



QKSS

Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë

INTEGRIMI GJINOR NË FORCËN E SIGURISË SË KOSOVËS





Programi
Gratë,
Paqja dhe
Siguria

Autore:



Adelina Hasani, është hulumtuuese në Qendrën Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS), dhe është e përfshirë në mënyrë aktive në projektet kërkimore Horizon Europe. Adelina ka përfunduar doktoraturën në Marrëdhënie Ndërkombëtare në Universitetin e Ankarasë dhe Master në të Drejtat e Njeriut dhe Demokraci në Universitetin e Sarajevës dhe Universitetin e Bolonjës (ERMA). Interesat kërkimore të Adelina përfshijnë studimet gjinore, ekonominë politike dhe çështjet e sigurisë. Adelina është gjithashtu bashkëthemeluese e iniciativës Femaktiv në Prizren dhe kryeredaktore e Prizma Medium.

**Redaktim i
brendshëm:**

Mentor Vrajolli
Drejtor Ekzekutiv i QKSS

**Asistentët e
hulumimit:**

Florent Gashi, Leureta Lumi, Vesa Kroçi

Rreth Programit Gjinia, Paqja dhe Siguria

Programi Gjinia, Paqja dhe Siguria është zhvilluar për të mbështetur progresin e Kosovës në arritjen e objektivave të përcaktuara në agjendën e Gruas, Paqes dhe Sigurisë. Në përputhje me Rezolutën 1325, Programi Gjinia, Paqja dhe Siguria i QKSS-së synon të mbështesë institucionet e sigurisë publike në Kosovë në krijimin e politikave të përgjegjshme gjinore të brendshme dhe të jashtme. Ndër të tjera, programi synon të sigurojë pjesëmarrje të barabartë gjinore në institucionet kryesore të sigurisë së Kosovës si Forca e Sigurisë së Kosovës (FSK) dhe Policia e Kosovës (PK). Për më tepër, ai synon të konsolidojë një gjerësi të hulumtimit që identifikon sfidat kryesore që lidhen me reformën e sigurisë në aspektin gjinor në Kosovë. Përmes ofrimit të analizave gjinore për zhvillimin e sektorit të sigurisë në Kosovë, programi synon të promovojë reformën e brendshme në përputhje me parimet e barazisë gjinore të vendit të përcaktuara në Ligjin për Barazi Gjinore. Programi do të zhvillohet më tej përmes:

- Avokimit qendror dhe lokal për të identifikuar sfidat kryesore që lidhen me pjesëmarrjen e grave në sektorin e sigurisë;
- Monitorimit fillestar, i mesëm dhe i fundit i rekrutimit brenda institucioneve të sigurisë publike në Kosovë;
- Analizave gjinore në përputhje me objektivat e WPS të Kosovës.

Për më shumë informacion, ju lutem kontaktoni ne:

GenderProgram@qkss.org

Programi, Gratë, Paqja dhe Siguria
Përkrahur nga KCSF

INTEGRIMI GJINOR NË FORCËN E SIGURISË SË KOSOVËS

PËRMBAJTJA

PËMBLEDHJA EKZEKUTIVE	1
HYRJE	2
METODOLOGJIA	3
KORNIZA LIGJORE	4
PJESËMARRJA DHE PËRFAQËSIMI I GRAVE NË FSK	5
MJEDISI I PUNËS DHE NDJESHMËRIA GJINORE NË FSK	7
SIGURIMI I NJË E MJEDISI TË SIGURT DHE GJITHËPËRFSHIRËS TË PUNËS: RISHIKIMI I MEKANIZMAVE TË RAPORTIMIT BRENDA FSK	9
REKOMANDIMET	10
REFERENCA	11

PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE

- Pozitat udhëheqëse brenda Forcës së Sigurisë së Kosovës sjellin sfida të dallueshme për gratë, të formuar nga faktorët sistematikë dhe shoqërorë. Në mjediset tradicionalisht të dominuara nga burrat, siç është forca e sigurisë, gratë shpesh përballen me barriera që pengojnë avancimin e tyre profesional dhe efektivitetin e lidershit. Nevojiten përpjekje për të përforcuar përfshirjen e grave në rolet udhëheqëse. Mungesa e përfaqësimit të grave në pozitat udhëheqëse në foroën e sigurisë jo vetëm që kufizon mundësitë e mentorimit, por gjithashtu rritë gjasat e diskriminimit dhe ngacmimit, duke rezultuar në një mjedis pune më pak mbështetës.

- Vakuumi i politikave dhe qasjes gjithëpërfshirëse gjinore brenda Forcës së Sigurisë së Kosovës, siç është krijimi i modaliteteve alternative për trajnime të mbyllura dhe ofrimi i kujdesit të qashtëm për fëmijët, krijon sfida qenësore për gratë. Balancimi i aspiratave të karrierës me përgjegjësitë familjare bëhet veçanërisht i vështirë për gratë që synojnë të vazhdojnë pjesëmarrjen e tyre në programet e trajnimit brenda këtij konteksti.

- Gratë brenda Forcës së Sigurisë së Kosovës shpesh shfaqin një ngurrim të vazhdueshëm për të raportuar incidentet e bullizmit, ngacmimit ose diskriminimit të përjetuara në sektorin e sigurisë. Ky hezitim i ka rrënjët në dy faktorë kryesorë: mungesa e mekanizmave të raportimit konfidencial në një mjedis pune të ndërlidhur ngushtë, që çon në frikën e të qenit i identifikuar, dhe shqetësimi në lidhje me paragjykimet e mundshme nga kolegët ose komuniteti më të gjerë. Krijimi i një mjedisi raportimi të sigurt dhe mbështetës duke thjeshtuar procesin e raportimit do të ishte është thelbësor në adresimin e kësaj çështjeje.

- Gratë brenda sektorit të sigurisë shpesh përballen me një zgjedhje të vështirë – duke i dhënë përparësi angazhimeve të tyre profesionale mbi barrën e jetës së tyre personale ose duke u përpjekur të arrijnë një ekuilibër delikat mes të dyjave. Këto kufizime familjare pengojnë ndjeshëm përpjekjet e grave për barazi në vendet e punës, veçanërisht në sektorë si siguria, ku arritja e barazisë kërkon përpjekje të shtuara.

- Sfidat në krijimin e një atmosfere me perspektivë të ndjeshmërisë gjinore dhe politikave gjithëpërfshirëse në Forca e Sigurisë së Kosovës, si kornizat opionale të trajnimit dhe mundësia e kujdesit të përbalueshme ndaj fëmijëve, paraqet sfida të rëndësishme për gratë që kërkojnë të balancojnë karrierën dhe pjesëmarrjen në programet e trajnimit krahas përgjegjësisë të tyre familjare. Është thelbësore të shtohen trajnimet për ndjeshmërinë gjinore për të gjithë personelin brenda FSK-së për të kultivuar një kulturë të përqendruar në respekt, ndjeshmëri dhe gjithëpërfshirje.

HYRJE

Forcat e sigurisë janë institucione në thelb të natyrës gjinore ku gjinia luan rol dominant përgjatë proceseve, praktikave, pamjeve dhe ideologjive të tyre. Këto institucione historikisht njihen me mos praninë e grave. Megjithatë, rolet e grave po evoluojnë gradualisht ashtu që shoqëria po i pranon gjithnjë e më shumë pabarazitë qenësore dhe po punon drejt ndryshimit kuptimplotë.¹

Është qenësore që institucionet e sigurisë të kuptojnë perceptimet e grave për institucionet e sigurisë. Perspektivat, aftësitë dhe përvojat e tyre unike kanë potencialin për të sjellë ndryshime transformuese, duke rritur efektivitetin dhe gjithëpërfshirjen e këtyre institucioneve. Këto vështrime këshillojnë politikat dhe strategjitë që i redifinojnë institucionet, shërbejnë si udhërrëfyes për idealet e reja të sigurisë rreth mbrojtjes, menaxhimit të krizave dhe sigurisë bashkëpunuese, dhe udhëzojnë programet e edukimit dhe trajnimit për vajzat dhe gratë në sektorin e sigurisë. Gratë luajnë role aktive si luftëtare, ndërtuese të paqes dhe politike dhe shpesh janë në një pozicion më të fortë për të sjellë paqe në komunitetet e tyre. Studimet tregojnë se gratë gjithandej botës janë shfaqur si zëra paqeje, duke u mobilizuar në komunitete dhe duke kërkuar vëmendje ndaj çështjeve komplekse të paqes dhe ndërtimit të paqes, duke përdorur rolet dhe rrjetet e tyre sociale për të ndërmjetësuar dhe zbutur dhunën.²

Dy dekadat e fundit janë bërë përpjekje të shumta nga vendet e Ballkanit Perëndimor për të përmirësuar kuadrin normativ dhe politik të barazisë gjinore. Kjo ka çuar në përmirësimin e pozitës së gruas dhe avancimin e barazisë gjinore, megjithatë pabarazitë gjinore mbeten të theksuara në të gjitha fushat e nevojshme për arritjen e barazisë në pozitën sociale, ndikimin dhe mirëqenien e grave.

Megjithatë, në shumë vende, si në Kosovë, politikat dhe programet e sektorit të sigurisë nuk kanë arritur të kuptojnë në mënyrë adekuate nevojat dhe prioritetet e veçanta të sigurisë së grave dhe të përfshijnë gratë dhe burrat në mënyrë të barabartë duke integruar perspektivat e tyre gjinore. Mirëpo, pavarësisht progresit, Kosova ende përballlet me sfida të shumta të barazisë gjinore, veçanërisht në sferën e pozitive udhëheqëse të grave, pjesëmarrjes së barabartë politike dhe dhënies fund të dhunës ndaj grave. Mentaliteti tradicional për rolet gjinor, diskriminimi dhe stereotipet kanë paraqitur barriera të rëndësishme për përfshirjen e grave në vendimmarrje në të gjitha nivelet, duke përfshirë edhe sektorin e sigurisë. Edhe pse ka pasur hapa pozitivë, arritja e përfaqësimit më të mirë të grave në Forcën e Sigurisë së Kosovës është ende proces në zhvillim e sipër.

Të dhënat tregojnë se Forcat e Sigurisë së Kosovës kanë demonstruar përpjekje të konsiderueshme për të përmirësuar perspektivën gjinore brenda institucionit. Megjithatë, sfidat vazhdojnë, që rrjedhin nga faktorë të tillë si pjesëmarrja e kufizuar e grave në rolet menaxheriale dhe vendimmarrëse, dominimi tradicional i burave dhe mendësia patriarkale.

METODOLOGJIA

Ky raport përdor një metodologji cilësore, duke u mbështetur kryesisht në intervistat gjysmë të strukturuar me gra me përvojë dhe me garda të larta në Forcat e Sigurisë së Kosovës (FSK). Këto intervista janë hartuar për të ofruar njohuri mbi mjedisin e punës, ndjeshmërinë gjinore brenda institucioneve të sigurisë dhe për sfidat kryesore me të cilat përballen gratë në këtë sektor.

Përveç këtyre intervistave, ne kemi realizuar shtatë fokus grupe me gratë që shërbejnë në FSK, të cilat nuk mbajnë pozita të larta. Këto fokus grupe synojnë të analizojnë dhe kuptojnë dinamikën dhe faktorët që pengojnë avancimin e grave në gradat më të larta brenda FSK-së. Këto fokus grupe janë zhvilluar në kazermat e FSK-së në Prizren, Prishtinë, Mitrovicë, Pomozotin, Ferizaj, Istog dhe Gjilan. Këto fokus grupe kanë mbledhur informacione gjithëpërfshirëse për mjedisin e punës dhe integrimin gjinor brenda Forcës të Sigurisë së Kosovës.

KORNIZA LIGJORE

Korniza ligjore në Kosovë mbështet përfshirjen e grave në FSK përmes parimeve të mosdiskriminimit dhe barazisë gjinore. Politikat, strategjitë dhe praktikat e ndryshme kombëtare të rekrutimit synojnë të përfshijnë gratë në FSK në mënyrë aktive. Përpijekjet janë në përputhje me detyrimet ndërkombëtare për të promovuar pjesëmarrjen e grave në iniciativat e paqes dhe sigurisë, duke e bërë të qartë se barazia gjinore dhe përfshirja e grave janë vlera themelore në sektorin e sigurisë së Kosovës. Qeveria e Kosovës, në përputhje me standardet dhe zotimet ndërkombëtare, ka zbatuar politika dhe strategji të ndryshme për të rritur përfshirjen e grave në institucionet e sigurisë, përfshirë FSK-në, e cila ka zbatuar politika dhe praktika të rekrutimit që synojnë të lehtësojnë pjesëmarrjen e grave.

Më 20 shkurt 2012, Qeveria e Kosovës morri vendimin të hartojë Planin Kombëtar të Veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara për «Gratë, Paqja dhe Siguria». Kosova miratoi Planin e saj të parë Kombëtar të Veprimit në vitin 2014 për periudhën 2015–2013. Plani Kombëtar i Veprimit është zhvilluar nga Agjencia për Barazi Gjinore e cila vepron në kuadër të Zyrë së Kryeministrit në bashkëpunim me grupin e punës, i cili përbëhej nga subjektet e qeverisë qendrore dhe pjesëtarët e shoqërisë civile, si dhe me mbështetjen e UN Women dhe OHCHR.³

Kushtetuta e Kosovës shërben si gur themeli i dokumenteve ligjore dhe thekson parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke garantuar parandalimin dhe mbrojtjen kundër të gjitha formave të diskriminimit, përfshirë diskriminimin me bazë gjinore.⁴

Ligji për Barazinë Gjinore në Kosovë është një element jetik i legjislacionit i dizajnuar për të promovuar dhe zbatuar barazinë gjinore duke ndaluar në mënyrë aktive diskriminimin në bazë gjinore. Ky ligj gjithëpërfshirës përshkruan një sërë masash thelbësore që synojnë avancimin e barazisë gjinore, të cilat janë të detajuara si vijon: “Ky ligj përcakton masat e përgjithshme dhe ato specifike që duhen marrë për të garantuar të drejta të barabarta duke përcaktuar qartë autoritetet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre përkatëse.”⁵

Ligji për Forcën e Sigurisë së Kosovës nuk ka dispozita specifike që trajtojnë ekskluzivisht përfshirjen e grave; ai mbështet parimin e përgjithshëm të mosdiskriminimit dhe karakterin multietnik të FSK-së, i cili në mënyrë indirekte promovon barazinë gjinore dhe përfshirjen në FSK. Në anën tjetër, Ligji përshkruan të drejtat dhe përgjegjësitë e pjesëtarëve të FSK-së. Ky Ligj fokusohet në kushtet dhe të drejtat e shërbimit, duke ruajtur parimin e mosdiskriminimit dhe barazisë gjinore dhe ofrimin e mbështetjes për gratë pjesëtare të FSK-së.⁶

Ligji për Shërbim në Forcën e Sigurisë së Kosovës⁷ përshkruan të drejtat dhe përgjegjësitë e pjesëtarëve të FSK-së. Ky ligj fokusohet në kushtet dhe të drejtat e shërbimit, duke ruajtur parimin e mosdiskriminimit dhe barazisë gjinore dhe mbështetjen e grave pjesëtare të FSK-së. Ligji mbështet me vendosmëri parimin gjithëpërfshirës të mosdiskriminimit dhe përbërjes multietnike të FSK-së, e cila në mënyrë indirekte shërben për promovimin e barazisë gjinore dhe përfshirjes së grave brenda organizatës. Megjithatë, ligji duhet të përfshijë dispozita specifike të dedikuara ekskluzivisht për përfshirjen e grave.

PJESËMARRJA DHE PËRFAQËSIMI I GRAVE NË FSK

Për gratë e punësuar në ushtri, përqindja më e lartë e është tek ato me më pak vite shërbimi, ndërsa më e ulëta është tek ato me më shumë vite shërbimi. Kjo për shkak të nevojës më të madhe që gratë të lënë detyrat e tyre para daljes në pension për shkak të planifikimit familjar ose kujdesit për anëtarët e familjes, gjë që vonon zhvillimin e tyre në karrierë pasi ato nuk mund të përkushtohen njëjtë aq sa burrat. Prandaj, miratimi i 'Rregullores (MM) Nr. 05/2022 për Përkujdesjen e Personelit të FSK-së Para, Gjatë dhe Pas Kthimit dhe Përkujdesja ndaj Familjes së tyre gjatë Misionit Jashtë Vendi', është një përpjekje e rëndësishme për të ofruar mbështetje për projektet që kanë të bëjnë me familjen, veçanërisht për kujdesin e menjëhershëm dhe të përditshëm të fëmijëve të personelit ushtarak gjatë misioneve jashtë vendit. Ky largim i personelit të grave me relativisht më pak vite shërbimi kontribuon në një çekuilibër gjinor brenda FSK-së, me më pak gra të përfaqësuara në pozita që kërkojnë përvojë dhe shërbim më të gjatë.

Kjo kufizon mundësitë për avancim në karrierë tek gratë dhe ndikon në diversitetin e përgjithshëm dhe përfaqësimin gjinor brenda organizatës (figura nr. 1)

TABELA 1 Përqindja e grave në pozita të ndryshme në FSK

Grada	Burra%	Gra %
Gjeneral	89%	11%
Kolonel	97%	3%
Nënkolonel	96%	4%
Major	92%	8%
Kapiten	96%	4%
Toger	89%	11%
Nëntoger	90%	10 %

Përderisa numri i grave me uniformë që marrin pjesë në fokus grupet brenda FSK-së ka shprehur vazhdimisht një ndjenjë të thellë dhe të vërtetë nderi lidhur me shërbimin e tyre, për to, të qenit pjesë e FSK-së është më shumë se thjesht një punë - është një mundësi domethënëse për të kontribuar në mënyrë të konsiderueshme në transformimin e vazhdueshëm të vendit të tyre. Kjo ndjenjë është edhe më e veçantë kur shikohet përmes thjerrëzës së kontekstit historik të Kosovës, ku çdo grua e sheh rolin e saj në formësimin dhe ndikimin pozitiv për zhvillimin e vendit të tyre. Zotimet e tyre shkon përtej detyrës së thjeshtë; ajo pasqyron një përkushtim të thellë për të qenë katalizatorë për ndryshime pozitive dhe progres brenda komunitetit të tyre dhe kontekstit më të gjerë të Kosovës. Siç përmendi një pjesëmarrëse gjatë fokus grupit, "FSK-ja më transformoi plotësisht - tani jam një person tjetër. Unë e krahasoj veten me anëtarët e familjes sime dhe i trajtoj situatat e përditshme ndryshe. Nëse ndodh diçka, nuk do të habitem. Do të isha më e befasuar sikur të mos e kisha ballafaquar sfidën në FSK."⁸

Gratë përballen me sfida unike në pozitat drejtuese brenda forcës së sigurisë që rrjedhin nga faktorët sistematikë dhe shoqërorë. Në mjediset tradicionalisht të dominuara nga burrat, siç është forca e sigurisë, gratë shpesh hasin barriera që mund të pengojnë ngritjen e tyre profesionale dhe efektivitetin si udhëheqëse. Një e intervistuar theksoi se sektori i sigurisë shpesh konceptohet si një fushë ekskluzivisht për burrat; përveç kësaj, ne jemi ende një demokraci relativisht e re me përvojë të kufizuar. "Kjo është arsyeja pse kam parë që pozita e gruas është edhe më sfidues. Është aq shumë sa që gratë mund të mos ndihen të inkurajua për të marrë pjesë në proceset vendimmarrëse, ose ndoshta ato nuk mund të konkurrojnë as për pozita vendimmarrëse, sepse gjithmonë supozohet se ato pozicione janë të rezervuara për burrat dhe ato mund të mos e kenë këtë mundësi."⁹

Përderisa në përgjithësi ekziston një përkushtim i fortë mes grave me uniformë për të përmbushur detyrat e tyre, siç u edhe u shpreh vazhdimisht gjatë fokus grupeve, ato vazhdojnë të hasin paragjykimet si brenda institucionit ashtu edhe në shoqëri. Siç përmendi një grua me uniformë gjatë fokus grupit: "Kur aplikova, njerëzit pyesnin me sarkazëm: "Çfarë do të bësh atje, do mbash fshesat për me fshi?" duke u përpjekur të na nënçmojë."¹⁰

Përfaqësimi i ulët i grave në rolet udhëheqëse brenda forcës së sigurisë jo vetëm që rezultojnë në një mungesë të mundësive për mentorim, por gjithashtu i bënë ato më të prirur ndaj diskriminimit dhe ngacmimit, duke nxitur kështu një mjedis pune jomiqësor. Një pjesëmarrëse në fokus grupet tregoi një incident dëshpërues gjatë një mbledhjeje ceremoniale. Pavarësisht se kryente të njëjtën detyrë si homologët e saj burra, komandanti e qortoi publikisht një instruktore grua, i cili i bërtiti: "Çfarë po bën ti këtu? Largohu, askush nuk dëshiron të të shohë këtu."¹¹

Gratë në sektorin e sigurisë shpesh përballen me zgjedhjen e vështirë ose të sakrifkohen jetën e tyre personale ose t'i përkushtohen plotësisht balancimit të përgjegjësive të tyre profesionale dhe personale. Këto barriera vendore pengojnë barazinë e grave në vendin e punës, veçanërisht në sektorin e sigurisë, ku ato shpesh duhet të bëjnë përpjekje më të mëdha për të arritur barazinë. Mungesa e perspektivës gjinore dhe politikave të integruara gjinore brenda Forcave të Sigurisë së Kosovës, duke përfshirë fleksibilitetin për trajnimin e mbyllur dhe opsionet e aksesueshme për kujdesin ndaj fëmijëve, paraqet pengesa të rëndësishme për gratë në përpjekjet e tyre për të mbajtur një karrierë dhe pjesëmarrje në programet e trajnimit gjatë menaxhimit të përgjegjësive të tyre familjare. Siç u shprehën gratë në fokus grupe: "Të kesh fëmijë dhe të jesh grua me uniformë është sfiduese, por kjo nuk është në aspektin profesional."¹²

Një tjetër grua me uniformë ndau gjithashtu një përvojë të ngjashme gjatë fokus grupit:

"Ne kemi të gjithë përgjegjësi të njëjta e që unë menaxhoj njëjtë si burrat. Megjithatë, nuk mund të jeni e përgatitur emocionalisht nëse fëmijën e lini vetëm. Nuk mund ta lini fëmijën me dikë tjetër. Unë nuk kam arritur të përfundoj trajnimet për karrierën time dhe për 13 vjet nuk kam arritur të ngritem në pozitë. Gjatë nëntë viteve të para nuk na dhanë mundësinë. Unë kam kryer trajnimin për t'u promovuar, por ata nuk më kanë promovuar."¹³

Siç përmendi një e intervistuar, "ajo që i mungon Ministrisë së Mbrojtjes është ndjenja e ndërgjegjësimit në lidhje me integrimin gjinor. Problematike është mungesa e çështjeve gjinore si pjesë përbërëse e agjendës në Ministrinë e Mbrojtjes. Besoj se kur përfshirja gjinore të bëhet më sistematike, situata do të ndryshojë. Në Ministrinë e Mbrojtjes, barazia gjinore duket se ja mohohet ose trajtohet si një temë tabu."¹⁴

MJEDISI I PUNËS DHE NDJESHMËRIA GJINORE NË FSK

Një mjedis i ndjeshëm ndaj gjinisë brenda sektorit të sigurisë, në përgjithësi, hedh dritë mbi nevojat dhe përvojat e ndryshme të drejtësisë dhe sigurisë së burrave dhe grave në shoqëri. Kjo bëhet veçanërisht e rëndësishme në vendosjen e paqes dhe sigurisë së qëndrueshme në shoqëritë e pasluftës, duke shërbyer gjithashtu si një mjet për të luftuar dhunën me baza gjinore. Për gratë, që i përkasin komuniteteve të shënjestruara nga diskriminimi dhe ngacmimi, pjesëmarrja në sektorin e sigurisë mund të shërbejë si një rrugë për të përmirësuar cilësinë e jetës së tyre.¹⁵

Përfaqësimi dukshëm i ulët i grave në rolet udhëheqëse brenda sektorit të sigurisë është një shkak për shqetësim të madh në disa fronte. Para së gjithash, ai pengon arritjen e diversitetit gjinor, duke kufizuar gamën e përvojave, njohurive dhe perspektivave thelbësore për një proces vendimmarrjeje më të hollësishme dhe gjithëpërfshirëse. Përfshirja e perspektivave dhe përvojave gjinore në nivel menaxherial paraqet rrezik të neglizhimit të konsideratave jetike që lidhen me çështjet specifike të sigurisë gjinore. Kjo përfshin adresimin e sfidave të grave në sektor dhe formulimin e politikave që nxisin mirëqenien dhe avancimin e tyre. Për më tepër, prania e perspektivave të grave në vendimmarrje mund të rezultojë në një kuptim më të ekuilibruar të shqetësimeve të sigurisë, potencialisht duke anashkaluar nevojat specifike të grave.

Në disa diskutime apo fokus grupe, gratë kanë shprehur ndjenjën e të qenit e vlerësuar brenda FSK-së. Megjithatë, në të njëjtën kohë, ato kanë shprehur se vlera e tyre nuk është e barabartë me atë të burrave. Kjo pabarazi është e evidente në mungesën e njohjes së kontributeve të tyre. Ekziston një mungesë e dukshme e mirënjohjes ose lavdërimit drejtuar grave për arritjet dhe përpjekjet e tyre në krahasim me njohjen që u jepet në mënyrë rutinore burrave brenda institucionit.¹⁶ Kjo mospërputhje sugjeron që arritjet e grave mund të marrin një nivel tjetër vlerësimi ose njohjeje nga ato të homologëve të tyre burra. Siç përmendi një e intervistuar: "Gratë përballen me barriera strukturore për të hyrë në rolet vendimmarrëse. Fillimisht, ekziston një mjedis i pafavorshëm ku idealizohet një lloj i caktuar udhëheqjeje, veçanërisht brenda institucioneve të sigurisë. Ekziston një stereotip jomiqësorë, i një dore të fortë, i pushtetit."¹⁷

Prania e kufizuar e grave në pozita udhëheqëse sfidon arritjen e diversitetit gjinor. Kjo mungesë kufizon shumëllojshmërinë e perspektivave, njohurive dhe përvojave që mund të kontribuojnë në procese më gjithëpërfshirëse të vendimmarrjes. Kur perspektivat dhe përvojat gjinore nuk integrohen në rolet menaxheriale, ekziston rreziku i anashkalimit të çështjeve kritike specifike për gjininë brenda sigurisë. Këto çështje mund të përfshijnë adresimin e sfidave të grave në këtë sektor dhe krijimin e politikave që mbështesin mirëqenien dhe përparimin e tyre. Siç e theksoi një e intervistuar: "Gratë përballen me sfida me oraret e punës, mungesën e shërbimeve mbështetëse për fëmijët, mungesën e kopshteve për kujdesin ditor të fëmijëve dhe, për shkak të stereotipeve gjinore, barra e përgjegjësisë familjare ende bie rëndë mbi supet e grave kosovare."¹⁸

Për shkak të mungesës së politikave gjinore në kuadër të FSK-së, shëndeti menstrual, veçanërisht gjatë ushtrimeve të rënda fizike, mbetet një temë tabu. Në shumicën e rasteve, mund të çojë edhe në bullizim nga kolegët burra. Gjatë një fokus grupi, gratë ushtarë shprehën sfidat me të cilat përballen gjatë menstruacioneve, duke theksuar mungesën e politikave që njohin këtë nevojë të grave. Si pjesëmarrëse në një fokus grup, u ndjeva:

"Kur përpiqemi të arsyetojmë paaftësinë tonë për të kryer ushtrime apo detyra të caktuara fizike për shkak të gjendjes sonë shëndetësore, duke iu referuar cikleve menstruale, nuk na besohet. Ata (burrat) mendojnë se po përpiqemi t'i ikim përgjegjësive tona. Ka raste kur jemi penalizuar thjesht për moszbatim të urdhrave për shkak të këtyre rrethanave."¹⁹

Zbatimi i qasjeve dhe politikave të ndjeshmërisë gjinore është qenësor për të garantuar sigurinë, gjithëpërfshirjen dhe trajtimin e drejtë të të gjithë individëve brenda sektorit të sigurisë. Megjithatë, mungesa e zërave të ndryshëm, veçanërisht në nivelet udhëheqëse, i minon këto përpjekje, duke përjetësuar potencialisht boshllëqe në të kuptuarit dhe reagimin ndaj shqetësimeve të lidhura me gjininë brenda fushës.

SIGURIMI I NJË E MJEDISI TË SIGURT DHE GJITHËPËRFSHIRËS TË PUNËS: RISHIKIMI I MEKANIZMAVE TË RAPORTIMIT BRENDA FSK

Krijimi i një mjedisi pune të sigurt dhe gjithëpërfshirës brenda sektorit të sigurisë është thelbësor jo vetëm për promovimin e barazisë gjinore, por edhe për lehtësimin e zhvillimit profesional.²⁰ Të dhënat e marra nga fokus grupet zbulojnë një model të qëndrueshëm të hezitimit për të raportuar bullizmin, ngacmimin ose diskriminimin e përjetuar nga gratë brenda sektorit të sigurisë. Ky hezitim për të raportuar mund t'i atribuohet dy faktorëve kryesorë: e para, të kuptuarit e të qenit i identifikuar për shkak të mungesës së konfidencialitetit në mjedisin e punës të lidhur ngushtë, ku të gjithë njihen me njëri-tjetrin, dhe e dyta, shqetësimi për t'u përballur me paragjykimet nga kolegët ose komunitetin më të gjerë.

Frika nga konfidencialiteti i pamjaftueshëm përbën një pengesë të rëndësishme, duke i dekurajuar gratë të raportojnë incidente diskriminimi, bullizmit ose ngacmimit. Aktualisht, FSK-ja trajton ankesat përmes Bordit për Shqyrtimin e Ankesave, i cili mbikëqyret nga Njësia për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore.²¹ Themelimi i Bordit për Shqyrtimin e Ankesave është në kuadër të Rregullores për Shqyrtimin dhe Zgjidhjen e Ankesave në Sektorin e Sigurisë së Kosovës. Kjo rregullore përshkruan rregullat dhe procedurat për shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave të parashtruara nga pjesëtarët e Forcës së Sigurisë së Kosovës. Në anën tjetër, një e intervistuar gjithashtu theksoi rëndësinë e të pasurit një grua si Inspektore e Përgjithshme, duke mbikëqyrtur të gjitha aktivitetet brenda FSK-së, duke përfshirë trajnimin dhe trajtimin e çështjeve që rezultojnë nga ankesat apo aspektet e përgjithshme procedurale.²²

Të dhënat e mbledhura nga fokus grupet e strukturuar që përfshijnë gratë në FSK nxorën në pah një aspekt shqetësues në lidhje me procesin e raportimit. Pjesëmarrëset shprehën një shqetësim të madh se ankesat mund të rrjedhin në publik edhe para se raportimi formale të dorëzohen në mekanizmat mbrojtës brenda institucionit. Ky ekspozim i parakohshëm minon më tej ndjenjën e tyre të sigurisë dhe besimit në raportimin e rasteve të diskriminimit ose ngacmimit. Një pjesëmarrëse në fokus grup ndau informacionin: "Ka pasur dy raste të raportimit të ngacmimeve seksuale, dhe vajzat që kanë raportuar këto incidente janë ende objekt talljeje në FSK."²³

Brezi i ri brenda FSK-së tregon një qasje më proaktive për raportimin e incidenteve në krahasim se gjenerata e vjetër. Ky ndryshim në praktikat e raportimit ka nxitur përfshirjen e gjeneratës së re në FSK.²⁴ Megjithatë, pranohet se ka ende shumë punë për tu bërë për të përmirësuar mekanizmat e raportimit që adresojnë në mënyrë eksplicite ngacmimin seksual në FSK. Është e domosdoshme zhvillimi i sistemeve më të sofistikuar të raportimit. Krijimi i një kulture të fuqishme të raportimit brenda FSK-së është thelbësor për të trajtuar në mënyrë efektive këtë çështje. Ky progres nënkupton fazat e hershme të krijimit të një mjedisi më të sigurt të punës për gratë në këtë sektor, veçanërisht i dukshëm tek gjenerata e re brenda FSK-së.

Në diskutimet në lidhje me ngacmimet seksuale me gratë në FSK, një element i vërejtur i e përsëritur është se edhe burrat e tyre punojnë në të njëjtin kazermë, gjë që i mbron nga çdo formë e ngacmimit seksual. Ky model përputhet me gjetjet nga hulumtimi mbi "Perspektivat e grave police për integrimin gjinor në Policinë e Kosovës."²⁵ Rrjedhimisht, gratë tregojnë se marrin më shumë respekt për shkak të lidhjeve të tyre martesore, e cila vepron si një mbrojtje kundër formave të mundshme të ngacmimit seksual në punë. Kjo nënvizon ndikimin e qëndrueshëm të hierarkisë së dominuar nga burrat brenda institucioneve të sigurisë.²⁶

REKOMANDIMET

Krijimi i modaliteteve alternative për trajnime të mbyllura brenda FKS-së është thelbësor për të siguruar përfshirjen e grave në trajnimin e detyrueshëm. Përshtatja e këtyre trajnimeve është veçanërisht jetike në adresimin e sfidave unike të grave gjatë trajnimeve të mbyllura. Krijimi i modaliteteve alternative të trajnimit për të përshtatur nevojave të ndryshme, si përgjegjësitë e kujdestarisë familjare ose kufizime të tjera, mund të nxisë një mjedis gjithëpërfshirës brenda forcave të sigurisë. Kjo qasje mbështet dhe inkurajon pjesëmarrjen e të gjithë individëve, veçanërisht të grave, në programet kryesore të trajnimit.

Strategjitë specifike kanë nevojë për zhvillim dhe zbatim për të rritur përfaqësimin e grave në pozita udhëheqëse brenda Forcës së Sigurisë së Kosovës. Këto strategji përfshijnë programe mentorimi, iniciativa për zhvillimin e lidërshiptit dhe politika proaktive të rekrutimit. Këto masa synojnë të kultivojnë një kuadër udhëheqësish më të larmishëm dhe gjithëpërfshirës brenda FKS-së.

Diversifikimi dhe fuqizimi i programeve të trajnimit të detyrueshëm të fokusuar në ndjeshmërinë gjinore për të gjithë personelin e FSK-së (burra dhe gra) është jetik për të nxitur një kulturë të respektit, mirëkuptimit dhe përfshirjes së të gjithëve. Këto programe duhet të theksojnë rëndësinë e perspektivave gjinore në proceset vendimmarrëse dhe të trajtojnë paragjykimet dhe stereotipet e padyshimta që pengojnë avancimin e grave në sektorin e sigurisë.

Përmirësimi i mekanizmave aktualë të raportimit për rastet e diskriminimit, ngacmimit apo bullizmit brenda FSK-së kërkon vëmendje në disa fusha kyçe. Duke i dhënë përparësi konfidencialitetit si dhe krijimi i një mjedisi raportimi të sigurt dhe mbështetës dhe thjeshtimi i procesit të raportimit janë qenësore. Këto përpjekje synojnë të fuqizojnë më shumë gra që të paraqiten dhe të i raportojnë incidentet pa pasur frikë nga hakmarrja ose rreziku i ekspozimit publik.

Implementimi i buxhetimit vjetor gjinor për përmasimin e përfshirjes gjinore në Forcën e Sigurisë së Kosovës. Ky veprim fuqizon institucionet për të shqyrtuar me kujdes shpërndarjen e burimeve dhe për të siguruar se investimet kanalizohen në mënyrë efektive për të rritur përfaqësimin dhe kapacitetet e grave brenda FSK-së. Këto veprime të qëllimshme do të kultivojnë një mjedis më gjithëpërfshirës dhe më të përgjegjshëm ndaj gjinisë, duke fuqizuar më tej gratë dhe duke adresuar në mënyrë aktive sfidat e tyre unike.

REFERENCA

- 1 Darkene M. Iskra, CDR, USN (ret), Gratë në Forcat e Armatosura të Shteteve të Bashkuara, Prager, Oxford, Angli, 2010.
- 2 Julie L. Arostegui, Gjinia dhe sektori i sigurisë: Drejt një të ardhmeje më të sigurt, Jstor, 14/3, 2015.
- 3 "Plani i punës për zbatimin e Rezolutës 1325, "Gratë, Paqja dhe Siguria" 2013-2015" Zyra e Kryeministrit. <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20150323140838326.pdf>
- 4 Kushtetuta e Republikës së Kosovës. https://mapl.rks-gov.net/wp-content/uploads/2017/10/1.CONSTITUTION_OF_THE_REPUBLIC_OF_KOSOVO.pdf
- 5 Ligji për barazi gjinore, <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10923>
- 6 Ligji për Forcën e Sigurisë së Kosovës, <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=18376>
- 7 Ligji për Shërbim në Forcën e Sigurisë së Kosovës. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18376&langid=2>
- 8 Fokus grupi me gratë në FSK numër 4. 22 shtator 2023.
- 9 Informatorja Kryesore, Intervista nr. 1.
- 10 Fokus grupi me gratë në FSK numër 1. 9 shtator 2023.
- 11 Fokus grupi me gratë në FSK numër 5. 26 shtator 2023.
- 12 Fokus grupi me gratë në FSK numër 6. 28 shtator 2023.
- 13 Fokus grupi me gratë në FSK numër 1. 9 shtator 2023.
- 14 Informatorja Kryesore, Intervista nr. 1.
- 15 Sanam Naraghi- Anderlini, Gender Perspective and Women as Stakeholders: Broadening Local Ownership' ed. Imothy Donais, in Local Ownership and Security Sector Reform, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2008.
- 16 Fokus grupi me gratë në FSK numër 5. 26 shtator 2023.
- 17 Informatorja Kryesore, Intervista nr. 2.
- 18 Informatorja Kryesore, Intervista nr. 2.
- 19 Fokus grupi me gratë në FSK numër 5. 26 shtator 2023.
- 20 Adelina Hasani, "Perceptimi i Grave Police për Integrimin Gjinator në Policinë e Kosovës," QKSS, 2023. https://qkss.org/images/uploads/files/Women_in_Police_7.pdf
- 21 Rregullorja (MM) Nr. 03/2019 për Shqyrtimin dhe Zgjidhjen e Ankesave në Forcën e Sigurisë së Kosovës, shih: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=20620>
- 22 Informatorja Kryesor, Intervista nr. 3.
- 23 Fokus grupi me gratë në FSK numër 1. 9 shtator 2023.
- 24 Fokus grupi me gratë në FSK numër 1. 9 shtator 2023.
- 25 Adelina Hasani, "Perceptimi i Grave Police për Integrimin Gjinator në Policinë e Kosovës," QKSS, 2023. https://qkss.org/images/uploads/files/Women_in_Police_7.pdf
- 26 Fokus grupi me gratë në FSK numër 5. 5 shtator 2023.

Katalogimi në botim – (CIP)

Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

338.49(497)(047)

Hasani, Adelina

Gender Integration in Kosovo Security Forces / Adelina Hasani. – Prishtinë : QKSS, 2023. – 9 f. ; 24 cm.

ISBN 978-9951-842-12-9

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.



Rreth QKSS

E themeluar në prill të vitit 2008, Qendra Kosovare për Studime të Sigurisë (QKSS) është një organizatë e specializuar dhe e pavarur joqeveritare. Qëllimi primar i QKSS është të promovojë demokratizimin e sektorit të sigurisë në Kosovë dhe të përmirësojë punën kërkimore dhe avokuese në lidhje me sigurinë, sundimin e ligjit dhe bashkëpunimin rajonal dhe ndërkombëtar në fushën e sigurisë.

QKSS synon të rrisë efektivitetin e Reformës së Sektorit të Sigurisë duke mbështetur programet e këtij sektori përmes hulumtimeve, eventeve, trajnimeve, avokimit dhe këshillave të drejtpërdrejta për politikë-bërësit.

Avancimi i ideve të reja dhe metodave të shkencave sociale janë gjithashtu vlerat thelbësore të qendrës. Çdo vit, QKSS publikon raporte të shumta, analiza të politikave dhe përmbledhje të politikave për çështjet që kanë të bëjnë me sigurinë. QKSS gjithashtu organizon më shumë se 200 ngjarje publike duke përfshirë konferenca, tryeza dhe debate, ligjërata në Kosovë, ku një pjesë e tyre organizohen në bashkëpunim me partnerë rajonalë dhe ndërkombëtarë.

Një gamë e gjerë aktivitetesh përfshijnë hulumtimin, ngritjen e kapaciteteve, ngritjen e ndërgjegjësimit dhe avokimin. Puna e QKSS-së mbulon një gamë të gjerë temash, duke përfshirë por pa u kufizuar në: reformën dhe zhvillimin e sektorit të sigurisë, identifikimin dhe analizimin e rreziqeve të sigurisë që lidhen me ekstremizmin, radikalizmin dhe krimin e organizuar, politikën e jashtme dhe bashkëpunimi rajonal, dhe vlerësimin e sundimit të ligjit në Kosovë. Këtë vit QKSS shënoi 15 vjetorin e themelimit. Për më tepër detaje rreth QKSS, mund të referoheni tek:



qkss.org
securitybarometer.qkss.org



@KCSSQKSS
#KCSSQKSS

ISBN 978-9951-842-12-9



9 789951 842129