmit të dhunshëm në Indonezi avokon për përdorimin e analizave gjinore për paralajmërimin e hershëm, meqë shenjat paralajmëruese specifike gjinore ishin vërejtur në jetën e përditshme dhe ishin tregues të hershëm kritikë të fundamentalizmit dhe sjelljes dhe dhunës ekstremiste. Punimi kërkimor identifikoi katër shenja paralajmëruese: përdorimi ndryshues i hixhabit; kufizimet në lëvizjen e grave dhe ekskluziviteti i xhamive; emërtimi shoqëror dhe “krimet e urrejtjes”; dhe kërcënimet ose aktet e DhBGj (True and Eddyono, 2017).

Duke kuptuar se si gjinia ndikon në sjelljen e dhunshme ekstremiste, shërbimet e inteligjencës mund të jenë më të vetëdijshme për tendencat drejt rritjes së ekstremizmit të dhunshëm dhe radikalizmit që çon në terrorizëm. Ato mund të vërejnë modelet e ndërveprimit ndërmjet grupeve brenda rrjeteve, dhe të përgatisin strategji ndërhyrjeje që kanë si cak nevojat veçanërisht gjinore të individëve dhe komuniteteve. Një analizë gjinore e radikalizmit të dhunshëm dhe ekstremizmit të dhunshëm tregon se burrat dhe gratë tërhiqen dhe ndërveprojnë me radikalizmin e dhunshëm në mënyra të ndryshme. Të rinjtë joshen nga grupet e dhunshme ekstremiste për të përmbushur nevojat dhe identitetin e tyre të perceptuar si burra. Në veçanti, të rinjtë kërkojnë të luajnë rolet e përcaktuara shoqërore si fitues të bukës, bashkëshortë, baballarë dhe ofrues të përkujdesjes. Në shumë vende mungesa e mundësive ekonomike, pengesat për t'u martuar dhe mungesa e mundësive për të arritur statusin shoqëror ofrojnë terren pjellor për të tërhequr burra të zhgënjyer me anë të imazheve të vëllazërimit, qëllimit, familjes, komunitetit dhe respektit. Analiza gjinore i ofron shërbimeve të inteligjencës njohuri rreth motiveve shoqërore që i detyrojnë individët drejt grupeve të dhunshme ekstremiste dhe mund të japë njohuri kyçe për kalkulimin e riskut të individëve në rrethana specifike. Informacioni i tillë është i dobishëm për të identifikuar individët me risk të lartë, në mënyrë që të projektohen dhe implementohen ndërhyrje për t'iu kundërvënë ekstremizmit të dhunshëm dhe për të ndihmuar shërbimet e inteligjencës që të rekrutojnë burime. Kryerja e analizës gjinore të ekstremizmit të dhunshëm mund të ndihmojë në identifikimin e hapësirave në të cilat krijohen dhe forcohen maskulinitetet dhe shpërfaq shtigjet kritike drejt radikalizmit të dhunshëm.

Kushtet specifike të favorshme për radikalizmin e dhunshëm të grave mund të përfshijnë pabarazinë dhe diskriminimin në bazë gjinore, dhunën ndaj grave, mungesën e mundësive arsimore dhe ekonomike dhe mungesën e mundësive që gratë të ushtrojnë të drejtat e tyre civile dhe politike dhe të angazhohen në procesin politik duke përdorur mjete të ligjshme dhe jo të dhunshme (Sekretariati i OSBE-së, 2013). Aplikimi i stereotipave gjinorë nga shërbimet e inteligjencës ka çuar në dështime në njohjen e kërcënimeve që vijnë nga gratë, dhe së këndejmi shërbimet e inteligjencës nuk kanë arritur të prishin rekrutimin dhe financimin e rrjeteve të drejtura nga gratë. Në fakt, imazhi i gruas paqësore është përdorur nga grupet terroriste për të rekrutuar gra dhe për të pretenduar se kanë karakter të pafajshëm dhe jo të dhunshëm duke theksuar përfshirjen e grave në organizatat e tyre.

Një kuptim më i mirë i radikalizmit terrorist do të përfitonte gjithashtu nga ndërveprimi i zgjeruar ndërmjet agjencive të inteligjencës dhe autoriteteve publike në fusha të tjera, siç janë shërbimet arsimore, shëndetësia dhe shërbimet sociale, në nivelin kombëtar dhe lokal,

nëpërmjet për shembull, forumeve ndërinstitucionale për të gërshtuar ekspertizën, për të forcuar shkëmbimin e informacionit dhe për të ngritur vetëdijen dhe njohuritë si për çështjet gjinore ashtu edhe për sigurinë në radhët e të gjithë hisedarëve. Përveç kësaj, shërbimet e inteligjencës mund të avancojnë integrimin e perspektivës gjinore duke ndërtuar marrëdhënie me organizatat e grave. Shërbimet e inteligjencës do të duhej të identifikojnë mbrojtësit kryesorë të të drejtave të grave dhe organizatat e grave, dhe kapacitetet dhe nevojat e tyre, në mënyrë që të diversifikojnë partneritetet dhe t'i japin prioritet angazhimit me organizatat bazë dhe udhëheqësit (Sekretariati i OSBE-së, 2013).

Nëse shërbimet e inteligjencës e integrojnë perspektivën gjinore, ato do të kenë një kuptim më të mirë të roleve të grave në grupet ekstremiste terroriste dhe të dhunshme dhe do të jenë në gjendje të zhvillojnë ndërhyrje më efektive për të adresuar rolet e ndryshme të grave në grupet e tilla. Për shembull, përgjigjja fillestare e qeverive në Evropë ndaj luftëtarëve terroristë që ktheheshin nga Siria dhe Iraku ishte ndjekja penale vetëm për burrat: gratë u perceptuan se kishin marrë role më pak aktive në konflikte dhe në përgjithësi nuk u ndoqën penalisht (Heinke et al., 2018). Mirëpo, pas sulmit të vitit 2014 në Muzeun Hebraik në Bruksel dhe sulmit të vitit 2015 në Paris, ndjekja penale e të kthyerve u bë më sistematike, dhe përfshiu gratë e kthyer duke njohur kështu kontributet e tyre aktive në terrorizëm.

Burimet: H. Weïnböck (2014) "Rehabilitating perpetrators of violent extremism and hate crime: The importance of gender-based approaches and the limits of online interventions", London: Open Democracy; 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; J. True and S. Eddyono (2017) "Preventing violent extremism: Gender perspectives and women's roles", Melbourne, Vic.: Monash University; OSCE Secretariat (2013) "Women and terrorist radicalization: Final report", OSCE/ODIHR Expert Roundtables, Vienna: OSCE; D. H. Heinke, D. Malet, S. Minks, J. Raudszus, B. van Ginkel, T. Renard and R. Coolsaet (2018) "Returnees: Who are they, why are they (not) coming back and how should we deal with them? Assessing policies on returning foreign terrorist fighters in Belgium, Germany and the Netherlands", Brussels: Egmont Institute.

2.3 Barazia gjinore lejon organizatat e inteligjencës të mobilizojnë përfitimet nga diversiteti i forcës së punës

Në shumë shërbime të inteligjencës, gratë kanë tendencë të kufizohen në role administrative, të resurseve njerëzore dhe role sekretarie; në role operative, drejtuese dhe vendimmarrëse mbizotërojnë burrat. Në disa raste, rregulloret institucionale kanë parandaluar dërgimin me detyrë për gratë, veçanërisht jashtë shtetit dhe ndërsa janë në marrëdhënie bashkëshortore. Për më tepër, shërbimet e inteligjencës kanë tendenca problematike me kulturën organizative të stilit "klubi i djelmoshave" ku ka shkallë të lartë të përdorimit të gjuhës diskriminuese, komente të fëlliqura, dhe ngacmime verbale dhe seksuale që përjetojnë nga gratë dhe pakicat racore ose etnike. Kjo është përkundër faktit se në kohë konflikti, gratë shpesh janë përfshirë në mënyrë aktive në operacionet e inteligjencës. Gjatë Luftës së Dytë Botërore, Mbretëria e Bashkuar përdori spiunë femra për t'u infiltruar në Evropën e kontrolluar nga nazistët, meqë gratë mund të kalonin kufijtë më lehtë. Në okupimin e Irlandës Veriore dhe Palestinës, Mbretëria e Bashkuar dhe Izraeli kanë përdorur ekipe mashkull-femër për vëzhgim dhe operacione të tjera të fshehta, duke parë se këto çifte ishin më pak të vërejtura. Në disa vende, gratë në sektorin e inteligjencës kanë qenë në gjendje të luftojnë për rritjen e barazisë në punësim, të thyjnë tavanet e qelqta dhe të kapërcejnë rolet e supozuara shoqërore dhe gjinore. Për shembull, në SHBA, në MB dhe në Izrael, gratë kanë mbajtur role të larta drejtuese brenda shërbimeve të inteligjencës. Për më tepër, në shumë kontekste gratë janë të përfshira në mbikëqyrjen e shërbimeve të inteligjencës, veçanërisht përmes komisioneve parlamentare.

Për personat LGBTI, sfidat në realizimin e barazisë në punësim dhe kapërcimin e homofobisë dhe/ose transfobisë brenda sektorit të inteligjencës mbeten të ndjeshme. Në shumë shoqëri, qëndrimet homofobike nënkuptojnë se homoseksualizmi mund të përdoret për qëllime zhvatjeje dhe mund ta rrezikojë individin. Përshtatshmërisht, shërbimet e inteligjencës në përgjithësi kanë qenë të njëanshme kundër punësimit dhe dërgimit me detyrë të personave LGBTI, duke e perceptuar nivelin e riskut si të lartë. Për shembull, në SHBA, në vitin 1953, Presidenti Eisenhower nënshkroi një urdhër ekzekutiv për të rishikuar lejet e sigurisë, ku përfshihej hapësirë për trajtimin e personave homoseksualë si punonjës të shërbimit publik me risk të lartë. Kjo bëri që rreth 10,000 burra dhe gra të humbnin vendin e tyre të punës.⁹ Deri në vitin 1994, orientimi seksual ishte përdorur si arsye për t'i mohuar lejen e sigurisë një individit në SHBA. Në rreth 73 vende ka akoma ligje që kriminalizojnë homoseksualitetin¹⁰ dhe shkurtojnë në mënyrë aktive të drejtat e personave LGBTI për të marrë pjesë në sektorin publik, përfshirë shërbimet e inteligjencës.

Burrat dhe gratë me kualifikime dhe përvojë formojnë bërthamën e forcës së punës në çdo sektor të inteligjencës. Efektiviteti i shërbimit të inteligjencës do të varet nga ajo se sa mirë do të mund t'i shfrytëzojë ai shërbim aftësitë dhe shkathtësitë e veçanta të të gjithë punonjësve, pa diskriminim. Më konkretisht, mirëmbajtja e *diversitetit* të forcës së punës është thelbësore për funksionimin efektiv të shërbimeve të inteligjencës (për shembuj të shërbimeve të inteligjencës që e kanë njohur këtë, shih Kornizat 3, 4 dhe 12). Masat për promovimin e barazisë gjinore brenda një institucioni janë të domosdoshme për të arritur diversitetin.

Korniza 3: Njohja e nevojës për fuqi të ndryshme punëtore në bashkësinë e inteligjencës në Zelandën e Re

Bashkësia e inteligjencës në Zelandën e Re pranon se ka nevojë për “individë të talentuar dhe të larmishëm me gamë të gjerë aftësish për të luftuar kërcënimet me të cilat përballemi ... nëse flasim gjithmonë me vetëm një pjesë të komunitetit, do të jetë sfiduesë t'i arrijmë objektivat tona për rritje dhe ta shtojmë diversitetin. Kjo nga ana tjetër kufizon zhvlerësimin tonë operativ dhe kapacitetet tona të sigurisë dhe inteligjencës.” Strategjia për Diversitet dhe Gjithëpërfshirje e Byrosë së Sigurisë së Komunikimeve dhe e Shërbimit të Inteligjencës së Sigurisë (2017-2020) e sheh diversitetin si linjë të parë të mbrojtjes. Strategjia argumenton për avancim të diversitetit gjinor dhe etnik duke u bazuar në sa vijon:

- ✦ performanca - aftësia për të kryer punë do të përmirësohet
- ✦ rekrutimi dhe ruajtja - një grup më i gjerë kandidatësh është në dispozicion dhe stafi i mirë ruhet
- ✦ novacioni - perspektivat e reja ofrojnë ide të reja
- ✦ njohuritë - diversiteti rrit kuptueshmërinë e kulturave të tjera
- ✦ besimi - bashkësia e inteligjencës duhet të pasqyrojë shoqërinë e Zelandës së Re në mënyrë që të rritet besimi.

Masat për t'i bërë diversitetin dhe gjithëpërfshirjen vlera të forta brenda organizatës përfshijnë programe të caktuara trajnimi, trajnime mbi paragjykimin pavetëdije për të gjithë menaxherët dhe politika fleksibile të punës.

Burimi: Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service, Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020.

Për të mobilizuar pikat e forta operative dhe organizative të diversitetit dhe barazisë gjinore, shërbimet e inteligjencës duhet të kërkojnë diversitet në rekrutimin e tyre, të krijojnë mjedis pune që mbështet dhe nxit diversitetin, dhe të kapërcejnë stereotipat negativë gjinorë që ruajnë tavanet e qelqta. Megjithatë, nuk do të duhej të supozohet se rekrutimi i më shumë grave do të rezultojë medoemos në më shumë politika dhe praktika të *përgjegjshme gjinore*. Masat plotësuese, të diskutuara në pjesën 4, janë të nevojshme për të siguruar që shërbimet e inteligjencës lidhen me mbrojtjen e të drejtave të njeriut, përfshirë barazinë gjinore.

Korniza 4: Zotimi organizativ për gjithëpërfshirje nga Zyra e Vlerësimeve Kombëtare në Australi

“Zotimi për Diversitet” i Zyrës së Vlerësimeve Kombëtare (ONA) në Australi përfshin zotimet e mëposhtme.

- ✦ ONA duhet të ndërtojë një forcë të punës që pasqyron larminë e shoqërisë sonë. Të gjithë menaxherët e lartë duhet të jenë kampionë të diversitetit.
- ✦ ONA do të përqafojë diversitetin në të gjitha fazat e ciklit të punësimit. Strategjia jonë do të promovojë diversitetin në rekrutim dhe promovim, trajnim dhe zhvillim të karrierës, menaxhim të performancës dhe qasje në aranzhime fleksibile të punës.
- ✦ Ne do të kultivojmë kulturë gjithëpërfshirëse në vendin e punës që forcon bashkëpunimin ndërmjet analistëve, studiuesve, stafit administrativ dhe stafit tonë drejtues.
- ✦ Diversiteti do të forcojë të gjitha aspektet e organizatës sonë: nga rolet tona të qenësishme kërkimore dhe të koordinimit, deri te rreptësia analitike mbi të cilën bazohen gjykimet tona.

Burimi: ONA (2015) “ONA Diversity Action Plan 2015–2018”, Canberra: Australian Government.

2.4 Shërbimet e inteligjencës duhet të parandalojnë diskriminimin në bazë të seksit ose orientimit seksual

Shërbimet e inteligjencës janë pjesë e sektorit publik, dhe si të tilla, për to do të duhej të vlejnjë të njëjtat standarde si për pjesët e tjera të qeverisë, duke përfshirë edhe për barazinë gjinore. Kjo do të thotë që shërbimet e inteligjencës do të duhej të kenë detyrime sipas ligjeve kombëtare lidhur me diskriminimin në bazë të seksit, orientimit seksual ose identitetit gjinor, dhe në fund të fundit sipas kornizave ligjore ndërkombëtare që ndalojnë diskriminimin dhe kërkojnë masa detyruese për kapërcimin e diskriminimit.

Nën pjesët e mëposhtme paraqesin disa nga instrumentet kryesore ligjore në nivel ndërkombëtar dhe rajonal.*

Kornizat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut

Një nga traktatet e para kryesore ndërkombëtare që njohin barazinë gjinore, etnike dhe racore ishte Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (ICCPR), i adoptuar nga Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, në dhjetor të vitit 1966. ICCPR përmban zotime për disa të drejta të rëndësishme që mund t'i shkelin shërbimet e inteligjencës, duke përfshirë të drejtën e privatësisë, të drejtën e jetës dhe lirisë nga tortura, lirinë nga arrestimi dhe ndalimi arbitrar, të drejtën për gjykim të drejtë dhe barazi para ligjit, dhe ndalimin e propagandës për luftë (nenet 6–27).

ICCPR mishëron të drejtat e të gjithë njerëzve për mosdiskriminim dhe barazi para ligjit. Shërbimet e inteligjencës do të duhej të mbahen llogaridhënëse për detyrimet e shtetit lidhur me të drejtat civile dhe politike. Dy nene janë veçanërisht të rëndësishme për detyrimet e sektorit të inteligjencës për të mos diskriminuar në bazë të seksit, gjinisë ose orientimit seksual.

- ✦ Neni 2 (1) përcakton parimin e mosdiskriminimit - “Çdo shtet palë i këtij Pakti zotohet të respektojë dhe t'u sigurojë të gjithë individëve që ndodhen në territorin e tij dhe që varen nga juridiksioni i tij, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo status tjetër.”
- ✦ Neni 26 përcakton parimin e barazisë - “Të gjithë personat janë të barabartë përpara ligjit dhe kanë të drejtë për mbrojtje të barabartë nga ligji pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji ndalon çdo lloj diskriminimi dhe garanton për të gjithë personat mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi, si për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik ose çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo statusi tjetër.”

* Një përmbledhje më e hollësishme e ligjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare dhe rajonale që lidhen me barazinë gjinore mund të gjenden te Moduli 4, “Drejtësia dhe Çështjet Gjinore”. Një përmbledhje e instrumenteve ligjore ndërkombëtare dhe rajonale është botuar në internet si pjesë e kësaj Pakete të Moduleve.

Më tej, nenet 2–5 detyrojnë palët t'i japin efekt të drejtave të njohura në ICCPR në legjislacionin kombëtar, të ofrojnë mjete juridike efektive për çdo shkelje të këtyre të drejtave dhe të njohin të drejtat “pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo status tjetër.” Ndonëse ICCPR nuk i referohet në mënyrë specifike orientimit seksual, organet e OKB-së kanë gjetur se detyrimet sipas ICCPR përfshijnë detyrimin për të parandaluar diskriminimin në bazë të orientimit seksual.¹¹ Këto dispozita krijojnë domosdoshmërinë për shërbimet e inteligjencës për të siguruar barazinë gjinore në politikatat dhe procedurat e resurseve njerëzore, si dhe në proceset dhe operacionet e tyre, për të siguruar që ligjet të cilat ata duhet t'i ndjekin aplikohen në mënyrë të barabartë dhe të gjithë njerëzit kanë mundësi për qasje në masat mbrojtëse ligjore për të parandaluar abuzimet nga shërbimet e inteligjencës.

Më 1979, Asambleja e Përgjithshme e OKB-së adoptoi Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) për të promovuar barazinë gjinore në mënyrë eksplicite dhe për të siguruar të drejtat e grave në ligj. CEDAW krijon detyrime për të siguruar pjesëmarrjen e plotë të grave në sferat shoqërore, politike, kulturore dhe ekonomike. Neni 2 përmban detyrimin për të mishëruar barazinë gjinore në legjislacionin e vendit, për të shfuqizuar të gjitha dispozitat diskriminuese ligjore dhe për të nxjerrë dispozita të reja për mbrojtje kundër diskriminimit ndaj grave. Shtetet që ratifikojnë CEDAW gjithashtu duhet të krijojnë tribunale dhe institucione publike për të garantuar mbrojtje efektive të grave kundër diskriminimit dhe të ndërmarrin hapa për të eliminuar të gjitha format e diskriminimit që praktikohen kundër grave nga individët, organizatat dhe ndërmarrjet. Neni 5 kërkon nga shtetet palë të zhdukun paragjykimet që mbështeten në idenë e inferioritetit/superioritetit të njërit apo të tjetrit seks, ose në stereotipat e roleve për burrat dhe gratë. Neni 10 i detyron palët të sigurojnë që mundësitë e arsimit dhe qasja në bursa të ofrohen në mënyrë të barabartë, me vëmendje të veçantë për normat e braktisjes së shkollës në radhët e femrave. Në përputhje me këto detyrime, shërbimet e inteligjencës do të duhej të sigurojnë që politikatat rregulluese dhe të brendshme kundërshtojnë në mënyrë eksplicite diskriminimin në bazë të gjinisë dhe që janë krijuar mekanizma dhe procese efektive për të kapërcyer paragjykimet institucionale gjinore, duke përfshirë çdo pengesë për qasje në trajnime dhe në avancim.

Kornizat rajonale për të drejtat e njeriut

Një varg ligjesh dhe instrumentesh rajonale i detyrojnë shtetet të promovojnë mosdiskriminimin dhe barazinë gjinore. Ashtu si edhe zotimet globale për të drejtat e njeriut, këto vlejnë për të gjitha autoritetet dhe shërbimet publike, përfshirë sektorin e inteligjencës. Më poshtë janë disa instrumente kryesore rajonale.

- ♦ Protokolli i Kartës Afrikane të të Drejtave të Njeriut dhe të Popujve për të Drejtat e Grave në Afrikë (2003). I njohur si Protokolli i Maputos, ai ka për qëllim të luftojë të gjitha format e diskriminimit ndaj grave duke siguruar që shtetet afrikane *ndër të tjera*:
 - adoptojnë dhe implementojnë në mënyrë efektive masa rregulluese për të ndaluar dhe frenuar të gjitha format e diskriminimit,
 - integrojnë perspektivën gjinore në vendimet, programet dhe aktivitetet e politikave,
 - ndërmarrin veprime korrigjuese dhe pozitive në ato fusha ku vazhdon të ekzistojë diskriminimi ndaj grave në ligj dhe në fakt,
 - adresojnë stereotipat negativë gjinorë dhe kapërcejnë paragjykimet gjinore që ndikojnë negativisht në përparimin e grave dhe arritjen e barazisë gjinore.

Gjithashtu, në Afrikë janë relevante edhe Deklarata për Çështjet Gjinore dhe Zhvillimin (1997) dhe Protokolli për Çështjet Gjinore dhe Zhvillimin (2008) të Komunitetit për Zhvillim të Afrikës Jugore.

- ♦ Organizata e Grave Arabe e Lidhjes së Shteteve Arabe “Strategjia Arabe për Luftimin e Dhunës ndaj Grave 2011-2020”.
- ♦ Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (1950) dhe Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftimin e Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje (2011) (e njohur edhe si Konventa e Stambollit). Konventa e Stambollit ka për qëllim parandalimin e dhunës ndaj grave, mbrojtjen e viktimave dhe kapërcimin e çështjes së mosndëshkimit të kryesve. Për agjencitë e inteligjencës, ajo krijon imperativin për të siguruar që

detyrimet e konfidencialitetit që vlejné për stafin e tyre nuk e pengojné raportimin e dhunës ndaj grave tek autoritetet kompetente.

- ◆ Direktiva 2012/29/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit të Bashkimit Evropian (2012) që përcakton standardet minimale për të drejtat, mbështetjen dhe mbrojtjen e viktimave të krimit (Direktiva për të Drejtat e Viktimave).
- ◆ Konventa Ndër-Amerikane e Organizatës së Shteteve Amerikane për Parandalimin, Ndëshkimin dhe Zhdukjen e Dhunës ndaj Grave (1994).
- ◆ Plani i Veprimit i OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjinore ofron kornizën kryesore të organizatës për aktivitete të barazisë gjinore dhe cakton përgjegjësi dhe detyra për Sekretariatin e Organizatës, institucionet dhe operacionet në terren, si dhe për Shtetet pjesëmarrëse. Këtu përfshihet:
 - sigurimi që të gjitha politikat, programet dhe aktivitetet e OSBE-së janë të njësuar për çështjet gjinore,
 - ofrimi i mjeteve dhe trajnimeve rreth njësitit të çështjeve gjinore për pjesëtarët e stafit,
 - zhvillimi i një mjedisi të punës dhe kulture menaxhimi që është profesionale dhe me ndjeshmëri ndaj çështjeve gjinore,
 - rritja e përfaqësimit të menaxherëve femra në pozitat më të larta,
 - mbështetja e përpjekjeve të shteteve pjesëmarrëse për arritjen e barazisë gjinore,
 - vendosja e prioriteteve specifike për promovimin e të drejtave të grave,
 - theksimi dhe promovimi i rolit të grave në parandalimin e konflikteve dhe proceset e rindërtimit të paqes,
 - monitorimi dhe vlerësimi i progresit në implementimin e Planit të Veprimit për Promovimin e Barazisë Gjinore - Sekretari i Përgjithshëm i OSBE-së paraqet raport progresi në Këshillin e Përhershëm çdo vit.

Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së kanë adoptuar gjithashtu tre vendime të Këshillit Ministror për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave, dy prej të cilëve i referohen roleve të personelit të sektorit të sigurisë.¹²

2.5 Shërbimet e inteligjencës mund të kontribuojnë në arritjen e Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria

Në vitin 2000 u bë kthesë rrënjësore me adoptimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara. Rezoluta njohu që gratë dhe burrat kanë përvoja të ndryshme në konflikt, nevoja të ndryshme pas konfliktit, këndvështrime të ndryshme mbi shkaqet dhe rezultatet e konfliktit dhe sjellin kontribute të ndryshme për procesin e ndërtimit të paqes. Më pas, Këshilli i Sigurimit i OKB-së adoptoi, në kohën e shkrimit të këtij Moduli, edhe nëntë rezoluta të tjera që adresojnë gratë dhe konfliktin, që së bashku përbëjnë Agjendën Gratë, Paqja dhe Siguria. Synimet e Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria janë:

- ◆ promovimi i barazisë gjinore dhe forcimi i pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje në të gjitha aspektet e parandalimit të konfliktit, proceseve të paqes, operacioneve të paqes dhe ndërtimit të paqes,
- ◆ përmirësimi i mbrojtjes së grave në mjediset e prekura nga konflikti dhe dhënia fund dhunës seksuale të lidhur me konfliktin dhe mosndëshkimit për këto krime,
- ◆ sigurimi që angazhimi ndërkombëtar në mjediset e prekura nga konflikti adreson nevojat specifike të grave dhe përmirëson mbrojtjen e të drejtave të grave.

Agjenda Gratë, Paqja dhe Siguria thekson se barazia gjinore ka rëndësi kritike për parandalimin e konflikteve dhe përpjekjet për të ruajtur paqen dhe sigurinë ndërkombëtare. Për më tepër, ajo thekson rëndësinë e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë të grave në sektorin e sigurisë, dhe në vendimmarrjen për çështjet e paqes dhe sigurisë.*

Duke pasur parasysh që sektori i inteligjencës luan role thelbësore të sigurisë kombëtare, ai duhet të jetë pjesë e përpjekjeve për të implementuar zotimet e bëra sipas Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria. Qeveritë do të duhej ta përfshijnë sektorin e inteligjencës si pjesë e planeve kombëtare të veprimit për Agjendën Gratë, Paqja dhe Siguria dhe proceset e ndërlidhura të monitorimit dhe raportimit. Agjenda Gratë, Paqja dhe Siguria është e rëndësishme për shërbimet e inteligjencës në (të paktën) dy mënyra kyçe: së pari, ajo kërkon përfshirjen e grave në shërbimet e sigurisë; dhe së dyti, ajo kërkon përdorimin e analizës gjinore për të kuptuar shtytësit e konflikteve, ndikimet, zgjidhjet dhe opsionet e rimëkëmbjes nga konfliktet. Në mënyrë të veçantë, Rezoluta 2242 e Këshillit të Sigurimit të OKB-së thekson nevojën për integrimin e gjinisë brenda kundër-terrorizmit dhe përpjekjeve për të luftuar ekstremizmin e dhunshëm, veçanërisht nëpërmjet integritet të perspektivës gjinore në vlerësime dhe raporte. Si e tillë, është veçanërisht e rëndësishme për inteligjencën. Shtetet anëtare nxiten “të kryejnë dhe të bëjnë kërkime dhe mbledhje të të dhënave me ndjeshmëri gjinore lidhur me shtytësit e radikalizmit për gratë, dhe ndikimet e strategjive kundër-terrorizmit në të drejtat e njeriut, të grave dhe në organizatat e grave, në mënyrë që të zhvillojnë përgjigje në formë të politikave dhe programimit të caktuar dhe të bazuar në evidenca.”¹³

Pa angazhimin aktiv të grave në sektorin e inteligjencës dhe aftësinë e shërbimeve të inteligjencës për të kryer analiza gjinore dhe për të integruar perspektivën gjinore, nuk ka gjasa që të mund të arrihen plotësisht synimet e Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria. Shërbimet e inteligjencës dhe organet e tyre mbikëqyrëse do të duhej të përqendrohen në barazinë gjinore, edhe si mjet për të kapërcyer diskriminimin, edhe si mjet për të kontribuar në rezultatet e tjera të paqes dhe sigurisë.

2.6 Shërbimet e inteligjencës mund të kontribuojnë në arritjen e Agjendës 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm

Agjenda e vitit 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm është thirrje për veprim transformues nga të gjitha vendet për të arritur paqe dhe prosperitet për të gjithë njerëzit dhe për ta mbrojtur planetin. E adoptuar nga të gjitha shtetet anëtare të OKB-së në shtator 2015, ajo identifikon 17 Objektiva për Zhvillim të Qëndrueshëm (OZhQ) që janë të ndërlidhura dhe kanë 169 caqe dhe 232 tregues. OZhQ-të adresojnë sfidat globale në lidhje me varfërinë, pabarazinë gjinore, klimën, degradimin e mjedisit, padrejtësinë dhe dhunën. OZhQ-të, veçanërisht OZhQ 5, e njohin barazinë gjinore si themel të domosdoshëm për një botë paqësore, të prosperuar dhe të qëndrueshme, dhe për më tepër që barazia gjinore është thelbësore për të arritur OZhQ 16, për të ofruar qasje në drejtësi për të gjithë dhe për të ndërtuar institucione efektive, llogaridhënëse dhe gjithëpërfshirëse.[^]

Shërbimet e inteligjencës do të duhej të mbahen llogaridhënëse për kontributin e tyre në realizimin e OZhQ-ve, ashtu siç janë agjencitë e tjera qeveritare. Pjesë nga Agjenda për Zhvillim të Qëndrueshëm mund të përdoren nga politikbërësit, ligjvënësit dhe aktivistët nga shoqëria civile për të rritur transparencën, llogaridhënien dhe legjitimitetin e shërbimeve të inteligjencës. Agjenda për Zhvillim të Qëndrueshëm gjithashtu mund të udhëzojë përpjekjet për të integruar perspektivën gjinore në inteligjencë. Treguesit e lidhur me OZhQ-të do të duhej të aplikohen në shërbimet e inteligjencës për të përcjellë progresin e tyre në promovimin e barazisë gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore. Kjo do të matë nëse shërbimet e inteligjencës kanë, për shembull:

- ♦ zotime eksplicite në politika dhe rregullore që e detyrojnë sektorin e inteligjencës ndaj zotimeve për të drejtat e njeriut, përfshirë barazinë gjinore, dhe mundësojnë mbikëqyrje efektive të pavarur të shërbimeve të inteligjencës,
- ♦ korniza ligjore që promovojnë, zbatojnë dhe monitorojnë barazinë dhe mosdiskriminimin në bazë të seksit në sektorin e inteligjencës,

* Shih gjithashtu në këtë Paketë të Moduleve, Kumtesa e Politikave “Agjenda Gratë, Paqja dhe Siguria nga Prizmi i Menaxhimit të Sektorit të Sigurisë”.

Vendimi nr. 14/05 i OSBE-së për “Gratë në parandalimin e konflikteve, menaxhimin e krizave dhe rehabilitimin pas konfliktit” (2005) ofron kornizën për OSBE-në dhe Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së në implementimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurisë të OKB-së (shih shënimin 12 në faqe 15).

[^] Për hollësi të mëtejshme, shih Kumtesën e Politikave “Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm, Sektori i Sigurisë dhe Barazia Gjinore”.

- ♦ përfaqësim të barabartë të grave, përfshirë në pozitat drejtuese, në agjencitë e inteligjencës dhe organet e mbikëqyrjes së inteligjencës, përfshirë në parlament,*
- ♦ zotime dhe procese për qasjen në informacion që marrin parasysh mënyrat e ndryshme në të cilat burrat dhe gratë i qasen informacionit,
- ♦ mekanizma për monitorimin dhe trajtimin e pretendimeve kundër shërbimeve të inteligjencës për abuzime të të drejtave të njeriut që identifikojnë praktikatat e DhBGj-së dhe diskriminim ndaj personave LGBTI.

* Për udhëzime më të hollësishme se si të arrihet një përfaqësim më i madh i grave në parlament dhe në proceset e mbikëqyrjes parlamentare, shih Moduli 7, "Mbikëqyrja Parlamentare e Sektorit të Sigurisë dhe Çështjet Gjinore".

Fusnotat

1. OECD DAC (2007) *Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice*, Paris: OECD, p. 140.
2. H. Born and A. Wills (eds) (2012) *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Geneva: DCAF, p. 6.
3. Përshtatur nga UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accessed 6 September 2019).
4. UN OSAGI (2001) *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*, New York: UN.
5. WHO (2002) "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO", Geneva: WHO.
6. Këshilli Ekonomik dhe Shoqëror i OKB-së, *Rezoluta 1997/2 e Këshillit Ekonomik dhe Shoqëror të OKB-së: Konkluzionet e Dakorduara*, 18 korrik 1997, 1997/2.
7. UN Women, shënimi 5 më lart.
8. M. Conway (2017) "The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Issue 2, London: UNA UK.
9. S. Harris (2015) "How the CIA came out of the closet", *The Daily Beast*, 31 August.
10. OHCHR (2013) "Statement by Ivan Simonovic, UN Assistant Secretary-General for Human Rights", presented at Conference on Human Rights, Sexual Orientation and Gender Identity, Oslo, 15–16 April 2013.
11. Për shembull, rezolutat e Këshillit për të Drejtat e Njeriut dhe të Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së të listuara në <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx> (qasur më 6 shtator 2019). Shih gjithashtu Council of the European Union (2013) "Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons", Luxembourg: Council of the European Union. Në vitin 1995 Asambleja Parlamentare e OSBE-së doli me Deklaratën e Otavës që i bëri thirrje Shteteve pjesëmarrëse "të sigurojnë që të gjithë personat që u përkasin segmenteve të ndryshme të popullsisë së tyre trajtohen me respekt dhe konsideratë të barabartë në kushtetutat, legjislacionin dhe administratën e tyre dhe se nuk ka nënshtirim, eksplicit ose të nënkuptuar, në bazë të ... orientimit seksual", Ottawa: OSCE.
12. Vendimet nr. 15/05, nr. 7/14 dhe nr. 4/18 të Këshillit Ministror të OSBE-së. Përveç kësaj, Vendimi nr. 14/05 i OSBE-së për "Gratë në parandalimin e konflikteve, menaxhimin e krizave dhe rehabilitimin pas konfliktit" (2005) ofron kornizën për OSBE-në dhe Shtetet pjesëmarrëse të saj për implementimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurisë të OKB-së. Vendimi përqendrohet në përfaqësimin e grave në parandalimin e konflikteve dhe proceset e rehabilitimit pas konfliktit, trajnimin dhe edukimin mbi të drejtat e grave dhe vajzave, dhe shkëmbimin e praktikave më të mira në lidhje me pjesëmarrjen e grave në nismat e paqes dhe vlerësimin e përpjekjeve për njësimin e çështjeve gjinore. Duke u bazuar në vendimin e mësipërm, Vendimi nr. 7/09 i OSBE-së për "Pjesëmarrjen e grave në jetën politike dhe publike" forcoi kornizën e OSBE-së duke u bërë thirrje Shteteve pjesëmarrëse që të:
 - konsiderojnë marrjen e masave për krijimin e mundësive të barabarta brenda shërbimeve të sigurisë, përfshirë forcat e armatosura, sipas nevojës, për të lejuar rekrutim, ruajtje dhe ngritje në detyrë në mënyrë të ekuilibruar për burrat dhe gratë
 - konsiderojnë ofrimin e masave specifike për të arritur synimin e ekuilibrit gjinor në të gjitha organet legjislativë, gjyqësore dhe ekzekutive, përfshirë shërbimet e sigurisë siç janë shërbimet e policisë,
 - konsiderojnë masat e mundshme legjislativë që do të lehtësonin pjesëmarrjen më të ekuilibruar të grave dhe burrave në jetën politike dhe publike, veçanërisht në vendimmarrje,
 - lejojnë kontributin e barabartë të grave dhe burrave në iniciativat e ndërtimit të paqes,
 - inkurajojnë punën dhe përgjegjësitë e përbashkëta prindërore ndërmjet grave dhe burrave për të lehtësuar mundësitë e barabarta të grave për të marrë pjesë në mënyrë efektive në jetën politike dhe publike.
13. Rezoluta 2242 e Këshillit të Sigurimit të OKB-së, adoptuar më 13 tetor 2015, para. 12.



3. Si do të dukeshin shërbimet e inteligjencës që avancojnë barazinë gjinore dhe integrojnë perspektivën gjinore?

Kjo pjesë paraqet vizionin se si do të dukeshin shërbimet e inteligjencës që integrojnë perspektivën gjinore dhe avancojnë barazinë gjinore. Ky vizion ka dimensione normative, konceptuale, procedurale dhe organizative.

Pjesa 4 jep më shumë hollësi se si mund të arrihet ky vizion.

3.1 Veprimi brenda rregullave të qarta që avancojnë barazinë gjinore dhe të drejtat e njeriut në kuptimin më të gjerë dhe pasqyrojnë vlerat demokratike

Një proces i inteligjencës që integron perspektivën gjinore dhe avancojnë barazinë gjinore përfshin konsideratat gjinore gjatë gjithë ciklit të mbledhjes, analizës dhe shpërndarjes së informacionit. Pika fillestare është që struktura, funksionet dhe kompetencat e shërbimeve të inteligjencës do të duhej të përkufizohen qartë në ligj. Kjo kornizë ligjore rrjedh nga qasja e kombit ndaj sigurisë kombëtare, e cila, nga ana tjetër, do të duhej të përcaktohet në terma që përfshijnë adresimin e pabarazisë.* Ky mandat më pas do të duhej të implementohet përmes kornizave rregulluese dhe politikave e proceseve organizative për të avancuar barazinë gjinore dhe përfshirjen e perspektivës gjinore në shërbimet e inteligjencës.

Organet e mbikëqyrjes së inteligjencës - siç janë komisionet e mbikëqyrjes parlamentare, institucionet e ombudspersonit dhe IKDNj-të - do të duhej të preokupohen rreth asaj se si shërbimet e inteligjencës po i ndjekin synimet e barazisë gjinore; që qasja e tyre ndaj sigurisë kombëtare pasqyron nevojat e sigurisë së burrave dhe grave, përfshirë edhe ata që identifikohen si LGBTI; dhe që ato janë duke punuar drejt arritjes së Agjendës Gratë, Paqja dhe Siguria. Organet mbikëqyrëse gjithashtu do të duhej të preokupohen rreth asaj se si merren parasysh nevojat dhe interesat e burrave dhe grave, përfshirë ata që identifikohen si LGBTI, kur zhvillohen vlerësimet e sigurisë kombëtare. Shërbimet e inteligjencës do të duhej të jenë në gjendje të shpjegojnë implikimet gjinore të opsioneve të tyre të propozuara të politikës. Përdorimi i mekanizmave të mbikëqyrjes për t'u angazhuar me shërbimet e inteligjencës për barazinë gjinore krijon hapësirë për dialog për çështjet gjinore që stafi mund të mos ndihet komod t'i ngrejë me mbikëqyrësit e tyre të drejtpërdrejtë, dhe ofron një mekanizëm për llogaridhënie.[^]

Aktorët ndërkombëtarë që mbështetin ndërhyrjet për të demokratizuar shërbimet e inteligjencës do të duhej t'i inkurajojnë zotimet për barazinë gjinore si pjesë e zotimeve më të gjera për të drejtat e njeriut dhe rritjen e hapjes, llogaridhënies dhe legjitimitetit. Nismat e tilla për barazi gjinore jo vetëm që avancojnë synimet e qeverisjes së mirë, por mund t'i japin substancë pronësisë lokale mbi proceset e reformës, duke kërkuar medoemos përfshirjen e hisedarëve nga i gjithë komuniteti, përfshirë gratë dhe personat LGBTI.

* Për udhëzim rreth kësaj pike, shih "Moduli 8, 'Politikbërja e Sigurisë Kombëtare dhe Çështjet Gjinore', nga Paketa e Moduleve për Çështjet Gjinore dhe Reformat në Sektorin e Sigurisë, Red. Megan Bastick dhe Kristin Valasek. Gjenevë: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.

[^] Për udhëzime më të gjera rreth integritetit të perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e jashtme të sektorit të sigurisë, shih DCAF/OSCE/ODIHR (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions*.

Foto: Vigjilenca në komunitet, 2008 © Policía Nacional de los colombianos

3.2 Përfshirja e perspektivës së grave dhe burrave në mënyrë aktive

Shërbimet e inteligjencës luajnë rol në këshillimin e vendimmarrësve në lidhje me kërcënimet e tanishme dhe të ardhshme të sigurisë. Shërbimet e inteligjencës duhet të marrin parasysh një gamë të gjerë faktorësh strukturorë për të kuptuar se si evoluojnë dhe manifestohen dinamikat e pasigurisë dhe konfliktet. Për arsye se përjashtimi shoqëror është një shkak strukturor i dhunës, është thelbësore që shërbimet e inteligjencës t'i kushtojnë vëmendje asaj se ku dhe si po ndodhin diskriminimi, përjashtimi dhe marginalizimi, dhe se si këta kontribuojnë në potencialin për pasiguri. Të paktën, e gjithë intelijenca e mbledhur do të duhej të zbërthehet sipas gjinisë (siç do të duhej të bëhet me të gjitha statistikatat e mbledhura brenda shërbimeve). Për më tepër, do të duhej të merren parasysh rolet e maskuliniteteve dhe feminiteteve dhe dinamika interseksionale e pasigurisë. Për t'i kuptuar këta faktorë, qëndrimet dhe perspektivat e grupeve të ndryshme të burrave dhe grave, përfshirë personat LGBTI, duhet të integrohen në mbledhjen dhe analizën e inteligjencës. Kjo mund të lejojë që të dalin në pah shenjat e jostabilitetit që janë përvjedhur dhe të mundësojë formulimin e opsioneve të përgjigjes, të cilat nuk i përjetësojnë praktikatat diskriminuese.

Puna në këtë fushë është përqendruar në paralajmërimin e hershëm të konflikteve: duke nxjerrë në dritë modelet e diskriminimit strukturor, integrimi i perspektivës gjinore mund të përmirësojë efektivitetin e sistemeve të paralajmërimin të hershëm, duke mbledhur informacion më specifik dhe duke lejuar analiza më të hollësishme dhe më të përpikta (shih Tabela 1). Kjo mund të sigurojë gatishmëri më të mirë dhe reagime më të përpikta dhe të matshme për të adresuar shkaqet themelore të një konflikti. Sidoqoftë, këto parime vlejné për çdo proces të inteligjencës.

Integrimi i perspektivës gjinore në proceset e mbledhjes dhe analizës së informacionit ka gjithashtu një dimension konceptual: hapja e prizmit analitik ndaj perspektivave dhe zërave të një game më të gjerë aktorësh, duke reflektuar mbi paragjykimet kognitive. Kjo fillon duke sfiduar mënyrën si janë përkufizuar problemet dhe si përcaktohen dhe ndërtohen kërcënimet dhe armiqë, dhe duke reflektuar mbi paragjykimet implicite në këto procese.

Qasja e tillë po ashtu zbardh tensionet midis sigurisë kombëtare dhe të drejtave të njeriut. Të drejtat politike dhe civile duhet të gjenden në bërthamën e sigurisë kombëtare. Integrimi i perspektivës gjinore do t'ia mundësojë sektorit të inteligjencës t'i shohë problemet jo vetëm si çështje "të vështira" të sigurisë, por edhe në lidhje me të drejtat dhe liritë. Produktet e inteligjencës duhet të pasqyrojnë nevojat dhe prioritetet e sigurisë së njerëzve - gra dhe burra, përfshirë personat LGBTI, nëpër komunitete të ndryshme - jo vetëm nevojat e ekzekutivit. Kur vlerësimet e inteligjencës përgatiten përmes proceseve të mbyllura, ato mund të lidhen më lehtë me interesat partiake dhe politike. Produktet e inteligjencës që integrojnë perspektivën gjinore mund t'i vënë më mirë në dyshim supozimet për politikën e pushtetit. Integrimi i perspektivës gjinore në konsideratat e sigurisë kombëtare mundëson përqendrimin te ndikimi njerëzor i politikave të jashtme dhe të brendshme dhe i kundërvihet në mënyrë aktive mendimit të spektrit të ngushtë.¹

Tabela 1: Shembuj treguesish sensitivë gjinorë për paralajmërim të hershëm

Për të integruar çështjet gjinore në sistemet e paralajmërimit të hershëm, si burrat ashtu edhe gratë, përfshirë personat LGBTI, duhet të kenë mundësinë për të artikuluar situatën e tyre të sigurisë. Kërcënimet dhe preokupimet e ndryshme që i prekin ata duhet të analizohen siç duhet. Shkaqet themelore prapa konfliktit duhet të merren parasysh për rolin që ato luajnë në forcimin e pabarazive. Mënyra në të cilën përkeqësohen pabarazitë gjatë konfliktit duhet të merret parasysh gjatë analizimit të informacionit dhe mbledhjes së të dhënave për të formuluar përgjigjet.

UN Women ka përpiluar shembuj të treguesve paralajmërues të hershëm të përgjegjshëm gjinorë, disa prej të cilëve janë detajuar më poshtë. Ato grupohen sipas kategorive të zakonshme të analizës së konflikteve, duke bërë dallimin midis treguesve më relevantë për kryerjen e vlerësimeve fillestare ose mbledhjen e të dhënave të skenarit bazë dhe treguesve për monitorimin e vazhdueshëm të trendeve.

Treguesit e vlerësimit	Monitorimi periodik/i vazhdueshëm
<i>Të drejtat e njeriut dhe siguria (përfshirë dhunën ndaj grave)</i>	
Prevalenca e dhunës seksuale (përfshirë përdhunimin) Prevalenca e dhunës në familje Mosndëshkimi për kryesit e dhunës ndaj grave (p.sh. numri i rasteve të raportuara, të hetuara, të ndjekura penalisht dhe që kanë rezultuar në dënime) Prevalenca e gjymtimit të organeve gjenitale femërore Përqindja e grave që ndiejnë se dhuna ndaj tyre është zvogëluar gjatë një periudhe kohore specifike (p.sh. në pesë vitet e fundit) Politikat/programet që detyrojnë kontracepsionin Ekzistenca dhe cilësia e legjislacionit për DhBGj Ekzistenca e qendrave të krizës dhe linjave të ndihmës telefonike, të dizajnuara për të mbështetur gratë	Vdekjet e lidhura me konfliktin (mashkull/femër) Raportet e sulmit fizik ose njohuria mbi sulmet fizike ndaj anëtarit të familjes (zbërthyer sipas gjinisë) Incidenca e formave të ndryshme të dhunës ndaj grave (përdhunimi, dhuna në familje, vrasjet e nderit, rrëmbimi i nuseve, gjymtimi i organeve gjenitale femërore, etj.) Dhuna seksuale nga forcat e sigurisë Abuzimi seksual nga agjencitë e ligj-zbatimit Vrasja, rrëmbimi dhe zhdukja e grave Rastet e trafikimit të grave/fëmijëve Praktikat diskriminuese dhe sulmet ndaj popullsisë indigjene
<i>Faktorët politikë dhe institucionalë</i>	
Barazia dhe mbrojtja e burrave dhe grave sipas ligjit E drejta e votës për gratë Gratë si votuese, candidate dhe vëzhguese të zgjedhjeve Përqindja e grave në parlament Udhëheqja politike e grave (ose raporti i burrave ndaj grave në pushtet) Vetëdijësi gjinor në sektorin e sigurisë dhe reagimi ndaj dhunës ndaj grave Ndikimi i trajnimit gjinor në radhët e ushtrisë Rezistenca ndaj pjesëmarrjes së grave në proceset e paqes dhe në negociata	Kërcënimet për gratë aktive/të dukshme politikisht ose fëmijët e tyre Kërcënimet dhe kufizimet për gratë ose organizatat e grave nga grupe të armatosura të paligjshme Rekrutimi dhe shërbimi i detyruar ushtarak Shfrytëzimi i grave për të marrë informacion dhe për infiltrim në komunitet nga grupe të armatosura të paligjshme

Burimi: UN Women (2012) Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide, New York: UN Women, pp. 6–7. See also OSCE/ODIHR (2009) Gender and Early Warning Systems, Warsaw: OSCE/ODIHR.

3.3 Zotimi, kultura dhe praktikat organizative për të arritur barazi gjinore dhe diversitet më të gjerë

Shërbimet e inteligjencës që mobilizojnë aftësitë dhe talentet e burrave dhe grave, pavarësisht nga orientimi i tyre seksual dhe identiteti apo shprehja gjinore, kanë zotim të fortë organizativ për barazi dhe praktikojnë në mënyrë aktive strategji për të nxitur përfshirjen dhe diversitetin si në njerëz ashtu edhe në perspektiva.

Shërbimet e inteligjencës që avancojnë barazinë gjinore angazhohen me vetëdije me diversitetin si përparësi në vendin e punës, duke ndërmarrë hapa për të kuptuar pengesat për barazinë gjinore brenda institucionit dhe për të tërhequr, rekrutuar dhe ruajtur individët nga grupet e nën-përfaqësuar (Korniza 5 tregon shembuj të përpjekjeve të tilla nga Mbretëria e Bashkuar). Ato kanë kulturë organizative që i reziston paragjykimit ndaj idealeve të caktuara të maskulinitetit si model parësor për sukses; në vend të kësaj, ato përpiqen të rrënojnë paragjykimet dhe pritjet shoqërore lidhur me atë se si duken, si sillen dhe çka bëjnë burrat dhe gratë në sektorin e inteligjencës. Perceptimet implicite të grupeve “nga brenda” dhe “nga jashtë” - qofshin ato të bazuara në paragjyime etnike, ekonomike, gjinore ose të tjera - sfidohen përmes përqendrimit në barazi. Ka përpjekje për të kapërcyer pengesat nga aspekti i qëndrimeve dhe i institucioneve që kufizojnë dhe dekurajojnë gratë dhe grupet e tjera të nën-përfaqësuar.

Më konkretisht, shërbimet e inteligjencës që mobilizojnë përparësitë e një force të punës të larmishme, kanë politika dhe procedura për të parandaluar dhe adresuar shfrytëzimin seksual, ngacmimin dhe abuzimin, diskriminimin në bazë gjinore dhe çdo abuzim tjetër lidhur me gjininë brenda ose nga forca e punës. Politikat e resurseve njerëzore adresojnë nevojat specifike të grave dhe prindërve, me dispozita të mira për leje prindërore, mbështetje për bashkëshortët në rastet e postimit jashtë shtetit, fleksibilitet, etj.

Këto masa monitorohen dhe udhëzohen nga organet e mbikëqyrjes që angazhohen në mënyrë aktive në inkurajimin e shërbimeve të inteligjencës për të përparuar drejt arritjes së barazisë gjinore. E gjithë kjo kërkon udhëheqje të qartë dhe parimore brenda sektorit të inteligjencës, dhe investim të kohës dhe resurseve.

Korniza 5: Ekzaminimi i kryer nga Komisioni për Shërbimet e Inteligjencës dhe Sigurisë në Parlamentin e Mbretërisë së Bashkuar mbi barazinë gjinore dhe përgjigjet nga shërbimet e inteligjencës

Legjislaturat mund të jenë efektive duke kërkuar llogari nga shërbimet e inteligjencës për barazinë në punësim dhe detyrimet e njësimi të çështjeve gjinore. Në vitin 2015, Komisioni për Shërbimet e Inteligjencës dhe Sigurisë në Parlamentin e Mbretërisë së Bashkuar bëri një hetim për barrierat në arritjen e barazisë gjinore në shërbimet e inteligjencës dhe veprimet që po ndërmerren për të rritur barazinë gjinore. Komisioni u takua me krerët e shërbimeve dhe intervistoi stafin për sfidat gjinore me të cilat përballen, dhe më pas hartoi një sërë rekomandimesh. Nga shërbimet e inteligjencës u kërkuar të raportonin përsëri para komisionit pas një viti, duke demonstruar përparim në fushat e mëposhtme.

1. Targetimi i grupeve konkrete të grave për rekrutim.
2. Përmirësimi i menaxhimit të karrierës për gratë për të rritur potencialin e tyre të avancimit.
3. Shfrytëzimi i rrjeteve joformale të mbështetjes.
4. Heqja e kufizimeve për pjesëmarrjen e grave në punë të caktuara.
5. Rritja e lidhjeve ndërkombëtare.
6. Trajtimi i barrierave kulturore dhe të sjelljes ndaj diversitetit dhe gjithëpërfshirjes.

Në mars 2016, shërbimet e inteligjencës e informuan komisionin, dhe raportuan që ndër të tjera të gjitha shërbimet kishin caqe për diversitet me përgjegjësi të dedikuara të udhëheqjes drejtuese për t'i realizuar ato. Ishte futur trajnimi për paragjykimin pavetëdije për të sfiduar barrierat e sjelljes ndaj ndryshimit. Zyra Qendrore për Komunikimet Qeveritare (GCHQ) dhe MI6 kishin përfshirë zotime për diversitet dhe gjithëpërfshirje në kriteret për vlerësimin e sjelljes së stafit të lartë dhe në programet e zhvillimit të udhëheqjes. Bordi ekzekutiv i MI5 kishte kryer trajnime mbi "udhëheqjen gjithëpërfshirëse", dhe secili individ në bord kishte objektiva specifike të diversitetit për të cilat ai/ajo është llogaridhënës personalisht. Të gjitha shërbimet kishin futur praktikën e takimeve tremujore të diversitetit për të diskutuar progresin dhe për të shkëmbyer përvojat.

U morën një sërë masash të caktuara për të rekrutuar më shumë gra, duke u përqendruar në programet afruese për të rekrutuar më shumë gra në portofolet kibernetike dhe për të inkurajuar më shumë vajza të studiojnë në shkenca, teknologji, inxhinieri dhe matematikë (ShTIM). Në janar 2016, GCHQ organizoi aktivitetin "Gratë në Kibernetikë" në Universitetin e Birmingham, i cili gjithashtu përfshiu MI5 dhe MI6. Gjatë kësaj ngjarjeje, e cila u drejtohej posaçërisht grave, folëset ofruan njohuri mbi organizatat dhe mundësitë e karrierës që janë në dispozicion. Ngjarja ndihmoi GCHQ për të përmirësuar punën afruese dhe falë saj 13 për qind e ofertave të bëra për Shkollën Verore Kibernetike të GCHQ të shkojnë për gratë, rritje prej 8 për qind sa ishte në 2015. GCHQ gjithashtu ka rritur punën afruese me shkollat për të inkurajuar më shumë vajza të studiojnë në fushat ShTIM.

Ndikimet fillestare të këtyre përpjekjeve për të rekrutuar më shumë gra ishin të mëdha: gjatë 2015/2016, 46 për qind e punonjësve të rinj të MI5 ishin femra, një rritje prej 5 për qind nga periudha e mëparshme dhe duke rezultuar në forcë pune që kishte 41.6 për qind femra; 40 për qind e aplikuesve në GCHQ ishin gra; dhe 41 për qind e rekrutëve të rinj në MI6 ishin gra. Në vitin 2019, GCHQ kishte planifikuar të organizojë kursin e parë për CyberDefenders ku të gjithë pjesëmarrësit ishin femra, duke ofruar 600 vende të lira për gratë në programe të trajnimit rezidencial dhe jo-rezidencial.

Burimet: Intelligence and Security Committee of Parliament (2015) "Women in the UK intelligence community", London: UK Parliament; Government of the United Kingdom (2016) "Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on women in the UK intelligence community", London: UK Government; M. Oppenheim (2019) "British spy network GCHQ runs all-female classes to recruit women hackers", The Independent, 17 January.

Fusnotat

1. M. Conway (2017) "The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Issue 2, London: UNA UK.



4. Si mund ta avancojnë barazinë gjinore dhe ta integrojnë perspektivën gjinore shërbimet e inteligjencës?

Kjo pjesë përvijon mënyrat me të cilat mund të avancohet barazia gjinore dhe të promovohet siguria përmes integritit të perspektivës gjinore në sektorin e inteligjencës. Këtu rekomandohen:

- ♦ integrimi i perspektivës gjinore në ciklin e inteligjencës,
- ♦ ndërmarrja e reformave për të forcuar mbikëqyrjen dhe llogaridhënien në mënyrë gjithëpërfshirëse,
- ♦ forcimi i perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e shërbimeve të inteligjencës,
- ♦ udhëheqja dhe strategjia për të arritur barazinë gjinore,
- ♦ procese të rekrutimit për të promovuar barazinë gjinore dhe diversitetin,
- ♦ mekanizma të forta për të parandaluar dhe për t'iu përgjigjur ankesave të stafit lidhur me çështjet gjinore.

Këshillat shtytëse për të menduar lidhur me këta hapa për ndryshim përfshihen në listën kontrolluese të vetëvlerësimit në pjesën 5.

Për shkak se relativisht pak shërbime të inteligjencës janë ballafaquar haptas me çështjet gjinore, ekziston vetëm një gamë e vogël e dokumentacionit të praktikave të mira nga vetë agjencitë e inteligjencës. Përpjekjet për të adresuar diskriminimin në bazë gjinore në shërbimet e inteligjencës më së shpeshti nxiten nga veprimet e stafit për të adresuar paragjykimet, si dhe nga presioni nga organet e mbikëqyrjes së jashtme dhe/ose nismat më të gjera të sektorit publik për barazi gjinore. Duke u mbështetur në këto lloje të proceseve si burim informacioni, së bashku me praktikën e mira të vendosura nga pjesë të tjera të sektorit të sigurisë, kjo pjesë paraqet një kornizë aktivitetesh që mund të zhvillohen më tej dhe të përshtaten enkas për shërbimet e inteligjencës.

4.1 Integrimi i perspektivës gjinore në ciklin e inteligjencës

Integrimi i perspektivës gjinore është i rëndësishëm për të gjitha aspektet e mbledhjes së inteligjencës - nga intelijenca njerëzore deri te intelijenca e sinjaleve. Siç u diskutua në pjesën 2.2, ka konsiderata gjinore për të gjitha aktivitetet e inteligjencës. Shërbimet e inteligjencës duhet të integrojnë çështjet gjinore gjatë gjithë ciklit të inteligjencës: nga caktimi i detyrave, gjatë mbledhjes dhe analizës, deri te shpërndarja dhe informacionet kthyes. Kjo mbështetet në zhvillimin e shkathtësive dhe aftësive në radhët e profesionistëve të inteligjencës në mënyrë që dimensionet gjinore të përfshihen si pjesë e praktikës së tyre të rregullt.

Foto: Oficerët nga Tajlanda, Brunei dhe Indonezia bisedojnë nga distanca me forcat e tyre gjatë ushtrimeve të embarkimit në anije, si pjesë e stërvitjes njëjavore në det që ishte organizuar për të nxjerrë në pah vlerën e shkëmbimit të informacionit dhe koordinimit shumëkombësh, 2010 © U.S. Navy photo/Jason Tross.

Praktikat e mira

- ♦ Edhe personeli operativ edhe analistët e inteligjencës janë të trajnuar për të kryer analiza gjinore, për të integruar perspektivën gjinore dhe për të sfiduar paragjykimet implicite. Shërbimet e inteligjencës zhvillojnë dhe ofrojnë trajnime fillestare dhe të vazhdueshme për integrimin e perspektivës gjinore në analizë dhe për përdorimin e treguesve gjinorë. Kur është e mundur, treguesit gjinorë përdoren për të udhëzuar mbledhjen e të dhënave.* Mund të jetë e dobishme nxjerrja e udhëzuesve për mënyrën e integritit të perspektivës gjinore (shih Korniza 6).
- ♦ Caktimi i detyrave të operacioneve të inteligjencës përfshin konsideratat gjinore.
- ♦ Shërbimet e taktikave të mbledhjes së inteligjencës përfshin analizën gjinore të ndikimit të mundshëm të mjeteve ndërhyrëse dhe të dukshme të mbledhjes së inteligjencës në grupe të ndryshme të burrave, grave, djemve dhe vajzave.
- ♦ Planet operative përfshijnë strategji për zbutjen e riskut në lidhje me ndikimet e mundshme gjinore.
- ♦ Aktivitetet e mbledhjes së inteligjencës bëhen në përputhje me parimet e të drejtave të njeriut dhe pa ngacmime, dhunë ose abuzim në bazë gjinore.
- ♦ Të dhënat dhe informacionet e mbledhura nga shërbimet e inteligjencës janë të zbërthyer sipas gjinisë dhe moshës, siç janë edhe të gjitha statistikatat e krijuara brenda shërbimeve.
- ♦ Analizat bëhen me perspektivë gjinore, duke përfshirë vështrimin e të dhënave dhe informacioneve të zbërthyer sipas gjinisë, moshës dhe tipareve tjera relevante, dhe ekziston një analizë gjinore e opsioneve të përgjigjes.
- ♦ Nuk ka diskriminim gjinor në radhët e personelit në asnjë aspekt të mbledhjes, analizës ose shpërndarjes së inteligjencës.

Korniza 6: Integrimi i perspektivës gjinore në komponentët ushtarakë të operacioneve paqeruajtëse të OKB-së

Në vitin 2010, Departamenti i Operacioneve Paqësore të OKB-së hartoi udhëzimet për integrimin e perspektivës gjinore në komponentët ushtarakë të misioneve paqeruajtëse. Udhëzimet kanë për qëllim të mbështetnin personelin ushtarak që punon në nivele strategjike, operative dhe taktike për të siguruar që prioritetet dhe preokupimet e sigurisë për të gjithë sektorët e popullatës lokale - gra, burra, djem dhe vajza - informojnë proceset e planifikimit dhe aktivitetet operative të ushtrisë në fushat e operimeve.

Udhëzimet kyçe që jepen më poshtë mund t'i informojnë shërbimet e inteligjencës që ballafaqohen me integrimin e perspektivës gjinore:

- ♦ planifikimi i operacioneve dhe ndërlidhja me aktorët e tjerë të sektorit të sigurisë përfshijnë vlerësimin e dallimeve në prioritetet e sigurisë të grave dhe burrave vendas, dhe potencialin e tyre për të kontribuar në implementimin e mandatit,
- ♦ planifikimi ushtarak për të përmirësuar kushtet e shërbimit, për të vlerësuar dhe për të përmbushur nevojat specifike të personelit ushtarak meshkuj dhe femra për dërgim me detyrë,
- ♦ planifikimi dhe aktivitetet e gjenerimit të forcave përfshijnë strategji për përmirësimin progresiv të ekuilibrit në numrin e paqeruajtësve ushtarakë meshkuj dhe femra,
- ♦ aktivitetet e monitorimit dhe raportimit të komponentëve ushtarakë në misionet paqeruajtëse vlerësojnë progresin e përpjekjeve ushtarake për të implementuar mandatet për gratë, paqen dhe sigurinë.

Udhëzimet ofrojnë gjithashtu një seri të listave kontrolluese për mënyrën e integritit të perspektivës gjinore. Për shembull:

- ♦ të gjitha dokumentet e planifikimit strategjik, përfshirë konceptet e operacioneve dhe kërkesat e forcës, përfshijnë dispozita për të forcuar pjesëmarrjen e grave vendase në aktivitetet paqeruajtëse dhe për të rritur mbrojtjen e grave dhe vajzave,
- ♦ treguesit specifikë gjinorë janë të përfshirë në dokumentet e planifikimit strategjik ushtarak për të përmirësuar monitorimin e progresit në implementimin e mandateve për gratë, paqen dhe sigurinë,

* Trajnimi gjinor diskutohet më hollësisht te Moduli 1, "Menaxhimi me Sektorin e Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Çështjet Gjinore".

Treguesit gjinorë shpjegohen te Moduli 15, "Integrimi i Çështjeve Gjinore në Hartimin dhe Monitorimin e Projekteve për Sektorin e Sigurisë dhe Drejtësisë".

- ✦ risqet e sigurisë me të cilat përballen gratë dhe personat LGBTI janë të përkufizuara dhe të integruara në vlerësimet e risqeve në fushat e operimeve,
- ✦ Organizatat vendase jopartiake të grave janë të përfshira në rrjetin e kontakteve të shoqërisë civile të identifikuar për të ndikuar në aktivitetet e planifikimit ushtarak gjatë misioneve të vlerësimit teknik dhe në të gjitha fazat e planifikimit të misionit.

Burimi: UN DPKO/DFS (2010) "DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective into the work of the United Nations military in peacekeeping operations", New York: UN DPKO.

4.2 Ndërmarrja e reformave për të forcuar mbikëqyrjen dhe llogaridhënien në mënyrë gjithëpërfshirëse

Shërbimet e inteligjencës janë pjesë e sektorit të sigurisë, me detyrimin për respektim të normave dhe praktikave të *qeverisjes së mirë të sektorit të sigurisë*. Parimet dhe tiparet e *qeverisjes së mirë të sektorit të sigurisë* përfshijnë mbikëqyrjen, llogaridhënien dhe pajtueshmërinë me sundimin e ligjit. Shërbimet e inteligjencës që i përmbahen këtyre parimeve, në mënyrë aktive shqyrtojnë se si ato promovojnë dhe mbrojnë të drejtat e njeriut dhe liritë themelore, përfshirë barazinë gjinore. Zotimi ndaj vizionit të shërbimeve të inteligjencës për të mbrojtur të drejtat dhe liritë e të gjithë pjesëtarëve të shoqërisë do të duhej të gjejë shprehje në kornizën ligjore, politikat e brendshme dhe deklaratat e misionit, si dhe në kodet e sjelljes dhe rregulloret për sjelljen personale. Këtu përfshihet qasja me tolerancë zero ndaj abuzimeve të të drejtave të njeriut nga punonjësit e inteligjencës, dhe politika të qarta që ndalojnë diskriminimin, shfrytëzimin, ngacmimin ose dhunën në bazë gjinore dhe seksuale.

Reforma e sektorit të sigurisë mund të ofrojë mundësi për të avancuar barazinë gjinore në shërbimet e inteligjencës për shkak të mundësisë për të debatuar publikisht dhe për t'u këshilluar për atë se çfarë janë shërbimet e inteligjencës, çka bëjnë ato dhe si e bëjnë atë. Reformat e inteligjencës zakonisht rezultojnë nga dështimet e inteligjencës, skandalet e inteligjencës dhe/ose tranzicionet politike demokratike ose pas konfliktit. Proceset e reformës së inteligjencës që përqendrohen në përmirësimin e *qeverisjes*, mbikëqyrjes dhe llogaridhënies së sektorit të sigurisë, avancojnë barazinë gjinore kur ato krijojnë mundësi për të promovuar pjesëmarrjen e barabartë të burrave dhe grave, përfshirë personat LGBTI. Proceset e reformës së inteligjencës gjithashtu mund të ofrojnë hapësirë për të diskutuar ndikimin e reformave legjislativë, të politikave dhe programimit nga perspektiva gjinore (shih Korniza 7).*

Korniza 7: Çështjet gjinore dhe reformat në sektorin e inteligjencës në Afrikën e Jugut

Transformimi i sektorit të sigurisë, përfshirë reformën e inteligjencës, në Afrikën e Jugut pas aparteidit u përqendrua në rritjen e legjitimitetit dhe besueshmërisë së shërbimeve të sigurisë në kuadër të demokracisë përfaqësuese. Procesi i transformimit u bazua në negociata dhe konsultime publike në lidhje me natyrën e shërbimeve të sigurisë, të vendosura brenda parametrave të rendit kushtetues liberal që parandalonte diskriminimin në bazë të racës dhe gjinisë. Kjo do të thotë që procesi i transformimit u përqendrua në përfaqësimin demografik, korrigjimin e çekuilibrave racorë dhe gjinorë të së kaluarës, futjen e mekanizmave të mbikëqyrjes shumëpartiake dhe krijimin e mekanizmave të pavarur për ankesa.

Caqet e transformimit të sektorit publik përfshinin synime në nivel departamenti për përfaqësimin racor dhe gjinor në nivelet drejtuese. Në të gjithë sektorin publik (i cili sipas përkufizimit përfshin shërbimet e inteligjencës) u krijuan pika fokale gjinore dhe u hartuan, u implementuan, u monitoruan dhe u raportua për strategji të rekrutimit dhe ruajtjes nëpërmjet ministrisë së shërbimeve publike, organit të pavarur mbikëqyrës (Komisioni për Shërbime Publike) dhe komisioneve parlamentare. Gjatë tranzicionit demokratik, u krijua grupi punues "Gratë në Siguri" ku pikat fokale gjinore nga sektori i policisë, ushtrisë dhe inteligjencës u takuan për të diskutuar barazinë gjinore dhe për të avokuar së bashku për ndryshime institucionale për të kapërcyer pengesat për pjesëmarrjen e barabartë të grave në shërbimet e sigurisë. Rregulloret e Shërbimeve të Inteligjencës të vitit 2003 përfshinin detyrimin për shërbimet e inteligjencës për të implementuar masa për të siguruar që praktikatat e resurseve njerëzore janë pa diskriminim, barriera të padukshme dhe padrejtësi, të cilat mund të pengojnë mundësitë e barabarta për punësim.

* Dimensionet gjinore të *qeverisjes së mirë të sektorit të sigurisë* dhe RSS shtjellohen më hollësisht në Modulin 1, "Menaxhimi me Sektorin e Sigurisë, Reformat në Sektorin e Sigurisë dhe Çështjet Gjinore".

Zotimi për demokraci, qeverisje të mirë dhe të drejtat e njeriut gjithashtu gjeti shprehje në legjislacion dhe dokumente politikash. Në "Letrën e bardhë për inteligjencën" të vitit 1994, shërbimeve të inteligjencës iu dha për detyrë të vepronin brenda objektivave të një politike të sigurisë që shkon "përtej arritjes së mungesës së luftës duke përthekuar ndjekjen e demokracisë, zhvillimit të qëndrueshëm ekonomik dhe drejtësisë shoqërore". Përshtatshmërisht, objektivat e sigurisë kombëtare mbërthyen parimet themelore dhe vlerat thelbësore që shoqërohen me një cilësi më të mirë të jetës, liri, drejtësi shoqërore, prosperitet dhe zhvillim, bazuar në zotimin për demokraci që përfshin fuqizimin e të gjithë qytetarëve të Afrikës së Jugut për të marrë pjesë në procesin e qeverisjes dhe në çështjet që i prekin ata. Doktrina e sigurisë kombëtare avokonte për një pikëpamje të sigurisë që mund të arrihet vetëm kur të plotësohen nevojat shoqërore, politike, ekonomike dhe kulturore të të gjithë qytetarëve.

Burimet: S. Africa (2011) "The transformation of the South African security sector: Lessons and challenges", Geneva: DCAF; Government of the Republic of South Africa (1994) "White paper on intelligence", <https://www.gov.za/documents/intelligence-white-paper>; Government of the Republic of South Africa, Intelligence Services Act: Intelligence Services Regulations 2003.

Pjesë e rëndësishme e reformës së inteligjencës është që të parashtrohet në mënyrë aktive pyetja se si do të duhej të përkufizohen shërbimet e inteligjencës në një shoqëri demokratike. Kjo mund të bëhet përmes pjesëmarrjes domethënëse të shoqërisë civile, komunitetit akademik dhe platformave të mediave, me angazhimin dhe pjesëmarrjen e shërbimeve të inteligjencës dhe organeve mbikëqyrëse. Ka shumë mënyra në të cilat pjesëmarrja bëhet domethënëse në shoqëritë demokratike. Një qasje e rëndësishme mund të jenë konsultimet publike nga shërbimet e inteligjencës, ligjvënësit ose grupet e interesit të shoqërisë civile (shih Korniza 8 për një shembull nga Indonezia).

Në organizimin e konsultimeve publike, ideja themelore është krijimi i forumit publik ku grupe njerëzish mbledhen në një vend, si për shembull në qendër komuniteti, kishë, qendër konferencash ose universitet. Ftohen folës për t'iu drejtuar audiencës në kohën e caktuar. Folësit mund të përzgjidhen nga shërbimet e inteligjencës - personeli dhe udhëheqja e tashme dhe/ose e mëparshme, si dhe nga komuniteti akademik, shoqëria civile dhe mediat. Organizatorët do të duhej të synojnë të sigurojnë ekuilibër të folësve meshkuj dhe femra, sa është e mundur, dhe të sigurojnë që t'u jepet rasti të dëgjohen grupet e marginalizuara.*

Për pjesëmarrje të gjerë, ngjarjet e konsultimeve publike do të duhej të shpallen gjerësisht, dhe të mendohet se cila është mënyra më e mirë për t'iu dhënë publicitet. Konsiderata të kujdesshme do të duhej t'i kushtohen barrierave të mundshme për pjesëmarrje (p.sh. gjuha, koha, vendndodhja, mosbesimi) dhe si të kapërcehen këto. Për më tepër, këto barrierat do të duhej të merren parasysh nga perspektiva gjinore: për shembull, a ekzistojnë pengesa për pjesëmarrjen e grupeve të veçanta të burrave ose grave?

Lehtësimi i takimeve do të duhej të sigurojë që vetë takimi ofron hapësirë gjithëpërfshirëse për të gjithë: burrat dhe gratë, përfshirë individët me orientime seksuale dhe identitete dhe shprehje gjinore të larmishme. Lehtësuesi do të duhej të ndërmarrë hapa për të siguruar që burrave dhe grave do t'u jepet hapësirë, kohë dhe mundësi të barabarta për pjesëmarrje. Në shumë kultura, ka më pak të ngjarë që gratë të flasin hapur para burrave në takime publike. Në raste të tilla, pjesëmarrja e grave në diskutime mund të lehtësohet duke e ndarë grupin e madh në grupe më të vogla, mbase edhe duke përdorur ndarjen gjinore.

Komisionet parlamentare, institucionet e ombudspersonit dhe IKDNj-të gjithashtu mund të organizojnë forume për diskutim dhe informim publik. Komisionet parlamentare mund të organizojnë seanca të rregullta të hapura, ku pjesëtarët e publikut dhe mediat mund të informohen për funksionimin dhe prioritetet e shërbimeve të inteligjencës. Kjo mund të bëhet si pjesë e diskutimit vjetor të sigurisë kombëtare ose si përgjigje ndaj temave, çështjeve ose polemikave të veçanta. Për të organizuar një takim të hapur për publikun në parlament, kryesuesi i komisionit të veçantë të ngarkuar me mbikëqyrjen e shërbimeve të inteligjencës do të duhej të konsultojë rregullat dhe procedurat parlamentare për organizimin e takimeve publike. Kur shqyrtohet se kur dhe ku do të mbahet takimi, stafi parlamentar do të duhej të marrë parasysh çdo pengesë të mundshme të veçantë për pjesëmarrjen e burrave dhe grave,

* Korniza 7 në Modulin 4, "Drejtësia dhe Çështjet Gjinore", jep këshilla për kryerjen e konsultimeve të ndryshme dhe gjithëpërfshirëse. Pjesa 6 e këtij Moduli liston disa resurse të mëtejshme me udhëzime rreth konsultimeve domethënëse me gratë.

përfshirë edhe ata që janë LGBTI. Vendi dhe data do të duhej të konfirmohen me shërbimet e inteligjencës përpara se ato të bëhen publike. Staf i komisionit parlamentar do të duhej të hartojë dhe të nxjerrë njoftim për shtyp rreth ngjarjes; për të inkurajuar pjesëmarrjen, ata mund ta dërgojnë njoftimin si ftesë drejtpërdrejt te organizatat kryesore të shoqërisë civile, akademikët dhe organizatat e interesuara të mediave. Gjatë zhvillimit të seancës publike, nga kryesuesi i komisionit të veçantë do të kërkohet të japë hollësi rreth qëllimit të takimit dhe të drejtoreve strukturën e përgjithshme dhe rezultatin. Kryesuesi do të duhej të sigurojë që edhe burrat edhe gratë të marrin pjesë në takim dhe asnjë preferencë nuk u jepet folësve në dëm të folëseve. Komisioneve parlamentare dhe stafit të tyre do të duhej t'u jepet trajnim i ndjeshmërisë gjinore për lehtësimin e forumeve të tilla.*

Platformat e mediave - duke përfshirë, por jo vetëm, televizionin, radion, gazetatat dhe mediat sociale - mund të përdoren për të publikuar ngjarje publike, për të organizuar diskutime dhe për të ofruar informacion kthyes dhe informacion për qytetarët. Përdorimi gjinor dhe qasja gjinore në media do të duhej të merren parasysh përpara se të përzgjidhet secila platformë, dhe do të duhej të bëhet analizë gjinore përpara se të implementohet çfarëdo lloj aktiviteti afriues në terren. Kjo analizë gjinore do të duhej të tregojë në mënyrë eksplicite qëllimin e takimit siç përkufizohet me përfshirjen e perspektivës gjinore; identifikimin e pengesave gjinore për pjesëmarrje dhe përkufizimin e masave zbutëse; dhe rezultatet e takimit të përkufizuara në autpute të zbërthyer gjinore.

Do të duhej të bëhen përpjekje aktive për të siguruar që burrat dhe gratë, përfshirë ata që janë LGBTI, të jenë të përfshirë. Veç tjerash, është thelbësore të kesh hapësira dhe mundësi për të diskutuar lidhur me atë se çfarë janë shërbimet e inteligjencës dhe çka bëjnë ato për përparimin e sigurisë, që sektori i inteligjencës është gjithëpërfshirës me burra dhe gra grupesh të ndryshme dhe që kjo i shërben nevojave dhe interesave të të gjithë komunitetit.

Praktikat e mira

- ◆ Kërcënimet për sigurinë kombëtare, të cilat shërbimet e inteligjencës e kanë për detyrë t'i adresojnë, përkufizohen përmes proceseve gjithëpërfshirëse. Ato marrin parasysh nevojat e sigurisë për burra dhe gra të ndryshëm, përfshirë edhe ata që janë LGBTI.
- ◆ Shërbimet e inteligjencës e kryejnë punën e tyre në një mënyrë që i kontribuon promovimit dhe mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe lirive themelore të të gjithë individëve nën juridiksionin e shtetit. Shërbimet e inteligjencës nuk bëjnë diskriminim ndaj individëve ose grupeve në bazë të seksit, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, mendimit politik ose tjetër, origjinës kombëtare ose shoqërore, ose çdo statusi tjetër.
- ◆ Shërbimeve të inteligjencës u ndalohej në mënyrë eksplicite që të ndërmarrin çdo veprim që është në kundërshtim me kushtetutën kombëtare ose të drejtën ndërkombëtare të të drejtave të njeriut. Këto ndalime shtrihen jo vetëm për veprimet e shërbimeve të inteligjencës në territorin e tyre kombëtar, por edhe për aktivitetet e tyre jashtë vendit. Ato përfshijnë ndalime eksplicite të diskriminimit në bazë gjinore dhe DhBGj-së.

* Shih Modulin 7, "Mbikëqyrja Parlamentare e Sektorit të Sigurisë dhe Çështjet Gjinore", për udhëzime të mëtejshme në lidhje me atë se si parlamentet mundësojnë mbikëqyrjen e sektorit të sigurisë që integron perspektivën gjinore dhe promovon barazinë gjinore.

Korniza 8: Përpjekjet publike për të ndikuar në reformën e sektorit të inteligjencës në Indonezi

Që nga tranzicioni i Indonezisë në demokraci në vitin 1998, ka pasur disa përpjekje për të reformuar shërbimet e inteligjencës. Me ngritjen e terrorizmit global pas sulmeve të 11 shtatorit dhe sulmeve me bombë në 2002 në Bali, shërbimet e inteligjencës indoneziane e gjetën veten në ballë të përpjekjeve qeveritare për t'iu kundërvënë zhvillimit dhe zgjerimit të rrjeteve ekstremiste të dhunshme radikale. Në mungesë të një strategjie koherente dhe ligjeve specifike që përkufizojnë mandatet dhe kompetencat e shërbimeve të inteligjencës, degë të ndryshme të komunitetit të inteligjencës u futën në garë për ndikim politik, resurse dhe kompetenca për të udhëhequr luftën kundër terrorizmit të brendshëm.

Në vitin 2002, agjencia shtetërore e inteligjencës (Badan Intelijen Negara ose BIN) hartoi një projekt-ligj të inteligjencës për t'i dhënë vetes kompetenca të arrestimit dhe ndalimit, duke hequr detyrimin për autorizim gjyqësor për përdorimin e metodave ndërhyrëse të hetimit dhe duke kufizuar mbikëqyrjen. Në kontekstin e pas 11 shtatorit, BIN përdori projektligjin për të lobuar për më shumë kompetenca dhe resurse financiare. Projektligji u përball me kundërshtimin e menjëhershëm të aktivistëve të shoqërisë civile, të cilët kishin frikë nga kthimi prapa në kuptim të heqjes së lirive civile të fituara rishtazi dhe akuzuan BIN-in për përpjekje për të rikuperuar kompetencat e humbura në tranzicionin demokratik. Pas sulmeve me bombë në Bali, debati mbi legjislacionin e inteligjencës u zëvendësua me një përqendrim në ligje të forta kundër terrorizmit që u përdorën për të përkufizuar rolet dhe kompetencat e caktuara për shërbimet e inteligjencës ushtarake, policore dhe civile.

Nga viti 2003 deri në 2005, u mbajt një varg debatesh publike mbi reformën e inteligjencës në shumë qytete në Indonezi, në të cilat intelektualët, akademikët, juristët dhe aktivistët e të drejtave të njeriut kritikuan pikëpamjet e qeverisë për reformën e inteligjencës dhe ofruan pikëpamje dhe zgjidhje alternative. Në 2004, projektligji nga BIN u rivu në qarkullim, dhe përsëri u përball me rezistencë nga grupet e shoqërisë civile. Në vitin 2005, një grup prej dhjetë akademikësh, kryesisht nga Universiteti i Indonezisë, ofruan një version alternativ të projektligjit që u bë i njohur si drafti Pacivis, sipas një prej qendrave kërkimore të përfshira. Drafti Pacivis njohu nevojën për ligj të ri të inteligjencës, por theksoi se ai duhej të udhëhiqej nga vlerat demokratike.

Pas kësaj vazhdoi një proces legjislativ i gjatë dhe intensiv, derisa Ligji për Inteligjencën e Shtetit u miratua më 2011. Ndërsa ka pasur kritika të gjera për ligjin e vitit 2011, kontributet e shoqërisë civile dhe angazhimet e gjera nëpërmjet procesit legjislativ sollën rezultate: BIN nuk ka kompetenca për arrestim dhe ndalim (këto kompetenca i mbeten policisë); interceptimi i komunikimeve kërkon autorizim gjyqësor; dhe ligji përmban zotime eksplicite për të mbrojtur të drejtat e njeriut që mungonin në draftin e vitit 2006. Ligji i vitit 2011 parashikon gjithashtu mbikëqyrje të kufizuar parlamentare përmes një komisioni të specializuar.

Burimet: P. Sulistiyanto (2007) "The politics of intelligence reform in post-Suharto Indonesia", APIO Journal, 15(2), pp. 29–46; Human Rights Watch (2011) "Indonesia: Repeal new intelligence law", Human Rights Watch News, New York: Human Rights Watch; International Crisis Group (2011) "Indonesia: Debate over a new intelligence bill", Asia Briefing 124, Jakarta and Brussels: International Crisis Group.

4.3 Forcimi i perspektivës gjinore në mbikëqyrjen e shërbimeve të inteligjencës*

Një gamë e gjerë aktorësh marrin përsipër mbikëqyrjen e shërbimeve të inteligjencës, duke përfshirë, por jo vetëm, komisionet e veçanta legjislative, komisionet e mbikëqyrjes parlamentare, IKDNj-të, institucionet e ombudspersonit dhe inspektorët e përgjithshëm, siç shpjegohet në pjesën 2.1. Organet mbikëqyrëse do të duhej të kenë mandate dhe kompetenca që u mundësojnë atyre të mbajnë seanca dëgjimi, të hapura dhe të mbyllura, për veprimtaritë e shërbimeve të inteligjencës. Ato do të duhej të jenë në gjendje ta marrin në pyetje udhëheqjen ekzekutive mbi pozicionimin e përgjithshëm, përqendrimin dhe strukturën e shërbimeve të inteligjencës.

Për të kryer mbikëqyrje efektive, organet e mbikëqyrjes do të duhej të integrojnë perspektivën gjinore. Ato do të duhej t'i kushtojnë vëmendje edhe mënyrës se si shërbimet e inteligjencës integrojnë perspektivën gjinore në operacionet e tyre edhe mënyrës si promovohet barazia gjinore brenda shërbimeve të inteligjencës.

* Për më shumë mbi mbikëqyrjen e përgjegjshme gjinore të sektorit të sigurisë, përfshirë mandatet dhe trajnimin për aktorët e mbikëqyrjes, shih DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, Geneva.

Mbikëqyrja e përgjegjshme gjinore e sektorit të inteligjencës kërkon që organet mbikëqyrëse të kenë mandatet dhe kompetencat e duhura për mbikëqyrjen e përgjegjshme gjinore të institucioneve të sektorit të sigurisë për t'i lejuar atyre që të kryejnë ekzaminim sistemor të çështjeve gjinore, si brenda stafit të shërbimeve të inteligjencës ashtu edhe në aktivitetet e tyre. Ato do të duhej të ndërmarrin hapa për të ndërtuar kapacitetin e tyre të brendshëm institucional për të adresuar çështjet gjinore, duke përfshirë trajnimin dhe zhvillimin e mekanizmave për qasje në këshilla të ekspertëve. Organet e mbikëqyrjes do të duhej t'i kushtojnë vëmendje të veçantë identifikimit të paragjykitimit dhe diskriminimit gjinor edhe duke vënë nën thjerrëz ankesat edhe nëpërmjet hetimeve të pavarura (Korniza 5 në faqe 22 jep një shembull nga Mbretëria e Bashkuar, ku Komisioni Parlamentar për Mbikëqyrje të Inteligjencës ekzaminon në mënyrë aktive paragjykimin gjinor). Nëse ata kanë kompetencë për të marrë ankesa, ata do të duhej të sigurojnë që marrja, trajtimi dhe hetimi i ankesave - për njerëzit brenda shërbimeve dhe për çdo qytetar që dëshiron të paraqesë ankesë kundër shërbimit të inteligjencës - bëhen në mënyrë të përgjegjshme gjinore dhe janë të qasshme (diskutohet më tej në pjesën 4.6).

Gjatë ekzaminimit të çështjeve gjinore brenda sektorit të inteligjencës, organet mbikëqyrëse mund të monitorojnë progresin nëpërmjet grupimit të ankesave dhe/ose kryerjes së vlerësimit gjinor ose auditimit gjinor të shërbimit të veçantë të sigurisë.* Çfarëdo që të monitorohet, çështjet gjinore duhet të merren parasysh në të gjitha fazat, duke përfshirë kur planifikohet mbledhja e të dhënave dhe duke siguruar që edhe gratë edhe burrat kontribuojnë, si dhe në analizën e të dhënave dhe në përgjigje. Për shembull, gjatë mbledhjes së të dhënave dhe regjistrimit të konsultimeve publike, organet e mbikëqyrjes do të duhej të regjistrojnë nëse informacioni erdhi nga një grua, burrë, vajzë apo djalë, si dhe grupmoshën e tyre (të dhëna të zbërthyer sipas seksit dhe moshës), në mënyrë që të mund të analizohen dallimet ndërmjet perspektivave të grupeve të ndryshme. Varësisht nga konteksti, mund të jetë e rëndësishme të regjistrohen edhe karakteristika të tjera, siç janë grada dhe përkatësia institucionale, feja, grupi gjuhësor ose përkatësia etnike.

Shërbimet e inteligjencës do të duhej të mbajnë marrëdhënie të mira pune me organet mbikëqyrëse. Ato do të duhej të jenë të gatshme të angazhohen pozitivisht me mbikëqyrjen që monitoron nga afër implikimet e barazisë gjinore të aktiviteteve të inteligjencës dhe barazinë gjinore brenda shërbimeve të inteligjencës. Për shembull, shërbimet e inteligjencës do të duhej të vënë në dispozicion të organeve monitoruese të dhëna mbi proporcionin e burrave dhe grave në forcën e tyre të punës në nivele të ndryshme; detaje rreth ankesave të bëra për diskriminim dhe ngacmim seksual, trajtimin e tyre dhe rezultatet e tyre; dhe përpjekjet e tyre për të rritur përfaqësimin e grave.

Praktikat e mira

- ◆ nstitucioneve mbikëqyrëse në mënyrë eksplicite u jepet detyra që të mbikëqyrin implementimin e detyrimeve ndërkombëtare për barazinë gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore.
- ◆ Çdo individ që beson se ka pësuar paragjykim gjinor, diskriminim gjinor ose DhBGj nga një shërbim i inteligjencës, është në gjendje të paraqesë ankesë në një institucion mbikëqyrës ose gjykatë që mund të ofrojë mjet efektiv korrigjues, duke përfshirë reparacionin e plotë për dëmin e pësuar.
- ◆ Organet e mbikëqyrjes janë të larmishme dhe përfaqësuese, me caqe për të arritur ekuilibrin gjinor në stafin e tyre dhe në mbledhjen e informacionit.
- ◆ Zyrtarët dhe stafi i organeve mbikëqyrëse kanë kryer trajnimin gjinor dhe kanë qasje në ekspertizë të specializuar gjinore.
- ◆ Organet mbikëqyrëse në mënyrë aktive dhe konsistente mbledhin informacione mbi dimensionet e barazisë gjinore të organizatave të inteligjencës dhe punën e tyre, vënë nën thjerrëz shërbimet e inteligjencës në këto dimensione dhe përfshijnë barazinë gjinore si fokus në raportet e tyre.

* Udhëzuesi për Vetë-Vlerësim Gjinor për Policinë, Forcat e Armatosura dhe Sektorin e Drejtësisë nga DCAF mund të përdoret nga organi mbikëqyrës për të ndihmuar zhvillimin dhe udhëheqjen e procesit të auditimit. Moduli 15 për "Integrimin e Çështjeve Gjinore në Hartimin dhe Monitorimin e Projekteve për Sektorin e Sigurisë dhe Drejtësisë" gjithashtu jep këshilla për vlerësimin dhe auditimin gjinor të institucioneve të sektorit të sigurisë dhe për të dhënat e zbërthyer sipas seksit dhe moshës.

4.4 Udhëheqja organizative dhe strategjia për barazinë, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen gjinore

Kultura organizative në përgjithësi ndryshon, por ngadalë. Paragjykimet shoqërore mund të sfidojnë progresin drejt krijimit të mjedisve të barabarta gjinore të punës në sektorin e inteligjencës. Të kesh kulturë institucionale që promovon barazinë gjinore, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen kërkon jo vetëm mbikëqyrje aktive, por edhe zotim të palëkundur nga udhëheqësit dhe niveli i lartë drejtues i shërbimeve të inteligjencës. Kjo udhëheqje duhet të pasqyrohet si prioritet organizativ, i mbështetur nga strategjia, resurset dhe përpjekjet.

Praktikat e mira

- ◆ Ndërtimi i kapaciteteve të udhëheqjes së lartë mbi barazinë gjinore.
- ◆ Sigurimi i udhëheqjes për barazinë gjinore në të gjitha nivelet.
- ◆ Zhvillimi i zotimit të fortë organizativ për barazinë dhe diversitetin, përfshirë një strategji të qartë të komunikimit të brendshëm dhe të jashtëm.
- ◆ Emërimi i stafit të dedikuar për të mbështetur masat e barazisë gjinore.
- ◆ Përdorimi i konsultimeve me stafin dhe formave tjera të kërkimit për të identifikuar pengesat për barazinë gjinore në vendin e punës (shih Korniza 9).
- ◆ Krijimi i planit të qartë për adresimin e këtyre pengesave, me afatet e raportimit dhe përgjegjësinë e nivelit të lartë. (Tabela 2 në f. 33 është shembull i një plani të diversitetit dhe gjithëpërfshirjes nga një shërbim i inteligjencës në Australi.)
- ◆ Vendosja dhe mbajtja e qasjes me tolerancë zero ndaj abuzimeve të të drejtave të njeriut, përfshirë DhBGj-në.
- ◆ Sigurimi që politikat e resurseve njerëzore adresojnë nevojat specifike të grave dhe personave LGBTI, siç janë politikat që trajtojnë pushimin e lehonisë dhe pushimin prindëror, përfitimet e punës për bashkëshortët, ndryshimin e shënuesve gjinorë, etj.
- ◆ Ofrimi i trajnimeve për të gjithë stafin mbi qasjen organizative ndaj barazisë dhe diversitetit.
- ◆ Sigurimi i monitorimit të brendshëm dhe të jashtëm dhe mbikëqyrjes së progresit drejt barazisë gjinore në vendin e punës.
- ◆ Marrja parasysh e porositjes së shërbimeve këshilluese për integrimin e perspektivës gjinore nga sektori më i gjerë qeveritar, përfshirë komisionet e specializuara ose ministritë përgjegjëse për barazinë në punë dhe çështje gjinore. Marrja parasysh e qasjes në ekspertizë nga shoqëria civile, komuniteti akademik dhe brenda institucioneve tjera të sektorit të sigurisë, si dhe nëpërmjet partneriteteve ndërkombëtare (shih Korniza 10).

Korniza 9: Integrimi i perspektivës gjinore në reformën e sektorit të inteligjencës në Maqedoninë e Veriut

Sfidat gjinore me të cilat përballen shërbimet e inteligjencës janë të mishëruara në normat shoqërore dhe historinë socialiste të rajonit të Ballkanit. Për shkak të dekadave të mundësive të barabarta të punësimit për gratë në sektorin publik, në shërbimin e inteligjencës ka më shumë staf femra sesa meshkuj: gratë përbëjnë 63 për qind të fuqisë punëtore, por ka pak gra në role operative dhe role të larta drejtuese. Gratë ka më shumë të ngjarë të gjenden në sektorët e analizës dhe administratës: për shembull, në njësinë e analizës janë 40 profesionistë të inteligjencës femra dhe vetëm shtatë meshkuj. Njësia ka pasur vështirësi në joshjen e rekrutëve meshkuj, të cilët e shohin punën analitike si punë që të lidhë me zyrë dhe më pak stimuluese sesa rolet operative. Gratë kanë qenë më pak të prira për t'iu bashkuar njësive operative për shkak të vështirësive të perceptuara për mbajtjen e ekuilibrit punë-jetë, ngarkesës së madhe të punës dhe orarit të gjatë të punës, si dhe ndikimit të kulturës që favorizon udhëheqjen mashkullore. Në nivelin e lartë drejtues, gratë zënë vetëm 20 për qind të roleve të udhëheqjes. Trashëgimia e sistemit të mëparshëm jugosllav ofroi forcë të madhe shtytëse për barazinë në vendin e punës, por normat tradicionale shoqërore vazhdojnë të favorizojnë stereotipat e udhëheqjes mashkullore. Paragjykimet e tilla nënkuptojnë që drejtuesit meshkuj mund t'i perceptojnë burrat si udhëheqës më të besueshëm dhe t'i favorizojnë kandidatët meshkuj për ngritje në detyrë.

Hapat për të reformuar aparatin e inteligjencës përfshijnë përpjekjet për të ndarë shërbimin e inteligjencës civile nga policia. Kjo krijon mundësinë për të adresuar kulturën organizative dhe paragjykimet gjinore. Ka pasur diskutime të brendshme për çështjet gjinore - duke u

përqendruar jo vetëm në mënyrën e trajtimit të pengesave për avancimin e grave, por edhe në adresimin e pengesave për rekrutimin e meshkujve. Drejtuesit e brendshëm pranojnë që të kesh më shumë burra në seksionin e analizave ka rëndësi thelbësore për të siguruar produkte të inteligjencës të cilësisë më të lartë. Përkatesisht, "Këshilli i Grave" i formuar rishtas po inkurajon punonjësit femra që të ndjekin shtigje të karrierës në punët operative dhe drejtuese.

Disa nga çështjet kryesore me të cilat do të merren shërbimet e inteligjencës të Maqedonisë së Veriut, ndërsa do të lëvizin drejt avancimit të barazisë gjinore dhe me integrimin e perspektivës gjinore, janë si vijon:

- ✦ përmirësimi i shënjestrimit dhe rekrutimit të burrave për seksionin e analizave duke sfiduar stereotipat gjinorë në lidhje me punën në zyrë,
- ✦ krijimi i mundësive që personeli të lëvizë ndërmjet seksionit operativ dhe analitik,
- ✦ mentorimi i grave për të ndjekur role të larta drejtuese,
- ✦ rritja e dialogut për barrierat dhe sfidat e barazisë gjinore,
- ✦ inkurajimi i nivelit të lartë drejtues për të mbështetur dhe promovuar barazinë gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore si aspekte kyçe për efektivitetin operativ të shërbimeve,
- ✦ rritja e transparencës dhe mbikëqyrjes së shërbimeve të inteligjencës.

Bazuar në intervistën me znj. Daniela Jakovlevski-Gjorshoska, Ndihmës-Drejtores për Analizë dhe Kërkim, Agjencia e Maqedonisë Veriore për Inteligjencë, prill 2019.

Tabela 2: Plani i Zyrës së Vlerësimeve Kombëtare (ONA) në Australi për ndërtimin e kulturës së fortë të diversitetit dhe gjithëpërfshirjes

Synimi	Nisma	Treguesi kyç i performancës
Gjithëpërfshirja, mirëqenia dhe diversiteti janë vlera thelbësore të udhëheqësve të ONA	Udhëheqja e lartë promovon në mënyrë aktive diversitetin në vendin e punës	Mbledhja e të dhënave për reagimin nga aspekti i qëndrimeve ndaj udhëheqjes në anketat e jashtme dhe të brendshme
		Komponenti i detyrueshëm i marrëveshjeve të performancës së lartë ekzekutive, dhe përfshirja në proceset e informacionit kthyes në 360°
	Zotimi nga udhëheqësit e lartë që të paraqiten për të folur vetëm në panele me diversitet	Para pranimit, merret konfirmimi se si do të arrihet ekuilibri gjinor në panel dhe kushtëzohet pjesëmarrja e tyre me pjesëmarrje domethënëse nga gratë
	Synimi për të arritur përfaqësim gjinor 50/50 në të gjitha bordet, komisionet dhe panelet e brendshme	Analiza e rregullt e përbërjes së të gjitha bordeve, komisioneve dhe paneleve të brendshme për të siguruar që caku i përfaqësimit është duke u përmbushur
Kultura që vlerëson gjithëpërfshirjen, mirëqenien dhe diversitetin	Vetëdijësimi në radhët e drejtuesve dhe punonjësve për raportin ndërmjet paragjykimeve pavetëdije dhe çështjeve të drejtimit dhe personelit	Fillimisht, pjesëmarrja në trajnime për dijeninë e panjohur dhe paragjykimet dhe informacioni kthyes që pason
	Kontestimi i shtuar duke siguruar llogaridhënie në rekrutimin dhe ruajtjen e stafit të ONA	Kuptimi i ndikimit të stileve të gjykimit në ekspertizën analitike dhe jo-analitike
		Të qenit të hapur për modifikimin e stileve të drejtimit

Tabela 2: Plani i Zyrës së Vlerësimeve Kombëtare (ONA) në Australi për ndërtimin e kulturës së fortë të diversitetit dhe gjithëpërfshirjes

Vetëdija e rritur për efektet negative që mund t'i kenë paragjykimet në vendin e punës	Futja e trajnimit për dijeninë e panjohur dhe paragjykimet në ONA	Trajnimi për dijeninë e panjohur dhe paragjykimet janë futur në trajnimet orientuese dhe rifreskuese
		Numri i stafit që ndjek trajnimin
	Besimi se biseda e hapur për çështje të diversitetit inkurajohet dhe të gjithëve u jepet konsiderata dhe respekti i duhur	Vetëdijesimi i rritur dhe diskutimi mbi ndikimin e paragjykimit të gjykimit është i pranishëm në vendin e punës
		Identifikimi i zhvendosjes nga retorika në vlera/sjellje, matur nga përgjigjet në anketat e brendshme
		Besimi i stafit që praktikatat për drejtim dhe rekrutim të personelit njohin dhe zbusin efektet e paragjyimeve pavetëdije, matur nëpërmjet instrumenteve për anketim të brendshëm dhe të jashtëm

Burimi: ONA (2015) "ONA Diversity Action Plan 2015–2018", Canberra: Australian Government.

Korniza 10: Mbështetja në partneritetet ndërkombëtare për të ndarë mësimet mbi çështjet gjinore dhe diversitetin

Puna në partneritet për të shkëmbyer përvojat rreth avancimit të barazisë gjinore dhe integritit të perspektivës gjinore mund t'i ndihmojë shërbimet e inteligjencës që të mësojnë nga njëra-tjetra dhe të krijojnë bazën për praktikatat e mira. Që nga Lufta e Dytë Botërore, Australia, Kanadaja, Zelanda e Re, Mbretëria e Bashkuar dhe SHBA kanë bashkëpunuar në një aleancë ndërkombëtare të inteligjencës, e njohur zakonisht si "Five Eyes" (Pesë Sytë). Sipas komunitetit të inteligjencës në Mbretërinë e Bashkuar, partnerët në Five Eyes kanë krijuar një grup punues për çështjet gjinore dhe diversitetin për të shkëmbyer perspektivat dhe përvojat, për të lehtësuar diskutimet e nismave të planifikuara dhe për të ofruar mundësi për të kërkuar pikëpamjet e homologëve mbi çështjet dhe pyetjet kryesore. Programe dypalëshe të shkëmbimit janë zhvilluar ndërmjet SHBA-së dhe Mbretërisë së Bashkuar dhe Mbretërisë së Bashkuar dhe Australisë. Strategjia e Diversitetit dhe Gjithëpërfshirjes e komunitetit të inteligjencës në Zelandën e Re pranon që partnerët e saj Five Eyes gjithashtu kanë sfida në trajtimin e diversitetit gjinor, dhe citon komentet publike nga drejtuesit e inteligjencës në Mbretërinë e Bashkuar për rëndësinë e diversitetit gjinor. Shkëmbimet e tilla mund të krijojnë norma joformale në radhët e shërbimeve të inteligjencës dhe t'u mundësojnë atyre të krijojnë praktika të mira si mënyrë për të ruajtur statusin e tyre me aleatët.

Burimet: Government of the United Kingdom (2016) "Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on Women in the UK Intelligence Community", London: Cabinet Office; Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020", Wellington: New Zealand Government.

4.5 Rekrutimi i grave dhe grupeve të tjera të nën-përfaqësuara në shërbimet e inteligjencës

Çdo strategji për barazinë gjinore dhe diversitetin do të duhej të adresojë pengesat kulturore dhe strukturore që parandalojnë rekrutimin, ruajtjen dhe ngritjen në detyrë të grave dhe grupeve të tjera të nën-përfaqësuara. Pikënisje do të duhej të jetë vlerësimi se si vihen në shënjestër rekrutët e mundshëm, dhe formimi i strategjive të reja të rekrutimit për t'i joshur gratë dhe grupet e tjera të nën-përfaqësuara. Kornizat 5 dhe 11 japin shembuj të qasjeve për të rritur rekrutimin e grave, duke u përqendruar te gratë që studiojnë ShTIM. Korniza 12 diskuton rekrutimin aktiv të stafit LGBTI, si pjesë e një strategjie më të gjerë për diversitet.

Praktikat e mira

- ✦ Ndërmarrja e vlerësimit, duke përdorur të dhëna të zbërthyera sipas seksit dhe moshës dhe duke integruar perspektivën gjinore, për të kuptuar pengesat për rekrutimin e grupeve të nën-përfaqësuara, përfshirë gratë dhe personat LGBTI.
- ✦ Përdorimi i vlerësimit për të hartuar strategji për të tërhequr më shumë rekrutë nga grupet e synuara.
- ✦ Caktimi i qaveve të qarta të përfaqësimit për fushatat e rekrutimit.
- ✦ Testimi dhe implementimi i strategjive për të tërhequr rekrutë më të larmishëm, përfshirë përdorimin e formave të ndryshme të mediave, të rekrutuesve dhe të materialeve të rekrutimit.
- ✦ Monitorimi dhe rishikimi i efektivitetit të strategjive të reja të rekrutimit.

Korniza 11: Strategjitë e Byrosë së Sigurisë së Komunikimeve Qeveritare në Zelandën e Re për të rekrutuar më shumë gra

Në Zelandën e Re, Byroja e Sigurisë së Komunikimeve Qeveritare (GCSB) ka pranuar se paaftësia e saj për të përmbushur caqet e saj të barazisë gjinore është e lidhur me numrin e madh të burrave që ndjekin karrierë në fushat ShTIM, krahasuar me gratë. Që nga qershori i vitit 2017, ndërsa gratë përbënin 44 për qind të stafit të Shërbimit të Inteligjencës së Sigurisë, vetëm 36 për qind e stafit të GCSB dhe 20 për qind e stafit në fushat ShTIM ishin femra.

Për të rritur numrin e të diplomuarve femra në prurjet e saj vjetore, GCSB hartoi një plan si vijon:

- ✦ për të ndërmarrë marketing të caktuar më të mirë,
- ✦ për të vazhduar programin e bursave terciare të GCSB, duke vënë si cak gratë në fushat ShTIM
- ✦ për të zhvilluar fushatë të strukturuar komunikimi për programin e studimeve pasuniversitare përmes internetit dhe mediave sociale dhe për të promovuar programin pasuniversitar për gratë e reja si pjesë e programit të bursave
- ✦ për të ofruar resurse dhe mbështetje përmes sponsorizimit për ngjarje në fushat ShTIM në shkolla dhe universitete.

Burimet: Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020", Wellington: New Zealand Government; New Zealand Government Communications Security Bureau (2018) "Let's talk about why we need more women in STEM", 1 June, <https://www.gcsb.govt.nz/news/lets-talk-about-why-we-need-more-women-in-stem/>.

Korniza 12: Iniciativat për çështje gjinore dhe diversitet të Agjencisë Qendrore të Inteligjencës (CIA) në SHBA

Në vitin 2012, drejtori i atëhershëm i CIA-s, David H. Petraeus, ishte i shqetësuar nga përqindja jashtëzakonisht e ulët e grave që po merrnin ngritje në detyrë në nivele të larta. Ai porosi një grup këshillues që të shqyrtojë pse nuk kishte më shumë gra në pozita të përgjegjësisë më të madhe. Drejtori Petraeus luti Madeleine Albright, ish-Sekretare e Shtetit dhe anëtare e Bordit Këshillues të Jashtëm të CIA-s, të hetojë pengesat sistemore për avancimin e grave dhe të ofrojë rekomandime për iniciativat për të rritur ngritjen në detyrë të grave në pozita të larta drejtuese, duke themeluar Grupin Këshillues të Drejtorit për Gratë në Udhëheqje.

Hetimi i Grupit Këshillues përfshiu një anketim të mbarë CIA-s, si dhe më shumë se 30 grupe të fokusit dhe intervista. Vlerësimi i tyre ishte se “nuk kishte asnjë arsye të vetme pse gratë në CIA nuk po merrnin ngritje në detyrë dhe pozita të përgjegjësisë më të madhe dhe se sfidat organizative dhe shoqërore janë faktor në çështjet që prekin gratë” (CIA, 2013: 1). Grupi Këshillues propozoi një sërë rekomandimesh në të cilat do të mund të përqendrohej CIA për të rritur përfaqësimin e grave në nivelet drejtuese, sipas temave të mëposhtme.

1. Vendosja e kriterëve të qarta për ngritje në detyrë.
2. Zgjerimi i grupit të kandidatëve për ngritje në detyrë.
3. (Ofrimi i të dhënave relevante demografike në panelet për ngritje në detyrë.
4. Vendosja e një përfaqësuesi për garanci të barazisë në panele.
5. Reduktimi dhe thjeshtësimi i mjeteve për zhvillim të karrierës.
6. Ofrimi i informacionit kthyes të veprueshëm dhe me kohë për punonjësit.
7. Zhvillimi i udhëheqësve të ardhshëm.
8. Zhblllokimi i talentit përmes fleksibilitetit në vend të punës.
9. Promovimi i sponsorizimit.

Në edicionin më të fundit të Strategjisë së Diversitetit dhe Gjithëpërfshirjes, diversiteti dhe përfshirja janë pjesë e programit të trajnimit të përdorur në të gjithë CIA-n për të mishëruar mendësinë dhe kulturën e dëshiruar të të gjithë pjesëtarët. Për më tepër, diversiteti dhe gjithëpërfshirja janë identifikuar si pritje dhe objektiva mësimore për nivelin e mesëm dhe të lartë drejtues.

Stafi me orientime seksuale dhe identitete të shprehje të larmishme gjinore tani rekrutohet dhe mbështetet në mënyrë aktive në CIA. CIA ka krijuar organe për përfaqësimin dhe mbështetjen e stafit në formën e Grupeve të Referimit të Agjencisë, të cilat janë kohorta të punonjësve me attribute dhe/ose synime të përbashkëta. Këto njihen zyrtarisht nga udhëheqësit e CIA-s si organe që janë zëri i grupeve të identifikueshme të pjesëtarëve dhe janë përgjegjëse për forcimin e bashkëpunimit, udhëzimit, mbështetjes dhe mirëkuptimit ndërmjet stafit. Në vitin 1996 u krijua Rrjeti i Agjencisë i Punonjësve Gej dhe Lezbike dhe u mbajt manifestimi i parë i CIA-s Gay Pride. Në vitin 2012, rrjeti ishte në krye të përpjekjeve nga CIA për punë afuese me komunitetin më të gjerë gej, dhe mbajti për herë të parë publikisht Samitin LGBT për të tërhequr njerëz të çdo orientimi seksual për shërbim në agjenci. CIA ka përgatitur një video në YouTube, ku përshkruhet ndryshimi kulturor që ka ndodhur brenda agjencisë që nga nënshkrimi i Urdhrit Ekzekutiv 12968, me të cilin pjesëtarëve LGBT iu dha e drejta për të marrë leje sigurie dhe për të shërbyer haptas në Qeverinë Federale.

Burimet: CIA (2013) "Director's Advisory Group on Women in Leadership unclassified report", Washington, DC: CIA; CIA (2016) "CIA Diversity and Inclusion Strategy (2016–2019)", Washington, DC: CIA; CIA (2016) "Angle of ascent", YouTube channel, 6 December.

4.6 Mekanizmat për t'i parandaluar dhe për t'iu përgjigjur ankesave lidhur me çështjet gjinore

Shërbimet e inteligjencës duhet të kenë politika dhe struktura për të ndaluar, parandaluar dhe reaguar në mënyrë efektive ndaj ngacmimit, shfrytëzimit dhe abuzimit seksual, diskriminimit gjinor dhe çdo abuzimi tjetër me të drejtat e njeriut në lidhje me gjininë. Punonjësit e shërbimeve të inteligjencës nuk do të duhej të kufizohen nga kërkesat e fshehtësisë që i parandalojnë ata të luftojnë diskriminimin ose abuzimin kur ndodh. Kur ndodh sjellja e pahijshme, stafi duhet të ketë të drejtë të kërkojë zgjidhje pa frikë nga hakmarrja e mëtejshme, dhe duhet të ketë mekanizma të besueshëm për ankesë nëpërmjet të cilave mund ta bëjnë këtë. Ata do të duhej të mbështeten gjatë procesit të ankesave. Për shembull, Organizata e Sigurisë dhe Inteligjencës në Australi ka një rrjet të brendshëm të këshilltarëve për çështjet e ngacmimit dhe diskriminimit.

Mekanizmat e ankesave mund të jenë të brendshëm, por gjithmonë do të duhej të ekzistojnë shtigje të jashtme të pavarura me anë të të cilave mund të paraqiten ankesa. Këtu mund të përfshihen sindikatat e sektorit publik dhe komisionet e pavarura të mbikëqyrjes, si dhe veprimet ligjore.*

Praktikat e mira

- ◆ Sigurimi i udhëheqjes për mbështetjen e sistemit të ankesave.
- ◆ Sigurimi që ligjet, direktivat, politikat dhe kodet e sjelljes parandalojnë shprehimisht diskriminimin, ngacmimin, bullizmin dhe abuzimin në bazë gjinore.
- ◆ Ofrimi i arsimit dhe trajnimit për proceset e ankesave.
- ◆ Inkurajimi i raportimit dhe përgjigjes ndaj ankesave lidhur me çështjet gjinore
- ◆ Ofrimi i mënyrave të ndryshme për të paraqitur ankesë.
- ◆ Ofrimi i mbështetjes për viktimat.
- ◆ Sigurimi i hetimit efektiv dhe të drejtë të ankesave lidhur me çështjet gjinore.
- ◆ Vendosja e mekanizmave të veçantë për hetimin e veprave penale të ngacmimit dhe abuzimit seksual.
- ◆ Monitorimi i trajtimit të ankesave lidhur me çështjet gjinore.
- ◆ Mësimi nga ankesat.

Korniza 13: Përgjigjja ndaj pretendimeve të diskriminimit, ngacmimit dhe bullizmit në Kanada

Në Kanada, Shërbimi i Inteligjencës së Sigurisë (CSIS) u ballafaqua me marrje në pyetje nga legjislatura dhe çështje gjyqësore pasi pesë punonjës pretenduan se zyrtarët kishin shfaqur diskriminim, ngacmim dhe bullizëm sistemor ndaj stafit. Çështja u zgjidh jashtë gjykatës, me më shumë se 30 milionë dollarë amerikanë të paguar si dëmshpërblim.

Pretendimet nxitën CSIS-në për të kryer hetim të pavarur rreth kulturës së zyrës dhe sjelljes së stafit; rezultatet u bënë publike dhe u diskutuan me ministrin përgjegjës për sigurinë publike. Hetimi i pavarur gjeti pakënaqësi të përhapur të punonjësve dhe frikë nga hakmarrja në një zyrë, me veprime të papranueshme duke përfshirë bullizmin dhe komentet dhe sjelljet pavend. Me publikimin e raportit, Ministri i Sigurisë Publike i dha për detyrë krerëve të shërbimeve të inteligjencës që të përgatisin një përmbledhje të veprimeve për të siguruar që në mjediset e tyre të punës nuk ka ngacmime, dhe për të përvijuar planet e tyre të mëtejshme dhe sfidat me të cilat përballen në shënimin e progresit.

Burimi: J. Bronskill (2017) "CSIS director calls behaviour 'unacceptable' after report uncovers bullying, reprisals", The Globe & Mail, 25 October.

* Për udhëzime të më tutjeshme rreth mekanizmave për ankesa brenda sektorit të sigurisë, shih nga DCAF *Gjinia dhe mekanizmat për ankesa: Doracak për Forcat e Armatosura dhe Institucionet e Ombudspersonit*, Gjenevë: DCAF, 2015.



5. Pyetjet udhëzuese për vetëvlerësimin institucional

Pyetjet udhëzuese të mëposhtme për vetëvlerësimin institucional janë paraparë si pikënisje për një shërbim të inteligjencës që të vlerësojë se si mund të integrojë më mirë perspektivën gjinore dhe të kontribuojë në barazinë gjinore. Tabela përvijon llojet e të dhënave që do të duhej të mblidhen dhe përpunohen, dhe disa hapa të mundshëm për përmirësim.

Kjo nuk është tërësi shteruese e pyetjeve, dhe ajo do të duhej të zhvillohet dhe të përshtatet për çdo kontekst. Përdoruesit inkurajohen të shtojnë pyetje të mëtejshme, të përshtatshme për mënyrën se si gjinia aktualisht vlerësohet dhe adresohet brenda institucionit të tyre.

Pyetjet	Burimet e informacionit që duhet të mblidhet dhe analizohet	Shembuj se si të përmirësohen dobësitë
A ka shërbimi i inteligjencës mision, mandat dhe detyra të përkufizuara qartë që përfshijnë respektimin e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore?	✦ Ligjet dhe rregulloret që qeverisin shërbimin e inteligjencës ✦ Raportet vjetore të shërbimeve të inteligjencës dhe organeve mbikëqyrëse të inteligjencës ✦ Dokumentet e politikave që njohin barazinë gjinore, përfshirë deklaratat e misionit dhe kodet e etikës	✦ Hartimi/revizioni i legjislacionit të inteligjencës ✦ Inicimi i rishikimit të politikave ✦ Ofrimi i trajnimit dhe shkëmbimi i informacionit dhe vlerësimeve për sigurinë kombëtare dhe barazinë gjinore me komisionet mbikëqyrëse, shoqërinë civile, gazetarët dhe komunitetin e inteligjencës
A ka organe me mandatin për ta mbajtur llogaridhënës sektorin e inteligjencës për zotimet e tij për barazinë gjinore?	✦ Mandatat e mekanizmeve të mbikëqyrjes së brendshme dhe të jashtme, p.sh. komisionet e mbikëqyrjes së inteligjencës, institucionet e ombudspersonit dhe IKDNJ-të ✦ Raportet dhe hetimet e organeve mbikëqyrëse që japin pyetje dhe rekomandime të hollësishme mbi barazinë gjinore ✦ Veprimet nga shërbimet si përgjigje ndaj rekomandimeve për të siguruar promovimin e barazisë gjinore	✦ Fuqizimi i legjislaturave kombëtare dhe organeve të pavarura të mbikëqyrjes që të mbajnë llogaridhënës sektorin e inteligjencës për detyrimet e tij për të promovuar barazinë gjinore ✦ Vendosja e strategjisë së barazisë gjinore për shërbimet e inteligjencës që parashikon monitorim të dedikuar nga organet e mbikëqyrjes për gjatë implementimit të saj
A i integron shërbimi i inteligjencës çështjet gjinore në të gjitha aspektet e ciklit të inteligjencës?	✦ Evidencat e detyrave të inteligjencës që tregojnë konsideratat gjinore ✦ Planet operative me strategji për zbutjen e riskut që përfshijnë ndikimet gjinore ✦ Mbledhja e të dhënave të papërpunuara që integrojnë perspektivën gjinore ✦ Analizat dhe produktet e inteligjencës me ndjeshmëri gjinore ✦ Planet e shpërndarjes së informacionit që përfshijnë konsideratat gjinore; shkëmbimi i informacionit me ndjeshmëri gjinore ✦ Informacioni kthyes për produktet e inteligjencës që përfshijnë çështjet gjinore	✦ Zhvillimi i mjeteve të brendshme për detyrat e punës që përfshijnë çështjet gjinore ✦ Zhvillimi i metodologjive dhe trajnimit për planifikim operativ që përfshijnë konsideratat e ndikimeve gjinore të operacioneve të inteligjencës ✦ Sigurimi që të dhënat e papërpunuara përfshijnë perspektivat e burrave dhe grave ✦ Zhvillimi dhe ofrimi i trajnimit për integrimin e perspektivës gjinore në analizë dhe për përdorimin e treguesve gjinorë ✦ Trajnimi i politikbërësve dhe drejtuesve për çështjet gjinore dhe inteligjencën dhe rëndësinë e integritetit të perspektivës gjinore

Foto: Oficerja e inteligjencës nga Kameruni rafinon Mbivendosjen e Modifikuar të Kombinuar të Pengesave - një paraqitje vizuale e terrenit dhe tipareve kryesore - për grupin e saj, si pjesë e përgatitjeve të inteligjencës për mjedisin operacional gjatë kursit themelor të inteligjencës në nivel rajonal dhe të organizuar vetëm për gratë, Tunis, 2019 © USAFRICOM.

Pyetjet	Burimet e informacionit që duhet të mbledhet dhe analizohet	Shembuj se si të përmirësohen dobësitë
A i përdor sektori i inteligjencës treguesit gjinorë në vlerësimet dhe analizat e tij, përfshirë në planifikimin dhe ekzekutimin e operacioneve?	✦ Vlerësimet në dispozicion publik, përfshirë të dhënat e zbërthyer sipas seksit dhe treguesit gjinorë ✦ Mjetet e analizës gjinore ✦ Trajnimi i brendshëm për mjetet e analizës gjinore ✦ Shembuj se si përdoret analiza gjinore për të udhëzuar planifikimin operativ	✦ Zhvillimi dhe ofrimi i trajnimit për integrimin e perspektivës gjinore në analizë dhe për përdorimin e treguesve gjinorë ✦ Promovimi i vetëdijesimit mbi përfitimet e integritit të perspektivës gjinore në vlerësimet
A i jep sektori i inteligjencës në mënyrë aktive prioritet barazisë gjinore?	✦ Studimet dhe strategjitë e zhvilluara për diversitetin dhe përfshirjen ✦ Hetimet dhe raportet nga organet mbikëqyrëse që përfshijnë sfidat dhe veprimet lidhur me çështjet gjinore dhe diversitetin	✦ Ndërmarrja e vlerësimit ose auditimit gjinor dhe të diversitetit ✦ Krijimi i synimeve dhe planit të veprimit për diversitetin gjinor ✦ Monitorimi dhe raportimi i progresit drejt arritjes së synimeve të diversitetit gjinor
A e promovon shërbimi i inteligjencës në mënyrë aktive rekrutimin e grave në të gjitha fushat e operimeve?	✦ Materialet e rekrutimit ✦ Programet e afërimit publik ✦ Përfaqësimi i grave në panelet e rekrutimit ✦ Trajnimi për çështje gjinore dhe diversitet që i ofrohet paneleve të rekrutimit ✦ Mbështetja arsimore dhe grantet e ofruara për arsimim terciar	✦ Rishikimi i politikave, proceseve dhe materialeve të rekrutimit për të siguruar praktikën më të mirë në tërheqjen dhe angazhimin e personelit femër dhe stafit me orientime seksuale dhe identitete dhe shprehje të larmishme gjinore ✦ Promovimi i shembëlltyrave pozitive të grave në inteligjencë dhe sfida proaktive ndaj stereotipave gjinorë ✦ Sigurimi i rekrutuesve edhe meshkuj edhe femra në të gjitha pikat e procesit të rekrutimit ✦ Sigurimi që panelet e rekrutimit kanë trajnim për diversitetin gjinor dhe njohuri mbi caqet e barazisë gjinore ✦ Promovimi i vetëdijesimit për rëndësinë e diversitetit gjinor të fuqisë punëtore
A bën shërbimi i inteligjencës në mënyrë aktive përpjekje për të parandaluar dhe adresuar diskriminimin sistematik në bazë gjinore?	✦ Studimet dhe strategjitë për diversitetin dhe gjithëpërfshirjen të zhvilluara për të përfshirë caqe dhe veprime për ngritjen në detyrë në pozita të larta ✦ Të dhënat e disponueshme mbi punësimin të zbërthyer sipas seksit ✦ Hetimet dhe raportet e organeve mbikëqyrëse që përfshijnë veprime për të arritur barazinë gjinore dhe llojet e përpjekjeve të bëra nga shërbimi	✦ Vendosja e caqeve për barazinë gjinore në të gjitha nivelet e udhëheqjes dhe fushat e veprimtarisë ✦ Krijimi i grupeve punuese dhe/ose paneleve këshilluese për t'u marrë me diskriminimin në bazë gjinore
A i përfshijnë politikat e resurseve njerëzore nevojat specifike të grave?	✦ Politikat e resurseve njerëzore që përfshijnë pushimin e lehonisë dhe atësisë, përfitimet për bashkëshortët (pavarësisht nga seksi), dispozita për orar fleksibël pune, etj.	✦ Ndërmarrja e vlerësimit gjinor të politikave të resurseve njerëzore ✦ Inicimi i proceseve të konsultimit me stafin për nevojat e resurseve njerëzore të personelit, përfshirë burrat, gratë dhe personelin LGBTI
A ka personeli që punon në sektorin e inteligjencës njohuri dhe aftësi të mjaftueshme për të avancuar barazinë gjinore dhe për integrimin e perspektivës gjinore?	✦ Përqindja e stafit që kanë kryer trajnime gjinore dhe diversiteti ✦ Caqet për diversitet dhe çështje gjinore të përfshira në përshkrimet e punës dhe vlerësimet e performancës për nivelin e lartë drejtues ✦ Dëgjimet/ankesat e brendshme për diskriminimin në bazë gjinore të adresuara	✦ Trajnimi i detyrueshëm për çështjet gjinore, diversitetin dhe paragjykimet për të gjithë punonjësit ✦ Përdorimi i caqeve për diversitet dhe vetëdijesim gjinor për nivelin drejtues ✦ Sigurimi që i gjithë personeli ka aftësi për t'u ballafaquar me ngacmimet dhe diskriminimin në vendin e punës nëpërmjet trajnimit dhe njohjes së procedurave



6. Resurset plotësuese

Uebsajtet

CIA Library, Document collection, “From typist to trailblazer: The evolving view of women in the CIA’s workforce”, <https://www.cia.gov/library/readingroom/collection/typist-trailblazer>

DCAF, “Gender and security”, <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

DCAF, SSR Backgrounder Series, <http://ssrbackrounders.org>

European Institute for Gender Equality, “Gender stakeholder consultation”

OSCE/ODIHR, “Human rights, gender and the security sector”, <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector>

Privacy International, “Gender”, <https://privacyinternational.org/topics/gender>

UN Women, “Peace and security”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

Udhëzuesit dhe doracakët

Bastick, Megan (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

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

Born, Hans and Aidan Wills (eds) (2012) *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Geneva: DCAF.

DCAF (2017) “Intelligence services” and “Intelligence oversight”, SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF.

Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations (2013) *The Global Principles on National Security and the Right to Information (Tshwane Principles)*, New York: Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations.

OSCE (2019) *Understanding Referral Mechanisms in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism, Navigating Challenges and Protecting Human Rights, A Guidebook for South-Eastern Europe*, Vienna: OSCE.

Foto: Pjesëmarrësit nga Ministria e Brendshme e Afganistanit, Departamenti i Inteligjencës Policore, Departamenti i Hetimeve Policore Penale për qytetin e Kabulit dhe Qarqet e Policisë në Kabul marrin pjesë në trajnimin nga EUPOL për të mbështetur zhvillimin e policimit të udhëhequr nga inteligjenca, 2013 © European External Action Service.

OSCE (2019) *Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism: Good Practices for Law Enforcement*, Vienna: OSCE.

Schmeidl, Susanne (2002) *Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action*, London/Bern: International Alert and Swiss Peace.

UN Women (2012) *Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide*, New York: UN Women.

Women for Women International (2019) *Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict-Affected States*, London: Women for Women International.

Artikujt, raportet dhe podcast-et

Davies, Sara E., Sarah Teitt and Zim Nwokora (2014) "Bridging the gap: Early warning, gender and the responsibility to protect", *Cooperation and Conflict*, 50(2), pp. 228–249.

MacIntosh, Elizabeth P. (1989) "The role of women in intelligence", McLean, VA: Association of Former Intelligence Officers.

OSCE/ODIHR (2009) "Gender and early warning systems", Warsaw: OSCE/ODIHR.

OSCE/ODIHR (2018) "Guidelines for addressing the threats and challenges of 'foreign terrorist fighters' within a human rights framework", Warsaw: OSCE/ODIHR.

OSCE/OSCE/ODIHR (2013) "Women and terrorist radicalization: Final report", Vienna: OSCE.

Privacy International (2018) "From oppression to liberation: Reclaiming the right to privacy", London: Privacy International.

Recorded Future (2017) "Women in intelligence: Navigating a male-dominated field", podcast, 14 August, <https://www.recordedfuture.com/podcast-episode-19/> (accessed 22 November 2019).

Ziegler, Maseena (2012) "Why the best spies in Mossad and the CIA are women", *Forbes*, 30 September.

