

DOKUMENT I SHKURTËR I POLITIKAVE MBI AGJENSINË DHE AMBIENTIN E PUNËS SË GRAVE NË SEKTORIN E SIGURISË



Programi
Gate,
Paqja dhe
siguria



Autore:

Dea Feti, Dorjeta Rukiqi

DOKUMENT I SHKURTËR I POLITIKAVE MBI AGJENSINË DHE AMBIENTIN E PUNËS SË GRAVE NË SEKTORIN E SIGURISË

Qershor 2023

PËRMBLEDHJE

Përmbledhje ekzekutive	1
Hyrje	2
Metodologjia	3
Vlerësimi i barazisë gjinore në institucionet e sigurisë	4
Ndjeshmëria gjinore në mjedisin e punës në sektorin e sigurisë	5
Përfaqësimi i grave në poste drejtuese dhe vendimmarrëse	7
Mekanizmat mbrojtës brenda institucioneve dhe shqyrtimi i ankesave	9
Rekomandimet kryesore	10

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

- Shkalla e ulët e aplikimit të grave për t'u bashkangjitur në institucionet e sigurisë, rrjedhë kryesisht nga perceptimi se kjo fushë është e destinuar kryesisht për burrat. Ky perceptim prekë gratë që punojnë në këtë sektor e të cilat ndeshen me një mentalitet patriarkal që minon njohuritë dhe ekspertizën e tyre në krahasim me homologët e tyre burra. Për më tepër, gratë shpesh përballen me presionin për t'u përshtatur me pritjet e shoqërisë, duke rrezikuar liritë e tyre personale dhe qenien vetanake të mirëfilltë;
- Gratë në sektorin e sigurisë janë të përfaqësuar në mënyrë të pamjaftueshme në pozita menaxheriale dhe ambiciet e tyre për të ushtruar role menaxheriale dëmtohen nga paragjykimet dhe rolet e perceptuara gjinore. Nënvlërësimi dhe trajtimi diferencial i grave brenda sektorit të sigurisë pengon ambiciet dhe vetëbesimin e tyre, duke çuar në besimin se ato nuk janë të afta për poste drejtuese. Për më tepër, përgjegjësitë shtëpiake gjinore krijojnë pengesa thelbësore për gratë në arritjen e pozitave drejtuese dhe marrjen e përgjegjësive më të mëdha brenda sektorit të sigurisë, duke penguar përparimin e tyre në karrierë. Ky rol pengon ndjeshëm aftësinë e grave për të ndjekur programe të gjera trajnimi të nevojshme për avancimin në karrierë, veçanërisht në ushtri.
- Ekziston një tendencë e raportimit të pamjaftueshëm kur bëhet fjalë për rastet e bullizmit, ngacmimit ose diskriminimit kundër grave në sektorin e sigurisë. Duke qenë se kjo u cilësua apo përshkrua si mungesë e një "kulture të raportimit", ajo i referohet atmosferës dekurajuese që i pengon gratë të dalin përpara dhe të raportojnë incidente të tilla. Gjithashtu edhe mekanizmat e raportimit perceptohen si jokonfidencialë.
- Në Policinë e Kosovës (PK) ka hezitim për të adresuar çështjet e barazisë gjinore, ndërkohë që ka kërkesa të vazhdueshme nga organizatat e shoqërisë civile për të bashkëpunuar dhe ndarë të dhënat dhe njohuritë në lidhje me pozitën e gruas dhe mjedisin gjinor të punës në PK-së.

HYRJE

Ky raport vlerëson agjensinë e grave dhe mjedisin e punës në sektorin e sigurisë në Kosovë, kryesisht nga perspektiva institucionale.

Raporti shërben si vazhdim i vlerësimit tonë të mëparshëm bazë mbi dhunën në baza gjinore (DHBGJ) të kryer në Kosovë. Vlerësimi bazë zbuloi gjetje që nxitën kërkime të mëtejshme mbi ndjeshmërinë gjinore të mjedisit të punës brenda institucioneve të sigurisë. Në raportin e mëparshëm, ne zbuluam disa pika të rëndësishme të të dhënave në lidhje me DHBGJ-në, duke theksuar sfidat e paraqitura nga mentaliteti patriarkal, mungesën e prioritizimit të trajtimit të rasteve të DHBGJ-së nga institucionet vendore të sigurisë dhe të drejtësisë dhe mungesa e një qasjeje të ndjeshme gjinore në mesin e zyrtarëve që punojnë në këto institucione.¹

Qëllimi kryesor i hulumtimit aktual është i dyfishtë. Së pari, ne synojmë të masim agjensinë e grave në sektorin e sigurisë dhe të vlerësojmë shkallën në të cilën ajo është gjithëpërfshirëse dhe akomoduese drejt perspektivës gjinore. Së dyti, hulumtimi ynë është fokusuar në vlerësimin e kapaciteteve të institucioneve brenda sektorit të sigurisë për të adresuar sfidat specifike gjinore dhe përdorimin e perspektivës gjinore brenda sektorit të sigurisë. Duke pasur parasysh përfaqësimin e ulët të grave në këto institucione, është thelbësore të kuptohen faktorët themelorë që pengojnë pjesëmarrjen dhe avancimin e tyre. Duke identifikuar këto barrierë, ne mund të zhvillojmë strategji dhe rekomandime për të promovuar barazinë gjinore dhe për të krijuar një mjedis më gjithëpërfshirës brenda sektorit të sigurisë.

Raporti ofron po ashtu një pasqyrim rreth përvojave të hulumtueseve dhe përshtypjeve të përgjithshme, duke ofruar një sfond kontekstual. Për më tepër, raporti eksploron disa nga aspektet kryesore: së pari, e shqyrton mentalitetin patriarkal si një pengesë e rëndësishme për t'iu bashkuar dhe punuar në institucionet e sigurisë; së dyti, analizon trajtimin dhe përfaqësimin e grave në pozitat drejtuese dhe vendimmarrëse; dhe së treti, vlerëson mekanizmat mbrojtës brenda këtyre institucioneve dhe shqyrtimin e trajtimit të ankesave.

Është e rëndësishme të theksohet se kjo përmbledhje shërben si një pasqyrë preliminare, duke paraqitur një përzgjedhje të gjetjeve dhe njohurive kryesore nga hulumtimi ynë dhe duke ofruar një dokument paraprak për raportin përfundimtar mbi veprimtarinë e grave dhe mjedisin e punës në sektorin e sigurisë, që do të publikohet këtë vit.

Metodologjia

Ky raport ofron një pasqyrë të shkurtër të veprimtarisë së grave dhe mjedisit të punës në institucionet e sigurisë. Raporti ndjekë një metodologji cilësore dhe mbështetet në intervista gjysmë të strukturuar me gra me përvojë në institucionet e sigurisë në Kosovë për të marrë njohuri rreth mjedisit të punës dhe ndjeshmërisë gjinore në institucionet

1 Më shumë në: https://qkss.org/images/uploads/files/Baseline_Assessment_Eng_%281%29.pdf

e sigurisë. Institucionet e tjera brenda sektorit të sigurisë mbulohen përmes hulumtimit në zyrë dhe analizës së të dhënave të disponueshme publikisht. Faza fillestare e këtij hulumtimi përfshinte kryerjen e një rishikimi të literaturës për të fituar një kuptim themelor të koncepteve relevante dhe për të ekzaminuar mjedisin operativ brenda institucioneve të sigurisë së Kosovës. Gjithashtu, u hulumtuan tërësisht bazat ligjore të këtyre institucioneve të sigurisë. Gjatë fazës së dytë të hulumtimit, ne kemi shqyrtuar të dhënat e marra nga intervistat e kryera me personelin e institucioneve të sigurisë.

VLERËSIMI I BARAZISË GJINORE NË INSTITUCIONET E SIGURISË

Në procesin e realizimit të këtij hulumtimi janë hasur sfida të shumta. Plani fillestar për këtë raport përfshinte përdorimin e intervistave me gratë e punësuar në sektorin e sigurisë, së bashku me organizimin e fokus grupeve të shumta, ku përfshihen pjesëmarrësit si burra ashtu edhe gra, nga departamente, grada dhe pozita të ndryshme, si nga Policia e Kosovës (PK) ashtu dhe nga Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK).

Edhe pse **FSK-ja ka treguar përgjegjshmëri dhe bashkëpunim** në ofrimin e zhvillimit të intervistave me pjesëtarët e stafit të saj, realizmi i fokus grupeve është penguar nga procedurat e vazhdueshme për emërimin e një komisioneri për komunikim, i cili do të merrte përgjegjësinë për koordinimin e angazhimeve të tilla me publikun. Intervistat e realizuara me zyrtarët e FSK-së kanë trajtuar tema që kanë të bëjnë me mirëqenien e grave dhe aktivitetet në këtë institucion. Diskutimet formale trajtuan perceptimet e tyre mbi proceset e rekrutimit, trajtimin në mjedisin e punës, mundësitë e avancimit në pozita dhe grada dhe zhvillimin e aftësive. Më tej u diskutua për platformat e ankesave dhe mundësitë për ta bërë mjedisin më gjithëpërfshirës për gratë.

Në përgjithësi, gratë e punësuar në FSK shprehin kënaqësi me mjedisin e tyre të punës dhe flitet se nuk kanë pasur të raste të ngacmimeve seksuale apo forma të tjera të ngacmimit. Pavarësisht nga kjo, **gjurmët e një mendësie patriarkale ekzistojnë ende brenda institucionit, megjithatë përkushtimi dhe respekti, siç kërkohet nga ligji dhe zinxhiri komandues, konsiderohet si parësore.**

Përderisa gratë brenda FSK-së i rezistojnë karakterizimit të institucionit si një mjedis kryesisht mashkullor, ato mbështesin opinionin se gratë janë më të prirura të sakrifikojnë karrierën e tyre për hir të detyrimeve familjare, gjë që më pas pengon avancimin e tyre profesional. Në përgjithësi të intervistuarat shfaqën hezitim kur u diskutua rreth sfidave dhe vështirësive me të cilat përballen gratë në FSK. Megjithatë, në diskutimet jozyrtare pas intervistave, zyrtarët ishin më të hapura për sfida të tilla, megjithëse ende të kufizuara nga struktura hierarkike.

Përveç kësaj, në shumicën e rasteve **gratë punonjëse nuk shprehin faktin se ngritjet në detyrë për to mund të përfshijnë një shkallë të caktuar të pabarazisë gjinore.** Shumë individë që kishin pozita drejtuese treguan se duhej të bënin përpjekje të jashtëzakonshme për të arritur ngritjet në detyrë. Përderisa FSK-ja demonstroi një nivel të caktuar të pajtueshmërisë me [Ligjin nr.05/L-020 për Barazi Gjinore](#), ende duhet të arrihet progres në këtë drejtim.

Në anën tjetër, **PK-ja ka demonstruar refuzim të bashkëpunimit në të gjitha nivelet.** Kërkesat për intervista dhe fokus grupe janë refuzuar kategorikisht nga ky institucion. Diskutimet joformale kanë nxjerrë në pah një interes të fshehtë për të diskutuar këtë temë, veçanërisht në mesin e grave brenda PK-së. Megjithatë, zinxhiri komandues ka refuzuar vazhdimisht kërkesat për intervista dhe fokus grupe. Ky qëndrim kokëfortë ndaj temave të lidhura me gjininë brenda PK-së ngre pyetje përkatëse në lidhje me arsyetimin e mosbashkëpunimit të tyre. Në hulumtimin tonë të mëvonshëm, ne do të synojmë të eksplorojmë nëse institucioni, në tërësi, shfaqë një apati të përgjithshme ndaj trajtimit të çështjeve të barazisë gjinore ose nëse ekziston një qëllim i paramenduar për t'i mbajtur informacionet nga publiku.

NDJESHMËRIA GJINORE NË MJEDISIN E PUNËS NË SEKTORIN E SIGURISË

Mungesa e përfaqësimit të grave në sektorin e sigurisë është një shqetësim i rëndësishëm që duhet adresuar. Përkundër progresit të caktuar në lidhje me pjesëmarrjen e grave në sektorin e sigurisë, shifrat mbeten alarmante, ku gratë përbëjnë vetëm rreth 10% të stafit të Forcës së Sigurisë së Kosovës (FSK) dhe 15% të Forcës Policore (PF).² Një nga faktorët kryesorë që kontribuon në këtë pabarazi gjinore është **mentaliteti mbizotërues që e percepton sektorin e sigurisë si një fushë ekskluzivisht për burrat**. Edhe për ato gra që kanë zgjedhur të vazhdojnë karrierën në këtë fushë, ato shpesh përballen me dekurajimin që i pengon të qëndrojnë. Ky dekurajim manifestohet në dy mënyra të dallueshme: së pari, gratë trajtohen shpesh sikur të kenë më pak njohuri dhe profesionalizëm, dhe së dyti, ato shpesh ndihen të detyruara të komprometojnë liritë e tyre individuale për t'iu përshtatur pritshmërive të shoqërisë për t'u dukur më bindëse ose më mashkullore. Në seksionet në vijim, ne do t'i hedhim një vështrim më të thellë këtyre sfidave dhe do të trajtojmë barrierat që i pengojnë gratë të marrin pjesë plotësisht në sektorin e sigurisë.

Shkalla e ulët e aplikimit të grave për t'iu bashkangjitur institucioneve të sigurisë, rrjedhë kryesisht nga perceptimi se kjo fushë është kryesisht për burrat. Vështrimet nga intervistat me gratë që kanë përvojë në institucionet e sigurisë shpjegojnë faktorët themelorë që i dekurajojnë gratë nga ndjekja e karrierës në sektorin e sigurisë si të lidhura me perceptimin e komunitetit se ky sektor është një rrugë e përshtatshme karriere vetëm për burra. Një e intervistuar theksoi se hezitimet mbizotëruese rreth përfshirjes së grave në ushtri vijnë kryesisht nga fakti se ajo nuk pranohet lehtësisht nga komuniteti, qofshin familjet e tyre, të afërmit dhe kolegët e ardhshëm.³ Ky këndvështrim nënvizon besimin e rrënjosur se sektori i sigurisë është i ndërtuar kryesisht për burrat, dhe kjo vepron si pengesë për gratë që aspirojnë të bashkëngjiten. Për më tepër, njerëzit që tashmë punojnë në institucionet e sigurisë, ndonjëherë tentojnë ta reklamojnë atë si një punë jo të përshtatshme për gratë, duke i dekurajuar më tej gratë e reja nga ndjekja e mundësive për karrierë dhe avancimi brenda sektorit. Siç shpjegon edhe një punonjëse në institucionet e sigurisë:

"Janë ato masat paraprake që këta individë vetë i marrin, ta ndalojnë hala pa e vendosë. Ata thonë: 'ti ose je e martuar ose ke me u martu', nëse nuk je e martuar mos se e rrezikon të ardhmen në familje, , duhet me ju përgjigjeni njerëzve shumë vonë natën, e me shku në misione në terren, që s'janë të përshtatshme për gra".⁴

Për më tepër, edhe kur gratë arrijnë të kapërcejnë paragjykimet dhe t'iu bashkohen sektorit të sigurisë, ato shpesh përballen me mentalitetin patriarkal që i percepton ato si më pak të ditura se homologët e tyre burra. Kjo mendësi minon aftësitë dhe ekspertizën e tyre, duke hedhur poshtë kontributet e tyre bazuar vetëm në gjininë e tyre. Siç edhe përshkruan një grua që punon në këtë sektor:

2 Të dhënat nga intervistat me zyrtarë të FSK-së, Raporti Vjetor i Policisë së Kosovës 2022, mund ta gjeni në: https://www.kosovopolic.com/wp-content/uploads/2023/02/Raporti-vjetor-i-pun%C3%ABs-s%C3%AB-Policis%C3%AB-s%C3%AB-Kosov%C3%ABs-Janar-Dhjetor-2022_SHQIP.pdf

3 Intervistë me Informator Kyç nr 9

4 Intervistë me Informator Kyç nr 6

"në takimet e mbajtura hasi në komentet 'ti nuk mundesh me më mësu mua si të punoj me ushtrinë', ose 'çka ke ti me më mësu mua?' pasi ata besojnë se ne nuk dimë asgjë për ushtrinë".⁵

Këto komente nënçmuese jo vetëm që minojnë vetëbesimin e tyre, por gjithashtu ngrenë dyshime për vlerën e pranisë dhe përpjekjeve të tyre në këtë sektor. Siç u shpreh e intervistuarja e njëjtë:

"Kjo të lëndon sepse ta humbë motivimin për të punuar, shpesh i thua vetës, a ja vlenë? Dhe stresohesh aq shumë kur në mesin e 50 burrave je nënçmuar dhe të thonë, a je e aftë?".

Një e intervistuar tjetër gjithashtu përshkruan emocionalisht se ndonjëherë është e vështirë të përballosh gjithë presionin që është i veçantë për gratë në këtë sektor.

"Ka raste kur me të vërtetë dua të dorëzohem me të gjithë fuqinë që e kam, me vetëbesimin që e kam, ka raste kur vi në situatën që them se a ja vlenë? Është mësu ky popull, të sjellë një burrë të ulet".⁶

Gratë në sektorin e sigurisë shpesh përballen me presionin për t'u përshtatur me pritjet e shoqërisë, rrezikuar liritë e tyre personale dhe qenien vetanake të mirëfilltë.

Ato përballen me sfida që variojnë nga komentet nënçmuese deri në masën e ndryshimit të pamjes edhe fizike. Ky presion bëhet veçanërisht i theksuar kur ato e gjejnë veten si gruaja e vetme mes një grupi burrash. Një e intervistuar artikulon hezitimin për të shprehur mendime, ose për të marrë vendime për shkak të reagimit të pritshëm seksist: "Ne ndonjëherë tërhiqemi dhe nuk komentojmë për diçka që me të vërtetë mendoj se ia vlen të komentohet, thjesht duke ditur se cilat do të ishin komentet e tyre".⁷ Për më tepër, ato përshkruajnë se si e kanë modifikuar pamjen e tyre për të shmangur vëmendjen dhe komentet e panevojshme: "Shpesh më duhet të jem ulur në një tavolinë me 30 burra, dhe nëse një takë dëgjohet, krejtë kthehen dhe të shikojnë ty. Unë e kam 'mbyttë' gruan brenda vetes, ka më shumë se 4 vjet që nuk kam veshur fustan as fund në punë".⁸ Edhe pse nuk ka parime apo rregullore që rregullojnë veshjen, thjesht perceptimi i gjinisë së tyre shpesh çon në ndjenja të vetëcensurës.⁹ Presioni i përhapur mbi gratë brenda sektorit të sigurisë për t'u përshtatur me pritshmëritë gjinore dhe për të kompromentuar liritë personale krijon një mjedis armiqësor që potencialisht i dekurajon gratë nga ndjekja e karrierës në këtë sektor, duke çuar në numër të vogël të grave që anëtarësohen dhe kontribuojnë në këto institucione. Barrierat sistematike dhe paragjykimet gjinore minojnë aftësinë e këtij sektorit për të tërhequr dhe mbajtur talente të ndryshme, duke kufizuar mundësitë që gratë të marrin pjesë dhe të dallohen në rolet e lidhura me sigurinë.

5 Intervistë me Informator Kyç nr 6

6 Intervistë me Informator Kyç nr 3

7 Intervistë me Informator Kyç nr 6

8 Intervistë me Informator Kyç nr 3

9 Intervistë me Informator Kyç nr 6

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË POSTE DREJTUESE DHE VENDIMMARRËSE

Shkalla e ulët e përfaqësimit të grave në rolet udhëheqëse brenda sektorit të sigurisë ngre shqetësime të rëndësishme në shumë fronte. Së pari, e pengon diversitetin gjinor, duke kufizuar gamën e përvojave, njohurive dhe perspektivave që mund të kontribuojnë në një proces vendimmarrjeje më të hollësishme dhe gjithëpërfshirëse. Mungesa e përfshirjes së perspektivës gjinore dhe përvojës së tyre në nivel menaxherial sjellë rrezikun e anashkalimit të konsideratave thelbësore që lidhen me çështjet specifike të sigurisë gjinore, të tilla si adresimi i sfidave unike me të cilat përballen gratë në këtë sektor dhe zbatimi i politikave që promovojnë mirëqenien dhe avancimin e tyre. Për më tepër, mungesa e perspektivave të grave në proceset vendimmarrëse mund të çojë në një kuptim të shtrembër të shqetësimeve të sigurisë dhe potencialisht të anashkalojë nevojat specifike dhe dobësitë me të cilat përballen gratë. Qasjet dhe politikat mbi ndjeshmërinë gjinore janë thelbësore për të garantuar sigurinë, përfshirjen dhe trajtimin e barabartë të të gjithë individëve brenda sektorit të sigurisë, dhe mungesa e zërave të ndryshëm në nivelet udhëheqëse i minon këto përpjekje.

Nënvlerësimi i përhapur dhe trajtimi i ndryshëm i grave brenda sektorit të sigurisë pengon ambiciet dhe vetëbesimin e tyre, duke çuar në besimin se ato nuk janë të përshtatshme për poste drejtuese. Ky dekurajim buron nga një mendësi patriarkale e rrënjësuar thellë që përjetëson besimin se gratë janë të paafta. Siç shprehet hapur një e intervistuar:

“Ndoshta është mungesa e vetëbesimit, ose ndoshta për shkak se ne jetojmë në një botë të dominuar nga burrat që thojnë se këto gra nuk dinë, gratë nuk mund ta bëjnë këtë... ato e kanë këtë besim se nuk mund të arrijnë dhe të ndihen të kënaqur me atë që kanë.”¹⁰

Nga ana tjetër, burrat prirën të ndeshen me më pak sfida që lidhen me dyshimin në vetvete dhe të përjetojnë avancim më të qetë në karrierë brenda sektorit të sigurisë, pasi nuk hasin aq shumë komente dhe kritika, duke çuar në nivele më të larta të vetëbesimit. Siç deklaroi një e intervistuar:

“nga përvoja ime, burrat nuk e kanë shqetësimin se dikush do t’u thotë “nuk po e bën mirë punën tënde” ose ‘ti nuk po di’. Në një shoqëri patriarkale, kur lavdëroni burrat edhe kur bëjnë diçka të gabuar, ata fitojnë vetëbesim dhe nuk vuajnë nga mënyra se si i perceptojnë të tjerët dhe kanë guximin të vazhdojnë përpara, gjë që nuk ndodhë kurrë për gratë.”¹¹

Përgjegjësitë shtëpiake gjinore krijojnë barriera thelbësore për gratë në arritjen e pozitave menaxheriale dhe marrjen e më shumë përgjegjëse brenda sektorit të sigurisë, duke penguar përparimin e tyre në karrierë. Ndryshe nga burrat, gratë përballen me pritjet dhe presionet shoqërore që u shtojnë atyre përgjegjësitë më të mëdha shtëpiake dhe familjare. Këto përgjegjësi shpesh konsumojnë kohën dhe energjinë

¹⁰ Intervistë me Informator Kyç nr 4

¹¹ Intervistë me Informator Kyç nr 3

e tyre, duke u lënë pak hapësirë për marrjen e përgjegjësive shtesë për avancimin e tyre në karrierë. Kjo pritshmëri e rolit parësor të grave si kujdestare dhe shtëpiake reflektohet gjithashtu në përvojat e ndara nga të intervistuarët. Një e intervistuar thekson se shumë gra, pavarësisht punës dhe përkushtimit të tyre të palodhur, gjejnë kënaqësi në pozitën e tyre aktuale dhe nuk kërkojnë në mënyrë aktive poste më të larta.¹² Të mbetura pa zgjedhje apo ndihmë, ato priren t'u japin përparësi përgjegjësive të tyre shtëpiake dhe nuk nxiten nga një ambicie e fortë për avancim në karrierë.¹³ Për më tepër, edhe kur gratë arrijnë pozita menaxheriale, barra e detyrimeve shtëpiake shpesh pengon disponueshmërinë e tyre për të marrë plotësisht përgjegjësitë e tyre. Ka raste kur gratë në role menaxheriale, të stërmbushura nga detyrimet familjare dhe rolet gjinore të imponuara brenda familjeve, kërkojnë të transferohen në pozicione jo menaxheriale. Në lidhje me këtë, një nga informatorët sqaron:

"[edhe kur emërohen] vijnë çdo të dytën ditë për t'u liruar nga detyrat me arsye si: vjehrra është e sëmurë, [puna] nuk po më lë kohë të mjaftueshme për fëmijët e mi, po vonohem, nuk e përballoj dot punën. E kam shumë të vështirë të gjej gra që dëshirojnë të marrin pozita drejtuese".¹⁴

Barra gjinore e detyrimeve shtëpiake pengon ndjeshëm aftësinë e grave për të ndjekur programe të gjera trajnimi të nevojshme për avancimin në karrierë, veçanërisht në ushtri. Avancimi i grave në sektorin e sigurisë, veçanërisht në ushtri, kushtëzohet nga kërkesa për t'u nënshtruar programeve të gjera trajnimi për avancim në karrierë. Këto kurse trajnimi shpesh përfshijnë angazhime të gjata kohore dhe shpesh ndodhen jashtë vendit, për muaj apo edhe vite. Në këtë kontekst, gratë përballen me sfida unike të rrënjësura në rolet gjinore dhe normat kulturore, të cilat e bëjnë jashtëzakonisht të vështirë për to kryerjen e këtyre trajnimeve në krahasim me burrat në pozicione të ngjashme. Një grua me përvojë në këtë sektor, e intervistuar për këtë hulumtim, pranon se "të kalosh një trajnim që zgjatë një vit është shumë e lehtë për një burrë dhe shumë shumë më e vështirë për një grua"¹⁵ duke iu referuar pritshmërive dhe detyrimeve familjare që mbizotërojnë. Probleme të tjera që ngadalësojnë procesin e avancimit në karrierë përfshijnë shtatzënitë, pushimet e lehonisë, të cilat sipas një zyrtari të MM-së, "kjo i pengon ato të mbarojnë kurset, të cilat janë parakushte për marrjen e një grade më të lartë, dhe si pasojë mbeten pa kualifikime".¹⁶

12 Intervistë me Informator Kyç nr 4

13 Ibid.

14 Intervistë me Informator Kyç nr 3

15 Intervistë me Informator Kyç nr 5

16 Intervistë me Informator Kyç nr 1

MEKANIZMAT MBROJTËS BRENDA INSTITUCIONEVE DHE SHQYRTIMI I ANKESAVE

Në kontekstin e sektorit të sigurisë, sigurimi i një mjedisi pune të sigurt dhe gjithëpërfshirës është thelbësor për nxitjen e barazisë gjinore dhe rritjes profesionale. **Të dhënat e mbledhura nga intervistat shfaqin një tendencë të raportimit të pamjaftueshëm kur bëhet fjalë për rastet e bullizmit, ngacmimit ose diskriminimit kundër grave në sektorin e sigurisë.** Ka dy arsye kryesore për këtë raportim të pamjaftueshëm: së pari, është frika për t'u ekspozuar për shkak të mungesës së privatësisë në një mjedis të rrethit të ngushtë ku të gjithë e njohin njëri tjetrin, dhe e dyta, është potenciali për t'u keq vlerësuar ose paragjykuar nga kolegët ose komuniteti në përgjithësi.

Frika nga mungesa e konfidencialitetit krijon një atmosferë dekurajuese që i pengon gratë të paraqiten dhe të raportojnë incidente të tilla. Aktualisht, FSK-ja i adreson ankesat përmes Bordit për Shqyrtimin e Ankesave, i cili mbikëqyret nga Njësia për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore.¹⁷ Megjithatë, procesi i paraqitjes së një ankese nuk është aq i lehtë, duke pasur parasysh numrin e ulët të ankesave të pranuar.¹⁸ Sipas të dhënave cilësore, procesi i raportimit shihet si problematik, pasi ankesat bëhen të njohura publikisht edhe para se raportet formale të dorëzohen në mekanizmat mbrojtës brenda institucioneve.¹⁹ Duke marrë parasysh mjedisin e ngushtë të punës, kjo është shumë dekurajuese për gratë, duke ditur se do të vazhdojnë të punojnë në të njëjtin vend pasi ankesat bëhen publike. Përveç kësaj, mes grave ekziston frika se informacioni mund të rrjedhë në portalet e lajmeve dhe media,²⁰ duke dëmtuar më tej ndjenjën e tyre të sigurisë në raportimin e rasteve të diskriminimit ose ngacmimit.

Përveç mekanizmit për ankesa, FSK-ja ka zbatuar masa për të lehtësuar diskutimet dhe mbështetjen e grave në institucion përmes Njesisë së saj për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore. Këto përpjekje përfshijnë takime me gra ku diskutohen një sërë temash dhe përpiqet t'u mundësojë grave të shprehin shqetësimet e tyre.²¹ Megjithatë, pavarësisht disponueshmërisë së këtyre takimeve dhe përpjekjeve jozyrtare, ende nuk është ngritur pothuajse asnjë shqetësim për diskriminimin, ngacmimin ose bullizmin.²² Një nga shkaqet e përmendura nga personat e intervistuar për këtë hulumtim, është frika e keq vlerësimit apo paragjyqimit nga vetë kolegët, e cila ende mbizotëron te gratë.²³ Kjo frikë vepron si një pengesë, duke i penguar gratë të flasin për rastet e mundshme të ngacmimeve që mund të i përjetojnë. Prandaj, zhvillimi i një kulture më të fuqishme të ankesave brenda FSK-së është thelbësor për të adresuar këtë çështje në mënyrë efektive, gjë që do të bënte që sektori të jetë një hapësirë më e sigurt për gratë për të punuar aty.

17 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=20620>, neni 3.11

18 Intervistë me Informator Kyç nr 4

19 Intervistë me Informator Kyç nr 6

20 Intervistë me Informator Kyç nr 8

21 Intervistë me Informator Kyç nr 4

22 Ibid.

23 Intervistë me Informator Kyç nr. 6

REKOMANDIMET KRYESORE

- Institucionet e sigurisë në Kosovë duhet të përpilojnë raporte vjetore gjinore për të përcjellë raportin gjinor, për të identifikuar sfidat dhe nevojat e grave dhe për të zhvilluar strategji për promovimin e barazisë gjinore dhe fuqizimit të grave brenda sektorit. Përveç kësaj, përfundimi i buxhetimit vjetor gjinor do t'u mundësojë institucioneve të vlerësojnë shpërndarjen e burimeve dhe të sigurojnë se investimet janë të orientuara drejt rritjes së përfaqësimit dhe kapaciteteve të grave në sektorin e sigurisë. Këto veprime do të nxisin një mjedis më gjithëpërfshirës dhe më të përgjegjshëm ndaj gjinisë, duke rritur agjencinë e grave dhe duke adresuar sfidat specifike me të cilat përballen.
- Krijimi i mekanizmave të jashtëm të monitorimit brenda institucioneve të sigurisë në Kosovë do të forcojë ndjeshmërinë gjinore brenda sektorit. Këto mekanizma mund të jenë në formën e organeve të pavarura mbikëqyrëse ose partneriteteve me organizatat e shoqërisë civile që punojnë për barazinë gjinore dhe të drejtat e grave. Duke përfshirë monitorues të jashtëm, mund të krijohet një sistem llogaridhënieje. Këta monitorues të jashtëm mund të vlerësojnë dhe raportojnë rregullisht mbi progresin e institucioneve në aspektin e përfaqësimit gjinor, politikave, praktikave dhe implementimit të iniciativave të përgjegjshme gjinore. Përfundimisht, kjo qasje bashkëpunuese do të kontribuojë për institucione të sigurisë të jenë më transparente, gjithëpërfshirëse dhe më të përgjegjshme ndaj gjinisë në Kosovë.
- Duhet të futen masa të reja me ndjeshmëri gjinore në sektorin e sigurisë për të rritur përfaqësimin e grave në pozitat menaxheriale duke përdorur mekanizma që do të përmirësonin nevojat dhe sfidat e grave. Kjo duhet të përfshijë implementimin e programeve të fokusuar në avancimin e grave, ofrimin e mentorimit, trajnimin e lidershit dhe mundësitë e zhvillimit të aftësive. Për më tepër, krijimi i objekteve kopshtare apo opsioneve pranë kujdesit për fëmijët do të mbështesë pjesëmarrjen e grave duke u mundësuar atyre të balancojnë në mënyrë efektive përgjegjësitë e tyre profesionale dhe prindërore. Duke zbatuar këto masa, institucionet e sigurisë mund të krijojnë një mjedis gjithëpërfshirës dhe mbështetës që promovon barazinë gjinore dhe fuqizon gratë në karrierën e tyre, duke çuar përfundimisht në rritjen e përfaqësimit të grave në pozitat menaxheriale brenda sektorit.
- Zbatimi i programeve gjithëpërfshirëse të trajnimit për Departamentin për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore dhe Bordin e Ankesave në kuadër të FSK-së për adresimin dhe reagimin efektiv ndaj ngacmimeve seksuale. Trajnimi duhet të fokusohet në ndërtimin e njohurive dhe aftësive në lidhje me njohjen, hetimin dhe trajtimin e rasteve të ngacmimeve seksuale, ofrimin e mbështetjes për viktimat dhe zbatimin e masave të duhura disiplinore. Duke fuqizuar kapacitetet e Departamentit dhe Bordit të Ankesave, FSK-ja mund të krijojë një mjedis më të sigurt pune, të promovojë kulturën e respektit dhe barazisë gjinore dhe të sigurojë një proces të drejtë dhe të fuqishëm për adresimin e ankesave për ngacmim seksual.
- Sigurimi i një doracaku kundër ngacmimeve seksuale brenda sektorit të sigurisë. Ky doracak duhet të shërbejë si një udhëzues për të rritur ndërgjegjësimin e punonjësve për atë që përbën ngacmimin dhe ngacmimin seksual, duke ofruar përkufizime dhe shembuj të qartë. Gjithashtu duhet të përshkruajë mekanizmat e raportimit në dispozicion, duke u mundësuar individëve të raportojnë në mënyrë konfidenciale incidentet. Doracak duhet të theksojë seriozisht rëndësinë e marrjes të të gjitha ankesave, sigurimin e konfidencialitetit, kryerjen e hetimeve të plota dhe zbatimin e pasojave të duhura për autorët. Duke zbatuar këtë doracak, institucionet e sigurisë mund të rrisin ndërgjegjësimin, të fuqizojnë punonjësit të raportojnë incidentet e ngacmimit dhe të krijojnë një kulturë mbështetëse dhe të përgjegjshme që

trajton dhe parandalon në mënyrë aktive ngacmimet brenda vendit të punës.

- Organizimi i programeve të trajnimit kundër ngacmimeve seksuale brenda sektorit të sigurisë. Ky program trajnimi synon të edukojë punonjësit rreth ngacmimeve seksuale, duke u ofruar atyre mjete për të parandaluar dhe reaguar në mënyrë efektive. Ai përcakton ngacmimin seksual, duke përfshirë forma dhe shembuj të ndryshëm, dhe thekson ndikimin e tij tek viktimat. Trajnimi nxjerr në pah mbrojtjen ligjore, mekanizmat e raportimit dhe politikat e organizatës. Promovon strategji parandaluese, ndërhyrje nga kalimtarët dhe komunikim efektiv. Konfidencialiteti theksohet gjatë procesit të raportimit dhe hetimit. Duke zbatuar këtë trajnim, organizata rrit ndërgjegjësimin, fuqizon punonjësit dhe nxit një kulturë të sigurt dhe të respektueshme në vendin e punës që parandalon në mënyrë aktive ngacmimet seksuale.
- Organizimi i fushatave promovuese për të promovuar në mënyrë aktive mundësitë e karrierës në sektorin e sigurisë për gratë. Këto fushata, për shembull, mund të shfaqin gra të suksesshme në role të ndryshme në sektor, duke theksuar arritjet dhe kontributet e tyre si shembuj frymëzues. Iniciativat e synuara duhet të prekin në mënyrë specifike vajzat e reja, duke i angazhuar dhe inkurajuar në mënyrë efektive që të marrin në konsideratë karrierën në fushën e sigurisë. Fushatat duhet të kenë prioritet mesazhet e barazisë gjinore, diversitetit dhe përfshirjes brenda sektorit. Duke përdorur kanale të shumta si mediat sociale, konferencat dhe ngjarjet e rrjeteve, këto fushata do të rrisin në mënyrë efektive ndërgjegjësimin dhe do të promovojnë pjesëmarrjen e grave. Duke thyer barrierat, duke sfiduar stereotipet dhe duke krijuar një mjedis mbështetës, sektori i sigurisë mund të tërheqë dhe fuqizojë më shumë gra që të ndjekin dhe të shkëlqejnë në karrierat e lidhura me sigurinë.
- FSK dhe PK duhet të kenë prioritet formulimin e një plani veprimi për të promovuar fushatat e rekrutimit për gratë që i bashkohen FSK-së ose PK-së, që përfshin disa hapa kyç—së pari, kryerjen e një vlerësimi të brendshëm për të identifikuar barrierat dhe sfidat që pengojnë pjesëmarrjen e grave. Më pas, zhvillimi i mesazheve të synuara që nxjerrin në pah role dhe mundësi të ndryshme brenda forcës. Bashkëpunimi me organizatat e grave dhe shfaqja e modeleve të suksesshme të grave do të ndihmojë në zgjerimin e fushatave. Programet e mentorimit dhe angazhimi me institucionet arsimore do të mbështesin dhe rrisin ndërgjegjësimin e rekrutëve të mundshëm. Sigurimi i politikave gjithëpërfshirëse gjinore dhe monitorimi i rregullt i efektivitetit të tyre është thelbësor. Duke zbatuar disa plane veprimi, sektori i sigurisë mund të promovojë në mënyrë aktive fushatat e rekrutimit, të tërheqë më shumë gra që t'i bashkohen forcës dhe të krijojnë një sektor më të larmishëm dhe gjithëpërfshirës të sigurisë në Kosovë.
- Për të adresuar hezitimin në adresimin e çështjeve të barazisë gjinore në Policinë e Kosovës (PK) dhe për t'iu përgjigjur kërkesave të vazhdueshme nga organizatat e shoqërisë civile (OSHC) për bashkëpunim dhe shkëmbim të të dhënave, është thelbësore që t'i jepet përparësi rritjes së transparencës dhe bashkëpunimit. PK-ja duhet të krijojë kanale të hapura dialogu, duke nxitur komunikimin dhe takimet e rregullta me OSHC-të për të lehtësuar shkëmbimin e informacionit, njohurive dhe shqetësimeve në lidhje me pozitën e grave dhe mjedisin gjinor të punës në forcën policore. Përveç kësaj, ndarja e të dhënave relevante, statistikave dhe gjetjeve të hulumtimit ndërmjet PK-së dhe OSHC-ve do të kontribuojë në një kuptim gjithëpërfshirës të gjendjes aktuale të barazisë gjinore brenda PK-së. Duke përqaftuar iniciativat bashkëpunuese, PK-ja dhe OSHC-të mund të punojnë së bashku për t'i adresuar këto çështje në mënyrë efektive dhe për të promovuar një mjedis pune më gjithëpërfshirës dhe të barabartë gjinor brenda Policisë së Kosovës.

Vërejtje: Zhvillimi dhe publikimi i këtij dokumenti është mbështetur nga programi i Fondacionit Kosovar për Shoqëri Civile (KCSF) 'EJA Kosovë', bashkëfinancuar nga Agjencia Zvicerane për Zhvillim dhe Bashkëpunim (SDC), Suedia dhe Qeveria e Dukatit të Madh të Luksemburgut. Përmbajtja e këtij dokumenti është përgjegjësi e Qendrës Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) dhe jo domosdoshmërisht përfaqëson pikëpamjet e KCSF-së, SDC-së, Suedisë apo Luksemburgut.



Katalogimi në botim **(CIP)**

Biblioteka Kombëtare e Kosovës - "Pjetër Bogdani"

351.74(496.51)(047)

Fetiu, Dea

Dokument i shkurtër i politikave mbi agjensinë dhe ambientin e punës së grave në sektorin e sigurisë / Dea Fetiu, Dorjeta Rukiqi. - Prishtinë : QKSS, 2023. - 18 f. ; 28 cm.

1. Rukiqi. Dorjeta

ISBN 978-9951-799-99-7



QKSS
Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë

Rreth QKSS

Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë është një qendër e pavarur kërkimore e politikave e themeluar në prill 2008 dhe me seli në Prishtinë – Kosovë. QKSS i është përkushtuar zhvillimit dhe reformave të sektorit të sigurisë në Kosovë, Ballkanin Perëndimor dhe më gjerë. Ai promovon në mënyrë proaktive parimin e qeverisjes së mirë, integritetit, qëndrueshmërisë sociale, ndërtimit të paqes dhe bashkëpunimit rajonal.

QKSS e kryen rolin e saj përmes aktiviteteve intensive hulumtuese, organizimit të ngjarjeve, trajnimeve, avokimit dhe këshillave të drejtpërdrejta për politikën. Çdo vit, QKSS publikon raporte të shumta, analiza të politikave dhe përmbledhje të politikave. Ai gjithashtu organizon më shumë se 200 ngjarje publike duke përfshirë konferenca, tryeza të rrumbullakëta dhe debate, leksione që synojnë një gamë të gjerë të audiencës vendase, rajonale dhe ndërkombëtare të interesuar në sektorin e sigurisë.

Këtë vit QKSS feston 15 vjetorin e saj. Për më shumë detaje rreth QKSS, mund të kontrolloni në platformat zyrtare të mëposhtme:



qkss.org

securitybarometer.qkss.org



@KCSSQKSS

#KCSSQKSS

ISBN 978-9951-799-99-7



9 789951 799997