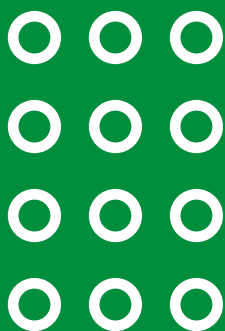


RAPORT PËR VETËVLERËSIM GJINOR

në Ministrinë e Mbrojtjes dhe
Armatën e Republikës së
Maqedonisë së Veriut



Maj 2025





Republic of North Macedonia

Ministry of Defence



RAPORT PËR VETËVLERËSIM GJINOR

në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Armatën
e Republikës së Maqedonisë së Veriut

Maj 2025

Autorë

Hedher Hjutanen
Daniela Antonovska
Neda Çallovska Dimovska
Marija Jankuloska

Anëtarët e grupit të punës të Ministrisë së mbrojtjes

Julijana Stojanova
kolonele Antonela Stankovska Budimir
kolonele Aleksandra Donevska
kolonel Tome Peev
Minevere Leskovica
Marija Jankova
kapitene Zorica Zdravkovska Nikollova
rreshtere Aleksandra Kuzmanoska
major Jakup Emini
Lençe Bellçovska
Biljana Jovanovska
Tatjana Atanasovska
Julijana Risteski
Emilija Todorovska

Ekspertet nga praktika

kolonele Biljana Bllazhevaska
Biljana Stevkova

Anëtarë të grupit punues të Ministrisë së Mbrojtjes

Irena Stankovska
Gabriela Kalkova
Dr. Biljana Karovska Andonovska
Biljana Stevkova
Minevere Leskovica
Tatjana Atanasovska
Kapiten Zorica Zdravkovska Nikolova
Vlatko Rafeski
nënkolonel Strasho Stojchevski
nënkolonel Aleksandra Donevska
Vladimir Trpkovski
Julijana Risteski
nënkolonel Riste Petrovski
nënkolonel Sinisha Lozanoski
Marija Jankova

Ky publikim është përgatitur në kuadër të *Programit për reforma në sektorin e inteligjencës dhe sigurisë në Maqedoninë e Veriut (2021-2026)* të zbatuar nga DCAF. Përmbajtja e këtij publikimi nuk pasqyron domosdoshmëri pikëpamjet dhe opinionet e donatorëve dhe të DCAF.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Federal Department of Foreign Affairs FDFA
Swiss Agency for Development and Cooperation SDC



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



PËRMBAJTJA

Hyrje	6
Fjalorth	8
Vetëvlerësimi gjinor (vvgj)	10
Kudri metodologjik	10
Të dhëna socio-demografike për të anketuarit në anketë	11
Gjetjet kryesore nga vetëvlerësimi gjinor	13
Kudri ligjor dhe politik	13
Struktura dhe praktika gjinore në ministri dhe armatë	14
Përfaqësimi i burrave dhe grave në ministri dhe armatë	15
Mbështetja dhe kuptimi i konceptit të barazisë gjinore në ministri/armatë	17
Perceptimet e barazisë dhe drejtësisë	17
Perceptimet për përshtatshmërinë e burrave dhe grave për vende të caktuara të punës dhe pozicione formacionale në ministri dhe armatë	19
Perceptimet për përshtatshmërinë e burrave dhe grave për vende të caktuara të punës dhe pozicione formacionale në ministri dhe armatë	22
Mbrotja nga ngacmimi dhe reagimi ndaj ngacmimit	25
Hartimi i politikave dhe ndryshimet institucionale	27
Pajisjet, uniformat dhe infrastruktura	28
Përfundimi	30
Prioritetet dhe rekomandimet strategjike	32
Prioriteti #1: struktura dhe përforsimi i kapaciteteve për barazi gjinore	32
Politikat dhe mekanizmat institucional	32
Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional	32
Praktika	32
Prioriteti #2: rritja e përfaqësimit proporcional gjinor në ministrinë e mbrotjes dhe në armatë	33
Politikat dhe mekanizmat institucional	34
Praktika	34
Prioriteti #3: parandalimi dhe mbrotja nga ngacmimet në vendin e punës	34
Politikat dhe mekanizmat institucional	34
Mbrotja	35
Reagimi	35
Prioriteti #4: balancimi i jetës profesionale dhe private	37
Politikat dhe mekanizmat institucional	37
Praktika	37
Prioriteti #5: infrastruktura dhe pajisjet	38
Plan veprimi	40

HYRJE

Raporti i vetëvlërësimit gjinor (në tekstin e mëtejme – VVGj) është rezultat i përkushtimit të Ministrisë së Mbrojtjes (në tekstin e mëtejme – Ministria) dhe Armatës së Republikës së Maqedonisë së Veriut (në tekstin e mëtejme – Armata) për avancimin e barazisë gjinore në nivel institucional, përmes vlerësimit të shkallës në të cilën kultura organizative, politikat, praktikat, infrastruktura dhe pajisjet kontribuojnë në barazinë gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore në procesin e punës. Më konkretisht, VVGj kishte për qëllim të përcaktojë nëse struktura, proceset dhe kultura institucionale e Ministrisë dhe Armatës u mundësojnë burrave dhe grave të kenë të drejta, kushte, mundësi dhe përgjegjësi të barabarta për të realizuar potencialin e tyre të plotë, pra të kontribuojnë dhe të përfitojnë në mënyrë të barabartë nga mjedisi i punës. I gjithë procesi u bë formal përmes Marrëveshjes për bashkëpunim të nënshkruar midis Ministrisë dhe DCAF – Qendra e Gjenevës për Qeverisjen e Sektorit të Sigurisë. VVGj u zbatua në kuadër të *Programit për reforma në sektorin e inteligjencës dhe sigurisë të DCAF në Republikën e Maqedonisë së Veriut (2021-2026)*.

Për realizimin e qëllimit të VVGj-së u formua një Grup Pune (në tekstin e mëtejme – GP) i përbërë nga nëpunës administrativë të Ministrisë si dhe personel ushtarak dhe civil nga Ministria dhe Armata që koordinoi, monitoroi dhe ofroi mbështetje për të gjithë procesin e vetëvlërësimit gjinor. Grupi i punës ishte i përbërë nga përfaqësuesit e mëposhtëm:

1. **Julijana Stojanova**, ndihmës-udhëheqëse, Sektori për burime njerëzore (koordinatore e GP për VVGj);
2. **kolonele Antoniella Stankovska Budimir**, SSVBR, koordinatore për Planin e dytë Kombëtar të Vepërimit për Rezolutën 1325 për Gratë, Paqen dhe Sigurinë (zëvendës-koordinatore e GP-së për VVGj-në);
3. **nënkolonele Aleksandra Donevska**, Armatë (zëvendës-koordinatore e GP-së për VVGj-në);
4. **nënkolonel Tome Peev**, Armatë, anëtar, gjithashtu zëvendës-koordinator i GP-së për VVGj-në në mungesë të nënkoloneles Aleksandra Donevska);
5. **Minevere Leskovica**, drejtuese e departamentit, Sektori për burime njerëzore;
6. **Marija Jankova**, bashkëpunëtore e re për çështje gjinore, Sektori për mbështetje të ministrit (anëtare dhe sekretare e GP);
7. **kapitene Zorica Zdravkovska Nikollova**, Armatë (anëtare e GP);
8. **rreshtere Aleksandra Kuzmanovska**, Armatë (anëtare e GP);
9. **major Jakup Emini**, Armatë (anëtar i GP);
10. **Lençe Bellçovska**, person civil në Armatë (anëtare e GP);
11. **Biljana Jovanovska**, këshilltare, Sektori për politikë dhe planifikim (anëtare e GP);
12. **Tatjana Atanasovska**, këshilltare, Sektori për burime njerëzore (anëtare e GP);
13. **Julijana Risteski**, psikologe, person civil në Armatë (anëtare e GP);
14. **Emilija Todorovska**, psikologe, person civil në Armatë (anëtare e GP);

Në proces u përfshinë në mënyrë aktive edhe **Biljana Stevkova**, shefe e sektorit dhe koordinatore për mundësi të barabarta, si dhe **kolonelja Biljana Blazheska**, adjutante e Presidentit të Republikës së Maqedonisë së Veriut – eksperte nga praktika.

Zbatimi i procesit u mbështet gjithashtu përmes angazhimit të eksperteve të pavarura të jashtme. Roli i tyre përfshinte ofrimin e ekspertizës së duhur, asistencën dhe mbështetjen në procesin e mbledhjes së të dhënave dhe analizën e tyre dhe konsolidimin e gjetjeve, si dhe hartimin e Raportit në bashkëpunim me Grupin e punës.

Raporti, përveç që ofron një pasqyrë analitike të gjendjes lidhur me pengesat dhe mundësitë në katër fushat e hulumtimit (politikat, praktikat, infrastruktura/pajisjet dhe kultura organizative), gjithashtu jep rekomandime

adekuate për përmirësime në të gjitha fushat. Përveç Raportit për vetëvlerësimin gjinor, është përgatitur edhe një Plan veprimi gjinor si produkt i dytë përfundimtar i të gjithë procesit. Plan veprimi gjinor jep udhëzime të qarta për veprimet e mëtejshme në këtë fushë përmes ndërmarrjes së hapave dhe aktiviteteve konkrete.

Procesi i VVGj-së (i cili zgjati nga shtatori i vitit 2022 deri në mars të vitit 2024) u zhvillua në katër faza, në përputhje me Planin operativ dinamik i cili u hartua me qëllim të sistematizimit të procesit dhe parashikimit të kornizës kohore, si dhe alokimit të burimeve njerëzore të nevojshme për zbatimin e suksesshëm të procesit. Mbledhja e të dhënave u zhvillua gjatë periudhës maj – tetor 2023, ndërsa rishikimi dhe validimi i Raportit të vetëvlerësimit gjinor, si dhe hartimi i Planit të veprimit gjinor, u realizuan gjatë periudhës janar – mars 2024.

Raporti i VVGj-së dhe Plani i veprimit gjinor janë parashikuar të jenë pjesë komplementare e përpjekjeve të vazhdueshme për përmirësimin e efektivitetit dhe efikasitetit institucionale përmes shfrytëzimit të plotë të kapacitetit të gjithmbarshëm të personelit – gra dhe burra me grada, moshë, përkatësi etnike dhe pozita të ndryshme. Ndër të tjera, VVGj-ja ishte e dizajnuar të rezultojë me indikatorë të qartë dhe të ofrojë udhëzime për përmirësimin e zbatimit të strategjive dhe planeve për barazi dhe përfshirje gjinore, të identifikojë dhe adresojë nevojat për trajnim dhe pajisje dhe të kontribuojë në rritjen e besimit të publikut ndaj institucionit.

Është e rëndësishme të theksohet se gjatë zbatimit të tërësishëm të procesit të vetëvlerësimit gjinor në nivel kombëtar, pati një përqendrim të konsiderueshëm mbi temën e gjinisë dhe barazisë gjinore¹.

Kjo përfshinte një debat publik me konotacion negativ ndaj temës së gjinisë dhe barazisë gjinore, në kontekstin e propozim-ligjit të ri për barazinë gjinore. Këto zhvillime të vazhdueshme gjatë periudhës së zbatimit të vetëvlerësimit gjinor padyshim që u reflektuan në përgjigjet e dhëna nga një pjesë e të anketuarve nëpërmjet pyetësorëve, fokus grupeve dhe intervistave. Prandaj, duhet theksuar se VVGj paraqet një pasqyrë të kohës, përkatësisht të gjendjes aktuale në Ministri dhe Armatë, në raport me diskursin publik ekzistues mbi temën e barazisë gjinore.

Gjithashtu është e rëndësishme të përmendet se gjatë periudhës së realizimit të aktiviteteve të projektit u punua në Marrëveshjen e re kolektive të Ministrisë (e publikuar në “Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut” nr. 36/24 më 14 shkurt 2024) dhe në Ligjin e ri për të punësuarit në Ministrinë e mbrojtjes (i publikuar në “Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut” nr. 53/24 më 4 mars 2024), të cilët u miratuan gjatë përgatitjes së këtij Raporti dhe paraqesin një kuadër juridik shtesë që avancojnë aspektet gjinore në funksionimin e sektorit të mbrojtjes. Për këto arsye, terminologjia e përdorur gjatë përpunimit të të dhënave në këtë Raport është bazuar në Ligjin aktual/valid për nëpunësit administrativë.

1 Republika e Maqedonisë së Veriut është e përkushtuar për përmirësimin e barazisë gjinore, përfshirë edhe në sektorin e sigurisë, në përputhje me parimet e OKB-së, BE-së, Këshillit të Evropës, OSBE-së, NATO-s dhe standardet e politikave kombëtare. **Indeksi Kombëtar i Barazisë Gjinore për Maqedoninë e Veriut (2022)** është 64.5 nga maksimumi prej 100 pikësh, duke shënuar një progres prej 2.5 pikësh krahasuar me indeksin e vitit 2019. Maqedonia e Veriut renditet në vendin e 14-të nga gjithsej 31 shtete. Sipas përfundimeve të Indeksit, progresi është i ngadaltë, por megjithatë i dukshëm në fushën e Punës, Parasë, Dijes dhe Pushtetit, që është rezultat i rritjes së normës së punësimit të grave, përmirësimit të qasjes në burime financiare dhe rritjes së përqindjes së personave me arsim të lartë të përfunduar. E marrë nga https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/Gender-Index-2022_MK-web.pdf.

FJALORTH²

MASAT AFIRMATIVE (DISKRIMINIMI POZITIV) i referohen politikave dhe masave të përkohshme për përmirësimin e mundësive të barabarta për individët që i përkasin grupeve tradicionalisht të privuara në fushat siç janë punësimi, arsimi dhe mbrojtja sociale. Në kontekstin e barazisë gjinore, këto masa kanë për qëllim të sigurojnë përfaqësim të balancuar dhe barazi faktike për gratë në sfera të shoqërisë ku historikisht kanë qenë të nën-përfaqësuara ose të marginalizuara.

PARAGJYKIMET E NËNKUPTUARA i referohen procesit automatik dhe të pavetëdijshëm të atribuimit të stereotipeve dhe/ose lidhjes së qëndrimeve negative ose pozitive me një grup të caktuar, ose me një individ të lidhur me atë grup, bazuar në gjini, moshë, përkatësi etnike dhe karakteristika të tjera socio-demografike.

QASJA NDËRSEKTORIALE përdoret për të studiuar, kuptuar dhe adresuar mënyrat në të cilat gjinia dhe seksi ndërthuren me karakteristika/identitete të tjera (p.sh. raca, përkatësia etnike, orientimi seksual, moshë, feja, arsimi...), dhe si këto ndërthurje kontribuojnë në përvojat individuale të diskriminimit. Në përgjithësi, ndërsektorialiteti është një qasje që analizon kryqëzimin e identiteteve shoqërore dhe sistemeve të lidhura me shtypjen, dominimin ose diskriminimin.

SEKSI i referohet dallimeve biologjike, fiziologjike dhe anatomike midis njerëzve. Kjo përfshin dallimet në organet seksuale dhe riprodhuese, kromozomet mashkullore dhe femërore, si dhe nivelet e hormoneve. Termat mashkull (XY), femër (XX) dhe interseks³ i referohen seksit. Seksi është i pandryshueshëm dhe fiks (përveç në kontekstin e ndërhyrjeve mjekësore).

GJINIA i referohet normave shoqërore, roleve dhe karakteristikave që u atribuohen burrave/djemve dhe grave/vajzave bazuar në seksin e tyre – zakonisht në lindje. Termat burrë, grua, burrërore dhe femërore i referohen gjinisë. Gjinia është fluide dhe përfaqëson një produkt të kulturës, pra, ashtu siç ndryshon kultura, shpesh ndryshojnë edhe normat, rolet dhe karakteristikat gjinore.

NORMAT GJINORE janë standarde dhe pritshmëri mbi atë se si duhet të jenë dhe si duhet të sillen gratë dhe burrat në përputhje me shoqërinë, kulturën dhe komunitetin në një moment të.

ROLET GJINORE i referohen normave shoqërore dhe normave të sjelljes që, në një kulturë të caktuar, konsiderohen si norma shoqërore të përshtatshme për anëtarët e një gjinie të caktuar.

KARAKTERISTIKAT GJINORE pasqyrohen në veshje, stil, mbajtjen e trupit, praninë, komunikimin etj., që u atribuohen/lidhen me burrat dhe gratë.

QËNDRIMET ME BAZË GJINORE janë qëndrime negative ose pozitive për gratë dhe burrat.

STEREOTIPAT ME BAZË GJINORE janë pikëpamje të gjeneralizuara ose paragjykime për atributet, karakteristikat, ose rolet që gratë dhe burrat i kanë ose duhet t'i kenë ose t'i kryejnë.

BARAZIA GJINORE përkufizohet si të drejta, mundësi dhe përgjegjësi të barabarta për burrat dhe gratë.

PARITETI GJINOR i referohet përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në lidhje me numrin dhe proporcionalitetin.

INSTITUCION ME PËRGJEGJSHMËRI GJINORE është çdo institucion që mund të përgjigjet ndaj nevojave të ndryshme për siguri dhe drejtësi të burrave dhe grave dhe të nxisë pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave në të gjitha fushat e punës dhe në procesin e vendimmarrjes.

2 Për përkufizimet në fjalorth janë përdorur disa burime, ndër të cilat përkufizimet zyrtare të Institutit Evropian për Barazi Gjinore (EIGE), NATO-s, DCAF-it dhe OHCHR-it.

3 **Interseks** është një term gjenerik që i referohet disa variacioneve të karakteristikave fizike të një individi që nuk përputhen me përkufizimet e sakta mjekësore për femër dhe mashkull. Këto karakteristika mund të jenë kromozomale, hormonale dhe/ose anatomike, dhe mund të jenë të pranishme në nivele të ndryshme.

BUXHETIM ME PËRGJEGJSHMËRI GJINORE nënkupton përfshirjen e aspekteve gjinore në procesin e buxhetimit. Kjo kërkon vlerësimin e buxheteve nga perspektiva gjinore, përfshirjen e perspektivës gjinore në të gjitha fazat e procesit të buxhetimit dhe ristrukturimin e të ardhurave dhe shpenzimeve me qëllim përmirësimin e barazisë gjinore.

PERSPEKTIVA GJINORE nënkupton marrjen parasysh të dallimeve gjinore mes grave dhe burrave, të shprehura në rolet e tyre shoqërore dhe ndërveprimet në shpërndarjen e fuqisë dhe qasjen në burime. Kjo është një perspektivë që merr parasysh dallimet gjinore kur shqyrtohet një fenomen shoqëror, politikë ose proces.

INTEGRIMI GJINOR (GENDER MAINSTREAMING) i referohet procesit të vlerësimit të ndikimit për gratë dhe burrat i shkaktuar nga çdo veprim i planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat ose programet, në të gjitha fushat dhe nivelet. Kjo është një strategji për të përfshirë nevojat dhe përvojat e ndryshme të grave dhe burrave si një dimension integral në hartimin, implementimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve në të gjitha fushat, në mënyrë që gratë dhe burrat të kenë përfitime të barabarta dhe pabarazia të jetë e paqëndrueshme.

ANALIZA GJINORE përfaqëson një vlerësim thelbësor të mënyrës se si variacionet në rolet gjinore, aktivitetet, nevojat, mundësitë dhe të drejtat ndikojnë tek gratë dhe burrat në një fushë politike, situatë ose kontekst të caktuar.

TË DHËNAT E NDARA SIPAS GJINISË janë të dhëna të mbledhura dhe të tabeluara veçmas për gratë dhe burra.

KUOTAT GJINORE janë një instrument që ka për qëllim arritjen më të shpejtë të pjesëmarrjes dhe përfaqësimit të balancuar gjinor duke përcaktuar një proporcion (përqindje) ose numër të vendeve ose pozitave që duhet të plotësohen, ose që duhet t'u caktohen grave dhe/ose burrave, zakonisht sipas rregullave ose kriterëve të caktuara

NGACMIMI ME BAZË GJINORE është çdo sjellje që kontrollon dhe forcon normat tradicionale gjinore heteroseksuale. Shpesh përdoret për t'i detyruar njerëzit të ndjekin stereotipat tradicional gjinorë (p.sh. burra dominues, gra të nënshtruara). Ndryshe nga disa forma të tjera të ngacmimit seksual, ngacmimi me bazë gjinore përgjithësisht nuk është i motivuar nga interesat ose qëllimet seksuale. Më shpesh, ai bazohet në armiqësi dhe shpesh është një përpjekje për ta bërë viktimën të ndjehet e padëshiruar në ambientin e saj. Ngacmimi i drejtuar ndaj grave ose burrave përdoret për të përjashtuar, izoluar ose krijuar një mjedis armiqësor pune, në mënyrë që ata të mos ndjehen të mirëpritur ose të mbështetur në vendin e punës.

NGACMIMI SEKSUAL është çdo formë e sjelljes verbale, jo-verbale ose fizike të padëshiruar të natyrës seksuale, që ka për qëllim ose rezultat që të dëmtojë dinjitetin e një personi të caktuar. Ngacmimi seksual shpesh ndodh në kontekstin e abuzimit të pushtetit, premtimit të shpërblimit ose kërcënimit me hakmarrje.

TAVANI I QELQTË është një metaforë për barrierat e padukshme që pengojnë gratë dhe individët e tjerë të marginalizuar të arrijnë nivele më të larta të suksesit profesional, ose pengojnë qasjen në pozita më të larta drejtuese dhe vendimmarrëse.

VETËVLERËSIMI GJINOR (VVGJ)

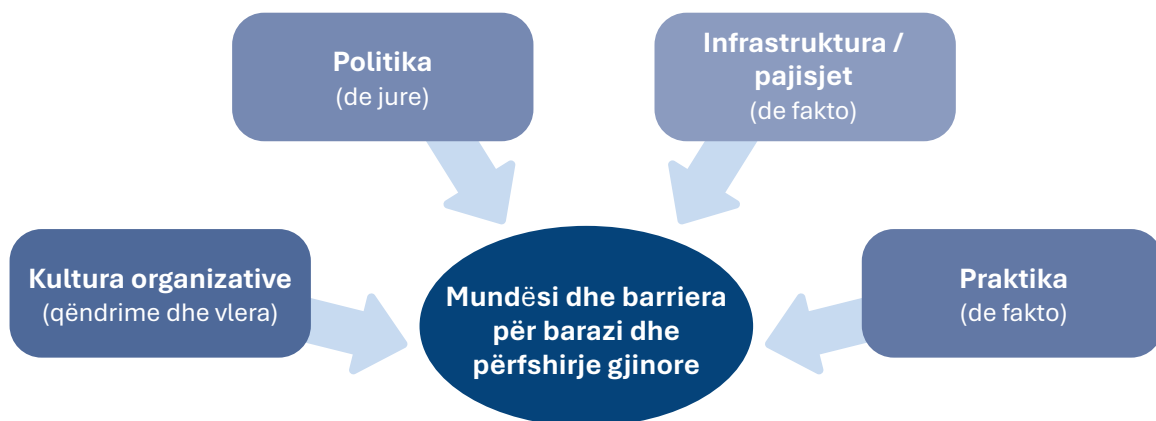
VETËVLERËSIMI GJINOR (VVGJ)

Vetëvlerësimi gjinor është një analizë gjithëpërfshirëse dhe vlerësim i shkallës deri në të cilën politikat, praktikat, infrastruktura, pajisjet dhe kultura organizative brenda një institucioni/ organizate kontribuojnë në barazinë gjinore dhe integrimin gjinor, ose përfshirjen e perspektivës gjinore në procesin e punës.

Kuadri metodologjik

Metodologjia për VVGJ u dizajnuar me qëllim të identifikimit të mundësive dhe barrierave për avancimin e barazisë gjinore dhe përfshirjes brenda Ministrisë dhe Armatës. Në këtë drejtim, u zhvillua një **kuadër metodologjik** i orientuar në katër fusha prioritare: politikat, praktikat, infrastruktura/pajisjet dhe kultura organizative.

- **Politikat** janë të paraqitura në dokumentet strategjike, politikat, proceset, udhëzimet dhe procedurat e vendosura nga institucioni (ose shteti si një e tërë) dhe shërbejnë si baza për prioritetet, vlerat dhe qasjet e vendosura institucionale.
- **Praktika** i referohet mënyrës se si institucioni funksionon në realitet (de facto), duke përfshirë nëse dhe në çfarë mase politikat mbështeten dhe zbatohen në mënyrë të qëndrueshme nga menaxhmenti dhe stafi.
- **Infrastruktura dhe pajisjet** përfshijnë pajisje personale, siç janë armët personale, uniformat, pajisjet luftarake ose pajisjet e zyrës; infrastrukturë lëvizëse, siç janë diagramet/strukturat organizative, teknologjia (IT) dhe sistemet e komunikimit; infrastrukturë të paluajtshme, siç janë kazermat, objektet e trajnimit, objektet e jetesës dhe punës, siç janë hapësirat e zyrave/lokaliteti, tualetet dhe dhomat e qëndrimit.
- **Kultura organizative** pasqyrohet në qëndrimet, besimet dhe vlerat e njerëzve që përbëjnë institucionin (Ministrinë dhe Armatën) dhe në këtë mënyrë ndikon në zhvillimin e politikave, si dhe nëse dhe në çfarë mase politika e vendosur zbatohet dhe respektohet në institucion.



Metodologjia përfaqësonte një kombinim të metodave dhe veglave **kuantitative** dhe **kualitative** ndërsa çdo vegël ishte e orientuar në fushat e pengesave dhe mundësive. **Metoda e triangulimit**⁴ u përdor në studimin kërkimor me qëllim që të mundësohet një vlefshmëri dhe besueshmëri më e madhe e gjetjeve dhe të dhënave. Me fjalë të tjera, u përdorën metoda të ndryshme për mbledhjen e të dhënave për të trajtuar katër fushat

4 **Triangulimi** i referohet përdorimit të disa metodave të ndryshme dhe/ose burimeve të të dhënave, si dhe perspektivave të ndryshme kërkimore brenda një studimi të caktuar, me qëllim rritjen e vlefshmërisë dhe besueshmërisë së gjetjeve.

prioritare të pengesave dhe mundësive, me qëllim që të sigurohen grupe të ndryshme të të dhënave për pyetje të njëjta ose të ngjashme.

Në kuadër të procesit u shfrytëzuan veglat metodologjike të mëposhtme:

- **Rishikimi i politikave dhe dokumenteve në nivel shtetëror dhe institucional** të cilat pasqyrojnë prioritetet institucionale, strategjitë dhe qasjet e lidhura me barazinë gjinore dhe përfshirjen.
- **Përcaktimi i fakteve**, që nënkupton mbledhjen e të dhënave numerike, duke përfshirë numrin real të burrave dhe grave që aktualisht janë të punësuar në Ministri dhe/ose janë në shërbim në Armatë.
- **Intervistat** që synonin mbledhjen e të dhënave cilësore që pasqyrojnë mendimet, përvojat, perspektivat dhe propozimet e menaxhmentit institucional në lidhje me katër fushat prioritare.
- **Fokus grupet** të përbëra nga të punësuarit në Ministri dhe në Armatë, që kishin për qëllim mbledhjen e të dhënave cilësore që pasqyrojnë mendimet, përvojat dhe perspektivat e personelit mbi tema specifike.⁵ Në secilin fokus grup u diskutua një temë, duke përdorur formatin pyetje-diskutim. Temat e diskutimit përfshinin: balancimin mes jetës profesionale dhe asaj private; operacionet paqeruajtëse⁶; zhvillimin profesional të barabartë dhe të drejtë; si dhe parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës.
- **Anketa për stafin** u zhvillua me qëllim mbledhjen e të dhënave kuantitative dhe kualitative që pasqyrojnë përvojat dhe perspektivat e stafit, duke respektuar përfaqësimin sipas gradave, pozicioneve, gjinisë, moshës dhe përkatësisë etnike. Pyetësi përmbante **70 pyetje** të fokusuara në katër fushat prioritare, ku të anketuarit kishin mundësinë, përveç zgjedhjes së përgjigjeve të ofruara në shkallën Likert, të jepnin edhe mendimin dhe qëndrimin e tyre mbi çështjen konkrete (përgjigje narrative). Anketa u zhvillua në formatin elektronik dhe të shtypur, në përputhje me mundësitë teknike për plotësimin e pyetësorit.⁷

Të dhëna socio-demografike për të anketuarit në anketë

Nga numri i përgjithshëm i të punësuarve në mbrojtje në hulumtimin për vetëvlërësim gjinor morën pjesë **673 të anketuar**, respektivisht 9,5% të stafit në përgjithësi.

Numri total i pjesëmarrësve në hulumtim është paraqitur në Tabelën 1.

Veglat metodologjike	Gra	Burra	Gjithsej të anketuar
Anketa	211 (39%)	325 (61%)	536
Fokus-grupet	42 (39%)	67 (61%)	109
Gjithsej intervista	16 (57%)	12 (43%)	28
Gjithsej pjesëmarrës në hulumtim	269 (40%)	404 (60%)	673

Tabela 1: Numri i përgjithshëm i pjesëmarrësve në hulumtim

Intervistat u realizuan me gjithsej **28 persona në pozita drejtuese dhe komanduese**, nga të cilët **14 persona në pozita komanduese në Armatë dhe 14 persona në pozita drejtuese në Ministri**. Sa i përket shpërndarjes gjinore, 16 nga të intervistuarit janë gra, ndërsa 12 janë burra.

Në total **109 të punësuar** morën pjesë në fokus-grupe, nga të cilët 42 gra dhe 67 burra. U zhvilluan biseda në gjithsej **13 fokus-grupe**, nëntë me Armatën dhe katër me Ministrinë.

Anketën e plotësuan gjithsej **536 të punësuar në Ministri dhe Armatë**. Këto shifra, pra numri total i anketave të përfunduara (madhësia e kampionit), së bashku me numrin e përgjithshëm të personelit (të punësuarit në Ministri dhe Armatë), u përdorën për të llogaritur **shkallën e besueshmërisë** prej **95%** në saktësinë e përgjigjeve, me një **margjinë gabimi prej +/- 4%**. Me fjalë të tjera, mund të jemi 95% të sigurt që përgjigjet janë të sakta brenda një margjine gabimi prej +/- katër për qind.

Të dhënat socio-demografike për të anketuarit janë paraqitur në Tabelën 2.

5 Fokus grupet u realizuan në garnizonet e Armatës dhe në ambientet e Ministrisë dhe u drejtuan nga ekspertet kombëtare.

6 Pjesëmarrja gjithashtu në aktivitete stërvitore, trajnime, operacione humanitare ose paqeruajtëse jashtë territorit të Republikës.

7 Anketat në versionin e shtypur u shpërndanë në komandat dhe njësitë e Armatës, respektivisht në kazermat ushtarake në të gjithë tetë garnizonet, duke mbuluar kështu të gjitha tetë rajonet statistikore të Maqedonisë së Veriut, përfshirë edhe selinë e Shtabit të Përgjithshëm dhe Akademinë Ushtarake në Shkup. Anketat elektronike u shpërndanë përmes postës elektronike për stafin e Ministrisë.

Të dhënat socio-demografike për të anketuarit			
Gjithsej të anketuar		536 (100%)	
Gjithsej burra		325 (61%)	
Gjithsej gra		211 (39%)	
Ministria e mbrojtjes		Armata	
Të anketuar	159 (100%)	Të anketuar	377 (100%)
Род			
Burra	64 (40%)	Burra	261 (69%)
Gra	95 (60%)	Gra	116 (31%)
Përkatësia etnike			
Maqedonase	(74,2%)	Maqedonase	(71,9%)
Shqiptare	(11,3%)	Shqiptare	(18,8%)
Turke	(3,1%)	Turke	(1,9%)
Rome	(1,3%)	Rome	(0,5%)
Serbe	(4,4%)	Serbe	(2,9%)
Boshnjake	(1,9%)	Boshnjake	(2,7%)
Vllahe	(3,8%)	Vllahe	0
Tjetër	0	Tjetër	(1,3%)
Profili profesional			
Nëpunës/e administrativ/e	(62,9%)		
Oficer/e	(24,5%)	Oficer/e	(17,5%)
Nënoficer/e	(3,8%)	Nënoficer/e	(29,2%)
Person civil	(8,2%)	Person civil	(3,7%)
Ushtar/e profesionale	(0,6%)	Ushtar/e profesionale	(49,6%)
Vjet përvojë pune në Ministri/Armatë			
Deri në 2 vjet	(6,3%)	Deri në 2 vjet	(11,1%)
2-10 vjet	(4,4%)	2-10 vjet	(14,6%)
10-15 vjet	(21,4%)	10-15 vjet	(23,6%)
15-25 vjet	(37,1%)	15-25 vjet	(41,9%)
Më shumë se 25 vjet	(30,8%)	Më shumë se 25 vjet	(8,8%)
Statusi martesor/i partneritetit			
I/E martuar	(66,8%)	I/E martuar	(76,1%)
Partner/e bashkëjetues/e (bashkësi jashtë-martësores)	(4,5%)	Partner/e bashkëjetues/e (bashkësi jashtë-martësores)	(3,8%)
Pa partner/e	(26,5%)	Pa partner/e	(12,6%)
I/E divorcuar	(1,3%)	I/E divorcuar	(5,7%)
I/E ve	(0,2%)	I/E ve	(1,9%)
Pa përgjigje	(0,5%)	Pa përgjigje	0

Tabela 2: Të dhënat socio-demografike për të anketuarit

GJETJET KRYESORE NGA VETËVLERËSIMI GJINOR

KUADRI LIGJOR DHE POLITIK

Parimet e mundësive të barabarta dhe barazisë gjinore janë të integruara në **Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut**. Këto parime janë përforcuar më tej me një numër të madh ligjesh dhe udhëzimesh strategjike në nivel kombëtar, ndër të cilat, për fushën konkrete, më të rëndësishmet janë si vijon:

- **Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave**⁸, i cili, ndër të tjera, përfshin edhe synimin për përmirësimin e pjesëmarrjes së grave në fushat e sigurisë dhe mbrojtjes.
- **Strategjia kombëtare për barazi gjinore (2022-2027)**, e cila përmban një pjesë specifike për gratë, paqen dhe sigurinë, e identifikon barazinë gjinore si një element përbërës për arritjen dhe ruajtjen e paqes pozitive.
- **Ligji për shërbimin në Ushtri**⁹ përcakton se ligji ka një qasje me ndjeshmëri gjinore dhe është i zbatueshëm në mënyrë të barabartë për gratë dhe burrat në shërbimin ushtarak (neni 1a). Në përputhje me këtë ligj, personat përgjegjës kujdesen për përfaqësimin e duhur dhe të drejtë të anëtarëve të komuniteteve dhe zbatojnë perspektivën gjinore (neni 13a).
- **Ligji për mbrojtje**¹⁰ përcakton se Shtabi i përgjithshëm i armatës kujdeset për përfaqësimin e duhur dhe të drejtë të anëtarëve të komuniteteve dhe gjithashtu për perspektivën gjinore (neni 26, pika 8a). Ligji gjithashtu përcakton përgjegjësitë e të gjitha organeve shtetërore për të marrë parasysh perspektivën gjinore gjatë ushtrimit të kompetencave të tyre në fushën e mbrojtjes (neni 21a).
- **Plani Kombëtar i Veprimit (2020-2025) për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së**¹¹ parashikon 5 objektiva strategjike të orientuara drejt përparimit të barazisë gjinore: Leadershipi, Pjesëmarrja, Lehtësimi, Mbrojtja dhe Komunikimi, Edukimi dhe Trajnimi. Ministria e mbrojtjes është përgjegjëse për koordinimin e të gjitha aktiviteteve që duhet të realizohen në periudhën 2020-2025 dhe ka zhvilluar një [Plan operacional për implementim](#).

Korniza ligjore dhe politike në Maqedoninë e Veriut, së bashku me dokumentet strategjike që drejtojnë prioritetet dhe qasjen e Ministrisë dhe Armatës, janë gjithëpërfshirëse, të zhvilluara mirë dhe pasqyrojnë në mënyrë të qëndrueshme standardet për praktikën e mira. Kjo ishte një gjetje pozitive dhe siguroi një bazë të fortë për implementimin e vetëvlerësimit gjinor.

Ky vetëvlerësim gjinor paraqet një dëshmi për angazhimin e Ministrisë së mbrojtjes dhe Armatës së Republikës së Maqedonisë së Veriut për të operacionalizuar Kushtetutën, Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, Strategjinë kombëtare për barazinë gjinore dhe Planin e dytë kombëtar të veprimit (2020-2025) për implementimin e Rezolutës së KB-së 1325 Gratë, Paqja dhe Siguria.

8 Ky ligj është miratuar në vitin 2006, ndërsa është ndryshuar në vitin 2008 dhe 2012.

9 Ky ligj rregullon statusin, të drejtat, obligimet, detyrat dhe përgjegjësitë e personelit që shërben në Armatën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, si dhe sistemin e pagave dhe shtesave në mëditje.

10 Ligji i Mbrojtjes është ligji bazë për organizimin e mbrojtjes në vend dhe organizimin e strukturës së ushtrisë.

11 Maqedonia e Veriut është anëtare e NATO-s dhe, në këtë drejtim, PNV-ja e dytë është në përputhje me politikat e NATO-s dhe Planin e Veprimit për Gratë, Paqen dhe Sigurinë, të udhëhequr nga parimet e gjithëpërfshirjes, përfshirjes dhe integritetit.

STRUKTURA DHE PRAKTIKA GJINORE NË MINISTRI DHE ARMATË

Pstruktura gjinore në Ministrinë dhe Armatën është gjithëpërfshirëse dhe garanton forcimin e barazisë gjinore në disa nivele.

Në përputhje me Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, është emëruar një **koordinatore dhe një zëvendës-koordinatore për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Ministri** Ato koordinojnë aktivitetet që bien nën kompetencën e Ministrisë për krijimin e mundësive të barabarta, japin propozime për promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta brenda Ministrisë dhe Armatës, ndjekin aktivitetet dhe përgatitin raporte vjetore për progresin e arritur.

Në Ministri është formuar një Grup i punës për koordinim, monitorim dhe vlerësim si organi operativ kryesor kombëtar për zbatimin efikas dhe transparent të Planit të dytë kombëtar të veprimit (PKV) për implementimin e Rezolutës së OKB-së 1325, me një koordinatore të emëruar dhe anëtarë.¹²

Në përputhje me politikat e NATO-s dhe praktikën e mira, për herë të parë në vitin 2019 është institucionalizuar një **strukturë gjinore** në Ministri dhe Armatë me krijimin e një pozite të re, një vend pune në Armatë – **Oficer për mundësi të barabarta** në Kabinetin e Shefit të Shtabit të Përgjithshëm, i cili është përgjegjës për këshillimin në fushën e barazisë gjinore dhe mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës. Është emëruar një - **person i autorizuar dhe një zëvendës-person i autorizuar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës** dhe është formuar një rrjet prej gjithsej 36 përfaqësuesve gjinorë dhe 24 ndërmjetësuesve në Ministri dhe Armatë.

- **Personi i autorizuar** ka kompetencë për të pranuar kërkesat për mbrojtje nga ngacmimi dhe për të zbatuar procedurën e brendshme, si dhe për të ofruar ndihmë dhe këshilla profesionale për punonjësit në Ministri dhe Armatë.
- **Përfaqësuesit gjinorë** janë persona kontakti për këshilla dhe ndihmë në rast ngacmimi në vendin e punës, ofrojnë mendime dhe këshilla për stafin drejtues dhe komandues në këtë fushë, por gjithashtu promovojnë barazinë gjinore.
- **Ndërmjetësuesit** ndërmjetësojnë në rastin e kërkesave të paraqitura nga punonjësit e Ministrisë dhe Armatës për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës.

Gjithashtu, në Ministri, nga viti 1992 ekziston një pozitë e sistematizuar në Sektorin e inspektoratit të mbrojtjes, e njohur si **këshilltar-inspektor për të drejtat e personelit dhe qytetarëve – ombudsman**.

Ministria disponon me **28 trajnues për çështjet gjinore të certifikuar nga NATO**, të cilët janë të ngarkuar me ngritjen e ndërgjegjësimit gjinor përmes zhvillimit të trajnimeve gjinore në Ministri dhe në Armatë. Trajnuesit për çështjet gjinore realizojnë trajnime për stafin në Ministri dhe Armatë me qëllim krijimin e ndjeshmërisë gjinore për kategori të ndryshme të personelit, dhe është e detyrueshme për stafin që dërgohet në misione paqësore.

Struktura gjinore në Ministri dhe Armatë është e vendosur në mënyrë adekuate për avancimin gjithëpërfshirës të barazisë gjinore. Megjithatë, për funksionimin pa pengesa dhe efikas, janë të nevojshme angazhime të mëtejshme që do të siguronin zëvendësimin e menjëhershëm të personelit me rol të caktuar në strukturë kur ky person emërohet në pozita të tjera, rinovimin e vazhdueshëm të kapaciteteve të trajnuesve për çështjet gjinore dhe vazhdimësinë e përgjegjësisë brenda strukturës.

Të dhënat për realizimin e **trajnimeve gjinore**¹³ nga Ministria tregojnë se që nga viti 2013 në mënyrë më intensive janë realizuar trajnime për paritetin dhe barazinë gjinore, të cilat përfshijnë nën-tema siç janë dhuna me bazë gjinore, ngacmimi në vendin e punës, diskriminimi me bazë gjinore, përmbajtje nga dokumentet dhe konventat ndërkombëtare. Gjatë periudhës prej 2022 deri në 2023 janë realizuar trajnime me pjesëmarrjen e gjithsej 508 personave, nga të cilët 64% burra dhe 36% gra. Trajnimet janë të destinuara për kategori të ndryshme të personelit të Ministrisë dhe Armatës, si dhe për stafin mësimor të Akademisë Ushtarake. Trajnimet gjinore janë gjithashtu pjesë e trajnimeve paraprake për dërgimin në misione.

Kur flasim për **shkollat e larta të sigurisë dhe mbrojtjes**, të cilat janë parakusht për avancimin dhe vendosjen në pozita të larta komandimi, duhet të theksohet se deri në fund të vitit 2024, 8 gra e kanë përfunduar Akade-

¹² Grupi i punës është përgjegjës për koordinimin me institucionet në nivelin kombëtar dhe lokal, me qëllim verifikimin, harmonizimin dhe mbështetjen, si dhe monitorimin, vlerësimin dhe përmbledhjen e raporteve nga institucionet përgjegjëse.

¹³ Trajnimet gjinore organizohen dhe realizohen në përputhje me [Udhëzimin për mënyrën e organizimit dhe realizimit të trajnimeve gjinore për të punësuarit në Ministri](#).

minë e komandës dhe shtabit, 2 gra e kanë përfunduar Shkollën e mbrojtjes kombëtare dhe 2 janë aktualisht në shkollim. Shkollën e lartë për nënoficerë e kanë përfunduar 2 gra.

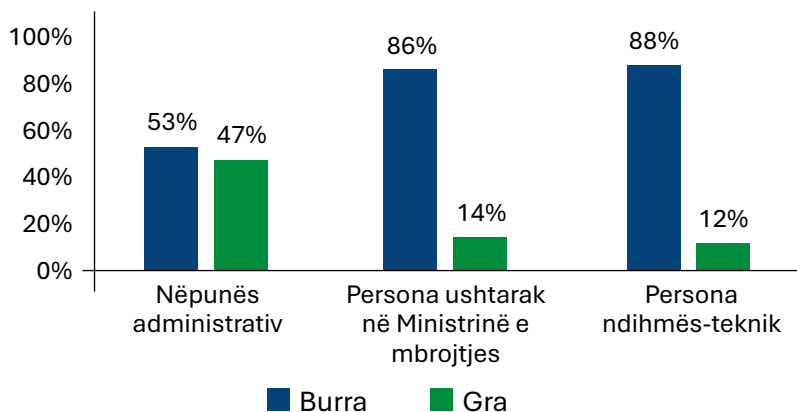
Ministria e mbrojtjes e ka inkorporuar perspektivën gjinore edhe **në procesin e trajnimit të kadetëve**, përfshirë fazën e nxitjes së interesit për regjistrimin në Akademinë Ushtarake deri në ngritjen në gradën oficer.

Ministria e Mbrojtjes nga viti 2018 ka filluar procesin e implementimit të **buxhetimit me përgjegjësi gjinore** në përputhje me Strategjinë për vendosjen e buxhetimit me përgjegjësi gjinore, duke përfshirë Programin 6 Akademia Ushtarake.¹⁴ Që nga viti i kaluar, buxhetim me përgjegjësi gjinore po zbatohet në kuadër të nën-programit tjetër 11 Trajnimi dhe përmirësimi i aftësive në vend dhe jashtë vendit.¹⁵

PËRFAQËSIMI I BURRAVE DHE GRAVE NË MINISTRI DHE ARMATË

Nga numri total i punonjësve në Ministri (nëpunësve administrativë, ushtarakë dhe punonjës ndihmës-teknikë), **68% janë burra dhe 32% janë gra**. Grafiku më poshtë tregon se shumica e grave të punësuar në Ministri janë nëpunëse administrative, përkatësisht **47%** e të gjithë kategorive të nëpunësve administrativë. Megjithatë, duhet theksuar se nga nëpunësit administrativë të nivelit drejtues në Ministri, në pozitat e kategorisë B, 48% janë gra. Më hollësisht, 4 gra janë në pozita këshilltare shtetërore (kategoria B1), 2 gra janë drejtuese sektori (kategoria B2), 7 gra janë ndihmësdrejtuese të sektorëve (kategoria B3), ndërsa 17 gra janë drejtuese departamentesh (kategoria B4).

Përfaqësimi i grave dhe burrave në Ministrinë e mbrojtjes

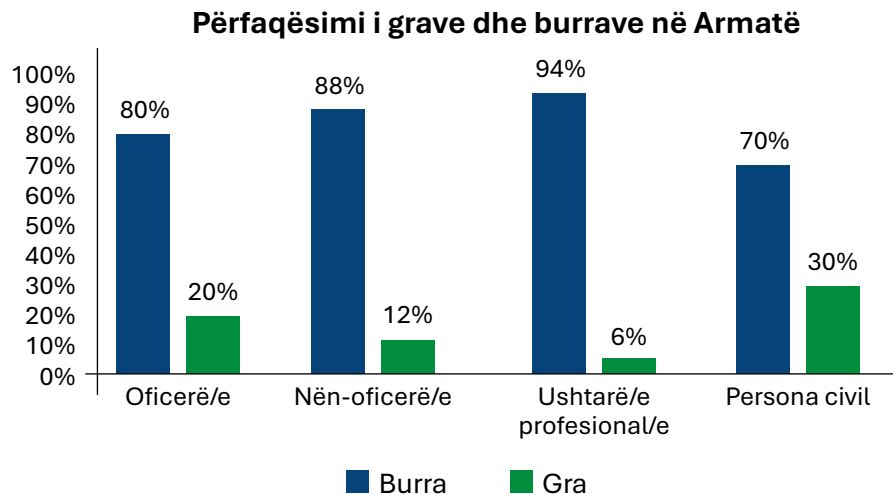


Grafiku Nr. 1: Përfaqësimi i burrave dhe grave në Ministri

Në lidhje me Armatën, në vitin 2014 gratë përbënin 8,4% të Armatës së Maqedonisë së Veriut, ndërsa në vitin 2023 ato përbëjnë **pak më shumë se 11% të personelit** (11,04%). Në përqindje, numri më i madh i grave janë punonjëse civile të angazhuara në Armatë (30%), më pas gratë oficerë (20%), gratë nënoficerë (12%), ndërsa 6% e grave janë të punësuar si ushtarë profesionalë.

¹⁴ Deklarata e buxhetit gjinor (2018-2020)

¹⁵ Deklarata e buxhetit gjinor (2022 – 2025)



Grafiku Nr. 2: Përfaqësimi i burrave dhe grave në Armatë

Për shkak të hyrjes së vonshme të grave në shërbim në Armatën e Republikës së Maqedonisë së Veriut (1997, me grupin e parë të grave oficerë në shërbimet e Armatës), ato ende nuk janë të përfaqësuara proporcionalisht në vendet e formacioneve të Armatës. Kjo mungesë e përfaqësimit proporcional do të thotë që gratë kanë mundësi më të vogla për avancim në pozita dhe vende formacioni në hierarkinë ushtarake. Megjithatë, në përputhje me qëllimet e politikave të lidhura me barazinë gjinore, përfaqësimi i grave në fushën e sigurisë, mbrojtjes dhe operacioneve paqeruajtëse ka pasur një rritje të vazhdueshme gjatë dekadës së fundit në Maqedoninë e Veriut, dhe për pasojë, pritet të ketë progres më të madh në vitet në vazhdim në lidhje me përfaqësimin e grave në pozita komandimi në Armatë.

Në disa intervista, është vërejtur mbështetje për ndërmarrjen e hapave të mëtejshëm, duke përfshirë masa pozitive për rritjen e përfaqësimit të grave në Armatë, siç janë programet e mentorimit dhe trajnimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Armatë, për të mbështetur dhe inkurajuar gratë të aplikojnë për pozita udhëheqëse dhe komandimi, si dhe për të inkurajuar gratë për të vazhduar studimet me qëllim që të përmbushin kriteret për emërim në pozita udhëheqëse dhe komandimi.

Përmirësimi i barazisë gjinore në lidhje me mundësitë dhe përgjegjësitë nënkupton kujdesin që burrat dhe gratë mund të jenë të përfaqësuar në të gjithë spektrin e detyrave dhe funksioneve, si në njësitë/shtabet, ashtu edhe në nivel drejtues, përkatësisht në pozita udhëheqëse dhe komandimi. Në kushte ideale, përfaqësimi duhet të pasqyrohet proporcionalisht sipas gradës, detyrës dhe vendit të formacionit. Përcaktimi dhe avancimi i bazuar në kompetenca dhe merita është një standard ideal që nuk përjashton përpjekjet për të mbështetur gratë dhe burrat të marrin detyra jo-stereotipike. Bazuar në të dhënat e marra nga vetëvlerësimi gjinor, është e qartë se, megjithëse është arritur përparim në rritjen e numrit të grave në Ministrinë dhe Armatën e Maqedonisë së Veriut, ende ka përfaqësim të pamjaftueshëm në disa fusha. Në Armatë, edhe pse përqindja e grave po rritet me kalimin e viteve, ato ende nuk janë të përfaqësuara proporcionalisht në vendet e formacionit, duke kufizuar mundësitë e tyre për avancim në pozita komandimi. Megjithatë, ekziston një trend inkurajues dhe pozitiv për një përfaqësim më të madh të grave në pozita udhëheqëse në Ministri. Këto gjetje tregojnë rëndësinë e veprimeve pozitive, si dhe përpjekjeve të vazhdueshme për të inkurajuar arsimimin e mëtejshëm të grave për të përmbushur kriteret për pozita udhëheqëse dhe komandimi.

MBËSHTETJA DHE KUPTIMI I KONCEPTIT TË BARAZISË GJINORE NË MINISTRI/ARMATË

Pjesëmarrësit në anketë (65% e pjesëmarrësve në Armatë dhe 74% e pjesëmarrësve në Ministri) e kuptojnë barazinë gjinore si të drejta, mundësi dhe përgjegjësi të barabarta midis burrave dhe grave brenda Ministrisë dhe Armatës. Intervistat me personat udhëheqës e Ministrisë dhe personat në pozita komandimi në Armatë treguan se shumica e tyre besojnë se barazia gjinore është një prioritet për Ministrinë dhe Armatën dhe se aktualisht ka vullnet të fortë politik, veçanërisht pas zgjedhjes së ministres së dytë grua për mbrojtje. Kjo krijon një bazë të mirë për një politikë të qëndrueshme, koherente dhe të suksesshme për zbatimin e perspektivës gjinore.

Megjithatë, pavarësisht kësaj, ka **njohuri të pamjaftueshme dhe kuptim të mangët se si të përmirësohet në mënyrë efektive barazia gjinore në praktikë**, ku disa pjesëmarrës në hulumtim e **lidhin barazinë gjinore kryesisht me gratë**, dhe jo si një përpjekje kolektive që përfshin të dyja gjinitë.

Megjithëse ekziston një kuptim i përgjithshëm për rëndësinë e barazisë gjinore, ka perspektiva të ndryshme se si mund të arrihet ajo. Një numër i caktuar i pjesëmarrësve në hulumtim shprehin shqetësim për mundësinë e vendosjes së kuotave gjinore, duke u frikësuar se kjo mund të komprometojë proceset e selektimit të bazuar në merita.

Në përgjithësi, edhe pse ekziston angazhim për barazinë gjinore në kuadër të Ministrisë dhe Armatës, ka sfida që duhen kapërcyer e që lidhen me zhvillimin/ndërtimin e vetëdijes tek punonjësit e Ministrisë dhe Armatës për rëndësinë e barazisë gjinore dhe integrimin e saj dhe se si mund të arrihet ajo.

PERCEPTIMET E BARAZISË DHE DREJTËSISË

Në anketë, në intervista dhe në disa nga fokus grupet, u bënë një sërë pyetjesh që lidhen me perceptimet për barazi dhe drejtësi. Qëllimi ishte të identifikoheshin përvojat dhe perceptimet nëse burrat dhe/ose gratë janë në një pozicion më të favorshëm ose më pak të favorshëm në vendin e punës – pavarësisht nëse bëhet fjalë për rekrutimin/zgjedhjen, trajnimin/zhvillimin profesional, njohjen/falënderimin, avancimin dhe/ose shpërndarjen e detyrave. Rezultatet e anketës zbulojnë një ndjenjë të përgjithshme tek stafi se **në disa raste burrat janë në një pozicion më të pafavorshëm, ndërsa në raste të tjera gratë janë në një pozicion më të pafavorshëm**. Këtu është e rëndësishme të përmendet se rreth 60% e pjesëmarrësve në hulumtim ishin burra, ndërsa rreth 40% ishin gra – që do të thotë se përqindja e pjesëmarrësve meshkuj mund ta ndryshojë totalin e rezultateve të hulumtimit për një margjinë gabimi më të madhe se +/- 4%.

E përmbledhur, 35% e pjesëmarrësve nga Armata dhe 66% e pjesëmarrësve nga Ministria mendojnë se **gratë janë gjithmonë, shpesh ose ndonjëherë në një pozicion më të pafavorshëm**. Nga ana tjetër, 53% e pjesëmarrësve nga Armata dhe 29% e pjesëmarrësve nga Ministria mendojnë se **burrat janë gjithmonë, shpesh ose ndonjëherë në një pozicion më të pafavorshëm**. Ose, 47% e pjesëmarrësve nga Armata dhe 71% e pjesëmarrësve nga Ministria mendojnë se burrat *rrallë ose kurrë* nuk janë në një pozicion më të pafavorshëm. Këto të dhëna tregojnë se te pjesëmarrësit nga Armata dhe Ministria ekziston një perceptim dominues që **burrat nuk janë në një pozicion më të pafavorshëm në krahasim me gratë në Ministri dhe Armatë**, dhe sidomos këto qëndrime janë shumë të përhapura në Ministri.

Të dhënat nga hulumtimi gjithashtu tregojnë se ekziston një perceptim i përgjithshëm se gratë janë në një pozicion më të pafavorshëm në kontekstin e **çaktimit në pozita formacioni në Armatë** (41%), dhe në kontekstin e **ngritjes në detyrë në Ministri** (45%), si dhe në fushën e **trajnitimit dhe zhvillimit profesional në Ministri** (39%). Ngjashëm, për burrat mendohet se ata janë në një pozicion më të pafavorshëm në kontekstin e **trajnitimit dhe zhvillimit profesional** (34%) dhe **çaktimit** (33%) në Armatë, si dhe në kontekstin e **ngritjes në detyrë në Ministri** (36%).

Në cilat situata punonjësit janë në një pozitë më të pafavorshme në Ministri dhe Armatë?	Burra-Armatë	Gra-Armatë	Burra-Ministri	Gra-Ministri
A) Rekrutim/selektim	22%	28%	19%	23%
B) Caktim/dërgim	33%	41%	24%	30%
C) Ngritje në detyrë	22%	27%	36%	45%
Ç) Trajnim/zhvillim profesional	34%	28%	14%	39%
D) Mirënjohje/lavdërim	19%	14%	29%	25%
DH) të gjitha	12%	13%	19%	17%
E) tjetër	9%	5%	7%	4%

Tabela 3: Në cilat situata punonjësit janë në pozita më të pafavorshme në Ministri dhe Armatë

Në lidhje me pyetjen se kush është në pozita më të favorshme, 40% e të anketuarve në Armatë mendojnë se burrat janë gjithmonë, shpesh ose ndonjëherë në pozita më të favorshme, ndërsa për të anketuarit në Ministri, përqindja është dukshëm më e lartë, 72%. Sa i përket pyetjes nëse gratë janë në pozita më të favorshme, 50% e të anketuarve në Armatë dhe 50% e të anketuarve në Ministri besojnë se gratë janë gjithmonë, shpesh ose ndonjëherë në pozita më të favorshme.

Të dhënat nga anketa tregojnë se perceptimi për burrat është se ata janë në pozita më të favorshme kryesisht në kontekstin e **trajnitimit dhe zhvillimit profesional në Armatë** (40%) dhe në lidhje me **avancimin në Ministri** (38%). Në anën tjetër, perceptimi për gratë që ato janë në pozita më të favorshme është në kontekstin e **shpërndarjes në Armatë** (35%) dhe në fushën e **mirënjohjeve/lavdërimeve brenda** (36%).

Në cilat situata punonjësit janë në pozita më të favorshme në Ministri dhe Armatë?	Burra-Armatë	Gra-Armatë	Burra-Ministri	Gra-Ministri
A) Rekrutim/selektim	16%	21%	25%	12%
B) Caktim/dërgim	20%	35%	31%	23%
C) Ngritje në detyrë	30%	25%	38%	32%
Ç) Trajnim/zhvillim profesional	40%	25%	36%	23%
D) Mirënjohje/lavdërim	20%	26%	24%	36%
DH) të gjitha	22%	20%	27%	15%
E) tjetër	4%	2%	4%	5%

Tabela 4: Në cilat situata punonjësit janë në pozita më të favorshme në Ministri dhe Armatë

Përfundim i përgjithshëm për perceptimin e të anketuarve se cila gjini është në pozitë më të favorshme është se burrat janë në pozitë më të favorshme se gratë në Ministri dhe Armatë.

Intervistat dhe përgjigjet e fokus grupeve japin disa njohuri për shkakun e perceptimit/përvojës se burrat ose gratë janë në pozita më të pafavorshme ose më të favorshme. Disa nga gratë e anketuara kanë shprehur perceptimin ose mendimin se drejtuesit mund të hezitojnë të vendosin dhe emërojnë gra në pozita/vende pune të caktuara **për shkak të ndikimit të mendimeve dhe stereotipeve me bazë gjinore**. Në këtë drejtim, rezultatet tregojnë se burrat jo gjithmonë njohin përfitimet që dalin nga barazia gjinore, ndërkohë që gratë kanë tendencë të njohin më qartë këto përfitime. Burrat shpesh japin prioritet rëndësisë së njohurive dhe aftësive në krahasim me efektivitetin dhe efikasitetin institucional, ndërsa gratë përqendrohen te ndryshimet pozitive që kanë vërejtur në punën e tyre falë barazisë gjinore. Ky ndryshim në perspektiva/këndvështrime mund të shpjegojë pse burrat kanë mundësi më të vogla të shohin barazinë gjinore në një dritë pozitive dhe madje mund të përfetojnë veten si të jenë në pozita më të pafavorshme.

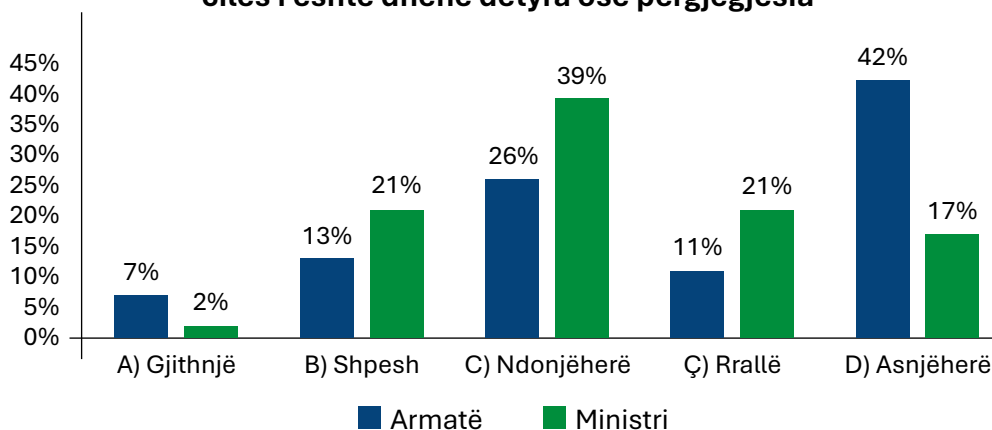
Gjetjet nga VVGj tregojnë se ekzistojnë perceptime të ndryshme në lidhje me barazinë gjinore dhe drejtësinë në vendin e punës në Ministri dhe Armatë. Ndërsa disa pjesëmarrës në hulumtim besojnë se burrat janë në pozita më të pafavorshme, veçanërisht në fushën e trajnimit dhe zhvillimit profesional në Armatë dhe ngritjes në detyrë në Ministri, të tjerë mendojnë se gratë janë në pozita më të pafavorshme, sidomos në lidhje me caktimin/dërgimin në Armatë dhe ngritjen në detyrë në Ministri. Vihet re se rezultatet tregojnë se stereotipet me bazë gjinore mund të kenë ndikim indirekt në vendimmarrje dhe menaxhim. Këto njohuri theksojnë rëndësinë e përpjekjeve aktuale për të adresuar paragjykimet gjinore dhe për të promovuar mundësi të barabarta dhe kohezionin institucional brenda Ministrisë dhe Armatës.

PERCEPTIMET PËR PËRSHTATSHMËRINË E BURRAVE DHE GRAVE PËR VENDE TË CAKTUARA TË PUNËS DHE POZICIONE FORMACIONALE NË MINISTRI DHE ARMATË

Rezultatet nga VVGj tregojnë se të anketuarit nga Ministria dhe Armata nuk ndryshojnë shumë në qëndrimet e tyre në lidhje me faktin se disa vende pune në Ministri dhe Armatë janë më të përshtatshme për burra ose gra.

Në lidhje me delegimin e detyrave me përgjegjësi, shumica e pjesëmarrësve në anketë, në pyetjen nëse gjinia ndikon në delegimin e detyrave në Ministri dhe Armatë, 53% e të anketuarve në Armatë dhe 38% në Ministri shpesh ose kurrë nuk besojnë në këto qëndrime. Përqindja e përgjigjeve në Ministri është më e lartë se ajo në Armatë që gjithmonë ose shpesh gjinia ndikon në delegimin e detyrave (23% në Ministri dhe 15% në Armatë)).

Besoj se delegimi i detyrave dhe përgjegjësi dallon sipas gjinisë (burrë/grua) së personit të cilit/ cilës i është dhënë detyra ose përgjegjësia



Grafiku Nr. 3: Perceptimi nëse gjinia ndikon në delegimin e detyrave në Ministri dhe Armatë

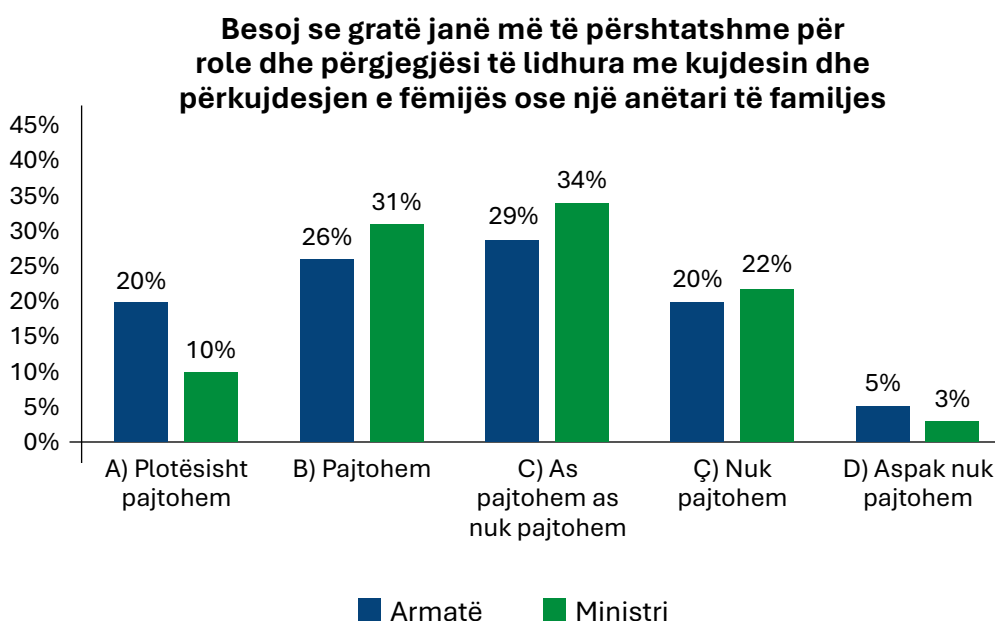
Disa nga të anketuarit besojnë se delegimi i detyrave është subjektiv dhe varet nga eprori që delegon detyrën dhe nga perceptimi i tij i përgjithshëm mbi rolet gjinore, gjë që tregon praninë dhe ndikimin e stereotipeve gjinore. Paragjykimet dhe stereotipet lidhur me detyrat që konsiderohen se gratë nuk mund t'i kryejnë u përmendën disa herë në përgjigjet narrative të anketës si faktorë që ndikojnë më së shumti nëse një gruaje do t'i caktohet/delegohet një detyrë nga eprorët. Përgjigjet të tipit „në vetëdijen e burrave është e ngulitur se gruaja nuk mund të përmbushë disa pozicione pune në kryerjen e detyrave të punës“ ose „nën ndikimin e stereotipeve, eprorët mendojnë se disa detyra do të kryheshin më mirë nga burrat sesa nga gratë“ e mbështesin pohimin e sipërpërmendur.

Kur bëhet fjalë për atë nëse burrat dhe/ose gratë janë më të përshtatshëm për pozicione të caktuara pune ose formacioni në Ministri dhe Armatë, shumica e të anketuarve i lidhin gratë me role **administrative dhe punë zyre**. Sondazhet nxorën në pah se gratë janë më të përshtatshme për punë në kuzhinë, shërbim sanitar, logjistikë, dega e ndërlidhjeve, bashkëpunimi civil-ushtarak, kujdesi/shërbimi mjekësor, arkivimi/administrimi dhe

puna në zyrë, detyra roje dhe vende të tjera pune ku forca fizike dhe aftësitë drejtuese nuk janë të nevojshme ose nuk konsiderohen të domosdoshme.

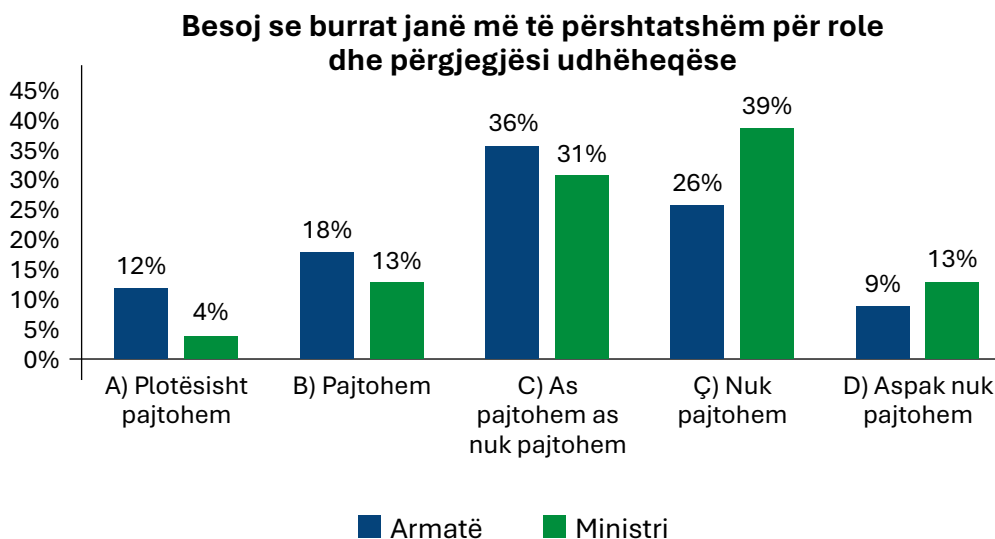
Në mënyrë të ngjashme, **burrat lidhen me role dhe përgjegjësi që kërkojnë forcë fizike dhe qëndrueshmëri**, duke përfshirë forcat speciale, ngarkimin dhe shkarkimin e kamionëve, përdorimin e veglave me masë më të madhe, detyra roje dhe punë gjatë natës, detyra të ndryshme të lidhura me punën në terren, punë në trupa (regjiment, togë, kompani), aviacionin ushtarak dhe detyrat parashutiste, artilerinë, njësitë e blinduara të mekanizuara, drejtimin e automjeteve luftarake dhe menaxhimin e mjeteve të blinduara. Ky perceptim është i dukshëm edhe në kontekstin e pozicioneve drejtuese dhe lidhshimit, ku një pjesë e të anketuarve e shprehën në mënyrë narrative mendimin se burrat janë më të përshtatshëm për udhëheqje dhe marrjen e vendimeve.

Grafiku i mëposhtëm tregon se 46% e të anketuarve në Armatë dhe 41% e të anketuarve nga Ministria besojnë (plotësisht pajtohen ose pajtohen) se gratë janë më të përshtatshme për role dhe përgjegjësi të lidhura me kujdesin dhe përkujdesjen. Këto të dhëna, të ndara sipas gjinisë, tregojnë se në Armatë, 47% e burrave dhe 44% e grave pajtohen dhe plotësisht pajtohen se gratë janë më të përshtatshme për kujdesin dhe përkujdesjen ndaj një fëmije apo anëtarit të familjes. Pothuajse të njëjtat përgjigje janë regjistruar edhe në Ministri, ku 41% e burrave dhe 41% e grave të anketuara ndajnë të njëjtin mendim.



Grafiku Nr. 4: Perceptimet lidhur me pyetjen nëse gratë janë më të përshtatshme për role dhe përgjegjësi të lidhura me kujdesin dhe përkujdesjen

Nga ana tjetër, 30% e të anketuarve në Armatë dhe 17% e të anketuarve në Ministri besojnë (*plotësisht pajtohen ose pajtohen*) se burrat janë më të përshtatshëm për role dhe përgjegjësi udhëheqëse. Këto të dhëna, të ndara sipas gjinisë, tregojnë se këtë mendim e ndajnë 39% të burrave në Armatë, krahasuar me 23% të burrave në Ministri. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet përqindja e lartë e grave të anketuara (61% në Ministri dhe 60% në Armatë) që *nuk pajtohen* me pohimin se burrat janë më të përshtatshëm për role dhe përgjegjësi udhëheqëse. Kjo tregon se tek burrat e anketuar janë më të pranishme përgjigjet stereotipike në lidhje me aspektin gjinor të rolit udhëheqës sesa tek gratë e.



Графикон бр. 5: Перцепции во однос на прашањето дали мажите се посоодветни за лидерски улоги и одговорности

Këto perceptime pasqyrojnë dy qëndrimet dhe stereotipet gjinore më të shpeshta – që burrat janë liderë sepse janë emocionalisht të fortë dhe fizikisht të aftë, ndërsa gratë janë më të përshtatshme për kujdes, pasi janë emocionalisht të ndjeshme dhe të kujdesshme.

Edhe pse të dhënat zbulojnë stereotipe që i lidhin gratë me pozita administrative dhe role të lidhura me kujdesin dhe përkujdesjen, ndërsa burrat shpesh konsiderohen më të përshtatshëm për detyra të rënda fizike dhe pozita udhëheqëse, megjithatë, ekzistojnë dallime të caktuara në mendimet e të anketuarve, veçanërisht midis personave në pozita drejtuese dhe komanduese. **Përderisa disa e konfirmojnë ekzistimin e vazhdueshëm të stereotipeve gjinore në shoqëri dhe në sektorin e mbrojtjes, të tjerët besojnë se këto stereotipe po tejkalohen gradualisht.** Në këtë drejtim, shumica e personave të intervistuar në pozita drejtuese dhe komanduese besojnë se stereotipet dhe mendësia se gratë janë më të përshtatshme dhe "të paracaktuara" për profesione të caktuara, ndërsa burrat për profesione të tjera, po tejkalohen gradualisht. Sa i përket perceptimit për gratë në pozita drejtuese dhe lidhshipi, ky grup i të anketuarve kryesisht vlerëson se gjinia nuk ka ndikim në aftësitë udhëheqëse dhe menaxheriale, pasi, sipas tyre, për këto role nevojiten cilësi dhe aftësi të tjera që mësohen dhe fitohen me përvojën dhe kohën e kaluar në shërbim dhe në vendin e punës. Për më tepër, në diskutimet e zhvilluara në fokus-grupe, vihet re një prirje e dukshme midis grave për t'u sfiduar me normat tradicionale gjinore dhe për t'u afirmuar në profesione ku tradicionalisht dominojnë burrat.

Sa i përket pyetjes së lidhshipit në anketë, në përgjigjet e ndara sipas gjinisë, vërehet se burrat në Armatë kanë një tendencë më të madhe të besojnë se burrat janë më të përshtatshëm për lidhship sesa gratë. Megjithatë, drejtuesit e Ministrisë dhe personat në pozita komanduese në Armatë konsiderojnë se gjinia nuk është vendimtare për funksionimin e mirë, por kompetenca dhe profesionalizmi i individit. Intervistat tregojnë mbështetje për një lidhship më të "hapur", të bazuar në "vlerat që promovojnë barazinë gjinore", i cili përfshin nxitjen e të kuptuarit më të mirë, përdorimi i komunikimit më të madh personal me punonjësit, promovimin e punës në ekip, sigurimin e më shumë hapësire për punonjësit që të shprehin mendimet e tyre dhe shmangien e ushtrimit të pushtetit bazuar në statusin hierarkik.

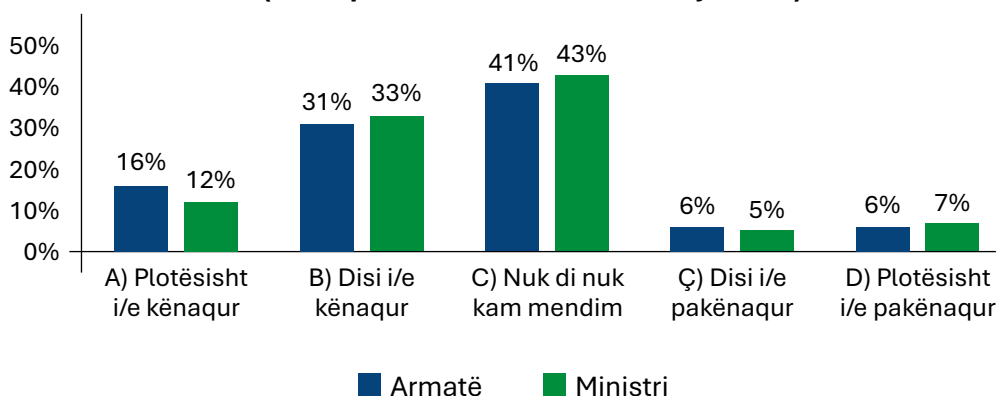
Në përgjithësi, gjetjet theksojnë kompleksitetin e dinamikës gjinore në Ministri dhe në Armatë dhe theksojnë rëndësinë e përpjekjeve të vazhdueshme për të promovuar barazinë gjinore dhe për të tejkaluar paragjykimet dhe stereotipet gjinore. Nga sa u tha më lart, mund të konkludohet se nevojitet një përfshirje më e gjerë e kategorive të ndryshme të punonjësve të Ministrisë dhe Armatës (veçanërisht ushtarëve profesionistë) në trajnimet mbi çështjet gjinore, veçanërisht në pjesën që ka të bëjë me demistifikimin e stereotipeve, paragjytimeve dhe roleve gjinore, me qëllim rritjen e njohurive dhe informimit mbi këto koncepte, që do të çonte në reduktimin dhe/ose tejkalimin e stereotipeve ekzistuese tek kjo kategori e të anketuarve.

PERCEPTIME DHE QËNDRIME PËR PUNËSIM, PËRZGJEDHJE, SHPËRNDARJE, EMËRIM, ZHVILLIM PROFESIONAL DHE AVANCIM TË BARABARTË DHE TË DREJTË

Shumica e të anketuarve në Armatë (61%) dhe në Ministri (59%) janë shprehur se janë *plotësisht të kënaqur ose disi të kënaqur* me disponueshmërinë, barazinë dhe drejtësinë e mundësive për **zhvillim profesional dhe trajnim për burrat dhe gratë**. Në mënyrë të ngjashme, të anketuarit nga Ministria (52%) dhe Armata (56%) janë *plotësisht të kënaqur ose disi të kënaqur* që **praktikat e avancimit** janë të barabarta dhe të drejta. Këto përgjigje tregojnë praktika institucionale pozitive dhe pasqyrojnë një shkallë të lartë besimi në lidhje me drejtësinë dhe barazinë në proceset e zhvillimit profesional, trajnimit dhe avancimit të punonjësve në Ministri dhe Armatë.

Në lidhje me **rekrutimin dhe përzgjedhjen**, përgjigjet dominuese të të anketuarve nga Ministria dhe Armata janë pozitive, pra 47% e të anketuarve në Armatë dhe 45% në Ministri janë *plotësisht të kënaqur ose disi të kënaqur* me praktikën në këtë fushë. Është e rëndësishme të theksohet qëndrimi neutral i një përqindjeje të lartë të përgjigjeve *nuk e di dhe nuk kam mendim*, gjë që mund të interpretohet si mungesë informacioni, përfshirje e pamjaftueshme në këto procese ose rezervë për të dhënë një përgjigje mbi këtë çështje..

Ju lutemi të cekni sa jeni të kënaqur me praktikën e rekrutimit dhe përzgjedhjes në lidhje me burrat dhe gratë (në kuptim të barazisë dhe drejtësisë)



Grafiku Nr. 6: Shkalla e kënaqësisë me praktikën e rekrutimit dhe përzgjedhjes në lidhje me burrat dhe gratë

Në përputhje me Ligjin për shërbimin në ushtri (neni 87), është rregulluar organi, **Këshilli kadrovik** me anëtarë të caktuar me vendim të Ministres së Mbrojtjes, me propozim të eprorit kompetent i cili formohet në njësitë dhe institucionet ushtarake me rang batalioni dhe më lart. Në Këshillin kadrovik shqyrtohen çështje kadrovike për personelin ushtarak aktiv dhe personelin civil. Për anëtarë të Këshillit, detyrimisht caktohen eprorë të emëruar në detyrën **shef ose përfaqësues nga seksioni përkatës** (neni 13). Ka pak gra në pozita drejtuese dhe, si rrjedhojë, përfaqësimi i tyre është i pamjaftueshëm në këshilla, ashtu siç është vërejtur edhe nga pjesëmarrësit në fokus grupet.

Edhe pse ka pak komente narrative mbi këtë temë në anketë, ato pasqyrojnë dy mendime kryesore. Mendimi i parë është qëndrimi i disa të punësuarve se **praktikat e rekrutimit dhe selektimit lidhen me forma të tjera ndikimi – dhe jo me gjininë apo faktorë të tjerë socio-demografikë**. Mendimi i dytë është se **ekziston një dallim në standardet e testimit të përgatitjes fizike midis grave dhe burrave në kontekstin e Armatës**, gjë që te disa të anketuar krijon një ndjenjë padrejtësie. Megjithatë, kjo njëkohësisht tregon edhe për një mungesë njohurish dhe/ose informimi mbi normat dhe standardet e ndryshme të përgatitjes fizike për burrat dhe gratë, të cilat janë të përshtatura jo vetëm sipas gjinisë, por edhe sipas pozicioneve specifike në të cilat vendosen individët, si dhe sipas moshës, dhe për këtë arsye janë të rregulluara në përputhje me rrethanat. Megjithatë, pavarësisht këtyre vërejtjeve, duhet marrë parasysh se gratë dhe burrat kanë karakteristika dhe predispozita të ndryshme fizike dhe biologjike, dhe për këtë arsye normat dhe standardet për testimin fizik nuk duhet

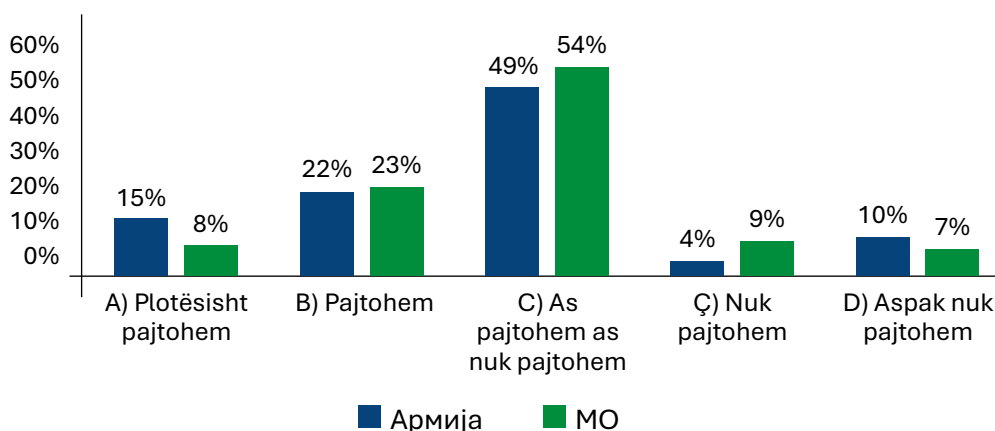
të jenë identike.¹⁶ Megjithatë, pavarësisht këtyre vërejtjeve, duhet marrë parasysh se gratë dhe burrat kanë karakteristika dhe predispozita të ndryshme fizike dhe biologjike, dhe për këtë arsye normat dhe standardet për testimin fizik nuk duhet të jenë identike.

Edhe pse ekziston një perceptim gjithsej pozitiv midis të anketuarve në lidhje me drejtësinë dhe barazinë e zhvillimit profesional, mundësive për trajnime dhe praktikave të avancimit, rezultatet tregojnë se ka nevojë për një vetëdije më të madhe dhe njohuri më të thellë mbi konceptet gjinore. Kjo përfshin edhe iniciativa të zgjeruara për trajnime mbi çështjet gjinore për stafin udhëheqës dhe komandues për të adresuar dhe tejkaluar stereotipet ekzistuese që ndikojnë në procesin e rekrutimit dhe përzgjedhjes. Për më tepër, rezultatet tregojnë nevojën për politika që promovojnë përfshirjen gjinore në organet vendimmarrëse. Gjithashtu, është e nevojshme të bëhen përpjekje për të siguruar mundësi për gratë që të përmirësojnë përgatitjen dhe aftësitë e tyre fizike, duke i mundësuar atyre të garojnë në kushte të barabarta për pozita në të cilat tradicionalisht dominojnë burrat, siç janë forcat speciale ose trajtimi i armëve luftarake, nëse ato vendosin të kryejnë këto detyra.

QËNDRIME RRETH PËRZGJEDHJES DHE DËRGIMIN E BURRAVE DHE GRAVE NË MISIONE NDËRKOMBËTARE

Në krahasim me praktikatat e tjera institucionale për avancim, zhvillim profesional dhe madje edhe me proceset e rekrutimit dhe selektimit, për procesin e caktimit/dërgimit në mision, përqindja më e ulët e të anketuarve që janë plotësisht të kënaqur ose disi të kënaqur është 37% në Armatë dhe 31% në Ministri. Megjithatë, shumica e personelit nuk kanë një qëndrim të definuar mbi këtë çështje, pasi kanë zgjedhur përgjigjen *nuk e di/nuk kam mendim* (49% e personelit të Armatës dhe 54% e personelit të Ministrisë). Kjo sugjeron interpretimin se përgjigjet neutrale janë dhënë nga personat në Armatë që deri tani nuk kanë aplikuar për pjesëmarrje në misione. Po ashtu, një numër shumë i vogël i punonjësve në Ministri janë dërguar në misione jashtë shtetit, megjithëse disa janë përfshirë në procedurat administrative për aplikim, përzgjedhje dhe selektim. Prandaj, nuk mund të nxirret një përfundim mbi besimin dhe kënaqësinë në këto procese, edhe pse 37% e të anketuarve nga Armata dhe 31% nga Ministria kanë shprehur kënaqësi me udhëheqjen e këtyre proceseve për përzgjedhjen dhe dërgimin në misione.

Ju lutemi të cekni sa jeni të kënaqur me përzgjedhjen dhe caktimin për misione ndërkombëtare të burrave dhe grave (në kuptim të barazisë dhe drejtësisë)



Grafiku Nr. 7: Shkalla e kënaqësisë me barazinë dhe drejtësinë gjatë përzgjedhjes dhe caktimit në misione ndërkombëtare të burrave dhe grave.

¹⁶ Në Ministri dhe Armatë është miratuar [Rregullorja për mënyrën e mbajtjes dhe verifikimit të aftësisë fizike për shërbimin në Armatën e RMV-së, si dhe mënyrën e funksionimit të komisioneve për verifikimin e aftësisë fizike](#), (Gazeta Zyrtare e RMV, nr. 147 nga 1.7.2021), e cila përcakton mënyrën e testimit të aftësisë fizike si për kandidatët që aplikojnë për shërbim në Armatë, ashtu edhe për personelin ushtarak aktiv në Ministri dhe Armatë. Sipas kësaj rregulloreje, ekziston një dallim midis normave të testeve për të gjitha disiplinat, në varësi të gjinisë (burrë apo grua), si dhe norma të ndryshme sipas grupeve të moshës.

Nga rezultatet, u vu re se gratë janë më pak të përfaqësuar në misione krahasuar me burrat për shkak të arsyeve strukturore dhe socio-kulturore, si dhe për shkak të specifikave të misioneve. Në këtë kontekst, duhet të përmendet gjithashtu se Plani operativ i Ministrisë (2020-2025) për zbatimin e Planit të dytë kombëtar të Republikës së Maqedonisë së Veriut për zbatimin e Rezolutës 1325 për Gratë, Paqe dhe Siguri, në qëllimin strategjik nr. 1 – Udhëheqja, si një nën-qëllim parashikon qëllimin strategjik specifik 1.2. *Rritja e numrit të grave udhëheqëse në misionet paqeruajtëse, përfaqësitë diplomatike rajonale dhe ndërkombëtare të mbrojtjes, në 30% gra nga numri i përgjithshëm i anëtarëve të dërguar.*

Intervistat me drejtuesit në Ministri dhe personat në pozita komanduese në Armatë, së bashku me komentet nga fokus-grupet mbi dërgimin në misione, zbuluan një konsensus për mbështetjen e përfshirjes së grave në operacionet paqeruajtëse. Ky konsensus u justifikua kryesisht nga **nevoja operationale**, duke theksuar situatat ku vetëm gratë mund të krijojnë kontakt efektiv me gratë civile ose të kryejnë kontrolle mbi to. Për më tepër, pjesëmarrësit në intervista dhe fokus-grupet theksuan ndikimin potencialisht pozitiv të ushtareve gra në komunitetet lokale, duke argumentuar **se gratë kanë aftësi më të mira për të zgjidhur konflikte dhe për të komunikuar në mënyrë efektive.**

Pavarësisht perceptimit të përgjithshëm për dërgime të barabarta dhe të drejta në misione, pavarësisht gjinisë, disa pjesëmarrës në hulumtim identifikuan sfida të caktuara që përfshijnë **nevojën për të inkurajuar gratë që të aplikojnë për pjesëmarrje në misione**, si dhe **raste kur mund të mungojnë trajnimet ose kualifikimet e nevojshme për pozicionet specifike të misionit**. Sipas disa të anketuarve, shumë gra nuk kanë trajnim të specializuar dhe kualifikime për shumë prej roleve të nevojshme në operacionet paqeruajtëse.¹⁷ Gjithashtu, si një sfidë shtesë, u theksuan **përgjegjësitë që gratë i kanë në shtëpi rreth kujdesit për fëmijët që e vështirësojnë angazhimin në mision për periudhën kohore të caktuar**. Këto gjetje theksojnë nevojën për marrjen e masave të duhura për një balancim më të mirë midis jetës profesionale dhe asaj private, si dhe, nëse është e mundur, adoptimin e praktikave pozitive nga vendet e tjera anëtare të NATO-s dhe BE-së.

Rezultatet e hulumtimit tregojnë një mungesë të qëndrimeve të qarta në lidhje me proceset e dërgimit në misione, ku një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve mbeten neutralë. Nga rezultatet del se për shumicën e të anketuarve gjinia nuk është një faktor i rëndësishëm në vendimet për dërgim, dhe një nga arsyet lidhet me mungesën e informacionit dhe inkurajimit të duhur për gratë që të aplikojnë. Për më tepër, mund të konkludohet se stereotipet gjinore ndikojnë në vendimet për ndarjen e detyrave, ku gratë shpesh caktohen në pozita tradicionalisht "femërore" për shkak të perceptimeve mbi preferencat e tyre ose presioneve të lidhura me përgjegjësitë familjare. Këto gjetje theksojnë rëndësinë e trajnimeve të specializuara për gratë ushtarë dhe në pozita nënoficeri për të adresuar mungesat në aftësi, si dhe mbështetjen e politikave që mundësojnë një balancim më të mirë midis jetës profesionale dhe asaj private.

MBROJTJA NGA NGACMIMI DHE REAGIMI NDAJ NGACMIMIT

Korniza politike institucionale dhe praktikat institucionale

Vlerësimi gjinor tregoi se në Ministri dhe në Armatë ekziston një **përkushtim institucional për parandalimin dhe reagimin ndaj ngacmimit në vendin e punës**. Kjo përfshin marrjen e një sërë masash për operacionalizimin e kornizës ligjore kombëtare që ka të bëjë me ngacmimin në ambientin e punës.¹⁸

Personii i autorizuar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës është përgjegjës për pranimin e kërkesave për mbrojtje, zbatimin e procedurave të brendshme dhe ofrimin e ndihmës dhe këshillave profesionale për punonjësit në Ministri dhe Armatë. **Përfaqësuesit gjinorë** janë të përqendruar në dhënien e këshillave dhe

¹⁷ Si shembuj u theksuan trajnimet për çmontimin e mjeteve shpërthyes, përdorimin e mortajës, patrullimin dhe kategori të tjera të specializuara të trajnimeve.

¹⁸ Korniza ligjore e Republikës së Maqedonisë së Veriut e përkufizon dhe ndalon ngacmimin, duke përfshirë ngacmimin seksual, siç është e paraparë në Ligjin për mundësi të barabarta ndërmjet grave dhe burrave, Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, Ligjin për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës dhe Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga dhuna ndaj grave dhe dhuna familjare.

ndihmës në rastet e ngacmimit në vendin e punës, ndërsa ndërmjetësuesit janë trajnuar posaçërisht për të ndërmjetësuar në rastet e paraqitjes së kërkesës për mbrojtje nga ngacmimi. Aktualisht, ka 36 përfaqësues gjinorë – 19 në Armatë (10 gra dhe 9 burra) dhe 17 në Ministri (5 burra dhe 12 gra); si dhe 24 ndërmjetësues – 13 në Ministri (9 gra dhe 4 burra) dhe 11 në Ushtri (7 burra dhe 4 gra). Në këtë moment, Ministria ka 6 **trajnerë të certifikuar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës**, ndërsa në Armatë nuk ka trajnerë të certifikuar, duke treguar nevojën për forcimin e kapaciteteve në këtë fushë.

Ligji për shërbimin në Armatë, përveçse rregullon dhe përcakton statusin, të drejtat, detyrimet, përgjegjësitë dhe obligimet e personelit në shërbim në Armatën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, parashikon edhe *përgjegjësinë disiplinore* – konkretisht shkeljen disiplinore si një shkelje e rëndë e disiplinës ushtarake për ngacmimin seksual (neni 131, paragrafi 16). Në të njëjtin nen, në paragrafin 26, është rregulluar edhe ngacmimi psikologjik në vendin e punës, i njohur si mobing. Gjithashtu, **Kodi Etik i të punësuarve në Ministri** përcakton standardet bazë të komunikimit me kolegët, si dhe me botën e jashtme, duke përfshirë respektimin e të drejtave dhe integritetit të të tjerëve. Në faqen zyrtare të Ministrisë ekziston një seksion i veçantë – **KODI ETIK**. Me plotësimet e Kodit Etik nga viti 2023, janë emëruar një **Komisioner për Etikë** dhe një **Komitete Etik**. Të punësuarit në Ministri dhe Armatë mund t'i paraqesin Komisionerit një ankesë për sjellje joetike që ata e konsiderojnë në kundërshtim me dispozitat e Kodit Etik. Përveç kësaj, ekziston edhe një **ziston edhe një Udhëzues për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në Ministri dhe Armatë**¹⁹ dhe një pako veglash, përfshirë edhe **Udhëzues për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës**. Në faqen zyrtare të Ministrisë është hapur një seksion i veçantë për raportimin e ngacmimit, i quajtur **STOP NGACMIMIT**, kku janë të cekur informacionet për kontakt me përfaqësuesit dhe ndërmjetësit gjinorë, së bashku me numrin e telefonit për raportimin e ngacmimit. **Formulari për raportimin e ngacmimit** është gjithashtu në dispozicion në faqen zyrtare të Ministrisë.

Ndërgjegjësim për politikat dhe mekanizmat për mbrojtje dhe përgjigje ndaj ngacmimit

Të dhënat nga intervistat me personat drejtues/komandues shfaqin **mbështetje të fuqishme për politikat dhe mekanizmin e brendshëm për mbrojtje dhe reagim ndaj ngacmimit në vendin e punës**. Në këtë kontekst, u theksua rëndësia e njohjes së punonjësve të rinj me këta mekanizma dhe ligjet përkatëse. Të intervistuarit e pranuan njëzëri rëndësinë e mekanizmave ekzistues për mbrojtje, por shprehën shqetësim për mundësinë e abuzimit të tyre.

Trajnime të specializuara realizohen për punonjësit që mbajnë pozita drejtuese dhe komandimi, si dhe për të gjitha kategoritë e tjera të punonjësve në Ministri dhe Armatë. Megjithatë, disa nga të intervistuarit theksuan se numri i trajnimeve që mbahen çdo vit nuk është i mjaftueshëm për të rritur ndërgjegjësimin në nivelin e nevojshëm dhe si rezultat, *"ngacmimi ende nuk kuptohet dhe mund të kalojë si shaka, pasi nuk njihet për atë që është."*

Kjo nevojë për realizimin e vazhdueshëm të trajnimeve dhe njohjen e punonjësve me politikat dhe mekanizmat ekzistues për mbrojtje nga ngacmimi mbështetet nga të dhënat e hulumtimit, të cilat tregojnë se **45% e stafit të Armatës nuk dinë ose nuk janë të sigurt nëse ekziston një mekanizëm për mbrojtje nga ngacmimi**. Nga ana tjetër, **18% e stafit të Ministrisë nuk dinë ose nuk janë të sigurt nëse ekziston një mekanizëm për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës**. Megjithatë, është e qartë se stafi i Ministrisë është më mirë i njohur me ekzistencën e këtij mekanizmi (81% e të anketuarve thanë se janë të njohur), krahasuar me 54% të stafit të Armatës.

Për më tepër, pjesëmarrësit theksuan se **nuk ka mjaftueshëm mbështetje informuese për personat e ngacmuar, duke përfshirë edhe masat potenciale që mund të merren ndaj autorit/autoreve të ngacmimit**. Megjithatë, u vërejt gjithashtu se *"në çdo njësi ka një psikolog që është i disponueshëm për mbështetje"* dhe *"stigma rreth mbështetjes psikologjike po zvogëlohet, kështu që gjithnjë e më shumë persona kërkojnë këshilla dhe mbrojtje nga psikologët"*.

Pjesëmarrësit në fokus-grupet gjithashtu shprehën mendimin se **qëndrimet dhe paragjykimet gjinore e kufizojnë raportimin dhe gatishmërinë e udhëheqësisë, kryesisht burra, për të kërkuar mbështetje nga**

¹⁹ Udhëzimi zhvillon procedurën e brendshme për raportimin e ngacmimit, e cila përfshin disa opsione. Sipas udhëzimit, ngacmimi duhet të raportohen *brenda gjashtë muajve* nga incidenti i fundit, dhe procedura duhet të përfundojë *brenda 30 ditëve nga dorëzimi i ankesës*.

profesionistët për këtë çështje, siç janë personi i autorizuar/zëvendës personi i autorizuar, përfaqësuesit gjinorë dhe ndërmjetësit. Kjo u konfirmua gjithashtu gjatë intervistave me personat drejtues në Ministri dhe personat në pozita komandimi në Armatë, ku shumica e burrave të intervistuar thanë se nuk kishin pasur nevojë të kontaktojnë me përfaqësuesit gjinorë, pasi *"gjithçka shkon mirë në departamentet e tyre dhe ata kanë disiplinë."* Ndryshe nga ata, gratë e intervistuar theksuan se komunikojnë me përfaqësuesit gjinorë, këshillohen me ta kur ka nevojë, dhe disa prej tyre madje janë pjesë e strukturës për barazi gjinore. Kështu, normat dhe qëndrimet gjinore ndikojnë në atë se cilët persona e shfrytëzojnë ose jo strukturën e brendshme për barazi gjinore. Megjithatë, të gjithë të intervistuarit konfirmuan se njohin dikë në "rrjetin gjinor," që tregon se ekzistenca dhe mundësitë për shfrytëzimin e këtyre mekanizmave, megjithatë është e pranishme te punonjësit.

Përvojat dhe dëshmitë për ngacmimin në vendin e punës

Në lidhje me përvojat/dëshmitë e punonjësve për ngacmimin në vendin e punës, të dhënat nga anketa tregojnë se një pjesë e stafit ka vërejtur, ka qenë dëshmitar ose ka përjetuar shaka ose komente/pyetje që i kanë bërë të ndihen të pasigurt. Duke pasur parasysh numrin relativisht të vogël të raportimeve, siç u theksua nga fokus-grupi me persona të autorizuar/zëvendës persona të autorizuar, përfaqësues gjinorë dhe ndërmjetës, u arrit në përfundimin se shumë nga këto situata të pakëndshme ndoshta nuk janë raportuar. Kjo mund të lidhet me faktin se **nuk ka një perceptim mjaft të qartë se shakaja (ose komenti/pyetja) mund të jetë ngacmuese.** Megjithatë, përqindja më e madhe e të intervistuarve nga Ministria dhe Armata u përgjigjën se *rrallë ose kurrë* nuk kanë vërejtur ose kanë përjetuar shaka, pyetje ose komente të pakëndshme.

Është pozitiv fakti se një përqindje e madhe e të intervistuarve në anketa nga Ministria dhe Armata kanë deklaruar se **rrallë ose kurrë** nuk kanë vërejtur ose kanë dëshmuar kontakt fizik/prekje që i ka bërë të ndihen të pasigurt, konkretisht 91% e stafit në Ministri dhe 95% e stafit në Armatë. Megjithëse përqindja e përgjigjeve që kanë thënë se kanë vërejtur ose dëshmuar kontakt fizik **ndonjëherë, shpesh** ose **gjithmonë** (9% **од Министертството** и 6% **од Армујата**), është jashtëzakonisht i ulët (9% në Ministri dhe 6% në Armatë), megjithatë, është e nevojshme të monitorohen vazhdimisht këto dukuri dhe të merren masa të duhura në kohë.

Trajtimi i dhunës me bazë gjinore si një nga format e dhunës, në masë të madhe varet nga atmosfera e barazisë dhe mosdiskriminimit brenda organizatës. Krijimi i një kulture organizative që është në gjendje të parandalojë, mbrojë dhe të përgjigjet në mënyrë të duhur ndaj ngacmimit apo sjelljeve të papranueshme kërkon njohuri, ndërgjegjësim, aftësi dhe angazhim nga të gjitha nivelet e personelit dhe menaxhmentit. Organizatat ushtarake janë mjedise të ndjeshme dhe ende kryesisht mashkullore, por ofrojnë mundësi për zhvillim profesional dhe pjesëmarrje aktive në proceset e punës dhe në ndryshime, dhe në ndërtimin e një kulture organizative me zero tolerancë ndaj dhunës. VVGj tregon angazhim institucional për të parandaluar dhe reaguar ndaj ngacmimit në vendin e punës, që konfirmohet nga aktivitetet e ndryshme të orientuara për operacionalizimin e kornizës ligjore kombëtare për këtë çështje. Personeli kyç, duke përfshirë personin e autorizuar/zëvendës personin e autorizuar, përfaqësuesit gjinorë dhe ndërmjetësit, luan një rol të rëndësishëm në zbatimin e procedurave dhe mekanizmave të brendshëm, si dhe në ofrimin e mbështetjes dhe këshillave për punonjësit. Megjithatë, VVGj ka treguar një ndjeshmëri të pamjaftueshme tek një pjesë e vogël e punonjësve, veçanërisht në Armatë, lidhur me ekzistencën e mekanizmave kundër ngacmimit, si dhe në kuptimin se çfarë përfshin ngacmimi (i cili mund të përfshijë shaka/pyetje/komente që mund të shkaktojnë një ndjenjë të pakëndshme te individit që është objekt i tyre). Edhe pse angazhimi për trajtimin e ngacmimit në vendin e punës është i dukshëm, janë të nevojshme aktivitete shtesë për të siguruar ndjeshmërinë e nevojshme dhe strategjitë e parandalimit, si dhe përpjekje të vazhdueshme për të nxitur një kulturë raportimi dhe mbështetje.

HARTIMI I POLITIKAVE DHE NDRYSHIMET INSTITUCIONALE

Leja e atësisë

Me qëllim vlerësimin e mbështetjes për përpjekjet për të ofruar më shumë mundësi për etërit që të marrin leje atësie dhe të marrin pjesë më drejtpërdrejt në kujdesin për fëmijët e tyre të vegjël, të anketuarve iu drejtuan pyetje në lidhje me lejen e atësisë dhe lejen prindërore. Të dhënat sasiore nga anketa, si dhe rezultatet nga intervistat dhe fokus-grupet, treguan se të anketuarit nga Armata dhe Ministria mbështesin në masë të madhe **lejen e atësisë** (15-20 ditë pas lindjes së foshnjës) dhe **lejen prindërore** (4-6 muaj në një periudhë të caktuar gjatë lejes së lindjes), pavarësisht nëse ajo do të merrej paralelisht/në të njëjtën kohë me nënën apo në mënyrë të pavarur nga nëna.

Gjithsej 61% e të anketuarve nga Armata dhe 69% nga Ministria **do ta mbështesnin fuqishëm** lejen e atësisë, pra mungesën nga puna të etërve për t'u kujdesur për fëmijën për një periudhë prej 15-20 ditësh pas lindjes së tij. Ndërkohë, 48% e të anketuarve nga Armata dhe 56% nga Ministria **do ta mbështesnin fuqishëm** lejen prindërore, pra mungesën nga puna të etërve për t'u kujdesur për fëmijën për një periudhë prej 4-6 muajsh pas lindjes së tij.

Pavarësisht mbështetjes së përgjithshme, përgjigjet narrative të anketave tregojnë se të anketuarit (si burrat ashtu edhe gratë) kanë tendencë ta identifikojnë nënën si prioritet për kujdesin ndaj të porsalindurit. Kjo tregon një mungesë të njohjes së qëllimit të këtyre politikave dhe masave, të cilat janë të orientuara drejt nxitjes së barazisë gjinore në familje dhe balancimit të jetës private dhe profesionale. Sa i përket kujdesit atëror për fëmijët dhe mungesës nga puna gjatë periudhës së foshnjërisë, si burrat ashtu edhe gratë e anketuara shprehën bindjen se nëna është më e rëndësishme në jetën e fëmijës gjatë vitit të parë, veçanërisht për zhvillimin e tij psikofizik. Deklarata si “periudha prej 4-6 muajsh është shumë e gjatë që babai të kujdeset për fëmijën”, “një burrë nuk mund të kujdeset për një foshnjë 15-20 ditëshe, kjo mund të jetë vetëm një justifikim për mungesë nga puna”, “fëmijës i duhet nëna”, janë shembuj të mënyrës së të menduarit të disa të anketuarve rreth kësaj çështjeje. Nga ana tjetër, të dhënat nga intervistat dhe fokus-grupet me personelin e Ministrisë dhe Armatës pasqyrojnë një qasje më të informuar dhe më mbështetëse, duke theksuar rëndësinë e inkurajimit të baballarëve për të marrë leje prindërore dhe promovimin e një ndarjeje më të drejtë të përgjegjësisë për kujdesin ndaj fëmijëve.

Të dhënat e mëparshme tregojnë se **34 burra kanë shfrytëzuar lejen prindërore** në Ministri dhe Armatë, duke treguar një praktikë tashmë të vendosur për shfrytëzimin e kësaj leje nga burrat e punësuar në këto institucione.

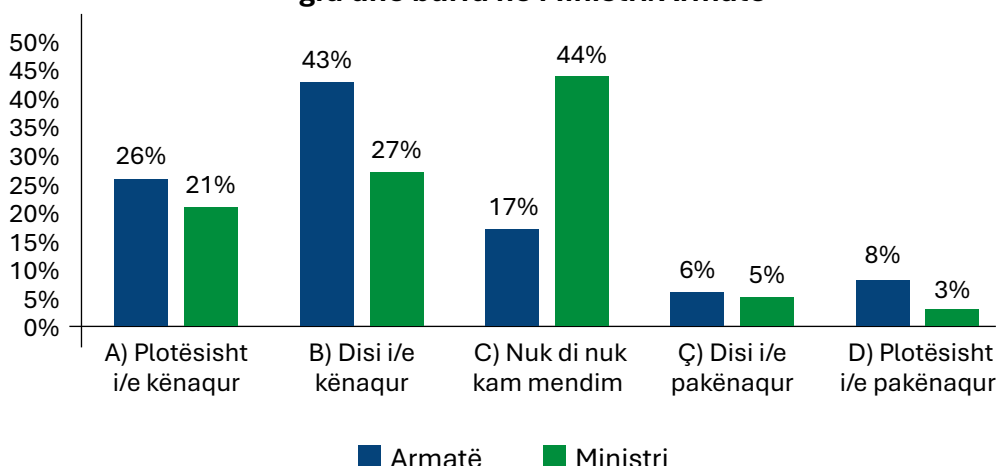
Në mënyrë që gratë të kenë mundësinë të ndërtojnë plotësisht karrierën e tyre, përfshirë edhe pjesëmarrjen e papenguar në misione, është e nevojshme të mbështeten politikat që inkurajojnë burrat të marrin pjesë në detyrat familjare dhe shtëpiake që lidhen me kujdesin për fëmijët. Vetëvlerësimi Gjinator (VVGj) tregoi mbështetje të gjerë mes të anketuarve si në Ministri ashtu edhe në Armatë për zbatimin e mundshëm të politikave për lejen e atësisë dhe lejen prindërore, të fokusuara në promovimin e barazisë gjinore në familje dhe në kujdesin për fëmijët. Duke pasur parasysh që vetëm 34 burra kanë përdorur lejen prindërore në Ministri dhe Armatë, ekziston nevoja për krijimin e një praktike më të qëndrueshme për burrat që marrin këtë leje. Për zbatimin efektiv të këtyre politikave, përpjekjet duhet të fokusohen në ndryshimin e qëndrimeve që e lidhin kujdesin për fëmijët vetëm me nënat, duke siguruar njëkohësisht mbështetje dhe mirëkuptim nga eprorët për të zbutur pasojat e mundshme në karrierë për baballarët të cilët marrin leje atësie/prindërore.

PAJISJET, UNIFORMAT DHE INFRASTRUKTURA

Një pjesë e rëndësishme e Raportit përfshin edhe një analizë të përvojës që kanë personat e anketuar me përshtatjen e infrastrukturës, uniformës dhe pajisjeve sipas nevojave specifike të grave dhe burrave.²⁰

Përafërsisht 69% e të anketuarve nga Armata dhe 48% e të anketuarve nga Ministria janë *disi të kënaqur ose plotësisht të kënaqur me uniformat për gratë dhe burrat*. Megjithatë, sipas një pjese më të vogël të të anketuarve, *uniforma ushtarake-fushore është e dizajnuar për trupin mashkullor dhe përmasat për gratë më të vogla ose gratë shtatzëna nuk janë të disponueshme*.

Sa jeni të kënaqur me përshtatshmërinë e uniformës për gra dhe burra në Ministri/Armatë



Grafiku 8. Përqindja e personave të kënaqur me përshtatshmërinë e uniformës për gra dhe burra në Ministri dhe Armatë

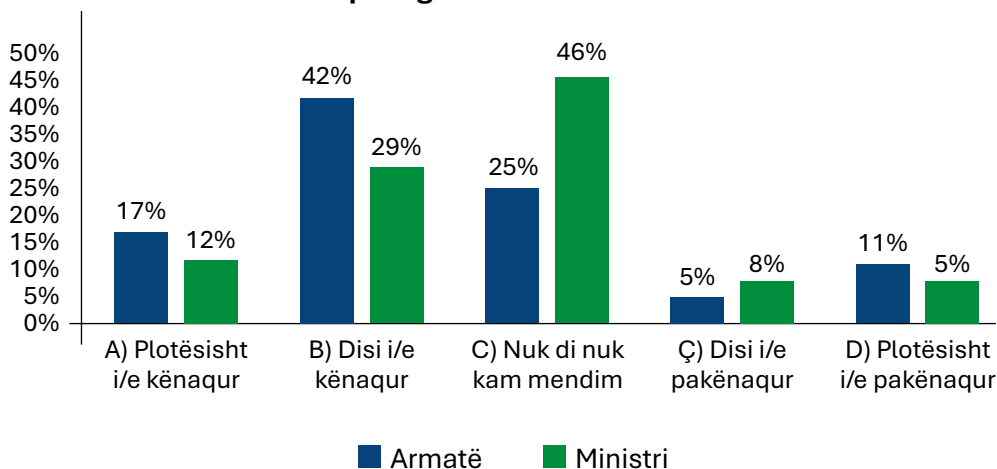
Në këtë kontekst, është e rëndësishme të përmendet se sipas **Dekretit për uniformat e Armatës së RMV-së**²¹, uniforma duhet të përshtatet me karakteristikat themelore antropometrike të anëtarit që e mban atë (neni 12) dhe më tej theksohet se të gjitha llojet e uniformave bëhen për burra dhe gra, dhe se mund të bëhen uniforma për gra shtatzëna në Armatë (neni 13). Nga kjo mund të përfundohet se, megjithëse ekziston një Dekret i tillë, përgjigjet e të anketuarve tregojnë se në praktikë, në disa raste individuale, nuk ka kërkesa për uniforma ushtarake-fushore të përshtatshme për gratë dhe uniforma të përshtatshme për gratë shtatzëna.

Në lidhje me pajisjet individuale, afërsisht 59% e të anketuarve nga Armata dhe 41% e të anketuarve nga Ministria janë *disi të kënaqur ose plotësisht të kënaqur me pajisjet individuale për gra dhe burra*. Po ashtu, u vërejt se jelekët antiplumb nuk janë specifik për gjininë, dhe u dhanë shembuj nga forcat e armatosura si ato të Mbretërisë së Bashkuar dhe SHBA që sigurojnë jelekë antiplumb specifik për gjininë. Gjithashtu, ka një përqindje të lartë përgjigjesh "nuk di" dhe "nuk kam mendim", si për uniformat, ashtu edhe për pajisjet individuale, për të cilat ka një mundësi të madhe që ato pyetje të jenë përgjigjur nga të anketuarit e Ministrisë që janë nëpunës administrativë ose nga personeli civil i Armatës, për të cilët pyetja për uniformat dhe pajisjet individuale nuk është e aplikueshme.

20 Përshtatja e pajisjeve, uniformave dhe infrastrukturës me nevojat e ndryshme të burrave dhe grave është thelbësore për efikasitetin operacional dhe optimizimin e potencialit të punës, por gjithashtu edhe për mirëqenien e përgjithshme të personelit në Ministri dhe Armatë, pa marrë parasysh gjininë.

21 Уредба за униформите на Армијата на Република Северна Македонија, 2019, Службен весник бр. 137.

Sa jeni të kënaqur me përshtatshmërinë e pajisjeve individuale për gra dhe burra në Ministri/Armatë



Grafiku 9. Përqindja e personave të kënaqur me përshtatshmërinë e pajisjeve individuale për gra dhe burra në Ministri dhe Armatë

Në lidhje me infrastrukturën dhe kushtet e punës për gratë dhe burrat, shumica e të anketuarve në pyetësorë u përgjigjën se *janë disi të kënaqur ose plotësisht të kënaqur* (64% nga Armata dhe 61% nga Ministria). Përgjigjet narrative vunë në theks çështjen kryesore – mungesën e kapaciteteve hapësinore dhe infrastrukturore, në mënyrë konkrete për gratë. Kjo përfshin nevojën për dhoma për gra me tualete dhe dushe të veçanta, si dhe vendvëzhgime më të pajisura që sigurojnë më shumë privatësi dhe intimitet për gratë. Edhe pse të dhënat nga pyetësori tregojnë se jo të gjithë janë të kënaqur me infrastrukturën, kjo mund të shpjegohet me vendndodhjen e kazermave dhe njësive. Sipas të dhënave demografike në pyetësor, është evidente një pakënaqësi më e madhe nga të anketuarit që janë të vendosur/punojnë në objektet jashtë kryeqytetit.

Të dhënat nga grupet e fokusit dhe intervistat janë të ngjashme, por u vërejt se vitet e fundit janë bërë përpjekje për përmirësime. Të anketuarit theksuan se infrastruktura e Akademisë Ushtarake është rinovuar në vitin 2022. Këto rinovime lidhen me nevojat specifike të grave të reja dhe burrave në dhomat e akomodimit, si dhe në hapësirat e punës. Po ashtu, u vërejt se me përfshirjen e grave në Armatë filloi edhe përshtatja infrastrukturore përkatësisht me nevojat specifike të grave. Megjithatë, janë të nevojshme shumë përshtatje për shkak të infrastrukturës së trashëguar që u përgjigjej vetëm nevojave të burrave, dhe përshtatja e saj është një proces dhe një investim më afatgjatë. Në këtë drejtim, është e rëndësishme të përmendet se **Plani Operativ për Rezolutën 1325**, konkretisht qëllimi strategjik 3.2, parashikon përshtatjen dhe rritjen e kapaciteteve infrastrukturore dhe materiale sipas nevojave specifike të grave dhe burrave, ndërsa **Strategjia për Mbrojtjen** (2020) parashikon sigurimin e mjeteve shtesë financiare për rinovimin dhe ndërtimin e infrastrukturës së re dhe përmirësimin e kushteve të jetesës dhe punës për personelin në mbrojtje dhe Armatë.

Përshtatja e pajisjeve, uniformave dhe infrastrukturës për nevojat e ndryshme të burrave dhe grave është thelbësore për efikasitetin operacional dhe optimizimin e potencialit të punës, por gjithashtu edhe për mirëqenien e përgjithshme të stafit në Ministri dhe Armatë, pa marrë parasysh gjininë. Ndërkohë që shumica e të anketuarve në anketë shprehin kënaqësi me uniformat, pajisjet individuale dhe kushtet e punës, përgjigjet narrative theksojnë problemet e herëpashërshme që lidhen me mungesën e kërkesave operacionale për uniformë të përshtatshme për gratë shtatvogla dhe shtatzëna, mungesën e jelekëve antiplumb të përshtatshëm për gjininë dhe kapacitetet e papërshtatshme që përfshijnë akomodime dhe objekte sanitare të përbashkëta për burrat dhe gratë. Megjithatë, është e rëndësishme të përmendet se përfshirja e grave në ushtri ka nxitur përshtatje infrastrukturore në vitet e fundit, por kërkohen përpjekje të mëtejshme për të adresuar infrastrukturën e trashëguar që kryesisht është projektuar për nevojat e burrave.

PËRFUNDIMI

Vetëvlërësimi gjinor në Ministrinë e mbrojtjes dhe Armatë tregon se Republika e Maqedonisë së Veriut ka një kuadër të fortë ligjor dhe politik për avancimin e barazisë gjinore dhe mbrojtjen nga diskriminimi, ngacmimi dhe dhuna me bazë gjinore. Për më tepër, Ministria dhe Armata kanë bërë përpjekje të konsiderueshme për të dizajnuar dhe zbatuar aktivitete dhe politika për operacionalizimin e kuadrit ligjor dhe politik kombëtar. Në përputhje me këto përpjekje, shumica e personelit në Ministri dhe Armatë kanë njohuri të qëndrueshme dhe të saktë për barazinë gjinore dhe mbështesin përpjekjet për avancimin e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta. Megjithatë, VVGj zbulon udhëzime konkrete për përmirësimin dhe përditësimin e politikave dhe praktikave për një efektivitet dhe efikasitet më të madh.

Vetëvlërësimi gjinor zbulon se ende ekzistojnë stereotipa me bazë gjinore të grupe të caktuara të punësuarish, si dhe një numër i madh mitesh dhe keqkuptimesh në lidhje me gjininë dhe barazinë gjinore. Gjithashtu, ka tregues se personeli në Ministri dhe Armatë mund të mos jetë mjaftueshëm i njohur me objektivat e politikave për barazinë gjinore, gjë që shpesh krijon rezistencë ndaj këtyre politikave. Stereotipat me bazë gjinore, të cilat janë identifikuar përmes hulumtimit, theksojnë rëndësinë e programeve gjithëpërfshirëse të edukimit dhe trajnimit për të gjithë të punësuarit, në të gjitha kategoritë dhe nivelet. Një fokus i veçantë duhet të jetë forcimi i kapaciteteve të trajnerëve gjinorë dhe rritja e qasjes së grave në institucionet e arsimit të lartë për sigurinë dhe mbrojtjen, me qëllim të nxitjes së avancimit të tyre brenda institucionit.

Duke pasur parasysh ekzistencën e një baze të trajnerëve gjinorë si pjesë e strukturës të përgjithshme të brendshme gjinore, ajo duhet të shfrytëzohet në mënyrë të vazhdueshme si një burim i rëndësishëm dhe të jetë faktor kyç në zbatimin e politikave dhe masave të brendshme për përmirësimin e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta. Prandaj, është e nevojshme një koherencë më e madhe e strukturës së brendshme gjinore dhe krijimi i një njësie organizative për mundësi të barabarta e përbërë nga një ekip i punonjësve që do të kenë një detyrë të qartë për integrimin e mëtejshëm të perspektivës gjinore në Ministri dhe në Armatë, si dhe për monitorimin e zbatimit të politikave, planeve dhe programeve për barazinë gjinore.

Në pjesën e politikave, analiza tregoi se është e nevojshme një vazhdimësi e mëtejshme në avancimin e integritetit gjinor në aktet nënligjore, rregulloret, kodet dhe vendimet që rregullojnë aspekte të ndryshme të funksionimit në Ministri dhe Armatë. Monitorimi dhe vlerësimi i planeve operative, planeve strategjike dhe planeve vjetore gjithashtu duhet të vazhdojnë në mënyrë të pandërprerë, dhe veçanërisht është e rëndësishme të vazhdohet me mbledhjen e rregullt të të dhënave statistikore të ndara sipas gjinisë.

VVGj tregoi gjithashtu nevojën për një përfaqësim më të madh të grave në disa organe këshilluese, komisione dhe organe vendimmarrëse, me qëllim arritjen e një ekuilibri më të madh gjinor dhe një ndjeshmëri më të madhe gjinore gjatë procesit të vendimmarrjes. Përfaqësimi i tyre i pamjaftueshëm në disa nga këto organe është pjesërisht rezultat i pranisë së ulët të grave në disa pozita të larta, të cilat janë një parakusht kyç për anëtarësim. Kjo lidhet gjithashtu me nevojën e përmendur më herët për përfshirje më të madhe të grave në akademitë e larta ushtarake, e cila do t'u mundësojë atyre përparim në zhvillimin e karrierës dhe një përfaqësim më të madh në pozitat vendimmarrëse.

Të dhënat nga anketa zbulojnë një mbështetje të fortë mes të anketuarve nga Ministria dhe Armata lidhur me propozimin i cili synon sigurimin e mundësisë për marrje të lejes atërore dhe lejes prindërore për baballarët. Megjithatë, analiza vërejtë një mungesë të njohjes së nevojës për përfshirje më të madhe të baballarëve në rritjen e fëmijës, si dhe një mosnjohje të qëllimit dhe rëndësisë së masave specifike që synojnë promovimin e barazisë gjinore në familje dhe ndihmojnë në balancimin e jetës profesionale dhe asaj private. Prandaj, janë të nevojshme aktivitete informuese dhe/ose fushata për rritjen e vetëdijes dhe inkurajimin e baballarëve për të marrë leje prindërore për kujdesin ndaj fëmijës, duke prezantuar praktika dhe përvoja pozitive të personave që tashmë e kanë shfrytëzuar këtë të drejtë. Gjetjet nga fokus-grupet treguan gjithashtu nevojën për masa dhe politika të veçanta për çiftet bashkëshortore që shërbejnë në Armatë. Po ashtu, duhet të merren në konsideratë edhe masa të tjera, si zbatimi i orarit fleksibël të punës aty ku është e mundur, trajnime të ndërthurura për burrat për zhvillimin e kapaciteteve në role jotradicionale, si dhe institucionalizimi i trajnimeve për balancimin e jetës profesionale dhe asaj private si një temë e rregullt në kuadër të trajnimeve gjinore.

Në kuadër të promovimit të profesionit ushtarak te popullata e re, veçanërisht te vajzat, është e nevojshme të vazhdohet në mënyrë të pandërprerë me fushatat informuese dhe promovuese në shkollat e mesme me pranimin e ekipeve të përziera nga Ushtria (dhe potencialisht të shtrihen edhe në klasat e larta të shkollave fillore), dhe njëkohësisht të vazhdohet me përpjekjet për promovimin e profesionit ushtarak përmes faqeve zyrtare të internetit të Ministrisë dhe Armatës, si dhe në platformat e mediave sociale, me qëllim dërgimin e një mesazhi pozitiv për përfshirjen e grave në Armatë.

Sa i përket infrastrukturës dhe pajisjeve, gjetjet treguan një shkallë të caktuar pakënaqësie me kushtet në disa objekte (veçanërisht në kazemat jashtë Shkupit), kryesisht për shkak të mungesës së hapësirave të ndara për gratë dhe burrat. Në këtë drejtim, plani vjetor në Programin 7 – Objekte dhe Infrastrukturë duhet të integrojë perspektivën gjinore gjatë planifikimit të ndërtimit, rindërtimit dhe renovimit të objekteve dhe infrastrukturës. Po ashtu, edhe dokumentet e tjera strategjike (PAZhAM/Plani afatgjatë për zhvillimin e aftësive mbrojtëse) duhet vazhdimisht të integrojë perspektivën gjinore. Gjetjet treguan gjithashtu nevojën për përshtatjen e disa elementeve të pajisjeve ushtarake për t’iu përshtatur më mirë përmasave trupore të grave. Praktikën dhe përvojat pozitive nga vendet e tjera, të përmendura gjatë intervistave dhe fokus-grupeve, tregojnë se është e nevojshme të merret në konsideratë një përshtatje më e madhe e disa elementeve të pajisjeve, si jelekët antiplumb, si dhe kërkesat operacionale për pjesë të caktuara të uniformës ushtarake në terren, për t’iu përshtatur nevojave dhe karakteristikave trupore specifike të grave.

Kur bëhet fjalë për ngacmimin në vendin e punës, gjetjet treguan se nuk ka mjaftueshëm informim mbi ekzistencën e mekanizmit të brendshëm për mbrojtje nga ngacmimi. Prandaj, janë të nevojshme përpjekje për përmirësimin e ndërgjegjësisë përmes një programi gjithëpërfshirës të fokusuar në informimin e të gjithë personelit të Ministrisë dhe Armatës. Gjithashtu, është e domosdoshme rritja e numrit të trajnimeve për identifikimin e formave të ndryshme të ngacmimit, pasi gjetjet treguan se jo të gjithë të anketuarit janë në gjendje të identifikojnë ngacmimin. Në këtë drejtim, duhet të ketë një vazhdimësi në mbajtjen e një regjistri të rregullt për rastet e ngacmimit, përkatësisht mbledhjen e të dhënave në mënyrë të centralizuar. Raportet vjetore të rregullta dhe një transparencë më e madhe e raporteve të hartuara nga personi i autorizuar/zëvendësi i tij dhe përfaqësuesit gjinorë, si dhe mbikëqyrja e rregullt e zbatimit të këtij mekanizmi, janë praktika që do të kontribuojnë në rritjen e besimit të punonjësve të Ministrisë dhe Armatës në mekanizmin ekzistues.

Barazia gjinore është mjeti kryesor për shfrytëzimin e burimeve të ndryshme dhe të specializuara njerëzore, të nevojshme për përballje me një kontekst gjithnjë e më kompleks dhe në ndryshim të shpejtë, si në nivel kombëtar, ashtu edhe rajonal dhe global. Avancimi i barazisë gjinore do të thotë mbështetje dhe mundësim i pjesëmarrjes së barabartë të burrave dhe grave në sigurimin, planifikimin dhe mbikëqyrjen e sigurisë dhe mbrojtjes në Armatë dhe Ministri. Qëllimi i saj është eliminimi i mangësive, ngacmimeve dhe diskriminimit, duke krijuar një mjedis të drejtë dhe të barabartë për gratë dhe burrat në të gjitha nivelet e sigurisë dhe mbrojtjes – strategjike, operative dhe taktike.

PRIORITETET DHE REKOMANDIMET STRATEGJIKE

PRIORITETI #1: STRUKTURA DHE PËRFORCIMI I KAPACITETEVE PËR BARAZI GJINORE

Politikat dhe mekanizmat institucional

1. **Krijimi i një njësie organizative në kuadër të Sistematizimit në Ministri dhe formacionit në Armatë** me pozita pune konkrete të përkushtuara për mundësi të barabarta dhe barazi gjinore.
2. **Monitorim dhe vlerësim i rregullt dhe i vazhdueshëm** në intervale të caktuara kohore. Kjo do të përfshinte mbledhjen e vazhdueshme të të dhënave të ndara sipas gjinisë, moshës dhe faktorëve të tjerë relevantë, nga rekrutimi/përzgjedhja deri te ndërprerja e marrëdhënies së punës për çfarëdo arsye. Për më tepër, kjo përfshin përcaktimin e një kornize kohore për monitorim dhe vlerësim, si dhe vendosjen e indikatorëve për ndjekjen e rezultateve të arritura.
3. **Rishikimi dhe vlerësimi i politikave të lidhura me barazinë gjinore, identifikimi i praktikave më të mira (rezultateve të evidentuara) dhe ndjekja e trendeve pozitive** në nivel rajonal dhe ndërkombëtar. Kjo do të përfshinte gjithashtu përditësimin dhe revidimin e politikave, si dhe krijimin e grupeve të punës për zhvillimin, përditësimin dhe revidimin e politikave, duke përfshirë personel nga nivele dhe profile të ndryshme.

Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional

1. **Sensibilizimi i kuadrit drejtues dhe komandues përmes zbatimit të një programi mbi barazinë gjinore**, me qëllim përmirësimin e aftësive analitike, reduktimin e ndikimit të paragjytimeve të nënkuptuara dhe inkurajimin e harmonizimit të qëndrimeve me vlerat e barazisë gjinore.
2. **Zgjerimi i programit të trajnimit për barazinë gjinore dhe rritja e numrit të kurseve të trajnimit dhe zhvillimit profesional** mbi tema të përgjithshme dhe specifike që lidhen me gjininë dhe barazinë gjinore, dhe zgjerimi i grupit qëllimor duke përfshirë jo vetëm personelin drejtues/komandues, por edhe pjesën tjetër të personelit në Ministri dhe Armatë, nga grada, pozita dhe njësi/sectorë të ndryshëm.
3. **Realizimi i takimeve informative** të rregullta mbi gjininë dhe barazinë gjinore për njësitë/sectorët.
4. **Futja e sesioneve/punëtorive mbi barazinë gjinore për kadetët dhe instruktorët në Akademinë Ushtarake.**
5. **Realizimi i përmbajtjeve si pjesë e trajnimeve mbi aftësitë dhe komunikimin me ndjeshmëri gjinore, si dhe përdorimin e një gjuhe me ndjeshmëri gjinore.**

Praktika

1. **Monitorim i vazhdueshëm dhe vlerësim i rregullt i trajnimeve në intervale të caktuara kohore**, me qëllim matjen e ndryshimeve/përmirësimeve në: a) njohuritë/ndërgjegjësimin dhe b) qëndrimet/vlerat në lidhje me barazinë gjinore. Kjo duhet të përfshijë:
 - a) **Vlerësimi i njohurive para trajnimit/eve dhe vlerësimi i njohurive pas trajnimit/eve** (vlerësim para/pas), i cili mat rezultatet e drejtpërdrejta të trajnimeve dhe ndryshimet në qëndrimet/vlerat e pjesëmarrësve. Ky vlerësim duhet të jetë i përshtatur me materialet e trajnimit/zhvillimit profesional dhe të përfshijë pyetje të bazuara në njohuri, si dhe pyetje të bazuara në qëndrime/vlera. Vlerësimi duhet të jetë anonim dhe i destinuar vetëm për matjen e ndryshimeve afatshkurtra deri në afatmesme (në varësi të kohëzgjatjes së kursit të trajnimit/zhvillimit profesional).
 - b) **Ndjekja e ndryshimeve kualitative si rezultat i proceseve afatgjata të trajnimit dhe zhvillimit profesional, të cilat ndikojnë në kulturën organizative.** Kjo përfshin dokumentimin e qëndrimeve/

vlerave të shprehura dhe shembujve nga ato pas çdo ndërhyrjeje, dhe më pas analizën e të dhënave për çdo ndryshim. Është e rëndësishme të identifikohen individët, qëndrimet dhe vlerat e të cilëve janë ndryshuar në një drejtim ose tjetrin.

b) **Hulumtim vijues i VVGj mbi klimën/gjendjen gjinore në lidhje me barazinë gjinore dhe mundësitë e barabarta** që përdor të njëjtat mjete metodologjike për të matur ndryshimet në qëndrimet dhe vlerat e lidhura me gjininë dhe barazinë gjinore.

2. **Promovimi i vazhdueshëm në publik i barazisë gjinore në Ministri dhe Armatë** – duke përfshirë vazhdimin e fushatave promovuese të filluara në shkollat e mesme dhe në faqet e internetit të Ministrisë dhe Armatës, si dhe në faqet zyrtare të Ministrisë dhe Armatës dhe në mediat sociale që theksojnë angazhimin e barabartë dhe të drejtë të grave dhe burrave në të gjitha fushat e punës.

PRIORITETI #2: RRITJA E PËRFAQËSIMIT PROPORCIONAL GJINOR NË MINISTRINË E MBROJTJES DHE NË ARMATË

Politikat dhe mekanizmat institucional

1. Realizimi i **një analize për të përcaktuar ku gratë dhe burrat janë më shumë ose më pak të përfaqësuar dhe arsyet për një përfaqësim të tillë**. Në këtë drejtim, është e nevojshme të vazhdohet me zbatimin e aktiviteteve të rekrutimit përmes inkurajimit dhe nxitjes së pjesëmarrjes së grave dhe burrave (në detyra, trajnime etj.) në role dhe pozita jo-stereotipe, duke përfshirë edhe dërgimin në misione.
2. Vazhdimi i **vlerësimit të politikave dhe konkretisht ndjekja dhe mbajtja e regjistrit të grave dhe burrave që kanë fituar aftësi dhe kapacitete të reja** gjatë periudhës së angazhimit, me qëllim rritjen e përfaqësimit të grave dhe burrave në pozita të ndryshme pune në Ministri dhe Armatë..
3. **Rishikimi i rregulloreve** për të identifikuar nëse **ekziston ndonjë anshmëri institucional** që mund të ndikojë në zbatimin e konceptit të barazisë gjinore dhe/ose të riprodhojë përfaqësim të pamjaftueshëm (ose të grave ose të burrave) në role, njësitë dhe/ose departamentet e caktuara. Nëse kjo është e vërtetë, për të tejkaluar këtë praktikë mund të zbatohen metoda të praktikave të mira, të cilat mund të përfshijnë:

a) **vendimmarrje e verbër**²² – eliminimi i informacioneve që mund të shkaktojnë anshmëri të pavetëdijshme që ndikojnë në vendimet ose vlerësimet;

b) **balancimi gjinor dhe pjesëmarrës në organet e vendimmarrjes (përfshirë komisionet, këshillat dhe organet e tjera të vendimmarrjes – kjo përfshin edhe trupat përfaqësues të vendimmarrjes)** – politikat duhet të sigurojnë që organet e vendimmarrjes dhe trupat këshillues të jenë të balancuara me bazë gjinore, duke përfshirë si burrat ashtu edhe gratë në vlerësimin, evaluimin dhe marrjen e vendimeve²³.

22 **Vendimmarrja e verbër** i referohet praktikës së marrjes së vendimeve ku vendosen mekanizma që synojnë të reduktojnë ndikimin e informacionit dhe faktorëve që mund të zbulojnë gjininë ose karakteristika të tjera që potencialisht mund të shkaktojnë paragjykim të pavetëdijshëm te ata që janë të përfshirë në procesin e vendimmarrjes. Qëllimi është të krijohet një proces vendimmarrës i drejtë dhe pa paragjykime duke zvogëluar faktorët që nuk lidhen me kualifikimet, aftësitë ose meritat e individëve. Për shembull, konfigurimi i softuerëve të rekrutimit pa zbuluar gjininë dhe karakteristikat e tjera personale të kandidatëve, përdorimi i gjuhës gjinore neutrale në përshkrimet e punës, etj. Më shumë informacion në <https://www.theguardian.com/women-in-leadership/2013/oct/14/blind-auditions-orchestras-gender-bias>

23 Duhet të merret parasysh se prania e grave nuk eliminon praninë e paragjykimeve të pavetëdijshme - si burrat ashtu edhe gratë kanë paragjykim të pavetëdijshëm bazuar në qëndrimet dhe stereotipet mbizotëruese socio-kulturore.

Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional

1. Zbatimi i një programi **për trajnime dhe detyra të ndërthurura nga degë të ndryshme dhe/ose aftësi të dedikuara për gra dhe burra**²⁴ me qëllim zhvillimin e aftësive dhe kapaciteteve të tyre për pozita dhe funksione jo-stereotipe, nën kushte të veçanta (bazuar në analizën e kryer – shih më lart).
2. Prezantimi i **trajnimeve taktike të specializuara për gratë** (p.sh. ngasje me rrezik të lartë, gjuajtje, kamping, mbijetesë dhe fusha të tjera.)
3. Mbështetja dhe inkurajimi i grave që të aplikojnë në shkollat e larta për oficerë dhe shkollat e larta për nënoficerët si parakusht për përfaqësim në pozita drejtuese/komanduese. Bazuar në parimin e drejtësisë, grave **duhet mundësuar përparësia në procesin e përzgjedhjes në shkollat e larta ushtarake** në kushte të kualifikimeve dhe aftësive të barabarta.
4. Rekrutim/inkurajim i synuar/drejtuar i grave për të aplikuar për dërgim në kombinim me mbështetje/mentorim të përshtatshëm për vëzhgues të ushtrisë dhe oficerë të shtabit.

Praktika

1. Prezantimi dhe zhvillimi i një **programi për mentorim në të gjitha nivelet** (program mentorimi për liderët dhe program mentorimi i rregullt në nivele më të ulëta), pas analizës paraprake të kapaciteteve dhe nevojave, për si vijon:

- a) Mbështetje për gratë dhe burrat në pozita jo-stereotipe (trajnime të ndërthurura dhe mbështetje/mentorim me detyra të ndërthurura), duke përfshirë kadetët, dëgjuesit dhe studentët e Akademisë Ushtarake.
- b) Mbështetje në procesin e avancimit dhe angazhimit të grave dhe burrave.

PRIORITETI #3: PARANDALIMI DHE MBROJTJA NGA NGACMIMET NË VENDIN E PUNËS

Politikat dhe mekanizmat institucional

Qëllimi përfundimtar i politikave kundër ngacmimit është të **parandalojnë, mbrojnë dhe përgjigjen ndaj denoncimeve të ngacmimit si dhe ndaj sjelljeve të tjera të papranueshme** që mund të ndikojnë negativisht në një mjedis pune të barabartë, të drejtë dhe produktiv. Kjo përfshin zgjidhje konkrete të secilës nga këto tri komponentë – **parandalimi, mbrojtja dhe përgjigjja** në kontekstin e hartimit të politikës, dhe gjithashtu lidhet me kulturën organizative, praktikën dhe trajnimin si elemente kyçe që mbështesin dhe ruajnë implementimin efektiv të politikës.

A) Ndalimi (parandalimi)²⁵

1. **Riorganizimi dhe forcimi i sistemit të trajnuesve gjinorë, përfaqësuesve gjinorë, ndërmjetësve në rast ngacmimi në vendin e punës dhe personit të autorizuar, zëvendës personit të autorizuar dhe ombudsmanit.**
2. **Zhvillimi i trajnimeve të specializuara për personelin përgjegjës për parandalimin e ngacmimit dhe psikologët në Armatë dhe Ministri.**²⁶ Përfaqësuesit dhe psikologët kanë nevojë për trajnime për mënyrat si të mbrohen nga pozita me pushtet, respektivisht të sigurohet një proces i drejtë dhe i paanshëm për

²⁴ **Trajnimit i ndërthurur** përfshin trajnim të personelit ushtarak në një sërë aftësish dhe kompetencash që janë jashtë specialiteteve të tyre kryesore. Individët mund të marrin trajnim në fusha që lidhen në mënyrë stereotipike me role të gjinive të kundërta, duke mundësuar një gamë më të gjerë aftësish dhe thyerjen e stereotipeve gjinore.

²⁵ Qëllimi i preventivës është të parandalohet **shfaqja e padëshiruar** e ngacmimit. Prandaj, politika në pjesën lidhur me ngacmimin duhet të nxisë ndërgjegjësimin dhe kuptimin për atë çfarë është ngacmimi, përfshirë ngacmimin me bazë gjinore. Qëllimi i parandalimit është të krijohet dhe të mbahet një mjedis organizativ që nuk është i përshtatshëm për ngacmim, që nuk do të lejojë dhe do të kundërshtojë shenjat e ngacmimit në fazë të hershme, siç janë shakatë, komentet dhe sjelljet që janë të padëshiruara, të papërshtatshme dhe që mund të jenë të drejtuara ndaj një grupi apo individi.

²⁶ Procedura për ngacmimin, duke përfshirë intervistat me denoncuesit dhe intervistat me dëshmitarët dhe personat e akuzuar për ngacmim, përbën një grup të veçantë të aftësive që duhet të zhvillohen.

personin që ka raportuar ngacmimin dhe për atë që është raportuar për ngacmim. Prandaj, është e nevojshme të vazhdohet zhvillimi i njohurive dhe aftësive të tyre përmes trajnimeve të specializuara dhe forcimit të kapaciteteve me ekspertë kombëtarë, rajonalë dhe ndërkombëtarë.

3. Zhvillim i mëtejshëm dhe kontinuitet i programit për rritjen e ndërgjegjësimit dhe informimit që përfshin përpjekje të rregullta për informim, edukim, dhe kuptimin e qëndrimeve për ngacmimin midis stafit. Aktivitetet do të përfshijnë:

a) Planifikim të vazhdueshëm të **fushatave informuese, fushatave me postera, dhe krijimin e broshurave** me informacione të qarta lidhur me opsionet dhe procedurat për raportimin joformal dhe formal.

b) **Takime informative të rregullta** në njësitë organizative dy herë në vit për të promovuar një kulturë organizative për barazi dhe drejtësi.

c) **Punëtori të rregullta për diskutime me njësitë/departamentet, ku do të respektohet principi i përfaqësimit gjinor**, me qëllim krijimin e hapësirës për stafin të bëjë pyetje, të ndajë shqetësime dhe të diskutojë për realitetin kompleks të kësaj teme. Kjo do të përfshijë **punëtori dhe seminare me elementë teorikë dhe praktikë** me qëllim të nxitet stafi të reflektojë mbi sjelljen e tij dhe/ose sjelljen e të tjerëve, të promovojë vetëdijen dhe të krijojë një kulturë organizative që parandalon ngacmimin.

ç) **Punëtori të destinuar sipas nevojës**, të cilat nuk duhet të udhëhiqen gjithmonë sipas parimit të balancës gjinore të pjesëmarrësve.

Mbrojtja²⁷

1. Ndhimë specifike në dispozicion në kontekstin e raportimit formal dhe joformal, së bashku me referime të shërbimeve shtesë të mbështetjes në kuadër të kontekstit institucional (këshillim/psikolog, si dhe shërbime për mbështetje të jashtme).

a. Në kontekstin e **raportimit formal**, kjo mund të përfshijë informacion mbi rezultatin e mundshëm të procedurës, pra, çfarë mund të ndodhë me personin që është raportuar për ngacmim – si për shembull: transferimi në një njësi/departament tjetër, vërejtje me shkrim, pushim pa pagesë, deri te largimi nga puna, etj. Gjithashtu, mund të përfshijë informacion mbi rezultatin e mundshëm të procedurës për personin që ka raportuar ngacmimin, si për shembull: transferimi në një njësi/departament tjetër, ndryshimi i eprorit, caktimi i përkohshëm në një pozicion tjetër, në përputhje me dëshirat e personit që ka raportuar ngacmimin, etj.

b. Në kontekstin e **raportimit joformal**, kjo mund të përfshijë një shpjegim për mënyrat me të cilat përfaqësuesi gjinor/ndërmjetësi mund të mbështesë paraqitësin e ankesës për të adresuar sjelljen e padëshiruar/papranueshme, si dhe opsionet për raportim formal dhe sanksionet e mundshme.

c. Në kontekstin e **raportimit formal ose joformal**, duhet të përfshihet siguri i shërbimeve mbështetëse ose shërbimeve të referimit për individët që kanë përjetuar ngacmim ose sjellje të padëshiruar/papranueshme, së bashku me një proces të strukturuar të ndjekjes për të dyja opsionet e raportimit.

Reagimi²⁸

1. Zhvillimi i një procesi joformal të raportimit për të mundësuar a) zbulimin e hershëm të sjelljeve që mund të minojnë një vend pune të barabartë, të drejtë dhe mbështetës dhe b) sigurimin e mundësisë që parashtruesit e ankesave që përjetojnë sjellje të padëshiruara të marrin mbështetje dhe ndihmë edhe kur sjellja nuk e plotëson përkufizimin e përfshirë në politikat për ngacmimin dhe/ose kur parashtruesi i ankesës nuk dëshiron të përfshihet në një proces formal (me sanksione të mundshme).²⁹ Në pjesën

27 Qëllimi i mbrojtjes është të **sigurojë mbështetje dhe ndihmë** për individët që kanë përjetuar ngacmim të përkufizuar sipas politikave, si dhe sjellje të tjera të padëshiruara. Prandaj, politika e mbrojtjes duhet të sigurojë një proces të qartë për ofrimin e ndihmës dhe krijimin e një mjedisi pune të sigurt, të barabartë, të drejtë dhe mbështetës. Qëllimi i reagimit është të krijojë një **proces të qartë për raportimin formal dhe joformal**, i cili duhet të përfshijë ndërhyrje ose hapa hetimorë, informacion mbi provat për përcaktimin e përgjegjësisë, afatet kohore dhe rezultatet e mundshme (sanksione për ngacmuesin dhe masa lehtësuese për paraqitësin e ankesës).

28 Qëllimi i reagimit është të krijojë një **proces të qartë për raportimin formal dhe joformal**, i cili duhet të përfshijë ndërhyrje ose hapa hetimorë, informacion mbi provat për përcaktimin e përgjegjësisë, afatet kohore dhe rezultatet e mundshme (sanksione për ngacmuesin dhe masa lehtësuese për paraqitësin e ankesës).

29 “**Udhëzimet për parandalimin e ngacmimit seksual dhe atij të bazuar në gjini brenda institucioneve gjyqësore në Bosnjë e Hercegovinë** është një shembull gjithëpërfshirës për një proces joformal të raportimit/regjistrimit; i disponueshëm në: <https://pravosudje.ba/vstvf/B/141/article/56024>

e raportimeve joformale, është e nevojshme të hartohet një doracak për zbatimin e procedurës joformale.

2. Shpjegimi i procesit formal të raportimit, që duhet të përfshijë:

- a) procedurë të brendshme për rastin;
- b) përcaktimi i kriterëve minimale për fillimin e një procedure për përgjigje zyrtare institucionale;
- c) llojet e sanksioneve;
- ç) mundësitë për mbështetje të parashtruesit të ankesës dhe rezultati i mundshëm i procedurës;
- d) korniza kohore konkrete për secilën fazë të procedurës.

3. Raportimi/ndërhyrja nga një palë e tretë në kuadër të Ministrisë dhe Armatës në rastet kur vëren komente ose sjellje të papërshtatshme me bazë stereotipet gjinore ose sjellje që ndikon negativisht në barazinë gjinore.

4. Mundësitë për raportim formal të jenë më të qasshme dhe më të thjeshta. Kjo mund të përfshijë:

- a) raportim në mënyrë personale ose me shkrim përmes një formulari, ashtu siç ka qenë praktika për raportim të ngacmimit deri më tani;
- b) formulari për raportim i cili është në dispozicion në faqen e internetit në Ministrinë së mbrojtjes, duhet të jetë mirë i njohur për të gjithë stafin.

Zbatimi, monitorimi dhe vlerësimi i politikave

Monitorimi dhe vlerësimi janë elementë kyç për implementimin e suksesshëm të politikave – në mungesë të një monitorimi të institucionalizuar, ekziston mundësi e vogël ose nuk ekziston fare mundësi për të përcaktuar nëse politika është efektive. Ka nevojë për forcimin e **procesit vjetor të raportimit** i cili paraqet aktivitetet për implementimin e politikave dhe ndjek raportimet (formale ose joformale) dhe përgjigjet institucionale në gjithë spektrin, duke respektuar besueshmërinë e informacionit të paraqitësit dhe personit të denoncuar. Po ashtu, është me rëndësi që raporti vjetor të publikohet me qëllim që të rritet transparenca dhe për të inkurajuar punonjësit që të raportojnë.

1. Centralizimi i mbledhjes së të dhënave për informacionet e mëposhtme:

a) raportimet formale – si është raportuar ankesa, informacionet demografike themelore (gjinia, përkatësia etnike, mosha, grada/pozita, dhe stazhi i punës) dhe natyra e ankesës (p.sh., çfarë lloj ngacmimi – seksual, gjinor, etnik, moshë, etj.);

b) raportimet joformale – nëse është e mundur, të mblidhen të dhëna për mënyrën e raportimit të ankesës, informacionet demografike themelore (gjinia, përkatësia etnike, mosha, grada/pozita dhe stazhi i punës) dhe lloji i ngacmimit.

c) realizimi i anketave të shkurta (me temë konkrete) në vazhdimësi, si pjesë e procesit të monitorimit dhe vlerësimit, me shpërndarje të gjerë te grupi qëllimor, që do të mundësojë informacion të vazhdueshëm për nivelin e ndërgjegjësimit të stafit mbi politikën, mundësitë specifike për raportim dhe përvojën e tyre me raportimin (qoftë formal apo informal).

Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional

1. Rritja e numrit të trajnerëve të certifikuar në Ministri dhe Armatë për mbrojtjen nga ngacmimi ((aktualisht në Ministri janë gjithsej 6 persona, ndërsa në Armatë ende nuk ka trajnerë të certifikuar për këtë fushë).

2. Program i institucionalizuar për ndërhyrje/raportim nga një palë e tretë në kuadër të Ministrisë dhe Armatës, me qëllim ndërtimin e njohurive, ndërgjegjësimit, aftësive dhe përkushtimit të nevojshëm tek personeli (dhe menaxhmenti) për parandalimin, mbrojtjen dhe reagimin ndaj ngacmimit dhe sjelljes së papërshtatshme/jo të dëshiruar. Do të ishte ideale poqese programi të ishte i detyrueshëm për të gjithë individët në pozita drejtuese dhe komandimi, dhe po qe e mundur, për të gjithë personelin në Ministri/ Armatë.

Praktika

1. **Të vazhdohet me zhvillimin dhe promovimin e një kulture organizative ku do të shpërblehen sjelljet dhe praktikat produktive, ndërsa do të dekurajohen sjelljet dhe praktikat e papranueshme dhe kontraproduktive.** Në këtë mënyrë, personeli do të zhvillojë aftësi dhe ndjenjë përgjegjësie për të intervenuar kur të vëren komente ose sjellje të papërshtatshme të bazuara në stereotipe gjinore, ose sjellje që ndikojnë negativisht në barazinë gjinore. Kjo duhet të ndodhë në kombinim me programe për kohezionin social që përfshijnë angazhim të përbashkët dhe programe për përmirësimin e punës në ekip, si dhe dinamikë pozitive grupore dhe bashkëpunim.

PRIORITETI #4: BALANCIMI I JETËS PROFESIONALE DHE PRIVATE

Politikat dhe mekanizmat institucional

1. **Rritja e numrit të ditëve të lira të paguara për baballarët pas lindjes së fëmijës në minimum 15 ditë pune.**
2. Zbatimi i një **orari fleksibël pune** për prindërit në të gjitha rastet kur është e mundur. Kjo mund të përfshijë punë nga shtëpia, ardhje/largim më herët nga puna, etj.
3. **Hapja e kapaciteteve për kujdesin e fëmijëve** (kopsht) **për stafin në Ministri dhe Armatë** (në objekte të caktuara, brenda kazermave ose të ngjashme) pas një vlerësimi të mëparshëm të nevojave të stafit dhe kapaciteteve infrastrukturore.

Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional

Qëllimi i ndërhyrjeve për trajnim dhe zhvillim profesional është të kompensohet ngecja që gratë mund të përjetojnë gjatë bashkëngjites në trajnimet e rregullta, të sigurohet mbështetje e orientuar për gratë pas lindjes, si dhe të trajnohet stafi mashkullor për rolet jo-stereotipike të lidhura me kujdesin.

1. Zhvillimi i udhëzimeve për rikthimin në punë të grave dhe burrave që kanë munguar më shumë se 6 muaj nga puna.

Praktika

1. Rritja e ndërgjegjësimit dhe **inkurajimi i burrave (baballarëve) për të përdorur lejen prindërore përmes realizimit të fushatave** të cilat tregojnë shembuj dhe përvoja pozitive (nga burra që kanë përdorur lejen për lindje). Kjo do të mundësojë përfshirjen e baballarëve në prindërim dhe do të krijojë kushte më të mira për balancimin e jetës profesionale dhe private.
2. **Realizimi i aktiviteteve për informimin dhe rritjen e ndërgjegjësimit rreth mundësive ekzistuese për kujdesin e fëmijëve** dhe mundësimi që politikat të jenë të disponueshme dhe të njohura për të gjithë stafin, veçanërisht ato politika që theksojnë vlerën e kujdesit – në shtëpi dhe në vendin e punës. Kjo do të përfshinte gjithashtu sigurimin e kushteve të barabarta për burra dhe gra që janë prindër të fëmijëve nën tre vjeç, sipas Marrëveshjes Kolektive dhe në pajtim me kornizën ligjore.
3. **Të merret parasysh balancimi i jetës private dhe familjare të partnerëve të martuar dhe jo të martuar në shërbimin ushtarak gjatë angazhimit, caktimit dhe dërgimit në misione, në punë të natës dhe në punë në terren.**
4. **Fushatë informuese** e drejtuar në promovimin e imazhit pozitiv për Ministrinë dhe Armatën përmes forcimit të familjes dhe shoqërisë, duke ndarë dhe balancuar detyrat dhe obligimet familjare, shtëpiake dhe profesionale.
5. **Promovimi i barazisë gjinore në shtëpi dhe në vendin e punës si një temë e rregullt për trajnimin gjinor.** Kjo do të përfshinte prezantimin e praktikave të mira për kujdesin e ndarë, statistika, studime rasti dhe mundësi për diskutim dhe reflektim. Qëllimi është që stafi të bëjë lidhjen midis barazisë gjinore në vendin e punës dhe barazisë gjinore në shtëpi – njëra të tërheq tjetrën.

PRIORITETI #5: INFRASTRUKTURA DHE PAJISJET

1. Përditësimi dhe rivlerësimi i dokumenteve strategjike në pjesën e mirëmbajtjes, ndërtimit, rinovimit dhe restaurimit të objekteve dhe infrastrukturës nga një perspektivë gjinore.
2. Rishikimi dhe vlerësimi i infrastrukturës dhe pajisjeve bazuar në nevojat funksionale dhe specifike të burrave dhe grave për të siguruar efikasitet operativ të plotë e të gjithë stafit.
3. Prioritizimi i **rinovimit të infrastrukturës**, veçanërisht jashtë Shkupit, me objekte të përshtatshme në përputhje me nevojat e ndryshme të burrave dhe grave, duke përfshirë tualete të veçanta, dhoma të zhveshjes dhe kabina dushi.
4. Ndërhyrjet për **zgjidhjen e mangësive të lidhura me pajisjet dhe uniformat** duhet të përfshijnë së paku uniforma dhe pajisje individuale të përshtatshme për gratë, siç janë uniforma për gratë shtatzëna, antiplumb të përshtatshëm për gratë dhe të tjera.



Republic of North Macedonia

Ministry of Defence

PLAN VEPRIMI

PËR PROMOVIMIN E BARAZISË GJINORE NË MINISTRINË E MBROJTJES DHE ARMATËN E REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT 2024-2028

Grupi i Punës për Monitorimin dhe Mbështetjen e Procesit të Vetëvlerësimit Gjinator, në bashkëpunim me DCAF - Qendrën e Gjenezës për Menaxhimin e Sektorit të Sigurisë, kreu një Vetëvlerësim Gjinator me punonjës të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Armatës së Republikës së Maqedonisë së Veriut në periudhën 2022-2024. Raporti i Vetëvlerësimit Gjinator rezultoi në rekomandime specifike për promovimin e barazisë gjinore në

Ministria dhe Armata, të cilat janë pjesë integrale e këtij Plan veprimi.

Shkurtesat e përdorura

Plani i Veprimit – Plani i Veprimit për Promovimin e Barazisë Gjinore në Ministri dhe Armatë

ShP – Shtabi i Përgjithshëm i Armatës

DCAF - Qendra e Gjenevës për Menaxhim me Sektorin e Sigurisë

KShShPU – Kabineti i Shefit të Shtabit të Përgjithshëm të Armatës

ZML – Zyra për mbështetje ligjore

KP – Këshilli i personelit

AShK – Akademia e Shtabit Komandues

MM- Ministria e Mbrojtjes

ONP – Organizata Ndërkombëtare e Punës

MPSDR - Ministria e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë

MF- Ministria e Financave

NjO - Njësia organizative

NOF - Nënoficerë

GP - Grupi i punës

VVGj – Vetëvlerësimi Gjinnor

DK - Drejtoria për Komunikime

DA - Drejtoria për Blerje

DMPI - Drejtoria për Menaxhimin e Pronës dhe Infrastrukturës

DÇJ – Drejtoria për Çështje Juridike

DF - Drejtoria e Financave

DMBNjAT – Drejtoria për menaxhimin e burimeve njerëzore, arsim dhe trajnim

ShMK - Shkolla për Mbrojtje Kombëtare

HYRJE

Në mënyrë më të detajuar, Plan Veprimi për Promovimin e Barazisë Gjinore në MM dhe Armatë (2024-2028) synon të forcojë procesin e integritetit të aspekteve gjinore në procesin e punës dhe funksionimin e MM-së dhe Armatës. Duke vepruar kështu, plani i veprimit identifikon edhe aktorët e tjerë me të cilët Ministria dhe Armata bashkëpunojnë në fushën e barazisë gjinore me qëllim të forcimit të bashkëpunimit me aktorë të tjerë, siç janë organizatat dhe institucionet kombëtare dhe ndërkombëtare.

Plani i veprimit u përgatit nga anëtarët e grupit të punës nga MM dhe Armata me pjesëmarrjen e tyre aktive në të gjitha fazat e përgatitjes së dokumentit. DCAF ofroi mbështetje ekspertësh në procesin e përgatitjes së planit të veprimit.

Për zbatimin e Planit të Veprimit u formua grup pune me përfaqësues nga Ministria e Mbrojtjes dhe Ushtrisë, i përbërë nga funksionarë administrativë nga Ministria dhe personel ushtarak dhe civil nga Ushtria, të cilët do të koordinojnë, ndjekin dhe zbatojnë qëllimet dhe aktivitetet e përcaktuara në Planin e Veprimit. Grupi i punës është i përbërë nga përfaqësuesit e mëposhtëm:

1. Irena Stankovska, udhëheqëse, Sektori për burime njerëzore (koordinatore e GP për zbatimin e Planit të Veprimit);
2. Gabriela Kalkova, këshilltare e veçantë në Kabinetin e Ministrit (zv-koordinatore e GP për zbatimin e Planit të Veprimit);
3. Dr. Biljana Karovska Andonovska, Akademia Ushtarake (zv-koordinatore e GP për zbatimin e Planit të Veprimit);
4. Biljana Stevkova, udhëheqëse e departamentit dhe koordinatore për mundësi të barabarta për burra dhe gra në Ministri (anëtare e GP);
5. Minevere Leskovic, udhëheqëse e njësisë, Sektori i burimeve njerëzore;
6. Tatjana Atanasovska, këshilltare, Sektori i burimeve njerëzore (anëtare e GP);
7. Kapiten Zorica Zdravkovska Nikolova, Ushtria (anëtare e GP);
8. Vlatko Rafeski, drejtues, Sektori i shërbimeve, turizëm, park automjetesh, mirëmbajtje (anëtar i GP);
9. nënkolonel Strasho Stojchevski, Sektori për bashkëpunim ndërkombëtar (anëtar i GP);
10. nënkolonel Aleksandra Donevska, (anëtare e GP);
11. Vladimir Trpkovski, Sektori për burime njerëzore (anëtar i GP);
12. Julijana Risteski, psikologe, person civil në Ushtri (anëtare e GP);
13. nënkolonel Riste Petrovski, (anëtar i GP);
14. nënkolonel Sinisha Lozanoski, (anëtar i GP);
15. Marija Jankova, bashkëpunëtorë e re për çështjet gjinore, Sektori për mbështetje të ministrit (mbështetje administrative-teknike për GP);

Plani i Veprimit ndjek rekomandimet e bëra në Raportin e Vetëvlerësimit Gjinor, dhe kështu, aktivitetet e propozuara grupohen në pesë prioritetë strategjike, qëllimi i të cilave është të operacionalizojnë rekomandimet e përcaktuara:

Prioriteti Strategjik 1: Forcimi i strukturës gjinore dhe ngritja e ndërgjegjësimit për barazinë gjinore në MM dhe Armatë

Prioriteti Strategjik 2: Promovimi i përfaqësimit proporcional gjinor në MM dhe Armatë

Prioriteti Strategjik 3: Përmirësimi i sistemit për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës

Prioriteti Strategjik 4: Harmonizimi i jetës profesionale dhe private

Prioriteti Strategjik 5: Përmirësimi i infrastrukturës dhe pajisjeve sipas nevojave specifike të grave dhe burrave

Plani i Veprimit për Promovimin e Barazisë Gjinore në MM dhe Armatë për vitin 2024-2028

Prioriteti Strategjik 1: Forcimi i strukturës gjinore dhe ngritja e ndërgjegjësimit për barazinë gjinore në MM dhe Armatë							
Fusha 1.1. Politikat dhe mekanizmat institucionale							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikator/ treguesi	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
1.1.1 Forcimi i strukturës gjinore në MM	Struktura gjinore e forcuar dhe funksionale në MM	Ekziston një Rregullore për sistematizimin e vendeve të punës në të cilën nuk ka punë të sistematizuara për barazinë gjinore në MM	1. Rregullore për sistematizimin e vendeve të punës në MM 2. Minimumi 3 vende pune të sistematizuara dhe të plotësuar në Ministrinë e Mbrojtjes për barazinë gjinore në Divizionin Mbështetës 3. Kryerja e analizës së efektivitetit të strukturës gjinore në MM dhe Armatë	DU-CHROO;	Përshkrimi dhe inventari i vendeve punës të stafit për barazi gjinore Raport mbi analizën e kryer për efikasitet të strukturës gjinore	2024 (për treguesin 1) 2025 (për treguesin 2) 2027 (për treguesin 3)	ON
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikator/ treguesi	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
1.1.2. Forcimi i strukturës gjinore në Armatë	Strukturë gjinore e forcuar dhe funksionale në Armatë	Pozicioni ekzistues - Officer për barazi gjinore Përfaqësuesit ekzistues gjinorë në nivel garnizoni me efikasitet të pamjaftueshëm dhe kompetenca të paqarta	1. Ndryshimi i pozicionit të formimit nga Officer për Barazi Gjinore në Këshilltar për Barazi Gjinore në KShShPU; 2. Numri i përfaqësuesve gjinorë në të gjitha nivelet në strukturën e Armatës 3. Kryerja e analizës së efikasitetit të strukturës gjinore	MM dhe ShP	Përshkrimi dhe lista e detyrave të punës së këshilltarit për barazi gjinore në KShShPU Përfaqësues të caktuar gjinorë dhe përshkrimi i detyrave që do të kryejnë Procedura standarde operative Raport mbi analizën e kryer të efektivitetit të strukturës gjinore	2027 (për treguesin 1) 2025 (për treguesin 2) 2027 (për treguesin 3)	ON
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikator/ treguesi	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
1.1.3 Krijimi i një grupi pune për zbatimin e Planit të Veprimit për promovimin e barazisë gjinore në MM dhe Armatë	Grupi funksional i punës për zbatimin e Planit të veprimit	Formimi i grupit të punës	1. Numri i personave në Grupin e Punës për zbatimin e Planit të Veprimit 2. Numri i takimeve për koordinimin e Grupit të Punës në baza vjetore	ON	Zgjidhje për krijimin e grupit të punës	2024 (për treguesin 1) E vazhduar në periudhën 2024 - 2028 (për treguesin 2)	ON

Fusha 1.2. Trajnimi, edukimi dhe zhvillimi profesional

Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja filles-tare	Indikator/ treguesi	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
1.2.1 Përgatitja e një Manuali trajnimi për trajnerët gjinorë dhe zbatimi i trajnimeve për trajnerët gjinorë	Forcimi i kapaciteteve të trajnerëve gjinorë për të kryer trajnime gjinore	Ka 27 trajnerë gjinorë të certifikuar Nuk ka Manual Trajnimi për trajnerët gjinorë me module specifike, për grupet e veçanta të synuara	1. Zhvillimi i një Manuali trajnimi për trajnerët gjinorë me module specifike, për grupet e veçanta të synuara. 2. Numri i trajnimeve të zhvilluara për trajnerët gjinorë 3. Numri i trajnerëve gjinorë që morën pjesë në trajnime të specializuara	MM dhe Armata	Manual Trajnimi për trajnerët gjinorë me module specifike, për grupet e veçanta të synuara.	2025 (për treguesin 1) Gjysma e parë e vitit 2026 (për treguesin 2) Gjysma e parë e vitit 2026 (për treguesin 3)	DCAF
1.2.2 Zhvillimi dhe zbatimi i një programi trajnimi nga trajnerët gjinorë	Është përpiluar dhe zbatuar programi për kryerjen e trajnimeve nga trajnerët gjinorë në MM dhe Armatë	Ekziston trajnim gjinor bazë që është ndjekur nga një numër i vogël i stafit komandues dhe menaxhues Ka trajnime pa module të unifikuara për grupet e ndryshme të synuara	Numri i trajnimeve të kryera nga trajnerët gjinorë për personelin komandues dhe menaxhues në bazë vjetore Numri i trajnimeve të reja për modul Numri i pjesëmarrësve në trajnime nga MM dhe Armata në baza vjetore	DMBNjAT; ShP / J1 dhe trajnerët gjinorë, GP	Programi i trajnimit gjinor me grupe të përcaktuara të synuara dhe module të krijuara të trajnimit për grupe të ndryshme të synuara; Raport mbi modulet e përgatitura; Raportet për trajnimet e realizuara Vlerësimi i njohurive të fituara nga trajnimi, nga para dhe pas pyetësorëve të vlerësimit	Programi i zhvilluar në vitin 2026 Kryerja e trajnimeve 2026-2028	MM/Armata DCAF
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja filles-tare	Indikator/ treguesi	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
1.2.3 Përcjellja e sesioneve informuese për baraziminë gjinore	Përcjellja e sesioneve informuese për baraziminë gjinore sipas planit vjetor	Nuk ka plan për të zhvilluar sesione informuese për baraziminë gjinore	1. Hartimi i planit për zhvillimin e sesioneve informuese në baza vjetore 2. Numri i sesioneve informuese për baraziminë gjinore të zhvilluara çdo vit Numri i personelit nga MM dhe Armata që morën pjesë në sesionet informuese	Përfaqësuesit gjinorë, trajnerët gjinorë dhe GP-të	Raport për sesionet e zhvilluara informuese	Në nivel vjetor (për treguesin 1) E vazhdueshme nga viti 2025 deri në vitin 2028 (për treguesin 2)	MM dhe Armata

1.2.4 Vlerësimi i zbatimit të Planit të Veprimit	Hulumtimi i kryer mbi shkallën e ndikimit të zbatimit të planit të veprimit mbi kulturën organizative	Raporti i VVGj-2024	Përqindja e personelit të anketuar sipas kategorisë, gjinisë, moshës Numri i personelit të intervistuar sipas pozicionit, gjinisë, moshës	GP	Raporti përfundimtar	2028	MM/Ar-mata
---	---	---------------------	--	----	----------------------	------	------------

Prioriteti strategjik 2: Promovimi i përfaqësimit proporcional gjinor në MM dhe Armatë							
Fusha 2.1 Politikat dhe mekanizmat institucionalë							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Buxheti
2.1.1. Përgatitja e një raporti vjetor për ekuilibrin gjinor në MM dhe Armatë	Përmirësimi i monitorimit të përfaqësimit të grave dhe burrave në MM dhe Armatë	Ekziston një pasqyrë e përgjithshme e ekuilibrin gjinor në MM dhe Armatë që nuk është gjithëpërfshirëse dhe e detajuar	Raporti i përgatitur për ekuilibrin gjinor në MM dhe Armatë në baza vjetore	DU-CHROO në bashkëpunim me J-1/ShP	Përgatitja e një raporti vjetor për ekuilibrin gjinor në MM dhe Armatë	Mars - raport për vitin paraprak, duke filluar nga marsi i vitit 2026	nuk ka
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Buxheti
2.1.2 Kryerja e analizës së politikave dhe dokumenteve për përmirësimin e ekuilibrin gjinor në MM dhe Armatë	Rekomandime për ndryshime në politika dhe dokumente	Nuk është bërë analizë e detajuar e politikave dhe dokumenteve për pengesat dhe mundësitë për promovimin e ekuilibrin gjinor në MM dhe Armatë	Politikat dhe dokumentet e përcaktuara që kërkojnë ndryshim për të pasur përfaqësim/ekuilibër më të mirë gjinor, komisione, borde në nivele të ndryshme të vendimmarrjes	DMBNjAT në bashkëpunim me J-1/ShP	Përgatitja e një analize për situatën e përfaqësimit gjinor në MM dhe Armatë	2026	nuk ka

2.1.3 Zbatimi i rekomandimeve dhe masave për promovimin e ekuilibrit gjinor në MM dhe Armatë	Janë vendosur kriteret objektive për promovimin e ekuilibrit gjinor në politika dhe dokumente	Numri i pamjaftueshëm i grave në komisione, në nivele të ndryshme të vendimmarrjes 11.23% gra në Armatë; në MM, 47% e të gjitha kategorive janë nëpunëse administrative dhe 48% e kategorisë B janë gra. 6.35% gra janë UP; 1 grua në Armatë; (Komandanti i Batalionit)	Përqindja e burrave dhe grave sipas njësisë organizative në vit Përqindja e burrave dhe grave të vendosur në pozicione drejtuese në MM, detyrat e komandës dhe stafit në Armatë, detyrat e komandës dhe stafit në njësitë lufttarake dhe njësitë mbështetëse luftarake në baza vjetore Përqindja e burrave dhe grave në trupat punues, komisionet/bordet në vit	MM/DQJ: ShP/ Zyra për mbështetje ligjore	Akte nënligjore	Aktiviteti do të zbatohet në vitet 2027 dhe 2028	MM dhe Armatë
Fusha 2.2 Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
2.2.1 Inkurajimi i grave për të aplikuar në shkollat e larta ushtarake përmes një mase afimative (preferenca për përzgjedhje kur plotësojnë të njëjtat kriteret)	Rritja e numrit të grave të zgjedhura për të studiuar në shkollat e larta ushtarake	8 ASHK(gra); 4 SHMK (gra); 2 Shkolla e Lartë e NOF	Numri i grave të regjistruara dhe të referuara në shkollat e mesme ushtarake	MM/ DMB-NJAT dhe J-1/ShP	Zgjidhjet e përzgjedhjes për referime në shkollat e larta ushtarake	2025 dhe i vazhdueshëm	ON
Zona 2.3. Praktikë							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
2.3.1 Zhvillimi i një programi për mentorim në MM dhe Armatë	Rritja e vetëbesimit në mesin e personelit të mentoruar në MM dhe Armatë	Nuk ka asnjë program mentorimi në MM dhe Armatë	Program i zhvilluar për mentorim Numri i grave dhe burrave që aplikuan për mentor(e) Numri i trajnimeve për zhvillimin e aftësive të mentorimit Numri i grave/burrave të mentoruar sipas pozicionit, moshës	MM dhe Armatë	Lista e mentorëve; Lista e të mentoruarve; Imituar programi për mentorim Raport mbi rezultatet e zbatimit të programit të mentorimit	2027	MM dhe Armatë DCAF

Prioriteti strategjik 3: Përmirësimi i sistemit për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës

Fusha 3.1 Politikat dhe mekanizmat institucionale

Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
3.1.1 Caktimi i personave të autorizuar dhe ndërmjetësve për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës	Lista e përcaktuar e personave të autorizuar dhe ndërmjetësve për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës	Ekzistenca e listave të vjetëruara për personat e emëruar në pozicione të personave të autorizuar dhe ndërmjetësve për mbrojtjen nga ngacmimi në punë	Numri i personave të autorizuar dhe ndërmjetësve kompetentë për të vepruar në rastet e ngacmimit në punë	DMBNjAT / MM J-1/ShP	Ekzistenca e listave të personave të autorizuar dhe ndërmjetësve për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës që përditësohen çdo vit	2024	nuk ka
3.1.2 Udhëzimi i përditësuar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në MM dhe Armatë	Sistem i përmirësuar i raportimit në vendin e punës dhe mbrojtjes nga ngacmimi	Ka një Udhëzim për mbrojtjen nga ngacmimi në punë në MM dhe Armatë (2019) që duhet të përditësohet	1. Zbatimi i Udhëzimit të ri për mbrojtjen nga ngacmimi në punë 2. Hartimi i Raportit të brendshëm në bazë vjetore që do të përmbajë të dhëna për numrin e ankesave të paraqitura të ndara sipas gjinisë dhe llojit të ngacmimit në vendin e punës. Numri i procedurave të kryera/përfunduara dhe numri dhe lloji i rekomandimeve të bëra dhe masat e vendosura për mbrojtjen nga ngacmimet	DMBNjAT / MM; J-1/ShP	Udhëzim i përditësuar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës me formularë të bashkangjitur	2025 (për Treguesin 1) Çdo vit nga viti 2026 deri në vitin 2028 (për Treguesin 2)	Nuk ka

Fusha 3.2 Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
3.2.1 Zbatimi i vazhdueshëm i trajnimeve dhe seancave për parrandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës	Rritja e ndërgjegjësimit për mekanizmat e mbrojtjes nga ngacmimi dhe identifikimi i ngacmimit në vendin e punës	Zbatimi i vazhdueshëm i trajnimeve që nga viti 2013, dhe në vitin 2023 u zhvillua një trajnim për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës për gjithsej 19 pjesëmarrës nga MM dhe Armata (8 gra dhe 11 burra)	Numri i trajnimeve dhe punësive të zhvilluara çdo vit Përqindja e pjesëmarrësve e ndarë sipas gjinisë dhe kategorisë në bazë vjetore Numri i trajnimeve për çdo vit për ngacmim para caktimit në misione	DMBNJAT; Armata;	Raportet nga trajnimet dhe sesionet e realizuara	E vazhdueshme 2024-2028	MM dhe Armata
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
3.2.2 Planifikimi dhe zbatimi i trajnimit për trajnues për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në MM dhe Armatë	Rritje e numrit të trajnuesve të certifikuar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës	Janë 5 trajnues të certifikuar nga MM, dhe nuk ka trajnues të certifikuar në Armatë	Kryerja e trajnimit për trajnues për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në MM dhe Armatë Numri i trajnuesve të certifikuar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës	MM-DMB-NJAT; Armata;	Trajnues të certifikuar	2026/2028	Buxheti i MM/DCAF
Област 3.3 - Пракса							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
3.3.1 Zbatimi i një fushate informuese për të njohur ngacmimet në vendin e punës, me fokus në ngacmimet me bazë gjinore dhe ngacmimet seksual	Rritja e ndërgjegjësimit për njohjen e dhunës me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual dhe mënyrat për të raportuar tim dhe mbrojtje	Fushata informuese u zhvillua në vitin 2022	Numri i videove të prodhuara dhe të promovuara Numri i postereve informuese të vendosur në mjediset/objektet e punës së MM dhe Armatës Numri i broshurave të prodhuara	GP, Drejtoria për Komunikime dhe Armatë	Videot e publikuara në faqen e internetit të MM-së, posteret dhe broshurat e prodhuara Raporte të dorëzuara nga fushata informuese	E vazhduar në periudhën 2024-2028	MM; DCAF

Prioriteti strategjik 4: Harmonizimi i jetës profesionale dhe private							
Fusha 4.1 Politikat dhe mekanizmat institucionalë							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
4.1.1 Ndryshimi i Marrëveshjes Kolektive të Ministrisë së Mbrojtjes në pjesën e pushimit me pagesë (lindja e një fëmije)	Pushimi 15 ditor i paguar për një baba pas lindjes së një fëmije	Ekziston si e drejtë/ masë (mungesa nga puna me kompensim të pagës për 5 ditë pune)	Numri i personave që e ushtruan këtë të drejtë	Sindikata në bashkëpunim me të gjitha NJO-të në MM dhe Armatë	Marrëveshje Kolektive Vendimet e marra për përdorimin e pushimit me pagesë	2027	MM/ Ar-mata

Prioriteti strategjik 5: Përmirësimi i infrastrukturës dhe pajisjeve sipas nevojave të ndryshme të burrave dhe grave							
Fusha 5.1. Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja fillestare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
5.1.1 Zbatimi i sesioneve informuese për stafin e Drejtorisë së blerjeve dhe J-4/ShP për tema që lidhen me barazinë gjinore	Rritja e ndërgjegjësimit dhe forcimi i aftësive dhe kompetencave të stafit të prokurimit publik për të përfshirë një perspektivë gjinore në procesin e prokurimit	Nuk zbatohen seanca informuese për përfshirjen e perspektivës gjinore në prokurimin publik	Prokurimi publik përfshihet si fushë në programet vjetore të trajnimit Numri i sesioneve informuese të zhvilluara çdo vit me stafin e prokurimit publik Numri i personave që marrin pjesë në sesione/informime mbi perspektivën gjinore në prokurimin publik sipas gjinisë	Struktura gjinore nga Armatë, Drejtoria për blerje dhe J4/ShP	Programi për zbatimin e sesioneve informuese për barazinë gjinore Lista e pjesëmarrësve	E vazhduar në periudhën 2026-2028	MM/Ar-mata

Fusha 5.2 Praktika							
Aktiviteti/Masa	Rezultati	Gjendja filles-tare	Indikatorë	Bartës i aktivitetit	Dëshmi	Korniza kohore	Bartës i buxhetit
5.2.1 Vlerësimi i gjendjes së infrastrukturës aktuale sipas nevojave të ndryshme të burrave dhe grave	Objektet specifike të identifikuar për të ndërhyrë (rojet, tualetet...)	Nuk ka vlerësim të detajuar përveç gjetjeve të VVGj	Numri i objekteve të rinovimit të zbuluara sipas vendndodhjes	Struktura gjinore nga Armata, Drejtoria për Blerje, Drejtoria për Pronën dhe Menaxhimin e Infrastrukturës dhe J4/ShP	Objektet e identifikuar për rinovim Nevojat e regjistruara janë regjistruar në planin e prokurimit financiar dhe publik	2026 и 2027	ON DCAF
5.2.2 Ndryshimet e infrastrukturës në objekte për t'iu përshtatur nevojave të ndryshme të burrave dhe grave	Objektet e ndryshuara ku infrastruktura plotëson nevojat e ndryshme të burrave dhe grave	Nuk janë identifikuar objekte ku infrastruktura nuk plotëson nevojat e ndryshme të burrave dhe grave	Numri i objekteve të identifikuar ku ndryshimet e infrastrukturës janë të nevojshme sipas nevojave të ndryshme të burrave dhe grave	MM dhe J-4/ShP	Numri i objekteve të përshtatura/rinovuara ku infrastruktura plotëson nevojat e ndryshme të burrave dhe grave	Në gjysmën e dytë të vitit 2027 dhe 2028	ON
5.2.3 Vlerësimi i pajisjeve sipas karakteristیکave fizike të burrave dhe grave	Propozimi i përgatitur për prokurimin e pajisjeve sipas anantomisë së burrave dhe grave	Pajisjet nuk janë specifike për gjininë sipas gjetjeve të VVGj (jelekë antiplumb, uniformë luftarake) dhe pajisje për gratë shtatzëna)	Analiza e bërë me nevojat e identifikuar të pajisjeve sipas anatomisë së burrave dhe grave	MM dhe Armata	Propozimi i paraqitur për prokurimin e pajisjeve.	2028	MM/Armata

