

Gjinia dhe sektori i sigurisë në Kosovë:

Zbatimi i rezolutës 1325 e Këshillit të Sigurimit
të OKB-së

Shtator 2014

Udhëheqës i projektit:



Mbështetës i projektit:



Gjinia dhe sektori i sigurisë në Kosovë:

Zbatimi i rezolutës 1325 e Këshillit të Sigurimit
të OKB-së

Shtator 2014

Udhëheqës i projektit:



Mbështetës i projektit:



Botues: Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë
Mbështetës i projektit: Divizioni për Diplomaci Publike i NATO-s

AUTORËT E KAPITUJVE

Kapitulli I - Dr. Olivera Injac u lind në Podgoricë, Mal të Zi. Ka diplomuar në Fakultetin e Filozofisë, ndërsa studimet postdiplomike dhe të doktoratës i kreu në Universitetin e Malit të Zi.

Dr. Injac i ka kryer disa kurse në fushën e marrëdhënieve ndërkombëtare dhe të sigurisë në Qendrën “George Marshall” në Garmisch-Partenkirchen, Gjermani, si dhe në Institutin për Mbrojtje të Studimeve Ndërkombëtare të Drejtësisë në Newport, Rhode Island, SHBA.

Ka punuar për Ministrinë e Brendshme të Malit të Zi për tetë vjet. Në shtator të vitit 2008 e nisi karrierën e saj akademike në universitet – Fakulteti i Studimeve Humane, si profesoreshë, ku u gradua në pozitën akademike si profesoreshë asistente për lëndët në fushën e studimeve të sigurisë. Dr. Injac është zëvendëspresidente e Asociacionit të ish-studentëve të Qendrës Marshall në Mal të Zi, si dhe e Bordit të Këshillit Atlantik të Malit të Zi.

Kapitulli II – Rrezearta Reka Thaçi është kandidat e doktoratës në Departamentin e Shkencave Politike, Universiteti i Evropës Juglindore në Maqedoni. E mban titullin e magjistrin nga Universiteti i Pitsburgut në fushën e *politikave publike dhe menaxhimit publik*. Ndërsa studimet themelore, znj. Reka, i ka kryer në Departamentin e Shkencave Politike të Universitetit të Prishtinës.

Aktualisht është e angazhuar me UNDP-në në Kosovë, kryesisht në projekte sa i përket sundimit të ligjit dhe qasjes në drejtësi. Ajo punon me zyrën e UNDP-së në Kosovë prej vitit 2009. Më parë, znj. Reka ishte emëruar si këshilltare në Zyrën për bashkëpunim ndërkombëtar të kabinetit të Kryeministrit të Kosovës.

Znj. Reka ka botime të ndryshme prej artikujve në fushën e shkencave politike, në blloqe të ndryshme sociale si dhe në magazinat vendore. Në maj të vitit 2014, znj. Reka e botoi veprën e saj të parë me titullin “Zemra më e butë se barku”, që e përshkruan përvojën e saj si nënë. Znj. Reka është një autore e pasionuar, dhe se vazhdon të shkruajë e të kontribuojë nëpër gazeta e revista të ndryshme.

Kapitulli III – Kaltrina Selimi i ka kryer studimet themelore në *administratë publike dhe diplomaci* në Kosovë, ndërsa magjistraturën në Fakultetin Juridik “Justinianus Primus” në Shkup, në fushën e *diplomacisë dhe marrëdhënieve ndërkombëtare*.

Prej muajit maj-gusht 2013 ishte praktikante në fushën e kërkimeve për siguri në organizatën Analytica Think Tank të Shkupit, Maqedoni. Sa ishte në Analytica, ajo e botoi komentarin e saj lidhur me Samitin e Ohrit “Samiti i Ohrit 2013 – çka ndodhi me diplomacinë maqedonase”. Gjithashtu ajo dha kontribut edhe në hulumtimet e Analytica-s: “Analiza e politikave dhe praktikave nacionale që kanë të bëjnë me migrimin e paligjshëm dhe azilkërkuesve”, në janar 2014. Më parë ka punuar në disa projekte kërkimore në lidhje me migrimin dhe politikën e azilit në Maqedoni.

Aktualisht ajo është bursiste e *Projektit për shoqëri civile të USAID-it* dhe të *Fondacionit për Shoqëri të Hapur të Maqedonisë* (FOSM) për ta realizuar një hulumtim sa i përket realizimit të FoLaw (E drejta për informim) si dhe qasja në to nga organizatat e shoqërisë civile në Maqedoni.

Kapitulli IV – Remzie Zeqiraj, oficere për marrëdhënie me publikun në Departamentin për Marrëdhënie me Publikun të Ministrisë për Forcën e Sigurisë së Kosovës.

Kandidate për doktoratë në Shkenca të Komunikimit dhe të Gazetarisë të Universitetit të Prishtinës «Hasan Prishtina». Trajnere për medie, e certifikuar nga Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Maqedonisë, «Medialuven» dhe Ministria e Mbrojtjes e Mbretërisë së Norvegjisë. Gjatë shërbimit në FSK dhe më parë në TMK ka qenë e angazhuar me përgjegjësi të ndryshme, si dhe me detyra kryesisht në fushën e medias dhe komunikimit. Gjithashtu ka mbaruar nja varg trajnimesh brenda dhe jashtë vendit në lëmin e mediave dhe komunikimit. Për punën dhe aktivitetin e saj është shpërblyer me një varg mirënjohjesh dhe lëvdatash nga institucioni ku punon. Ka qenë pjesëmarrëse e luftës së Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës, tani veterane e luftës së UÇK-së.

Si oficere për marrëdhënie me publikun, komunikon me mediat, organizon fushata mediale, planifikon, hulumton, analizon dhe mban trajnime për media në FSK dhe jashtë vendit, në Qendrën Regjionale për çështje publike në Shkup.

ISBN 978-9951-679-09-1

© Të gjitha të drejtat janë të rezervuara nga Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë. Të drejtat dhe prona intelektuale mbrohen me Ligjin për të drejtat e autorit dhe të drejtat e përafërta.

Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem informativ, ose të transmetohet në ndonjë formë apo përmes ndonjë mjete elektronik, mekanik apo formë tjetër pa pëlqimin paraprak me shkrim nga botuesi. Nuk lejohet shfrytëzimi komercial i çfarëdo materiali të botuar nga Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) pa pëlqimin e saj me shkrim. Ju lutem të kontaktoni në: info@qkss.org ose +381 38 221 420

Përmbajtja, pikëpamjet dhe opinionet e shprehura në secilin prej këtyre analizave hulumtuese janë të autorëve dhe nuk e paraqesin në asnjë mënyrë punën hulumtuese të ekipit të QKSS-së apo të partnerëve të saj. Po kështu, asnjëra prej pikëpamjeve apo opinioneve të shprehura në këtë botim nuk mund të merret apo t'i përfaqësojë opinionet apo pikëpamjet e QKSS-së dhe NATO-s.

Sylejman Vokshi, 13/3, Prishtinë 10000, info@qkss.org
Prishtinë, 2014

Përmbajtja

Lista e shkurtesave	8
Parathënie	9
I. PËRVOJA E MALIT TË ZI NË ZBATIMIN E REZOLUTËS 1325 TË KËSHILLIT TË SIGURIMIT TË OKB-SË DHE REFORMAT NË SEKTORIN E SIGURISË: KALIMI PREJ TEORISË NË PRAKTIKË.....	11
Lista e shkurtesave	12
Përmbledhje ekzekutive	13
Hyrje	13
Politikat e sigurisë nacionale dhe reformat e sektorit të sigurisë	15
Korniza ligjore, politike dhe institucionale e Malit të Zi për gjininë dhe sigurinë ..	17
Ministria e Mbrojtjes.....	18
Ministria e Brendshme	19
Agjencia e Sigurisë Kombëtare	20
Aktivitetet për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara në Mal të Zi.....	20
Qasja e Malit të Zi dhe e Kosovës ndaj rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së: analizë krahasimtare	22
Konkluzione dhe rekomandime.....	24
Rekomandime	25
Referencat	25
II. PËRPARËSITË DHE MANGËSITË E PLANIT NACIONAL TË VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E REZOLUTËS 1325 NË KOSOVË	27
Shkurtesat	28
Përmbledhje ekzekutive	29
Analiza e gjendjes	30
Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara, dhe zbatimi i saj në Kosovë	32
Plani nacional i veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë – gratë, paqja dhe siguria	35
Përparësitë dhe mangësitë e planit nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së	37
Përfundime	39
Rekomandime	40
Referencat	42

III. MEKANIZMAT PËR ZBATIMIN E REZOLUTËS 1325 TË KËSHILLIT TË SIGURIMIT TË OKB-SË	45
Shkurtesat	46
Hyrje	47
Rezoluta 1325 dhe PNV-ja e Kosovës	48
Përparësitë e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së	50
Objektiva të qarta dhe të arritshme	51
Struktura e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 (2013-2016)	52
Bashkëpunimi ndër-sektorial	53
Gratë - viktima të dhunës seksuale gjatë periudhës së luftës dhe PNV-ja për zbatimin e rezolutës 1325	54
Dobësitë e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së	54
Mungesa e llogaridhënies në zbatimin e PNV-së	55
Transparenca e PNV-së dhe të dhënat e tjera që burojnë prej zbatimit të rezolutës 1325	55
Përfundime	56
Rekomandime	57
Referenca.....	58
VI. BARAZIA GJINORE NË MFSK/FSK	61
Të gjeturat e hulumtimit të brendshëm.....	61
Hyrje	62
Metodologjia e Hulumtimit	63
Barazia gjinore në MFSK/FSK.....	64
A ju ka ndodhur ofendim në bazë gjinore, ose keni dëgjuar për të tjerët?	65
A ka ndodhur që eprori i parë të bëjë dallime mbi baza gjinore?	66
A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?	67
Përmbyllje	68

Lista e shkurtesave

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
ASK	Agjencia për Siguri Kombëtare
BE	Bashkimi Evropian
CEDEM	Qendra për Demokraci dhe të Drejta të Njeriut
CEMI	Qendra për Monitorim dhe Hulumentim
EULEX	Misioni i BE-së për Sundim të Ligjit në Kosovë
FAK	Forcat e Armatosura të Kosovës
ICO	Zyra Civile Ndërkombëtare
KFOR	Forcat e Kosovës
NATO	Organizata e Traktatit të Atlantikut Verior
OECD-DAC	Organizata për bashkëpunim dhe zhvillim ekonomik – Komiteti për asistencë zhvillimore
OHCHR	Zyra e Komisionarit të Lartë për të Drejtat e Njeriut
OJQ	Organizatë joqeveritare
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
PNV	Plani nacional i veprimit
PSSP	Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm
PVBGJ	Plani i veprimit për barazi gjinore për periudhën 2013-2017
RSS	Reforma e sektorit të sigurisë
RrGGK	Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës
SEESAC	Qendra e Evropës Juglindore për Kontroll të Armëve të Vogla dhe të Lehta
UÇK	Ushtria Çlirimtare e Kosovës
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
UNICEF	Fondi për Fëmijë i Kombeve të Bashkuara
UNMIK	Misioni i Përkohshëm i Kombeve të Bashkuara në Kosovë
UNSCR 1325	Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara
UNWOMEN	Entiteti i Kombeve të Bashkuara për barazi gjinore dhe fuqizim të gruas

Parathënie

Barazia gjinore është njëra prej atyre çështjeve enigmatike, e cila u bë aktuale nga këndvështrimi më i gjerë i konceptit të sigurisë. Siguria nuk shihet më nga pikëpamja konvencionale, ku siguria shtetërore pritet të jetë vizioni kryesor; koncepti madje mbështetet thellë në paradigmen konvencionale, ku sektori i sigurisë dizajnohet, udhëhiqet dhe menaxhohet kryesisht prej njeriut. Sigurisht që qasja e përgjithshme ndaj sigurisë buron prej parimeve të Reformave të Sektorit të Sigurisë (RSS) në të cilin barazia gjinore dhe përfaqësimi në sektorin e sigurisë paraqesin dimensionin kryesor të demokratizimit dhe të qëndrueshmërisë së sektorit. Për më tepër, RSS shërben si udhëzues për rekrutimin dhe përfshirjen e grave në sektorin e sigurisë. Përkundër parimeve të mirëfillta të RSS-së, praktika ka treguar se pozitat vendimmarrëse në sektorin e sigurisë janë kryesisht të mbuluara prej burrave, e veçanërisht në demokracitë në zhvillim.

Kosova nuk përbën ndonjë dallim në këtë drejtim, pasi numri i grave në sektorin e sigurisë mbetet i vogël. Duhet të përhëndeten përpjekjet për aplikimin e parimeve të RSS-së, por sipas katër punimeve kërkimore, këtu del se ka nevojë për më shumë konsistencë sa i përket përfaqësimit të grave në sektorin e sigurisë. Rezoluta e miratuar e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (UNSCR) për "Gratë, paqen dhe sigurinë" (të cilës i referohemi më tutje si rezoluta 1325) shërben si dokument kryesor juridik, i cili i obligon demokracitë që t'i përfshijnë gratë në veprimtarinë e përditshme të sektorit të sigurisë. Po ashtu, rezoluta e thekson rëndësinë e grave në proceset e ndërtimit të paqes, në bisedimet për paqe, si dhe në qëndrueshmërinë e sigurisë në nivel lokal dhe kombëtar.

Në vazhden e përpjekjeve për aplikimin e rezolutës 1325, vendet e Ballkanit perëndimor i hartuan planet nacionale të veprimit (më tutje si PNV) për zbatimin e rezolutës 1325, me qëllim të mbikëqyrjes dhe aplikimit të premisave të saj në nivelin nacional dhe lokal. PNV-ja e Kosovës u miratua në janar të vitit 2014 nga zyra e kryeministrit të Kosovës. Synimi i PNV-së është forcimi i tri aspekteve kryesore të përfaqësimit të femrave: 1) rritja dhe sigurimi i pjesëmarrjes së grave në procesin e vendimmarrjes dhe të ndërtimit të paqes; 2) inkuadrimi i barazisë gjinore në sektorin e sigurisë; dhe 3) ofrimi i qasjes në drejtësi për viktimat e dhunës seksuale gjatë periudhës së konfliktit.

Ky botim i përmbledh rezultatet e katër analizave të bëra prej tre hulumtuesve të paruarur, dhe të një analisteje të një institucioni të sigurisë. Të gjeturat kryesore të secilit prej punimeve bëjnë thirrje për përfaqësim dhe punësim të barabartë gjinor në shërbimet dhe institucionet e sigurisë. Qëllimi i këtij botimi është që të ofrojë një analizë gjithëpërfshirëse të situatës së përgjithshme të përfaqësimit të femrës në institucionet e sigurisë së Kosovës, dhe të nivelit të zbatimit të *Planit nacional të veprimit* për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit.

Punimi i parë e paraqet dhe e analizon përvojën e Malit të Zi në lidhje me zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit, duke e krahasuar me situatën në Kosovë. Punimi i dytë merret me analizimin e zbatimit të PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit në raport me vendet e tjera të Ballkanit. Punimi i tretë i paraqet sfidat institucionale në lidhje me zbatimin e PNV-së në Kosovë. Punimi i fundit i paraqet të gjeturat kryesore prej hulumtimit në Ministrinë e Forcës së Sigurisë së Kosovës në lidhje me perceptimin e punonjësve të saj sa i përket barazisë gjinore dhe përfaqësimit të grave në kuadër të këtij institucioni.

Ky botim është pjesë e punës dhe e kontributit të vazhdueshëm të QKSS-së ndaj aspekteve gjinore dhe sektorit të sigurisë në Kosovë, si dhe të nivelit të përgjithshëm të zbatimit të *planit nacional të veprimit* për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit. Ekipi i falënderohet Divizionit të Diplomacisë Publike të NATO-s në Bruksel për mbështetjen e vazhdueshme dhe partneritetin e tyre në këtë projekt. Ekipi i QKSS-së u është gjithashtu mirënjohës katër autorëve të punimeve kërkimore për bashkëpunimin dhe kontributin e dhënë: Olivera Injac, Rrezearta Reka, Kaltrina Selimi dhe Remzie Zeqiraj.

Ekipi i QKSS-së

I. Përvoja e Malit të Zi në zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së dhe reformat në sektorin e sigurisë: kalimi prej teorisë në praktikë

Olivera Injac¹

Përmbajtja

Lista e shkurtesave	12
Përmbledhje ekzekutive	13
Hyrje	13
Politikat e sigurisë nacionale dhe reformat e sektorit të sigurisë	15
Korniza ligjore, politike dhe institucionale e Malit të Zi për gjininë dhe sigurinë ..	17
Ministria e Mbrojtjes.....	18
Ministria e Brendshme	19
Agjencia e Sigurisë Kombëtare	20
Aktivitetet për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara në Mal të Zi.....	20
Qasja e Malit të Zi dhe e Kosovës ndaj rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së: analizë krahasimtare.....	22
Konkluzione dhe rekomandime.....	24
Rekomandime	25
Referencat	25

¹ Dr. Olivera Injac i ka kryer studimet themelore në Fakultetin e Filozofisë, ndërsa studimet postdiplomike dhe të doktoratës në Universitetin e Malit të Zi. Ka punuar në Ministrinë e Brendshme të Malit të Zi për tetë vjet. Në shtator të vitit 2008 e nisi karrierën e saj akademike në Fakultetin e Studimeve Humane të Universitetit të Malit të Zi si profesoreshë, ku dhe e mori pozitën e profesoreshës asistente për lëndët në fushën e studimeve të sigurisë.

Lista e shkurtesave

CEDEM	Qendra për Demokraci dhe të Drejta të Njeriut
CEMI	Qendra për Monitorim dhe Hulumtim
BE	Bashkimi Evropian
PNV	Plani nacional i veprimit
ASK	Agjencia për Siguri Kombëtare
NATO	Organizata e Traktatit të Atlantikut Verior
OJQ	Organizatë joqeveritare
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
PVBGJ	Plani i veprimit për barazi gjinore për periudhën 2013-2017
SEESAC	Qendra e Evropës Juglindore për Kontroll të Armëve të Vogla dhe të Lehta
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
UNSCR 1325	Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara

Përmbledhje ekzekutive

Të gjeturat kryesore nga analiza jonë tregojnë se perspektiva gjinore në institucionet e sigurisë në Malin e Zi nuk është zhvilluar ende plotësisht. Përqindja e grave në institucionet e sigurisë në Mal të Zi nuk është ende në nivelin e duhur, porse është bërë progres gjatë tetë vjetëve të fundit që prej se kanë përfunduar reformat e fundit në sektorin e sigurisë. Ky kualifikim imponohet sidomos kur e shohim mungesën e mundësive të grave për arsimim në Akademinë Policore të Malit të Zi apo akademitë ushtarake jashtë vendit; diçka që është me rëndësi, pasi që vetëm përmes trajnimeve të këtitilla mund të angazhohen gratë profesionalisht në sektorin e sigurisë, qoftë si civile apo në uniformë. Përqindja më e lartë e përfaqësimit të femrave është në Ministrinë e Mbrojtjes të Malit të Zi (më shumë se 40%). Megjithatë, vetëm disa prej grave janë në pozita të larta menaxhuese në ushtri, polici, dhe në shërbimin e inteligjencës së Malit të Zi.

Zbatimi i rezolutës së Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325 ka qenë i ngadalshëm në Mal të Zi, dhe se nuk është përgatitur ende *plani nacional i veprimit* për zbatimin e rezolutës. Plani i veprimit për barazinë gjinore i përmban disa aktivitete për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit, por se ato janë të orientuara kah ngritja e vetëdijes lidhur me rëndësinë e perspektives gjinore në siguri, megjithëse nga këndvështrimi gjinor.

Hyrje

Në këtë punim analizohen aspekte të rëndësishme në të kuptuarit e perspektivës gjinore në politikat e sigurisë në Mal të Zi. Këto aspekte janë: procesi i reformave institucionale në sektorin e sigurisë; themelimi i mekanizmave për barazi gjinore dhe përfaqësimi në institucionet e sigurisë; të dhënat sa i përket përfaqësimit të grave në ushtri, polici dhe agjenci të sigurisë, dhe; procesi i zbatimit të rezolutës 1325 i Këshillit të Sigurimit të OKB-së në Mal të Zi dhe Kosovë, me të cilin ky punim përmbillet krahas përfundimeve dhe rekomandimeve të nxjerra. Qëllimi i kësaj analize politike është që t'i nxjerr në pah arsyet e zbatimit të ngadalshëm të rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit në Mal të Zi, si dhe të pengesave që qëndrojnë ndërmjet teorisë dhe praktikës.

Njëra prej temave me rëndësi ndërkombëtare në kuadër të sektorit të sigurisë është përfshirja e çështjeve gjinore në sektorin e sigurisë, e të cilat mbështeten në rezoluta të veçanta të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (UNSCR), dhe atë kryesisht në: UNSCR 1325, UNSCR1882, UNSCR 1888 dhe UNSCR1889). Çështjet gjinore përfshijnë dimensione të ndryshme të sigurisë, por ky punim merret kryesisht me disa aspekte të caktuara të cilat kontribuojnë në nismat për shmangien e diskriminimit gjinor, në njërën anë, dhe nga ana tjetër të mundësitë të barazisë gjinore përmes përfshirjes së grave në institucionet e sigurisë. Fuqizimi i grave për të marrë pjesë në sektorin e sigurisë është një çështje me rëndësi për shkak të faktit se barazia gjinore dhe përf-

shirja e grave kontribuon në paqe dhe stabilitet (Injac.2013:32). Është më se e qartë se përfshirja dhe pjesëmarrja e femrës në të gjitha proceset vendimmarrëse është një parakusht për zhvillimin dhe modernizimin shoqëror, ashtu siç është edhe për vetë themelimin e demokracisë (Injac.2013:32).

Zhvillimi gjinor dhe i sigurisë varet prej shkallës së reformave në sektorin e sigurisë dhe përballet me këto sfida: mosnjohja e rëndësisë së çështjeve gjinore; qëndrimi fleksibil ndaj gjinisë; zbatimi i ngadalshëm i instrumenteve dhe rekomandimeve ndërkombëtare në reformat e sektorit të sigurisë, dhe; qasja e papërshtatshme në aplikimin e politikave dhe të strategjive për përfshirjen e grave në sektorin e sigurisë.

Prioritet i politikës së jashtme të Malit të Zi, dhe qëllimet strategjike të sigurisë së këtij vendi, janë integrimi në strukturat euroatlantike. Me qëllim të arritjes së këtyre prioriteteve strategjike duhet të arrihen disa prej parakushteve, si: modernizimi dhe reformat në sistemin nacional të sigurisë, si dhe zbatimi i standardeve për praninë e grave në sistemin e sigurisë (Tahirović:129).

Statistikat tregojnë se rreth 50,6% e numrit të përgjithshëm të popullsisë në Mal të Zi janë gra (Ženeimuškarcu u Crnoj Gori:13). Megjithatë, vetëm një përqindje e vogël e grave janë të përfaqësuara në politikë² dhe në sistemin nacional të sigurisë së Malit të Zi, posaçërisht në pozitat dhe nivelet e larta të vendimmarrjes (SEESAC dhe UNDP: 12). Duket qartë se një përqindje e vogël e grave janë të punësuara në pozitat operative dhe menaxhuese apo në pozitat e larta në institucionet e sigurisë së Malit të Zi (SEESAC dhe UNDP: 18). Zbatimi i politikave gjinore në sektorin e sigurisë duhet të jetë përgjegjësi e palëve të ndryshme, si e partive politike, parlamentit, agjencive qeveritare dhe organizatave joqeveritare, shoqërisë civile, universiteteve, etj.

Një ndër aktivitetet më të natyrshme të cilin e aplikojnë shtetet për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së është *plani nacional i veprimt* (PNV), si një mekanizëm efikas për ta vënë në praktikë rolin e grave përmes konsolidimit të parimeve të barazisë gjinore. Po ashtu, PNV-ja shërben si instrument për monitorimin e reformave dhe të zbatimit të barazisë gjinore në sektorin e sigurisë, pasi që i përcakton qartë udhëzimet si: lista e treguesve të qartë të suksesit, përgjegjësitë e autoriteteve, buxheti, kuotat, koha e zbatimit, aktivitetet, etj. (Women, Peace and Security in the Western Balkans:12)

Edhe shoqëria civile dhe publiku në përgjithësi luajnë një rol të rëndësishme në këtë proces, posaçërisht në realizimin e aktiviteteve monitoruese për zbatimin e rezolutës

² Parlamenti i Malit të Zi i ka 81 deputetë, prej të cilëve gratë përfaqësohen vetëm me 17.12% (14 gra). Komisioni parlamentar për siguri dhe mbrojtje i ka 13 anëtarë, prej të cilëve asnjë nuk është femër. Qeveria e Malit të Zi i ka 6.25% punonjëse femra (Qeveria e Malit të Zi. Ministria për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave).

1325, si dhe të realizimit të fushatave vetëdijesuese për këtë çështje (Women, Peace and Security in the Western Balkans:12:73-75).

Politikat e sigurisë nacionale dhe reformat e sektorit të sigurisë

Mali i Zi filloi t'i zhvillonte politikat e veta të sigurisë nacionale pas pavarësisë më 21 maj të vitit 2006 në një periudhë kur Mali i Zi kishte nisur me hartimin e kornizës strategjike dhe institucionale, si dhe të legjislacionit të sektorit të sigurisë, me synim të zbatimit të reformave në të gjitha fushat. Prioritetet për zbatimin e politikave të sigurisë nacionale të Malit të Zi ishin reformat institucionale dhe zbatimi i një sistemi efikas për t'iu kundërpërgjigjur sfidave bashkëkohore të sigurisë (Strategjia e Sigurisë Nacionale, 2008:1)

Strategjia e parë e sigurisë nacionale e Malit të Zi u miratua pas pavarësisë së saj në korrik të vitit 2006 si një dokument prezantues i sistemit të sigurisë, në të cilin përvijoheshin udhëzimet sa i përket reformave të sektorit të sigurisë. Më vonë në vitin 2007, Mali i Zi i miratoi tri dokumente të rëndësishme për reformat e mbrojtjes nacionale, fjala është për Strategjinë e mbrojtjes, Ligjin për mbrojtje, dhe Ligjin për ushtri (Mašulović: 296). Po atë vit, Mali i Zi i themeloi institucionet e veta të mbrojtjes: Ministrinë e Mbrojtjes (MM) dhe ushtrinë e Malit të Zi.

Ndërsa, strategjia e dytë e sigurisë kombëtare, e cila aktualisht është në fuqi, u miratua në vitin 2008, në të cilën theksohet se forcat e sigurisë së Malit të Zi janë ushtria dhe policia (Strategjia e sigurisë kombëtare, 2008: 5). Hartimi i politikave të sigurisë në Mal të Zi ka qenë një aktivitet i cili ka shkuar krahas reformave të institucioneve ekzistuese si dhe të themelimit të institucioneve të reja, si themelimi i sistemit të mbrojtjes kombëtare, që më parë ka qenë pjesë e federatës në kuadër të Republikës Socialiste Federative e Jugosllavisë, dhe të Republikës Federale të Jugosllavisë dhe Serbisë e Malit të Zi (p.sh. MM dhe ushtria e Malit të Zi në 2007).

Në periudhën para pavarësisë në vitin 2005, Mali i Zi e kishte miratuar legjislacionin e veçantë përkatës për reformat në sektorin e sigurisë kombëtare, si Ligjin për Agjencinë e Sigurisë Kombëtare dhe Ligjin për policinë. Me këtë legjislacion, detyrat e policisë dhe inteligjencës u hoqën nga Ministria e Brendshme (MB) dhe kaluan nën juridiksionin e institucioneve të reja.

Agjencia e Sigurisë Kombëtare është një institucion i pavarur dhe i përgjigjet qeverisë ndaj dy llojeve të kontrollit demokratik: 1) të brendshëm, që kryhet prej Inspektorit të Përgjithshëm dhe i themeluar nga qeveria, dhe 2) të jashtëm, që kryhet prej Komisionit Parlamentar.

Drejtoria e Policisë është e pavarur në kryerjen e detyrave policore, mirëpo është nën mbikëqyrjen dhe kontrollin e Ministrisë së Brendshme në fushën e zbatimit dhe të ligjshmërisë. Përveç këtyre reformave institucionale dhe juridike, korniza për reformën në sektorin e sigurisë ishte specifike në atë mënyrë që Mali i Zi duhej t'i zbatonte standardet ndërkombëtare përmes procesit të integritimit evropian dhe euro-atlantik. Në nëntor të vitit 2006, Mali i Zi iu bashkua programit të partneritetit për paqe të NATO-s, dhe në tetor të vitit 2007 e nënshkroi marrëveshjen për stabilizim dhe asocim me BE-në (MSA). Që prej vitit 2012, Mali i Zi është në proces të negociatave me Bashkimin Evropian për anëtarësim, si dhe ka filluar me zbatimin e planit të veprimit për anëtarësim në NATO në vitin 2009.

Një aspekt tjetër i rëndësishëm i reformave në sektorin e sigurisë është edhe themelimi i kontrollit parlamentar dhe civil i institucioneve të sigurisë. U themelua Komisioni Parlamentar për Siguri dhe Mbrojtje, i ngarkuar për ta bërë kontrollin parlamentar e demokratik të policisë, ushtrisë, Agjencisë për Siguri Kombëtare, dhe agjencive të tjera të sigurisë, pastaj u themelua edhe Këshilli për Mbikëqyrjen Civile të Policisë, si një trup i pavarur ekspertësh (Reforma sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009-2012).

Dimensionet e tjera të reformës së sektorit të sigurisë kanë të bëjnë me modernizimin dhe trajnimin e agjencive të sigurisë në të gjitha nivelet. Në saxe të vendimit qeveritar të vitit 2005, Mali i Zi e themeloi Akademinë e Policisë³, një institucion arsimor në fushën e sigurisë në Mal të Zi, me synim shkollimin, trajnimin dhe zhvillimin profesional të punonjësve në polici, Ministri të Punëve të Brendshme dhe në shërbimin korrektues.

Shtyllat kryesore të politikave të sigurisë kombëtare të Malit të Zi janë Ministria e Mbrojtjes dhe ushtria e Malit të Zi, Ministria e Brendshme dhe drejtoria e policisë, si dhe Agjencia e Sigurisë Kombëtare.

1. Ministria e Drejtësisë është përgjegjëse për detyrat që kanë të bëjnë me krijimin dhe zbatimin e politikave të mbrojtjes, planifikimin e mbrojtjes, zhvillimin dhe bashkërendimin e mbrojtjes, bashkëpunimin ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes dhe organizimin, pajisjen, armatimin, zhvillimin dhe shfrytëzimin e ushtrisë (Mašulović:296). Që nga marsi i vitit 2012 postin e ministrit të Mbrojtjes së Malit të Zi e mban një grua. Ushtria e Malit të Zi është një forcë profesionale e mbrojtjes, dhe është nën kontrollin demokratik dhe civil.
2. Ministria e Brendshme kryen detyra në pesë fusha administrative: përgatitja e sigurisë dhe mbikëqyrja e punës së policisë, punët e brendshme, situatat emergjente dhe siguria civile, administrata publike dhe vetëqeverisja lokale (Mašulović:216). Drejtoria e Policisë ka juridiksion policor, dhe është nën mbikëqyrjen e Ministrisë së Brendshme, si dhe ka kompetenca për ruajtjen e sigurisë publike, të drejtave dhe lirive, mbrojtjes së pronës, luftimit të të gjitha

³ Akademia e Policisë u themelua në vitin 2006 në bazë të vendimit të qeverisë së Malit të Zi dhe sipas projektit "Reforma në shkollimin e policisë malazeze" (www.policijskaakademija.me)

formave të krimit, ruajtjen e personave të mbrojtur, kontrollit të trafikut, sigurimin dhe kontrollimin e kufijve shtetëror, etj. (Ligji për policinë: neni 2).

3. Agjencia për Siguri Kombëtare është përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve të inteligjencës, dhe si rrjedhojë është e ngarkuar për sigurinë kombëtare dhe mbrojtjen e rendit kushtetues, pavarësisë, sovranitetit, integritetit territorial dhe sigurinë kombëtare të Malit të Zi.

Siç do të paraqitet në këtë kapitull, perspektiva gjinore nuk ka qenë pjesë e dokumenteve fillestare strategjike e juridike. Platforma për reformën institucionale të sektorit të sigurisë dhe të zhvillimit të politikave të sigurisë kombëtare ka filluar të vihet në jetë vetëm pas shpalljes së pavarësisë së Malit të Zi në vitin 2006.

Korniza ligjore, politike dhe institucionale e Malit të Zi për gjininë dhe sigurinë

Zhvillimi i konceptit gjinor në Mal të Zi ka filluar të zërë vend me miratimin e kushtetutës së re të Malit të Zi në vitin 2007, në të cilën janë themeluar obligime për shtetin sa i përket barazisë gjinore, duke deklaruar se shteti do ta garantojë barazinë për gratë dhe burrat dhe do të hartojë politika të mundësive të barabarta (Kushtetuta e Malit të Zi: neni 18).

Korniza ligjore për barazinë gjinore bazohet në kushtetutë dhe në *ligjin për barazi gjinore* të miratuar nga parlamenti i Malit të Zi në korrik të vitit 2007. Ky ligj ofron garanci për zbatimin e të drejtave për barazi gjinore, si dhe masa për eliminimin e diskriminimit gjinor, dhe të krijimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në të gjitha fushat sociale dhe politike (Ligji për barazi gjinore, 2007).

Për zbatimin e legjislacionit për mbrojtjen e të drejtave të grave, Mali i Zi ka themeluar edhe mekanizma institucionalë, siç është *komisioni për barazi gjinore* i parlamentit të Malit të Zi në vitin 2001, dhe Departamentin për barazi gjinore (më parë i njohur si Zyra për barazi gjinore), i cili prej majit të vitit 2009 i raporton Ministrisë për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave (PVBGJ: 8). Këto dy institucione, në bashkëpunim me OJQ-të vendore dhe ndërkombëtare dhe zyrën e BE-së, OSBE-së dhe të OKB-së, janë të ngarkuara për zbatimin e standardeve ndërkombëtare që kanë të bëjnë me çështjen e grave në jetën shoqërore të Malit të Zi (Tahirović:139). Po kështu, shumë prej OJQ-ve në Mal të Zi kontribuojnë në mënyrë aktive me projekte të ndryshme të cilat kanë për synim ngritjen e vetëdijes sa i përket të drejtave të grave dhe pozitës së tyre në shoqëri, politikë, dhe në sektorin e sigurisë (Tahirović:139). Bie fjala, në vitin 2013 OJQ-ja Qendra për Demokraci dhe të Drejtat e Njeriut (CEDEM) e organizoi 'shkollën për çështjet

gjinore dhe reformën e sektorit të sigurisë⁴; ndërsa në po atë vit OJQ-ja Qendra për Monitorim dhe Hulumtim (CEMI) e nisi projektin e ashtuquajtur 'Gratë në politikë'⁵.

Në vitin 2011, Administrata e Personelit, një agjenci qeveritare e Malit të Zi, e organizoi një program të veçantë të trajnimit të quajtur "Çështjet gjinore në sektorin e sigurisë". Kjo agjenci është gjithashtu përgjegjëse për përmirësimin e kapaciteteve të administratës publike për zbatimin e politikave gjinore në sektorin e sigurisë (Tahirović:139). Që prej vitit 2006, kur edhe filloi reforma e sektorit të sigurisë në Mal të Zi, numri i grave të punësuar në institucionet e sigurisë është rritur në mënyrë graduale.

Ministria e Mbrojtjes

Ndryshimi më i madh në këtë drejtim mund të shihet brenda Ministrisë së Mbrojtjes (MM), ku 40,58% e punonjësve janë gra (Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGJ: 57). Është me rëndësi të përmendet se gati gjysma e grave të punësuar në MM kanë diplomë universitare dhe mbajnë pozita si konsulentë të pavarur. Si të tilla, ato kryejnë detyra tejet të ndërlikuara që kërkojnë ekspertizë, pavarësi dhe përgjegjësi të veçantë (Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGJ-së: 57).

Kur kemi të bëjmë me nivele më të larta të hierarkisë në kuadër të Ministrisë së Mbrojtjes, i gjejmë edhe dy gra të punësuar, pra vet ministria dhe sekretarja e Mbrojtjes (Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGJ: 58).

Kur kemi të bëjmë me ushtrinë e Malit të Zi, gratë e përbëjnë 8.97% të ushtrisë. Në veçanti, gratë e përbëjnë 4.41% të forcave tokësore, 4.17% të forcave ajrore, dhe 0.69% të forcave detare (SEESAC dhe UNDP: 20). Gratë janë më mirë të përfaqësuara në pozitat e tjera të shërbimit civil në ushtri, kryesisht në shërbimin mjekësor, si personel i ushtrisë apo në policinë ushtarake me një përfaqësim prej rreth 41.24% (UNDP dhe SEESAC: 14).

Të dhënat zyrtare të prezantuara nga ministria tregojnë se në ushtri 43 gra janë ushtarë profesionalë, tri kanë gradën e oficerit, 12 nënoficerë dhe 105 janë civile (Informata lidhur me aktivitetet e zhvilluara në MM në vitin 2013 sipas PVBGJ: 2). Në operacionet shumëkombëshe paqeruajtëse, ku merr pjesë Mali i Zi, përfaqësimi i ushtarëve femra ishte 1.61% në vitin 2012. Është me rëndësi ta theksojmë se gratë u dërguan disa herë në kontingjentin ushtarak të Malit të Zi në misionin ISAF në Afganistan (UNDP dhe SEESAC: 25).

⁴ Qendra për Demokraci dhe të Drejta të Njeriut (www.cedem.me)

⁵ Qendra për Monitorim dhe Hulumtim (www.cemi.org.me)

Sa i përket përfshirjes së grave në shkollimin ushtarak dhe në trajnime profesionale, megjithatë është bërë progres gjatë viteve të fundit në Mal të Zi. Aktualisht, janë 9 femra të reja kadetë nga ushtria e Malit të Zi, të cilat po studiojnë në akademi prestigjioze ushtarake në SHBA, Itali, Greqi, Maqedoni dhe Gjermani (Informata lidhur me aktivitetet e zhvilluara në MM në vitin 2013 sipas PVBGJ-së: 3)

Në vitin 2010, 6.35% të pjesëmarrësve në trajnimet profesionale ushtarake ishin gra. Ky përfaqësim në vitin 2011 u rrit në 9.23%. Nuk është mbajtur ndonjë trajnim i tillë në vitin 2012 dhe 2013, dhe se nuk ka pasur ndonjë punësim të ri në ushtrinë e Malit të Zi. Pjesëmarrja e femrës në ushtrinë e Malit të Zi nuk është ende në nivelin e kënaqshëm, posaçërisht në rastin e grave në uniformë dhe të grave në pozitat komanduese ushtarake, por se ka një trend të rritjes graduale me kalimin e kohës në krahasim me kohën kur ishte themeluar ushtria e Malit të Zi.

Fushatat e udhëhequra prej MM-së dhe ushtrisë së Malit të Zi për tërheqjen dhe motivimin e grave në profesionin e ushtrisë ishin të pranishme gjatë vitit 2006, kur filloi procesi i rekrutimit të grave në ushtri, si dhe gjatë vitit 2008, kur u dërguan gratë kadete për shkollim ushtarak jashtë vendit (UNDP dhe SEESAC: 6). Në MM së Malit të Zi përdoret një gjuhë e përshtatshme nga perspektiva gjinore përmes miratimit të rregulloreve, dokumenteve dhe akteve ligjore. Po ashtu, duhet të theksohet se MM-ja në vitin 2013 e themeloi pozitën e koordinatorit për barazi gjinore (UNDP dhe SEESAC: 87).

MM-ja merr pjesë në projektet rajonale sa i përket barazisë gjinore në siguri. Njëri prej tyre 'Përforcimi i bashkëpunimit rajonal në integrimin e perspektivës gjinore në reformën e sektorit të sigurisë në Ballkanin perëndimor' është nën udhëheqjen e SEESAC-së dhe UNDP-së. MM-ja ka marrë pjesë në hulumtimin e organizuar nga ky projekt sa i përket pozitës së grave në forcat ushtarake të Ballkanit perëndimor, rezultatet e së cilës u publikuan së bashku me rekomandimet se si të përmirësohet statusi dhe përfaqësimi i grave në forcat e armatosura (UNDP dhe SEESAC: 96).

Është herët të vlerësohet shkalla e progresit sa i përket pozitës së grave në ushtri gjatë këtyre muajve të fundit, për shkak se studimi i UNDP-së dhe SEESAC-së u prezantuan në Mal të Zi në shkurt të vitit 2014.

Ministria e Brendshme

Institucionet tjera në sektorin e sigurisë me rëndësi për këtë analizë janë Ministria e Punëve të Brendshme dhe Drejtoria e Policisë. Këto institucione nuk e kishin arritur nivelin e njëjtë me Ministrinë e Mbrojtjes sa i përket përfshirjes dhe barazisë gjinore.

Në Ministrinë e Brendshme (MB), 997 prej 5,291, ose 18.84% të punonjësve janë gra. Vetëm pesë gra mbajnë pozita menaxhuese në kuadër të Ministrisë së Brendshme (Raporti vjetor për vitin 2013 në lidhje me zbatimin e PVBGJ-së: 58).

Në drejtorinë e policisë, 642 prej 4,682 ose 13.71% të punonjësve janë gra. Prej numrit të përgjithshëm të atyre me detyra policore, vetëm 11.77% janë oficerë të policisë (Raporti vjetor për vitin 2013 në lidhje me zbatimin e PVBGJ-së: 58). Vetëm një grua mban një pozitë të lartë në kuadër të drejtorisë së policisë në Mal të Zi (Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGJ-së: 58). Vlen të theksohet se policia e Malit të Zi është anëtare e Rrjetit të Oficerëve Police të Evropës Juglindore, një asociacion i themeluar në nëntor të vitit 2010, si pjesë e projektit "Mbështetje për përmirësimin e barazisë gjinore në praktikën policore të Evropës Juglindore", që u përkrah prej SEESAC-së dhe UNDP-së, dhe në të cilën bashkohen nëntë organizata policore të Evropës juglindore. Megjithatë, kjo nuk ka ndihmuar aq shumë sa i përket arritjes së një niveli të kënaqshëm të barazisë gjinore brenda policisë së Malit të Zi.

Agjencia e Sigurisë Kombëtare

Agjencia e Sigurisë Kombëtare përbëhet prej 36% të femrave të punësuar, dhe vetëm 2% e tyre kanë pozita menaxhuese⁶. Shumica e grave të punësuar në këtë agjenci mbajnë pozita administrative (78.33%), ndërsa vetëm 26.93% kanë pozita menaxhuese. (Reforma sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009-2012:33).

Aktivitetet për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara në Mal të Zi

Në janar të vitit 2013 qeveria e Malit të Zi e miratoi Planin e Veprimit për Arritjen e Barazisë Gjinore për periudhën 2013-2017, i cili paraqet një orientim strategjik dhe operativ të prioriteteve kombëtare sa i përket përmirësimit të politikave të barazisë gjinore (Plani i veprimit për arritjen e barazisë gjinore 2013-2017: 3). Plani i veprimit, që shtrihet në një periudhë katërvjeçare, i mbulon fushat e përcaktuara sipas Deklaratës së Pekinit dhe të Planit të Veprimit. Mes dymbëdhjetë fushave më kritike të Deklaratës së Pekinit, aty ku pabarazia gjinore është më e dukshme, Mali i Zi u përqendrua në nëntë fusha me qëllim të përmirësimit dhe të arritjes së barazisë gjinore në periudhën e planifikuar.

Mali i Zi tashmë e ka filluar ta zbatojë në mënyrë indirekte dhe të pacentralizuar zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së, për shkak se Mali i Zi ende

⁶ Struktura e punonjësve është dhënë në faqen zyrtare të Agjencisë për Siguri Kombëtare (www.anb.me; të vizituar në maj 2014)

nuk e ka përgatitur Planin Nacional të Veprimit si një ndër mekanizmat për zbatimin e rezolutës 1325.

Mali i Zi tashmë ka filluar me aktivitete për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit (Reforma sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009-2012: 36). Në qershor të vitit 2010, u organizua nisma parlamentare rajonale, Forumi Parlamentar i Cetinjes, me temën “Gratë, paqja dhe siguria – 10 vjetori i rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së”. Forumi e miratoi një deklaratë të përbashkët në të cilën theksohej nevoja për një bashkëpunim më të ngushtë sa i përket zbatimit të plotë të rezolutës 1325, dhe për një qasje më efektive për pranimin e vlerave dhe parimeve të rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit (Deklarata e përbashkët për “Gratë, paqen dhe sigurinë – 10 vjetori i rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së”, e miratuar më 10 qershor 2010. Dy vjet më vonë, në vitin 2012, Komisioni Parlamentar i Malit të Zi për Barazi Gjinore me ndihmën e organizatës UN Women e organizoi konferencën ndërkombëtare “Forum i parlamentar i Cetinjës: gratë, paqja dhe siguria – dy vjet më vonë”, me synim të inkurajimit të aktiviteteve për zbatimin e rezolutës 1325 të KS të OKB-së.

Duket qartë se promovimi i rezolutës së Këshillit të Sigurimit 1325 dhe vetëdijesimi i publikut për të janë parakushtet kryesore për përmirësimin e barazisë gjinore në nivel të shtetit. Gjatë vjetëve të fundit është bërë progres në ngritjen e vetëdijes lidhur me çështjet që përfshihen në rezolutën e Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325, dhe të rëndësisë së çështjeve gjinore në sektorin e sigurisë; megjithatë, mekanizmat për zbatimin e saj nuk janë themeluar ende në Mal të Zi (PVBGj: 13). Në janar të vitit 2013, qeveria e Malit të Zi e inkudroi një kapitull në PVGj, i cili i referohet zbatimit të rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së. Në të janë tetë aktivitete me afate të ndryshme kohore (vjetore ose të vazhdueshme), si dhe me palë të ndryshme të interesit (ministri, OJQ dhe media), të cilët janë përgjegjës për zbatimin e kësaj rezolute (Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGj: 73):

1. Përfshirja e perspektivës gjinore në trajnimet në sektorin e sigurisë, veçanërisht në misionet paqeruajtëse;
2. Përpilimi i materialeve promovuese lidhur me rezolutën 1325, si dhe realizimi i fushatës me temë “Gratë, paqja dhe siguria”⁷;
3. Organizimi i trajnimeve për ushtrinë e Malit të Zi lidhur me rezolutën 1325;
4. Organizimi i trajnimeve për sektorin e sigurisë lidhur me dhunën ndaj grave;
5. Organizimi i konferencave rajonale lidhur me zbatimin e rezolutës 1325;
6. Themelimi i një baze të të dhënave lidhur me gratë dhe burrat e përfshirë në ushtri dhe polici;

⁷ Ky aktivitet nuk u realizua sipas planit, siç theksohej në Raportin vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGJ-së.

7. Zbatimi i aktiviteteve nga programi i Ministrisë së Mbrojtjes që del nga projekti rajonal për “Forcimin e bashkëpunimit rajonal në integrimin e perspektivës gjinore në reformën e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor”;
8. Aplikimi i udhëzimeve për praktikat e ndjeshme gjinore të policisë.

Më poshtë janë dhënë aktivitetet prej planit të veprimit të zhvilluara në vitin 2013 (Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGj-së: 55-60):

- Pjesëmarrja në projektet rajonale (aktiviteti 7) – Ministria e Mbrojtjes mori pjesë në hulumtim së bashku me tri shtete të tjera të Ballkanit Perëndimor (Bosnjë dhe Hercegovinë, ish Republikën Federale të Maqedonisë, Serbinë);
- Organizimi i konferencës për statusin e grave në forcat ushtarake (aktiviteti 5). OJQ-ja Instituti për Politika Publike, në bashkëpunim me Komisionin për Barazi Gjinore të Parlamentit të Malit të Zi dhe me ministritë, e organizuan konferencën “Bashkëpunimi midis institucioneve shtetërore dhe jo-shtetërore për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së”, me synim të nisjes së dialogut dhe të bashkëpunimit ndërmjet institucioneve, shoqërisë civile, medias, akademive dhe qytetarëve në zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së – Gratë, paqja dhe siguria.

Qasja e Malit të Zi dhe e Kosovës ndaj rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së: analizë krahasimtare

Natyrisht që ka ngjashmëri midis Malit të Zi dhe Kosovës sa i përket parimeve për zbatimin e standardeve gjinore dhe të sigurisë. Kjo vjen për shkak se të dy vendet kanë legjislacion sa i përket barazisë gjinore, por zbatimi i tyre në praktikë është më pak i pranishëm (Qehaja dhe Vrajolli: 76).

Përfshirja e përfaqësimit gjinor në siguri ka filluar më herët në Kosovë, dhe se bashkësia ndërkombëtare kishte bërë shumë përpjekje për t'i përmirësuar kapacitetet që kanë të bëjnë me barazinë gjinore (Raifi: 3). Çështja e përfshirjes gjinore në Kosovë filloi të trajtohej më me seriozitet që nga viti 1999 (Qehaja dhe Vrajolli: 72). Këto përpjekje u bënë njëkohësisht me konsolidimin e institucioneve.

Në Mal të Zi, në anën tjetër, ky proces ka filluar pas shpalljes së pavarësisë në maj të vitit 2006, megjithatë krijimi i mekanizmave për përmirësimin e të drejtave të grave dhe të barazisë gjinore kishte filluar shumë më herët. Mekanizmat që kanë të bëjnë me barazinë gjinore sa i përket zbatimit të ligjeve për të drejtat e grave janë Komisioni për Barazi Gjinore i Parlamentit të Malit të Zi dhe Departamenti i Barazisë Gjinore (aktualisht Zyra për Barazi Gjinore, e cila prej majit 2009 është pjesë integrale e Ministrisë për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave).

Sa i përket barazisë gjinore, Kosova e ka një kornizë më të zhvilluar institucionale dhe mekanizma më të konsoliduar, siç është Agjencia për barazi gjinore në nivel qendror, zyrat për çështje të barazisë gjinore në secilën komunë, pastaj ministritë, si dhe përfshirja e parimit të kuotave, e cila erdhi së bashku me Ligjin për barazi gjinore (Raifi: 14).

Kur e krahasojmë situatën e përfaqësimit të femrave në bazë të përqindjes së pranisë dhe shpërndarjes së grave në pozitat e larta menaxhuese të sektorit të sigurisë, atëherë del se ekzistojnë një varg dallimesh ndërmjet këtyre dy vendeve. Dallimi më i madh ka të bëjë me përfaqësimin e grave në strukturat policore, ku Kosova qëndron më mirë me 14.85% të përfaqësimit të grave (Raifi: 4), ndërsa Mali i Zi e ka një përfaqësim prej 11.77%. Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e PVBGJ-së: 58). Po ashtu, edhe kur kemi të bëjmë me pozitat menaxhuese në departamentet përkatëse të policisë, Kosova qëndron shumë më mirë sesa Mali i Zi. Në vitin 2013 ka qenë vetëm një grua që ka pasur pozitë të lartë në policinë e Malit të Zi, ndërsa në Kosovë gratë janë promovuar dhe ranguar mjaft shumë në strukturat menaxhuese (Raifi: 12).

Në anën tjetër, ka një dallim fare të vogël në përfaqësimin e grave ushtarë në nivel operativ, me 8.16% në Forcat e Sigurisë së Kosovë, dhe 8.97% në ushtrinë e Malit të Zi (UNDP dhe SEESAC: 14). Të dy vendet i kanë të miratuara planet e veprimit për arritjen e barazisë gjinore në nivel shtetëror – Kosova e bëri këtë në vitin 2014 (Raifi: 8), ndërsa Mali i Zi në vitin 2013.

Këto dy vende kanë një qasje të baraspeshuar karshi zbatimit të rezolutës 1325, por Mali i Zi është më i orientuar kah dimensionin rajonal dhe pjesëmarrja në projekte të cilat i kemi përmendur më lart (p.sh. konferencat rajonale, pjesëmarrja në SEESAC dhe projektin e UNDP-së, etj.). Kosova, në anën tjetër, është përqendruar në rëndësinë që ka rezoluta në nivel shtetëror. Kosova ka bërë progres në hartimin e Planit nacional të veprimit (PNV) lidhur me zbatimin e rezolutës 1325 dhe se ky proces udhëhiqet si prej sektorit qeveritar ashtu edhe prej atij joqeveritar (Raifi:16). Po kështu, administrata publike dhe vetëqeverisja lokale në Kosovë janë të përgatitura mjaft mirë lidhur me çështjet gjinore për shkak të përfshirjes së zyrave për çështje gjinore në komuna si dhe në ministri (Raifi:18). Për më tepër, ekzistojnë edhe parakushte demokratike për barazi të sigurt gjinore dhe të përfshirjes së aspekteve gjinore në shoqërinë kosovare.

Ende mbetet shumë për t'u bërë në Mal të Zi dhe në Kosovë për zbatimin e rezolutës 1325, posaçërisht sa i përket masave që duhet të merren në reformat e sektorit të sigurisë. Mund të përfundojmë se të dy vendet duhet t'i inkurajojnë gratë për të aplikuar në pozita të ndryshme në shërbimin e sigurisë, të luftohen stereotipat dhe normat tradicionale sa i përket rolit të gruas në shoqëri, dhe të vazhdohet me ndërtimin e kapaciteteve institucionale për shkollimin e femrave në fushën e sigurisë.

Konkluzione dhe rekomandime

Mjedisi shoqëror për barazinë gjinore është krijuar gjatë dhjetë vjetëve të fundit në Mal të Zi, dhe se është arritur progres në themelimin e institucioneve, politikave dhe kapaciteteve të nevojshme arsimore dhe njerëzore për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së. Është miratuar legjislacioni lidhur me barazinë dhe anti-diskriminimin, i cili bazohet në Kushtetutën e Malit të Zi, dhe se ekzistojnë mekanizma institucionalë që mund të aplikohen në praktikë.

Politika e sigurisë kombëtare pas pavarësisë në vitin 2006 udhëhiqet krahas proceseve integruese në bashkësinë ndërkombëtare, kryesisht përmes procesit të integrimit eu-ro-atlantik. Mali i Zi ka bërë reforma në sektorin e sigurisë që prej vitit 2006; ndërsa tani në këtë fazë të integrimit në BE dhe NATO janë paraqitur kërkesa dhe nevoja të reja për reformimin e institucioneve, të cilat duhet të përvetësohen me qëllim të anëtarësimit të Malit të Zi në këto organizata.

Për më tepër, Mali i Zi realizon aktivitete për zbatimin e rezolutës 1325 që kanë të bëjnë me zhvillimin e trajnimeve me bazë gjinore, me konferencat dhe seminarët, si dhe me aplikimin e kushteve për përdorimin e gjuhës së ndjeshme gjinore në institucionet e sigurisë. Megjithatë, ka mungesë të aktiviteteve sa i përket përgatitjes së PNV-së, si një mekanizëm i rëndësishëm për zbatimin e rezolutës 1325.

Po kështu mbetet i vogël numri i grave të punësuara në institucionet e sigurisë ose të caktuara në pozita të larta në ushtri, polici dhe në agjencinë kombëtare të sigurisë së Malit të Zi.

Është bërë progres në përfshirjen e parimeve të barazisë gjinore përmes shkollimit të grave në akademitë ushtarake jashtë vendit, si dhe në akademitë policore. Është bërë progres deri në njëfarë mase edhe në rekrutimin e grave si ushtarë profesioniste dhe oficerë të policisë përmes themelimit të institucioneve për promovimin e barazisë gjinore (p.sh. pozita e koordinatorit për Barazi Gjinore në Ministri të Drejtësisë), si dhe miratimi i masave nga PVBGJ-ja për zbatimin e rezolutës 1325.

Përvoja krahasuese e Kosovës dhe e Malit të Zi në konsolidimin e aspektit gjinor në politikën e sigurisë nacionale natyrisht se karakterizohet prej elementeve të ngjashme si në legjislacion ashtu edhe në institucione, megjithëse Kosova e ka një përvojë më të gjatë në këtë aspekt dhe është ndihmuar nga organizatat ndërkombëtare. Përfaqësimi i femrave në Policinë e Kosovës është më i madh se në Drejtorinë e Policisë në Mal të Zi, por se përfaqësimi i tyre në ushtri qëndron më mirë në Mal të Zi. Të dy vendet nuk kanë numër të mjaftueshëm të grave në pozitat menaxhuese të sektorit të sigurisë. Kosova, megjithatë, paraqet një shembull të mirë sa i përket situatës në Policinë e Kosovës në krahasim me policinë e Malit të Zi. Kjo i pasqyron qasjet e ndryshme të të dy vendeve karshi zbatimit të rezolutës 1325: Kosova e ka një fokus kryesisht shtetëror dhe se e ka

hartuar PNV-në, ndërsa Mali i Zi ka vendosur të mbështetet më shumë në qasje dhe projekte rajonale.

Rekomandime

- Aspektet gjinore duhet të jenë të pranishme në dokumentet e politikave të sigurisë së Malit të Zi, dhe se duhet të ekzistojnë në dokumentet strategjike dhe në legjislacionin për siguri nacionale;
- Qeveria dhe parlamenti i Malit të Zi duhet t'i përmirësojnë mekanizmat e përgjegjësishë shoqërore për zbatimin e politikave gjinore dhe të përfshirjes së aspektit gjinor në sektorin e sigurisë, si dhe të përmirësimit të instrumenteve për zbatimin e ligjeve dhe të strategjive, duke i përkufizuar treguesit për monitorimin e efekteve dhe të pasojave të vendimeve sa i përket statusit të barabartë të grave në institucionet e sigurisë;
- Aktivitetet për zbatimin e rezolutës 1325, të cilat janë planifikuar në *planin e veprimit për barazi gjinore për periudhën 2013-2017* (PVBGJ), duhet të gjejnë aplikim, si dhe duhet të realizohen trajnime për vetëdijesimin e institucioneve të sigurisë sa i përket rezolutës 1325, me synim të ngritjes së barazisë gjinore dhe të tejkalimit të stereotipave gjinorë.

Referencat

1. Bastik, M. and Tores, D. (2010). *Primjenarezolucija o ženama, miruibezbjednosti u reformisektorabezbjednosti*. Set priručnika o rodnimpitanjimai RSB. Ženeva: DCAF, OEBS/ODIHR, UN-INSTRAW
2. Belgrade Centre for Security Policy (2013). *Women, Peace and Security in the Western Balkans - Independent review of translation of UNSCR 1325 into policy in Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, Macedonia and Serbia*. Belgrade: BCSP
3. CEDEM (2013). *Reforma sektora bezbjednosti u Crnoj Gori 2009-2012*. Podgorica
4. Drobnjak, N. (2012). Žene u sistemubezbjednosti u Crnoj Gori. Informacija. Podgorica: VladaCrne Gore
5. Injac, O. (2012). Ženevišenisužrtve, one sulideri. Dnevni list "Pobjeda". May 6, 2012
6. Injac, O. (2013). Feminist Approach to Security - in Theory and Practice. *Podgorica: Institute for Strategic Studies Journal Monet -No.34/1*. (<http://www.isspm.org>)
7. Kennedy-Pipe, C. (2010). Rod isigurnost (in: Collins, A. (ed.) *Suvremene sigurnosne studije*). Zagreb: Političkakultura
8. Mašulović, I. (2010) *Nacionalna bezbjednost Crne Gore*. Podgorica: UDG

9. QEHAJA, F. dhe VRAJOLLI, M. (2012). Monitoring and Evaluating the Good Governance in the Kosovo Security Sector. Prishtina: KCSS
10. Raifi, F. (2013). *Implementation of NAP/AP 1325 in Western Balkans – Kosovo*. Prishtina: Kosovar Center for Security Policy
11. SEESAC and UNDP. Status of Women in the Armed Forces of Western Balkans (2014)
12. Studija Žene i muškarci u Crnoj Gori (2012). Podgorica: Zavod za statistiku Crne Gore
13. Tahirović, M. (2012). Žene u sektoru bezbednosti i evroatlantske integracije Crne Gore. (Tematski zbornik radova: Žene u sektoru bezbednosti-regionalna perspektiva). Beograd: Institut za strategijska istraživanja
14. Vitvort, S., "Feministička stanovišta" (iz: Vilijams, P. (ur.) Uvod u studije bezbednosti) Beograd: Službeni glasnik
15. Women on Transatlantic Security, Atlantic-Community, March 8th, 2012

Dokumente:

1. Qeveria e Malit të Zi. Ministria për të drejtat e njeriut dhe të pakicave. Plani i veprimit për Barazi Gjinore për periudhën 2013-2017 (www.minmanj.gov.me; i vizituar në maj të vitit 2014)
2. Qeveria e Malit të Zi. Ministria për të drejtat e njeriut dhe të pakicave. Raporti vjetor për vitin 2013 lidhur me zbatimin e planit të veprimit për barazi gjinore për periudhën 2013-2017 (www.minmanj.gov.me; i vizituar në maj të vitit 2014)
3. Qeveria e Malit të Zi. Ministria e Mbrojtjes. Informata lidhur me aktivitetet e zhvilluara në Ministrinë e Mbrojtjes në vitin 2013 në sajë të planit të veprimit për barazi gjinore (www.gov.me; i vizituar në maj të vitit 2014)
4. Qeveria e Malit të Zi. Strategjia e sigurisë nacionale (2008). (www.gov.me; i vizituar në maj të vitit 2014)
5. Qeveria e Malit të Zi. Ministria e Brendshme. Ligji për policinë (2005)
6. Qeveria e Malit të Zi. Agjencia për siguri nacionale. Ligji për Agjencinë e sigurisë nacionale (2005)
7. Parlamenti i Malit të Zi. Kushtetuta e Malit të Zi (2007). (www.skupstina.me; i vizituar në maj të vitit 2014)
8. Parlamenti i Malit të Zi. Ligji për barazi gjinore (2007)
9. Parlamenti i Malit të Zi. Forumi parlamentar i Cetinjes (2010). Deklarata e përbashkët për "gratë, paqen dhe sigurinë: 10 vjetori i rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së"

II. Përparësitë dhe mangësitë e planit nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë

*Rrezarta Reka*⁸

Përmbajtja

Shkurtesat	28
Përmbledhje ekzekutive	29
Analiza e gjendjes	30
Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara, dhe zbatimi i saj në Kosovë	32
Plani nacional i veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë – gratë, paqja dhe siguria	35
Përparësitë dhe mangësitë e planit nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së	37
Përfundime	39
Rekomandime	40
Referencat	42

⁸ Kandidate e doktoratës, Departamenti i Administratës Publike, Universiteti i Evropës Juglindore, Maqedoni.

Shkurtesat

ABGj	Agjencia për Barazi Gjinore
EULEX	Misioni i BE-së për Sundim të Ligjit në Kosovë
FAK	Forcat e Armatosura të Kosovës
ICO	Zyra Civile Ndërkombëtare
KFOR	Forcat e Kosovës
UÇK	Ushtria Çlirimtare e Kosovës
RrGGK	Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës
PNV	Plani nacional i veprimit
OHCHR	Zyra e Komisionerit të Lartë për të Drejtat e Njeriut
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
PSSP	Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
UNICEF	Fondi për Fëmijë i Kombeve të Bashkuara
UNMIK	Misioni i Përkohshëm i Kombeve të Bashkuara në Kosovë
UNSCR 1325	Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara
UNWOMEN	Entiteti i Kombeve të Bashkuara për barazi gjinore dhe fuqizim të gruas

Përmbledhje ekzekutive

Kjo analizë e shkurtër kritike ka të bëjë me zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (UNSCR 1325) në Kosovë, me theks të veçantë sa i përket përparësive dhe mangësive të *planit nacional të veprimit (PNV) për zbatimin e rezolutës 1325 – gratë, paqja dhe siguria*, të cilës i referohemi më tutje si PNV. Kemi vetëm një numër të kufizuar të raporteve në dispozicion lidhur me PNV-në, megjithatë, raportet dhe analizat sa i përket zbatimit të rezolutës 1325 janë të bollshme, të cilat janë krijuar si nga autorë e organizata vendore e ndërkombëtare, dhe të cilat ofrojnë një bazë të mirë për punë të mëtejme. Më parë në këtë analizë kemi dhënë një pasqyrë të përgjithshme të rezolutës 1325, të pasuar prej zbatimit të saj në Kosovë, si dhe është bërë një analizë krahasuese e zbatimit të rezolutës 1325 ndërmjet shteteve të rajonit dhe Kosovës.

Sa i përket metodologjisë së hulumtimit, kjo analizë u mbështet kryesisht në hulumtimin e dokumenteve, legjislacionit përkatës, raporteve, programeve, dhe botimeve të tjera në lidhje me barazinë gjinore. Janë bërë edhe intervista, si pjesë e metodës kualitative, me 7 individë relevantë, të cilët kishin marrë pjesë në mënyrë aktive në procesin e hartimit të PNV-së. U organizua edhe një fokus grup me 8 gra dhe 7 burra, të cilët kishin përvoja të ndryshme, me të cilët u diskutua lidhur me informacionet në dispozicion në Kosovë sa i përket rezolutës 1325 si dhe dijeninë për PNV-në.

Pjesa kryesore e kësaj analize fokusohet në PNV, duke i identifikuar përparësitë dhe mangësitë kryesore përmes një perspektive kritike, pra përmes analizës SWOT, dhe në fund jepen përfundime dhe rekomandime. Analiza fokusohet në PNV si tërësi; megjithatë, disa prej përparësive dhe mangësive janë specifike për objektivat, aktivitetet dhe/ose palën zbatuese.

Të gjeturat kryesore që dalin prej kësaj analize janë që *plani nacional i veprimit* u hartua gjatë një procesi gjithëpërfshirës dhe transparent, i cili rendit objektiva dhe aktivitete konkrete për secilin prej parimeve të paraqitura. Megjithatë, edhe pse 51% e buxhetit është pjesë e zotimit të qeverisë, pjesa tjetër prej 49%, të cilat as nuk janë në dispozicion e as nuk janë zotuar, paraqet pengesë në njëfarë mënyrë për realizimin e aktiviteteve.

Kjo analizë duhet të shërbejë si bazë për punë të mëtejme më të elaboruar lidhur me PNV-në, e në veçanti sa i përket procesit të monitorimit të progresit për zbatimin e tij.

⁹ Vendimi nr.09/168, i datës 29 janar 2014.

Analiza e gjendjes

Sipas raportit të pulsit publik, nr. 6¹⁰, gratë dhe vajzat janë grupi i tretë më i madh që i nënshtrohet diskriminimit krahas të moshuarve dhe të rinjve. Stereotipat janë ende shumë evidentë, por nuk deklarohen si të tillë¹¹. Megjithatë, puna dhe veprimet lidhur me barazinë gjinore dhe posaçërisht të pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje nuk është një fushë e panjohur në Kosovë. Siç është përsëritur disa herë në një intervistë me znj. Igballe Rugova¹², OJQ-të në Kosovë që merrshin me çështjet gjinore gjatë viteve të 90-ta ishin zëri përfaqësues për mobilizimin e grave në protesta dhe demonstrata kundër autoritetit shtypës të shtetit të Serbisë. Gjatë luftës së fundit në Kosovë, gratë luftuan përkrah burrave, megjithëse sipas vrojtimeve të bëra,¹³ pak prej tyre kanë qenë në pozitat komanduese. Sipas BIRN-it,¹⁴ Shoqata zyrtare e veteranëve të UÇK-së i ka 632 anëtare femra. Si ilustrim, në zonën operative të Dukagjinit kishte vetëm një oficerë grua, ndërsa vetëm një grua ishte në përbërje të një brigadeje prej 35 ushtarëve¹⁵. Pas përfundimit të luftës asnjë grua nuk mori pjesë në negociatat për transformimin e UÇK-së.

Me themelimin e Misionit të Përkohshëm të Administratës së Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK), si administratë civile, dhe e KFOR-it, si forcë paqeruajtëse, shpresat e grave për barazi gjinore u ngritën lart, shprehet znj. Rugova. Në fund të fundit, ishte vet OKB-ja e cila i kishte miratuar disa konventa për përmirësimin e pozitës së gruas në botë. Megjithatë, zhgënjimi i shoqërisë civile dhe i atyre që i përfaqësonin gratë në veçanti në Kosovë, ishte se UNMIK-u qe "krejtësisht patriarkal".¹⁶

Edhe pse pritet ishin të larta, përkundër rezolutës 1325 dhe përkundër angazhimit aktiv të grave aktiviste, propëseprapë nuk kishte asnjë grua pjesëmarrëse në ekipin negociues të Kosovës gjatë bisedimeve Kosovë-Serbi në Vjenë (intervistë, prill 2014). Sidoqoftë, është bërë progres në pozitën e grave në shoqërinë kosovare, në veçanti sa i përket themelimit të kuotës prej 30% të përfaqësimit të grave në Kuvendin e Kosovës¹⁷. Sot Kosova e ka një presidente femër (e vetmja në rajon), ministre dhe kryetare të komunës.

¹⁰ Public Pulse Report, 6, UNDP, f. 24, 2013;

¹¹ Hulumtimi - Gruaja në Vendin e Punës dhe Vendimmarrje, f. 50, 2011;

¹² Intervistë me Igballe Rugovën, kryetare e Rrjetit të Grave të Kosovës, prill 2014;

¹³ Autori arriti në këtë përfundim në bazë të analizës së dokumentarëve që kishin të bënin me luftën e fundit në Kosovë, si dhe në gjendjen faktike të monumenteve të cilat i lartësojnë vetëm luftëtarët meshkuj;

¹⁴ No Rewards for Kosovo's Women of War, në BIRN, marrë prej: <http://www.balkaninsight.com/en/article/no-rewards-for-kosovo-s-women-of-war>;

¹⁵ Intervistë me Mimoza Shalën, ish ushtarë e UÇK-së në zonën operative të Dukagjinit;

¹⁶ Fakte dhe fabula për Rezolutën 1325, Rrjeti i Grave të Kosovës, f. 21, 2011;

¹⁷ Neni 2.12 i Ligjit për barazi gjinore: http://www.iwraw-ap.org/resources/documents/GE_Kosovo.pdf;

Sa u përket institucioneve të sigurisë në Kosovë, Policia e Kosovës përbëhet prej 14.85% të grave¹⁸. Megjithatë, me zbatimin e planit nacional të veprimit, ka shpresë që të përmirësohet edhe më tej pjesëmarrja e grave në sektorin e sigurisë në Kosovë. Më konkretisht, sipas znj. Tahire Haxholli, shefe e sektorit për hetim të dhunës në familje në policinë e Kosovës, PNJ-ja bën thirrje për realizimin e fushatave të vetëdijesimit, me fokus të veçantë tek gratë e reja, përkritazi lidhur me rekrutimin potencialë të tyre në njësitë policore, të trajnimit të oficerëve gra, dhe të kontrolleve mjekësore sa i përket shëndetit të përgjithshëm të oficerëve gra.¹⁹

Sa i përket Forcës së Sigurisë së Kosovës, znj. Hadije Binaku, zyrtare në Zyrën për Barazi Gjinore të FSK-së në komandën e forcave tokësore, e sheh PNJ-në si mjet të rëndësishëm, posaçërisht sa i përket fushatave të vetëdijesimit lidhur me çështjet gjinore në kuadër të FSK-së, pastaj për përmirësimin e bilancit gjinor në këtë institucion, si dhe të krijimit të një baze të dhënash për gratë e kualifikuara që të marrin pjesë në misionet për ndërtimin dhe ruajtjen e paqes.²⁰

Megjithëkëtë, gratë mbesin ende pa një përfaqësim të mjaftueshëm në nivelin institucional në Kosovë, me një përfaqësim prej vetëm 36.5%, siç mund të shihet edhe në këtë tabelë më poshtë²¹:

Pozita	Gra	Burra	% e grave
President	1	0	16.7%
Kryeministra	0	1	0.0%
Zëvendëskryeministra	2	4	33%
Ministra	2	17	10.5%
Zyra e Kryeministrit	46	102	31.1%
Zëvendësministra	0	33	0.0%
Ministra të jashtëm	13	59	18.1%
Të gjitha institucionet	6,013	10,711	36.5%

Edhe strukturat ndërkombëtare në Kosovë, duke përfshirë Misionin e Përkohshëm të Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK), Organizatën për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë (OSBE), EULEX (Misionin e BE-së për Sundim të Ligjit), ICO (Zyra Civile Ndërkombëtare), dhe KFOR-i (Forcat ndërkombëtare paqeruajtëse në Kosovë), dësh-tuan në zbatimin e rezolutës 1325 brenda pozitave dhe misioneve të tyre, duke treguar në këtë mënyrë pak ose aspak dijeni lidhur me përmbajtjen dhe obligimet që burojnë prej rezolutës. Konsiderohet se rezoluta 1325 u neglizhua në njëfarë mënyre prej struk-

¹⁸ Raifi, Fjolla, raport i QKSS-së, f. 12, 2013;

¹⁹ Intervistë me Tahire Haxhollin, Policia e Kosovës, prill 2014;

²⁰ Intervistë me Hadije Binakun, Forcat e Sigurisë së Kosovës, maj 2014;

²¹ Tabela 3: Fakte dhe fabula për Rezolutën 1325, Prishtinë, 2011;

turave ndërkombëtare në Kosovë për shkak të mungesës së trajnimit të përshtatshëm sa i përket vet rezolutës, si dhe të Kosovës si vend ku ato ishin themeluar. Tabela në vijim i paraqet pozitat e mbajtura nga gratë në strukturat ndërkombëtare në Kosovë²²:

Tabela 2: Gratë në pozitat e larta në misionet në Kosovë

Pozita	Burra	Gra	% e grave
UNMIK PSSP	9	0	0%
Shefa të OSBE-së		0	0%
EULEX (në përgjithësi)	2,175	637	29%
Shefa të ICO-së	1	0	0%
Komandantë të KFOR-it	16	0	0%

Tek në vitin 2005, me mbështetjen e Kvinna till Kvinna, Rrjeti i Grave të Kosovës arriti të ofrojë trajnime për KFOR-in suedez sa i përket rezolutës 1325, për pozitën e grave në Kosovë dhe për kulturën lokale²³. Në *fakte dhe fabula*²⁴, Claire Hutchinson, ish këshilltare për çështje gjinore në UNMIK, citohet të ketë thënë se i gjithë dokumenti (rezoluta 1325) "e inkurajon Sekretarin e Përgjithshëm ta kryejë punën e tij", dhe pyetem: a nuk do të ketë asnjëherë asnjë sekretare të përgjithshme grua?", duke iu referuar gjuhës seksiste të vet rezolutës.²⁵

Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara, dhe zbatimi i saj në Kosovë

Këshilli i Sigurimit i Kombeve të Bashkuara e miratoi rezolutën (S/RES/1325) për gratë, paqen dhe sigurinë më 31 tetor 2000²⁶. Rëndësia e rezolutës qëndron në faktin se shënon rastin e parë, ku janë marrë veprime ligjore, duke e riafirmuar rolin e rëndësishëm të gruas në parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve, në negociatat për paqe, ndërtim të paqes, ruajtje të paqes, reagime humanitare, dhe në rindërtim pas konflikteve.

Rezoluta 1325 i fton të gjitha palët që ta rrisin pjesëmarrjen e grave dhe ta përfshijnë perspektivën gjinore në të gjitha përpjekjet e Kombeve të Bashkuara për paqe dhe siguri. Përveç thirrjeve për pjesëmarrje të gruas, u bëhet ftesë të gjitha palëve në konflikt që të marrin masa të veçanta për mbrojtjen e grave dhe vajzave ndaj dhunës në baza

²² Ibid, f. 16 ;

²³ Fakte dhe fabula, Rrjeti i Grave të Kosovës, Prishtinë, 2011;

²⁴ Ibid;

²⁵ Ibid, f. 11;

²⁶ Për më shumë lidhur me UNSCR 1325, shih: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/>;

gjinore, në veçanti ndaj dhunimeve dhe formave të tjera të abuzimit seksual, gjatë konflikteve të armatosura²⁷.

Rezoluta paraqet implikime për shtetet anëtare të sistemit të Kombeve të Bashkuara. Megjithatë, shtetet joanëtare kanë zgjedhur që t'i përmbushin obligimet që dalin nga kjo rezolutë, si në formën e përfshirjes dhe të miratimit në legjislacionin vendor të legjislacionit ndërkombëtar për të drejtat e njeriut, siç është rasti me Kosovën. Kush-tetuta e Republikës së Kosovës, në veçanti nenet 17, 18 dhe 19²⁸, si dhe konventat e tjera ndërkombëtare, e garantojnë zbatimin e rezolutës 1325. Në bazë të kornizës legjislative të Kosovës, duke përfshirë edhe Ligjin për Barazi Gjinore²⁹, si dhe dokumentet e tjera strategjike të miratuara nga qeveria e Republikës së Kosovës, si Programi i Kosovës për Barazi Gjinore³⁰, programi i Kosovës kundër dhunës në familje dhe plani i veprimit 2011-2013,³¹ dhe strategjia kundër trafikimit³², ofrojnë një bazë të fuqishme për të marrë veprime konkrete në zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë.

Qeveria e Republikës së Kosovës,³³ më 20 shkurt të vitit 2012, e nxori vendimin për hartimin e *planit nacional të veprimit* (PNV) për zbatimin e rezolutës 1325 "Gratë, paqja dhe siguria". Ky vendim i jepte mandat Agjencisë për Barazi Gjinore (ABGJ) në zyrën e kryeministrit që ta bashkërendonte dhe ta udhëhiqte grupin punues për hartimin e PNV-së. Grupi punues përbëhej prej përfaqësuesve të institucioneve të ndryshme publike, shoqërisë civile, dhe partnerëve ndërkombëtarë. Siç shprehet znj. Edona Hajrullahu, kryeshefe e ABGJ-së, miratimi i këtij dokumenti strategjik e rithekson vullnetin e qeverisë së Kosovës për ta siguruar pjesëmarrjen e plotë të grave në të gjitha aspektet që kanë të bëjnë me ruajtjen e paqes. Këtu përfshihen: negociatat, përpjekjet për rindërtim pas luftës, trajtimin e çështjeve që kanë të bëjnë me viktimat e dhunës seksuale gjatë luftës, si dhe të integritetit të çështjeve gjinore në sektorin e sigurisë, si dhe të përfaqësimit të barabartë të grave në misionet e huaja. Përveç kësaj, në të është përfshirë edhe bashkëpunimi i institucioneve me organizatat e grave³⁴.

Sa i përket rëndësisë së zbatimit të rezolutës 1325 në Kosovë, në pajtim me PNV-në e sapo-miruar, znj. Hajrullahu beson se do të sigurohet një pjesëmarrje më e madhe e grave në

²⁷ Ibid

²⁸ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, marrë në: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Constitution1Kosovo.pdf>;

²⁹ Ligji për barazi gjinore (Law on Gender Equality), marrë në: http://www.iwraw-ap.org/resources/documents/GE_Kosovo.pdf;

³⁰ Programi i Kosovës për Barazi Gjinore, marrë në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20130529105303566.pdf>;

³¹ Programi i Kosovës kundër dhunës në familje, marrë në: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Programi%20i%20Kosov%C3%ABs%20Kund%C3%ABr%20Dhun%C3%ABs%20n%C3%AB%20Familje%20dhe%20Plani%20i%20veprimit.pdf>;

³² Strategjia e Kosovës kundër trafikimit, marrë në: <http://www.mpb-ks.org/repository/docs/TONJAnglisht.pdf>;

³³ Vendimi nr. 560 i datës 20 shkurt 2012, i nxjerrë prej zëvendëskryeminstres së Kosovës, Mimoza Kusari-Lila;

³⁴ Intervistë me Edona Hajrullahun, kryeshefe e Agjencisë për Barazi Gjinore, maj 2014;

vendimmarrje krahas një pjesëmarrjeje më të madhe të grave në proceset e ndërtimit të paqes dhe të ruajtjes së paqes³⁵. Znj. Hajrullahu shpreson se zbatimi i PNV-së do të sigurojë pjesëmarrje më të madhe të grave dhe integrim të perspektivës gjinore në strukturat e sigurisë si dhe të trajtimit të mirëqenies së viktimave të dhunës seksuale gjatë luftës së fundit në Kosovë përmes mbrojtjes, rehabilitimit dhe riintegritimit.

Aktualisht janë 17 vende evropiane, 13 prej të cilave janë shtete anëtare të BE-së, të cilat kanë miratuar PNV-në. Miratimi i tyre është në proces e sipër në Irlandë, Bullgari, Greqi dhe Slloveni. Gjermania ishte kundër hartimit të një PNV-je të veçantë lidhur me rezolutën 1325, duke sjellë argumente se i ka disa plane të veprimit në dispozicion, të cilat e mbulojnë edhe rezolutën 1325³⁶. Më poshtë janë paraqitur vendet dhe PNV-të e tyre:

Vendi	Data e miratimit
Austria	Gusht 2007
Belgjika	Shkurt 2009
Bosnja dhe Hercegovina	Korrik 2010
Kroacia	2011
Danimarka	2008
Estonia	Nëntor 2010
Finlanda	Shtator 2008
Franca	Gusht 2010
Islanda	Mars 2008
Irlanda	2011
Italia	Shkurt 2011
Lituania	Dhjetor 2011
Holanda	Dhjetor 2011
Norvegjia	2011
Portugalia	Gusht 2009
Serbia	2011
Sllovenia	2010
Spanja	Nëntor 2007
Suedia	Shkurt 2009
Zvicra	Nëntor 2010
Mbretëria e Bashkuar	Shkurt 2010

³⁵ Në Kosovë, procesi i ndërtimit të paqes nënkupton përpjekjet për përforcimin e institucionet për një stabilitet politik dhe socio-ekonomik. Ruajtja e paqes në Kosovë sigurohet përmes pranisë në terren të forcave ndërkombëtare të KFOR-it. Institucionet kombëtare të sigurisë së Kosovës kontribuojnë gjithashtu në procesin e ruajtjes së paqes, të cilën e bëjnë në bashkëpunim dhe bashkërendim me strukturat ndërkombëtare paqeruajtëse.

³⁶ Shih më shumë për EPLO: Zyra ndërlidhëse evropiane për ndërtim të paqes në: <http://www.eplo.org/implementation-of-unscr-1325-in-europe.html>;

Sipas raportit për zbatimin e rezolutës 1325 në Ballkanin Perëndimor (Komisioni i Hel-sinkit për të Drejtat e Njeriut në Serbi, 2012), Shqipëria e ka ngarkuar me përgjegjësi Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Mundësive të Barabarta³⁷ për promovimin e barazisë gjinore. Mali i Zi ka organe të ndryshme, si Departamentin për Barazi Gjinore në kuadër të Ministrisë së Drejtësisë, që merren me çështje gjinore, si dhe një plan të aktiviteteve për barazi gjinore 2008-2012³⁸. PNV-ja për barazi gjinore është baza e punës për barazi gjinore në Maqedoni, krahas ligjeve të tjera, në veçanti të *amendamentit të ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat* (2008), i cili kërkon marrjen e veprimeve sa i përket zbatimit të rezolutës 1325³⁹.

Kosova është shumë më përpara në krahasim me vendet e tjera të rajonit sa i përket pjesëmarrjes dhe përfaqësimit të grave në pozitat publike në nivelin qendror. Sipas të dhënave të prezantuara në hulumtimin "Hulumtimi: Gratë në Procesin e Punës dhe Vendimmarrjes në Kosovë"⁴⁰, Kosova renditet në vendin e 17-të në botë për përfaqësimin e grave në vendimmarrje, në veçanti në Kuvendin e Kosovës, duke e bërë atë vendin udhëheqës në rajon me 33.33% të përfaqësimit të grave në Kuvendin e Kosovës. Në anën tjetër, të dhënat e prezantuara nga Unioni Ndër-parlamentar na i japin këto informata sa i përket përfaqësimit të grave në kuvendet përkatëse të shteteve të rajonit: Bosnja dhe Hercegovina me 17.35%, Kroacia me 21.4%, Maqedonia me 30.9%, Mali i Zi me 12.3% dhe Serbia me 32.4% të grave deputete⁴¹.

Znj. Flora Macula, udhëheqëse e UNWOMEN në Kosovë, në një intervistë për këtë punim, dhe duke qenë e përfshirë në procesin e hartimit të PNV-së, u shpreh se Kosova është gjithashtu shumë më përpara sa i përket zbatimit të rezolutës dhe të PNV-së⁴². Përveç kësaj, znj. Macula theksoi se para se të hartohej PNV-ja, UNWOMEN i kishte mbështetur një varg modulesh të trajnimit për Institutin Gjyqësor të Kosovës, në veçanti të programit të trajnimit të trajnerëve, të cilat fokusoheshin në rezolutën 1325. Me mbështetjen e UNWOMEN, siç vëren znj. Macula, programi i trajnimit i Akademisë Policore të Kosovës e përfshinë edhe rezolutën 1325 në kuadër të tij. Përveç kësaj, Departamenti i Personelit i Policisë së Kosovës ka futur elemente të ndryshme në punën e tyre, të cilat i referohen rezolutës 1325, shprehet më tej znj. Macula. Njëri prej rezultateve kryesore është themelimi i Shoqatës së Grave Police.

Plani nacional i veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë – gratë, paqja dhe siguria

³⁷ Ibid, f. 11;

³⁸ Ibid, f. 17;

³⁹ Ibid, f. 24;

⁴⁰ I referohet në *planin nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë*, f. 22;

⁴¹ Ibid, f. 22;

⁴² Intervistë me Flora Maculën, udhëheqëse e UNWOMEN në Kosovë, prill 2014.

PNV-ja për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë – gratë, paqja dhe siguria, është hartuar në një proces gjithëpërfshirës, të hapur dhe transparent, i udhëhequr prej ABGJ-së. Grupi punues për hartimin e planit përbëhej prej 28 anëtarëve që i përfaqësonin institucionet e Kosovës, shoqërinë civile dhe partnerët ndërkombëtarë. I tërë procesi u mbështet prej UNWOMEN dhe Zyrës së Komisionarit të Lartë për të Drejtat e Njeriut (OHCHR)⁴³. Sipas z. Joel Mermet, shef i zyrës së OHCHR-së në Kosovë, mbështetja për zbatimin e PNV-së do të vazhdojë në të njëjtën mënyrë siç ishte mbështetur edhe procesi i hartimit të saj. Z. Mermet theksoi se plani i punës i Zyrës së tij, si dhe strategjia e hartuar, përkohë me objektivat e caktuara në PNV, e në veçanti me objektivin 3, i cili ofron mundësi për bashkëpunim dhe mbështetje. Sa i përket objektivit 3 të PNV-së, z. Mermet thotë se është i kënaqur që kanë kaluar ndryshimet e bëra për përfshirjen e viktimave të dhunës seksuale në *Ligjin për statusin dhe të drejtat e dëshmorëve, invalidëve, veteranëve, pjesëtarëve të Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës, viktimave civile dhe familjeve të tyre*⁴⁴. Megjithatë, perioda kohore mbetet problematike pasi e mbulon vetëm kohën e konfliktit⁴⁵.

PNV-ja, megjithatë, është një plan afatmesëm strategjik që ka një periudhë të qartë kohore për zbatim dhe synon:

- Promovimin dhe zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë;
- Të japë kontribut në zbatimin e rezolutës 1325 në nivel lokal, rajonal dhe global;
- Krijimin e mundësive për bashkërendim të aktiviteteve të përbashkëta në mes shtetit, shoqërisë civile dhe grupeve të interesit lidhur me zbatimin e rezolutës 1325, dhe të programeve të tjera që i promovojnë çështjet gjinore në Kosovë;
- Krijimin e premisave të reja për fuqizimin dhe promovimin e të drejtave të grave;
- Integrimin e aspekteve gjinore në çështjet e sigurisë;
- Krijimin e mundësive për promovimin e “drejtësisë kalimtare” në Kosovë (ibid, f. 7, 2014)

Janë tri parime kryesore mbi të cilat është hartuar PNV-ja: parimi i transparencës dhe përfshirjes; parimi i pronësisë vendore, si në materializim të objektivave ashtu edhe sa i përket mjeteve të nevojshme për zbatimin e PNV-së; dhe parimit të vijimësisë, për ta siguruar analizën e intervenimeve ekzistuese të qeverisë. Të gjitha këto parime shihen

⁴³ Shih më shumë për planin e punës për zbatimin e rezolutës 1325 “Gratë, paqja dhe siguria” 2013-2015, mars 2014;

⁴⁴ Shih ndryshimet e ligjit, vizituar në maj 2014, në: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-172%20sh.pdf>;

⁴⁵ Intervista me Joel Mermet, shef i zyrës së Komisionarit të Lartë për të Drejtat e Njeriut në Kosovë, maj 2014;

qartë në vet PNV-në, dhe të cilat u përmendën sërish edhe nga znj. Edona Hajrullahu. Sipas znj. Hajrullahu, agjencia, duke qenë institucioni me mandat për ta udhëhequr procesin e hartimit të dokumentit strategjik, është përpjekur ta përpilojë një dokument që do të pranohej prej të gjithëve, pra përmes një procesi gjithëpërfshirës dhe transparent. Përveç kësaj, sipas znj. Hajrullahu, mediat dhe grupet e ndryshme të interesit kanë qenë të ftuara dhe të pranishme gjatë procesit të hartimit. Anëtarët e grupit punues, siç thotë znj. Hajrullahu, jo vetëm që e kanë ofruar ekspertizën e tyre nga sektorët e ndryshëm, por edhe e kanë përfaqësuar zërin e grupeve të veçanta të interesit gjatë këtij procesi⁴⁶.

Objektivat kryesore të PNV-së janë: rritja e pjesëmarrjes së grave në proceset e ndërtimit dhe ruajtjes së paqes; integrimi i perspektivës gjinore dhe rritjes së pjesëmarrjes së gruas në strukturat e sigurisë; viktimat e dhunës seksuale, torturës dhe formave të tjera të dhunës së luftës/konfliktit, pra që viktimat të kenë qasje në mekanizmat funksionalë për mbrojtjen e tyre, të kenë qasje në drejtësi, rehabilitim dhe ri-integrim. Si znj. Macula dhe znj. Rugova e ndajnë mendimin e njëjtë sa i përket gjithëpërfshirjes së grupit punues. Znj. Rugova po ashtu beson në kapacitetet e Agjencisë për Barazi Gjinore për ta mbikëqyrur tërë procesin e zbatimit. Nëse PNV-ja është reale dhe ambicioze, znj. Hajrullahu u shpreh se PNV-ja për nga natyra është një dokument i gjallë dhe dinamik dhe se mund t'i përshtatet ndryshimeve në kontekstin shoqëror dhe ekonomik të vendit. Të gjitha sfidat dhe mësimet e nxjerra do të pasqyrohen në raportin e monitorimit dhe të vlerësimit, vazhdoi më tej znj. Hajrullahu⁴⁷.

Përparësitë dhe mangësitë e planit nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së

PNV-ja për zbatimin e rezolutës 1325 konsiderohet si kontribut i veçantë për përmirësimin e pozitës së përgjithshme të grave në Kosovë. Po kështu, synon ta rris pjesëmarrjen e grave në proceset e ndërtimit dhe ruajtjes së paqes, si dhe të përfaqësimit të balancuar në strukturat e sigurisë. Megjithatë, PNV-ja, si një dokument dinamik dhe fleksibil që mund të përshtatet ndaj rrethanave shoqërore dhe ekonomike, i ka edhe disa mangësi, të cilat do të mund ta përmirësonin edhe më shumë zbatimin e PNV-së poqë se do të trajtoheshin si duhet.

⁴⁶ Intervistë me Edona Hajrullahu, kryeshefe e Agjencisë për Barazi Gjinore, maj 2014;

⁴⁷ Ibid;

Paraqitje tabelore e analizës SWOT për PNV-në:

PËRPARËSITË	MANGËSITË
<ul style="list-style-type: none"> ● Proces gjithëpërfshirës, transparent dhe me pjesëmarrje në hartimin e PNV-së; ● Pronësi shtetërore; ● I merr parasysh nevojat e shoqërisë së Kosovës, dhe të grave në veçanti; ● Ka përkrahje nga pala ndërkombëtare, UN-WOMEN dhe OHCHR; ● Pjesëmarrje e shoqërisë civile, Rrjetit të Grave të Kosovës; fushata të vetëdijesimit; ● U jep përkrahje nismave të grave, shoqatave dhe sindikatave në kuadër të strukturave të sigurisë; ● U jep mbështetje qendrave të kujdesit të fëmijëve për gratë police dhe ushtarë; ● Bazë të të dhënave për gratë e kualifikuara për misionet paqeruajtëse; ● Regjistrimi dhe dokumentimi i rasteve të viktimitave të dhunës seksuale nga periudha e luftës; ● Ngritje të kapaciteteve për hetuesit policorë, gjykatësit dhe prokurorët që merren me rastet e dhunës seksuale që kanë lidhje me konfliktin dhe luftën. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Cilësia e dobët e dokumentit në gjuhën shqipe; ● Mungojnë elementet themelore të strategjisë, si vizioni dhe misioni; ● Kufizime buxhetore si dhe shpenzime të cilat nuk financohen; ● Si monitorimi ashtu edhe raportimi i janë deleguar Agjencisë për Barazi Gjinore; ● Nuk ka kërkesa të qarta për raportim e as afate kohore për këtë çështje; ● Parlamenti nuk është përfaqësuar sa duhet në PNV; ● Grupi parlamentar i grave nuk është përfaqësuar; ● Nuk është bërë një analizë e qartë e palëve të interesit – si të palës ndërkombëtare dhe asaj vendore; ● Nuk janë përfshirë palët e rëndësishme të interesit në aktivitete të caktuara; ● Nuk është përfaqësuar sa duhet qeveria lokale; ● Nuk ka ndonjë referencë sa i përket institucioneve paqeruajtëse ndërkombëtare dhe të sundimit të ligjit në Kosovë; ● Nuk ka një bazë për numrin e saktë të viktimitave të dhunës seksuale gjatë luftës; ● Forumet e grave në kuadër të partive politike.
MUNDËSITË	RREZIQET
<ul style="list-style-type: none"> ● Projekt tërheqës për donatorë potencialë; ● Proceset integruese në Kosovë kërkojnë pjesëmarrje të grave në vendimmarrje; ● Strukturë e re qeverisëse pas zgjedhjeve; ● Komunitatet e Kosovës vazhdojnë me planifikimin e buxhetit për trajnime në baza gjinore⁴⁸; ● OHCHR do t'i mbështet disa aktivitete të caktuara të objektivit nr. 3. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Vonesa në miratimin e Ligjit për FAK (Forcat e Armatosura të Kosovës); ● Strukturë e re qeverisëse pas zgjedhjeve; ● Stereotipat gjinorë dhe diskriminimi në baza gjinore.

⁴⁸ Sipas Brikena Sylejmanit, zyrtare në UNDP për barazi gjinore, UNDP-ja është duke organizuar trajnime sa i përket planifikimit buxhetor në baza gjinore për secilën komunë të Kosovës;

Përfundime

Duhet të bëhet ende shumë punë për ta ndërruar mentalitetin e shoqërisë në favor të përmirësimit më të madh të barazisë gjinore në Kosovë. Siç është cituar të këtë thënë në zëvendësshëfi i UNICEF-it në "Fakte dhe fabula" se "Rezoluta 1325 është ende larg prej viseve rurale"⁴⁹. Arritja që ky mentalitet të ndryshohet është një sfidë në vetvete. Megjithatë, është detyrë e zyrtarëve publikë dhe e politikave publike që të punojnë në realizimin e këtij ndryshimi të mentalitetit. Njëra prej këtyre politikave është edhe PNV-ja për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë. PNV-ja është një dokument mjaft progresiv në krahasim me rajonin dhe Evropën, është specifik dhe i merr parasysh nevojat e shoqërisë në Kosovë, dhe në veçanti ato të grave.

Nuk ka ndonjë dokumentim të numrit të saktë të rasteve të grave që kanë qenë viktimë e dhunës seksuale gjatë luftës. Siç e sjell ndërmend znj. Rugova, UNMIK-u e kishte neglizhuar dokumentimin e realizuar nga shoqëria civile në Kosovë, dhe se duhet të mbahet ligjërisht përgjegjëse për një veprim të tillë. Tribunali Ndërkombëtar për Krime të Luftës në ish-Jugosllavi nuk e ka dënuar askënd prej qindra, e mbase mijëra rasteve të dhunës seksuale⁵⁰.

PNV-ja është një politikë publike me një buxhet të caktuar, edhe pse jo të plotë. Megjithatë, zotimi i një buxheti prej 51% e paraqet një angazhim dhe përkushtim të qeverisë për zbatimin e rezolutës 1325 në Kosovë. Mirëpo, 49% e buxhetit mbetet i pambuluar. UNWOMEN, siç thekson znj. Macula, do ta ndihmojë Agjencinë për Barazi Gjinore që të zhvillojë aktivitete për gjetjen e fondeve për shpenzimet që kanë mbetur të pambuluara në PNV. Megjithëkëtë, suksesi ose dështimi i një politike publike, siç është PNV-ja, shpesh buron prej "masave të performancës dhe kompozicionit të shpenzimeve në buxhet"⁵¹.

Aktivitetet e vetëdijesimit të planifikuara dhe të parapara në PNV besohet se do të kontribuojnë dukshëm në edukimin e publikut sa i përket rezolutës 1325 dhe PNV-së. Kjo ka rëndësi të veçantë pasi të gjithë anëtarët e fokus-grupit (8 gra dhe 7 burra me përvoja të ndryshme) kishin dijeni deri diku për gjendjen e përgjithshme të barazisë gjinore në Kosovë, si dhe të rëndësisë së pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje. Megjithatë, asnjëri prej tyre nuk kishte dëgjuar për rezolutën 1325, për implikimet e saj për Kosovën, si dhe të ekzistencës së PNV-së⁵².

Niveli lokal është i përfaqësuar në disa pjesë të PNV-së, por jo mjaftueshëm. Ka pasur madje edhe një projekt të veçantë për trajtimin e çështjes së pjesëmarrjes së grave në

⁴⁹ Fakte dhe fabula, Rrjeti i Grave të Kosovës, f. 140;

⁵⁰ Ibid, f. 91, 2011;

⁵¹ Farnham and Guess, f. 126, 2000;

⁵² Diskutim në fokusgrup më 22 prill 2014, Prishtinë;

planifikimin dhe ndërtimin e paqes pas konfliktit në Kosovë – si një përpjekje e përbashkët ndërmjet UNWOMEN, BE-së dhe UNDP-së në Kosovë⁵³. Synimi i këtij projekti të përbashkët ishte mbledhja e rekomandimeve nga nëntë komuna përmes tryezave të rumbullakëta me burra dhe gra sa i përket aktiviteteve të mundshme për rritjen e pjesëmarrjes së grave. Megjithatë, PNV-ja nuk i referohet qartë ndonjë bashkëpunimi me qeverisjen lokale, me zyrtarët nacionalë për çështje gjinore, e madje as me qendrat shëndetësore në komunitet, në raport me objektivat e caktuara në PNV.

Përderisa procesi i hartimit u mbikëqyr prej Agjencisë për Barazi Gjinore, si institucion qendror qeveritar, dhe se në këtë proces u përfshinë edhe përfaqësues të presidencës, gjykatave dhe prokurorisë, megjithatë aty nuk u përfshinë përfaqësues të parlamentit dhe të komisioneve të tij, e as grupi parlamentar i grave. Përkundër faktit se PNV-ja është sponsorizuar nga qeveria, përfshirja e degës së legjislativit do ta plotësonte tërë spektrin e pushteteve në Kosovë. Kjo lidhet po ashtu drejtpërdrejt me aspektin e monitorimit dhe të raportimit të PNV-së, që i është ngarkuar tërësisht Agjencisë për Barazi Gjinore. Përderisa raportimi duhet të jetë detyrë e ABGJ-së, monitorimi, si detyrë paralele, na çon në konkluzionin se hartuesi i politikave po e monitoron progresin e vet. Në përgjithësi nuk i është dhënë rëndësi e madhe raportimit në PNV-së, dhe se disa prej objektivave kërkojnë vetëm raportim vjetor.

Sipas znj. Nazlie Bala, një aktiviste e të drejtave të grave dhe ish-menaxhere e projektit të UNDP-së *Iniciativa për mbrojtjen dhe sigurinë e grave*, dhe sipas përvojës së saj profesionale në pjesëmarrjen në disa prej planeve nacionale të veprimit, sfida kryesore mbetet vullneti politik për ta mbështetur iniciativën dhe zotimin institucional drejt zbatimit praktik të aktiviteteve, posaçërisht të buxhetit (intervistë, maj 2014).

Rekomandime

Rekomandimet burojnë prej mangësive, përparësive dhe mundësive të identifikuara në këtë punim. Si të tilla mund të shërbejnë për hartimin e alternativave dhe opsioneve të cilat mund të jenë bazë për punë të mëtejme.

- Fondet dhe buxheti për zbatimin e aktiviteteve mbeten një çështje problematike për procesin e PNV-së. Andaj, duhet të fillohet me aktivitetet për gjetjen e fondeve sa më parë, në bashkërendim me UNWOMEN dhe donatorët e tjerë të mundshëm;
- Në mungesë të një analize të thellë të palëve të interesit, atëherë duhet të hartohet dhe t'i bashkëngjitet PNV-së një dokument plotësues, në të cilin

⁵³ Programi i përbashkët i BE-së, UNWOMEN-it dhe UNDP-së për Gratë, Paqen dhe Sigurinë, Njësia për Politika, Hulumtime, Çështje Gjinore dhe Komunikim (PRGC);

përshkruhen qartë detyrat dhe përgjegjësitë e institucioneve dhe të palëve të tjera të interesit;

- Meqë nuk ka ndonjë qartësi sa i përket detyrave të monitorimit dhe të raportimit, atëherë shtojca plotësuese e PNV-së duhet t'i përshkruajë qartë kërkesat dhe përgjegjësitë për monitorim dhe raportim së bashku me afatet kohore, duke dhënë sqarime lidhur me institucionet përgjegjëse për monitorim të zbatimit të PNV-së, si dhe të institucionit të cilit duhet t'i raportohet për zbatim.
- Do të mund të përmirësohej lista e institucioneve që do të duhej të përfshiheshin në zbatimin e PNV-së. Andaj, rekomandohet që të eksplorohej mundësitë për përfshirjen më të madhe të institucioneve të qeverisë lokale, si dhe të institucioneve të tjera, si: institucionet e arsimit të lartë, universitetet (publike dhe private), në veçanti për inkurajimin e pjesëmarrjes së grave në studimet e sigurisë;
- Duhet të fillojnë sa më parë fushatat informuese me qytetarët e Kosovës në tërësi, e jo vetëm me gratë, në veçanti. Përveç kësaj, si pjesë e ngritjes së vetëdijes, duhet të organizohen tryeza të rrumbullakëta me palët e interesit dhe përfaqësues institucionale në mënyrë që të diskutohet progresi i zbatimit të PNV-së.
- Rekomandohet që herë pas here të organizohen konferenca rajonale me qëllim të shkëmbimit të përvojave.

Referencat

Guess, M.,G. &Farnham G.,P 2000, *Cases in Public Policy Analysis*,Second Edition, Georgetown University Press, Washington.

Raifi, F. 2013, *Implementation of NAP/AP 1325 in the Western Balkans- Kosovo*, Kosovo Center for Security Studies, Prishtina, Kosovo.

Zyra e Kryeministrit, Agjencia për Barazi Gjinore, *Plani i Veprimit në Zbatim të Rezolutës 1325, "Gratë, Paqja dhe Siguria" 2013-2015*, 2014, Prishtinë, Kosovë.

Raporte:

Raporti mbi Hulumtimin për Gratë në Procesin e Punës dhe Vendimarrjen në Kosovë, vizituar në maj 2014 në:

[http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Raportit%20i%20hulumtimtit%20"Grat%C3%AB%20n%C3%AB%20procesin%20e%20punes%20dhe%20Vendimarrjes%20"shqip%20A5%20-%2088%20faqe.pdf](http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Raportit%20i%20hulumtimtit%20);

Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës, *Fakte dhe Fabula për Rezolutën 1325*, 2011, Prishtinë, Kosovë.

Kosova Women's Network, *Monitoring Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 in Kosova, Second Edition*, 2009, Prishtinë, Kosovë.

UNDP/USAID *Public Pulse Report 6*, 2013, Prishtinë, Kosovë.

UNWOMEN, EU & UNDP *Programi i Përbashkët i BE, UNWOMEN dhe UNDP për Gratë, Paqen dhe Sigurinë*, Njësia për Politika, Hulumtime, Çështje Gjinore dhe Komunikim.

UNIFEM *Implementation of Security Council Resolution 1325 in Kosovo- Lessons learned to inform EULEX Kosovo*, Summary Report, 2008, Brussels, vizituar në prill 2014 në: http://www.isis-europe.eu/sites/default/files/programmes-downloads/2008_artrel_213_esr41-gender-esdp-kosovo.pdf;

Helsinki Committee for Human Rights in Serbia, *Report on the Status of Implementation of UNSC Resolution 1325 in the Western Balkans*, 2012, Helsinki Files no.31., vizituar në prill 2014 në: <http://www.helsinki.org.rs/doc/Files31.pdf>;

UNWOMEN UNSCR 1325 Action Plans-Advancing the Implementation of the Women Peace and Security Agenda in the Western Balkans, vizituar në prill 2014 në: <http://www.unifem.sk/index.cfm?Module=articles&Page=ArticleShow&ArticleID=195>;

National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325 in Europe, vizituar në prill 2014 në:

EPLO: European Peacebuilding Liaison Office, vizituar në prill 2014 në: <http://www.eplo.org/implementation-of-unscr-1325-in-europe.html>

UNIFEM Security Council Resolution 1325 Annotated and Explained, vizituar në mars 2014 në: http://www.peacewomen.org/assets/file/BasicWPSDocs/annotated_1325.pdf

Legjislacioni:

Constitution of the Republic of Kosovo (Kushtetuta e Republikës së Kosovës), vizituar në prill 2014 në: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Constitution1Kosovo.pdf>;

Law on Gender Equality (Ligji për Barazi Gjinore), vizituar në prill 2014 në: http://www.iwraw-ap.org/resources/documents/GE_Kosovo.pdf;

Law for Amending the Law Nr.04/L-054 on the Status and Rights of Martyrs, Invalids, Veterans, Members of Kosovo Liberation Army, Victims of Sexual Violence of War, Civilian Victims and their Families, (Ligji për ndryshimin e ligjit nr. 04/L-054 për statusin dhe të drejtat e dëshmorëve, invalidëve, veteranëve, pjesëtarëve të Ushtrisë Çlirimtare të Kosovës, viktimave civile dhe familjeve të tyre), në: <http://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=9436>;

Kosovo Program on Gender Equality (Programi i Kosovës për Barazi Gjinore), vizituar në prill 2014 në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20130529105303566.pdf>;

Programi i Kosovës kundër dhunës në familje, vizituar në prill 2014, në: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Programi%20i%20Kosov%20C3%ABs%20Kund%20C3%ABr%20Dhun%20C3%ABs%20n%20C3%AB%20Familje%20dhe%20Plani%20i%20veprimit.pdf>;

Kosovo Anti-Trafficking Strategy (Strategjia e Kosovës kundër trafikimit), vizituar në prill 2014 në: <http://www.mpb-ks.org/repository/docs/TQNJAnglisht.pdf>;

United Nations Security Council Resolution 1325 (Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të OKB-së), vizituar në prill 2014 në: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>

Intervistat:

Bala, Nazlie, ish menaxhere e projektit të UNDP-së, Iniciativa për Mbrojtjen dhe Sigurinë e Grave, dhe aktiviste për të drejtat e njeriut, maj 2014.

Binaku, Hadije, FSK, anëtare e grupit punues.

Tahire Haxholli, anëtare e grupit punues për planin nacional të veprimit, shefe e sektorit për hetime të dhunës në familje dhe delikuenca të të miturve në Drejtorinë për hetime të krimeve të rënda, maj 2014.

Macula, Flora, zyrtare e ngarkuar me detyrë, UNWOMEN, prill 2014.

Mermet, Joel, shef i zyrës së OHCHR-së në Kosovë, maj 2014. Rogova, Igballe, drejtoreshë ekzekutive në Rrjetin e Grave të Kosovës, prill 2014.

Sylejmani, Brikena, komunikim personal, maj 2014.

Mimoza Shala, ish ushtarë e UÇK-së, maj 2014

Fokus - grupi:

Diskutim me 8 gra dhe 7 burra sa i përket rezolutës 1325, zbatimit të saj në Kosovë dhe Planit nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325, prill 2014

III. Mekanizmat për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së

*Kaltrina Selimi*⁵⁴

Përmbajtja

Shkurtesat	46
Hyrje	47
Rezoluta 1325 dhe PNV-ja e Kosovës	48
Përparësitë e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së	50
Objektiva të qarta dhe të arritshme	51
Struktura e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 (2013-2016)	52
Bashkëpunimi ndër-sektorial	53
Gratë - viktima të dhunës seksuale gjatë periudhës së luftës dhe PNV-ja për zbatimin e rezolutës 1325	54
Dobësitë e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së	54
Mungesa e llogaridhënies në zbatimin e PNV-së	55
Transparenca e PNV-së dhe të dhënat e tjera që burojnë prej zbatimit të rezolutës 1325	55
Përfundime	56
Rekomandime	57
Referenca	58

⁵⁴ Hulumtuese në Institutin Liberta për kërkime politike dhe ekonomike

Shkurtesat

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
RrGGK	Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës
PNV	Plani nacional i veprimit
OECD-DAC	Organizata për bashkëpunim dhe zhvillim ekonomik – Komiteti për asistencë zhvillimore
RSS	Reforma e sektorit të sigurisë
UNSC	Këshilli i Sigurimit i Kombeve të Bashkuara
UNSCR 1235	Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara

Hyrje

Në përpjekjet e saj për ndërtimin e institucioneve të qëndrueshme dhe demokratike, Kosova nuk e ka shfrytëzuar rolin udhëheqës të gruas në këto përpjekje. Kur Kosova e publikoi në mars 2014 *Planin nacional të veprimit (PNV) për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (UNSCR)* shpresat u rritën për hartim të politikave më të ndjeshme nga aspekti gjinor në Kosovë. PNV-ja u publikua nga Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ), një agjenci e kryeministrisë.

Ky punim e analizon PNV-në e Kosovës dhe mekanizmat e tij për zbatimin e rezolutës 1325. Përpiqet t'i krahasojë veprimet/rezultatet dhe treguesit me caqet e arritura, dhe se i identifikon elementet kryesore të cilat mund ta përcaktojnë suksesin e PNV-së me qëllim të informimit të institucioneve shtetërore me mënyra dhe metoda më të mira për zbatimin e PNV-së në Kosovë.

PNV-ja e Kosovës, si shumica e PNV-ve të vendeve të tjera, është hartuar me qëllim të thellimit të përkushtimit dhe llogaridhënies së institucioneve shtetërore karshi çështjeve gjinore, si dhe për ta siguruar monitorimin dhe raportimin lidhur me zbatimin e rezolutës në tërë shtetin (Hoxha dhe Shima 2013, f. 77). Në PNV përshkruhen mekanizmat llogaridhënës dhe roli i shoqërisë civile, siç janë pikat referuese si bazë për ofrimin e informatave në procesin e monitorimit dhe të vlerësimit. Këta janë tregues të përkufizuar mirë, përmes të cilëve reflektohen jo vetëm aktivitetet dhe rezultatet, por edhe ndikimi që ka ky plan.

Sa i përket metodologjisë, ky punim bazohet në hulumtimin e dokumenteve dhe të shqyrtimit të literaturës relevante, si analiza e përmbajtjes së dokumenteve dhe e shqyrtimit të planeve nacionale të veprimit të cilat gjenden në internet, si dhe të raporteve e analizave të dokumenteve ndërkombëtare. Punimi është i ndarë në dy pjesë: në pjesën e parë shpjegohen përparësitë e PNV-së së Kosovës, ndërsa në pjesën e dytë analizohen mangësitë, përkatësisht dobësitë e planit.

Qëllimi kryesor i kësaj analize është ofrimi i informatave të hollësishme lidhur me PNV-në, duke përfshirë informata për datën e hyrjes në fuqi (a ka informata sa i përket datës së publikimit apo të miratimit?); vëllimin e tij (a është shumë i shkurtër apo i gjatë në ofrimin e informatave të nevojshme rrethanore për ta shpjeguar PNV-në për Kosovën?); periudha përgatitore; afatet kohore të zbatimit (a ka afate periodike apo përfshihet si cikël i plotë kohor?); informata sa i përket palëve të përfshira në përgatitjen e planit; niveli i aktiviteteve (p.sh. lokal, shtetëror, ndërkombëtar); fushat me prioritet; bartësit; komunikimi/bashkëpunimi i palëve përgjegjëse; matja e performancës; raportimi dhe informimi; alokimi financiar dhe përfshirja e shoqërisë civile.

Përmes shfrytëzimit të parametrave të përmendur më lart, analiza në këtë punim tregon se mbizotërojnë praktikat e mira në PNV-në e Kosovës. Përveç anëve pozitive, të cilat theksohen në këtë punim, cekën edhe mangësitë e PNV-së me qëllim që t'u

tërhiqet vëmendja të gjitha palëve të përfshira në mënyrë që me kohë të marrin masa korigjuese. Përderisa në PNV janë paraparë disa mekanizma llogaridhënës, ky punim i identifikon tri sfida kryesore të cilat e pengojnë zbatimin e kënaqshëm të rezolutës 1325, dhe ato janë: llogaridhënia, transparenca e të dhënave, dhe vullneti politik.

Andaj, për tejkalimin e sfidave të identifikuara rekomandojmë që të përmirësohet transparenca e të dhënave, të bëhen fushata sensibilizuese me bazë gjinore brenda partive politike, dhe të bëhet rishikimi i matricës së veprimit/aktiviteteve.

Rezoluta 1325 dhe PNV-ja e Kosovës

Gratë dhe fëmijët e përbëjnë më shumë se gjysmën e popullsisë, dhe në rast të konflikteve, janë ndër të parët që duhet të evakohen pasi konsiderohen si më të rrezikuarit. Gratë që mbijetojnë zakonisht ndihmojnë në rindërtimin e bashkësive të dëmtuara nga lufta. Megjithatë, fati i grave prej zonave të konfliktit, si dhe në periudhat pas konflikteve, ka qenë rëndom në duart e diplomatëve dhe udhëheqësve meshkuj, të cilët e kanë trajtuar çështjen e sigurisë përmes botëkuptimit mashkullor (CEDAW dhe UNSCR 1325, p.d.). Mungesa e pranisë së grave, e përvojës dhe e perspektivës së tyre në luftë e paqe, në zgjidhjen e konflikteve gjatë shekujve XX dhe XXI ishte një gjë e padrejtë për proceset e ndërtimit të paqes (Gender, War & Peacebuilding, 2012).

Kthesa më e rëndësishme në avancimin e barazisë gjinore në botë ishte miratimi i rezolutës së Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325 *Gratë, paqja dhe siguria* më 31 tetor 2000, e cila konsiderohet si një instrument me rëndësi për avancimin e të drejtave të grave, në pjesëmarrjen e tyre në proceset e paqes dhe të sigurisë. Raporti i vitit 2004 i Sekretarit të Përgjithshëm lidhur me gratë, paqen dhe sigurinë u bënte thirrje shteteve anëtare që të hartojnë dhe miratojnë plane gjithëpërfshirëse nacionale të veprimit (PNV) për ta zbatuar rezolutën 1325 me qëllim që të përshpejtohet jetësimi i saj.

Gratë në Kosovë kanë pasur kufizime më të mëdha sesa meshkujt në pjesëmarrjen e tyre në politikë apo në ushtrimin e të drejtave të tyre. Bie fjala, jo vetëm institucionet vendore, por edhe Misioni i Përkohshëm i Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK), dështuan në zbatimin e rezolutës 1325. Nuk e promovuan pjesëmarrjen e grave në proceset e paqes në Kosovë e as nuk u dhanë role udhëheqëse brenda strukturave të veta (Castillejo, 2011, f. 3).

Si reagim ndaj këtyre mangësive dhe me qëllim të promovimit të objektivave dhe qëllimeve relevante të rezolutës 1325, Kosova e nisi procesin e hartimit të PNV-së për periudhën 2013-2016 (Raifi 2013, f. 74). Në vitin 2014, Kosova e miratoi PNV-në për zbatimin e rezolutës 1325 që do të zbatohet nga Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ) dhe e cila do ta bënte bashkërendimin e aktiviteteve të planifikuara midis zyrtarëve

për barazi gjinore të institucioneve të përfshira, organizatave të shoqërisë civile, dhe palës ndërkombëtare.

Grupi punues i cili e hartoi këtë plan përbëhej prej 28 anëtarëve, duke përfshirë përfaqësues nga institucionet e qeverisë, të cilët merren me paqen dhe sigurinë, pastaj përfaqësues të shoqërisë civile, të cilët e mbulojnë këtë fushë, si dhe përfaqësues të partnerëve ndërkombëtarë, të cilët kanë rol kontribuues dhe mbështetës në proces (PNV 2014, f. 8).

PNV-ja e Kosovës është e fokusuar në përmirësimin e tri fushave specifike të përfshirjes së grave: 1) rritja e pjesëmarrjes së grave në proceset e vendimmarrjes dhe ndërtimit të paqes; 2) integrimi i perspektivës gjinore dhe rritja e pjesëmarrjes së grave në strukturat e sigurisë; dhe 3) ofrimi i qasjes në drejtësi për viktimat e dhunës seksuale gjatë periudhës së konfliktit (PNV: 2014). Pasi dy të parat janë trajtuar dhe elaboruar nga palët e interesit, PNV-ja ka për synim ta zgjidh edhe çështjen e dhunës ndaj grave gjatë luftës (Raifi 2013, f. 85).

Rezoluta 1325, neni 10 “u bën thirrje të gjitha palëve në konflikte të armatosura që të marrin masa të veçanta për mbrojtjen e grave dhe vajzave nga dhuna me bazë gjinore, veçanërisht nga dhunimet dhe format e tjera të abuzimit seksual, si dhe nga të gjitha format e tjera të dhunës gjatë konflikteve të armatosura” (1325/2000).

Pak javë nga miratimi i PNV-së së Kosovës, kuvendi votoi që ta merr parasysh kërkesën e rreth 20,000 viktimave të dhunuara gjatë luftës së vitit 1998-99 në Kosovë, duke e ndryshuar ligjin për statusin e viktimave civile dhe veteranëve me qëllim të përfshirjes edhe të personave të cilët iu kanë nënshtruar sulmeve seksuale (2014/04-L-261). Pas luftës në Kosovë u rrit edhe më shumë dhuna dhe ngacmimi seksual ndaj grave; ky ishte reflektim i gjendjes së varfër ekonomike dhe traumave të pas luftës. Si rrjedhojë, aktivistet gra të RRGK ishin aktive në fushata publike për ngritjen e vetëdijes sa i përket dhunës ndaj grave, si dhe për t’i informuar gratë për të drejtat e tyre (RRGK 2013, f. 10). Edhe pse viktimat raportuan më shumë raste në sistemin e drejtësisë, gjykatat e Kosovës, megjithatë, dështuan që ta zbatojnë *regulloren ndaj dhunës në familje*.⁵⁵

Donatorët dhe partnerët janë pjesërisht përgjegjës për sektorin e zhvillimit në Kosovë (OECD-DAC 2005), andaj llogari dhënia e përbashkët është esenciale për një proces të suksesshëm të planifikimit të veprimeve (Cordaid & ICAN-GNWP 2011, f. 55). Meqë PNV-ja e Kosovës e përmend se financimi do të rregullohet brenda buxheteve individuale të institucioneve qeveritare dhe të planit të ndihmës së donatorëve, atëherë llogaridhënia reciproke mund të realizohet me zbatimin e suksesshëm të PNV-së.

⁵⁵ Ligji për familje e ndalon dhunën në familje; Rregullorja e UNMIK-ut 2003/25 për veprat penale ndaj ligjit ndërkombëtar, i miratuar nga Kuvendi i Kosovës, i mbulon “Veprat penale kundër jetës dhe trupit” duke përfshirë dhunimin, sulmin seksual; Rregullorja 2003/12 i ofron tri lloje të mbrojtjes, duke përfshirë edhe dhunën familjare.

Me përpjekjet për përmirësimin e vazhdueshëm të zbatimit të rezolutës 1325, qeveria e Kosovës i ka pranuar përgjegjësitë për rolin e saj në këtë proces, dhe se shkon edhe një hap më tutje, duke i mbuluar shpenzimet e PNV-së deri në 51% të buxhetit të vlerësuar. Megjithatë, zbatimi i PNV-së shihet të jetë mjaft i vështirë pa një buxhet të ndarë për këtë çështje; si rrjedhojë, do të jetë në dorën e institucioneve/ministrive që ta kenë parasysh në buxhetet e tyre vjetore dhe afatmesme planifikimin e fondeve për realizimin e aktiviteteve të parapara sipas rezolutës (Färnsveden, Qosaj – Mustafa & Farnsworth 2014, f. 6, 7).

Përparësitë e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së

Mundësitë

Hartimi i PNV-së së Kosovës e përmirëson këndvështrimin shtetëror ndaj grave, paqes dhe sigurisë. PNV-ja hap shumë mundësi, pasi plani i veprimit e promovon barazinë gjinore si dhe parashih plane konkrete për fuqizimin e grave në tërë sektorët e qeverisë (RrGGK 2009, f. 40). Procesi i hartimit të kësaj PNV-je rezulton në rritjen e vetëdijes në nivel shtetëror, nevojës për një agjendë shtetërore për gratë, paqen dhe sigurinë, si dhe të nevojës për intensifikimin e veprimeve.⁵⁶ Proceset e planifikimit, të cilat përfshijnë mekanizma monitorues për vlerësimin e aktiviteteve të parapara në PNV, si dhe për identifikimin e mangësive dhe reagimeve të nevojshme, do të rezultojnë në një plan të begatë të veprimit, i cili do të mundësojë edhe përfshirjen e iniciativave të reja.

PNV-ja e Kosovës na jep një përshkrim të kornizës ligjore si dhe të dokumenteve të tjera juridike ndërkombëtare të miratuara nga qeveria e Kosovës. Edhe pse Kosova nuk është shtet anëtar i BE-së, PNV-ja ia përgatit terrenin Kosovës që të veprojë në pajtim me standardet e BE-së lidhur me barazinë gjinore. Andaj, zbatimi i PNV-së është vlerë për Kosovën në proceset e integriteteve të saj evropiane (PNV 2014).⁵⁷ Po ashtu, PNV-ja parashih aktivitete të cilat e promovojnë fuqizimin ekonomik të grave, krijimin e mundësive për themelimin e bizneseve të vogla financiare të udhëhequra prej grave, promovimin e mundësive të barabarta për punësim, dhe promovimin e vendeve të ndryshme të punës me fokus në sektorin e sigurisë dhe policisë së Kosovës (PNV 2014).

⁵⁶ Nga takimet e rregullta të qeverisë, të kryesuar nga kryeministri Thaçi, më 29 janar 2014 kur u miratua fillimisht PNV-ja. Vendimet prej atij takimi gjenden në: <http://www.kryeministri-ks.net/?page=2,9,3979>

⁵⁷ E marrë prej pjesës sqaruese të PNV-së, ku theksohet nevoja e harmonizimit të ligjeve dhe e strukturave të sistemit gjyqësor me standardet e BE-së.

Objektiva të qarta dhe të arritshme

PNV-ja ka për qëllim kryesor që ta promovojë zbatimin e rezolutës 1325, por edhe t'i identifikojë prioritetet dhe fushat për përmirësimin e pjesëmarrjes së grave (Lucatela, 2013). Për ta parandaluar dështimin e PNV-së prej formulimit të rezultateve joreale është me rëndësi që objektivat të jenë sfiduese nga njëra anë, por edhe të arritshme nga ana tjetër. Objektivat e PNV-së janë të formuluar rreth katër shtyllave të rezolutës 1325: *parandalimi, pjesëmarrja, mbrojtja, dhe asistenca e shpëtimi* (PNV 2014). Prioritetet të cilat trajtohen në PNV-në e Kosovës u përgjigjen nevojave dhe kontekstit kosovar, dhe përfshin aktivitete, të cilat mund të kontribuojnë në përmirësimin e problemeve në fushat në vijim:⁵⁸

Integrimi i aspekteve gjinore në të gjitha fushat;

Reformat në sektorin e sigurisë për ruajtjen e paqes;

Ri-integrimi i grave të mbijetuara nga dhuna seksuale, tortura dhe format e tjera të dhunës që lidhen me konfliktin/luftën;

Qeverisja dhe ndërtimi i shtetit;

Barazia gjinore;

Drejtësia e fazës kalimtare;

Qasja në drejtësi;

Fuqizimi ekonomik i grave;

Avokimi për korniza ligjore dhe politika që përfshijnë aspekte gjinore.

PNV-ja e Kosovës bën që këto objektiva të arrihen lehtë, pasi ka paraparë veprime konkrete, si trajnime, sesione pune, ofrimi i bursave për rritjen e numrit të grave në pozitat vendimmarrëse, si dhe grante të vogla për biznese për fuqizimin e grave.

Po ashtu bën fjalë edhe për themelimin e qendrave të kujdesit ndaj fëmijëve, të zyrave të karrierës për këshillim të grave në fushën e sigurisë, krijimin e një baze qendrore të të dhënave për krimet e luftës të kryera ndaj grave, si dhe ofrimi i ndihmës psikologjike, mjekësore dhe ligjore pa pagesë për të mbijetuarat e dhunës seksuale gjatë konfliktit/luftës – të gjitha këto me qëllim të eliminimit të pengesave që do t'i ndalte dhe dekura-jonte gratë të marrin pjesë në aktivitetet e planifikuara (PNV 2014).

⁵⁸ Të marra nga matrica e veprimeve të planit nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325, Kosovë, 2014

Struktura e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 (2013-2016)

PNV-ja e Kosovës merret në 32 faqe të saj me analizën e gjendjes, ndërsa matrica e veprimeve prezantohet në 16 faqe. PNV-ja e Kosovës nuk i ka disa prej informatave themelore, si data e hyrjes në fuqi apo periudha përgatitor, por e përmend datën e formimit të grupit punues për hartimin e PNV-së. Për më tepër, ajo ofron informata të detajuara dhe të sakta sa i përket palëve të përfshira në përgatitjen e PNV-së, së bashku me një përshkrim të përvojës dhe kontributit të tyre të mëparshëm për përmirësimin e pozitës së gruas në Kosovë.⁵⁹

Përveç kësaj, në të analizohet korniza aktuale ligjore e Kosovës sa i përket barazisë gjinore, ofrohen informata duke përfshirë edhe vendimet shtetërore lidhur me aspektet gjinore. Në të jepen edhe të dhëna statistikore për përfaqësimin e grave në politikë, dhe të pjesëmarrjes së tyre në vendimmarrje, pastaj të pjesëmarrjes së tyre në diplomaci dhe sistemin gjyqësor, si dhe perspektivën gjinore të sektorit të sigurisë. Përmendet edhe fakti shqetësues për mosraportimin sa duhet të rasteve të dhunës në baza gjinore. Për më tepër, trajtohet nevoja për programe shtetërore, në veçanti të atyre që u japin përgjigje çështjeve të grave që kanë qenë viktime të dhunës seksuale gjatë luftës, dhe rolit të shoqërisë civile për të ndihmuar në procesin e ri-integrimit, si dhe të promovimit e monitorimit të zbatimit të rezolutës 1325 (PNV 2014).

Matrica e veprimeve të PNV-së së Kosovës është e organizuar në atë mënyrë që rezultatet të kontribuojnë në realizimin e aktiviteteve. Për secilin aktivitet/rezultat janë planifikuar tregues konkretë të cilët duhet të arrihen, dhe që janë elaboruar më tej në treguesit bazikë mbi të cilët bazohen caqet që dëshirohet të arrihen (Matrica e veprimeve, PNV 2014). Përveç kësaj, për secilin aktivitet theksohet se cili është institucioni udhëheqës apo institucioni partner apo organizata përgjegjëse për zbatimin, pastaj viti dhe kostoja e realizimit.

Për më tepër, matrica e veprimeve e PNV-së së Kosovës e ka paraparë një seksion brenda matricës që tregon se cilat burime të të dhënave do të prodhohen nga secili aktivitet/rezultat, si raportet, politikat, apo hulumtimet e botuara. Ia vlen të theksohet se ky seksion paraqet një praktikë të mirë të një mekanizmi monitorues po që se përmushet sipas planit.



⁵⁹ Shih për më shumë planin e punës për zbatimin e rezolutës 1325, "gratë, paqja dhe siguria" 2013-2016, mars 2014.

Qeveria e Kosovës ka obliguar fonde në qarkoren e vet buxhetore për t'i përkrahur të katër prioritetet kryesore: zhvillimi i qëndrueshëm ekonomik, qeverisja e mirë përmes forcimit të sundimit të ligjit, zhvillimi i kapitalit njerëzor dhe rritja e mirëqenies sociale për të gjithë qytetarët.⁶⁰ Të gjitha këto zotime kanë të bëjnë me zvogëlimin e dhunës familjare dhe të avancimit të barazisë gjinore, dhe se të gjitha institucionet duhet t'i kenë parasysh këto prioritetet kur i përgatisin buxhetet e tyre (RRGGK/2012).

Përveç kësaj, PNV-ja e Kosovës është në mesin e planeve të veprimit që janë organizuar dhe hartuar mirë, dhe se e ka matricën më të detajuar të veprimeve në krahasim me shtetet e Evropës Juglindore, si dhe është e vetmja që ka informata të hollësishme sa i përket shpenzimeve buxhetore për secilin aktivitet/rezultat (Peacewomen, 2014)⁶¹.

Bashkëpunimi ndër-sektorial

Duket se fuqia shtytëse për zbatimin e rezolutës 1325 është grupi bashkërendues, i cili i bashkërendon veprimet dhe aktivitetet në sektorin publik dhe privat. Ky grup i bashkon përfaqësuesit e ministrive, shoqërisë civile dhe përfaqësuesit e tjerë relevantë (PNV 2014). Qasja ndër-sektoriale e rrit pronësinë e PNV-së, si dhe e ngrit vetëdijen, sepse rezoluta 1325 nuk është vetëm një 'çështje e grave', por si një element shumë me rëndësi në nivel shtetëror (Lucatela, 2013).

Me emërimin e zyrtarëve për barazi gjinore në të gjitha ministrinë dhe komunat, si dhe me themelimin e këshillit ndërministror për barazi gjinore në vitin 2006, atëherë hartimi dhe promovimi i politikave dhe aktiviteteve që e promovojnë barazinë gjinore u bë më i lehtë, dhe se u thjeshtësua komunikimi ndër-sektorial (ABGj 2008, f. 26).

Përveç kësaj, bashkëpunimi ndër-sektorial i mbështetur prej PNV-së së Kosovës i forcon mekanizmat mbikëqyrës, si themelimi i mekanizmave mbikëqyrës për zbatim përmes takimeve të përbashkëta të këshillit, si dhe rishikimit të përbashkët të raporteve të progresit të cilat çojnë në një zbatim më të mirë të planit (ABGj/2008).

⁶⁰ Republika e Kosovës, Ministria e Financave, qarkorja buxhetore 2012/01. Qarkorja buxhetore është një dokument që Ministria e Financave ua dërgon komunave dhe organizatave buxhetore të shtetit për t'i udhëzuar në përgatitjen e buxheteve të tyre vjetore.

⁶¹ PNV-ja e Maqedonisë nuk ka ndonjë matricë të aktiviteteve e as informata sa i përket kostos apo buxhetit të aktiviteteve/rezultateve, gjë që shpjegohet më vonë në një analizë të bërë nga Peacewomen, që gjendet në: http://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/miladpournikanalysisdocs/macedonia_specificity_pournik_2014.pdf

Gratë - viktima të dhunës seksuale gjatë periudhës së luftës dhe PNV-ja për zbatimin e rezolutës 1325

Duke e pasur parasysh faktin se dhuna seksuale ende konsiderohet si tabu në shoqëri në Kosovare, shumë viktima të dhunës seksuale nuk i kanë dokumentuar rastet e tyre. Nuk ka ndonjë numër të saktë të grave dhe vajzave që janë dhunuar apo kanë përjetuar ndonjë formë tjetër të dhunës seksuale gjatë luftës në Kosovë, edhe pse besohet se janë me mijëra të tilla (Amnesty International 2012).

Për më tepër, PNV-ja ka masa konkrete për përmirësimin e jetës së grave që i kanë mbijetuar dhunës seksuale. PNV-ja ka të planifikuar aktivitete për përmirësimin e kornizës ligjore për trajtimin, rehabilitimin dhe ri-integrimin e këtyre të mbijetuarave, të dokumentimit të rasteve të të mbijetuarave, qasjen në drejtësi, si dhe trajnimin e prokurorëve për të qenë të aftë që të merren me këto lloje të rasteve, si dhe të ngritjes së kapaciteteve të shërbimeve psikologjike për t'i përkrahur të mbijetuarat.

Sa i përket fuqizimit ekonomik, janë paraparë aktivitetet si ngritja e vetëdijes tek punëdhënësit potencialë, mbështetja e të mbijetuarave përmes trajnimeve për fillimin e bizneseve, inkurajimi për zhvillimin e bizneseve të vogla, organizimi i fushatave informuese, si dhe trajnimi i mediave lidhur me raportimin nga perspektiva gjinore.

Dobësitë e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së

PNV-ja e Kosovës: mbështetja e tepërt në të si një përgjigje ndaj "të gjitha nevojave të grave"

PNV-ja e Kosovës nuk duhet të merret si përgjigje ndaj të gjitha shqetësimeve dhe çështjet që kanë të bëjnë me gratë në Kosovës. Duke pasur parasysh se zbatimi i PNV-së varet kryesisht në vullnetin politik (Peace Women 2010, f. 9), mungesa e autoritetit të grave për ta ngritur zërin në kuadër të partive të tyre politike ka pasur pasoja shqetësuese. Ka pasur një varg rastesh kur deputetet femra e kanë ngritur zërin për t'i dhënë mbështetje një çështjeje të caktuar gjatë takimeve të ndryshme me përfaqësuesit politikë, por më vonë e kanë ndërprerë vijimin në ato diskutime pasi partia e tyre politike është rreshtuar në një pozitë të kundërt (Qosaj-Mustafa të cituar në Raifi 2013, f. 86). Nuk dihet nëse tërheqja ka qenë vendim personal apo i bërë për shkak të disiplinës partiake, apo të paaftësisë së grave për t'i imponuar mendimet e tyre në çështjet e rëndësishme (Raifi 2013, f. 86).

Andaj, ndikimi politik është pengesë që PNV-ja të shihet si substancë e ndryshimit, dhe e konsideron PNV-në si qëllim të fundit dhe si instrument politik. PNV-ja e njuh faktin se çështja e mungesës së vullnetit politik për zbatimin e programeve dhe strategjive me bazë gjinore lidhet mjaft shumë me proporcionin e numrit të grave në pozitat vendimmarrëse, dhe si rrjedhojë i vë në prioritet aktivitetet që lidhen me sektorët të cilët kanë përqindje të ulët të grave në pozita të larta, siç është sektori i sigurisë (PNV-ja matrica e veprimeve/2014).

Mungesa e llogaridhënies në zbatimin e PNV-së

Mekanizmat për matjen e zbatimit janë esencialë për suksesin e PNV-së. Mekanizmi më i mirë për matjen e llogaridhënies dhe realizimit të aktiviteteve të PNV-së është afati kohor i secilit veprim/aktivitet, të cilët janë të përfshirë në matricën e PNV-së. PNV-ja e Kosovës i ka të përcaktuara afatet kohore të veprimeve, të cilat janë identike për nga kohëzgjatja me periudhën e parashikuar të PNV-së. Mungesa e afateve periodike kohore për secilin veprim/rezultat e pengon procesin e matjes së të arriturave, si dhe të procesit të monitorimit e të vlerësimit.

Përveç kësaj, mospërfshirja e afateve periodike për dorëzimin e raporteve të progresit në PNV i zvogëlon mundësitë e identifikimit me kohë të mungesave dhe problemeve në zbatimin e planit. Hartimi i raporteve në fund të një cikli të caktuar i minimizon mundësitë e rishikimit të aktiviteteve të PNV-së në kohën e duhur.

Nuk duhet të nënvlerësohet rëndësia që kanë kornizat e monitorimit dhe të vlerësimit në PNV, meqë matja e rezultateve mundëson identifikimin e sukseseve dhe të dështimeve. Suksesi mund të shfrytëzohet për konsolidimin e mbështetjes dhe të rritjes së vullnetit politik, ndërsa dështimet mund të përdoren si mësim dhe si orientim për t'u përmirësuar. Pa monitorim të vazhdueshëm, qeveria nuk mund të mbahet përgjegjëse për mospërbushjen e qëllimeve të PNV-së (Lucatela, 2013).

Përveç kësaj, mungesa e llogaridhënies në PNV-në e Kosovës ndikon edhe në bashkëpunimin e donatorëve, në gjetjen e fondeve, si dhe në përkushtimin e donatorëve ndërkombëtarë (Cordaid & ICAN-GNÉP 2011, f. 23). Mekanizmat llogaridhënës lidhen drejtpërdrejt me transparencën e informatave, raportet e progresit, hulumtimet dhe dokumentet e tjera me relevancë nga aspekti gjinor.

Transparenca e PNV-së dhe të dhënat e tjera që burojnë prej zbatimit të rezolutës 1325

Edhe pse Kosova e ka një ligj funksional për qasjen në dokumentet publike (2010/03-L-215), dhe shpesh kur dokumentet publike nuk janë të publikuara, atëherë procedura për t'i marrë ato realizohet përmes shfrytëzimit të ligjit për qasje në dokumente publike, e që

natyrisht se e ul intensitetin e qarkullimit të informacionit. Si rrjedhojë, shkaktohen pengesa edhe në qasjen e projekteve të pavarura hulumtuese që realizohen kryesisht nga organizatat e shoqërisë civile dhe të grupeve të ndryshme vendore dhe ndërkombëtare.

Shembull mund të merret vetë rasti i PNV-së. Edhe pse u miratua nga qeveria në janar të vitit 2014, dhe u nxor në shfrytëzim nga ABGJ në mars të vitit 2014, PNV-ja dhe matrica e veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 nuk gjendet ende në internet. Kjo e pengon çfarëdo lloji të analizës apo të krahasimit të PNV-së dhe aktiviteteve të realizuara nga ABGJ-ja ose institucionet e tjera të përfshira në procesin e zbatimit të rezolutës 1325.

Për më tepër, në matricën e veprimit të PNV-së parashihet krijimi i vjegëzave të veçanta në kuadër të ueb-sajtit të ABGJ-së me rezolutën 1325 dhe të planit të veprimit; megjithatë, kjo vjegëz në ueb nuk është krijuar ende, edhe pse ky aktivitet ishte paraparë të realizohej në vitin 2013.

Përfundime

Duke pasur parasysh se gratë e përbëjnë më shumë se gjysmën e popullsisë së botës, ato prapëseprapë nuk janë të përfaqësuara sa duhet në pozitat publike vendimarrëse, dhe as në tregun e punës në përgjithësi. Edhe në Kosovë duket se mbretëron një situatë e ngjashme, e sidomos në periudhën e pasluftës në Kosovë, ku gratë nuk përfaqësoheshin sa duhet, si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik (USAID Fact Sheets/2013).

Por që prej atëherë, Kosova i ka ndjekur praktikat më të mira në botë për përmirësimin e barazisë gjinore përmes miratimit të planit nacional të veprimit për zbatimin e rezolutës 1325.⁶²

PNV-ja e Kosovës fokusohet në përmirësimin e tri fushave specifike të përfshirjes së femrës: 1) rritjen e pjesëmarrjes së grave në proceset vendimarrëse dhe të ndërtimit të paqes; 2) integrimin e perspektivës gjinore dhe rritjes së pjesëmarrjes së grave në sektorin e sigurisë, dhe; 3) ofrimin e qasjes në drejtësi për viktimat e dhunës seksuale gjatë periudhës së konfliktit (PNV 2014).

Qeveria e Kosovës i ka pranuar përgjegjësitë lidhur me rolin që ka në këtë proces, duke e financuar 51% të kostos së vlerësuar të buxhetit të PNV-së. PNV-ja e Kosovës i ka objektivat e arritshme falë përpilimit të veprimeve konkrete, si trajnimet, sesionet e punës, bursat, grantt për biznese, qendrat e kujdesit ndaj fëmijëve, zyrat për këshillim në karrierë për gratë në sektorin e sigurisë, si dhe ofrimi i ndihmës për të mbijetuarat e konfliktit/luftës të cilat iu kanë nënshtruar ndonjë formë të dhunës seksuale.

⁶² Vendimi nr. 09/168, i datës 29 janar 2014.

Megjithatë, PNV-ja e Kosovës i ka edhe dobësitë e veta, siç është mungesa e llogaridhënies për zbatimin e PNV-së, dhe mungesa e transparencës në monitorim dhe raporte të vlerësimit. Andaj, rekomandimet e këtij punimi janë hartuar kryesisht për t'i adresuar këto dobësi.

Ky punim kishte për synim analizimin e përparësive dhe të mangësive apo dobësive të *planit nacional të veprimit të Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325* me qëllim që të shpjegohen më mirë përfitimet, rezultatet dhe sfidat që ia sjell ky plan shoqërisë kosovare, si dhe që të hartohen rekomandime për palët relevante të interesit në përmirësimin e PNV-së aktuale.

Kjo analizë, pas paraqitjes së shkurtër të strukturës së PNV-së së Kosovës, hedh dritë sa i përket natyrës së vet PNV-së, si dhe i nxjerr në sipërfaqe një varg sfidash. Demonstron se matrica e veprimeve/aktiviteteve në krahasim me PNV-të e vendeve të tjera të Evropës Juglindore është shumë më e mirë, meqë ofron më shumë transparencë në informacion, si shuma buxhetore për realizimin e aktiviteteve, aktivitete konkrete për përmirësimin e përfshirjes së gruas dhe rritjes së pjesëmarrjes së tyre në vendimmarrje dhe ndërtim të paqes.

Përveç kësaj, në të identifikohen sfida që mund të dalin prej mekanizmave të llogaridhënies për shkak të mungesës së afateve periodike kohore për realizimin e aktiviteteve të PNV-së, si dhe për shkak të mungesës së transparencës në të dhëna, dhe të versioneve të vjetruara të ueb-sajteve ose të informatave të vjetruara sa i përket zbatimit të PNV-së.

Rekomandime

1. Agjencia për Barazi Gjinore (ABGj), pasi t'i ketë analizuar afatet kohore në matricën e veprimeve të PNV-së së Kosovës për aktivitetet/rezultatet dhe raportet e progresit, duhet të fillojë ta shqyrtojë rishikimin e këtyre afateve dhe t'i ndryshojë ato në afate periodike për secilin aktivitet/rezultat, përkatësisht për secilin raport dhe për të dhënat e tjera të progresit. Afatet periodike kohore konsiderohen se janë më të mira, pasi u mundësojnë institucioneve që të jenë më efektive dhe t'i vlerësojnë programet e veta, si dhe të përqendrohen aty ka nevojë të bëhen ndryshime apo përmirësime.
2. Agjencia për Barazi Gjinore duhet ta publikojë në internet PNV-në në ueb-sajtin e ABGj-së, si dhe të krijojë vjeggëz të veçantë brenda ueb-sajtit të saj për rezolutën 1325 dhe *planin e veprimit*, siç parashihet dhe siç premtohet në matricën e veprimit që thotë se duhet të kryhet deri në vitin 2013, një datë që tashmë është veçse e kaluar.

3. Partitë politike duhet ta njohin rëndësinë e deputeteve gra, të cilat i promovojnë çështjet e grave në kuvend, duke e rritur pjesëmarrjen e tyre në takime me përfaqësues politikë ose në diskutime që kanë të bëjnë me çështjet e grave. Po ashtu, ato duhet ta njohin nevojën për përfshirjen e perspektivës gjinore në politikat dhe fushatat e tyre politike.

Referenca

Dokumentet

Vendimi i qeverisë për miratimin e PNV-së së Kosovës për zbatimin e rezolutës 1325, që gjendet në: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimi_i_mbledhjes_se_168-te_te_Qeverise_2014.pdf.

Vendimi i qeverisë për formimin e grupit punues për hartimin e PNV-së për zbatimin e rezolutës 1325: kam marrë një kopje elektronike pas shfrytëzimit të ligjit për qasje në dokumentet publike.

Ligji nr.04/L-261 që gjendet në: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-261%20sh.pdf>.

Plani nacional i veprimit (PNV) për zbatimin e rezolutës 1325 (2013-2016), e kam marrë një kopje elektronike pas shfrytëzimit të ligjit për qasje në dokumentet publike.

Botimet

AGE 2008, "Mechanisms on achieving gender equality"- Kosovo Program for Gender Equality, gjendet në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20130529105303566.pdf>

Castillejo, Clare 2011, Building a state that works for women: Integrating gender into post-conflict state building, gjendet në: http://www.fride.org/download/WP107_Building_state.pdf

Cordaid& ICAN-GNWP 2011, "Examining the Resources Needed to Implement UN Security Council Resolution 1325 at the National Level as well as the Gains, Gaps and Glitches on Financing the Women, Peace and Security Agenda", gjendet në: http://www.gnwp.org/wp-content/uploads/2010/02/Final-July-25-2011-Costing-Financing_contents.pdf

Färnsveden, Qosaj – Mustafa & Farnsworth 2014, “Profili Gjinator i Vendit – Kosovë Korniza për Barazi Gjimore: analizë e dallimeve gjimore në të gjitha nivelet në Kosovë”, AGE, gjendet në: http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Profili%20Gjinator%20i%20Vendit_2014%20-ALB.pdf

GENDER, WAR & PEACEBUILDING; A study guide series on peace and conflict for independent learners and classroom instructors 2012, gjendet në:

<http://www.usip.org/sites/default/files/NPECSG12.pdf>

Hoxha&Shima 2013, “Mapping of local initiatives on Women, Peace and Security in Kosovo 1999-2012” Project: Enhancing Women’s Participation in Peace-building and Post-Conflict Planning by UN Women - UNDP - EU partnership, gjendet në uebsajtin e ABGJ-së: http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/UNDP_ENG_FINAL.pdf

Kosovo’s Women Network 2009, “Monitoring Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 in Kosovo, Second Edition”; gjendet në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20130120165508427.pdf>

Kosovo’s Women Network 2012, “At what cost? Budgeting for the Implementation of the Legal Framework against Domestic Violence in Kosovo; prepared for KWN”; gjendet në: http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/womenPub/At%20what%20cost_Eng.pdf

Kosovo’s Women Network 2013; MONITORING IMPLEMENTATION OF UNSCR1325 IN KOSOVO, gjendet në: http://www.eulex-kosovo.eu/training/material/docs/KR/KWN_Executive_Summary_on_the_Implementation_of_UNSCR1325.pdf

Lucatela, Ana 2013, “Drafting and Adopting National Action Plans for the Implementation of Resolution 1325 in the Countries of Southeast Europe”, published by Regional Women’s Lobby for Peace, Security and Justice in Southeast Europe, gjendet në: <http://old.iknowpolitics.org/files/3.1325NAPs.pdf>

Macedonia’s NAP review published by Peacewomen, gjendet në:

http://www.peacewomen.org/assets/file/NationalActionPlans/miladpournikanalysisdocs/macedonia_specificity_pournik_2014.pdf

Peacewomen 2010, “UNSCR 1325 IN EUROPE: 21 case studies of implementation”; gjendet në: http://www.peacewomen.org/assets/file/Resources/NGO/nat_1325implementation21cases_eplo_jun2010.pdf

POLICY BRIEF ON THE NEXUS OF CEDAW AND UNSCR 1325 Towards the promotion and protection of women’s rights in South East Asia, gjendet në:

<http://www.gppac.net/documents/10156/0/Policy%20Brief%20on%20the%20Nexus%20of%20CEDAW%20&%20UNSCR%201325>

Raifi, Fjolla 2013, "Almanac on Women, Peace and Security in the Western Balkans", Belgrade Centre for Security Policy (BCSP), Kosovo Chapter pg.74-88; 26.12.2013; gjendet në: <http://www.qkss.org/en-us/Books/Almanac-on-Women-Peace-and-Security-in-the-Western-Balkans-200>

Uebsajtet e konsultuara:

Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës: <http://www.womensnetwork.org/>

Lista e planeve nacionale të veprimit: <http://www.peacewomen.org/>

Ueb-sajti i Agjencisë për Barazi Gjinore: <http://abgj.rks-gov.net/>

VI. Barazia gjinore në MFSK/FSK

Të gjeturat e hulumtimit të brendshëm

*Remzie Zeqiraj*⁶³

Përmbajtja

Të gjeturat e hulumtimit të brendshëm.....	61
Hyrje.....	62
Metodologjia e Hulumtimit.....	63
Barazia gjinore në MFSK/FSK.....	64
A ju ka ndodhur ofendim në bazë gjinore, ose keni dëgjuar për të tjerët?.....	65
A ka ndodhur që eprori i parë të bëjë dallime mbi baza gjinore?.....	66
A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?.....	67
Përmbyllje.....	68

⁶³ Remzie Zeqiraj, major oficer për Marrëdhënie me Publikun

Ministria për Forcën e Sigurisë

Prishtinë, maj 2014

Hyrje

Ministria për Forcën e Sigurisë së Kosovës (MFSK) dhe Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK) janë institucione të reja, të themeluara pas shpalljes së Pavarësisë së Kosovës. MFSK si ministri është themeluar më 6 gusht 2008, ka karakter strategjik, ku struktura dhe personeli ushtarak dhe civil janë të integruar, pra ushtarak dhe civil. Ndërsa, FSK është themeluar më 20 janar 2009, dhe ka karakter taktik. Duke qenë kështu, përpjekjet më të mëdha gjatë kësaj periudhe janë bërë në rekrutimin e pjesëtarëve, në trajnimin, shkollimin, profesionalizimin, ngritjen e infrastrukturës dhe pajisjeve me qëllim të përmbushjes së misionit të FSK-së. Krahas këtyre, Ministria dhe FSK-ja kanë qenë të angazhuara në arritjen e kapaciteteve fillestare operacionale dhe kapaciteteve të plota operacionale.

Gjatë kësaj periudhe, pra 2008-2014, niveli strategjik dhe ai taktik i MFSK/FSK-së, kanë arritur që t'i kushtojnë vëmendje të posaçme të gjitha çështjeve që lidhen me zhvillimin, konsolidimin, funksionimin e gjithë organikës, duke i kushtuar kujdes çështjes së rekrutimit të personelit e me këtë edhe rekrutimit të femrave duke respektuar Ligjin për Shërbim në Forcën e Sigurisë së Kosovës dhe Rregulloren për Shërbim në Forcën e Sigurisë së Kosovës. Gjatë periudhës 2009 - 2013, FSK-ja ka arritur të rekrutojë 2,247 pjesëtarë aktivë, prej tyre 186 apo 8.3 % femra. Ndërsa, në komponentin rezervë të FSK-së, prej 352 pjesëtarë të rekrutuar, 22 prej tyre janë femra, apo 6.25 % e numrit të përgjithshëm të pjesëtarëve rezervë. Duhet shtuar këtu se në MFSK dhe FSK janë rekrutuar edhe shërbyes civilë të gjinisë femërore, prej 225 të punësuarve 54 apo 24 % janë femra. Në pozita udhëheqëse në MFSK dhe FSK, janë 21 ushtarake (komandante, zëvendëskomandante, shefe etj.), ndërsa 12 shërbyese civile në pozita drejtuese si udhëheqëse departamentesh apo sektorësh.

Gjatë muajve prill-maj të vitit 2014 me projekt-propozim të Departamentit për Marrëdhënie me Publikun (DMP) të Ministrisë për Forcën e Sigurisë së Kosovës (MFSK), i cili është miratuar nga ministri dhe komandanti, me nr. Prot. 1126, të datës 8.04. 2014, u realizua hulumtimi i brendshëm, me temë: *Perceptimi për imazhin e FSK-së, motivimin, të drejtat e njeriut, barazia gjinore dhe të drejtat e komuniteteve në MFSK/FSK*. Ky hulumtim u realizua me qëllim që të nxirret një pasqyrë e opinionit të pjesëtarëve dhe shërbyesve civilë të MFSK/FSK në lidhje me temat e paraqitura në anketë.

Metodologjia e Hulumtimit

Hulumtimi i opinionit të pjesëtarëve dhe shërbyesve civil brenda institucionit është praktikë institucionale në funksion të demokracisë së brendshme. Ideja dhe qëllimi për të realizuar një hulumtim të tillë rrjedh nga niveli i lartë i transparencës në institucion dhe nevojës për të komunikuar në mënyrë konfidenciale me pjesëtarët e institucionit si dhe nëpërmjet hulumtimit dhe analizës për të njohur opinionin e tyre për çështje të ngritura, si:

- Perceptimi për imazhin e FSK-së;
- Motivimi për shërbim;
- Të drejtat e njeriut;
- Barazia gjinore; dhe
- Të drejtat e komuniteteve në MFSK/FSK.

Ky raport merret vetëm me të gjeturat që kanë të bëjnë me temën për «Barazinë gjinore», pjesë e cila i shërben direkt qëllimit parësor të këtij raporti.

Hulumtimi në tërësi përmban të gjeturat e anketimit të pjesëtarëve dhe shërbyesve civilë me pyetësorë anonim, për secilën pyetje janëdhënë si variabla nga tri e më shumë përgjigje varësisht nga pyetja dhe i anketuari ka pasur mundësi të zgjedhë në njërin prej përgjigjeve. Nga numri i përgjithshëm i të punësuarve në MFSK/FSK që është 3, 524 (ushtarakë dhe civilë), gjithsejtë janë anketuar 290 pjesëtarë. Prej 290 të anketuarve, 245 meshkuj ose 84. 5 %, ndërsa 45 femra, që i bie 15. 50 %. Gjithashtu prej 290 të anketuarve 30 janë shërbyes civilë ose 10. 3 %, dhe 19 minoritarë apo 6. 50 %.

Anketimi është realizuar në vendin e punës në ministri, si dhe në të gjitha kazermat e FSK-së në tërë territorin e Republikës së Kosovës. Metodologjia e përdorur gjatë hulumtimit është kuantitative dhe është përdorur teknika e piketimit; çdo i treti departament dhe në departament çdo i treti i punësuar sipas organikës. Në FSK, gjithashtu, çdo e dyta komandë dhe njësi si dhe çdo i treti i punësuar sipas organikës, shih aneksin A. Edhe tek njësitë është përdorur metodologjia e anketimit, çdo të dytën kompani, çdo e dyta togë, çdo e dyta skuadër dhe çdo i treti pjesëtarë sipas organikës. Anketimi në tërësi është zhvilluar nga data 10-15 prill 2014. Prej numrit të përgjithshëm të të punësuarve në MFSK/FSK, 3,524 (ushtarakë dhe civilë), janë intervistuar 290 pjesëtarë (ushtarakë dhe civilë) ose 8.20% e numrit të përgjithshëm. Mundësia apo margjina për gabime eventuale është +/- 3. Për realizimin e këtij hulumtimi janë zhvilluar anketa plotësisht anonime, me 290 pjesëtarë apo 8. 23 % të numrit të përgjithshëm të personelit të MFSK-së dhe FSK-së. Anketimi është realizuar me qëllim që të kemi një pasqyrë të opinionit të punësuarve në institucionin tonë për këtë temë. Të gjeturat dhe rekomandimet e dala nga ky hulumtim do t'i shërbejnë për analizë dhe planifikim në të ardhmen stafit drejtues dhe komandues të MFSK/FSK-së.

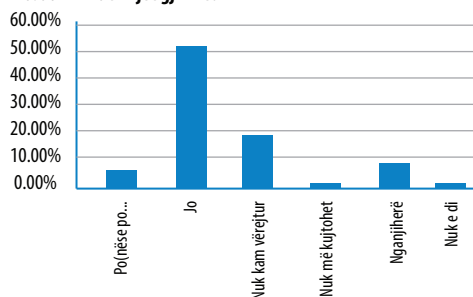
Barazia gjinore në MFSK/FSK

Opinioni i përgjithshëm i pjesëtarëve për barazinë gjinore - analiza e rezultateve të përgjithshme (290 të anketuar)

A ka dallime gjinore në MFSK/FSK?

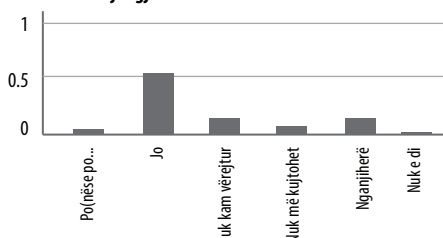
Se a ka dallime gjinore në MFSK/FSK, nga 290 pjesëtarë të anketuar, 147 pra 50.70 % e kanë mohuar një gjë të tillë, duke u përgjigjur me *jo*, ndërsa 62 pra 21.40 % kanë pohuar se, trajtohen *njëjtë*. Po ashtu, 38 ose 13.10 % janë deklaruar se; *nuk e kanë vërejtur* këtë fenomen dhe 24 ose 8.30 % janë deklaruar me *po*, d.m.th., mendojnë se ka dallime gjinore në MFSK/FSK. Gjithashtu ka të anketuar që deklarojnë se ka dallime gjinore dhe bile *shpesh*, dhe këta janë 16 ose 5.50 % e të anketuarve. Ndërsa 1.40 % dhe 4% e të anketuarve kanë deklaruar se nuk kanë informacione dhe nuk kanë njohuri për një gjë të tillë duke zgjedhur përgjigjen *nuk e di*. Shih paraqitjen grafike në grafikun nr. 1.

Grafikoni nr. 1. A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?



Në pyetjen; A ka dallime gjinore në MFSK/FSK?, të gjithë të anketuarit 290 (meshkuj dhe femra), prej tyre pra 147 ose 50.70 % (Grafikoni nr. 1) kanë deklaruar *jo*, ndërsa për të njëjtën pyetje, vetëm meshkujt, pra 245, prej tyre 132 ose 53.90 % (Grafikoni nr. 2) janë deklaruar me *jo*. Prej 45 femrave të anketuara 19 ose 42.20 % (Grafikoni nr. 3) deklarohen me *jo*.

Grafikoni nr. 2. A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?

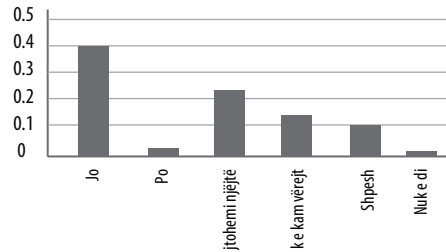


Pra, nga këto të dhëna del se meshkujt, pra 53.90 % përgjigjen se nuk ka dallime gjinore në MFSK/FSK, ndërsa femrat në përqindje më të vogël e deklarojnë të njëjtën, pra 42.20 %, pra dallimi është në 11.70 %. Sipas krahasimit të përqindjes del që meshkujt e anketuar në përqindje më të madhe deklarojnë se nuk bëhen dallime gjinore në MFSK dhe FSK. Rezultatet e hulumtimit tregojnë se ka edhe të anketuar që deklarojnë se ka dallime gjinore në MFSK/FSK, duke u përgjigjur me *po*. Ndërsa që ka dallime gjinore në MFSK dhe FSK, të anketuarit meshkuj e pohojnë 8 prej tyre apo 3.30 % (Grafikoni nr. 2), dhe të anketuarave femra 2 ose

4. 40 % (Grafikoni nr. 3) duke u përgjigjur me *po*. Pra, sipas rezultateve del që femrat në përqindje më të madhe janë deklaruar se ka dallime sa i përket barazisë gjinore, dallimi qëndron në 1 % ndërmjet opinionit të meshkujve dhe femrave të anketuara.

Ja disa shembuj nga të anketuarit që janë përgjigjur me *po*, d.m.th., që ka dallime gjinore në MFSK/FSK, p.sh., dy prej të anketuarve, një i gjinisë mashkullore dhe një i gjinisë femërore: “Femrat janë të privileguara nga udhëheqës të rangjeve të ndryshme, lirisht mund të them janë të favorizuara”, ndërsa një e anketuar femër, shkruan: “Femrat konsiderohen të paafta fizikisht për të shërbyer në FSK nga pikëpamja e botës mashkullore”. Pra, nga këto përgjigje shohim se të anketuarit më shumë bazohen mbi perceptimin sesa nga ndonjë fakt bindës për të dhënë përgjigje me *po* për sa i përket çështjes së barazisë gjinore apo dhe pyetjes se a bëhen dallime gjinore në MFSK/FSK.

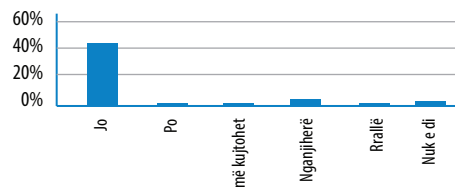
Grafikoni nr. 3. A ka dallime gjinore në MFSK/FSK?



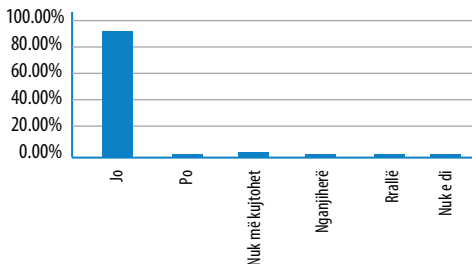
A ju ka ndodhur ofendim në bazë gjinore, ose keni dëgjuar për të tjerët?

Në pyetjen se a ju ka ndodhur ofendim në baza gjinore, a keni dëgjuar për të tjerët, prej 290 të të anketuarve, 150 apo 51.70 % e kanë mohuar një gjë të tillë duke u përgjigjur *jo*, përderisa 14 ose 4.80 % janë shprehur se kjo u ka ndodhur *nganjëherë*. Ndërkaq 9 nga të anketuarit, pra 3.10 % kanë

Grafikoni nr. 4. A ju ka ndodhur ofendim në baza gjinore, a keni dëgjuar për të tjerët?

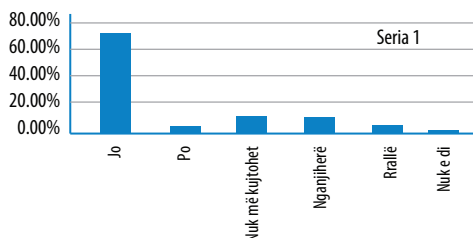


Grafikoni nr. 5. A ju ka ndodhë që të ofendoheni në baza gjinore, ose keni dëgjuar për të tjerët?



deklaruar se *nuk u kujtohet* të ju ketë ndodhur ndonjë ofendim në bazë gjinore, përderisa 2.70 % dhe 1 % e të anketuarve kanë deklaruar se nuk e dinë, përkatësisht *rrallë* iu ka ndodhur. Ndërsa numri i atyre që e pohojnë se ju ka ndodhur ofendim mbi baza gjinore, duke dhënë përgjigje me *po*, janë gjithsejtë 5 ose 1.70 %, nga 290

Grafikoni nr.6 A ju ka ndodhur ofendimi mbi baza gjinore apo keni dëgjuar për të tjerët?



e të anketuarve. Shih paraqitjen grafike në grafikoni nr. 4. Ndërsa vetëm të anketuarit meshkuj 245, me *jo*, janë deklaruar 218 ose 89 % (Grafikoni nr. 5) dhe femrat prej numrit të përgjithshëm të anketuarve 45, 34 apo 75.55 % kanë deklaruar se nuk iu ka ndodhur asnjëherë ofendim mbi baza gjinore e as që kanë dëgjuar t'i ketë ndodhur dikujt tjetër (Grafikoni nr. 6). Ndërsa përqindja

tjetër e të anketuarve ka dhënë opsione tjera të përgjigjeve.

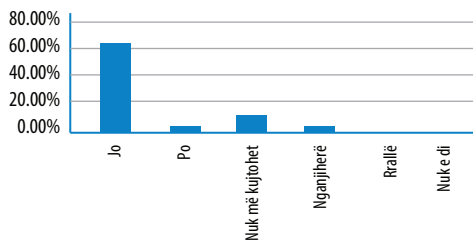
Në këtë pyetje më shumë të anketuarit meshkuj kanë deklaruar që nuk janë ofenduar mbi baza gjinore, pra 89 % ndërsa femra të anketuara 75.55 %, kanë deklaruar se nuk ju ka ndodhur të jenë të ofenduara mbi baza gjinore e as që kanë dëgjuar për të tjerët.

Pra të dy gjinitë në përqindje të madhe e mohojnë një gjë të tillë.

Prej 245 të anketuarve meshkuj 2 pra 0.80 % (Grafikoni nr. 5) dhe prej 45 femrave 3 pra 6.70 % të anketuarave deklarojnë që ju ka ndodhur ofendime mbi baza gjinore në MFSK/FSK (Grafikoni nr. 6). Ja një shembull se çka ka komentuar njëra prej të anketuarave: “Ndodh që kolegët përdorin shprehje banale në praninë time”. Në përgjithësi, sipas analizës del që ofendime nuk kanë përjetuar dhe nuk kanë dëgjuar, një numër shumë i vogël e pohojnë këtë, dhe bazuar në përqindjen del se numri është i vogël.

A ka ndodhur që eprori i parë të bëjë dallime mbi baza gjinore?

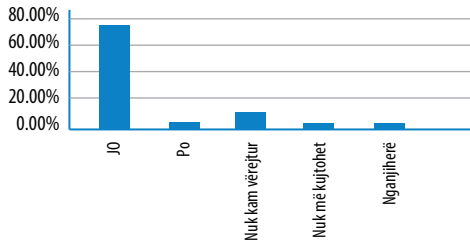
Grafikoni nr.7. Eprori i parë, a ka ndodhë që të bëjë dallime mbi baza gjinore?



Prej 290 të anketuarve 211 ose 72.75 % e kanë mohuar, pra shumica absolute e të anketuarve e kanë mohuar një gjë të tillë, duke u përgjigjur shkurt *jo*, gjithashtu 38 ose 13.10 % shprehen se nuk kanë vërejtur një gjë të tillë, duke u përgjigjur *nuk e kam vërejtur*. Prej 290, 10 ose 3.44 % dhe 4 ose 1.37 kanë deklaruar se *nuk më kujtohet*, përkatësisht *nuk e di*, ndërsa prej 290 me *po*

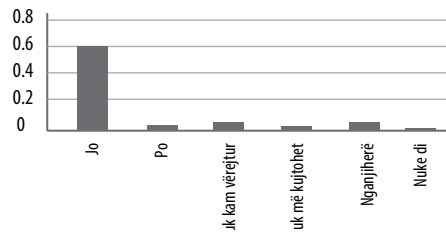
janë përgjigjur 10 ose 3.40 % dhe 16 ose 5.50 % deklarohen se kjo ndodh *Nganjëherë*. Shih paraqitjen grafike në grafikoni nr. 7.

Prej 290 të anketuarve, meshkuj dhe femra, 211 ose 72.75 % (Grafikoni nr.7) kanë deklaruar se nuk ju ka ndodhur që eprori i parë të bëjë dallime mbi baza gjinore. Të

Grafikoni nr. 8. Eprori i parë, a ka ndodhë që të bëj dallime mbi bazë gjinore?

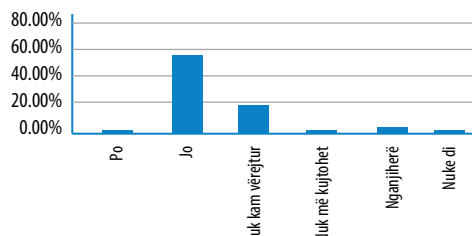
mbi baza gjinore, ndërsa femrat e anketuara në 64.40 %, pra me diferencë prej 8.20 %, meshkujt më shumë se femrat, deklarohen që eprorët nuk bëjnë dallime mbi baza gjinore.

Në analizën e të anketuarve meshkuj, del se prej 245, 12 ose 4.90 % (Grafikoni nr 8) kanë deklaruar gjithashtu se eprorët bëjnë dallime mbi baza gjinore dhe prej 45 femrave të anketuara vetëm 2 ose 4.40 % (Grafikoni nr. 9) kanë deklaruar se eprorët e tyre bëjnë dallime mbi baza gjinore. Sipas analizës së përqindjes ka dalë që në këtë pikë sikurse të anketuarit meshkuj edhe ato femra, përafërsisht kanë të njëjtin pohim, dallimi qëndron në 0.50 %, pra një dallim shumë i vogël, të dyja gjinitë në numër shumë të vogël e pohojnë një gjë të tillë.

Grafikoni nr. 9. A ka ndodhë që eprori i parë të bëj dallime mbi bazë gjinore?

A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?

Prej 290 të anketuarve nga të dyja gjinitë, ushtarakë dhe civilë, 179 ose 61.70 % e mohojnë një gjë të tillë, duke u përgjigjur me *jo*. Përderisa 22 ose 7.60 % e pohojnë se ka mungesë tolerance duke u përgjigjur me *nganjëherë*, pra rrallë, por pohojnë se ju ka ndodhur, ndërsa ka të tillë që deklarojnë se një fenomen i tillë është pranishëm dhe 8 prej tyre, pra 2 %, prej 290 të të anket-

Grafikoni nr. 10. A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?

uarve deklarojnë se ka mostolerancë dhe mosdurim duke u përgjigjur me *po*. Ndërsa 4 ose 1.40 % dhe 1 ose 0.30 % prej tyre nuk iu kujtohet, përkatësisht nuk e dinë, duke u përgjigjur *nuk më kujtohet* dhe *nuk e di*. Shih paraqitjen grafike në grafikoni nr. 10.

Prej 245 të të anketuarve meshkuj 130 ose 53.1 % (Grafikoni nr. 11) deklarojnë se nuk kanë vërejtur mungesë tolerance apo mosdurimi ndërmjet gjinive. Ndërsa prej 45 femrave të anketuara, 25 ose 55.50% (Grafikoni nr. 11) kanë zgjedhur përgjigjen *jo*, që do të thotë nuk ka mungesë tolerance në MFSK dhe FSK.

Nga ana tjetër prej 245 meshkujve të anketuar ka dalë që 9 pra 3.67% (Grafikoni nr. 11) mendojnë që ka mungesë tolerance ndërmjet gjinive, e gjithashtu prej 45 femrave të anketuara 1 ose 2.20 % (Grafikonin nr. 12) deklarojnë se ka mungesë tolerance dhe ka mosdurim ndërmjet gjinive gjatë shërbimit dhe punës në MFSK/FSK.

Sipas analizës del që dallimi në përgjigje ndërmjet meshkujve dhe femrave për këtë çështje është shumë i vogël, vetëm 1.45 %.

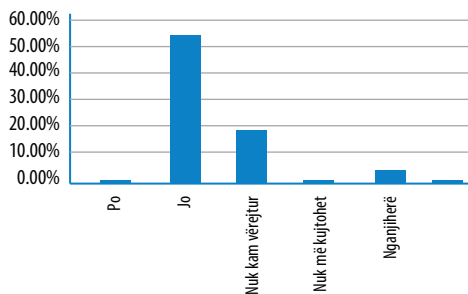
Përmbyllje

Hulumtimi është kryer me qëllim që pjesëtarët dhe shërbyesit civilë së pari të kenë mundësinë për t'u shprehur në mënyre anonime mbi ato që ndoshta ata nuk i ngrisin gjatë punës së tyre të përditshme.

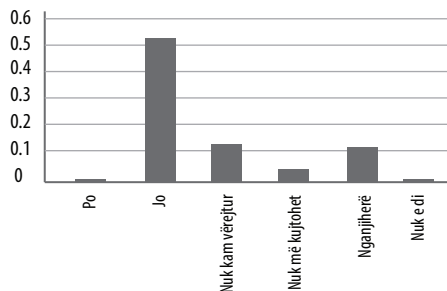
Hulumtimi në përgjithësi e gjithashtu edhe rezultatet tregojnë se opinionet e pjesëtarëve dhe shërbyesve civilë në përgjithësi janë të mira sa i përket çështjes së *Barazisë gjinore* në institucionet MFSK dhe FSK.

- Ky hulumtim ka për qëllim të japë një pasqyrë që t'u shërbejë udhëheqësve, komandantëve, drejtorive, departamenteve dhe sektorëve që t'i shohin dhe t'i kenë në dispozicion këto rezultate të këtij hulumtimi, dhe analiza e tyre të

Grafikoni nr. 11. A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?



Grafikoni nr.12. A keni vërejtur mungesë tolerance apo mosdurim ndërmjet gjinive?



jetë referencë për punën e përditshme me personelin, si dhe t'u shërbejë në punën e tyre planifikuese.

- Gjithashtu, analiza e rezultateve të këtij hulumtimi tregon se kjo temë ende mbetet një çështje pak sa e ndjeshme dhe që duhet kushtuar vëmendje.
- Ndërsa prej të gjithave, më e mira dhe më premtuesja është se të dyja gjinitë tanimë kanë opinione përafërsisht të njëjta për sa i përket çështjes së *Barazisë gjinore*, dhe për këtë duhet të vlerësohet sidomos toleranca e meshkujve, duke marrë për bazë se MFSK/FSK është institucion i ri, dhe opinionin kaq pozitiv, duhet konsideruar si të arritur të madhe, jo vetëm të FSK-së, por edhe të Republikës së Kosovës.
- MFSK dhe FSK gëzon një përfaqësim dinjitoz të femrës dhe pozitës së saj, qoftë si ushtarake, qoftë si shërbyese civile, andaj duhet të jetë shembull për institucione dhe organizata tjera.

Edhe ky hulumtim dëshmon se në MFSK dhe FSK, jo vetëm që ka përfaqësim dinjitoz të femrës për nga numri dhe pozita, por gjithashtu këtu ekziston ambient i përshtatshëm dhe një sistem vlerash që çdo ditë e më shumë i kontribuojnë barazisë gjinore.

Përveç përkujdesjes institucionale sipas ligjeve dhe rregullore në fuqi, MFSK dhe FSK nëpërmjet këtij hulumtimi kanë dhënë edhe një shembull tjetër se si bëhet komunikimi në institucione, si ju ofrohet mundësia për t'u shprehur të gjithë personelit në anonimitet, në mënyrë që të ngritet cilësia dhe efikasiteti në shërbim, në të mirë të zhvillimit të përgjithshëm të këtij institucionit për të cilin populli i Republikës së Kosovës ka investuar shumë.

Katalogimi në botim – **(CIP)**

Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

342.726-055.2(496.51)(048.8)

061.1(4/9):342.726-055.2(496.51)

Gjinia dhe sektori i sigurisë në Kosovë: zbatimi i rezolutës 1325 e Këshillit të Sigurimit të OKB-së / [Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë]. – Prishtinë : KCSS, 2014. - 68 f. : ilustr. Me ngjyra ; 21 cm.

Parathënie : f. 8-9. – Referenca : f. 57-58

ISBN 978-9951-679-09-1

www.qkss.org

ISBN 978-9951-679-09-1



9 789951 679091