

POZITA E GRAVE NË FORCAT E ARMATOSURA NË BALLKANIN PERËNDIMOR

Grupi i punës

Ministria e Mbrojtjes e Bosnjë-Hercegovinës

Prof. Dr. Muhamed Smajić është sekretar i Ministrisë së Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës. Anëtar i trupit koordinues të Bosnjë-Hercegovinës për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara. Si autor ose bashkautor ka publikuar 9 libra dhe mbi 25 punime shkencore dhe profesionale. Një nga ato punime është “Arritjet dhe mundësitë për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit” – “Gratë, paqja dhe siguria” në Planet Kombëtare të Veprimit – praktika në Bosnjë-Hercegovinë. Ka qenë udhëheqës ose bashkëpunëtor-hulumtues në realizimin e 5 projekteve shkencore-hulumtuese. Si pjesë e grupit të punës, ka marrë pjesë në përgatitjen e studimit të parë për pozitën e grave në Forcat e Armatosura në Ballkanin Perëndimor.

Znj. Zhelka Bllagovčanin është bashkëpunëtorë profesionale e nivelit të lartë në Ministrinë e Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës. Ajo është anëtare e organit koordinues të Bosnjë-Hercegovinës për zbatimin e Planit të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara në Bosnjë-Hercegovinë. Si anëtare e grupit të punës, ka marrë pjesë në përgatitjen e studimit të parë rajonal: *Pozita e grave në Forcat e Armatosura të Ballkanit Perëndimor*. Gjithashtu, ajo është anëtare e grupit rajonal të punës, detyra e të cilit është hartimi i *Manualit rajonal për parandalimin dhe reagimin ndaj diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit në Ministrinë e Mbrojtjes të vendeve të Ballkanit Perëndimor*.

Ministria e Mbrojtjes e Malit të Zi

Znj. Natasha Mijanović, shefe e Departamentit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Ajo është koordinatore për çështjet e barazisë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe kryetare e grupit të punës të ekspertëve për hartimin dhe monitorimin e zbatimit të programeve nga Plani i Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” (2019-2022), për periudhën 2021-2022. Ka marrë pjesë në organizimin e aktiviteteve të ndërlidhura me barazinë gjinore dhe në hulumtimet për segmente të ndryshme nga fusha e barazisë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Malit të Zi. Ka marrë pjesë edhe në hartimin e *Manualit rajonal për parandalimin dhe reagimin ndaj diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit në Ministrinë e Mbrojtjes të vendeve të Ballkanit Perëndimor*.

Kapitenia Tanja Katnić, këshilltare për çështjet gjinore e Shefit të Shtabit të Përgjithshëm. Ka përfunduar trajnim për këshilltarët gjinorë të certifikuar nga NATO, të organizuar nga Qendra Nordike për Çështjet Gjinore në Operacionet Ushtarake (Nordic Centre for Gender in Military Operations). Ajo është anëtare e grupit ndërmënytor të punës për hartimin dhe monitorimin e zbatimit të programeve nga Plani i Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” hartimin dhe monitorimin e zbatimit të programeve nga Plani i Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” (2019-2022) dhe koordinatore e ekipit të punës për krijimin e rrjeteve të femrave në sektorin e sigurisë. Ka marrë pjesë edhe në hartimin e *Manualit rajonal për parandalimin dhe reagimin ndaj diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit në Ministrinë e Mbrojtjes të vendeve të Ballkanit Perëndimor* dhe në aktivitetet që kanë të bëjnë me barazinë gjinore.

Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Maqedonisë së Veriut

Znj. Biljana Stevkova, udhëheqëse e departamentit për trajnim në Sektorin e Burimeve Njerëzore pranë Ministrisë së Mbrojtjes së Republikës së Maqedonisë së Veriut. Nga viti 2017 është koordinatore e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në Ministrinë e Mbrojtjes. Është anëtare e grupit të punës për zbatimin e perspektivës gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, anëtare e grupit të punës për hartimin e Planit të dytë Kombëtar të Veprimit (PKV) të Republikës së Maqedonisë së Veriut për Zbatimin e Rezolutës 1325, korniza strategjike (2021-2025), anëtare e grupit të punës për zbatimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Mbrojtjes, si dhe në grupin rajonal të punës për integrimin e perspektivës gjinore në arsimimin dhe trajnimin ushtarak. Në të njëjtën kohë, është edhe këshilltare gjinore dhe ofron ndihmë në rastet e ngacmimit, si dhe trajnuese e certifikuar për mobingun (ngacmimin në punë) dhe zgjidhjet e konflikteve në vendin e punës.

Znj. Elena Ivanova është këshilltare për zhvillim dhe koordinim të burimeve njerëzore, si dhe për zhvillim të bashkëpunimit me institucione të tjera në Departamentin e Planifikimit të Personelit dhe Politikave në Sektorin e Burimeve Njerëzore pranë Ministrisë së Mbrojtjes të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Nga viti 2017 është zëvendës koordinatore e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, anëtare e grupit ndërmënytor për hartimin e PKV-së së Republikës së Maqedonisë së Veriut për Zbatimin e Rezolutës 1325, korniza strategjike (2021-2025), anëtare e grupit të punës për buxhetim të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Mbrojtjes, si dhe këshilltare gjinore dhe ofron ndihmë në rastet e ngacmimit. Gjithashtu, punon edhe si bashkëpunëtorë e jashtme e Akademisë Ushtarake “Gjenerali Mihaillo Apostolski” si lektore për lëndën “Historia ushtarake”. Leksionet e saj përfshijnë tema të tilla si barazia gjinore gjatë historisë.

Znj. Lençe Bellçovska, me status person civil, është këshilltare për përkujdesje ndaj të punësuarve dhe familjeve të tyre, në Departamentin e Cilësisë së Jetës dhe Moralit pranë Seksionit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Ajo është anëtare e grupit të punës për zbatimin e perspektivës gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtrinë e Republikës së

Maqedonisë së Veriut, si dhe anëtare e organit të koordinimit, monitorimit dhe vlerësimit të zbatimit të Planit të dytë Kombëtar të Veprimit të Republikës së Maqedonisë Veriut për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Organizatës së Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” 2020-2025 – korniza strategjike. Lençe Bellçovska është këshilltare gjinore dhe ofron ndihmë në rastet e ngacmimit në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Majorja Aleksandra Doneva, oficerë për barazi gjinore në kabinetin e Shefit të Shtabit të Përgjithshëm të Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut. Ajo është anëtare e organit të koordinimit, monitorimit dhe vlerësimit të zbatimit të Planit të dytë Kombëtar të Veprimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Organizatës së Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” 2020-2025 – korniza strategjike, si dhe anëtare e grupit rajonal të punës për integrimin e perspektivës gjinore në arsimin dhe trajnimin ushtarak.

Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Serbisë

Kolonelja Dr. Snezhana Vasić është këshilltare e Ministrit të Mbrojtjes për zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” në Republikën e Serbisë.

Në të kaluarën ka marrë pjesë në shumë seminare, kurse dhe konferenca mbi tema të tilla si siguria ndërkombëtare, kontrolli i armatimit, bashkëpunimi rajonal, barazia gjinore në sektorin e sigurisë etj.

Ka marrë pjesë aktive në projektet për zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurisë së Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” në Republikën e Serbisë (2010 – 2015 dhe 2017- 2020), si dhe në hartimin e studimit të parë rajonal me titull “Pozita e grave në Forcat e Armatosura të Ballkanit Perëndimor”. Ajo është anëtare e grupit analitik të Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Ushtrisë së Serbisë për analizën e zbatimit të Planit Kombëtar të Veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” në Republikën e Serbisë në periudhën 2010-2015 dhe 2017-2020.

Znj. Lubica Babić punon në Drejtorinë e Integritimit Evropian dhe Menaxhimit të projekteve, pranë Sektorit të Politikave të Mbrojtjes. Ka marrë pjesë aktive në monitorimin e zbatimit të Planit të dytë Kombëtar për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” në Republikën e Serbisë, si dhe në seminarët rajonale në kuadër të fazës së dytë të projektit “Fuqizimi i bashkëpunimit rajonal për integrimin e barazisë gjinore në reformat e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor”. Gjithashtu, ajo është instruktore rajonale për barazinë gjinore.

Përmbledhje

Në këtë studim rajonal janë prezantuar rezultatet e matjes së progresit në kuadër të një pozite më të barabartë të grave në Ministrinë e Mbrojtjes (MM) dhe në Forcat e Armatosura (FA) të Bosnjë- Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Republikës së Serbisë. Rezultatet mundësojnë krahasimin me studimin fillestar të zbatuar në vitin 2012.

Studimi është përgatitur në kuadër të projektit *“Fuqizimi i bashkëpunimit rajonal për përfshirjen e perspektivës gjinore në reformën në sektorin e sigurisë në Ballkanin Perëndimor”*, të zbatuar nga UNDP SEESAC në dy faza në vitin 2012. Përmes iniciativës së përbashkët të Programit për zhvillim të Kombeve të Bashkuara (UNDP) dhe të Këshillit Rajonal për Bashkëpunim (KRB), UNDP SEESAC përkrah Ministrinë e Mbrojtjes së vendeve të Ballkanit Perëndimor për të integruar perspektivën gjinore në përputhje me Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara, në politikat dhe praktikat e MB dhe FA, si një nga segmentet kryesore të reformave në sektorin e sigurisë. Ky projekt rajonal ndihmon Ballkanin Perëndimor në përmbytjen e objektivave globale të zhvillimit deri në vitin 2030, përmes arritjes së Objektivit të Zhvillimit të Qëndrueshëm nr. 16 (Paqe, drejtësi dhe institucione të forta) dhe OZhQ nr. 5 (Barazi gjinore).

Metodologjia e kërkimit është ndërtuar në të njëjtën mënyrë si për studimin e parë dhe përfaqëson një lloj studimi institucional të praktikave dhe proceseve zyrtare, të realizuar përmes një pyetësi dhe të mbështetur me informacion cilësor, sipas rastit. Me mbështetjen e UNDP SEESAC, është krijuar një grup pune rajonal me përfaqësues të MB-ve dhe FA-ve të Ballkanit Perëndimor, për të koordinuar procesin e mbledhjes së të dhënave dhe për të përgatitur studimin.

Ky studim rajonal është rezultat i një procesi unik rajonal, në të cilin kanë marrë pjesë në mënyrë aktive dhe të përbashkët, Ministrinë e Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Republikës së Serbisë. Për këtë qëllim u ngrit një grup pune rajonal me përfaqësues nga çdo ministri. Takimi i parë i grupit të punës u mbajt më 11 shkurt 2020, kur u dakordësua metodologjia përfundimtare e kërkimit. Të dhënat u mbledhën gjatë periudhës shkurt-shtator 2020, e më pas filloi hartimi i raportit për çdo vend, si dhe hartimi i raportit rajonal. Takimi i dytë i grupit rajonal të punës u mbajt më 28 maj të vitit 2021, ku u diskutuan gjetjet dhe rekomandimet nga studimi, para miratimit të tij përfundimtar. Është tejet e rëndësishme që të kihet parasysh se gjetjet e prezantuara në këtë raport janë produkt i analizës rajonale dhe se gjetjet dhe konkluzionet përfundimtare nuk aplikohen gjithmonë në mënyrë të njëjtë për Forcat e Armatosura të të gjitha vendeve.

Barazia gjinore në vendet e Ballkanit Perëndimor në kontekstin e përmirësimit të pozitës së grave në forcat e armatosura

Dy dekadat e fundit janë karakterizuar nga përpjekjet e vendeve nga rajoni për të përmirësuar kornizën normative dhe politikat për barazinë gjinore. Kjo solli gjithashtu përmirësimin e pozitës së grave dhe të barazisë gjinore, megjithatë pabarazitë gjinore vazhdojnë të jenë të theksuara në të gjitha fushat me rëndësi për arritjen e statusit të barabartë social, ndikimit dhe mirëqenies së barabartë të grave dhe burrave.

Katër vendet e Ballkanit Perëndimor kanë nënshkruar një sërë konventash ndërkombëtare ku sanksionohen, garantohen dhe mbrohen të drejtat e njeriut, duke përfshirë edhe të drejtat e njeriut të grave, si dhe ku ndalohet diskriminimi dhe përcaktohen mënyrat për përmirësimin e barazisë gjinore në fusha të ndryshme. Të gjitha shtetet e kanë ratifikuar Konventën “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave” (CEDAW) dhe marrin pjesë në procesin periodik të raportimit. Gjithashtu, vendet kanë dorëzuar raporte kombëtare me rastin e 25 vjetorit të Deklaratës së Pekinit, kanë ratifikuar Konventën e Këshillit të Evropës “Për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje” (Konventën e Stambollit) dhe zbatojnë Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria”.

Kuadrot ligjore kombëtare në vendet e përfshira në studim vendos gjithashtu bazën normative për arritjen e barazisë gjinore. Barazia gjinore dhe ndalimi i diskriminimit, duke përfshirë diskriminimin gjinor, janë të garantuara në dokumentin më të rëndësishëm të shteteve që është kushtetuta (në Bosnjë-Hercegovinë, krahas Kushtetutës së Bosnjë-Hercegovinës, barazia gjinore garantohet edhe përmes Kushtetutës së Federatës së Bosnjë-Hercegovinës, Kushtetutës së Republikës Serbe dhe Statutit të distriktit Bërgëko). Të katër vendet kanë miratuar ligje për barazinë gjinore, si dhe ligje për ndalimin e diskriminimit me bazë gjinor. Krahas tyre, përmes ligjeve të tjera dhe akteve të tjera nënligjore, rregullohet barazia gjinore dhe të drejtat e grave në fusha të veçanta si: punësimi, mbrojtja sociale, mbrojtja nga dhuna etj.

Politikat për përmirësimin e barazisë gjinore në vendet e rajonit përfshijnë strategjitë kornizë ose planet e veprimit për barazinë gjinore, planet e posaçme kombëtare të veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325 të KSKB, strategjitë për parandalimin e diskriminimit, politikat për parandalimin e dhunës ndaj grave, ndërkohë që është në proces ngritja e sistemit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor.

Konteksti social në të katër vendet e rajonit ku po bëhen përpjekje për rritjen e barazisë gjinore në sektorin e mbrojtjes, karakterizohet nga pabarazi gjinore në aspekte të shumta në jetën publike dhe private. Në kuadër të indeksit të pabarazisë gjinore të OKB (IPGj) për vitin

2020¹, katër vendet e përfshira në këtë studim pozicionohen mbi vendin e 40-të në listën që numëron 162 shtete². Edhe pse ky është një pozicion mjaft i mirë në renditje, të gjitha vendet e rajonit kanë pabarazi më të theksuara gjinore në krahasim me shumicën e vendeve anëtare të Bashkimit Evropian.

Të dhënat tregojnë se vendet e rajonit, pavarësisht rritjes së përfaqësimit të grave në pushtetin legjislativ dhe, në disa raste, në pushtetin ekzekutiv, pjesëmarrja e grave në politikë nuk është ende në nivel të kënaqshëm. Gratë nuk marrin pjesë në mënyrë të barabartë as në ekonomi. Pjesëmarrja e grave në popullsinë aktive (fuqinë punëtore) është shumë më e ulët krahasuar me burrat, ato kanë nivel më të ulët punësimi, pra ka më shumë gra të papuna se sa burra, ndërkohë që edhe kur janë të punësuar mesatarisht marrin paga më të ulëta. Hendeku gjinor në fushën e punësimit transmetohet edhe në hendekun që lidhet me pensionet dhe aftësitë e kufizuara dhe mesatarisht gratë marrin pensione më të ulëta se sa burrat. Forma më ekstreme e pabarazisë gjinore është dhuna me bazë gjinore ndaj grave. Sipas studimit të OSBE-së (Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë) të realizuar në vitin 2018 në vendet e rajonit, më tepër se gjysma e grave të rritura kanë përjetuar ndonjë formë të dhunës gjinore pas moshës pesëmbëdhjetë vjeçare.

Për sa i përket kontekstit në të cilin funksionojnë MB-të dhe FA-të e katër vendeve të Ballkanit Perëndimor të përfshira në këtë studim rajonal, mund të dallohet përkushtimi i tyre i fuqishëm ndaj barazisë gjinore dhe vendosmëria e fuqishme për të përmirësuar pozitën e grave në sektorin e mbrojtjes. Sektorët e mbrojtjes në të katër vendet, përmes aktiviteteve dhe rezultateve të tyre, dhe pjesëmarrjes aktive në këtë studim rajonal, treguan se mund të luajnë rol udhëheqës në shoqëri, për sa i përket përmirësimit të barazisë gjinore. Gjetjet dhe rekomandimet nga ky studim rajonal gjithashtu duhet të kontribuojnë për përmirësimin e mëtejshëm të politikave dhe të praktikave në sektorin e mbrojtjes.

Korniza normative, politikat dhe mekanizmat për barazi gjinore në forcat e armatosura

Studimi tregoi se hapat e ndryshëm që janë ndërmarrë për të përmirësuar legjislacionin që rregullon barazinë gjinore në MB dhe FA janë: përmirësimi i ligjeve dhe akteve nënligjore, harmonizimi me dokumentet përkatëse ndërkombëtare, rritja e vëmendjes ndaj përdorimit të gjuhës me ndjeshmëri gjinore, buxhetimit të barabartë gjinor, vendosja e bashkëpunimit me mekanizmat kryesorë kombëtarë për barazinë gjinore etj.

Të katër ministritë e mbrojtjes vlerësuan se gjatë periudhës së monitoruar 2012-2019, është arritur progres i rëndësishëm në drejtim të përmirësimit të barazisë gjinore (MM e Bosnjë-Hercegovinës i vlerësoi arritjet në zbatimin e politikave të barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes me notën më të lartë (5), ndërsa MM-të e Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Republikës së Serbisë, i vlerësuan arritjet e bëra si shumë të mira, përkatësisht me notën 4.

Vetëvlerësimi i politikës së brendshme të Ministrive të Mbrojtjes në zbatimin e barazisë gjinore (në një shkallë nga 1 deri në 5)



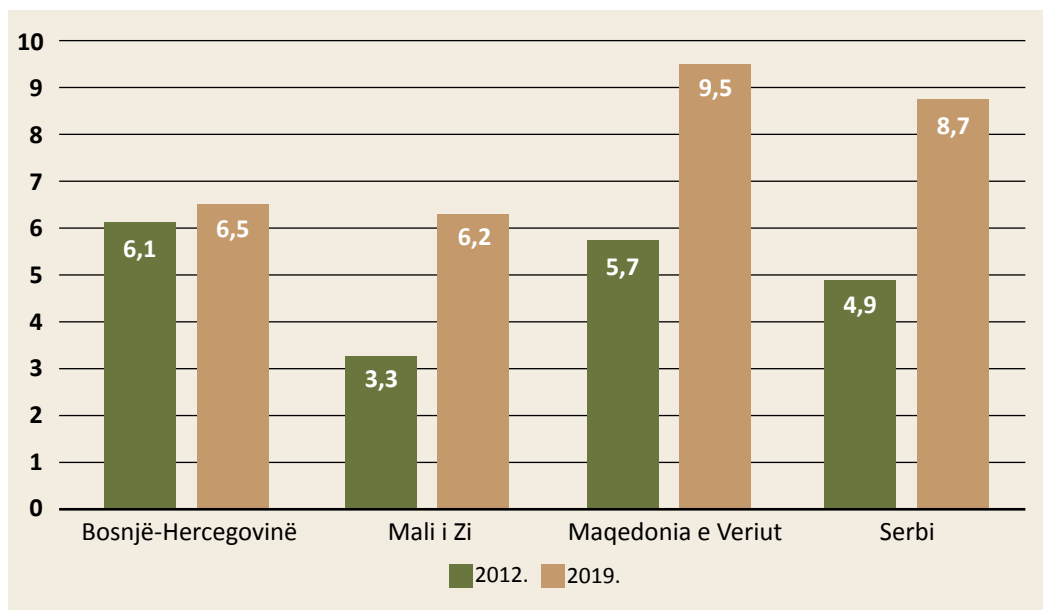
1 Indeksi i pabarazisë gjinore (angl. Gender Inequality Index) është indeks kompleks, i cili ndihmon që të kuptohet dimensionin gjinor, si pjesë e raportimit për indeksin e zhvillimit njerëzor (angl. Human Development Index). Indeksi i pabarazisë gjinore mat humbjen në arritjen e zhvillimit njerëzor për shkak të pabarazisë midis grave dhe burrave në tri dimensione: shëndet riprodhues, fuqizim dhe pjesëmarrje në tregun e punës.

2 Raporti i UNDP-së për Zhvillimin Njerëzor – Indeksi i pabarazisë gjinore për vitin 2020 (Human Development Report – Gender Inequality Index): [UnitedNationsDevelopmentProfemramme/2020_statistical_annex_table_5.pdf](https://www.un.org/development/dpam/2020-statistical-annex-table-5.pdf)

Përfaqësimi i grave me uniformë në forcat e armatosura

Të dhënat krahasuese për vitet 2012 dhe 2019 vënë në pah se **pjesëmarrja e grave në personelin me uniformë, në të katër vendet, është rritur**. Në Malin e Zi, në Maqedoninë e Veriut dhe në Serbi, pjesëmarrja e grave gjatë periudhës së monitoruar pothuajse është dyfishuar, ndërsa në vitin 2019 pothuajse një në dhjetë persona me uniformë në MB-në dhe Ushtrinë e Maqedonisë së Veriut ishte grua. Maqedonia e Veriut është vendi në rajon që ka pjesëmarrje më të lartë të grave me uniformë në MB dhe në Forcat e Armatosura. Pavarësisht tendencave pozitive, është tejet e nevojshme që të vazhdojnë përpjekjet për tërheqjen e grave në vendet e punës në MB dhe në Forcat e Armatosura, si dhe të përmirësohen kushtet për avancim në karrierë të grave dhe për mbajtjen e tyre në shërbim.

Pjesëmarrja e grave me uniformë në MB dhe Forcat e Armatosura, në vitet 2012 dhe 2019, në %



Pati gjithashtu rritje të numrit të grave ushtarë, nënoficere dhe oficerë. Megjithatë, pabarazitë gjinore ndërmjet grave dhe burrave janë të dukshme si në shpërndarjen horizontale (degët e ushtrisë) ashtu edhe në atë vertikale (gradat). Kur bëhet fjalë për degët e ushtrisë, vërehet se gratë kanë pjesëmarrje më të madhe në njësitë e forcave tokësore se sa në degët e tjera. Gjithashtu, ndërkohë që në të gjitha shtetet vërehet rritje e pjesëmarrjes së grave në njësitë e forcave tokësore, në Bosnjë-Hercegovinë dhe në Serbi vërehet zvogëlimi i pjesëmarrjes së grave në njësitë e aviacionit ushtarak dhe në mbrojtjen kundërajrore, ndërsa në Mal të Zi dhe në Maqedoninë e Veriut vërehet rritja e grave në këto njësi.

Për sa i përket lëvizjeve vertikale, në krahasim me vitin 2012, vërehet rritje e pjesëmarrjes së grave në pozicionet komanduese. Gratë zënë më shpesh pozita udhëheqëse për personat pa uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes, se sa në pozita të tjera drejtuese ose komanduese.

Të dhënat vënë në pah rritjen e pjesëmarrjes së grave në misionet paqeruajtëse (duke përfshirë edhe misionet e OKB-së, NATO-s dhe BE-së). Njohuritë për temat nga fusha e barazisë gjinore dhe mbi Rezolutën 1325 – “Gratë, paqja dhe siguria”, në të katër vendet, janë parakusht për dërgimin e punonjësve në misionet paqeruajtëse. Në të gjitha vendet barazia gjinore është një aspekt i rëndësishëm i planifikimit të misionëve.

Politikat dhe praktikat e tërheqjes së grave për të zgjedhur karrierën dhe punësimin në forcat e armatosura

Për sa i përket arsimit për profesione ushtarake, ka dallim mes vendeve të rajonit: Republika e Maqedonisë së Veriut ka Akademi Ushtarake, Republika e Serbisë ka sistem të arsimit ushtarak bazë në nivel të shkollës së mesme dhe Akademi Ushtarake, ndërsa në Bosnjë-Hercegovinë dhe Mal të Zi oficerët arsimohen kryesisht në akademitë e huaja ushtarake. Për sa i përket aktiviteteve dhe masave që ndërmerren për të tërhequr gratë për të zgjedhur karrierën në MM dhe FA, vërehet rritje e numrit dhe gamës së aktiviteteve, si dhe e vëllimit dhe intensitetit të zbatimit të tyre.

Ministrinë e Mbrojtjes së katër vendeve u japin rëndësi të madhe politikave dhe praktikave për punësimin e grave. Përmirësimi i ligjeve dhe i akteve nënligjore, i politikave të brendshme të punësimit dhe burimeve njerëzore, koordinimi i ngritjeve në detyrë me shpalljet e vendeve të lira të punës, përshtatja e standardeve për përgatitjen fizike të grave, janë vetëm disa nga elementet e praktikave të punësimit përmes të cilave synohen të arrihen mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.

Ministritë realizojnë analiza të punësimit dhe në bazë të tyre jepen rekomandime për cikle të reja punësimi, si dhe rekomandime për rritje të shkallës së punësimit të grave. Për shembull, në Bosnjë-Hercegovinë, komisioni për pranimin e personelit të ri duhet të ketë anëtare gra. Në të gjitha shtetet, verifikimi (vetingu) i kandidatëve nënkupton verifikimin lidhur me shkeljen e të drejtave të njeriut, pra personat, të cilët janë dënuar për dhunë në familje dhe dhunë me bazë gjinore nuk mund të pranohen në shërbim.

Gjithsesi, ekzistojnë elemente që duhet të përmirësohen më tej, me qëllim që të arrihet trajtimi i barabartë i grave dhe punësimi i tyre në radhët e ushtarëve profesionistë dhe në të njëjtën kohë të mënjanohej pengesat strukturore dhe kulturore të cilat gjenden në rrugën e zgjedhjes së karrierës ushtarake nga ana e grave. Duke marrë parasysh specifikat e praktikës në të katër vendet, në vijim të raportit rajonal do të prezantohen në mënyrë të veçantë informacionet për çdo vend.

Zhvillimi i karrierës dhe kushtet e punësimit

Në sistemet e mbrojtjes, në të katër vendet, ekzistojnë sisteme me ndjeshmëri gjinore për monitorimin dhe ngritjen në detyrë të personelit, duke përfshirë evidenca të ndarë sipas gjinisë dhe politika të ndërlidhura me sigurimin e kushteve të barabarta të punësimit. Nga ana tjetër, në praktikë është e nevojshme që në mënyrë të vazhdueshme të zbatohen politika që marrin parasysh potencialet dhe nevojat e grave dhe që ofrojnë forma specifike gjinore të përkrahjes sistematike. Një përkrahje e tillë është e nevojshme sepse gratë kanë filluar të përfshihen në sistemin e mbrojtjes si pjesëtare të Forcave të Armatosura vetëm në dekadat e fundit. Për të arritur barazi të plotë nevojitet përkrahje që u përshtatet nevojave të grave, duke pasur parasysh faktin se sistemi është i përshtatur për burrat, të cilët në tradicionalisht përbëjnë shumicën në Forcat e Armatosura. Në ditët e sotme, padyshim që besohet se pjesëmarrja e barabartë e grave në ushtri kontribuon në efikasitetin e të gjithë sistemit të mbrojtjes, duke e përgatitur për sfidat e shekullit të 21-të, ndërsa perspektiva gjinore është një nga aspektet e rëndësishme të reformës së sistemit të sigurisë.

Sipas informacioneve të Ministrive të Mbrojtjes së vendeve nga rajoni, përkrahjet që u jepen të punësuarve të rinj, gjatë njohjes me detyrat e reja të punës, luajnë rol të rëndësishëm në fillim të karrierës. Zakonisht, kjo përkrahje ofrohet nga eprorët kompetentë, ndërsa gjatë njohjes me detyrat ekziston edhe përkrahje kolegjiale. Përkrahja e tillë kolegjiale është e pranishme edhe gjatë prezantimit të individëve në pozicionet udhëheqëse dhe komanduese. Sistemi formal i mentorimit, si mënyra më efektive dhe institucionale për përkrahjen e të punësuarve të rinj, nuk është vendosur në asnjë vend, e as nuk ekziston një sistem mentorimi specifik sipas gjinisë që t'u mundësojë grave në ushtri të ofrojnë përkrahje sistematike për kolegët e tyre të pranuar rishtazi në punë, megjithatë një përkrahje e ngjashme organizohet përmes praktikës joformale.

Zhvillimi i karrierës mbështetet kryesisht në trajnimet e ndryshme në dispozicion të grave dhe burrave, ndërsa modelet për përmirësim dhe kushtet e punës përcaktohen njëloj për gratë dhe burrat. Nga pikëpamja e barazisë gjinore, do të ishte me vend që të merren parasysh ngarkesat shtesë që kanë gratë në shoqëritë e rajonit, për shkak të rolit të tyre dominant në përkujdesjen për familjen.

Janë përcaktuar të dhëna mbi luhatjet dhe arsyet e braktisjes së uniformës nga gratë, por ato nuk janë mjaftueshëm të sakta që të mund të përcaktojnë arsyet e vërteta për braktisjen e shërbimit ushtarak. Kushtet e punës në aspekte të ndryshme u janë përshtatur nevojave të grave, pa marrë parasysh se ka ende hapësirë për përmirësimin e tyre, në aspektet fizike dhe ato materiale (uniforma, kushte fizike të punës) si dhe në aspektet që kanë të bëjnë me përkrahjen për zhvillim të karrierës (për shembull, sistemi i mentorimit etj.).

Siguria në punë, në Forcat e Armatosura të të gjitha vendeve të përfshira në studim është e rregulluar përmes ligjeve civile dhe Ligjit "Për Forcat e Armatosura". Sipas gjetjeve të të katër ministrive, nuk ka dallim ndërmjet pagave të grave dhe burrave, pra pagat janë të njëjta për vende pune me vlerë të njëjtë. Në disa vende, ekzistojnë dallime lidhur me kushtet për ushtrimin e së drejtës për pension.

Përfshirja e grave në radhët e ushtarëve profesionistë është shoqëruar me ndërhyrje në infrastrukturën e punës. Janë bërë investime në sigurimin e dhomave të veçanta për fjetje, dhomave të zhveshjes dhe në ambientet higjienike dhe sanitare, si dhe në ambiente të tjera të higjienës personale, të cilat janë të ndara për gratë dhe burrat. Pajisjet ushtarake dhe armët nuk kanë dallime për gratë dhe burrat, ndërkohë që ekzistojnë dallime të pjesshme për uniformat. Në përgjithësi nuk ka dallime në uniformat e terrenit, por ka dallime në uniformat për pozicionet zyrtare, të cilat kanë prerje të ndryshme për gratë, duke përfshirë funde, këpucë për gra dhe dallime në detaje të tjera të veshjes (siç janë kravatat, kapelat etj.). Nuk ka uniforma të posaçme për gratë shtatzëna në asnjë nga shtetet. Vendimet për uniformat merren në mënyrë mjaft të ngjashme, sepse miratohen kryesisht në mënyrë të centralizuar (nga ministri/ministrja ose kryetari i shtetit, përveçse në Mal të Zi, ku vendimi merret nga komisioni i posaçëm), ndërsa pjesëmarrja e grave nuk parashikohet në mënyrë zyrtare përmes rregulloreve.

Ekulibri ndërmjet karrierës dhe familjes

Në të katër vendet nga rajoni, e drejta e personelit ushtarak për leje lindjeje dhe për leje për t'u kujdesur për fëmijët është e garantuar me ligj. Në Bosnjë-Hercegovinë, Mal të Zi dhe në Serbi parashikohet me ligj leja e lindjes (leje për lindjen e fëmijës dhe përkujdesje për fëmijën) në kohëzgjatje prej një viti, ndërsa në Maqedoninë e Veriut kjo leje është 9 muaj. Kushtet ligjore u mundësojnë edhe baballarëve që të marrin leje për përkujdesje për fëmijën. Leja merret 60 ditë pas lindjes së fëmijës, dhe në kushte të veçanta, edhe menjëherë pas lindjes së fëmijës. Kjo mundësi, në praktikë, nuk shfrytëzohet në mënyrë të mjaftueshme, dhe është e nevojshme të punohet më tepër për kushte nxitëse (ose detyruese) që baballarët të përfshihen në mënyrë më intensive në përkujdesjen ndaj foshnjave ose fëmijëve të vegjël (deri në një vjeç).

Mbrojtja nga diskriminimi me bazë gjinor, mobingu (ngacmimi në punë), ngacmimi dhe dhuna seksuale

Në të katër shtetet ekzistojnë korniza të ndërlikuara juridike për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinor, mobingu, ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual. Këto korniza juridike janë të përcaktuara nga një numër i madh dokumentesh juridike, duke filluar nga ligjet kryesore civile si: ligjet për ndalimin e diskriminimit, ligjet për marrëdhëniet e punës, ligjet për barazinë gjinore, kodet penale etj., përmes ligjeve të posaçme për ushtrinë ose ligjeve për nëpunësit civilë, e deri te rregulloret specifike dhe aktet e tjera nënligjore që rregullojnë kompetencat, procedurat dhe sanksionet për rastet e diskriminimit, mobingut ose abuzimit dhe ngacmimit seksual në Forcat e Armatosura. Ministritë e Mbrojtjes konfirmuan se zbatojnë politika me tolerancë zero ndaj diskriminimit dhe dhunës. Të katër sistemet e mbrojtjes kanë ndërmarrë hapa të rëndësishëm pozitiv përmes punës së jashtëzakonshme në Manualin rajonal për parandalimin dhe reagimin ndaj diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit. Megjithatë, sipas të dhënave të siguruara nga ministritë, në periudhën paraprake ka pasur shumë pak raste të raportuara të diskriminimit, mobingut ose abuzimit dhe ngacmimit seksual, dhe evidencat për këto raste nuk janë gjithmonë me ndjeshmëri gjinore.

Rekomandime

Në bazë të gjetjeve nga studimi, grupi rajonal i punës i përbërë nga përfaqësues të katër sisteme të mbrojtjes përgatiti disa grupe rekomandimesh për përmirësime të mëtejme në fushat vijuese:

- Përmirësimi i evidencave, si p.sh. monitorimi i kohës mesatare që gratë dhe burrat kalojnë në një pozicion/gradë, përdorimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë për trajnimet dhe ushtrimet ku nuk është zbatuar ende, monitorimi i tendencave në vend të përmbledhjeve për situatën në një vit, përmirësimi i monitorimit të shkaqeve të braktisjes së karrierës dhe monitorimi i pjesëmarrjes së grave midis atashëve ushtarake;
- Përmirësimi i politikave për barazi gjinore në drejtim të integritetit të perspektivës gjinore në procesin e planifikimit operacional, përdorimi i gjuhës me ndjeshmëri gjinore, integrimi i perspektivës gjinore në proceset e raportimit (përfshirë edhe në misionet paqeruajtëse), monitorimi i vazhdueshëm dhe vlerësimi i masave për përmirësimin e barazisë gjinore, përfshirja e perspektivës gjinore në programet e arsimit dhe trajnimit;
- Rritja e përfaqësimit të grave me uniformë, duke përfshirë edhe vazhdimin e praktikës së tërheqjes së grave dhe studimi i dukurisë së uljes së përfaqësimit të grave në njësi të caktuara në vende të ndryshme. Përkundër përpjekjeve të bëra nga pikëpamja e procedurave dhe praktikave për menaxhimin e karrierës, gratë zënë ende një përqindje të vogël të pozicioneve komanduese dhe udhëheqëse të personave me uniformë, kryesisht si rezultat i përfshirjes së tyre të vonë në Forcat e Armatosura, dhe kjo kërkon monitorim të mëtejshëm.
- Përmirësimi i kushteve të punës dhe mundësive për zhvillim të karrierës përmes zbatimit të programeve të mentorimit, shqyrtimit të praktikave të mundshme të fshehura të diskriminimit në raport me ngritjen në detyrë të grave dhe burrave, duke pasur gjithashtu parasysh faktin se është e nevojshme të rritet përfaqësimi i grave në trajnimet profesionale, rritja e ndërgjegjësimit të të punësuarve dhe vendimmarrësve mbi mundësitë e barabarta për zhvillimin e karrierës, përmirësimi i infrastrukturës etj.
- Rritja e ekuilibrit ndërmjet jetës profesionale dhe private, nxitja e burrave të punësuar që të shfrytëzojnë lejen pas lindjes së fëmijës, si dhe zbatimi i masave, sipas mundësive, për gjetjen e një ekuilibri ndërmjet detyrimeve familjare dhe punës.
- Rritja e mbrojtjes nga diskriminimi, mobingu dhe dhuna me bazë gjinore; grupi rajonal i punës duhet të vazhdojë me aktivitetet për hartimin e *Manualit rajonal për parandalimin dhe reagimin ndaj diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit*; përgatitja e udhëzuesve ose procedurave standarde të veprimit; shqyrtimi i mundësive për studime periodike anonime për përvojat e diskriminimit, abuzimit dhe ngacmimit; rritja e ndërgjegjësimit të punonjësve dhe menaxherëve mbi diskriminimin ose dhunën me bazë gjinore; shpërndarja e informacioneve mbi mbrojtjen juridike dhe nxitja e raportimit të rasteve.

Përmbajtje

Grupi i punës	4
Përmbledhje	6
Përmbajtje	11
Shkurtime.....	12
1. Hyrje.....	13
2. Barazia gjinore në vendet e Ballkanit Perëndimor në kontekstin e përmirësimit të pozitës së grave në Forcat e Armatosura	14
2.1 Detyrimet që burrojnë nga korniza ndërkombëtare ligjore.....	14
2.2 Detyrimet e përcaktuara nga kornizat kombëtare ligjore dhe të politikave	15
2.3 Panoramë e përgjithshme dhe tendencat e situatës së barazisë gjinore	16
3. Korniza normative, politikat dhe mekanizmat për barazi gjinore në Forcat e Armatosura	19
3.1 Baza normative për arritjen e barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes	19
3.2 Mekanizmat për barazi gjinore.....	20
3.3 Vetëvlerësimi i progresit në arritjen e barazisë gjinore	21
4. Përfaqësimi i grave me uniformë në Forcat e Armatosura.....	24
4.1 Pjesëmarrja e grave në MB dhe në Forcat e Armatosura.....	24
4.2 Përfaqësimi në postet komanduese dhe drejtuese.....	28
4.3 Pjesëmarrja në misionet paqeruajtëse.....	30
5. Politikat dhe praktikatat për të tërhequr gratë që të zgjedhin karrierën dhe punësimin në Forcat e Armatosura....	32
5.1 Arsimi për profesionin e ushtarakut.....	32
5.2 Tërheqja e grave për të zgjedhur karrierën në Forcat e Armatosura	34
5.3 Praktikatat e punësimit në institucionet e mbrojtjes dhe barazia gjinore	36
6. Zhvillimi i karrierës dhe kushtet e punës	40
6.1 Monitorimi dhe rritja në detyrë e personelit	40
6.2 Zhvillimi profesional	41
6.3 Kushtet e punës.....	44
6.4 Lëvizjet dhe braktisjet e karrierës	46
7. Ekuilibri ndërmjet karrierës dhe familjes.....	48
8. Mbrojtja nga diskriminimi me bazë gjinor, mobingu, ngacmimet dhe dhuna seksuale	50
9. Përfundime dhe rekomandime	52
Shtojca 1: Përfaqësimi i grave në njësitë dhe gradat e ndryshme të Forcave të Armatosura, në vitet 2012 dhe 2019, në %.....	55
Shtojca 2: Mbrojtja nga diskriminimi me bazë gjinor, mobingu dhe ngacmimi dhe dhuna seksuale	57

Shkurtesa

AFP	Anketa e fuqisë punëtore
BiH	Bosnjë-Hercegovinë
BI-SC	Komanda Strategjike Dypalëshe (Bi Strategic Command)
CEDAW	Konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave” (ang. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
KDS	Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes
QZhQ	Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm
MZ	Mali i Zi
EKTS	Sistemi Evropian për Transferim dhe Akumulim të Kredive (ang. European Credit Transfer and Accumulation System)
IEBGj	Instituti Evropian për Barazi Gjinore (ang. European Institute for Gender Equality)
BE	Bashkimi Evropian
FREN	Fondacioni për Zhvillimin e Shkencave Ekonomike
GREVIO	Grupi i ekspertëve për masat kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (ang. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence)
TIK	Teknologjia e informacionit dhe komunikimit
ISAF	Forca për Asistencën Ndërkombëtare për Siguri (ang. International Security Assistance Force)
MB	Ministria e Mbrojtjes
PKV	Plani Kombëtar i Veprimit
NATO	Organizata e Traktatit të Atlantikut të Veriut (North Atlantic Treaty Organization)
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
GO	Gradë oficerësh (ang. Commissioned officer)
NU	Grada nënoficeri dhe ushtarake (grada të tjera)
FA	Forcat e Armatosura
PP i NATO-s	Partneriteti për Paqe i NATO-s (ang. Partnership for Peace)
QRMO	Qendër rajonale për marrëdhënie me opinionin
RS	Republika e Serbisë
SORS	Zyra Kombëtare e Statistikave e Republikës së Serbisë
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (ang. United Nations Development Programme)
KSKB	Këshilli i sigurimit i Kombeve të Bashkuara
SEESAC	Zyra Qendrore e Evropës Lindore dhe Juglindore për Kontrollin e Armëve të Vogla dhe të Lehta (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons)
PSM	Pasqyra strategjike e mbrojtjes
ShP i FA	Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura
UMZ	Ushtria e Malit të Zi
US	Ushtria e Serbisë
UNIFIL	Forcat e përkohshme të OKB në Liban (ang. United Nations Interim Force in Lebanon)

1. Hyrje

Përmirësimi i barazisë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes (MM) dhe në Forcat e Armatosura (FA) të Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Republikës së Serbisë është objektivi i projektit rajonal që UNDP SEESAC e realizon në dy faza që nga viti 2012. Në kuadër të iniciativës së përbashkët të UNDP dhe Këshillit të Bashkëpunimit Rajonal, UNDP SEESAC ofron mbështetje për Ministrinë e Mbrojtjes së rajonit, në përputhje me Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (KSKB), me qëllim integrimin e perspektivës gjinore në politikat dhe praktikën e MB-ve dhe FA-ve, si një nga segmentet kryesore të reformave në sektorin e sigurisë. Ky projekt rajonal ndihmon vendet e Ballkanit Perëndimor në përmirësimin e detyrimeve globale sipas Axhendës 2030 përmes arritjes së Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm 16 dhe 5.

Katër MM-të kanë bërë përpunim të rëndësishëm në fazën e parë të projektit “Fuqizimi i bashkëpunimit rajonal për integrimin e barazisë gjinore në reformat e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor”, që u zbatua nga viti 2012 deri në vitin 2016: është fuqizuar bashkëpunimi rajonal përmes mekanizmave për barazi gjinore në MM dhe FA, është rritur numri i pjesëtarëve të ndërgjegjësuar mbi aspektet gjinore në MM dhe FA, si dhe është rritur kapaciteti i departamenteve të burimeve njerëzore në MM dhe FA për hartimin e politikave me përgjegjësi gjinore. Në kuadër të fazës së parë të projektit u përpilua edhe studimi i parë rajonal [Pozita e grave në Forcat e Armatosura të Ballkanit Perëndimor](#)³. Qëllimi i studimit ishte që të grumbullohen dhe të prezantohen të dhënat mbi përfaqësimin e grave në Ballkanin Perëndimor, politikën dhe praktikën e MM-ve dhe FA-ve, pjesëmarrja në misionet paqeruajtëse, si dhe politikën dhe praktikën për arritjen e barazisë gjinore në Forcat e Armatosura. Studimi ishte rezultat i përpjekjeve të përbashkëta të Ministrive të Mbrojtjes nga rajoni dhe si i tillë paraqet një shembull unik të bashkëpunimit rajonal të këtij lloji. Bazuar në gjetjet e studimit, MB-të dhe FA-të përgatitën rekomandime për përmirësimin e pozitës së grave dhe gjatë viteve të fundit kanë punuar në mënyrë aktive për zbatimin e këtyre rekomandimeve.

Bazuar në kërkesat e MM-ve dhe FA-ve të Ballkanit Perëndimor, dhe falë përkrahjes financiare të Ministrive të Punëve të Jashtme të Mbretërisë së Norvegjisë dhe të Sllovakisë, UNDP SEESAC nisi fazën e dytë të projektit (2019-2021). Në kuadër të kësaj faze të projektit është përpiluar studimi i dytë rajonal për Pozitën e grave në Forcat e Armatosura në Ballkanin Perëndimor.

Objektivi më i rëndësishëm i studimit është të prezantohen rezultatet e matjes së progresit lidhur me pozitën e grave në Forcat e Armatosura të vendeve të përfshira në projekt, por gjithashtu edhe të identifikohen fushat në të cilat është e nevojshme të bëhen përpjekje shtesë për të arritur progres, si dhe të identifikohen aspektet në të cilat është e nevojshme të përmirësohen të dhënat për të mundësuar një monitorim më të saktë të situatës.

Objekti i studimit është përcaktuar në aspektet e pozitës gjeografike, kohës dhe temës. Studimi përfshin katër vende nga Ballkani Perëndimor, të cilat morën gjithashtu pjesë edhe në ciklin e parë të projektit (2012-2016): Bosnje-Hercegovina, Mali i Zi, Republika e Maqedonisë së Veriut dhe Republika e Serbisë. Studimi vëzhgon ndryshimet në periudhën 2012-2019, ndërsa fokusi është te gratë, të cilat janë të punësuar si persona me uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të vendeve të përfshira në projekt.

Metodologjia e kërkimit është ndërtuar në të njëjtën mënyrë si për studimin e parë dhe paraqet një lloj studimi institucional të praktikave dhe proceseve zyrtare.⁴ Përmes mbështetjes së UNDP SEESAC është ngritur një grup rajonal pune me përfaqësues të MM-ve dhe FA-ve të Ballkanit Perëndimor. Më 11 shkurt të vitit 2020, grupi i punës u takua për të përcaktuar metodologjinë dhe për të arritur një dakordësi në lidhje me versionin përfundimtar të pyetësorit, i cili u miratua më pas nga të katër Ministrinë e Mbrojtjes. Korrigjimet në pyetësorin e dakordësuar nuk ndikuan në mundësinë e krahasimit të të dhënave me ciklin e parë të studimit. Pyetësori është me “karakter institucional” pasi përmban pyetje që kanë të bëjnë me karakteristikat, praktikën dhe proceset në institucionet e Ministrive të Mbrojtjes dhe në Forcat e Armatosura. Përmbajtja e pyetësorit paraqet informacione zyrtare për pozitën e grave në Forcat e Armatosura dhe nuk pasqyron përvojat personale të grave. Ministrinë e Mbrojtjes e plotësuan pyetësorin gjatë periudhës mars 2020- shkurt 2021. Bazuar në përgjigjet e grumbulluara, janë hartuar studime kombëtare, në bazë të të cilave u përcaktuan pyetje shtesë për të cilat duhej të merreshin përgjigje. Ministrinë dërguan informacione shtesë, të cilat ishin të nevojshme për përpilimin e studimit rajonal. Grupi i punës u takua më 28 maj të vitit 2021 për të arritur një marrëveshje mbi rekomandimet, diçka që u arrit përmes diskutimit dhe analizës së të dhënave, që ishin të nevojshme për të finalizuar studimin. Përmes pjesëmarrjes në përpilimin e këtij studimi, ministrinë theksuan qartë rëndësinë që ka procesi i grumbullimit të të dhënave të ndara sipas gjinisë, si dhe rëndësinë e mbështetjes në këto të dhëna gjatë procesit të vendimmarrjes dhe hartimit të udhëzimeve dhe politikave.

Ky studim rajonal është rezultat i një procesi unik në të cilin morën pjesë në mënyrë aktive dhe të përbashkët Ministrinë e Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Republikës së Serbisë. Është tejet e rëndësishme që të kihet parasysh se gjetjet e paraqitura në këtë raport janë prodhim i analizës rajonale dhe se gjetjet dhe konkluzionet individuale nuk zbatohen njëjloj për Forcat e Armatosura të të gjitha vendeve.

3 Studimi i parë rajonal u zbatua gjatë periudhës tetor 2012 deri në shtator 2013. Gjatë kësaj periudhe, grupi i punës i përbërë nga përfaqësues të MM-ve dhe FA-ve u takua tri herë, ndërsa ministrinë i grumbulluan të dhënat përmes pyetësorëve. Studimi i parë u publikua në vitin 2014.

4 Për studimin e parë kërkimor, Grupi i Punës hartoi një pyetësor hulumtues duke përshtatur dhe kombinuar pyetësorin e Raportit Kombëtar të NATO-s (Komiteti i NATO-s për perspektivat gjinore, Manuali për delegatët, versioni 2010, f. 22. – gjendet në https://www.nato.int/issues/women_nato/2010/handbook_2010-v2.pdf) dhe dy pyetësorët e përdorur në studimet mbi pozitën e grave në tetë shërbime policore në Evropën Juglindore (Krijimi i Rrjetit të Grave Oficere të Policisë në Evropën Juglindore – Gjetjet e studimit dhe udhëzimet për policimin me ndjeshmëri gjinore, SEESAC 2012, f. 33, gjendet në <https://www.seesac.org/f/tmp/files/publication/812.pdf>).

2. Barazia gjinore në vendet e Ballkanit Perëndimor në kontekstin e përmirësimit të pozitës së grave në Forcat e Armatosura

Dy dekadat e fundit janë të shënuara me përpjekjet e shteteve nga rajoni për të përmirësuar kornizën normative dhe politikat për barazi gjinore. Kjo ka rezultuar gjithashtu në përmirësimin e pozitës së grave dhe rritjen e barazisë gjinore por pabarazitë vazhdojnë të jenë të pranishme në të gjitha fushat me rëndësi për arritje të pozitës së barabartë shoqërore, ndikim dhe mirëqenie të grave dhe të burrave. Në vazhdim është dhënë një pasqyrë e shkurtër e karakteristikave të kornizës normative dhe politikave për përmirësimin e barazisë gjinore, dhe e situatës së barazisë gjinore në fusha të ndryshme të pjesëmarrjes në shoqëri dhe në sferën e raporteve private dhe të përkujdesjes për familjen, sepse pa e kuptuar këtë kontekst më të gjerë nuk mund të kuptohen në tërësi proceset për rritjen e përfshirjes dhe përpjekjet për rritjen e integritetit të grave në Forcat e Armatosura të vendeve nga Ballkani Perëndimor.

2.1. Detyrimet që burojnë nga korniza ndërkombëtare ligjore

Katër vendet nga Ballkani Perëndimor që janë të përfshira në projekt, kanë nënshkruar një sërë konventash ndërkombëtare përmes të cilave përcaktohen, garantohen dhe mbrohen të drejtat e njeriut, duke përfshirë edhe të drejtat e grave, si dhe konventa të veçanta, me të cilat mbrohen të drejtat e grupeve specifike shoqërore ose të drejtat specifike që mundësojnë pjesëmarrje më të madhe në aspekte të caktuara të shoqërisë ose në procese (për shembull, në fushat e pjesëmarrjes në politikë ose në ekonomi, të drejtat e pronësisë ose në burime të tjera) ose mbrojtja nga procese të caktuara të dëmshme dhe shkelja e të drejtave të njeriut (siç janë mbrojtja nga dhuna me bazë gjinore, trafikimi i qenieve njerëzore, mbrojtja e civilëve në konfliktet e armatosura etj.). Duke qenë se nuk është e mundur të jepet një pasqyrë më e gjerë e kornizës ndërkombëtare ligjore, do të prezantohen vetëm disa instrumente ndërkombëtare kryesore, të cilat janë me rëndësi të drejtpërdrejtë për kornizat normative dhe politike vendore për përmirësimin e barazisë gjinore dhe për mbrojtjen e grave.

Të gjitha vendet kanë nënshkruar Konventën “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave” (CEDAW) dhe janë pjesë e procesit të raportimit periodik. Të gjitha vendet kanë prezantuar progresin e arritur kundrejt objektivave të vendosura në Deklaratën e Pekinit dhe Platformën për Veprim në raportet e përgatitura me rastin e 25-vjetorit të Deklaratës së Pekinit.⁵ Të katër shtetet e kanë pranuar dhe e zbatojnë Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria”. Krahas kësaj, të katër shtetet kanë ratifikuar Konventën e Këshillit të Evropës “Për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje” (Konventa e Stambollit), ndërsa BiH, Mali i Zi dhe Serbia kanë prezantuar edhe raportet e para me kërkesë të Grupit të ekspertëve për masat kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (GREVIO). Politikat zhvillimore në këto vende janë të udhëhequra nga Axbenda për Zhvillim të Qëndrueshëm 2030, në kuadër të së cilës njëri prej Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm (QZhQ 5) i është kushtuar përmirësimit të barazisë gjinore dhe fuqizimit të grave dhe vajzave. Ndërkohë, të gjitha vendet kanë dorëzuar raportet e para vullnetare, në të cilat është raportuar progresi në arritjen e QZhQ-ve.

Tabela 1: Konventat kryesore me rëndësi për mbrojtjen e të drejtave të grave dhe përmirësimin e barazisë gjinore

Konventa	Bosnjë- Hercegovina	Mali i Zi	Republika e Maqedonisë së Veriut	Republika e Serbisë
CEDAW ⁶	Raporti i gjashtë periodik është dorëzuar në vitin 2018.	Raporti i dytë periodik është dorëzuar në vitin 2016.	Raporti i gjashtë periodik është dorëzuar në vitin 2017.	Raporti i katërt periodik është dorëzuar në vitin 2017.
Deklarata e Pekinit 25+ ⁷	Raporti është dorëzuar	Raporti është dorëzuar	Raporti është dorëzuar	Raporti është dorëzuar
Rezoluta 1325 e KSKB ⁸	E pranuar dhe zbatohet	E pranuar dhe zbatohet	E pranuar dhe zbatohet	E pranuar dhe zbatohet
Konventa e Stambollit ⁹	E ratifikuar në vitin 2013, raporti i parë është dorëzuar në vitin 2020.	E ratifikuar në vitin 2013, raporti i parë është dorëzuar në vitin 2017.	E ratifikuar në vitin 2017.	E ratifikuar në vitin 2013, raporti i parë është dorëzuar në vitin 2018.
Axbenda për Zhvillim të Qëndrueshëm 2030 ¹⁰	Raporti i parë vullnetar është dorëzuar në vitin 2019.	Raporti i parë vullnetar është dorëzuar në vitin 2016.	Raporti i parë vullnetar është dorëzuar në vitin 2020.	Raporti i parë vullnetar është dorëzuar në vitin 2019.

⁵ <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020/preparations#national-level-reviews>

⁶ UN OHCHR, <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

⁷ UN Women, <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020/preparations#national-level-reviews>

⁸ Informacione nga Ministritë e Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut, Republikës së Serbisë.

⁹ Këshilli i Evropës, <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/country-monitoring-work>

¹⁰ Platforma e Njohurive për Zhvillim të Qëndrueshëm e OKB-së, <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates>

Reformat kombëtare udhëhiqen gjithashtu nga proceset e rëndësishme për anëtarësim në BE. Mali i Zi, Maqedonia e Veriut dhe Serbia e kanë fituar statusin e kandidatit për anëtarësim në BE, ndërsa BiH ka statusin e një vendi të mundshëm kandidat për anëtarësim në BE. Për më tepër, Mali i Zi dhe Maqedonia e Veriut janë anëtare të NATO-s, ndërsa Serbia dhe BiH janë anëtare të programit Partneriteti për Paqe (PP) i NATO-s.

2.2. Detyrimet e përcaktuara nga kornizat kombëtare ligjore dhe të politikave

Kuadri ligjor i brendshëm në vendet e përfshira në studim përcakton gjithashtu edhe bazën normative për arritjen e barazisë gjinore. Barazia gjinore dhe ndalimi i diskriminimit, duke përfshirë të diskriminimit gjinor, garantohen përmes dokumenteve më të larta ligjore të shteteve, pra kushtetutat.¹¹ Në BiH, krahës Kushtetutës së Bosnjë-Hercegovinës, barazia gjinore garantohet edhe përmes Kushtetutës së Federatës së Bosnjë-Hercegovinës, Kushtetutës së Republikës Serbe dhe Statutit të distriktit Bërkço.

Të katër shtetet kanë miratuar ligje nga fusha e barazisë gjinore,¹² si dhe ligje për ndalimin e diskriminimit,¹³ të cilat në mënyrë eksplicite ndalojnë diskriminim me baza gjinore. Krahës kësaj, përmes një sërë ligjesh dhe aktesh nënligjore, rregullohet barazia gjinore dhe të drejtat e grave në fusha të veçanta, siç janë punësimi, mbrojtja sociale, mbrojtja nga dhuna etj.

Politikat për promovimin e barazisë gjinore në vendet e rajonit, përfshijnë strategji ose plane veprimi për barazinë gjinore, plane të posaçme veprimi për Zbatimin e Rezolutës 1325 të KSKB, strategji për parandalimin e diskriminimit, ndërsa në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka edhe një Plan Veprimi për Zbatimin e *Konventës për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje në Republikën e Maqedonisë 2018-2023*. Gjithashtu, në vendet e rajonit është në proces ngritja e sistemit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor.

Tabela 2: Politika të brendshme për rritjen e barazisë gjinore

Bosnjë-Hercegovina	Mali i Zi	Republika e Maqedonisë së Veriut	Republika e Serbisë
Plani i Veprimit për Çështjet Gjinore i Bosnjë-Hercegovinës për periudhën 2018-2022	Plani i aktiviteteve për arritjen e barazisë gjinore për periudhën 2017-2021	Strategjia për Barazi Gjinore 2013-2020, Plani i Veprimit për Barazi Gjinore 2018-2020	Strategjia për Barazi Gjinore 2016-2020
Plani i Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB – Gratë, paqja dhe siguria në Bosnjë-Hercegovinë për periudhën 2018-2022	Plani i Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB – Gratë, paqja dhe siguria në Mal të Zi (2019- 2022)	Strategji Kombëtare për Barazi dhe Mosdiskriminim 2016-2020	Strategjia për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi
		Plani Kombëtar i Veprimit i Republikës së Maqedonisë për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB	Plani Kombëtar i Veprimit i Republikës së Serbisë për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB – Gratë, paqja dhe siguria në Republikën e Serbisë (2017-2020)
		Plani Kombëtar për Zbatimin e Ligjit “Për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në vitet 2015-2020”	
		Plani i Veprimit për Zbatimin e Konventës për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje në Republikën e Maqedonisë 2018-2023	

11 Barazia gjinore dhe ndalimi i diskriminimit me bazë gjinor janë të garantuara në nenin 2 të Kushtetutës së Bosnjë-Hercegovinës (Shtojca IV në Marrëveshjen e përgjithshme kornizë për paqe në Bosnjë-Hercegovinë dhe “Gazeta Zyrtare e BH”, nr. 25/2009 - Amendament I); nenet 18 dhe 8 të Kushtetutës së Malit të Zi (“Gazeta Zyrtare e Malit të Zi”, nr. 1/2007 dhe 38/2013), neni 9 i Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut (“Gazeta Zyrtare e RMV” numër 52, datë 22.11.1991; neni 15 i Kushtetutës së Republikës së Serbisë (“Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 98/2006).

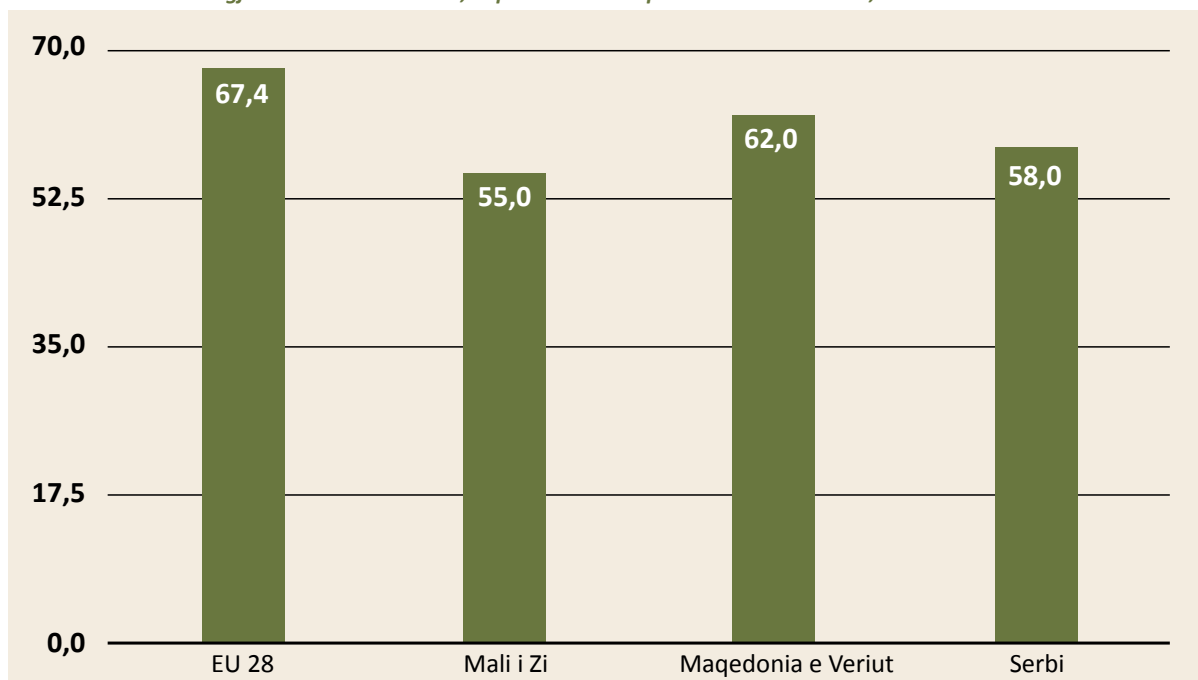
12 Ligji “Për barazi gjinore në BH” (“Gazeta Zyrtare e BH” nr. 16/03, 102/09, 32/10), Ligji “Për barazi gjinore i Malit të Zi” (“Gazeta Zyrtare e Malit të Zi”, nr. 46/07, 73/10, 40/11, 35/15), Ligji “Për mundësi të barabarta ndërmjet grave dhe burrave në Maqedoninë e Veriut” (“Gazeta Zyrtare e RMV” nr. 117/2008, nr. 6/2012 dhe nr. 166/2014); Ligji “Për barazi gjinore në Republikën e Serbisë” (Gazeta Zyrtare e RS” nr. 104/2009).

13 Ligji “Për ndalimin e diskriminimit në BH” (“Gazeta Zyrtare e BH” nr. 59/09); Ligji “Për ndalimin e diskriminimit në Malin e Zi” (“Gazeta Zyrtare e Malit të Zi”, nr. 46/2010, 40/2011, 18/2014, 42/2017); Ligji “Për ndalimin dhe mbrojtjen nga korrupsioni” (“Gazeta Zyrtare e RMV nr. 50/2010, nr. 44/2014, nr. 101/2019 dhe nr. 258/2020); Ligji “Për marrëdhëniet e punës” (“Gazeta Zyrtare e RMV” nr. 62/5, 106/8, 161/8, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12 dhe 39/12); Ligji “Për ndalimin e diskriminimit në Republikën e Serbisë” (“Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 22/2009).

2.3. Panoramë e përgjithshme dhe tendencat e situatës së barazisë gjinore

Konteksti shoqëror në kornizat në të cilat bëhen përpjekje për përmirësimin e barazisë gjinore në sektorin e mbrojtjes, karakterizohet nga pabarazi të theksuara gjinore në shumë aspekte të jetës publike dhe të asaj private¹⁴, diçka që theksohet në raportin e Institutit Evropian për Barazi Gjinore, dhe kjo përbën instrumentin kryesor për monitorimin e barazisë gjinore në Bashkimin Evropian, ndërsa kohët e fundit është në dispozicion edhe në Malin e Zi, Maqedoninë e Veriut dhe Serbi. Të tria vendet kandidatë për anëtarësim në BE kanë pabarazi më të theksuar gjinore se sa mesatarja e Bashkimit Evropian (grafiku 1).

Grafiku 1: Indeksi i barazisë gjinore i Malit të Zi 2019, Republikës së Maqedonisë së Veriut 2015, Serbisë 2018 dhe BE-28 në vitin 2019.



Burimi: Monstat (2019) *Indeksi i barazisë gjinore për Malin e Zi 2019*, Zyra Shtetërore e Statistikave e Maqedonisë së Veriut (2019) *Indeksi i barazisë gjinore për Maqedoninë e Veriut 2019*, Zyra e Statistikave e Serbisë (2018) *Indeksi i barazisë gjinore në Republikën e Serbisë 2016*, IEBGj <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

Pjesëmarrja politike e grave nuk është ende në nivel të kënaqshëm. Pas zgjedhjeve të vitit 2018, në Kuvendin Parlamentar të Bosnjë-Hercegovinës, gratë përbënin vetëm 16,7%, në Parlamentin e Federatës së Bosnjë-Hercegovinës 26,5%, ndërsa në Kuvendin popullor të Republikës Serbe 18,1%. Përfaqësimi i grave në kuvendet e kantoneve arriti pothuajse një të tretën (32,2%). Për sa i përket ambasadorëve dhe konsujve të përgjithshëm në përfaqësitë diplomatike-konsullore të BiH në të njëjtin vit 26,5% ishin gra.¹⁵ Pjesëmarrja e grave mes deputetëve në Kuvendin e Malit të Zi ishte 25%,¹⁶ ndërsa midis anëtarëve të qeverisë 26,7%¹⁷. Gratë janë shumë pak të përfaqësuar midis kryetareve të komunave, përkatësisht prefektëve (2%).¹⁸ Në Maqedoninë e Veriut, pjesëmarrja e grave në parlament u rrit në më tepër se një e treta, por pjesëmarrja në qeveri është ende e ulët me vetëm 16%.¹⁹ Në Serbi, falë kuotave të parashikuara me ligj prej 40% për gjininë më pak të përfaqësuar në listat e zgjedhjeve kombëtare dhe lokale, gratë zënë 39,2% nga vendet e deputetëve në Kuvendin Popullor të Serbisë (KPS). Përparim është bërë edhe nga pikëpamja e pjesëmarrjes së grave në organet ekzekutive në nivel kombëtar, sepse pas zgjedhjeve të vitit 2020, 43% e posteve ministrore në Qeverinë e RS mbaheshin nga gratë.

Gratë nuk marrin pjesë të barabartë as në ekonomi. Ato marrin pjesë shumë më pak se sa burrat në popullatën aktive (fuqia punëtore) dhe janë më pak të punësuar, si dhe më shpesh të papuna se sa burrat (Tabela 3).

14 Indeksi i barazisë gjinore i Institutit Evropian për Barazi Gjinore (IEBGj) është një instrument për monitorimin e pabarazive gjinore në kuadër të BE-së. Ky indeks mat barazinë gjinore në një shkallë nga 1 (pabarazi e plotë) deri në 100 (barazi e plotë në gjashtë fusha: puna, paraja, njohuritë, koha, shëndeti dhe në dy fusha të ndërvarura si pabarazia ndërsektoriale dhe dhuna ndaj grave. Indeksi, në të njëjtën kohë, mat edhe nivelin e progresit në një fushë të caktuar si dhe hendekun gjinor. Më tepër në <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

15 Agjencia e Statistikave e BH, *Gra dhe burra në BH*, Sarajevë, 2020, e disponueshme në adresën:

https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/02/Mu%20a1karci-i-%20beene-u-BIH_2020.pdf

16 Kuvendi i Malit të Zi, <https://www.skupstina.me/me/poslanice-i-poslanici/lista-poslanica-i-poslanika>

17 Qeveria e Malit të Zi, https://www.gov.me/organizacija/Sastav_Vlade

18 Monstat *Gra dhe burra në vitin 2020*, f. 107.

19 Reaktor (2018) *Informacion i dorëzuar për shqyrtim pranë Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave në kontekstin e miratimit të listës së çështjeve që lidhen me Raportin e Gjashtë Periodik të Republikës së Maqedonisë së Veriut në kuadër të CEDAW, Grupi i punës para sesionit 71, 12-16 mars, 2018.*

Tabela 3: Treguesit kryesorë të tregut të punës për popullsinë e grupmoshës 15-64 në Malin e Zi, Maqedoninë e Veriut, Republikën e Serbisë dhe për popullsinë e grupmoshës 15+ në Bosnjë-Hercegovinë, 2019, në %

Treguesi	BiH		Mali i Zi		Maqedonia e Veriut		Republika e Serbisë	
	B	G	B	G	B	G	B	G
Shkalla e aktivitetit ²⁰	51,7	32,9	73,3	59,1	77,8	55,6	74,9	61,3
Shkalla e punësimit ²¹	44,6	26,7	62,3	49,7	64,9	46,1	67,1	54,3
Shkalla e papunësisë ²²	13,6	18,8	14,7	15,7	16,6	17,1	10,4	11,5

Burimi: Zyra Shtetërore e Statistikave, Anketa për fuqinë punëtore (AFP) në vitin 2019.

Krahas faktit që janë më pak të përfaqësuara në tregun e punës, shumica e grave të punësuar janë në sektorin e shërbimit, ku pagat mesatare janë më të ulëta krahasuar me disa sektorë në të cilët shumica e të punësuarve janë burra, siç është sektori i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK) etj.

Pabarazitë gjinore në tregun e punës shfaqen, ndër të tjera, edhe përmes hendekut në paga, siç është konfirmuar nga një studim i mëparshëm rajonal²³. Kështu, për shembull në Mal të Zi, pa marrë parasysh se kanë karakteristika më të mira arsimore, gratë e punësuar paguhen 16% më pak se sa burrat me të njëjtat kualifikime (si arsimimi, vitet e përvojës së punës etj.) dhe gjatë vitit duhet të punojnë edhe 58 ditë shtesë për të fituar të njëjtën pagë. Në Maqedoninë e Veriut, gratë kanë 18% paga më të ulëta dhe gjatë vitit duhet të punojnë 65 ditë shtesë për të fituar pagë të njëjtë me burrat, ndërsa në Serbi kanë 11% paga më të ulëta se sa burrat dhe gjatë vitit duhet të punojnë 40 ditë shtesë (të dhënat për BiH nuk janë të disponueshme). Kështu, për shembull, sipas studimit të vitit 2015 për shfrytëzimin e kohës në Maqedoninë e Veriut, gratë e punësuar të cilat kanë fëmijë të moshës nga 0 deri në 6 vjeç, mesatarisht kalojnë 3,18 orë më shumë në punët e familjes krahasuar me burrat.²⁴ Në Serbi, sipas të njëjtit studim të vitit 2015, të gjitha gratë (pa marrë parasysh statusin familjar dhe aktivitetin) kalojnë mesatarisht dy orë e gjysmë më shumë në ditë në punët e shtëpisë krahasuar me burrat dhe një orë më pak në aktivitete të lira.²⁵

Hendeku gjinor në punësim transmetohet edhe në hendekun në pensione, sepse gratë përbëjnë pakicën midis personave që përfitojnë pension pleqërie por edhe pensione invaliditeti dhe mesatarisht marrin pensione më të ulëta se sa burrat.²⁶

Forma më ekstreme e pabarazisë gjinore është dhuna me baza gjinore ndaj grave. Sipas studimit të realizuar nga OSBE në vitin 2018, më shumë se gjysma e grave, pasi kanë mbushur moshën 15 vjeç kanë përjetuar ndonjë formë të dhunës me bazë gjinore.

20 Përqindja e popullsisë së punësuar dhe të papunë në popullsinë e aftë për punë (përkufizim nga Anketa për fuqinë punëtore).

21 Përqindja e popullsisë së punësuar (që ka punuar minimalisht një orë me pagesë në para ose në natyrë në javën raportuese ose që ka munguar përkohësisht në vendin e punës, pa marrë parasysh se formalisht ka qenë e punësuar) në popullsinë e aftë për punë (përkufizim nga AFP).

22 Përqindja e popullsisë së papunë (që për momentin nuk punon, të paktën një herë gjatë muajit paraprak, ka kërkuar punë dhe ka qenë e gatshme që në dy javët e ardhshme të pranojë punë, nëse i ofrohet) në popullsinë aktive (përkufizim nga AFP).

23 Avlijash S. dhe bashkëpunëtorët (2013): Dallime gjinore në paga në vendet e Ballkanit Perëndimor: të dhëna për Serbinë, Malin e Zi dhe Maqedoninë, *FREN*, Beofemrad, f. 13-14

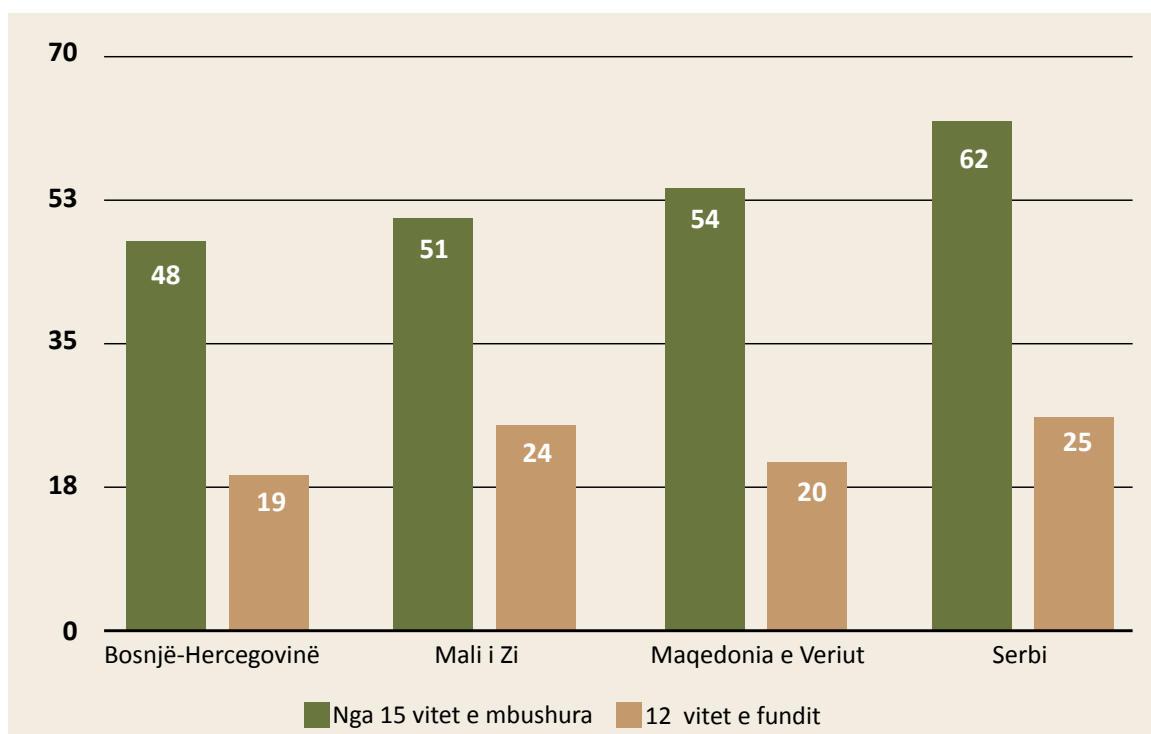
24 Zyra Shtetërore e Statistikave e Republikës së Maqedonisë (2015): *Studim për shfrytëzimin e kohës, viti 2015*, f. 27

<https://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.20.pdf>

25 ERS (2015) *Studim për shfrytëzim të kohës*, Beofemrad.

26 Agjencia e Statistikave e BH (2020) *Gratë dhe burrat në Bosnjë-Hercegovinë*, Sarajevë: 65; Monstat (2020) *Gratë dhe burrat në Mal të Zi*, Podgoricë: 95; Zyra Shtetërore e Statistikave e Serbisë (2020) *Gratë dhe burrat në Republikën e Serbisë*, <https://www.stat.gov.rs/9003>

Grafiku 2: Përhapja e formave të dhunës me bazë gjinore të ushtruar nga partneri ose nga një person që nuk është partner, në %



Burimi: OSBE, Studim për sigurinë dhe mirëqenien e grave në Evropën Juglindore dhe Lindore, raporte kombëtare të vendeve individuale²⁷

²⁷ Raporti për Bosnjë-Hercegovinën është i disponueshëm në adresën https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/423470_1.pdf; Raporti për Malin e Zi është i disponueshëm në adresën https://www.osce.org/files/f/documents/8/7/424985_1.pdf; Raporti për Maqedoninë e Veriut është i disponueshëm në adresën https://www.osce.org/files/f/documents/3/5/419264_1.pdf; Raporti për Serbinë është i disponueshëm në adresën https://www.osce.org/files/f/documents/e/4/419750_1.pdf

3. Korniza normative, politikat dhe mekanizmat për barazi gjinore në Forcat e Armatosura

Krahas kornizës normative dhe politikave përmes të cilave në mënyrë të përgjithshme rregullohet fusha e barazisë gjinore, me rëndësi të posaçme janë mekanizmat e brendshme, përmes të cilave rregullohet barazia gjinore në Forcat e Armatosura, si dhe mekanizmat e ngritura në Ministritë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të vendeve të përfshira në studim.

3.1. Baza normative për arritje të barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes

Në Bosnjë-Hercegovinë, baza normative për arritjen e barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes përbëhet kryesisht nga *ligji "Për mbrojtje të BiH"*, *ligji "Për shërbimin në Forcat e Armatosura (FA) të BiH"*. Krahas tyre, janë me rëndësi edhe aktet nënligjore, ku përfshihen *Politika për barazinë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes (MB) dhe FA të BiH*, *Procedurat Standarde Operacionale për barazinë gjinore në FA të BiH* dhe *Procedurat Standarde Operacionale për personat e kontaktit të caktuar në FA të BiH*. Për më tepër, si kornizë për zbatimin e barazisë gjinore dhe të Rezolutës 1325, Bosnjë-Hercegovina ka miratuar Planin Kombëtar të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 "Gratë, paqja dhe siguria" të Këshillit të Sigurisë së Kombeve të Bashkuara, duke u bërë shteti i parë në rajon që ka miratuar një plan të tillë. Më tej, përmes mekanizmave të NATO-s, BiH ka miratuar dhe një nga objektivat e përcaktuara të partnerëve, përkatësisht objektivin "Gratë, paqja dhe siguria". Në bazë të këtyre dokumenteve, barazia gjinore është integruar në të gjitha politikat dhe programet e veprimit të MM dhe FA në Bosnjë-Hercegovinë.

Në Republikën e Serbisë, bazën normative e përbëjnë *ligji "Për Ushtrinë e Serbisë"*, *ligji "Për mbrojtje"*, si dhe *ligji "Për marrëdhëniet e punës"* përmes të cilit rregullohen kushtet për punë në të gjitha sektorët, duke përfshirë edhe në Forcat e Armatosura. PKV 1325 si qëllim themelor strategjik përcakton sigurinë e përmirësuar të grave në shoqëri, në fushat e parandalimit, pjesëmarrjes, mbrojtjes dhe të rikuperimit, si dhe rritjen e përfshirjes së grave në ruajtjen e paqes dhe të sigurisë në nivelin e komunitetit lokal.

Dallimet në kornizën normative midis shteteve, pjesërisht, mbështeten edhe në faktin se dy shtetet janë anëtare të NATO-s dhe se aktet e posaçme të Organizatës së Traktatit të Atlantikut të Veriut për përmirësimin dhe mbrojtjen e barazisë gjinore janë me rëndësi të posaçme në Forcat e Armatosura në këto dy shtete (në Mal të Zi dhe në Maqedoninë e Veriut).

Në këtë mënyrë, duke qenë anëtar i NATO-s, korniza normative e Malit të Zi në fushën e barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes është në përputhje me *Direktivën 40-1 të NATO-s për Integrimin e Rezolutës 1325 të KSKB* dhe me perspektivat e barazisë gjinore në strukturën komanduese të NATO-s, duke përfshirë me masat për mbrojtjen e grave gjatë një konflikti të armatosur.²⁸ Krahas kësaj, me rëndësi janë edhe një numër i madh i direktivave dhe politikave të NATO-s, duke përfshirë *Direktivën Bi-SC 40-1 të NATO-s*, e cila është e miratuar në vitin 2009, e ndryshuar dhe e plotësuar në vitin 2012 dhe 2017, e cila jep drejtime dhe udhëzime të qarta për Zbatimin e Rezolutës 1325 të KSKB në të gjitha nivelet e strukturës ushtarake të NATO-s; *Politika e NATO-s për gratë, paqen dhe sigurinë*, e cila për herë të parë është miratuar në vitin 2007 dhe më pas është zëvendësuar me një politikë të re në vitin 2011, e më pas në vitin 2014 dhe 2018, për të cilën është përcaktuar edhe Plani i Veprimit; si dhe *Politika e parë e NATO-s për parandalimin dhe përgjigjen ndaj abuzimit seksual dhe ngacmimit* në vitin 2019. Në përputhje me Vendimin e Forumit për Bashkëpunim në Fushën e Sigurisë 02/09 (Vendimi i FBFS), realizohet raportim i rregullt në kuadër të *Pyetësorit për Kodin e Sjelljes, në lidhje me aspektet politike-ushtarake të sigurisë* (Questionnaire on the Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security), ndërsa për barazinë gjinore ky raportim bëhet në baza vullnetare.

Në kontekstin e anëtarësimit në BE, në Mal të Zi janë gjithashtu të rëndësishme edhe dokumentet evropiane: *Karta për Siguri Evropiane, 1999*; *Rezoluta 2025 e Parlamentit Evropian "Për pjesëmarrjen e grave në zgjidhjen paqësore të konflikteve"*, *Plani i Veprimit i OSBE-së për përmirësimin e barazisë gjinore i vitit 2004*²⁹.

Në nivel kombëtar, korniza specifike e Malit të Zi për rregullimin e barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes, duke përfshirë edhe ndalimin e diskriminimit dhe parandalimin dhe mbrojtjen nga dhuna me bazë gjinore, përcaktohet në përputhje me *ligjin "Për mbikëqyrje parlamentare në fushën e sigurisë dhe mbrojtjes"*³⁰; *ligjin "Për mbrojtje"*³¹; *ligjin "Për Ushtrinë e Malit të Zi"*³²; *ligjin "Për punët e brendshme"*³³; *ligjin*

28 Direktiva Bi-SC 40-1 e NATO-s, shtator 2009

29 OSBE - Vendim nr. 14/04, Këshilli i Ministrave, Sofje, viti 2004

30 "Gaz. Zyrtare e MZ", nr. 80/2010, e disponueshme në adresën:

<https://mod.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=269676&rType=2&file=Zakon%20o%20parlamentarnom%20nadzoru%20u%20oblasti%20bezbjednosti%20i%20odbrane.pdf>

31 "Gaz. Zyrtare e MZ", nr. 47/07, 86/09, 88/09, 25/10, 40/11, 14/12, 2/17, e disponueshme në adresën:

<https://me.propisi.net/zakon-o-odbrani/>

32 "Gaz. Zyrtare e MZ", nr. 51/2017, 34/20019 e disponueshme në adresën: <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-vojski-crne-gore.html>

33 "Gaz. Zyrtare e MZ", nr. 44/2012, 36/2013, 1/2015, 87/2018, e disponueshme në adresën:

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-unutrasnjim-poslovima.html>

“Për mbrojtje dhe shpëtim”³⁴; ligjin “Për kontrollin kufitar”³⁵; ligjin “Për Agjencinë Kombëtare të Sigurisë”³⁶.

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, krahas kornizës së përgjithshme normative dhe politike, përmes së cilës rregullohet barazia gjinore, të rëndësishme janë konventat ndërkombëtare dhe ligjet e vendit si dhe politikat të cilat në mënyrë konkrete rregullojnë sektorin e sigurisë ose çështjet e barazisë gjinore si dhe vendin e gruas në sektorin e sigurisë. Në këtë pikëpamje, të rëndësishme janë edhe disa rezoluta të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara, duke përfshirë edhe *Rezolutën 1325 të KSKB (UNSCR) “Gratë, paqja dhe siguria” (2000) dhe rezolutat pasuese*. Është i rëndësishëm edhe Rekomandimi i përgjithshëm nr. 30 për gratë në parandalimin e konfliktit, situatave të konfliktit dhe pas konfliktit në tetor të vitit 2013, sipas Konventës CEDAW (CEDAW/GC/30, 2013).

Dokumente të rëndësishme të OSBE-së të cilat japin udhëzime për barazi gjinore në sistemin e sigurisë dhe të mbrojtjes janë: *Vendimi i Këshillit të Ministrave të OSBE-së nr. 14/05 “Gratë në parandalimin e konflikteve, menaxhimin e krizave dhe rehabilitimin pas konfliktit” dhe Vendimi i Këshillit të Ministrave të OSBE-së për miratimin e Planit të Veprimit për promovimin e barazisë gjinore (v. 2005).*

Politikat e NATO-s, të cilat përbëjnë bazë ligjore për vendosjen e barazisë gjinore në Maqedoninë e Veriut përfshijnë *Politikën e NATO-s për parandalimin dhe përgjigjen ndaj shfrytëzimit dhe abuzimit seksual, si dhe Politikën e NATO-s “Gratë, paqja dhe siguria”*. Aktet ligjore dhe nënligjore të cilat përbëjnë bazën për zbatimin e barazisë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtri, krahas ligjeve të përgjithshme të përmendura që rregullojnë barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin, përfshijnë: *ligjin “Për mbrojtje”, ligjin “Për shërbimin në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut”, ligjin “Për nëpunësit administrativë”*. Politikat e Ministrisë së Mbrojtjes përfshijnë *Strategjinë për Mbrojtje, Pasqyrën Strategjike të Mbrojtjes (2018), Planin afatgjatë për zhvillimin e mbrojtjes 2019-2028, Strategjinë për menaxhimin e burimeve njerëzore në sektorin e mbrojtjes të vitit 2019, Strategjinë për arsimim dhe trajnim, Planin afatmesëm për zhvillimin e mbrojtjes 2020-2023, Marrëveshjen e Përbashkët të Ministrisë së Mbrojtjes, Kodin e Etikës për të punësuarit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Planin Kombëtar të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të KSKB, “Gratë, paqja dhe siguria”*.

3.2. Mekanizmat për barazi gjinore

Në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të vendeve të rajonit janë ngritur mekanizma të ndryshme për barazi gjinore³⁷. Këto mekanizma kanë forma të ndryshme por funksionet e tyre janë shumë të ngjashme sepse kanë për detyrë të koordinojnë, të mbikëqyrin proceset e dhënies së mundësive të barabarta, të monitorojnë dhe raportojnë situatën nga pikëpamja e barazisë gjinore në Forcat e Armatosura, si dhe të japin propozime për përmirësimet etj.

Në vitin 2011, në MB-në dhe Shtabin e Përbashkët të Forcave të Armatosura të **Bosnjë-Hercegovinës** u caktuan **persona për barazinë gjinore**, si mekanizmi kryesor për barazi gjinore. Në vitin 2012, në FA-të e BiH janë caktuar **persona kontakti për barazinë gjinore** në mbarë strukturën deri në nivel batalioni ose njësie të të njëjtit rang ose të rangut më të lartë. Detyra e këtyre personave është të ofrojnë përkrahje për eprrorët për monitorimin, analizën e situatës, raportimin dhe propozimin e aktiviteteve për përmirësimin e situatës në fushën e barazisë gjinore. Ky mekanizëm përbëhet në total nga 138 persona të emëruar për përkujdesje ndaj çështjes së barazisë gjinore. Përgjegjësitë e këtyre personave janë të përcaktuara në *Procedurat Standarde Operacionale për personat e kontaktit të emëruar për çështjet gjinore*. Detyra e këtyre personave, krahas realizimit të detyrave të tyre të rregullta, është të monitorojnë situatën, të analizojnë, të raportojnë dhe të propozojnë masa për çështjet e barazisë gjinore. Këto persona kanë për detyrë që, çdo tre muaj dhe sipas nevojës, të informojnë këshilltarin/këshilltaren për barazinë gjinore të Shefit të Shtabit të Përbashkët.

Në **Malin e Zi**, mekanizmat për barazinë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e MZ përfshijnë:

- **Koordinatorin/koordinatoren për barazi gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes.** Sipas ligjit *“Për barazinë gjinore”*, organet janë të detyruara të caktojnë nëpunës, të cilët do të realizojnë detyrat e koordinatorit/es në lidhje me çështjet e barazisë gjinore, sipas kompetencave të tyre, dhe të cilët do të marrin pjesë në përgatitjen dhe zbatimin e *Planit të Veprimit për arritjen e barazisë gjinore* (PVABGj). Koordinatorin/koordinatorja punon gjithashtu për përgatitjen dhe dorëzimin e raporteve periodike dhe përfundimtare në lidhje me çështjet e barazisë gjinore; realizon bashkëpunimin me organe të tjera dhe organizata ndërkombëtare; punon për planifikimin, organizimin dhe zbatimin e aktiviteteve që lidhen me barazinë gjinore; harton analiza të cilat mbulojnë aspektet e barazisë gjinore; komunikon rregullisht me mekanizmat e tjerë; propozon përmirësimet në zbatimin e politikave për barazi gjinore etj.
- **Këshilltarin/këshilltaren për çështjet gjinore e Shefit të Shtabit të Përgjithshëm.** Ky person jep këshilla profesionale në lidhje me përfshirjen e perspektivës gjinore dhe zbatimin e dimensioneve të sigurisë së Rezolutës 1325 të KSKB “Gratë, paqja dhe siguria”, rezolutat shoqëruese dhe politikat gjinore në të gjitha proceset e planifikimit; analizon, monitoron dhe përgatit direktiva dhe udhëzime, koncepte, procedura dhe mekanizma për integrimin efikas të politikave gjinore në sistemin e mbrojtjes; jep

34 “Gaz. Zyrtare e MZ”, nr. 13/2007, 5/2008, 86/2009, 32/2011, 54/2016, e disponueshme në adresën:

<https://www.paragraf.me/dnevne-vijesti/19072017/19072017-vijest1.html>

35 “Gaz. Zyrtare e MZ”, nr. 72/2009, 20/2011, 40/2011, 39/2013, 17/2019, e disponueshme në adresën:

<https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-femranicnoj-kontroli.html>

36 “Gaz. Zyrtare e MZ”, nr. 28/05, “Gaz. Zyrtare e MZ”, nr. 20/2011, e disponueshme në adresën:

<http://www.anb.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=194322&rType=2&file=ZAKON%20O%20ANB.pdf>

37 Mekanizmat për mbrojtje nga diskriminimi janë prezantuar në Kapitullin 7.

këshilla për përfshirjen e dimensionit gjinor në hartimin e politikave, standardeve të sjelljes, rekrutimin, arsimimin, zhvillimin e karrierës, përgatitjen dhe pjesëmarrjen në misione dhe operacione, stërvitje ushtarake dhe procese të tjera, inicicion dhe zbaton analiza gjinore për vlerësimin dhe përgjigjen ndaj pabarazive gjinore, me qëllim ofrimin e të drejtave, përgjegjësi dhe mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Forcat e Armatosura të Malit të Zi dhe për arritjen e ekuilibrit gjinor; shqyrton ndikimin e akteve juridike, dokumenteve dhe vendimeve nga aspekti i barazisë gjinore, si dhe vendimet dhe zgjidhjet normative që mund të ndikojnë mbi burrat dhe gratë në Forcat e Armatosura të Malit të Zi; realizon bashkëpunimin me mekanizma të gjerë, përkrah dhe këshillon komandantët e njësive etj.

- **Instruktorët për barazi gjinore** janë trajnues të certifikuar për barazinë gjinore dhe ofrojnë trajnime për pjesëtarët e ushtrisë për çështje të ndryshme që kanë të bëjnë me barazinë gjinore.

Në **Maqedoninë e Veriut** mekanizmat e brendshme për barazinë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtri përfshijnë:

- Grupin e punës për zbatimin e perspektivës gjinore, të ngritur në vitin 2018 me vendim të Ministres së Mbrojtjes;
- Grupin e punës për buxhetim të përgjegjshëm gjinor, të ngritur në vitin 2018 me vendim të Ministres së Mbrojtjes, në përputhje me *Strategjinë për Buxhetim të Përgjegjshëm Gjinor*;
- Grupin ndërsektorial të punës për përgatitjen e Planit të dytë Kombëtar të Veprimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Organizatës së Kombeve të Bashkuara (2020-2025) – kornizë strategjike në të cilën Ministria e Mbrojtjes ka rol koordinues në përgatitje dhe zbatim;
- Koordinatorin/koordinatorja dhe zëvendës koordinatorin/koordinatorja për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në përputhje me ligjin “Për mundësi të barabarta të grave dhe burrave”;
- Oficerin për barazi gjinore në Kabinetin e Shefit të Shtabit të Përgjithshëm të Ushtrisë;
- Trajnuesin gjinor të certifikuar nga NATO, që realizon trajnime gjinore në Ministri dhe Ushtri;
- Rrjetin e përfaqësuesve gjinorë të përbërë në total nga 36 gra dhe burra.

Në **Republikën e Serbisë**, mekanizmi për barazi gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtrinë e RS përbëhet nga “persona të besueshëm”, përkatësisht nga persona që ofrojnë ndihmë parësore kolegjiale, mandati dhe funksioni i të cilëve rregullohet përmes një akti të posaçëm të brendshëm, përkatësisht përmes një Udhëzimi të brendshëm. Këshilltari/këshilltarja për zbatimin e PKV është një mekanizëm për zbatimin e perspektivës gjinore në politikën dhe programet e administratës dhe të organeve të vetëqeverisjes lokale, që në këtë plan kujdeset për krijimin e parakushteve të nevojshme për realizimin e qëllimeve. Në periudhën aktuale, me vendim të Ministrit të Mbrojtjes është emëruar një grua në këtë pozicion.

Për më tepër, në Serbi, Këshilli Politik i Qeverisë për zbatimin e PKV 1325 është organi më i lartë politik, i cili përbëhet nga sekretarë shtetërorë, kryetari/kryetarja e organit koordinues për barazinë gjinore (OKBGJ), drejtori/drejtorja e Zyrës për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave dhe udhëheqësit e mekanizmave për barazinë gjinore në Republikën e Serbisë. Organi operativ kujdeset për realizimin e qëllimeve të PKV-së, ndërsa Komisioni për Monitorimin e Zbatimit të PKV-së është organ mbikëqyrës, i cili themelohet nga Kuvendi Popullor i Serbisë dhe Kuvendi i KA (Krajinës Autonome) të Vojvodinës dhe përbëhet nga përfaqësues të grupeve të deputetëve. Grupet analitike dhe ekipet studimore janë organe institucionale që janë themeluar në institucione të caktuara për të zbatuar funksionin e planifikimit dhe të ndjekjes së aktiviteteve, zbatimin e analizës gjinore dhe raportimin e rezultateve të zbatimit të PKV-së.

3.3. Vetëvlerësimi i progresit në arritjen e barazisë gjinore

Ministritë e Mbrojtjes së vendeve të përfshira në studim vlerësuan se korniza dhe politikën normative të paraqitura janë bazë e mirë për promovimin e barazisë gjinore në Forcat e Armatosura. Për të përmirësuar dispozitat përmes të cilave rregullohet barazia gjinore në MM dhe FA, janë ndërmarrë hapa të ndryshme: përmirësimi i akteve ligjore dhe nënligjore, harmonizimi me dokumentet ndërkombëtare përkatëse; i është kushtuar rëndësi përdorimit të gjuhës së ndjeshme gjinore dhe buxhetimit të përgjegjshëm gjinor; vendosja e bashkëpunimit me mekanizmat më të rëndësishme kombëtare për barazi gjinore etj.

Të katër Ministrinë e Mbrojtjes vlerësuan se gjatë periudhës së monitoruar 2012-2019 është arritur përparim i rëndësishëm në drejtim të përmirësimit të barazisë gjinore dhe përveç MM-së së Bosnjë-Hercegovinës, e cila i vlerësoi arritjet në zbatimin e politikave të barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes me notën më të lartë, ministrinë e tjera i vlerësuan me notën shumë mirë — 4 (grafiku 2).

Grafiku 3: Vetëvlerësimi i politikave të brendshme të Ministrive të Mbrojtjes në zbatimin e barazisë gjinore (në një shkallë nga 1-5³⁸)

Burimi: Pyetësorët e plotësuar nga Ministrinë e Mbrojtjes

Sipas vetëvlerësimit të Ministrisë së Mbrojtjes së **BiH**, politikat dhe mekanizmat për barazinë gjinore zbatohen me sukses edhe në Ministri edhe në Forcat e Armatosura, ndërsa politika e MB-së është vlerësuar si me ndjeshmëri të plotë gjinore. Sipas këtij vlerësimi, nga viti 2012 është bërë progres i konsiderueshëm në sistemin e mbrojtjes. Progresi është i dukshëm edhe në bazë të treguesve sasiorë dhe vëzhgimeve cilësore. Gratë tregojnë rritje të interesit për shërbim në mbrojtje, çka vjen si pasojë e ofrimit të zgjidhjeve sistematike që mundësojnë barazi gjinore. Janë ofruar kapacitete më të mira infrastrukturore për jetesën dhe punën e grave dhe të burrave në vendndodhjet ku qëndrojnë. Normat juridike që rregullojnë barazinë gjinore zbatohen në mënyrë më konsistente. Gjithsesi, ekzistojnë edhe sfida, të cilat lidhen kryesisht me nevojën për alokime më të mëdha buxhetore, për të siguruar kapacitete më të mira infrastrukturore për gratë dhe burrat, diçka që përmes një promovimi shtesë, do të mund të shtonte interesin e grave për shërbim në ushtri.

Sipas vlerësimit të Ministrisë së Mbrojtjes së **Malit të Zi**, pavarësisht progresit të konsiderueshëm, vazhdojnë të jenë të pranishme disa sfida, të cilave duhet t'u kushtohet vëmendje në periudhën e ardhshme. Sfida më e rëndësishme, e cila lidhet me integrimin e grave në Forcat e Armatosura dhe sistemin e mbrojtjes, është nevojja për të referuar më shumë gra për arsimim dhe trajnim, për të pasur pjesëmarrje më të madhe në misionet ushtarake dhe për të vendosur më shumë gra në pozicionet vendimmarrëse. Prandaj, ndër të tjera, është e nevojshme që të rritet më tej ndërgjegjësimi i të gjithë të punësuarve në sistemin e mbrojtjes dhe të fuqizohet motivimi i tyre për të përkrahur politikat për barazi gjinore, si dhe të merret në konsideratë ndikimi i vendimeve aktuale ose të ardhshme mbi burrat dhe gratë.

- Në Ushtrinë e **Republikës së Maqedonisë së Veriut** është bërë progres i konsiderueshëm në integrimin e grave, ndërsa sipas informacionit të MB-së aktivitetet e ardhshme do të orientohen drejt:
- Vazhdimet të aktiviteteve të orientuara drejt ndërgjegjësimi të kategorive të ndryshme të personelit, me theks të veçantë në pozicionet udhëheqëse dhe komanduese në Ministri dhe Ushtri, si dhe të stafit arsimor të Akademisë Ushtarake, i cili është drejtpërdrejt i përfshirë në arsimimin e personelit të ardhshëm në Ushtri.
- Konfirmimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në procesin e menaxhimit të karrierës, përmes përkrahjes së formave të ndryshme të arsimit, të cilat duhet të nxisin rritjen e numrit të grave në pozicionet drejtuese dhe komanduese, duke respektuar ndërkohë parimet e profesionalitetit dhe të kompetencës.
- Integritet të perspektivës gjinore në procesin e planifikimit operacional.
- Përmirësimit të sistemit të përkrahjes së familjes, veçanërisht për personelin që dërgohet në misione paqeruajtëse, si dhe marrja e masave për harmonizim më të mirë të jetës profesionale me atë private.

38 Vlerësime: 1 – politika e Ministrisë është plotësisht e pa ndjeshmëri gjinore,
5 – politika e Ministrisë është plotësisht me ndjeshmëri gjinore.

- Rregullimit normativ të përdorimit të gjuhës me ndjeshmëri gjinore në Ministri dhe Ushtri, për të fuqizuar dhe promovuar barazinë midis grave dhe burrave.
- Zbatimit të aktiviteteve të Planit të dytë Kombëtar të Veprimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Organizatës së Kombeve të Bashkuara “Gratë, paqja dhe siguria” (2020-2025) – korniza strategjike, përmes realizimit të Planit Operacional të Ministrisë së Mbrojtjes.
- Integritetit të çështjeve të lidhura me barazinë gjinore në sistemin ekzistues të raportimit dhe analizës (mësimet e nxjerra, analiza vjetore dhe gjashtë mujore, analiza nga misionet paqeruajtëse).
- Sistemit të monitorimit dhe vlerësimit të masave dhe aktiviteteve të ndërmarra në lidhje me barazinë gjinore.

Ministria e Mbrojtjes e **Republikës së Serbisë**, vuri gjithashtu në pah ekzistencën e sfidave të rëndësishme, siç është angazhimi i të gjitha subjekteve në sistemin e mbrojtjes për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Organizatës së Kombeve të Bashkuara dhe rritjen e mëtejshme të numrit të grave me grada të larta, si dhe në pozita drejtuese që krijojnë politikën e mbrojtjes. Me këtë rast, vlen të theksohet se duhet të merret parasysh koha e nevojshme për gratë ushtarake që të përmbushin kushtet për rritje në karrierë, të cilat janë gjithashtu parakushte për caktimin e tyre në pozicione të rëndësishme drejtuese. Sipas vlerësimit të MM-së, për të promovuar më tej barazinë gjinore, duhet të vazhdohet me fushatën për pranimin dhe promovimin e grave në sektorin e sigurisë, me qëllim përmirësimin e edukimit të grave dhe burrave të punësuar në këtë sektor mbi rëndësinë e pjesëmarrjes më të madhe të grave në zgjidhjen e çështjeve që kanë të bëjnë me paqen, si dhe me barazinë gjinore dhe sigurinë. Është tejet e nevojshme që të rritet pjesëmarrja e grave në zhvillimin dhe arsimin profesional, duke inkurajuar vendimmarrësit që të identifikojnë dhe udhëzojnë gratë e kualifikuara, por në të njëjtën kohë edhe vetë gratë duhet të inkurajohen që të aplikojnë.

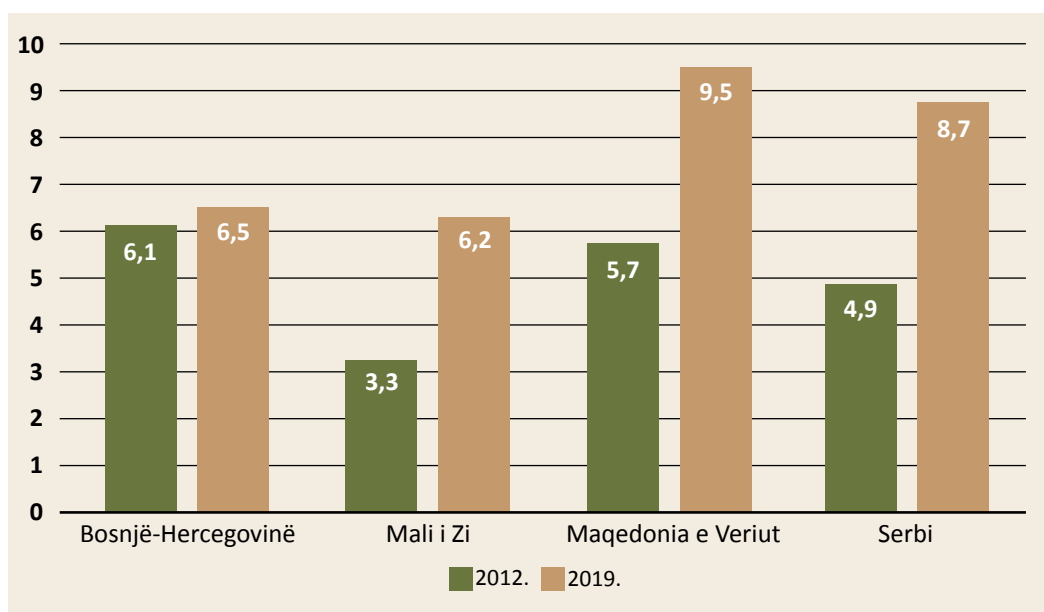
4. Përfaqësimi i grave me uniformë në Forcat e Armatosura

Pjesëmarrja e grave me uniformë në Forcat e Armatosura është një nga treguesit kryesorë për mundësinë që gratë të zgjedhin këtë karrierë, të përfshihen në shërbimin aktiv dhe të integrohen në të, pra të ushtrojnë të drejta të njëjta si kolegët e tyre, që burojnë nga ky shërbim. Në kapitujt vijues është prezantuar pjesëmarrja e grave me uniformë (personat civilë nuk janë të përfshirë), për të parë tendencat e ndryshimeve në lidhje me studimin rajonal të vitit 2012³⁹ dhe për të nxjerrë në pah aspektet në të cilat duhet të bëhen përpjekje shtesë për të rritur pjesëmarrjen e grave.

4.1. Pjesëmarrja e grave në MB dhe në Forcat e Armatosura

Të dhënat krahasuese për vitin 2012 vënë në pah se pjesëmarrja e grave në personat me uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Forcat e Armatosura është shtuar në të katër shtetet. Në Mal të Zi, në Maqedoninë e Veriut dhe në Serbi, pjesëmarrja e grave në periudhën e monitoruar pothuajse është dyfishuar, ndërsa në vitin 2019 pothuajse një në dhjetë persona me uniformë në MB dhe në Ushtrinë e Maqedonisë së Veriut ishte grua. Maqedonia e Veriut është shteti me pjesëmarrjen më të madhe të grave me uniformë në MM dhe në Forcat e Armatosura në rajon. Megjithatë, në kontekstin e tendencave pozitive, nuk duhet anashkaluar fakti se gratë me uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Forcat e Armatosura në të gjitha shtetet e rajonit janë të përfaqësuara në përqindje relativisht të ulët dhe se është e nevojshme të bëhen përpjekje shtesë për tërheqjen e tyre në vendet e punës të MB-ve dhe FA-ve, e në të njëjtën kohë të përmirësohen kushtet për rritje në vendin e punës dhe për qëndrimin në shërbim.

Grafiku 4: Pjesëmarrja totale e grave me uniformë në MM dhe në Forcat e Armatosura, në vitet 2012 dhe 2019 në %



Burimi: MM e BiH, MM e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Serbisë

Nëse shqyrtohen veçmas Ministria e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura, vërehet se ka pasur rritje të pjesëmarrjes së grave në të dyja institucionet. Në Malin e Zi, në Maqedoninë e Veriut dhe në Serbi është më e theksuar rritja e pjesëmarrjes së grave në Ministrinë e Mbrojtjes, ndërsa në Bosnjë-Hercegovinë është disi më e madhe në Forcat e Armatosura. (Tabela 4)

Tabela 4: Pjesëmarrje e grave me uniformë në MB dhe në Forcat e Armatosura, në vitet 2012 dhe 2019, në %

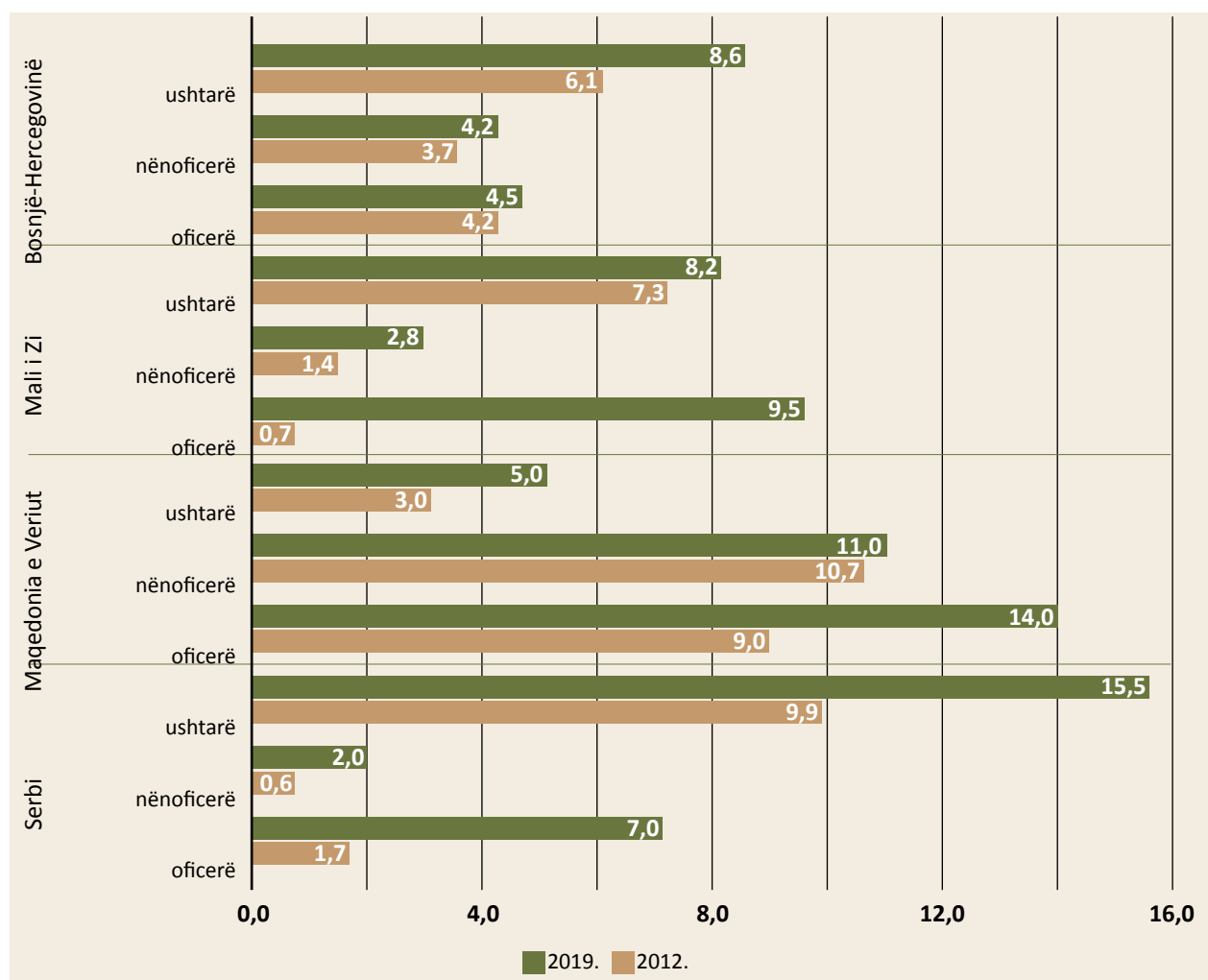
	Bosnjë-Hercegovinë		Mali i Zi		Maqedonia e Veriut		Serbia	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Në MM	4,5	5,2	0	5,9	1,6	9,0	1,0	6,2
Në Forcat e Armatosura	5,0	6,5	3,4	6,2	5,7	9,5	5,3	9,0

Burimi: MM e BiH, MM e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Republikës së Serbisë

³⁹ Vlen të theksohet se është rritur edhe pjesëmarrja e grave në radhët e ushtarëve, nënoficerëve dhe oficerëve. Ndryshime më të 39 SEESAC (2014), *Pozita e grave në Forcat e Armatosura të vendeve të Ballkanit Perëndimor*

mëdha janë shënuar në numrin e grave oficere në Malin e Zi dhe Maqedoninë e Veriut ndërsa në të gjitha shtetet pjesëmarrja e grave nënoficere është më e vogël se sa e grave oficere. Për këtë rritje të madhe të pjesëmarrjes, ekziston mundësia që shkak të jetë modeli i punësimit të kuadrove. Përkatësisht, oficerët dhe kuadrot ushtarakë rekrutohen drejtpërdrejt nga radhët e personave civil, pra përmes punësimit dhe jo ngritjes në detyrë, kështu që ka më tepër mundësi të ndërhyhet me politika për nxitjen e punësimit të grave, ndërsa nënoficerët nuk rekrutohet drejtpërdrejt. Krahas kësaj, në disa ministri vërehet se kalimi nga një kategori në një tjetër, në shumicën e rasteve, nuk është aq i shpeshtë në krahasim me punësimin, kështu që edhe mundësia për të përfshirë më shumë gra mes nënoficerëve është më e rrallë.

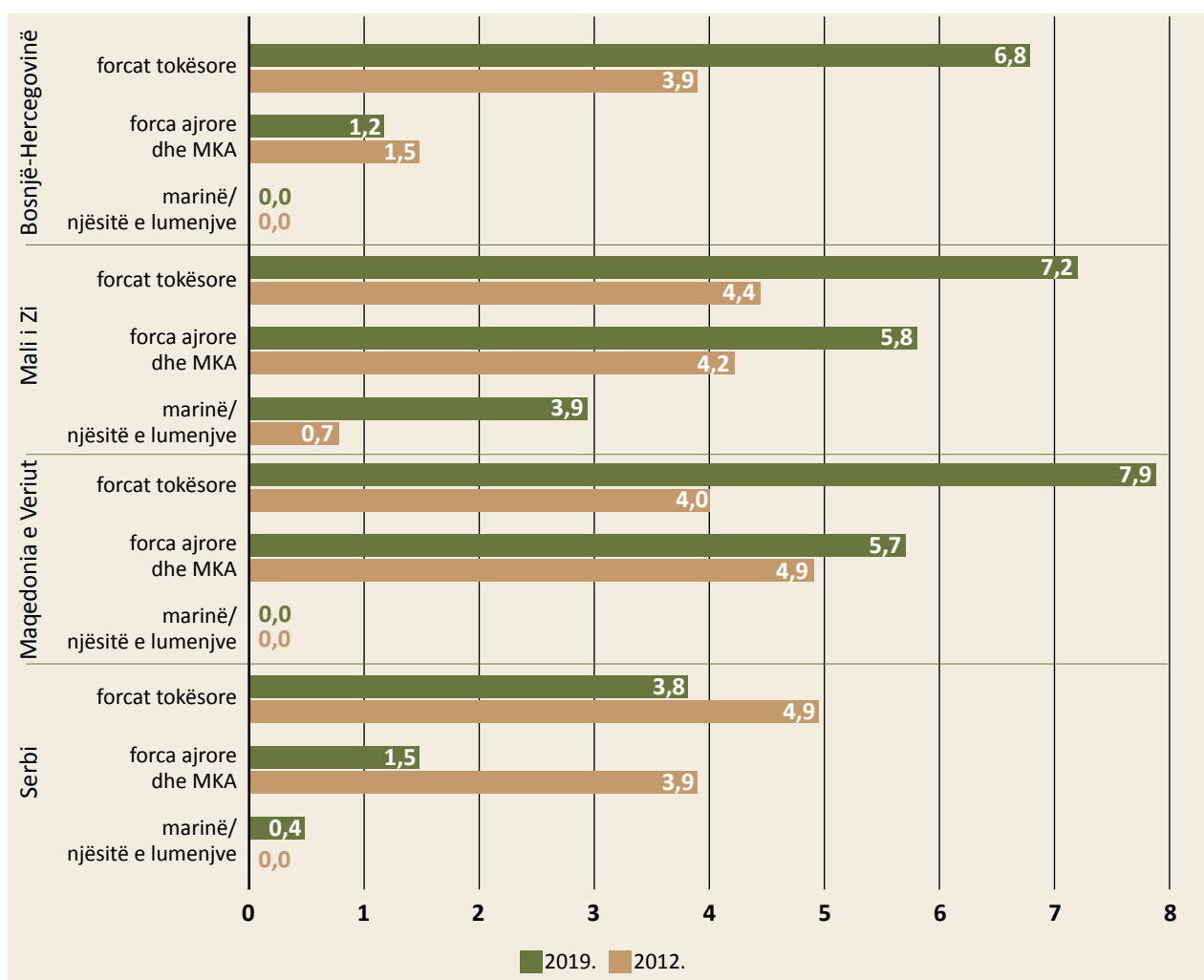
Grafiku 5: Pjesëmarrja e grave me uniformë në radhët e oficerëve, nënoficerëve dhe ushtarëve, në vitet 2012 dhe 2019, në %



Burimi: MM e BiH, MB e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Republikës së Serbisë

Pabarazitë gjinore janë të dukshme si në shpërndarjen horizontale (në degët e ushtrisë) po ashtu edhe në atë vertikale (gradat) të grave dhe të burrave. Kur bëhet fjalë për degët e ushtrisë vërehet se gratë kanë pjesëmarrje më të madhe në forcat tokësore se sa në degët e tjera të ushtrisë. Gjithashtu, përdorimi në të gjitha vendet vërehet rritje e pjesëmarrjes së grave në forcat tokësore, në BiH dhe Serbi vërehet zvogëlim i pjesëmarrjes së grave në forcat ajrore dhe në mbrojtjen kundërajrore, ndërsa në Mal të Zi dhe në Maqedoninë e Veriut vërehet rritje e pjesëmarrjes së grave në këto njësi (tabela 6).

Grafiku 6: Pjesëmarrje e grave në njësi të ndryshme, në vitet 2012 dhe 2019, në %



Burimi: MM e BiH, MB e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Republikës së Serbisë

Nga tabelat e bashkangjitura në shtojcën 1 të këtij raporti mund të shihet në mënyrë më të detajuar edhe përfaqësimi i grave në gradat e ndryshme të njësive të degëve të ndryshme të ushtrisë. Të dhënat tregojnë se në asnjërin nga të katër shtetet nuk ka gra në gradat më të larta personale (OF 6 dhe më të larta) në asnjë degë të ushtrisë. Nga tabelat e prezantuara mund të vërehen tendencat në vijim:

Bosnjë-Hercegovina:

- vërehet rritje e pjesëmarrjes së grave në të gjitha gradat personale të forcave tokësore (me përjashtim të gradave më të larta për oficerë OF-6 dhe më të larta);
- rritja e pjesëmarrjes së grave është më e lartë në gradat më të ulëta të oficerëve (OF-1 deri në OF-2) se sa në më të lartat (OF-3 deri OF-5);
- vërehet rënie e lehtë e pjesëmarrjes së grave mes gradave të oficerëve OF-1 deri në OF-2, por vërehet rritje e konsiderueshme e pjesëmarrjes në radhët e ushtarëve (grada personale NU-1 deri në NU-4) nga 5,7% në vitin 2012 në 25% në vitin 2019.

Mali i Zi:

- vërehet rritje e pjesëmarrjes së grave në të gjitha gradat (me përjashtim të gradave më të larta të oficerëve) e forcave tokësore dhe marinës;
- në aviacionin ushtarak dhe mbrojtjen kundërajrore vërehen tendenca jokonsistente, përkatësisht ka rritje të pjesëmarrjes së grave në gradat më të ulëta të oficerëve (NN-1 deri në NU-2), nuk ka ndryshim në gradat e nënoficerëve (NU-5 deri në NU-9) dhe rënie të pjesëmarrjes në radhët e ushtarëve (NU-1 deri në NU-4);
- pjesëmarrje më e madhe e grave është regjistruar në gradat më të ulëta të oficerëve (NU-1 deri në NU-2) në Ministrinë e Mbrojtjes, ku një e katërta e personave janë gra, si dhe midis të punësuarve në MM në grada nënoficerësh (NU-5 deri në NU-9), ku gratë përbëjnë një të pestën.
- në përgjithësi edhe në Ministrinë e Mbrojtjes edhe në të gjitha degët e Ushtrisë së Malit të Zi, përfaqësimi më i madh i grave është evidentuar te gradat më të ulëta të oficerëve (NU-1 deri në NU-2) me 17,9%, ndërsa përfaqësimi më i ulët prej 0,8%, te gradat e oficerëve (NU-3 deri në NU-5).

Maqedonia e Veriut:

- vërehet rritje e përfaqësimit të grave në të gjitha gradat e forcave tokësore (me përjashtim të gradave më të larta të oficerëve NU-6 dhe më të larta);
- ka rritje të konsiderueshme të përfaqësimit të grave në pozita më të ulëta oficerësh përkatësisht nga 4,9% në 23% (NU-1 deri në NU-2) në aviacionin ushtarak dhe në mbrojtjen kundërajrore (nga 2,2% në 16,1%), por në të njëjtën kohë edhe rënie të lehtë të përfaqësimit të grave në gradat e oficerëve NU-3 deri në NU-5 dhe rënie pak më të theksuar të përfaqësimit në radhët e nënoficerëve dhe ushtarëve të këtyre njësive;

Serbia:

- vërehet rritje e lehtë e pjesëmarrjes së grave në të gjitha gradat e nënoficerëve dhe të oficerëve të forcave tokësore dhe në aviacionin ushtarak dhe në mbrojtjen kundërajrore (me përjashtim të gradave më të larta të oficerëve NU-6 dhe më të larta), si dhe rënie e pjesëmarrjes në radhët e ushtarëve në të dy degët e përmendura të ushtrisë, gjë e cila mund të vërë në pah tendencën e rënies së hyrjes së grave në ushtri, e në të njëjtën kohë rritjen në detyrë të atyre grave, të cilat paraprakisht janë pjesë e radhëve të ushtarëve profesionistë;
- rritje më e madhe vërehet në pjesëmarrjen e grave në pozicionet e ushtarëve (grada personale NU-1 deri në NU-4) në Ministrinë e Mbrojtjes, ku pjesëmarrja e grave e tejkaloi një të tretën (36,3%).

4.2. Përfaqësimi në postet komanduese dhe drejtuese

Tregues i rëndësishëm për integrimin e grave në MM dhe në Forcat e Armatosura janë informacionet mbi përfaqësimin e tyre në pozitat komanduese dhe udhëheqëse. Në krahasim me vitin 2012, vërehet rritje e pjesëmarrjes së grave në pozitat komanduese. Në vitin 2012 në Bosnjë-Hercegovinë ka pasur 1,8% e personave në këto pozita ishin gra, në Maqedoninë e Veriut 2,9%, në Serbi 1,1%, ndërsa në Mal të Zi nuk ka pasur gra në pozita komanduese dhe udhëheqëse.⁴⁰

Është e dukshme edhe tendenca sipas së cilës gratë në Ministrinë e Mbrojtjes zënë më shpesh pozita udhëheqëse, në të cilat gjenden persona pa uniformë, krahasuar me pozita të tjera udhëheqëse ose komanduese. Pjesëmarrja e grave në pozitat udhëheqëse, të cilat i zënë personat me uniformë, luhetet nga 0,5% në Serbi deri në 16,0% në Maqedoninë e Veriut. Në raport me pozitat komanduese që mbahen nga personat profesionalë ushtarakë, pjesëmarrja e grave luhetet nga 0,6% në Serbi deri në 9% në Mal të Zi (tabela 7).

Tabela 5: Përfaqësimi i grave në pozita komanduese dhe udhëheqëse në MM dhe FA, viti 2019, në%

		Ministria e mbrojtjes	Forcat e armatosura	Gjithsej MM dhe FA
Bosnja e Hercegovina				
% e grave në pozita komanduese	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	/	3,7	3,7
	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	/	20,0	20,0
% e grave në pozita udhëheqëse	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	7,7	0,1	2,8
	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	22,0	0	22,0
Mali i Zi				
% e grave në radhët e personave në pozita komanduese	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	/	9,0	9,0
	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	/	/	/
% e grave në radhët e personave në pozita udhëheqëse	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	2,3	0	1,4
	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	36,4	3,4	23,3

40 SEESAC (2014), *Pozita e grave në Forcat e Armatosura të vendeve të Ballkanit Perëndimor*, f. 26

Maqedonia e Veriut				
% e grave në radhët e personave në pozita komanduese	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	/	7,0	7,0
	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	/	/	/
% e grave në radhët e personave në pozita udhëheqëse	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	/	16,0	16,0
	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	47,0	/	47,0
Serbia				
% e grave në radhët e personave në pozita komanduese	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	2,4	0,6	1,8
	Pozita komanduese që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	2,4	/	2,4
% e grave në radhët e personave në pozita udhëheqëse	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (me uniformë)	0,5	0	0,5
	Pozita udhëheqëse që mbahen nga persona profesionistë ushtarakë (pa uniformë)	23,9	0,1	24,0

Burimi: MM e BiH, MB e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Republikës së Serbisë

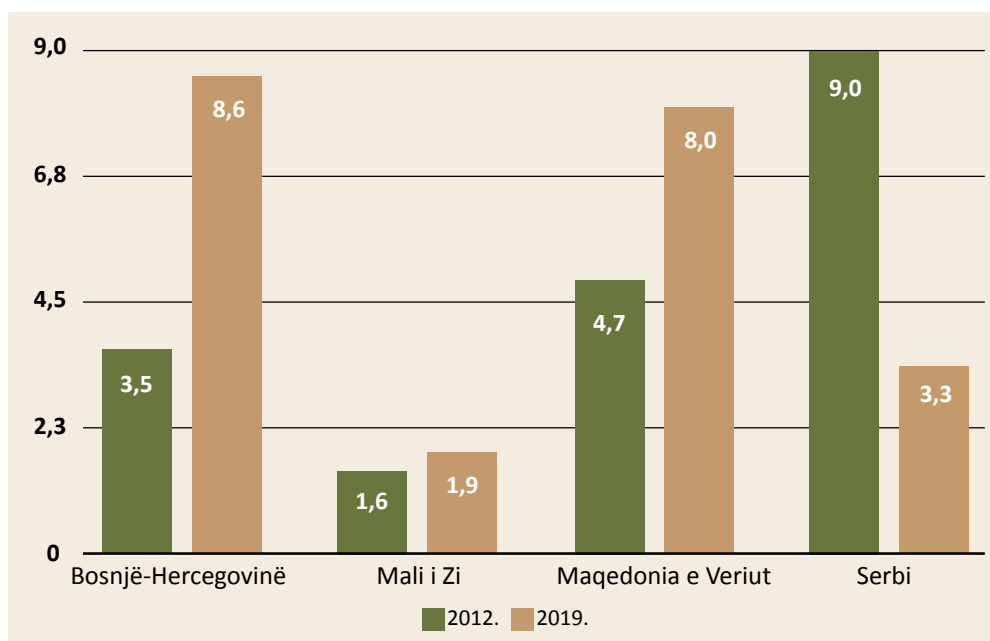
Përveç kësaj, mund të vërehet se në Bosnjë-Hercegovinë pjesëmarrja e grave në pozita komanduese dhe udhëheqëse të cilat mbahen nga personat me uniformë në Forcat e Armatosura, është nën pjesëmarrjen e tyre të përgjithshme në FA (6,5%), ndërsa situata është e kundërt për sa i përket pozitave drejtuese të personave me uniformë në MM, ku pjesëmarrja është mbi nivelin e pjesëmarrjes së përgjithshme të grave ushtarake profesioniste të punësuar në MM (5,2%). Në Mal të Zi, pjesëmarrja e grave në pozita komanduese është mbi nivelin e pjesëmarrjes së përgjithshme në Forcat e Armatosura (6,2%), por ushtrimi i funksioneve udhëheqëse në MM nga personat me uniformë është nën nivelin e pjesëmarrjes së përgjithshme midis personave me uniformë në MM (5,9%). Në Maqedoninë e Veriut pjesëmarrja e grave në radhët e personave që mbajnë pozicione komanduese është pak më e ulët se niveli i përfaqësimit të tyre në Ushtrinë e Maqedonisë së Veriut (9,5%), por përfaqësimi i personave me uniformë në pozita udhëheqëse në MM është më e lartë se pjesëmarrja e tyre midis personave të tjerë ushtarakë në Ministri (9,0%). Në Serbi, në të dyja rastet, pra si në rastin e pozitave komanduese ashtu edhe në ato udhëheqëse, që mbahen nga personat me uniformë në Ushtrinë e Republikës së Serbisë dhe në Ministrinë e Mbrojtjes, gratë janë nën pjesëmarrjen e tyre në radhët e personave me uniformë në këto dy institucione (9,0% në Ushtrinë e Republikës së Serbisë dhe 6,2% në MM).

Ekzistojnë dallime të dukshme në përfaqësimin e grave në postet udhëheqëse që mbahen nga persona me uniformë në raport me pozitën që mbahen nga persona pa uniformë. Të dukshme janë dallimet në përfaqësimin e grave në pozita udhëheqëse që mbahen nga persona me uniformë në raport me pozitën që ushtrohen nga personat pa uniformë. Në rastin e parë, përfaqësimi është më i ulët dhe shkaqet mund të lidhen me faktin se ushtarët profesionistë gra janë bërë pjesë e shërbimit vetëm gjatë viteve të fundit, si dhe me faktin se ende nuk ka numër të mjaftueshëm të grave me grada përkatëse që janë të nevojshme për ushtrimin e pozitave të caktuara komanduese dhe udhëheqëse. Madje, edhe nëse nuk ekzistojnë pengesa formale, ka mundësi që në rrugën e tyre drejt pozitave komanduese dhe udhëheqëse, të ekzistojnë praktika të caktuara të diskriminimit të fshehur ose praktika të orientimit të karrierës që mund të zvogëlojnë gjasat e grave me uniformë për të arritur në pozitën komanduese dhe udhëheqëse.

4.3. Pjesëmarrja në misionet paqeruajtëse

Pjesëmarrja në misionet paqeruajtëse (duke përfshirë në misionet e OKB-së, NATO-s dhe BE-së) përbën një aspekt shtesë të integritetit të grave në Forcat e Armatosura. Sipas të dhënave të prezantuara në grafikun e mëposhtëm vërehet rritje e konsiderueshme e pjesëmarrjes së grave mes personave ushtarakë të angazhuar në MM-në e Bosnjë-Hercegovinës dhe MM-në e Maqedonisë së Veriut në misionet paqeruajtëse, rritje e vogël e grave të angazhuara në misionet në të cilat merr pjesë Mali i Zi dhe rënie e konsiderueshme e pjesëmarrjes së grave në misionet në të cilat merr pjesë Serbia. Duke pasur parasysh përfaqësimin e përgjithshëm të grave me uniformë, mund të arrihet në konkluzionin se në vitin 2019, gratë në Malin e Zi dhe Serbi nuk ishin të përfaqësuara në mënyrë të mjaftueshme në misionet paqeruajtëse. Gjithsesi, duhet të kihet parasysh se në këtë raport pjesëmarrja e grave në misionet paqeruajtëse është prezantuar vetëm në bazë të situatës për një vit dhe se luhatjet vjetore mund të jenë të konsiderueshme. Kështu, për shembull, në raportin e grupit analitik për zbatimin e Planit të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të KSKB, theksohet se në Serbi, gjatë vitit 2020, gratë përbënin 13,8% të personave të dërguara nga MM dhe FA në misione paqeruajtëse.

Grafiku 7: Pjesëmarrje e grave në radhët e ushtarakëve të angazhuar në misione paqeruajtëse, në %



Burimi: MM e BiH, MB e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Republikës së Serbisë

Njohuritë mbi temat nga fusha e barazisë gjinore dhe mbi Rezolutën 1325 të KSKB “Gratë, paqja dhe siguria” në të katër vendet janë parakusht për dërgimin e të punësuarve në misione paqeruajtëse. Barazia gjinore në të gjitha vendet është një aspekt i rëndësishëm i planifikimit.

Gjatë misioneve paqeruajtëse, në të cilat janë angazhuar Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës, janë dorëzuar raporte për barazinë gjinore dhe në bazë të këtyre raporteve analizohen mësimet e nxjerra dhe shqyrtohen nevojat për përmirësimin e barazisë gjinore gjatë misioneve paqeruajtëse.

Në Mal të Zi, në Maqedoninë e Veriut dhe në Serbi, në raportet që u dërgohen MM-ve pas pjesëmarrjes në misionet paqeruajtëse, barazia gjinore nuk trajtohet si temë më vete. Në Mal të Zi ekziston një praktikë pozitive e rritjes së vizibilitetit të grave të dërguara në misione, dhe në këtë mënyrë punohet për fuqizimin e tyre si dhe për të motivuar gratë e tjera që të marrin në konsideratë pjesëmarrjen në aktivitete të tilla të ushtrisë.⁴¹

Në Maqedoninë e Veriut dhe në Serbi, edhe pse nuk përgatiten raporte të posaçme për barazinë gjinore, pas përfundimit të misionit bëhen analiza dhe diskutohet për mësimet e nxjerra lidhur me çështjet e barazisë gjinore.

41

<https://mod.gov.me/vijesti/229687/Porucnica-fregate-Sara-Rakocevic-upucena-u-pomorsku-misiju-EU-Navfor-Atalanta.html>;
<https://www.facebook.com/ministarstvoobranecg/posts/2807268386173945>
https://twitter.com/defence_mne/status/1247163046872649729?lang=en

MËSIMET E NXJERRA PËR BARAZINË GJINORE NË MISIONET PAQERUAJTËSE

Nevoja për përfshirjen e grave në pozicionet kryesore në misionet ushtarake të NATO-s dhe OKB-së, në mënyrë që të kontribuohet në efektivitetin e operacioneve ushtarake dhe realizimin e objektivave të misionit, u pranua dhe u realizua përmes caktimit të një pjesëtareje femër të Forcave të Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës në pozicionin oficer shtabi, në misionin e NATO-s dhe OKB-së në Mali të quajtur MINUSMA. Efekti pozitiv në realizimin e qëllimeve të misionit është i dukshëm përmes përvojave nga takimet me udhëheqësit lokalë dhe me gratë nga bashkësitë lokale që u përkasin grupeve të ndryshme etnike. Zëri i gruas në komunitet dhe zëri i saj në përgjithësi (që është zë i paqes), duke pasur parasysh se në Mali rolet përcaktohen ende nga përgjegjësitë tradicionale, ka pasur gjithmonë jehonë të madhe në grupet e vogla etnike. Burrat janë ata që flasin qartë dhe me zë të lartë ndërsa gratë flasin në heshtje, por megjithatë ndikojnë vazhdimisht në qëndrimet e burrave. “Gjatë bisedave me gratë nga komunitetet lokale, në kuadër të dhënies së mesazheve për paqe, “arritëm që të kuptojmë çdo gjë” sepse flisnim të njëjtën gjuhë, duke punuar ndërkohë bashkërisht për ruajtjen e paqes dhe për arritjen e stabilitetit të nevojshëm për jetë më të mirë të komuniteteve, familjeve dhe fëmijëve të tyre. Kolegët tanë burra nuk mundën të kishin një komunikim të tillë të hapur me gratë nga komunitetet lokale, kështu që shpesh herë mbeteshin pa informacione të rëndësishme për vlerësimin dhe planifikimin e operacioneve.”

Informacion nga Ministria e Mbrojtjes e Bosnjë-Hercegovinës

Një nga mësimet e nxjerra lidhet me nevojën që gratë pjesëtare të Ushtrisë të marrin pjesë në misionin në Afganistan, detyra e të cilit ishte të sigurohet baza e Forcës Ndërkombëtare të Asistencës për Sigurinë (ISAF) dhe porta kryesore në këtë bazë. Nevoja për të kontrolluar personat që hyjnë në bazë, midis të cilave kishte edhe gra nga popullsia lokale, kërkonte që edhe gratë pjesëtare të Ushtrisë të përfshiheshin në mënyrë të drejtpërdrejtë në punën në portën kryesore. Kjo kërkesë kontribuoi në nevojën që të gjitha njësitë e dislokuara të kishin në përbërje edhe pjesëtare femra të Ushtrisë.

Informacion nga Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Maqedonisë së Veriut

Shembull është edhe operacioni paqeruajtës UNIFIL në Liban në të cilën mori pjesë Ushtria e Serbisë dhe në të cilën u caktua një grua në detyrën e mjekes në kompaninë e këmbësorëve. Përkatesisht, në kuadër të projektit CIMIC, realizohen vizita në fshatra me qëllim ofrimin e kujdesit shëndetësor për popullsinë civile pranë bazave të forcave paqeruajtëse. Kur në këtë pozicion u angazhua një grua, u konstatua se u rrit ndjeshëm numri i grave që kërkonin kujdes shëndetësor krahasuar me rastin kur në këtë pozicion ishte caktuar një burrë. Sipas vlerësimit të MM-së, për shkak të angazhimit të mjekes, sjellja e popullsisë lokale ndaj pjesëtarëve të Ushtrisë së Serbisë është shumë më e mirë, pra u rrit niveli i pranimi të forcave në terren, dhe rrjedhimisht u rrit edhe siguria e pjesëtarëve të Ushtrisë së Serbisë.

Informacion nga Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Serbisë

5. Politikat dhe praktikat për të tërhequr gratë që të zgjedhin karrierën dhe punësimin në Forcat e Armatosura

Pikat kryesore në procesin e integrit të grave në Forcat e Armatosura janë arsimit si dhe praktikat për tërheqjen e grave që të zgjedhin karrierën e ushtarëve profesionistë dhe shërbimin në Forcat e Armatosura, si dhe procedurat dhe praktikat e punësimit.

5.1. Arsimi për profesionin e ushtarakut

Vendet e rajonit dallojnë në mënyrë të konsiderueshme nga pikëpamja e arsimit për profesionin e ushtarakut. Në thelb, ekzistojnë dy modele. Sipas modelit të parë, ekziston një sistem i arsimit bazë ushtarak në nivelin e shkollës së mesme, si dhe akademia ushtarake në vend (Maqedonia e Veriut dhe Serbia), ndërsa sipas modelit të dytë, kuadri i oficerëve arsimohet jashtë vendit (Bosnjë-Hercegovina dhe Mali i Zi). Këto dy sisteme të ndryshme arsimore përshkruhen shkurtimisht në vijim.

Në **FA të Bosnjë-Hercegovinës** zbatohen katër lloje të trajnimit institucional përmes të cilave personat ushtarakë dhe civilë trajnohen në mënyrë sistematike, ndërsa njësitë përgatiten për realizimin e misionëve:

- Trajnim bazë ushtarak,
- Zhvillim karriere,
- Trajnim funksional,
- Mbështetje për trajnim në njësi.

Duke pasur parasysh se në BiH nuk ka akademi ushtarake, arsimimi në akademitë ushtarake ofrohet në vende të tjera, në përputhje me planet për bashkëpunim dypalësh. Kriteret për pranimin e kandidatëve në akademitë ushtarake janë të njëjta për gratë dhe burrat, me përjashtim të testeve të përgatitjes fizike, në të cilat ekzistojnë norma të ndryshme për gratë dhe burrat. Përkatesisht, testet e përgatitjes fizike janë përshtatur për gratë, për të cilat zbatohen standarde të ndryshme lidhur me përmbushjen e normave të nevojshme për pranimin në akademitë ushtarake. Këto standarde të ndryshme për përgatitjen fizike janë zbatuar pikërisht për të barazuar kushtet për gratë dhe burrat dhe për të garantuar barazinë gjinore nga pikëpamja e përgatitjes fizike. Gjenerata e cila u regjistrua në akademinë ushtarake në vitin shkollor 2014/2015 arriti të diplomohet me sukses sepse të 45 personat që u regjistruan, midis të cilëve edhe 5 gra (11,1%), u diplomuan me sukses. Në 10% e personave më të suksesshëm në gjeneratën e diplomuar në vitin 2019 kishte një grua dhe dy burra. Këto të dhëna duhet të shqyrtohen nga perspektiva kohore sepse në vitin 2005 u regjistrua vetëm një grua, ndërsa në vitin 2019 sërish kishte vetëm një grua në klasën e eprorëve.

Mali i Zi nuk ka sistem të arsimit ushtarak por kuadri i oficerëve arsimohet në akademitë e huaja ushtarake, në cilësinë e kadetëve, të cilët janë kuadrot e ardhshëm të oficerëve të Malit të Zi. Arsimimi i kuadrove të oficerëve në shkollat e komandimit dhe shtabeve, si dhe në kolegjet ushtarake jashtë vendit është parakusht për një oficer që të rritet në karrierë.

Për më tepër, për specialistë të caktuar në Ushtri, Ministria e Mbrojtjes ofron bursa për studentët e universiteteve civile në vend dhe jashtë vendit, për të shërbyer në Ushtri si oficerë ose persona civilë.

Në **Maqedoninë e Veriut**, për të punësuarit në Ministrinë e Mbrojtjes, për shkak të detyrave dhe kompetencave specifike, është tejet e rëndësishme që personelit t'i ofrohet arsim dhe trajnim i vazhdueshëm gjatë karrierës. Për këtë arsye, sistemi i arsimit dhe trajnimit në fushën e mbrojtjes, si dhe dokumentet strategjike ofrojnë një qasje holistike për zhvillim të karrierës përmes arsimit formal dhe joformal. Për gradën e oficerit të parë dhe për rritjen në karrierën ushtarake, arsimit formal kryhet në institucionet e arsimit të lartë (ushtarake dhe civile) në vend dhe jashtë vendit. Gjatë arsimimit, personeli ushtarak aftësohet për kryerjen e detyrave përkatëse, përmes marrjes së njohurive, zhvillimit të aftësive të nevojshme për realizimin e misionëve dhe detyrave në fushën e mbrojtjes.

Akademia Ushtarake "Gjenerali Mihaillo Apostolski" është një institucion i pavarur i arsimit të lartë, i themeluar me ligj, dhe është pjesë e universitetit ushtarak "Goce Dellçev" në Shtip. Ajo ofron arsim dhe trajnim për kadetët në përputhje me sistemin e transferimit të krediteve. Në Akademinë Ushtarake realizohet arsimi në ciklin e parë, në ciklin e dytë (specializimi dhe magjistratura) dhe në ciklin e tretë (doktoratura) të studimeve, si dhe kurse të avancuara për zhvillim profesional (të mësuarit gjatë gjithë jetës). Pas përfundimit të ciklit të parë të studimeve, kadetët përfitojnë 240 kredite sipas sistemit ECTS dhe diplomë universitare që njihet.

Në përputhje me dokumentet strategjike, siç është Plani Afatgjatë për Zhvillim në Mbrojtje dhe planet vjetore, dhe me nevojat e shprehura nga Ushtria, zbatohen aktivitete për rritjen e popullaritetit të këtij profesioni, si dhe për pranimin në akademinë ushtarake, duke respektuar parimet e përfshirjes dhe të mosdiskriminimit.

Kriteret e pranimit në Akademinë Ushtarake janë të njëjta si për gratë ashtu edhe për burrat, me përjashtim të kriterëve të përgatitjes fizike, në përputhje me karakteristikat biologjike të grave dhe burrave.

Në vitin shkollor 2014/2015, 26 persona janë pranuar në Akademinë Ushtarake, nga të cilët 27% kanë qenë gra. Akademinë Ushtarake e përfunduan të gjithë nga ky vit shkollorë, dhe në 10% e personave më të suksesshmit dy ishin burra dhe një grua.

Në Akademinë Ushtarake ekzistojnë edhe lëndë ku përfshihen tema dhe përmbajtje nga fusha e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit. Në lëndën e sociologjisë, vëmendje e posaçme u kushtohet pabarazive sociale, shtresëzimit dhe lëvizshmërisë përmes integritetit të perspektivës gjinore. Në lëndën Psikologjia Ushtarake, aspektet gjinore trajtohen në temat që kanë të bëjnë me moralin, etikën, kulturën organizative, barazinë, zgjidhjen e konflikteve, mosdiskriminimin, të drejtat e njeriut, sjelljen jo të dhunshme dhe pjesëmarrjen në misionet paqeruajtëse. Kadetët, në kuadër të Akademisë Ushtarake, përfshihen në hartimin e prezantimeve, detyrave të seminarit dhe tezave të diplomimit me tema nga fusha e perspektivave gjinore dhe tema të tjera të ngjashme. Lënda Historia Ushtarake flet për gra dhe burra të shquar në historinë ndërkombëtare dhe kombëtare, me theks të posaçëm te gratë që janë simbole të feminizmit, të fuqisë ekonomike dhe politike. Studiohet gjithashtu për gra të cilat me kurajën dhe sakrificën e tyre janë simbole të luftës për respektimin e të drejtave civile, por edhe për pjesëmarrjen e barabartë të grave gjatë operacioneve ushtarake (veçanërisht në Luftën e Dytë Botërore). Kjo lëndë përfshin edhe tema për luftën për të drejta të barabarta të grave gjatë historisë.

Departamenti i Burimeve Njerëzore është përgjegjës për menaxhimin e sistemit të arsimit dhe trajnimit në fushën e mbrojtjes. Të gjithë punonjësit e sektorit të mbrojtjes kanë mundësi të marrin forma të ndryshme arsimi dhe trajnimi joformal. Edukimi dhe trajnimi i vazhdueshëm në karrierë është një sistem i rritjes graduale të kompetencave, njohurive, aftësive të punonjësve, me qëllim realizimin e misioneve cilësore dhe detyrave të mbrojtjes si dhe përmbushjen në mënyrë profesionale të detyrave funksionale.

Ushtria e Serbisë arsimin personelin e saj në nivelin e shkollës së mesme në Gjimnazin Ushtarak dhe në Shkollën Ushtarake të Mesme Profesionale ndërsa studimet universitare dhe pasuniversitare ofrohen në Akademinë Ushtarake. Maturantët e Shkollës Ushtarake të Mesme Profesionale bëhen nënoficerë për një shërbim të caktuar. Në Akademinë Ushtarake janë akredituar nëntë programe studimore universitare, gjashtë programe master dhe pesë programe studimore për doktoraturë. Kriteret e pranimit në Akademinë Ushtarake janë disi të ndryshme për gratë dhe burrat. Përkatesisht, ekzistojnë dallime në testin e përgatitjes fizike, ndërsa të gjitha kriteret e tjera janë të njëjta. Kandidatët u nënshtrohen testeve të matematikës, testeve psikologjike dhe marrin vlerësim për gjendjen shëndetësore. Aftësitë fizike të djemve dhe vajzave testohen në katër disiplina. Në tre disiplina detyrat janë të njëjta, ndërsa në të katërtën djemtë bëjnë pompa ndërsa vajzat ngritje në hekur tek. Megjithatë, sipas MM-së, normat e ndryshme për djemtë dhe vajzat janë të justifikuara duke pasur parasysh strukturën dhe forcën mesatare fizike të djemve dhe vajzave.

Në vitin 2009 në Akademinë Ushtarake të Serbisë janë regjistruar 240 kandidatë, midis të cilëve edhe 49 vajza (20,4%) ndërsa në vitin 2019 janë regjistruar 100 kandidatë, midis të cilëve 14 vajza (14%). Këto shifra tregojnë zbehjen e interesit për Akademinë Ushtarake në përgjithësi, dhe te gratë në veçanti. Në vitin 2019 janë diplomuar 100 studentë, mes të cilëve 15 ishin vajza (15,0%). Në 10% e personave më të suksesshëm në klasën e epërësive të diplomuar në vitin 2019, ka pasur 2 gra dhe 13 burra. Ashtu si në rastin e pjesëmarrjes së grave në forcat e angazhuara në misionet paqeruajtëse, luhatje të konsiderueshme janë të pranishme edhe në këtë aspekt. Për rrjedhojë, duhet të merren parasysh tendencat dhe jo të dhënat për vite të caktuara. Kështu, në raportin e Grupit Analitik për Monitorimin e PKV 1325, theksohet se, në Serbi, në vitin shkollor 2020/2021, 38% e studentëve të regjistruar për studime parauniversitare në Akademinë Ushtarake ishin gra. Në këtë vit shkollor, 57% e grave ishin regjistruar në vitin e parë në Gjimnazin Ushtarak, ndërsa në Shkollën Ushtarake të Mesme Profesionale ishin regjistruar 46% gra.

Për sa i përket përmbajtjeve për barazinë gjinore, ato ekzistojnë në formën e lëndëve ose përmbajtjeve të detyrueshme në sistemin arsimor. Edhe pse në kurrikulën e arsimit ushtarak nuk ka lëndë specifike për barazinë gjinore, lëndë të caktuara nga fusha e shkencave sociale dhe specializimeve universitare përfshijnë përmbajtje që lidhen me gjininë dhe barazinë gjinore. Kështu, lënda *Sociologji dhe Etikë Ushtarake* në studimet universitare përfshin edhe përmbajtje për familjen, dallimet dhe pabarazitë shoqërore; lënda *E Drejta për Mbrojtje dhe E Drejta Ndërkombëtare Humanitare* kanë përmbajtje të lidhura me mbrojtjen e grave në kushtet e luftës, me Rezolutën 1325 të KSKB si dhe me rezoluta të tjera; lënda *Menaxhimi i Burimeve Njerëzore* mëson aspektet gjinore të përzgjedhjes, arsimit dhe zhvillimit. Krahas kësaj, zhvillimi i karrierës përfshin trajnimin dhe arsimimin e grave në sistemin e mbrojtjes, si dhe përparimin e grave në sistemin e mbrojtjes dhe lidhshirësinë e grave.

MM vlerëson se nevojitet më shumë punë për krijimin e përmbajtjeve më cilësore për gjininë dhe çështjet gjinore, të cilat duhet të përfshihen në programet arsimore për lëndë të caktuara (propozim për projekte të vogla,⁴² organizimi i takimeve për diskutime lidhur me përmbajtjet e lëndëve mësimore etj.).

42 Në kuadër të fazës së dytë të projektit *Fuqizimi i bashkëpunimit rajonal në përfshirjen e perspektivës gjinore në reformën e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor*, Ministrinë e Mbrojtjes u ftuan që të propozojnë projekte të vogla që kontribuojnë në arritjen e barazisë gjinore në institucionet e tyre përmes: fuqizimit të mekanizmave ekzistues për barazi gjinore, rritjes së kapaciteteve për analizën dhe përdorimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë në zhvillimin e politikave për burimet njerëzore, ngritjes së kapaciteteve për parandalimin dhe trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual, si dhe përmes rishikimit të programeve të arsimit ushtarak që duhet të përfshihen në perspektivën gjinore. Në periudhën 2019-2021, Ministrinë e Mbrojtjes përzgjedhën 34 projekte të vogla, të cilat i realizojnë në mënyrë aktive me mbështetjen e UNDP SEESAC.

5.2. Tërheqja e grave për të zgjedhur karrierën në Forcat e Armatosura

Në raport me aktivitetet dhe masat që ndërmerren për të tërhequr gratë për të zgjedhur karrierën e ushtarit profesionist dhe për t'u punësuar në MB dhe FA, vërehet rritje e numrit dhe gamës së aktiviteteve, si dhe e vëllimit dhe intensitetit të zbatimit të tyre. Megjithatë, duhet të kihet parasysh se masat promovuese kanë ndikim të kufizuar dhe se, në realitet, ekzistojnë një sërë faktorësh të tjerë që ndikojnë në vendimin e grave për të përzgjedhur profesionin e ushtarakut dhe për t'u regjistruar në Forcat e Armatosura. Disa nga këto faktorë kanë të bëjnë me kushtet e punësimit. Punonjësit potencialë ose aktualë i krahasojnë kushtet e punësimit në këtë sektor me kushtet në sektorë të tjerë, siç janë pagat, të drejtat sociale (sigurimet shëndetësore dhe shoqërore dhe pensioni i invaliditetit, gjatësia minimale e shërbimit për përfitimin e së drejtës për pension, e drejta për leje të paguar mjekësore dhe për pushime vjetore, puna me turne, mundësia për orare pune fleksibël, masat e ndryshme për përkrahjen e prindërve me fëmijë të vegjël, nivelet e pagës, vështirësia e kushteve të punës, rreziqet etj.). Gjithashtu, ka faktorë të tjerë që kanë të bëjnë me mundësitë për punësim, kushtet socio-ekonomike në ambientet ku jetojnë të punësuarit potencialë ose aktualë etj. Nuk duhet të anashkalohen faktorët kulturorë, siç janë normat dhe vlerat e lidhura me rolet gjinore, presionet e mjedisit shoqëror për sa i përket profesioneve dhe karrierave të pranueshme për burrat dhe gratë, të cilat ndikojnë në zgjedhjen që bëjnë gratë, duke përfshirë zgjedhjet në lidhje me karrierën, dhe të cilat ndryshojnë në mënyrë shumë të ngadaltë.

Në **MM dhe FA të Bosnjë-Hercegovinës** përdoren materiale të ndryshme promovuese, në të cilat vendosen fotografi të grave në Forcat e Armatosura dhe njëkohësisht përdoret gjuhë me ndjeshmëri gjinore. Shpërndahen numra telefoni, përmes të cilave kandidatet dhe kandidatët mund të informohen në mënyrë më të detajuar për vendet e punës në Forcat e Armatosura, si dhe numra telefoni ose faqe interneti që japin informacione konkrete për gratë nga pikëpamja e përfitimeve dhe sfidave që kanë të bëjnë me punën në Forcat e Armatosura. Gjithashtu, kandidatet dhe kandidatët potencialë informohen përmes emisioneve televizive, publikimeve të MM dhe FA të BiH, si dhe gjatë ditëve të hapura në të cilat të rinjë u prezantohet profesioni i ushtarakut, jeta dhe puna e pjesëtarëve të FA-së, detyrat që lidhen me profesionin e ushtarakut, armatimet etj. Deri më tani, sipas vlerësimit të MM, ka pasur përgjigje të mirë nga vajzat dhe djemtë. Informacionet prezantohen edhe në media që kanë audiencë kryesisht femërore, shpërndahen në vende që vizitohen nga gratë si dhe në medime që kanë kryesisht publik femëror. Për të garantuar një proces të vazhdueshëm të promovimit të profesionit të ushtarakut, MM e Bosnjë-Hercegovinës ka nënshkruar marrëveshje me Ministrinë e Arsimit të BiH për promovimin e profesionit të ushtarakut dhe në përputhje me këto marrëveshje, përfaqësuesit e MM vizitojnë universitete dhe shkolle me qëllim promovimin e këtij profesionit. Krahas tyre, vizitohen edhe organe të pushtetit në nivele të ulëta si dhe qendra të punësimit.

Për të tërhequr sistematikisht gratë në **MM dhe në Ushtrinë e Malit të Zi**, Ministria e Mbrojtjes prezantoi *Direktiva për Tërheqjen dhe Mbajtjen e Grave në UMZ*, të cilat janë të dedikuara për stafin komandues të ushtrisë, për njësitë organizative që merren me burimet njerëzore, planifikimin dhe zhvillimin, arsimin dhe trajnimin, operacionet, marrëdhëniet me publikun si dhe për të gjitha strukturat në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtri që janë kompetente për rekrutimin dhe pranimin, përzgjedhjen dhe zhvillimin profesional të personave në ushtri. Një nga mekanizmat më të rëndësishëm për tërheqjen e grave janë planet vjetore për tërheqjen e personelit për nevojat e UMZ, në të cilat gratë paraqesin një grup të veçantë, për të cilat hartohen mesazhe promovuese dhe zhvillohen aktivitete të caktuara.

Me qëllim rritjen e motivimit të grave të reja për të zgjedhur karrierën ushtarake, zbatohen fushata të ndryshme. Një nga fushatat për tërheqjen e grave realizohet gjatë promovimit të shpalljeve për pranimin e grave dhe të burrave ushtarë me kontratë, gjatë përzgjedhjes së kadetëve dhe të përfituesve të bursave, shërbimit vullnetar të shërbimit ushtarak, pjesëmarrjes në projekte. Mesazhet promovuese kanë të bëjnë me promovimin e qasjes së barabartë për shërbim në ushtri, aftësive të barabarta të grave dhe burrave në zbatimin e të gjitha detyrave ushtarake, rritjes në karrierë të grave sipas primeve të mundësive të barabarta etj. Aktivitetet që kanë të bëjnë posaçërisht me popullsinë e grave përbëhen nga publikimi i reportazheve dhe intervistave me pjesëmarrëse në kampin ushtarak⁴³, kadete dhe femra ushtarake profesioniste, pjesëmarrëset në misionet paqeruajtëse, gjë e cila realizohet në stacionet televizive dhe median e shtypur, në revistat e grave dhe në rrjetet sociale. Gjatë organizimit të panaiereve për promovimin e profesionit të ushtarakut ofrohet një stendë e posaçme për informimin e grave në ushtri. Në çdo material për promovimin e profesionit të ushtarakut përdoret gjuhë me ndjeshmëri gjinore. Gjatë aktiviteteve promovuese angazhohen pjesëtarë të UMZ-së.

Në këto aktivitete të ndryshme promovuese prezantohen fotografi të grave në UMZ, shpërndahen numra telefoni ose adresa të faqeve të internetit, në të cilat kandidatet mund të marrin informacione më të detajuara për vendet e punës në UMZ, duke përfshirë edhe informacione të dedikuara posaçërisht për gratë. Në video-materialet që promovojnë ushtrinë, arsimin në akademitë e jashtme ushtarake, pranimin dhe në përgjithësi rëndësinë e grave dhe rolin e tyre në shoqëri, angazhohen gjithashtu pjesëtarë të ushtrisë. Për nevojat që lidhen me organizimin e panaiereve është printuar një broshurë që ka të bëjë me gratë me titull: *Bashkohuni, bëhuni pjesë e jona, bëhuni aktive, ndërtoni të ardhmen tuaj*. Në të njëjtën kohë është përgatitur edhe një aplikacion online për të vendosur komunikim të drejtpërdrejtë me grupet e synuara, duke përfshirë edhe me gratë.

Krahas shpërndarjes së informacioneve për karrierën në UMZ në media dhe përmes sistemit arsimor, janë shpërndarë informacione edhe përmes forumeve të posaçme të organizuara. Këto forume informacioni organizohen nga Ministria e Mbrojtjes në të gjitha komunat e Malit të Zi. Krahas kësaj, informacionet shpërndahen edhe në panaiere, në qendra tregtare si dhe gjatë prezantimeve që organizo-

43 Kampi veror ushtarak është projekt i Ministrisë që organizohet prej vitesh për të rritur ndërgjegjësimin e studentëve të shkollave të mesme mbi Ushtrinë, rolin e saj, si dhe për ofruar më shumë informacion mbi mundësitë e ndryshme të profesionit të ushtarakut.

Për më tepër informacione për kampin mund të vizitoni adresën:

https://mod.gov.me/rubrike/OPROBAJ_SE_KAO_VOJNIK_-_Ljetnji_Vojni_kamp_za_mlad

hen në Ministri për studentët. Shpërndarja e informacioneve bëhet edhe përmes leksioneve dhe paneleve të organizuara nga aktorë të tjerë gjatë ditëve të hapura të UMS-së duke përdorur mekanizmat e brendshme për të rritur popullaritetin e profesionit të ushtarakut dhe për të shpërndarë informacione për shpalljet e publikuara. Kjo realizohet përmes dërgimit të e-maileve të të gjithë punonjësit e Ministrisë dhe Ushtrisë së Malit të Zi në formën e lajmërimeve. Gjithashtu, pjesëmarrësve në projekte të ndryshme u propozohet që t'u dërgojnë informacione moshatarëve të tyre për shërbimin ushtarak, si një formë marketingu pasiv etj.

Ditët e dyerve të hapura të Ushtrisë së Malit të Zi janë një traditë, e cila është praktikuar prej vitesh nga Ministria dhe Ushtria. Ato organizohen në njësi të ndryshme të ushtrisë në mënyrë që të informohet publiku për rolin dhe rëndësinë e ushtrisë, si dhe të informohen nxënësit e klasave më të larta të shkollës së mesme dhe studentët mbi mundësitë e punësimit në shërbimin ushtarak. Pjesëmarrës janë fëmijët nga kopshtet, shkollat fillore dhe të mesme si dhe studentët nga fakultetet. Krahas ekskursioneve për nxënësit dhe studentët, organizohet edhe një tubim tekniko-taktik, lundrim me anije shkollore përgjatë Detit Adriatik dhe aktivitete të ngjashme. Në këto aktivitete, marrin pjesë rregullisht edhe gra nga UMS.

Ministria e Mbrojtjes dhe Ushtria e Republikës së Maqedonisë së Veriut zbatojnë masa të ndryshme pozitive për të tërhequr personelin në sistemin e mbrojtjes, në përputhje me *Planin e Veprimit për rritjen e popullaritetit të profesionit të ushtarakut për të tërhequr personelin që të shërbejë në Ushtri*:

- Në konkurset për regjistrimin e kadetëve në Akademinë Ushtarake dhe në shpalljet për pranimin e ushtarëve profesionistë ka një paragraf të posaçëm që inkurajon vajzat dhe gratë t'i bashkohen Ushtrisë;
- Inkurajimi i vajzave dhe grave përmes videove dhe spoteve të shkurtra që tregojnë historitë e suksesit të grave pjesëtare të Ushtrisë;
- Inkurajimi i vajzave dhe grave edhe përmes fushatave në media (përmes rrjeteve sociale dhe faqes së internetit të Ministrisë), përmes mjeteve të informimit, pjesëmarrjes së grave pjesëtare të Forcave të Armatosura në emisionet televizive etj.

Aktivitetet për rritjen e popullaritetit të profesionit ushtarak realizohen nga ekupe të përbëra nga përfaqësues të Ministrisë dhe të Ushtrisë, duke respektuar parimin gjinor, pra në çdo ekip ka pasur edhe një pjesëtare grua të Ushtrisë. Përmes videove janë prezantuar rrëfime personale dhe deklarata mbi angazhimet e punës në Ushtri dhe në misionet në botën e jashtme, me qëllim që të prezantohet një profesion atraktiv, plot me sfida të reja.

Ministria e Mbrojtjes hapi një nën-faqe në faqen e saj të internetit me titull "Paraqitu, bëhu pjesë e Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut", e cila i është kushtuar rritjes së popullaritetit të profesionit ushtarak. Kjo faqe është vazhdimisht aktive dhe përditësohet me informacione të reja në lidhje me shpalljet aktuale, dokumentet e nevojshme për t'u paraqitur, kushtet dhe kriteret e përzgjedhjes. Krahas kësaj, në faqet e Facebook dhe Twitter të Ministrisë dhe të Ushtrisë shpërndahen edhe video të orientuara drejt rritjes së popullaritetit të profesionit ushtarak dhe informimit lidhur me pranimin e kuadrove të reja.

Janë prezantuar edhe video-incizime të shkurtra me intervista, deklarata dhe mesazhe të pjesëtarëve të Ushtrisë, personelit ushtarak me grada të ndryshme, grave nga personeli ushtarak, pjesëtarëve të përkatësive të ndryshme etnike, personelit ushtarak që ka marrë pjesë në misione ushtarake jashtë Republikës së Maqedonisë së Veriut, si dhe disa video prezantime për kushtet e jetës dhe për studimin në Akademinë Ushtarake si dhe për shërbimin vullnetar ushtarak në Ushtri.

Janë shpërndarë edhe materiale të printuara, si fletushka, postera dhe broshura me informacione, të cilat kontribuojnë për rritjen e popullaritetit të profesionit të ushtarakut. Ushtria është e pranishme edhe në panairët vjetore të punësimit ku përmes materiale promovuese, në stenda të posaçme, promovon profesionin e ushtarakut. Në kuadër të iniciativave për rritjen e popullaritetit të profesionit të ushtarakut, përmes Agjencisë së Punësimit është shpërndarë broshura me titull "Informimi i qytetarëve të Republikës së Maqedonisë së Veriut për mënyrën dhe procedurën e shërbimit vullnetar ushtarak në Ushtri", e cila është e dedikuar posaçërisht për të rinjtë nga moshë 18 deri në 25 vjeç. Rritja e popullaritetit të profesionit të ushtarakut, në kontekst më të gjerë, zbatohet edhe në kuadër të "ngjarjeve që mbahen në mbarë vendin", ku krahas prezantimit të forcave ushtarake vendoset edhe një stendë me materiale promovuese që shërben për tërheqjen e të rinjve. Organizohen aktivitete promovuese të Ushtrisë edhe në "Ditën e NATO-s", më 4 prill, si dhe realizohen aktivitete promovuese në vendet më të frekuentuara në disa qytete në vend, në kohën kur mbahen stërvitje të mëdha ushtarake.

Në kuadër të aktiviteteve për përkujtimin e Ditës së Ushtrisë realizohen aktivitete të ndryshme promovuese. Vendoset stendë për promovimin e Akademisë Ushtarake, në të cilën kandidatët e interesuar mund të marrin informacione përmes broshurave. Ata gjithashtu mund të informohen edhe gojarisht për mënyrën e pranimit në Akademi, për procedurën e arsimit dhe avantazhet e profesionit ushtarak. Çdo vit, organizohen disa ditë të hapura gjatë të cilave pjesëtarët e Ushtrisë dhe të Akademisë Ushtarake mund të takohen me qytetarët. Në këto ditë qytetarët mund të vizitojnë kazermat, pra njësitë, për t'u njohur nga afër me ambientin, kushtet e punës dhe detyrat e përditshme të Forcave të Armatosura. Në këtë mënyrë ata krijojnë një panoramë se si duket një ditë pune e pjesëtarëve të Forcave të Armatosura.

Për të rritur numrin e grave në MM dhe në **Ushtrinë e Republikës së Serbisë** aplikohen masa të ndryshme. Këto masa përfshijnë promovimin e punës në ushtri përmes mediave, gjatë seriave, dokumentarëve dhe programeve të informimit me karakter publik. Gjatë përgatitjes së materialeve promocionale tregohet kujdes që në fotografi të përfshihen gratë që janë pjesë e Ushtrisë, të shpërndahet numri i telefonit ose faqja e internetit ku kandidatët mund të marrin informacione më të detajuara për vendet e punës në FA, si dhe tregohet kujdes që konkurset për pranimin e personelit të ri të jenë me ndjeshmëri gjinore. Krahas kësaj, i kushtohet vëmendje e veçantë informimit përmes mediave me audiencë kryesisht femërore, si dhe informimit përmes sistemit arsimor dhe rrjeteve sociale.

Në Ushtrinë e Serbisë, ditët e hapura realizohen në një mënyrë të planifikuar dhe të organizuar në nivel territorial, përkatësisht në nivel garnizonesh. Kazermat, të cilat shërbejnë për organizimin e aktiviteteve të garnizonit në vende më të mëdha, gjatë fundjavës (zakonisht të shtunave) ekspozojnë armatimet, pajisjet, uniformat, personelin etj. Pranë pajisjeve teknike qëndrojnë oficerë të të dy gjinive, të cilët prezantojnë para qytetarëve detyrat e tyre në ushtri dhe u përgjigjen pyetjeve të ndryshme të qytetarëve. Pyetjet më të shpeshta lidhen me punësimin, kushtet e punës, pagat, trajnimet, ngritjen në detyrë etj. Qëllimi i ditëve të hapura është që Ushtria e Serbisë të afrohet me popullsinë lokale, të largohen paragjykimet mbi vështirësinë e profesionit ushtarak, të mënjanoen mendimet se ushtria është e mbyllur për njerëzit, si dhe njëkohësisht të bëhen thirrje për punësim në Ushtrinë e Serbisë.

Ashtu si në ditët e hapura, për të motivuar qytetarët për plotësimin e vendeve të punës në Ushtrinë e Serbisë, Forcat e Armatosura të Serbisë marrin pjesë në mënyrë aktive edhe në panairë punësimi. Në panairë shpërndahen materiale promovuese ndërsa pranimi në Ushtrinë e Serbisë realizohet përmes konkurseve publike që afishohen në faqen e internetit të Ministrisë së Mbrojtjes ku jepen të gjitha informacionet e detajuara për kushtet, statusin, arsimin e nevojshëm dhe dokumentet e nevojshme për një vend të caktuar pune.

5.3. Praktikave të punësimit në institucionet e mbrojtjes dhe barazia gjinore

Praktikat e punësimit janë ndër pikat kryesore në integrimin e grave në Forcat e Armatosura. Nëse pavarësisht aktiviteteve dhe masave intensive promovuese, ekzistojnë elementë të diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, atëherë këto elementë mund të ndikojnë vazhdimisht në përzgjedhje më të ulët të grave. Edhe nëse këto praktika nuk karakterizohen nga elementë të diskriminimit të hapur ose të fshehur, ato mund të jenë joefektive nga pikëpamja e baraspeshimit të rezultateve në strukturën e të punësuarve nëse nuk shoqërohen me masa veprimi pozitive për nxitjen e punësimit të grupeve më pak të përfaqësuara (në këtë rast të grave).

Duke pasur parasysh informacionet nga Ministrinë e katër shteteve, u jepet rëndësi e madhe politikave dhe praktikave të punësimit. Përmirësimi i akteve ligjore dhe nënligjore, politikave të brendshme të punësimit dhe menaxhimit të burimeve njerëzore, sinkronizimi i aktiviteteve promovuese me shpalljet e vendeve të punës, përshtatja e standardeve për përgatitjen fizike të grave, janë vetëm disa nga praktikave të punësimit përmes të cilave bëhen përpjekje për arritjen e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat.

Ministrinë realizojnë analiza mbi punësimin dhe në bazë të tyre japin rekomandime për ciklet e reja të punësimit, duke përfshirë edhe rekomandime për rritjen e numrit të grave të punësuar. Në disa vende (si p.sh. Bosnjë-Hercegovinë), komisionet e pranimi duhet të kenë në përbërje të tyre edhe gra. Në të gjitha vendet, gjatë pranimi të kandidatëve, bëhet kontrolli në lidhje me shkeljen e të drejtave të njeriut ndërsa personat që janë të dënuar për dhunë në familje dhe dhunë me bazë gjinore nuk mund të pranohen në punë.

Megjithatë, ekzistojnë elementë që duhet të përmirësohen më tej me qëllim nxitjen e punësimit të grave në radhët e ushtarëve profesionistë, si dhe të mënjanoen barrierat strukturore dhe kulturore që pengojnë rritjen e numrit të grave që zgjedhin karrierën ushtarake. Duke pasur parasysh karakteristikat e praktikave të katër vendeve, në vazhdim prezantohen informacione për secilin shtet në veçanti.

Bosnjë-Hercegovina

Punësimi

Në përputhje me *Planin dhe dinamikën e largimit të personelit nga puna dhe Planin për punësimin e personelit* bazuar në pozicionet e lira në formacione, vendimi mbi nevojat për pranimin në shërbimin ushtarak merret nga Ministri i Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës me propozim të Shefit të Shtabit të Përgjithshëm (ShP) të Forcave të Armatosura të BiH. Në shërbimin ushtarak mund të pranohet çdo person që përmbush kushtet e përgjithshme të pranimi dhe kushtet e posaçme të përshkruara në konkurs/shpallje në përputhje me *Ligjin "Për shërbimin"* dhe *Rregulloren "Për pranimin në shërbimin ushtarak"*. Në përputhje me këtë rregullore, procedura parashikon pranimin, kontrollin dhe vlerësimin e paraqitjeve të kandidatëve në konkurs, testim, kontrolle shëndetësore, kontrolle të sigurisë, trajnimin e kandidatëve dhe në fund lidhjen e Kontratës për pranimin në shërbimin ushtarak. I tërë procesi zgjat 6 muaj për kandidatët për ushtarë dhe nënoficerë dhe 14 muaj për kandidatët për oficerë. Kriteret për pranimin në shërbimin ushtarak në lidhje me përgatitjen fizike janë të ndryshme për gratë dhe burrat, sepse janë përcaktuar norma të ndryshme. Testet për kontrollin fizik janë të përshtatura për gratë. Procedura e kontrollit të sigurisë së kandidatit/kandidates përfshin kontrollin e të gjitha fakteve të shënuara në *Pyetësorin e verifikimit*, si dhe bashkëpunimin me të gjitha agjencitë dhe institucionet për mbledhjen e informacioneve përkatëse për sigurinë, të cilat janë të nevojshme për hartimin e *Raportit përfundimtar të verifikimit*. Kandidatët nuk mund të angazhohen në Forcat e Armatosura të BiH nëse kanë historik të shkeljes së të drejtave të njeriut, duke përfshirë historik të dhunës në familje ose dhunës seksuale.

Punësimi bëhet në përputhje me Politikën për Barazi Gjinore në MB dhe FA të Bosnjë-Hercegovinës, një nga qëllimet e së cilës është *"arritja e barazisë së vërtetë gjinore, siç përkufizohet në Ligjin "Për barazinë gjinore të BiH"*. Megjithatë, nuk ka kuota për përfaqësimin e grave në Forcat e Armatosura dhe qëllimet vjetore përmes të cilave përcaktohet rekrutimi i planifikuar i kuadrove nuk parashikon punësimin e kuadrove të rinj sipas gjinisë. Këto qëllime janë të përcaktuara në përputhje me Planin e Nevojave për Pranim, bazuar në pozicionet e lira në formacione. Edhe pse pjesëmarrja e grave nuk është e përcaktuar si qëllim sasior që duhet arritur, zbatohen masa të tjera për rritjen e numrit të grave në Forcat e Armatosura të BiH, të cilat janë përmendur në kapitullin e mëparshëm.

Monitorimi i praktikave të punësimit dhe sensibilizimi gjinor i komisioneve të përzgjedhjes

Me qëllim monitorimin e punësimit realizohet një analizë vjetore e menaxhimit të burimeve njerëzore, e cila ka si qëllim të identifikojë rrethanat pozitive dhe negative në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore. Bazuar në këtë analizë rekomandohen masa, aktivitete

dhe procedura që duhet të ndërmerren në periudhën e ardhshme për të arritur rezultatet më të mira të mundshme në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore. Pranimi në shërbim ushtarak është një nga aspektet më të rëndësishme të këtyre analizave. Në bazë të analizave që janë realizuar në periudhën 2017-2019, është konstatuar se Komisionet e Pranimi në shërbimin ushtarak kanë punuar në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore që rregullojnë këtë fushë.

Gjithashtu, janë ndërmarrë edhe hapa për sensibilizimin e anëtarëve të komisioneve të përzgjedhjes së personelit në lidhje me baraziminë gjinore. Anëtarët e komisionit për përzgjedhje dhe pranimi në shërbimin ushtarak emërohen me vendim të Ministrisë së Mbrojtjes dhe janë të detyruar të punojnë në përputhje me aktet ligjore dhe nënligjore që rregullojnë këtë fushë. Zgjedhja e kandidatëve bëhet në bazë të listës së suksesit. Të gjithë anëtarët e komisioneve të rekrutimit ndjekin kurse për fushën e barazisë gjinore. Krahas kësaj, përmes *Rregullores "Për pranimin në shërbimin ushtarak"* përcaktohet detyrimi që komisioni të ketë në përbërje si meshkuj po ashtu edhe femra.

Mali i Zi

Punësimi

Në Malin e Zi ekziston një qasje strategjike e përcaktuar qartë në lidhje me punësimin e grave në Forcat e Armatosura. Në *Pasqyrën Strategjike të Mbrojtjes së Malit të Zi* nga viti 2018 theksohet se Ministria e Mbrojtjes do të vazhdojë të sigurojë mundësi të barabarta për gratë dhe burrat për punësimin dhe karrierën në ushtri, do të vazhdojë të sigurojë përkrahje të vazhdueshme të grave për arsimim dhe zhvillim të karrierës së tyre dhe do të garantojë akses në të gjitha pozicionet, veçanërisht në pozicionet udhëheqëse. Në *Planin Afatgjatë për Zhvillimin e Mbrojtjes 2019-2028*, si prioritet i nivelit të parë është përcaktuar rritja e numrit të grave në detyrat komanduese në misionet dhe operacione, ndërsa në kuadër të fushës programore "Rekrutimi i personelit" theksohet se përmes promovimit aktiv të profesionit ushtarak, Forcat e Armatosura duhet të afrohen sa më tepër të jetë e mundur me popullsinë femrave të reja. Në korrik të vitit 2016, Ministria e Mbrojtjes miratoi *Strategjinë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtrinë e Malit të Zi*, përmes së cilës përcaktohet politika e barazisë gjinore dhe qëllimet strategjike që kanë të bëjnë me rritjen e përfaqësimit të grave në ushtri, rritjen e numrit të tyre në pozicione komanduese dhe në misionet. Strategjia zbatohet përmes planeve vjetore të veprimit të cilat përfshijnë politikën e barazisë gjinore dhe qëllimet në këtë fushë, si dhe parashikojnë çdo vit miratimin e planit të brendshëm për barazi gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtri.

Përmes *ligjit "Për Ushtrinë e Malit të Zi"* parashikohet që gjatë pranimi në shërbim në UMZ, ndër të tjera, duhet të mbahet parasysh edhe përfaqësimi i balancuar gjinor. Metodologjitë e vlerësimit për pranimin në shërbim, arsimimin e kadetëve, dhënien e bursave për studentë, parashikojnë një kriter sipas të cilit në rast se dy kandidatë të gjinisë së ndryshme kanë numër të njëjtë pikësh, atëherë në procesin e përzgjedhjes do t'i jepet gjithmonë përparësi kandidatit të gjinisë femërore.

Bazuar në *Rregulloren "Për mënyrën e pranimi të personave në shërbim në Ushtrinë e Malit të Zi dhe në përbërjen rezervë të Ushtrisë si dhe për përzgjedhjen e kadetëve"*, Shtabi i Përgjithshëm propozon nisjen e procedurës për pranimin e personave, në përputhje me planet e punësimit. Shpallja publike përmban kushtet e përgjithshme, të cilat janë njëkohësisht edhe kushte të përcaktuara me ligj, por edhe kushtet e veçanta që përcaktohen për çdo formacion, pra për çdo vend pune. Kushtet e përgjithshme nënkuptojnë se kandidatët duhet të jenë shtetas të Malit të Zi dhe të mos kenë shtetësi të ndonjë shteti tjetër; të mos jenë më të rinj se 18 vjeç; të përmbushin kërkesat në raport me gjendjen shëndetësore dhe psikologjike për shërbim në ushtri; të përmbushin kriteret në raport me përgatitjen fizike, sipas standardeve që përcakton Ministria; të kenë arsimin përkatës; të mos jenë të dënuar me dënim pa kusht për një periudhë më të gjatë se gjashtë muaj, pra të mos jenë të dënuar me vendim të formës së prerë për një krim kundër rendit kushtetues dhe sigurisë së Malit të Zi, njerëzimit dhe vlerave të tjera të mbrojtura përmes të drejtës ndërkombëtare, për vepra penale kundër jetës dhe trupit, të drejtave të njeriut dhe të drejtave civile, lirisë seksuale, martesës dhe pronës, drejtësisë, detyrave zyrtare, rendit dhe qetësisë publike, nderit dhe reputacionit të Ushtrisë së Malit të Zi, pronës dhe organeve shtetërore; kundër tyre të mos zhvillohet procedurë për vepra penale në bazë të detyrës zyrtare; të mos e kenë të ndaluar, me vendim gjyqësor të formës së prerë, që të kryejnë një vepër kriminale ose detyrë të caktuar; gjatë tre viteve të fundit para pranimi në shërbim në Ushtri të mos jenë larguar nga shërbimi në organe shtetërore ose në persona juridikë për shkak të shkeljes serioze të detyrës zyrtare dhe të mos ekzistojnë pengesa sigurie për pranimin e tyre në shërbim në Ushtri.⁴⁴

Krahas dokumenteve të tjera, kandidatët dorëzojnë vërtetim nga organi kompetent se kundër tyre nuk zhvillohet procedurë penale. Kandidati nuk mund të angazhohet në UMZ nëse ka histori të shkeljes së të drejtave të njeriut, si p.sh. ushtrim të dhunës në familje ose dhunës seksuale. Kjo sanksionohet kryesisht në ligjin "Për UMZ", i cili zbatohet përmes kësaj Rregulloreje.

Kriteret për pranimin në shërbimin ushtarak janë të ndryshme për gratë dhe burrat për sa i përket testimit të aftësisë fizike. Komisionet e pranimi kryejnë procedurat e përzgjedhjes në përputhje me metodologjitë që garantojnë një proces transparent dhe objektiv, i cili mundëson zbatimin e plotë të sistemit të meritave.⁴⁵ Përpilohet lista e renditjes së kandidatëve, ku përfshihet të gjitha kriteret, suksesi në arsim, rezultatet e testeve dhe intervistat. Lista e renditjes vihet gjithashtu në dispozicion të kandidatëve në mënyrë që të verifikojnë pjesën që ka të bëjë me suksesin në kontrollet e bëra. Gjithashtu, kjo listë lehtëson punën e komisioneve në vlerësimin e cilësisë së kandidatëve të paraqitur. Sistemi i përzgjedhjes së kandidatëve i nënshtrohet analizës së brendshme në mënyrë që të vlerësohet efikasiteti. Në periudhën 2017-2019, është kryer një analizë e tillë e procesit të përzgjedhjes. Gjetjet e kësaj analize treguan se janë

⁴⁴ Ligji "Për ushtrinë", neni 47.

⁴⁵ Pra, sistemi përmes të cilit personeli shpërblehet sipas meritave.

pranuar kandidatët që kanë plotësuar kërkesat e shpalljes dhe që kanë arritur rezultate të kënaqshme në të gjitha kontrollet. Gjithashtu, është regjistruar se gjatë procedurës së përzgjedhjes është tërhequr një numër i vogël aplikimesh dhe është konstatuar sukses i lartë i kandidatëve të pranuar për arsim ose trajnim.

Monitorimi i praktikave të punësimit dhe sensibilizimi gjinor i komisioneve të përzgjedhjes

Ministria e Mbrojtjes e Malit të Zi gjykon se është e nevojshme të përmirësohen më tej elementet e procesit të përzgjedhjes për të garantuar se procedurat dhe proceset e përzgjedhjes jo vetëm që pasqyrojnë standardet më të larta të procedurave transparente por se janë gjithashtu në përputhje me parimet e barazisë gjinore në të gjitha elementet e procesit të përzgjedhjes. Kjo nënkupton se edhe anëtarët e komisioneve të cilët merren me rekrutimin e personelit të ri duhet të jenë të trajnuar mbi parimet gjinore, dhe se përbërjet e komisioneve duhet të jenë të balancuara për sa i përket gjinisë. Në kushtet e tanishme, asnjë prej anëtarëve të komisioneve nuk është trajnuar mbi barazinë gjinore. Gjithashtu, nuk ekzistojnë dispozita të brendshme, të cilat të parashikojnë detyrimin e përfqësimit të barabartë ndërmjet grave dhe burrave komisionet e pranimit të kandidatëve të rinj. Këto janë aspekte për të cilat duhet të punohet në periudhën e ardhshme.

Republika e Maqedonisë së Veriut

Punësimi

Integrimi i perspektivës gjinore në dokumentet strategjike është bazë e rëndësishme edhe për pranimin e grave në Forcat e Armatosura. Në Strategjinë e Mbrojtjes theksohet se parimi i barazisë gjinore do të përfshihet në të gjitha fazat e politikës së mbrojtjes dhe të planifikimit.

Disa pjesë të politikave që përfshihen në Strategjinë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Fushën e Mbrojtjes përbëjnë bazën për pranimin e grave dhe për rritjen e tyre në karrierë. Politika për tërheqjen e personelit në fushën e mbrojtjes jep udhëzime për krijimin e modeleve për tërheqjen dhe pranimin e personelit, për rritjen e popullaritetit të profesioneve në fushën e mbrojtjes në shoqëri dhe për tërheqje të fokusuar në specialitetet thelbësore të mbrojtjes.

Politika për strukturën e personelit në sektorin e mbrojtjes jep udhëzime për: përcaktimin e nevojave për personel në sektorin e mbrojtjes; strukturimin e aftësive dhe kompetencave të nevojshme sipas hierarkisë dhe varësisë së ndërsjellë; përcaktimin e nevojave për rekrutim (parametrat hyrës në sistemin e arsimit dhe të trajnimit); përcaktimin e nevojave për rekrutim dhe plotësim me personel.

Qasja strategjike e Akademisë Ushtarake në këtë sferë, bazohet në Planin Afatgjatë për Zhvillimin e Mbrojtjes dhe në dokumentet e tjera strategjike të Ministrisë së Mbrojtjes. Aktivitetet për rritjen e popullaritetit të profesionit ushtarak, përzgjedhja dhe pranimi i grave në studime në Akademinë Ushtarake, zbatohen në bazë të parimit të përfshirjes dhe të mosdiskriminimit.

Pranimi i kuadrove të reja, pra i ushtarëve profesionistë në Ushtri, bëhet në përputhje me sistemin e vendosur të *planifikimit, programimit, buxhetimit dhe zbatimit* (PPBZ). Numri total i ushtarëve profesionistë gra dhe burra që duhet të pranohen në shërbim në Ushtri planifikohet në nivel vjetor, në mënyrë të ndarë sipas degëve dhe shërbimeve. Në bazë të nevojave të shfaqura nga Shtabi i Përgjithshëm, MM publikon shpallje publike për përzgjedhjen dhe pranimin e kandidatëve për ushtarë profesionistë.

Në përputhje me ligjin, publikohet shpallje publike për zgjedhje dhe pranim për punësim me kohë fikse, me një kontratë me kohëzgjatje prej 4 (katër) vitesh, me mundësi për disa shtyrje, por maksimumi deri në moshën 45 vjeçare.

Kushtet për pranimin e grave dhe burrave janë të njëjta, dhe parashikohen në *ligjin "Për shërbimin në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"*. Këto kushte parashikojnë që kandidatët duhet patjetër të jenë shtetas të Republikës së Maqedonisë së Veriut, të jenë mbi 18 vjeç dhe të kenë aftësi të posaçme shëndetësore dhe fizike. Kushtet e posaçme parashikojnë që kandidatët duhet të kenë kryer shkollimin e mesëm dhe se nuk duhet të jenë mbi 25 vjeç në ditën kur skadon afati për paraqitje në konkursin për pranimin e ushtarëve profesionistë.

Shpallja publike afishohet në faqen e internetit të MB-së dhe në të paktën dy gazeta ditore, nga të cilat të paktën një gazetë duhet të botohet në gjuhën maqedonase dhe një gazetë në gjuhën e folur nga të paktën 20% e qytetarëve që flasin një gjuhë zyrtare të ndryshme nga gjuha maqedonase.

Fazat e pranimit të kuadrove të reja, në përputhje me *Rregulloren "Për mënyrën e realizimit të procedurës për pranimin e kandidatëve për oficerë, nënoficerë, ushtarë profesionistë dhe personel civil për shërbim në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"* përfshijnë:

- Kontrollin e të dhënave të paraqitura si të vërteta nga kandidatët në formularin e aplikimit;
- Kontrollin e përgatitjes fizike në përputhje me Rregulloren "Për mënyrën e ruajtjes dhe të kontrollit të përgatitjes fizike të personelit aktiv në shërbim në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut";
- Kontrollin e aftësisë shëndetësore në përputhje me Rregulloren "Për kriteret e vlerësimit të aftësive të veçanta shëndetësore dhe fizike të personelit aktiv ushtarak për shërbim në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut";
- Intervistë me kandidatët që kanë kaluar me sukses kontrollet shëndetësore dhe fizike dhe që përmbushin kushtet ligjore. Personat e përzgjedhur nga Komisioni i ngritur nga Ministri/Ministrja e Mbrojtjes ftohen për intervistë.

Nëse gjatë procedurave të kontrollit të sigurisë konfirmohet se personi ka shkelur rregulloret ligjore, duke përfshirë edhe të drejtat e njeriut, ai/ajo nuk mund të marrë certifikatë sigurie, çka do të thotë se nuk mund të pranohet në Ushtri.

Kontrolli i gatishmërisë fizike realizohet nga Komisioni për kontrollin e aftësisë fizike që ngrihet me Vendim të Ministrit të Mbrojtjes, dhe që funksionon në përputhje me *Rregulloren "Për ruajtjen dhe kontrollin e aftësisë fizike të personelit aktiv ushtarak në shërbim në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"*. Kontrolli i gjendjes shëndetësore dhe testimi psikologjik për vlerësimin e aftësisë për shërbim ushtarak realizohet nga Komisioni Ushtarak Mjekësor i Ministrisë së Mbrojtjes, i krijuar me Vendim të Ministrit/Ministres, i cili funksionon në përputhje me *Rregulloren "Për kriteret për vlerësimin e aftësisë shëndetësore dhe fizike të personelit ushtarak për shërbim në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"*.

Kandidatët/tet që nuk janë pranuar nga Komisioni për Zbatimin e Procedurës për Zgjedhje dhe Pranim, njoftohen me shkrim, duke i shpjeguar shkaqet për të cilat nuk janë pranuar, dhe më pas ata kanë të drejtë të ankohen në Komisionin Shtetëror të Shkallës së dytë për marrjen e vendimeve mbi procedurat administrative dhe mosmarrëveshjet në lidhje me marrëdhënien e punës.

Objektiviteti i procesit të punësimit arrihet duke përfshirë në procedurë, krahas Komisionit për Zbatimin e Procedurës për Pranim (që është ngritur me Vendim të Ministrit/Ministres së Mbrojtjes), edhe njësitë organizative të Ministrisë, Qendrën Ushtarake Mjekësore dhe Shtabin e Përgjithshëm të Ushtrisë, në përputhje me kompetencat përkatëse të tyre.

Sipas gjetjeve të MM-së, gjatë zgjedhjes së kandidatëve merret parasysh përfaqësimi përkatës dhe i drejtë i pjesëtarëve të komuniteteve etnike dhe zbatimi i perspektivës gjinore, në përputhje me parimet e ekspertizës dhe të kompetencës. I gjithë procesi zgjat mesatarisht 2 deri në 3 muaj.

Monitorimi i praktikave të punësimit dhe sensibilizimi gjinor i komisioneve të përzgjedhjes

Në MM dhe në Ushtri realizohet një analizë e brendshme e procesit të punësimit në përputhje me Sistemin e PPBZ (planifikim, programim, buxhetim dhe zbatim), ndërkohë që analiza të brendshme realizohen edhe në Akademinë Ushtarake, ku bëhet përzgjedhja dhe pranimi i kadetëve.

Republika e Serbisë

Punësimi

Procedurat e punësimit janë të ngjashme edhe në Serbi. Kandidatët duhet të kalojnë patjetër kontrollin e sigurisë, testin për vlerësim psikologjik dhe testin e gjuhës angleze. Kontrolli i kandidatëve nënkupton gjithashtu se personat të cilët kanë histori të shkeljes së të drejtave të njeriut, duke përfshirë edhe të dhunës në familje dhe dhunës seksuale, nuk mund të angazhohen në Forcat e Armatosura.

Monitorimi i praktikave të punësimit dhe sensibilizimi gjinor i komisioneve të përzgjedhjes

Komisionet për pranimin e personelit të ri nuk janë të detyruar të kenë përfaqësues nga të dyja gjinitë në përbërjen e tyre, dhe as të ndjekin kurse nga fusha e barazisë gjinore. Komisioni e bën renditjen në bazë të kriterëve, dhe personat në vendet e para pranohen pa marrë parasysh gjininë. Sipas Ministrisë së Mbrojtjes, efektet kryesore të politikave për tërheqjen e grave pasqyrohen në rritjen e pjesëmarrjes në arsimin për profesione ushtarake, dhe rrjedhimisht në rritjen e pjesëmarrjes së grave në radhët e të punësuarve. Deri më tani nuk është realizuar një analizë e brendshme ose e jashtme e efikasitetit të masave të sistemit të përzgjedhjes.

6. Zhvillimi i karrierës dhe kushtet e punës

Mundësitë që kanë gratë për kalim në grada më të larta ose në pozicione udhëheqëse, si dhe kushtet e ndryshme të punës, ndikojnë në kënaqësinë në vendin e punës dhe në zhvillimin e karrierës së grave në Forcat e Armatosura, si dhe kontribuojnë në përshtypjen e përgjithshme për Forcat e Armatosura si punëdhënës dhe rrjedhimisht kontribuojnë edhe në tërheqjen e një numri më të madh të grave. Gjetjet e studimit vënë në pah se në sistemet e mbrojtjes, në të katër vendet, ekzistojnë sisteme për monitorimin dhe rritjen në detyrë të personelit, të cilat në thelb janë me ndjeshmëri gjinore, por nuk shkojnë përtej të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe garantimit të kushteve të barabarta. Pra, nuk ekzistojnë praktika që të marrin në konsideratë potencialet specifike dhe nevojat e grave dhe që të mundësojnë forma të përkrahjes sistematike sipas aspekteve specifike gjinore. Zhvillimi i karrierës mbështetet kryesisht në trajnime të ndryshme, të cilat janë të disponueshme për gratë dhe burrat, ndërsa modelet e rritjes në detyrë dhe kushtet e punës janë të përcaktuara në të njëjtën mënyrë si për gratë ashtu edhe për burrat, duke mos marrë parasysh ngarkesat shtesë që kanë gratë në shoqëritë e vendeve të rajonit, për shkak të rolit të tyre dominant në përkujdesje për familjen. Janë mbledhur evidenca mbi luhatjet dhe arsyet e heqjes dorë nga karriera, nga ana e grave, por nuk janë të mjaftueshme për të përcaktuar shkaqet e vërteta për braktisjen e shërbimit ushtarak. Kushtet e punës u janë përshtatur nevojave të grave në aspekte të ndryshme, edhe pse ka ende hapësirë për përmirësimin e tyre, si në aspektin fizik ashtu edhe në atë material (uniformat, kushtet fizike të punës), si dhe në aspekte që kanë të bëjnë me përkrahjen për zhvillim të karrierës (për shembull, sistemi i mentorimit etj.).

6.1. Monitorimi dhe rritja në detyrë e personelit

Në **MM dhe FA të Bosnjë-Hercegovinës** ekziston një sistem për monitorimin, zhvillimin profesional dhe rritjen në karrierë të personelit. Sipas informacioneve të MM-së, zhvillimi profesional dhe menaxhimi i karrierës së personave profesionistë ushtarakë përcaktohet, planifikohet, organizohet dhe realizohet për të garantuar zhvillimin profesional të parashikuar dhe transparent si dhe menaxhimin efikas të karrierës, në përputhje me nevojat e shërbimit, dispozitat e përvojës profesionale dhe aftësitë. Sistemi i zhvillimit të karrierës përcaktohet përmes *Rregullores "Për zhvillim profesional dhe menaxhim të karrierës"*. Sipas vlerësimit të MM-së, janë vendosur baza cilësore formale-juridike dhe është krijuar një sistem i menaxhimit të karrierës, i cili përfshin edhe çështjen e barazisë gjinore, kështu që në periudhën e ardhshme do të shihen efekte në rritjen e numrit të grave me grada më të larta, krahas zhvillimit të karrierës së grave në sistemin e mbrojtjes.

Për të monitoruar lëvizjen e stafit është krijuar një mekanizëm për monitorimin e lëvizjeve. Ky mekanizëm përdor bazën elektronike të të dhënave ORACLE, e cila ndodhet në MM dhe FA të Bosnjë-Hercegovinës. Baza e të dhënave përmban lista të performancës, në të cilat evidentohen personat profesionistë ushtarakë që janë vlerësuar sipas kriterëve të përshkruara.

Në **MM dhe në Ushtrinë e Malit të Zi**, në bazë të *ligjit "Për Ushtrinë e Malit të Zi"*, është përcaktuar se rritja në detyrë e ushtarakëve bëhet në përputhje me dispozitat ligjore dhe nevojat e shërbimit, ndërsa nevojat për rritje në detyrë përcaktohen nga Planin për Rritjen në Detyrë të Ushtarakëve. Janë përcaktuar me ligj edhe kushtet për kalimin në grada më të larta për personat profesionistë ushtarakë, të cilët duhet të kenë vlerësimet përkatëse, të mos kenë pengesa lidhur me sigurisë, të mos jenë ndëshkuar për vepra penale me dënim me burg në një periudhë të caktuar kohore, të mos jenë ndëshkuar për shkelje disiplinore, të kenë kaluar një kohë të caktuar në një gradë, të kenë njohuri të gjuhës angleze sipas standardit të NATO-s "STANAG 6001", të plotësohen vendet në formacionet me gradë më të lartë, si dhe kushtet e detajuara për kalimin në grada oficeri dhe nënoficeri. Zgjedhja e oficerëve dhe nënoficerëve për rritje në detyrë në mënyrë të rregullt bëhet një herë në vit, në bazë të kushteve të përshkruara në këtë ligj, në Planin për Rritjen në Detyrë të Ushtarakëve dhe në përputhje me kriteret që kanë të bëjnë me: cilësitë profesionale dhe të punës, duke marrë parasysh edhe vlerësimet; nivelin e arsimit dhe të trajnimit; mendimin e eprorëve; përvojën e punës; planet për zhvillimin e karrierës, si dhe të dhëna të tjera, në përputhje me metodologjinë për zbatimin e procedurës për rritjen në detyrë të oficerëve, të miratuar nga Ministria e Mbrojtjes. Përzgjedhja e oficerëve dhe nënoficerëve për t'u rritur në detyrë bëhet nga komisioni i ngritur nga Ministri i Mbrojtjes. Ministria e Mbrojtjes përshkruan mënyrën e përzgjedhjes së oficerëve dhe nënoficerëve për rritje në detyrë në mënyrë të rregullt. Oficerët dhe nënoficerët mund të ngrihen në detyrë në raste të jashtëzakonshme nëse, krahas përmbushjes së kushteve të caktuara, kryejnë një akt me rëndësi të jashtëzakonshme për mbrojtjen e jetës dhe shëndetit, të të mirave natyrore ose të të mirave të tjera ose nëse arrijnë rezultate dhe tregojnë aftësi të jashtëzakonshme në punën e tyre. Shefi i Shtabit të Përgjithshëm nis procedurën për ngritje në detyrë në raste të jashtëzakonshme, ndërsa mënyra e ngritjes në detyrë në raste të jashtëzakonshme përcaktohet nga Ministria e Mbrojtjes.

Në **MM dhe në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut**, përkatësisht me krijimin e Ushtrisë, u vendos një sistem për monitorimin, zhvillimin profesional dhe rritjen në detyrë të personelit. Sistemi është krijuar në përputhje me aktet normative dhe përbëhet nga disa faza dhe komponentë, të cilat zbatohen rregullisht në kuadër të procesit vjetor të punës së Komandës dhe njësive të Ushtrisë:

Në MM dhe në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, sistemi i monitorimit, zhvillimit profesional dhe rritjes në detyrë të personelit është në përputhje me ligjin "Për shërbimin në Ushtri" dhe me aktet e miratuara normative, si dhe realizohet në përputhje me Planin e Punës së Shtabit të Përgjithshëm, Komandave dhe Njësive në Ushtri dhe përbëhet nga disa nën-procese:

1. Procesi i parë përmban aktivitete për ndjekjen dhe vlerësimin e pjesëmarrësve në Ushtri. Ky është një proces vjetor ku monitorohen dhe rishikohen rezultatet e punës për periudhën nga rritja e fundit në detyrë dhe përfundon me nënshkrimin e "vlerësimit zyrtar".

2. Nën-procesi i dytë fillon me ngritjen e komisioneve, në bazë të profesionalizmit të anëtareve, dhe të karakteristikave personale dhe profesionale të tyre. Komisionet, në bazë të shqyrtimit të dosjeve të oficerëve që përmbushin kushtet për kalim në një gradë të caktuar, hartojnë një propozim të listës së renditjes së kandidatëve për kalim në një gradë më të lartë në degët dhe shërbimet e Ushtrisë. Përmes këtij nën-procesi bëhet vlerësimi i të gjithë oficerëve dhe renditja e tyre. Raportet me gjetjet nga ky vlerësim u dorëzohen personave përgjegjës për ngritjen në detyrë (Ministrit/Ministres së Mbrojtjes dhe Shefit të Shtabit të Përgjithshëm).
3. Nën-procesi i tretë është procesi i punës i këshillit të personelit të ngritur në njësitë ushtarake dhe në institucionet në rang batalioni dhe më lartë. Gjatë krijimit të këshillit duhet të mbahet parasysh përfaqësimi përkatës dhe i drejtë të personave nga të gjitha komunitetet. Funkcioni themelor i këtij organi këshillimor është shqyrtimi i çështjeve të burimeve njerëzore që lidhen me personelin aktiv ushtarak dhe civil (caktim në punë, udhëzim në punë, përfaqësim, shkarkim nga detyra bazuar në aftësimin dhe zhvillimin profesional, transferim në vend tjetër pune etj.) ndërkohë që për këto çështje merret dhe mendimi i eprorit kompetent.

Sipas informacioneve të MM-së, një nga postulatet në *Strategjinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore* është postulati i barazisë, në përputhje me të cilin përcaktohet të gjitha proceset e menaxhimit të burimeve njerëzore, për të garantuar mundësi të barabarta për zhvillim në karrierë, zhvillim profesional, përzgjedhje, caktim dhe rritje në detyrë në hierarkinë e mbrojtjes si dhe përfaqësim të drejtë etnik dhe gjinor, në përputhje me normat dhe standardet e pranuar shoqërore, duke marrë parasysh rezultatet e arritura dhe kompetencat e nevojshme.

Edhe në **Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtrinë e Serbisë** ekziston një sistem i monitorimit, zhvillimit profesional dhe rritjes në detyrë të personelit. Personat në US vlerësohen rregullisht dhe shqyrtohen detyrat për të cilat personi ka prirje, monitorohet puna dhe sipas konstatimeve të MM detyrat nuk ndahen në bazë të gjinisë. Për momentin nuk ekziston një mekanizëm përmes të cilit do të mund të ndiqen lëvizjet e të punësuarve sipas gjinisë, dhe as nuk mbahen evidenca për personat që kanë hequr dorë nga trajnimi për shkak të gjinisë.

6.2. Zhvillimi profesional

Njohja me shërbimin dhe me detyrat e punës

Sipas informacioneve të Ministrive të Mbrojtjes të vendeve nga rajoni, përkrahja që u jepet të punësuarve gjatë njohjes me detyrat e punës, luan rol të rëndësishëm në fillim të karrierës. Në asnjë Ministri nuk është ngritur një sistem formal mentorimi, dhe as nuk ekziston një mentorim specifik sipas gjinisë që do të mundësonte përkrahje sistematike për pjesëtarët femra të ushtrisë, veçanërisht për ato të pranuar rishtazi, por përkrahje e ngjashme organizohet përmes praktikave joformale. Më shpesh përkrahja ofrohet nga eprorët kompetent, ndërkohë që ekziston edhe përkrahje kolegjiale gjatë njohjes me detyrat. Kjo përkrahje e tillë kolegjiale është e pranishme edhe gjatë vendosjes së individëve në pozicione drejtuese dhe komanduese.

Trajnimet dhe zhvillimi profesional

Në Forcat e Armatosura të katër vendeve, trajnimi i vazhdueshëm i llojeve të ndryshme luan rol të rëndësishëm në zhvillimin e karrierës së pjesëtarëve të ushtrisë.

Sipas informacioneve të **MM-së dhe FA-së të BiH**, kur bëhet fjalë për zhvillimin profesional dhe rritjen në detyrë gjatë karrierës, gratë trajtohen në të njëjtën mënyrë si burrat. Të gjitha aktet nënligjore që rregullojnë fushën e zhvillimit të karrierës, duke përfshirë edhe *Rregulloren "Për arsimin dhe trajnimin e ushtarakëve"*, *Rregulloren "Për zhvillim profesional dhe menaxhim të karrierës"*, parashikojnë trajtimin e barabartë të të gjithë personave. Megjithatë, duhet të mbahet parasysh, siç është përmendur dhe më sipër, se trajtimi i barabartë nuk sjell domosdoshmërisht rezultate të njëjta, veçanërisht po të marrim në konsideratë faktin se gratë i janë bashkuar rishtazi karrierës ushtarake dhe përballen me sfida të ndryshme që lidhen me integrimin në një profesion dhe organizatë që dominohet ende nga burrat.

Sipas konstatimeve të Ministrive të Mbrojtjes, gratë dhe burrat kanë akses të barabartë në trajnime dhe zhvillim profesional, ndërsa për pjesëmarrjen e grave dhe të burrave me statusin e personave profesionistë ushtarakë mbahen të dhëna të ndara sipas gjinisë.

Në FA të BiH, trajnimet përfshijnë edhe tema të ndryshme nga fusha e barazisë gjinore, siç është trajnimi bazë për barazinë gjinore, për dhunën me bazë gjinore, për ngacmimin seksual në vendin e punës dhe diskriminimin me bazë gjinor, përmbajtje nga fusha e konventave ndërkombëtare dhe të drejtat e grave, si p.sh. CEDAW, Konventa e Stambollit, përmbajtje nga fusha e konventave ndërkombëtare dhe të drejtat e grave në situata konflikti dhe rrethana paqësore, në situata refugjatësh etj. Këto trajnime realizohen në kuadër të trajnimit ushtarak, në bazë të pranimit në shërbimin profesional ushtarak për ushtarë, nënoficerë dhe oficerë, si për gra ashtu edhe për burra që do të marrin role të udhëheqësve në njësitë dhe komandat e FA të BiH. Zhvillimi profesional në fushën e barazisë gjinore zbatohet që nga viti 2008 përmes kurseve, seminareve, konferencave dhe vizitave të ndryshme studimore. Në periudhën 2017-2019, 2265 persona të punësuar në ushtri e kanë kaluar trajnimin për barazi gjinore, nga të cilët 37,9% kanë qenë gra. Këto të dhëna tregojnë se përqindja e grave që marrin pjesë në trajnimet për barazi gjinore është ndjeshëm më e lartë se përqindja e grave në ushtri, çka mund të shërbejë si një tregues i mirë për interesimin e tyre për barazi gjinore dhe për të drejtat e tyre dhe mund të kontribuojë në fuqizimin e tyre, por nga ana tjetër, mund të jetë edhe tregues negativ për interesin më të ulët të burrave për këtë temë, si dhe për bindjen se barazia gjinore në parim është çështje e grave.

Në **Ushtrinë e Malit të Zi**, personat e punësuar si ushtarë profesionistë kalojnë trajnime të ndryshme të përcaktuara në *Planin dhe Programin për Trajnim* për një grup/kategori të caktuar, përkatësisht: trajnimi bazë ushtarak në Qendrën për Trajnim dhe Trajnim pro-

fesional-special në njësitë ku janë dislokuar, çka lidhet gjithashtu edhe me punën e tyre të ardhshme. Zhvillimi profesional i personelit për pozicione komanduese realizohet në institucionet e huaja arsimore ushtarake, ndërsa për sa i përket nevojave për menaxhim e programeve ato ofrohen në fakultetet e Malit të Zi. Trajnimet që kanë të bëjnë me aftësimin e personave për shërbim në ushtri realizohen në Qendrën për Trajnim si dhe jashtë vendit. Lloje të tjera të trajnimeve realizohen gjithashtu brenda vendit, përmes mekanizmave të brendshme ose në institucione jashtë vendit falë bashkëpunimit dypalësh dhe përkrahjes nga institucionet ndërkombëtare. Arsimi, trajnimi dhe zhvillimi profesional, si dhe kriteret për referimin në trajnim dhe zhvillim profesional, janë identike për gratë dhe burrat.

Sipas informacioneve të MM-së, gratë dhe burrat kanë akses të barabartë në trajnimet dhe zhvillimet profesionale dhe marrin pjesë në mënyrë të barabartë në to, por duhet sqaruar se diçka e tillë nënkupton kryesisht se në aspektin ligjor nuk ka pengesa për gratë dhe burrat që të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në trajnime dhe të kenë akses të barabartë në zhvillimin e karrierës. Në MM ekziston një bazë të dhënash, në të cilën regjistrohen të gjithë të punësuarit që kanë marrë pjesë në trajnime dhe në zhvillim profesional. Sipas të dhënave të Ministrisë së Mbrojtjes, midis të punësuarve në UMZ që kanë marrë pjesë në trajnime në vitin 2019, 7% ishin gra dhe 93% burra. Këto trajnime përfshinin përmbajtje nga fusha e barazisë gjinore, dhuna me bazë gjinore, ngacmimi seksual në vendin e punës dhe diskriminimi me bazë gjinor, si dhe nga fusha e konventave ndërkombëtare dhe të drejtat e grave në situatat e konfliktit dhe në rrethana paqësore, në situata refugjatësh etj. Ekzistojnë gjithashtu trajnime të posaçme për të punësuarit në lidhje me aftësitë e menaxhimit, pavarësisht nivelit të komandimit/udhëheqjes. Këto trajnime përfshijnë edhe fushën e të drejtave të njeriut, por nuk janë kusht i domosdoshëm për ushtrimin e një funksioni menaxherial. Ekzistojnë trajnime për të punësuarit në lidhje me ruajtjen e një mjedis pune pa ngacmime, por këto trajnime nuk janë parashikuar specifikisht për personelin drejtues/komandues.

Që nga viti 2014 janë ofruar trajnime mbi fushën e barazisë gjinore, të cilat përfshijnë tema si *Direktiva e NATO-s B1 SCI 40-1* dhe *Rezoluta 1325 e KSKB*, integrimi gjinor në operacionet paqeruajtëse, barazia gjinore me fokus të posaçëm të dhuna seksuale dhe dhuna ndaj grave. Trajnimi ofrohet nga instruktorë të certifikuar për çështjet gjinore, të cilët janë trajnuar sipas programit të akredituar të Qendrës Nordike për Çështjet Gjinore në Operacionet Ushtarake, Suedi.

Në **Maqedoninë e Veriut**, në kuadër të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë operojnë qendrat e trajnimit në vijim:

- Qendra e Trajnimit “Dr. Jozef Kruzel” është përgjegjëse për realizimin e trajnimeve të specializuara në disa fusha, me qëllim përmirësimin e aftësive të kategorive të ndryshme të personelit të mbrojtjes.
- “Qendra Rajonale e Marrëdhënieve me Publikun (QRMP)” - qendër e akredituar partnere e NATO-s për arsim dhe trajnim dhe një qendër rajonale e përfshirë në strukturën e Ministrisë, e cila ofron kurse kombëtare dhe ndërkombëtare për marrëdhëniet me publikun.
- Qendra për Trajnimin e Pilotëve.

Komanda e Doktrinës dhe Stërvitjes (KDS) është pjesë e strukturës organizative dhe formacionit të Ushtrisë, dhe ka si detyrë organizimin, koordinimin dhe ofrimin e trajnimeve individuale të ushtarëve, nënoficerëve dhe oficerëve në detyrë aktive dhe rezervë, si dhe mbështet trajnimin kolektiv të komandave dhe njësisë të Ushtrisë dhe zhvillimin e Doktrinave dhe mësimëve të nxjerra në Ushtri.

Brenda strukturës së Komandës së Doktrinës dhe Stërvitjes (KDS) gjenden: Qendra për Trajnim Individual, Qendra për Trajnim të Kadetëve, Qendra për Mbështetjen e Trajnimit (Krivollak, Strelishte, trajnimi në ujë dhe në kushte dimërore) Qendra e Gjuhëve të Huaja, Qendra për Mbarështimin dhe Trajnimin e Qenve, Qendra për Zhvillimin e Doktrinave, Rregullave dhe Mësimeve të Nxjerra, Qendra e Simulimeve.

Në përbërje të bazës logjistike të Ushtrisë funksionon edhe Departamenti për Trajnim Mjekësor.

Kriteret për referimin në arsim, zhvillim profesional dhe trajnim janë të njëjta për gratë dhe burrat, dhe trajnimet janë njëloj të aksesueshme si për gratë ashtu dhe për burrat.

Gjatë karrierës të punësuarit kalojnë edhe nëpër procesin e mësimit të pavarur që është një komponent thelbësor i zhvillimit të pavarur dhe që përbëhet nga: mësimi individual, studimi, shqyrtimi i literaturës profesionale dhe përftimi i përvojave praktike. Kjo paraqet një aspekt kyç për arritjen e kualifikimeve individuale, të cilat janë të nevojshme për zhvillimin e të punësuarve në fushën e mbrojtjes.

Nga viti 2013 janë realizuar realizohen trajnime mbi fushën e barazisë gjinore, dhunës me bazë gjinore, ngacmimin seksual në vendin e punës dhe diskriminimin me bazë gjinor, të cilat përfshinin gjithashtu përmbajtje nga fusha e konventave ndërkombëtare dhe të drejtave të grave, të tilla si: CEDAW, Konventa e Stambollit, përmbajtje nga fusha e konventave ndërkombëtare dhe e të drejtave të grave në situata konflikti dhe në misionet paqeruajtëse, si dhe në rrethana refugjatësh etj. Këto trajnime ofrohen nga trajnues të certifikuar për barazinë gjinore dhe ekspertë të jashtëm në fushën e barazisë gjinore. Gratë dhe burrat kanë mundësi të barabarta për zhvillim profesional dhe për këtë arsye mbahen edhe të dhëna të ndara sipas gjinisë.

Në periudhën 2017-2019, në trajnimet për barazinë gjinore kanë marrë pjesë 413 ushtarakë, midis të cilëve 36,6% kanë qenë gra.

Sipas informacioneve të Ministrisë së Mbrojtjes së **Republikës së Serbisë**, gratë dhe burrat kanë akses të barabarta në trajnimet dhe zhvillimin profesional që lidhen me zhvillimin e karrierës. Sipas informacioneve të MM-së, në procesin e përzgjedhjes së kandidatëve për trajnim në fushën e bashkëpunimit civil-ushtarak, i kushtohet rëndësi e veçantë pjesëmarrjes së një numri sa më të madh të grave,

çka nënvizohet edhe në thirrjen për propozimin e kandidatëve. Trajnimet shpesh përbajnë tema për barazinë gjinore, dhunën me bazë gjinore, ngacmimin seksual në vendin e punës dhe diskriminimin me bazë gjinor, për konventat ndërkombëtare dhe të drejtat e grave në situata konflikti dhe në rrethana paqeruajtëse, në situata refugjatësh dhe në rrethana të ngjashme.

Intensifikimi i realizimit të trajnimeve nga fusha e barazisë gjinore është theksuar veçanërisht me miratimin e *Planit Kombëtar të Vepërimit (PKV) për zbatimin e Rezolutës 1325 të KSKB—“Gratë, paqja dhe siguria” në Serbi (2010-2015)*. Përbajtjet e trajnimit realizohen në përputhje me vlerësimin e shkallës së trajnimit të njësive organizative, ndërsa zgjedhja e temave konkrete dhe e metodologjive të zbatimit është në përputhje me Manualin e trajnimit për barazinë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Serbisë, të publikuar me mbështetjen e UNDP SEESAC, në kuadër të projektit “Mbështetje për integrimin e parimeve të barazisë gjinore në reformën në sektorin e sigurisë në Ballkanin Perëndimor”⁴⁶. Në vitin 2019, 15% e grave dhe burrave të punësuar kanë ndjekur trajnimin për barazinë gjinore.

Ministria e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura ofrojnë edhe zhvillim profesional për aftësitë menaxheriale në të gjitha nivelet e hierarkisë, si për drejtuesit ashtu dhe për personelin komandues. Gjatë karrierës ofrohet udhëheqje profesionale nga oficerët kompetentë (në përputhje me detyrat komanduese dhe ato të shtabit), ndërsa përzgjedhja bazuar në vlerësimet e oficerëve kompetentë. Trajnimi kryhet nga të gjitha personat, në përputhje me nevojat e tyre dhe vlerësimin e shkallës së trajnimit. Udhëheqësit dhe personeli komandues janë të detyruar që të përfundojnë trajnimin për të drejtat e njeriut dhe për ruajtjen e një mjedisi pune pa ngacmime. Ky trajnim është i disponueshëm edhe për persona të tjerë të punësuar.

Tabela 6: Përqindja e grave midis personave që kanë marrë pjesë në trajnime shpesh, në vitet 2012 dhe 2019, në %

Shteti	2012	2019
Bosnjë-Hercegovina	5,5	9,4
Mali i Zi	*	7,0
Republika e Maqedonisë së Veriut	13,4	13,0
Republika e Serbisë	19,0	22,0

* Nuk ka të dhëna

Burimi: MM e BiH, MM e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Republikës së Serbisë

Avancimi në karrierë

Sipas konstatimeve të ministrive, kushtet për kalim në grada më të larta në pozita komanduese dhe udhëheqëse janë të njëjta si për gratë ashtu dhe për burrat. MM e Bosnjë-Hercegovinës thekson se kriteret për rritje në detyrë, të përcaktuara në *Rregulloren “Për zhvillimin profesional dhe menaxhimin e karrierës”*, janë të njëjta si për gratë ashtu dhe për burrat dhe se *Rregullorja “Për zhvillimin profesional dhe menaxhimin e karrierës së ushtarakëve profesionistë”* krijon edhe mundësi për stimuj shpesh, për rritjen në detyrë të pjesëtarëve të gjinisë më pak të përfaqësuar.⁴⁷

Në **Ushtrinë e Malit të Zi**, bazuar në *ligjin “Për Ushtrinë e Malit të Zi”*, zhvillimi i karrierës së personave profesionistë ushtarakë përfaqëson një proces të përfuturimit gradual të njohurive dhe aftësive bazë për caktimin në vendin ose detyrën përkatëse të formacionit, në detyra të tjera dhe për avancim në grada më të larta. Zhvillimi i karrierës së personave planifikohet, organizohet dhe zbatohet bazuar në një vlerësim, i cili varet nga kriteret të tilla si aftësi ushtarako-profesionale, rezultatet e arritura në punë, pavarësia dhe kreativiteti, aftësia komanduese ose menaxheriale, qëndrimi ndaj vartësve dhe eprorëve, aftësia fizike, si dhe nga grada, arsimi, trajnimi, koha e kaluar në shërbim, mosha dhe rrethana të tjera me rëndësi për kryerjen e shërbimit në ushtri. Aktualisht, është në proces përgatitja e një akti nënligjor përmes së cilit do të rregullohet mënyra e realizimit të zhvillimit të karrierës.

Plani Afatgjatë për Zhvillimin e Mbrojtjes parashikon se sistemi i orientimit të karrierës nis fillimisht nga nevojat e shërbimit dhe përfshin rrugë të qarta dhe transparente për zhvillim të karrierës së të punësuarve, qëllimi i të cilave është arritja e strukturës së dëshiruar profesionale. Kriteret e këtij sistemi kanë të bëjnë me identifikimin e potencialeve dhe të aftësive të të punësuarve, rezultatet e punës, vlerësimin për zhvillimin e tyre profesional, njohjen me të gjitha mundësitë për zhvillim të karrierës dhe monitorimin e tyre. **Sistemi i informacionit të personelit** ofron mbështetje për marrjen e vendimeve, në lidhje me zhvillimin profesional dhe të karrierës së personelit.

⁴⁶ Manuali është promovuar më 15 shtator të vitit 2016 në Shtëpinë e Ushtrisë së Serbisë.

⁴⁷ Rregullorja “Për zhvillimin profesional dhe menaxhimin e karrierës së personave profesionistë ushtarakë” (Gazeta zyrtare e Bosnjë e Hercegovinës) neni 26, paragrafi 11: “(11) Pas konstatimit të pabarazisë ndërmjet gjinive në MM dhe FA-të e Bosnjë-Hercegovinës, në përputhje me ligjin “Për barazinë gjinore të BH”, Ministri i Mbrojtjes merr një vendim që plotëson dispozitat e paragrafit (4) të këtij neni gjatë një periudhe të përkohshme, të cilën e përshkruan vendimi i përmendur më sipër. Gjatë periudhës së përshkruar me vendimin e përmendur më sipër, zbatohet një masë e posaçme, e cila parashikon që nëse ndër pesë ose shtatë kandidatët më të suksesshëm të përcaktuar sipas paragrafit (4) nuk ka të paktën një përfaqësues nga çdo gjini, atëherë në listë shtohet një kandidat i gjashtë ose i tetë. Në këtë rast, kandidati i gjashtë ose i tetë që shtohet në listën e renditjes do të jetë kandidati më i suksesshëm nga lista e gjinisë më pak të përfaqësuar, me kusht që të përmbushë të gjitha kushtet e parashikuara në këtë ligj dhe në këtë rregullore”.

Sipas informacioneve të Ministrisë së Mbrojtjes së **Republikës së Maqedonisë së Veriut**, mundësitë e barabarta për zhvillim të karrierës dhe avancim të grave dhe burrave rregullohen edhe përmes *ligjit "Për marrëdhëniet e punës"* (Gazeta Zyrtare e RMV nr. 62/5, 106/8, 161/8, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12 dhe 39/12) dhe *ligjit "Për shërbimin në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"* (Gazeta Zyrtare e RMV nr. 77/12, 29/14, 33/15, 71/16 dhe Gazeta Zyrtare e RMV nr. 101/19 dhe 14/20). Një shembull i mundësive të barabarta për avancimin në shërbim është rasti i vitit 2019 kur një kolonele femër u caktua ndihmëse e Presidentit të Republikës së Maqedonisë së Veriut, si dhe fakti se gratë u caktuan në pozitat komanduese dhe të komandantit në Ushtri, si dhe në pozicione drejtuese në MM.

Sipas Ministrisë së Mbrojtjes të Republikës së Serbisë, kur bëhet fjalë për zhvillim dhe avancim në karrierë, gratë trajtohen në të njëjtën mënyrë si burrat. Nuk ekzistojnë dallime në kriteret për avancimin e grave në karrierë, pra nëse ato përmbushin kushtet do të avancojnë në karrierë në të njëjtën mënyrë si burrat.

Kalimi nga karriera civile në atë ushtarake dhe anasjelltas

Individët mund ta zhvillojnë karrierën e tyre duke kaluar nga radhët e personave civilë në ato ushtarake dhe anasjelltas. Në **Bosnjë-Hercegovinë**, ky kalim është i rregulluar përmes Rregullores së Pranimit, ndërsa procedura mund të organizohet përmes konkursit të brendshëm ose publik. Në periudhën 2017-2019 nuk ka pasur kalime të tilla nga shërbimi civil në atë profesional ushtarak por në kategorinë e personave civilë janë pranuar 4 persona profesionistë ushtarakë (dy burra dhe dy gra). Shkaku për kalimin në shërbim civil ishte arritja e statusit të punësimit të përhershëm, pa kufizim kohor, në kategorinë e civilëve, ndryshe nga ç'është rasti i personave profesionistë ushtarakë, të cilët, për shkak të moshës dhe në përputhje me ligjin "Për shërbimin në Forcat e Armatosura të BiH", janë të detyruar që ta braktisin punën në Forcat e Armatosura më herët.

Ministria e Mbrojtjes e Malit të Zi, në bazë të kushteve të caktuara, u mundëson personave civilë që të kalojnë në shërbimin profesional ushtarak. Pra, një person civil në shërbim në ushtri mund të kalojë në radhën e personave profesionistë ushtarakë nëse ka arsimin përkatës, nëse ka kryer trajnimin për oficer, nënoficer ose ushtar dhe diçka e tillë është në përputhje me nevojat e ushtrisë për plotësimin e vendeve të punës. Kalimi i personit civil, në shërbim në ushtri, në radhët e personave profesionistë ushtarakë bëhet përmes shpalljes së brendshme në Ministri, e cila publikohet në tabelën e shpalljeve dhe faqen e internetit. Vendimi për publikimin e shpalljes merret nga ministri, me propozim të Shefit të Shtabit të Përgjithshëm. Procesi i përzgjedhjes kryhet nga një komision i ngritur nga ministri, ndërsa kontrolli i aftësive realizohet në përputhje me metodologjinë për zbatimin e procesit të përzgjedhjes së kandidatëve për transferimin e personave civilë në personelin profesionist ushtarak. Krahas pranimit në shërbim përmes shpalljes publike, vetëm një nëpunës shtetëror dhe person i punësuar në Ministri, mund të pranohet në shërbim në ushtri dhe të sistemohet në një pozicion përkatës të formacionit, pra në një vend pune bazuar në shpalljen e brendshme. Në të dy rastet, personi civil/nëpunësi/ja shtetërore, mund të kalojnë në gradat fillestare, përveçse në raste të jashtëzakonshme sipas nevojave të Ushtrisë. Në periudhën 2017-2019 katër gra dhe dy burra kanë kaluar nga statusi civil në atë ushtarak. Gjatë kësaj periudhe tre vjeçare 2,41% e personave të punësuar civilë kanë kaluar në radhët e ushtarakëve.

Ministria e Mbrojtjes e Maqedonisë së Veriut, në përputhje me dispozitat e *ligjit "Për shërbimin në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"*, si dhe në bazë të *Rregullores "Për mënyrën e zbatimit të procedurës për pranimin e kandidatëve për oficerë, nënoficerë, ushtarë profesionistë dhe personel civil në shërbimin e Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë"* mundëson kalimin e personave civilë në shërbimin ushtarak. Procedura është publike dhe e hapur dhe zbatohet përmes shpalljes së brendshme/publike dhe zbatohet nga Komisioni i ngritur nga Ministri i Mbrojtjes.

Procedura zhvillohet në 4 faza:

- Bëhet kontrolli i të dhënave të paraqitura si të vërteta nga kandidatët në formularin e aplikimit;
- Bëhet kontrolli i aftësive fizike në përputhje me *Rregulloren "Për mënyrën e ruajtjes dhe kontrollit të përgatitjes fizike të personelit aktiv dhe ushtarak në shërbim në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"*;
- Bëhet kontrolli i aftësive shëndetësore në përputhje me *Rregulloren "Për kriteret e vlerësimit të aftësive të veçanta shëndetësore dhe fizike të personelit ushtarak në shërbim në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut"*;
- Bëhet intervistë me kandidatët që kanë kaluar me sukses kontrollet shëndetësore dhe fizike dhe që përmbushin kushtet ligjore. Intervistat realizohen nga një komision i ngritur nga Ministri i Mbrojtjes.

Gjatë periudhës 2017-2019, 17 gra dhe 601 burra kaluan nga shërbimi civil në atë ushtarak.

6.3. Kushtet e punës

Sindikatat

Siguria në punë në Forcat e Armatosura të të gjitha vendeve të përfshira në studim është e rregulluar përmes ligjeve civile dhe ushtarake. Për sa i përket organizimit të sindikatave, në Bosnjë-Hercegovinë nuk është parashikuar organizimi i sindikatave të personave profesionistë ushtarakë në shërbim të Forcave të Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës, por një organizim i tillë është parashikuar për personat civilë në Forcat e Armatosura të këtij vendi. Në Ushtrinë e Malit të Zi veprojnë dy sindikata: *Sindikata e Ushtrisë së Malit të Zi* dhe *Sindikata e Mbrojtjes dhe Ushtrisë së Malit të Zi*. Sindikata e Ushtrisë së Malit të Zi është e organizuar dhe vepron në kuadër të Federatës së

Sindikatave të Malit të Zi dhe ka të drejtën të jetë pjesë e negociatave kolektive dhe të lidhë marrëveshje kolektive në një nivel të caktuar, të marrë pjesë në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve kolektive të punës, si dhe të drejta të tjera të parashikuara në ligjin e posaçëm për organizatat e autorizuara të sindikatës. Sindikata mund të marrë pjesë në punën e Këshillit Social përmes qendrave përfaqësuese të sindikatës. Sindikata e Mbrojtjes dhe e Ushtrisë së Malit të Zi është e organizuar dhe vepron në kuadër të Unionit të Sindikatave të Lira të Malit të Zi. Gratë përbëjnë 20,16% të anëtarëve të kësaj Sindikate në Ushtrinë e Malit të Zi dhe 28,57% të anëtarëve të këshillit drejtues të kësaj sindikate. Në Federatën e Sindikatave të Malit të Zi ekziston një Komitet për Barazinë Gjinore, në punën e të cilit përfshihen edhe anëtarët e Sindikatës së UMZ-së. Për momentin, në UMZ nuk ka organizata specifike të grave ose shoqata të grave.

Të punësuarit në Ushtrinë e Maqedonisë së Veriut kanë të drejtë të organizojnë sindikata në përputhje me *ligjin "Për mbrojtjen"*. Sipas vlerësimit të Ministrisë së Brendshme të RMV-së, gratë dhe burrat marrin pjesë në mënyrë të barabartë në sindikata, ndërsa në Ushtri nuk ekziston shoqatë e posaçme e grave.

Në Ushtrinë e Serbisë, gratë dhe burrat gjithashtu kanë të drejta të njëjta për organizimin e sindikatave, dhe nuk ekzistojnë organizata të posaçme të interesit të grave.

Pagat dhe kushtet për pensionim

Sipas konstatimeve të katër ministrive, nuk ka hendek midis pagave të grave dhe burrave, pra pagat janë të barabarta për punët me vlerë të barabartë. Ekzistojnë dallime të caktuara në disa nga vendet për sa i përket kushteve për përfitimin e së drejtës për pension. Kështu, në Mal të Zi, shërbimi profesionist ushtarak zgjat deri në mbushjen e kohëzgjatjes efektive prej 35 vitesh të pagesës së sigurimeve dhe deri në mbushjen e moshës 55 vjeç (kjo vlen për oficerët dhe oficeret me kontratë, nënoficerët dhe nënoficeret me kontratë). Shërbimi në ushtri për këto kategori të të punësuarve mund të zgjasë maksimumi deri në mbushjen e periudhës prej 40 vitesh të pagesës së sigurimeve dhe deri në mbushjen e moshës 55 vjeç ndërsa të drejtat për përfitimin e pensionit të pleqërisë dhe të invaliditetit për shërbimin në ushtri ushtrohen në përputhje me *ligjin "Për sigurimet e pensionit dhe invaliditetit"*. Personat që shërbejnë në ushtri e fitojnë të drejtën për pension kur mbushin moshën 67 vjeç dhe kanë paguar kontribute për të paktën 15 vite; ose 40 vite kontribute përmes sigurimeve; ose 30 vite kontribute përmes sigurimeve, nga të cilat minimalisht 20 vite efektive të kaluara në vendet e punës në të cilat kohëzgjatja e shërbimit përlllogaritet me kohë të zgjatur. Në raste përjashtimore nga rregulli i moshës 67 vjeç dhe minimalisht i 15 viteve shërbim, të drejtën për pension pleqërie në vitin 2019 e kanë fituar personat që kanë mbushur moshën 66 vjeç në rastin e burrave dhe 61 vjeç në rastin e grave, ose në raste përjashtimore nga rregulli i pagesës së kontributeve për 40 vite, të drejtën për pension pleqërie e fitojnë gratë e siguruar kur mbushin moshën 56 vjeç e gjashtë muaj dhe kur paguajnë sigurime për 36 vite e gjashtë muaj.

Në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, burrat dhe gratë mund ta fitojnë të drejtën për pension duke plotësuar disa kushte, në përputhje me *ligjin "Për shërbimin në Ushtri"*, *ligjin "Për marrëdhëniet e punës"* dhe *ligjin "Për sigurimet e pensionit dhe invaliditetit"*. Ekzistojnë dallime vetëm në një nga kushtet, përkatësisht nëse i punësuarit në Ushtri e fiton të drejtën për pension në përputhje me *ligjin "Për sigurimet e pensionit dhe invaliditetit"*, krahas numrit të nevojshëm të viteve të shërbimit, të cilat janë të njëjta si për gratë ashtu dhe për burrat, ekziston një dallim në moshë, pra 64 vjeç për burrat dhe 62 vjeç për gratë.

Në përputhje me *ligjin "Për shërbim në Ushtri"*, parashikohet që marrëdhënia e punësimit e personelit aktiv ushtarak dhe civil përfundon pas ushtrimit të së drejtës për pension, pra kur mbushin 40 vite shërbim në punë dhe kur mbushin moshën 55 vjeçare (për gratë dhe burrat). Përjashtim nga paragrafi (1) i këtij neni përbëjnë rastet bëhet kur ndodhin ndryshime në aktin për formacionet e Ushtrisë, përkatësisht në aktin e sistematizimit të Ministrisë së Mbrojtjes, çka shkakton shkurtim të njësive, komandës, shtabit ose vendit të punës në formacion, dhe kur në këto raste nuk është e mundur që, brenda 60 ditëve, personeli aktiv ushtarak dhe civil të caktohet në një pozicion tjetër në formacion, pra në vend tjetër pune, atëherë këtyre personave i ndërpritet marrëdhënia e punës dhe kanë të drejtë të përfitojnë pension nëse kanë mbushur 25 vite shërbim, nga të cilat të paktën 15 vite janë realizuar në shërbim në Ushtri. Në përputhje me *ligjin "Për marrëdhëniet e punës"*, punëdhënësi e ndërpret kontratën e punësimit të punonjësit kur ai/ajo mbush moshën 64 vjeç dhe 15 vite shërbim.

Edhe në Republikën e Serbisë gratë dalin më herët në pension, megjithatë po zbatohen reforma të cilat kanë për qëllim të barazojnë kushtet për përfitimin e së drejtës për pension.

Ndryshe nga sistemet e mëparshme, në Bosnjë-Hercegovinë kushtet për të fituar të drejtën për pension janë të njëjta për gratë dhe burrat.⁴⁸ E drejta për pension mund të fitohet kur personi ushtarak mbush moshën 55 vjeç dhe të paktën 30 vite shërbim ose kur mbush 40 vite shërbim pavarësisht moshës.

Kushtet për infrastrukturë dhe pajisje

Sipas informacioneve të ministrive, përfshirja e grave në radhët e ushtarëve profesionistë është shoqëruar nga ndërhyrje në infrastrukturën e punës. Janë bërë investime në sigurimin e dhomave të posaçme të fjetjes, dhomave të zhveshjes, ambienteve të higjienës dhe sanitare, si dhe të hapësirave të tjera të ndara për gratë dhe burrat. Nuk ekzistojnë dallime për sa i përket pajisjeve ushtarake dhe armatimeve, ndërkohë që ekzistojnë dallime të pjesshme lidhur me uniformat e grave dhe të burrave. Në përgjithësi nuk ka dallime në uniformat e terrenit, por ka dallime në uniformat për pozicionet zyrtare, të cilat kanë prerje të ndryshme për gratë, duke përfshirë funde, këpuce për gra dhe dallime në detaje të tjera të veshjes (siç janë kravatat, kapelat etj.). Nuk ka uniforma të posaçme për gratë shtatzëna në asnjë nga shtetet. Vendimet për uniformat merren në mënyrë mjaft të ngjashme, sepse miratohen kryesisht në mënyrë të

⁴⁸ Kjo është e parashikuar në *ligjin "Për shërbimin në Forcat e Armatosura"*.

centralizuar⁴⁹ dhe pa pjesëmarrje të grave (përveç se në Maqedoninë e Veriut, ku në komisionin e ekspertëve marrin pjesë edhe gra, pavarësisht se ky nuk është detyrim i parashikuar me dispozita ligjore). Në Bosnjë-Hercegovinë vendimin e merr Ministri i Mbrojtjes. Në Maqedoninë e Veriut vendos Presidenti i Shtetit. Presidenti nxjerr një Dekret për uniformat për Ushtrinë e Maqedonisë së Veriut, bazuar në propozimin e komisionit të ekspertëve. Shefi i Shtabit të Përgjithshëm të Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut përcakton pamjen, dizajnin, dimensionet dhe specifikat teknike, në përputhje me Udhëzimin “Për garantimin e cilësisë dhe kontrollit të uniformave dhe produkteve të markimit në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut”.

Në Serbi, vendimi merret nga Ministri i Mbrojtjes, me propozim të Këshillit të Veshjeve.⁵⁰ Në Malin e Zi, vendimi për pamjen e uniformës merret nga komisioni me 8 anëtarë i ngritur nga Ministria e Mbrojtjes. Nuk ekziston asnjë detyrim që në punën e komisionit të përfshihen edhe gra (deri tani nuk ka marrë pjesë asnjë grua). Duke pasur parasysh gjetjet nga studimet paraprake, duket se situata ndryshon me ngadalë, veçanërisht kur bëhet fjalë për përshtatjen e uniformave.

6.4. Lëvizjet dhe braktisjet e karrierës

Lëvizjet dhe braktisjet e karrierës janë një tregues i rëndësishëm për integrimin e grave dhe të burrave. Braktisja e karrierës mund të ndodhë shumë herët, duke filluar gjatë shkollimit dhe trajnimit bazë, por gjithashtu edhe në faza të mëvonshme të karrierës. Për shembull, braktisja e arsimit mund të vërë në pah problemet që lidhen me pritshmëritë ose karakteristikat e programit arsimor. Braktisja në vitet e para të shërbimit mund të jetë tregues i mekanizmave të papërshtatshëm të prezantimit ndërsa në faza të mëvonshme mund të jetë tregues i problemeve të rëndësishme në kushtet e punës. Aspektet gjinore janë shumë të rëndësishme pasi në çdo fazë mund të jenë tregues të pengesave me të cilat përballen veçanërisht gratë, si dhe të kushteve të papërshtatshme për potencialet dhe nevojat e tyre. Sipas konstatimeve të ministrive, nuk janë identifikuar dallime gjinore në formularët dhe shkaqet për braktisjen e karrierës. Për të ruajtur personelin cilësor, në Forcat e Armatosura zbatohen masa të ndryshme për të parandaluar largimin e punonjësve, si mbështetje në zhvillimin e karrierës, sistem i drejtë i shpërblimeve, monitorim i politikës së pagave dhe përfitimeve të tjera, zgjidhja e problemeve që lidhen me strehimin e të të punësuarve etj. Në vazhdim janë paraqitur të dhëna më të detajuara për braktisjen e trajnimit dhe karrierës nga kuadrot profesionistë.

Për sa i përket braktisjes së trajnimit nuk ka të dhëna në Serbi; në Maqedoninë e Veriut në pesë vitet e fundit nuk ka pasur persona që kanë braktisur trajnimin për pranim në Forcat e Armatosura ose në Akademinë Ushtarake, ndërsa në Malin e Zi kanë hequr dorë një grua dhe një burrë. Sipas evidencave të MM të Bosnjë-Hercegovinës, gjatë pesë viteve të fundit kanë hequr dorë 32 burra dhe një grua (3%) nga trajnimi bazë, ndërsa nga akademia ushtarake 20 burra dhe 4 gra (17%).

Për sa i përket braktisjes së shërbimit, në të tre vendet vërehen tendenca të ndryshme sipas të dhënave të prezantuara më poshtë (Tabela 9).

Tabela 7: Personat që kanë braktisur shërbimin ushtarak në 5 vitet e fundit, sipas gjinisë dhe kohëzgjatjes së punësimit

	Numri		Gjithsej	
	Gra	Burra	Numri	% e grave në radhët e personave që kanë braktisur shërbimin
Bosnjë- Hercegovina				
Viti i parë i shërbimit	4	38	42	9,52
2-5 vite shërbim	30	508	538	5,6
5-10 vite shërbim	44	553	597	7,4
Mbi 10 vite shërbim	32	785	817	3,9
Mali i Zi				
Viti i parë i shërbimit	2	0	2	100
2-5 vite shërbim	1	12	13	7,7
5-10 vite shërbim	1	8	9	11,1
Mbi 10 vite shërbim	5	8	13	38,5
Republika e Maqedonisë së Veriut				
Viti i parë i shërbimit	1	0	1	100
2-5 vite shërbim	3	0	3	100
5-10 vite shërbim	7	0	7	100
Mbi 10 vite shërbim	36	645	681	0,05

Burimi: MM e BiH, MM e Malit të Zi, MM e Maqedonisë së Veriut, MM e Republikës së Serbisë

⁴⁹ Numri më i madh i personave që kanë hequr dorë nga karriera ushtarake në pesë vitet e fundit është regjistruar në BiH (gjithsej 1994). Në BiH vendimi merret nga Ministri i Mbrojtjes, në Mal të Zi nga komisioni me 8 anëtarë i ngritur nga Ministria e Mbrojtjes dhe për të përfshirë midis të cilëve ka pasur 110 gra (5,5%). Pjesa më e madhe e grave që kanë hequr dorë bëjnë pjesë në kategorinë të punësuarve me 5-10 vite shërbim, ndërsa të burrat pjesa më e madhe kanë realizuar mbi 10 vite shërbim. Midis personave të cilët kanë realizuar mbi 10 vite shërbim, në BiH, një numër arsyet është edhe delja në pensionizim dhe në kategorinë të punësuarve me 5-10 vite shërbim, ndërsa në Serbi nga Ministri i Mbrojtjes, me propozim të Këshillit të Veshjeve.

⁵⁰ Këshilli i Veshjeve është një organ i pavarur nga përfaqësues të njëjësve organizativë të MM së Malit të Zi, dhe funksionon në koordinatë me drektorin e shërbimit të përgjithshëm në sektorin e burimeve materiale të MM-së.

se të dhënat personale nuk ndahen në mënyrë më specifike por klasifikohen si kategori unike, nuk është e mundur që të shqyrtohen më tej për të parë se cilat janë arsyet konkrete dhe nëse ka dallime midis grave dhe burrave që braktisin trajnimin ose karrierën profesionale ushtarake. Sipas konstatimeve të MM, politikat që synojnë ruajtjen e personelit cilësor në FA janë të orientuara drejt synimit që të garantohet se të gjithë pjesëtarët e FA-ve trajtohen “duke respektuar plotësisht parimet e transparencës, drejtësisë dhe mundësive të barabarta”.

Në Malin e Zi, gjatë pesë viteve të fundit, 37 të punësuar e kanë braktisur shërbimin ushtarak, nga të cilët një e katërta kanë qenë gra, një shifër kjo pothuajse katër herë më e lartë se niveli i përfaqësimit të grave në shërbimin ushtarak (6,2%). Ky përfaqësim mbi mesataren mund të jetë tregues i një pakënaqësie më të madhe të gratë në krahasim me burrat, veçanërisht nëse merret parasysh se pjesëmarrja e grave midis personave që kanë braktisur shërbimin është më e madhe ndër personat të cilët kanë qenë të punësuar për më tepër se 10 vite në shërbim, nëse përjashtohen gratë të cilat kanë hequr dorë në vitin e parë të shërbimit. Megjithatë, duke qenë se bëhet fjalë për shifra të vogla nuk mund të nxirren konkluzione të besueshme.

Plani Afatgjatë për Zhvillimin e Mbrojtjes (PAZhM) 2019-2028 i Malit të Zi parashikon se në periudhën e ardhshme do të vazhdohet me planifikimin dhe zbatimin e aktiviteteve të realizueshme në fushat e: përmirësimit të kushteve të punës dhe ambientit të punës, cilësisë së jetës, zgjidhjes së çështjeve të strehimit të të punësuarve, ofrimit të përkrahjes psikologjike për të punësuarit dhe pjesëmarrësit në misione dhe operacione, si dhe për familjet e tyre, përmirësimit të klimës organizative dhe të raporteve ndërpersonale midis të punësuarve dhe të përkrahjes së grave. Një nga prioritetet kryesore të këtij dokumenti është zhvillimi i masave për përmirësimin e përkrahjes personale për të punësuarit.

Një nga qëllimet e Strategjisë për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe UMZ është hartimi dhe vazhdimi i programeve dhe aktiviteteve konkurruese për të garantuar standarde dhe cilësi jete më të mirë për të punësuarit. Për të arritur këtë qëllim, Strategjia parashikon Politikën për Përmirësimin e Përkrahjes Personale dhe të Cilësisë së Jetës. Kjo politikë nënkupton zbatimin e masave përkatëse për përmirësimin e cilësisë së punës, si dhe të ambientit dhe cilësisë së jetës së të punësuarve. Krahas masave të përmendura më sipër, në PAZhM theksi vihet në hartimin e masave përkatëse në përputhje me suksesin në punë, krijimin e atmosferës së përshtatshme të punës duke respektuar parimet etike në raportet midis të punësuarve, sigurimin e kushteve të barabarta për arsim, trajnim dhe avancim, si dhe në garantimin e jetës dhe të shëndetit të të punësuarve.

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, në të njëjtën periudhë, kanë hequr dorë nga shërbimi gjithsej 692 të punësuar, midis të cilëve 6,8% ishin gra, ndërkohë që pjesa më e madhe e personave që kanë hequr dorë bëjnë pjesë në kategorinë e të punësuarve me mbi 10 vite shërbim. Politika e mbajtjes së personelit në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, e cila është e përfshirë në Strategjinë “Për menaxhimin e burimeve njerëzore në fushën e mbrojtjes”, parashikon, ndër të tjera, edhe parimet, masat dhe aktivitetet për vendosjen e sistemit të pagave, shpërblimeve dhe ndëshkimeve. Krahas kompensimit të përpjekjeve, këto masa shërbejnë edhe për rritjen e motivimit të personelit. Në përputhje me ligjin “Për shërbimin në Ushtri”, neni 28 “Shpërblimet”, personelit ushtarak dhe civil mund t’u jepen dekorata, medalje, shpërblime dhe lëvdata për suksesin e jashtëzakonshëm të arritur në shërbim. Në Ushtri është miratuar edhe një Rregullore “Për dhënien e dekoratave, medaljeve, shpërblimeve dhe lëvdatave për personelin ushtarak dhe civil që shërben në Ushtri. Këto rregullore përcaktojnë ndarjen e shpërblimeve dhe të mirënjohjeve nga Ministri i Mbrojtjes dhe Shtabi i Përgjithshëm i Ushtrisë. Për rezultate të jashtëzakonshme, njësitë e Ushtrisë dekorohen me “Dekoratën për merita ushtarake”, ndërsa individët me “Medaljen e trimërisë”, të cilat jepen nga Presidenti i Republikës së Maqedonisë së Veriut.

7. Ekuilibri ndërmjet karrierës dhe familjes

Në të katër vendet nga rajoni, e drejta për leje shtatzënie, leje lindjeje dhe pushim për prindërit është e garantuar me ligj.⁵¹ Edhe pse kushtet ligjore u lejojnë baballarëve që të marrin leje për përkujdesje për fëmijët, duke filluar nga 60 ditë pas lindjes së fëmijës, si dhe në raste të veçanta edhe menjëherë pas lindjes së fëmijës, ato nuk krijojnë kushte të mjaftueshme stimuluese (detyruese) që baballarët të përfshihen më tepër në kujdesin ndaj të porsalindurve ose fëmijëve të vegjël (deri në moshën një vjeç). Në vazhdim janë paraqitur kushtet ligjore dhe shfrytëzimi i të drejtës për përkujdesje ndaj fëmijëve në Forcat e Armatosura të të katër vendeve të rajonit.

E drejta për leje shtatzënie dhe leje lindjeje **në BiH** është e rregulluar me ligjet në fuqi të shtetit (neni 36 i ligjit “Për punën në institucionet e BiH”. Në bazë të raportit të mjekut të autorizuar, gruaja mund ta fillojë lejen e lindjes 28 ditë para lindjes së fëmijës si dhe mund të vazhdojë të shfrytëzojë këtë leje lindjeje për minimalisht 42 ditë pas lindjes (neni 36). Prindërit e fëmijës mund të bien dakord që leja ose një pjesë e lejes për përkujdesje ndaj fëmijës të vazhdojë të shfrytëzohet nga babai i fëmijës (neni 37). Babai i fëmijës mund të shfrytëzojë lejen e lindjes vetëm në rast të vdekjes së nënës së fëmijës, nëse nëna e ka braktisur fëmijën dhe nëse për shkaqe objektive nëna nuk mund ta shfrytëzojë këtë të drejtë. Në të kundërtën, babai ka të drejtë për 7 ditë pushim të paguar pas lindjes së fëmijës (neni 37). Gruaja, e cila pas shfrytëzimit të lejes së lindjes, punon me orar të plotë pune, ka të drejtë të shkëputet nga puna, një herë në ditë, për një kohëzgjatje prej një orë për t'i dhënë gjë fëmijës, bazuar në raportin e mjekut të autorizuar (neni 39).

Në vitin 2019, 6 gra në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës si edhe një burrë i cili punon si person civil në FA-të e BiH kanë shfrytëzuar të drejtën për leje lindjeje. Për momentin nuk ka masa të posaçme për arritjen e një ekuilibri ndërmjet jetës profesionale dhe private të grave dhe burrave me fëmijë që punojnë në MM dhe FA-të e BiH. Për momentin, të punësuarve në MM dhe FA-të e BiH nuk u mundësohet orar pune fleksibël. Ekziston mundësia për përkujdesje të fëmijës, në përputhje me dispozitat e neneve 38 dhe 43 të ligjit “Për punën në institucionet e BiH”, në rastet e nevojave të thelluara, si dhe me dispozitat e nenit 47 të ligjit “Për shërbimin shtetëror”. Nuk ka kopshte për fëmijë në MM dhe FA-të e Bosnjë-Hercegovinës. Gjatë studimit u konstatua se fillimisht duhet të regjistrohet situata dhe më pas të propozohen masa përkatëse në lidhje me këtë aspekt.

Në Malin e Zi, një grua e punësuar mund të marrë lejen e lindjes prej 45 ditësh dhe është e detyruar që ta fillojë lejen 28 ditë para lindjes. Nëse fillon të punojë 45 ditë pas lindjes, gruaja ka të drejtë që krahas pushimit ditor të marrë edhe 90 minuta pushim shtesë nga puna për t'i dhënë gjë fëmijës, në përputhje me një marrëveshje të arritur me punëdhënësin. Prindi gëzon të drejtën e kompensimit në masën e pagës që ai/ajo do të kishte fituar në rast se do të punonte, në përputhje me ligjin dhe marrëveshjen kolektive. Pas përfundimit të lejes së lindjes, punëdhënësi është i detyruar që t'i garantojë punonjësit kthimin në të njëjtin pozicion pune ose në një pozicion të përshtatshëm me pagë të njëjtë ose më të lartë. Leja prindërore është e drejta e njërit prej prindërve që të marrë leje nga puna për qëllime të përkujdesjes dhe rritjes së fëmijës dhe kjo leje mund të shfrytëzohet deri më 365 ditë nga dita e lindjes së fëmijës. Nëse njëri prej prindërve e ndërpret lejen prindërore, atëherë prindi tjetër ka të drejtë që të shfrytëzojë pjesën e mbetur të lejes. Bazuar në raportin dhe rekomandimet e mjekut kompetent, një grua mund të caktohet përkohësisht në një tjetër vend pune, gjatë shtatzënisë dhe për sa kohë që i jep gjë fëmijës, nëse kjo është në interes të ruajtjes së shëndetit të saj ose të shëndetit të fëmijës. Nëse punëdhënësi nuk është në gjendje t'i sigurojë punonjëses kalim në një tjetër vend pune, ajo gëzon të drejtën të marrë leje nga puna, duke marrë kompensim të pagës në përputhje me marrëveshjen kolektive, por jo më pak se kompensimi që e punësuarja do të kishte marrë nëse do të ishte në vendin e punës. Gjatë caktimit të përkohshëm në një tjetër vend pune, gruaja e punësuar ka të drejtë të përfitojë pagën për vendin e punës në të cilin ka punuar para caktimit në vendin e ri të punës. Një grua e punësuar gjatë shtatzënisë dhe një grua e cila ka fëmijë nën moshën tre vjeç nuk mund të punojë më gjatë se koha e plotë e punës apo gjatë natës. Në raste përjashtimore, një grua e punësuar me fëmijë mbi dy vjeç mund të punojë gjatë natës vetëm nëse ka rënë dakord për diçka të tillë përmes një deklarate me shkrim. Gjatë vitit 2019, leja prindërore u përdor nga shtatë gra dhe tre burra në Ushtri dhe 8 gra në Ministri. Në Ministrinë e Mbrojtjes dhe UMZ nuk ekzistojnë orare pune fleksibël, dhe rrjedhimisht të punësuarit nuk mund të kërkojnë të punojnë me orar fleksibël ose me kohë të shkurtuar. Për momentin, nuk ka as kopshte për fëmijë në Ministrinë e mbrojtjes dhe UMZ.

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, gratë e punësuarja në Ushtri kanë të drejtën të përfitojnë leje të paguar për një periudhë prej nëntë muajsh pa ndërprerë, gjatë kohës së shtatzënisë, lindjes dhe përkujdesjes së fëmijës, dhe në rast se linden binjakë periudha e lejes nga puna do të jetë 15 muaj. Gjatë shtatzënisë dhe deri në një vit pas lindjes, e punësuarja nuk duhet të kryejë punë që sjellin rreziqe shtesë për shëndetin e saj ose të fëmijës. Nëse gjatë shtatzënisë, punonjësjë kryen punë që mund të ndikojnë në mënyrë të dëmshme në shëndetin e saj ose të fëmijës, siç përcaktohet në përputhje me dispozitat e ligjit, atëherë punëdhënësi është i detyruar që t'i ofrojë një tjetër pozicion pune me të njëjtën pagë që ajo kishte në pozicionin e mëparshëm, nëse diçka e tillë është më e përshtatshme për punonjësen.

Gjatë shtatzënisë ose deri në një vit pas lindjes, gruaja e punësuar nuk duhet të punojë jashtë orarit të punës ose gjatë natës, përveçse nëse jep pëlqimin e saj me shkrim. Punonjëset që shfrytëzojnë lejen e shtatzënisë, lindjes dhe kujdesit prindëror, kanë të drejtë për kompensim të pagës. Një grua e punësuar që i jep gjë fëmijës dhe që fillon të punojë me orar të plotë pune, gëzon të drejtën të marrë pushim të paguar gjatë orarit të punës në kohëzgjatje prej një orë e gjysmë, ku përfshihet edhe pushimi ditor. Pas përfundimit të lejes

51 E drejta për leje shtatzënie dhe leje lindjeje në BH është rregulluar me ligjet aktuale të vendit si, për shembull ligji “Për punën në institucionet e Bosnjë-Hercegovinës” dhe ligjet përkatëse të subjekteve. Në Malin e Zi, këto të drejta janë të përcaktuara nga ligjet civile, kryesisht nga ligji “Për marrëdhëniet e punës” dhe ligji “Për mbrojtjen sociale dhe mbrojtjen e fëmijëve”. Situata është e njëjtë edhe në Republikën e Maqedonisë së Veriut, ku këto të drejta rregullohen përmes ligjit “Për marrëdhëniet e punës” ndërsa në Republikën e Serbisë rregullohen përmes ligjit “Për punë”.

së shtatzënisë, lejes së lindjes dhe kujdesit prindëror, punonjësja ka të drejtën të marrë leje të papaguar për një periudhë prej tre muaj derisa fëmija të mbushë tre vjeç. Kjo leje mund të ndahet në maksimumi tre periudha të ndryshme me qëllim ofrimin e përkujdesjes për fëmijën. Gruaja e punësuar që shfrytëzon të drejtën e saj për leje lindjeje, nëse dëshiron mund të kthehet në punë përpara përfundimit të lejes, por jo më parë se 45 ditë nga lindja e fëmijës (leje e detyruar). Nëse vendos të kthehet në punë, krahas të drejtës për pagë, ajo gëzon të drejtën të përfitojë edhe kompensim për lejen e shtatzënisë dhe lejen për përkujdesje prindërore, në masën 50% të shumës së përcaktuar të kompensimit për lejen. Ligji i garanton punonjësës të drejtën të kthehet në të njëjtin pozicion pune pas përfundimit të lejes së shtatzënisë ose, nëse diçka e tillë nuk është e mundur, në një pozicion tjetër të përshtatshëm pune në përputhje me kushtet. Koha e shfrytëzuar e lejes së lindjes dhe lejes për përkujdesje prindërore nuk llogaritet në kohën që një punonjës duhet të qëndrojë në një gradë të caktuar përpara se të kalojë në një gradë më të lartë.

Nëse punonjësja nuk e shfrytëzon lejen për përkujdesje prindërore, atëherë të drejtën për ta përfutur këtë leje e ka babai ose prindi birësues i fëmijës. Nëse të dy prindërit janë të punësuar, atëherë njëri nga prindërit e fëmijës me probleme zhvillimore dhe me nevojë të posaçme arsimore (e njëjta e drejtë i takon edhe prindit të vetëm) gëzon të drejtën të punojë me kohë të pjesshme, bazuar në raportin e komisionit kompetent mjekësor, nëse fëmija nuk qëndron në një institucion të përkujdesjes sociale-shëndetësore. Në vitin 2019, në MM dhe Ushtri vetëm dy burra dhe 43 gra e shfrytëzuan të drejtën e tyre për leje për përkujdesje prindërore.

Orët fleksibël të punës⁵² mundësohen përmes një Dekreti të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, por zbatohen vetëm në Ministrinë e Mbrojtjes dhe jo në Ushtri. Në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtri nuk janë hapur kopshte për fëmijët e të punësuarve. Gjithashtu, nuk ka politika specifike për çiftet e punësuar.

Në Republikën e Serbisë, gratë e punësuar gëzojnë të drejtën të marrin leje nga puna për shkak të shtatzënisë dhe lindjes (leje lindjeje), si dhe leje nga puna me qëllim të përkujdesjes së fëmijës në një kohëzgjatje të përgjithshme prej 365 ditësh (në rastin e fëmijës së tretë deri në 2 vite). Leja e lindjes, në bazë të raportit të organit kompetent shëndetësor, mund të fillojë maksimumi 45 ditë përpara ditës së përcaktuar të lindjes, dhe detyrimisht të paktën 28 ditë përpara kësaj dite. Leja e lindjes zgjat deri në tre muaj nga dita e lindjes së fëmijës. Pas përfundimit të lejes së lindjes, gruaja gëzon të drejtën e lejes për përkujdesje për fëmijën deri në kalimin e 365 ditëve nga dita e fillimit të lejes së lindjes. Babai i fëmijës mund të shfrytëzojë të drejtën për "leje lindjeje" nëse nëna e braktis fëmijën, nëse vdes ose në qoftë se nëna, për shkak të tjera të arsyeshme, nuk mund ta shfrytëzojë këtë të drejtë (p.sh. po vuan dënimin me burg, ka një sëmundje të rëndë etj.). Babai e ka gjithashtu këtë të drejtë edhe kur nëna nuk është e punësuar. Babai i fëmijës mund të shfrytëzojë edhe lejen për përkujdesje për fëmijën. Në të dy rastet, pra edhe për lejen e lindjes edhe për lejen për përkujdesje për fëmijën, nëna dhe babai kanë të drejtë për kompensim të pagës. Gjatë shtatzënisë dhe ushqimit të fëmijës me gji, një grua e punësuar nuk mund të punojë në pozicione pune, të cilat sipas organit kompetent shëndetësor, janë të dëmshme për shëndetin e saj dhe të fëmijës, veçanërisht në pozicione pune që kërkojnë ngritje peshe ose në të cilat ka rrezatim të dëmshëm, ekspozim ndaj temperaturave ekstreme dhe vibrime. Punonjëset shtatzëna dhe ato që ushqejnë fëmijën me gji nuk mund të punojnë jashtë orarit ose gjatë natës. Në MM dhe FA aplikohen masa të caktuara që u mundësojnë grave të gjejnë një ekuilibër ndërmjet jetës profesionale dhe asaj familjare. Përkatesisht, harmonizohen vendet e realizimit të shërbimit, dhe nëse është e mundur edhe pushimet vjetore, merren parasysh nevojat për përkujdesje ndaj fëmijës në rastin kur të dy prindërit janë të punësuar etj. Megjithatë, masa të tilla si oraret fleksibël të punës, nuk janë të rregulluara në MM dhe FA, dhe në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura nuk ka në dispozicion kopshte fëmijësh. Nuk ka evidenca të sakta mbi numrin e burrave që kanë shfrytëzuar të drejtën për leje për përkujdesje prindërore në vitin 2019, por sipas konstatimeve të MM bëhet fjalë për një shifër të papërfillshme.

52 Orari i punës fillon midis orës 7:30 dhe 8:30 dhe përfundon midis orës 15:30 dhe 16:30.

8. Mbrojtja nga diskriminimi me bazë gjinor, mobingu, ngacmimet dhe dhuna seksuale

Në Forcat e Armatosura të të katër vendeve ekzistojnë korniza ligjore për mbrojtje nga diskriminimi me bazë gjinor, mobingu, ngacmimi dhe abuzimi seksual. Këto korniza ligjore janë të përcaktuara përmes një sërë dokumentesh ligjore (të paraqitura në mënyrë të detajuar në shtojcën 2 të këtij raporti), duele filluar nga ligjet kryesore civile të shteteve, si ligjet për ndalimin e diskriminimit, ligjet për marrëdhëniet e punës, ligjet që rregullojnë barazinë gjinore, ligjet penale dhe ligje të tjera të ngjashme, përmes ligjeve të veçanta për ushtrinë ose për nëpunësit shtetërorë, e deri te rregulloret specifike dhe aktet e tjera nënligjore me të cilat rregullohen kompetencat, procedurat dhe sanksionet për rastet e diskriminimit, mobingut ose ngacmimit dhe abuzimit seksual në Forcat e Armatosura. Në parim, Ministrinë e Mbrojtjes zbatojnë politika me tolerancë zero ndaj diskriminimit dhe dhunës, ndërsa gjatë studimit janë përshkruar në mënyrë të detajuar aspektet formale ligjore të procedurave (të prezantuara gjithashtu në shtojcën 2). Me qëllim përmirësimit të kësaj fushe është publikuar *Manuali për luftën kundër diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit dhe abuzimit seksual*, i cili është një mjet i përshtatshëm në dispozicion të ministrive.

Sipas të dhënave të dorëzuara nga ministrinë në periudhën e mëparshme, ka pasur shumë pak raste të raportuara të diskriminimit, mobingut ose ngacmimit dhe abuzimit seksual.

Në Bosnjë-Hercegovinë zbatohet një politikë me tolerancë zero ndaj ngacmimit seksual, krahas vendosjes së kornizës ligjore dhe procedurave për marrjen e masave në rastet e ngacmimit seksual. Gjithashtu, janë përcaktuar edhe sanksione disiplinore dhe penale, në varësi të peshës së shkeljes, si dhe pasojat e ngacmimeve seksuale. Ministria e Mbrojtjes e Bosnjë-Hercegovinës ka zbatuar Konkluzionin e Këshillit të Ministrave të Bosnjë-Hercegovinës, të miratuar në seancën e mbajtur në datë 15.10.2019 dhe, në përputhje me këtë Konkluzion, është miratuar Vendimi për politikë me tolerancë zero ndaj veprave të ngacmimit seksual dhe diskriminimit gjinor, si dhe Vendimi për caktimin e këshilltarit për parandalimin e ngacmimit me bazë gjinor dhe ngacmimit seksual në vendin e punës.

Në MM dhe UMZ, në vitin 2019, nuk ka pasur raste të raportuara të diskriminimit gjinor, ndërsa sipas të dhënave të Ministrisë së Mbrojtjes, gjatë periudhës 2015-2020 ka pasur dy raste të mobingut (një e raportuar nga një grua dhe një e raportuar nga një burrë). Këto raste janë trajtuar si raste ligjore sepse procedura e ndërmjetësimit nuk pati sukses dhe përmes saj nuk u arrit të mblidheshin fakte. Këto ankesa nuk kishin të bënim me ngacmimin me karakter gjinor.

Në MM dhe dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, në vitin 2019, nuk ka pasur procedura disiplinore dhe as sanksione për diskriminimin me bazë gjinor, por ndërkohë janë regjistruar tre raste të mobingut (1 grua dhe 2 burra) dhe një grua ka raportuar një rast të ngacmimit seksual. Rastet janë raportuar te personi i autorizuar për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës në MM. Një rast është zgjidhur përmes këshillimit, në një rast ankesa i është dorëzuar ndërmjetësuesit por nuk është arritur të vërtetohet faji, një rast është parashkruar, ndërsa një rast është në proces e sipër. Në MM dhe Ushtri mbahen të dhëna të ndara sipas gjinisë për autorët e ngacmimit seksual, viktimat e ngacmimit seksual, autorët e mobingut dhe viktimat e mobingut.

Në vitin 2019, në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura janë depozituar 8 ankesa për mobing nga një person i gjinisë së kundërt. Sipas konstatimeve të Ministrisë, për të gjitha ankesat e paraqitura kanë nisur procedurat në përputhje me ligjin, rregulloret e shërbimit dhe aktet e brendshme. Megjithatë, për momentin nuk ka statistika mbi gjininë e autorëve dhe viktimave të ngacmimit seksual, apo të autorëve dhe viktimave të mobingut. Nuk janë identifikuar forma të tjera të ngacmimit (p.sh. mbi bazën e moshës, aftësive të kufizuara etj.).

Ministrinë aplikojnë masa të ndryshme për të nxitur raportimin e rasteve të diskriminimit, mobingut dhe ngacmimit ose abuzimit seksual. Kështu, gjatë viteve 2019-2020, MM e Bosnjë-Hercegovinës realizoi një anketë mbi pozitën e grave në MM dhe FA-të e BiH, e cili përfshinte pyetje mbi përvojat e diskriminimit, ngacmimit dhe abuzimit seksual. Rezultatet tregojnë se ekzistojnë dallime midis pjesëtareve me moshë më të re dhe atyre më të moshuara të Forcave të Armatosura të BiH. Pjesëtarët më moshë më të re janë më të ndërgjegjshme, më të hapura dhe më të gatshme që të shprehin për të gjitha çështjet e barazisë gjinore dhe të ngacmimit, pavarësisht arsyes, gjë e cila konsiderohet edhe si rezultat i punës së MM mbi këtë çështje. Sipas konstatimeve të Ministrisë së Mbrojtjes, viktimat inkurajohen që të raportojnë të gjitha format e renditura të diskriminimit dhe dhunës, ndërkohë që rol të rëndësishëm në parandalimin e diskriminimit me bazë gjinor dhe të dhunës kanë personat në pozita udhëheqëse në ushtri. Këtu përfshihet njohja dhe dënimi publik i shfaqjes së stereotipave dhe paragjyimeve gjinore, monitorimi i situatës së marrëdhënieve ndërpersonale dhe zbatimi i masave kundër sjelljeve diskriminuese të bazuara në stereotipa dhe paragjyime të tjera, inkurajimi i viktimave që të raportojnë diskriminimin, ngacmimin dhe abuzimin seksual.

Ministria e Mbrojtjes e Bosnjë-Hercegovinës inkurajon viktimat të raportojnë diskriminimin dhe abuzimin duke përdorur “linjën telefonike për incidentet”. Kjo linjë shërben si një kanal elektronik komunikimi në të cilin çdo i punësuar dhe persona të tjerë mund të raportojnë parregullsitë e identifikuar në punën e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura të BiH. Kjo linjë është ngritur në vitin 2013 me Vendim të Ministrit të Mbrojtjes së BiH. Raportimi është anonim dhe është detyrim i të gjitha institucioneve shtetërore, në përputhje me Strategjinë për Luftën kundër Korrupsionit në BiH, e cila parashikon krijimin e kanaleve të hapura të komunikimit për raportimet anonime dhe joanonime të parregullsisve. Kjo linjë është rezultat i përpjekjeve për ngritjen e mekanizmave efektive të kontrollit, të cilat do të garantojnë përgjigje të përshtatshme ndaj çdo parregullsie në punën e MM dhe FA të BiH, si dhe të institucioneve të tjera. Të dhënat e dërguara përmes kësaj linje nuk mund të fshihen ose korrigjohen, ndërsa ankesat dhe dëshmitë për abuzim që dërgohen përmes këtij sistemi përpunohen nga Inspektorati i Përgjithshëm i MM të BiH. Ministria e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura

të Bosnjë-Hercegovinës inkurajojnë të gjithë të punësuarit, si dhe pjesëtarët e FA të BiH, partnerët e biznesit dhe qytetarët që përmes sistemit të “linjës telefonike për incidentet” të raportojnë dhe paraqesin çdo parregullsi që vërejnë.

Procedurat për mbrojtjen e personave që raportojnë raste ngacmimi janë të aksesueshme dhe transparente. Aplikacioni “Inspektori im” u lançua në mesin e vitit 2019. Qëllimi i këtij aplikacioni është të ndihmojë anëtarët e Forcave të Armatosura të BiH në rishikimin e rregulloreve aktuale në fushën e etikës dhe profesionalizmit, si dhe standardet e tjera normative-ligjore të përdorura në MM dhe Forcat e Armatosura të BiH. Përmes këtij aplikacioni, i cili është i disponueshëm në faqen e internetit të MM të BiH, është lehtësuar kontakti me inspektorët në sistemin e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës, si dhe është lehtësuar aksesimi në informacionet mbi kompetencat dhe funksionet e Inspektoratit të Përgjithshëm të MM të BiH.

Sipas konstatimeve të Ministrisë së Mbrojtjes së Malit të Zi, inkurajohet dhe nxitet raportimi i rasteve të ngacmimit. Për këtë qëllim, në ambientet e Ministrisë janë vendosur kuti për raportimet anonime. Gjithashtu, organizimi i trajnimeve mbi temat e mbrojtjes nga ngacmimi ose mobingu është një mekanizëm i rëndësishëm për informimin dhe inkurajimin e punonjësve që të raportojnë raste të tilla. Po bëhen përpjekje për të garantuar që procedurat e ngacmimit të jenë të aksesueshme dhe transparente. Ato janë të përshkruara në ligjet e publikuara në faqet e internetit të organeve shtetërore dhe në Katalogun e Rregulloreve që është i disponueshëm për të gjithë punonjësit e organeve shtetërore. Gjithashtu, punonjësit njihen me to përmes trajnimeve. Në vitin 2020, në kuadër të programit për prezantimin e punonjësve të rinj në Ministrinë e Mbrojtjes, u trajtua tema e mobingut, duke përfshirë përkufizimin dhe llojet e mobingut, mënyrat e trajtimit dhe veprimet bazuar në rezultate, si dhe rastet që nuk përbëjnë mobing.

Ministria e Mbrojtjes dhe Ushtria e Republikës së Maqedonisë së Veriut nuk tolerojnë ngacmime në vendin e punës. Me qëllim fuqizimin e mekanizmave institucionalë për mbrojtjen nga ngacmimet në punë është miratuar *Udhëzuesi për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut*. Udhëzuesi përmban mesazhe të qarta në lidhje me tolerancën zero ndaj ngacmimit dhe inkurajon raportimin e ngacmimit në vendin e punës. Çdo punonjës gëzon të drejtën e mbrojtjes nga ngacmimet në vendin e punës. Gjithashtu, punonjësit inkurajohen në mënyrë të qartë që të kërkojnë këshilla dhe ndihmë, si dhe të raportojnë në kohën e duhur format e sjelljes së papranueshme, të cilat përbëjnë ngacmim. Udhëzuesi orienton punonjësit se si të sillen në mënyrë të drejtë, të ndershme dhe profesionale, si dhe në një mënyrë që respekton dinjitetin, integritetin dhe reputacionin në nivel individual dhe institucional.

Sipas vlerësimit të Ministrisë së Mbrojtjes, procedurat për mbrojtjen e personave që raportojnë raste ngacmimi janë transparente dhe të disponueshme në faqen zyrtare të internetit të MM. Janë krijuar faqe të posaçme “Stop ngacmimit”, ku punonjësit mund të informohen në mënyrë më të detajuar mbi mënyrën, masat dhe procedurat për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi. Gjithashtu, janë theksuar detyrimet dhe procedurat e të gjitha kategorive të të punësuarve në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë në lidhje me këtë temë. Në këtë mënyrë, Ministria, në mënyrë transparente, u mundëson punonjësve që të kenë akses në të gjitha informacionet në këtë fushë (në kuadrin ligjor për mbrojtjen nga ngacmimet, në mekanizmat e mbështetjes etj.), si dhe të shkarkojnë formularin dhe të paraqesin ankesë.

Njohja e të punësuarve me procedurat e raportimit bëhet përmes prezantimit të *Udhëzimeve për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Udhëzuesit për mbrojtjen nga ngacmimet në Ministri dhe Ushtri, të cilat janë promovuar në Ministri dhe Ushtri*. Udhëzuesi u është shpërndarë të gjitha njësive në Ushtri dhe të gjithë të punësuarit në Ushtri dhe Ministrinë e Mbrojtjes janë njoftuar në lidhje me të. Për më tepër, në mënyrë të vazhdueshme zbatohen trajnime të cilat përfshijnë përmbajtje nga kjo temë.

MM e Republikës së Serbisë inkurajon gjithashtu viktimat që të raportojnë ngacmimin përmes personave të besueshëm dhe psikologëve, të cilët përfaqësojnë mekanizmin e brendshëm të ankesave. Punonjësit njihen me procedurat për raportimin e ngacmimit seksual, mobingut dhe llojeve të tjera të ngacmimit përmes shpërndarjeve të rregullta të informacionit, njohjes me mekanizmat e barazisë gjinore të vendosura në MM dhe FA, publikimit të të dhënave në tabelat e shpalljeve dhe në mediat ushtarake mbi punën e Komisionerit për Çështjet Gjinore dhe personat e besuar në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në njësitë organizative të MM dhe FA. Gjithashtu, në përputhje me ligjin “Për parandalimin e ngacmimit në punë”⁵³ dhe Rregulloren “Për sjelljen e punëdhënësve dhe punonjësve në lidhje me parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimet në punë”⁵⁴, çdo punonjës, gjatë fillimit të detyrës, njoftohet dhe nënshkruan *Njoftimin për ndalimin e ngacmimit në punë dhe për të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë e punonjësit dhe punëdhënësit në lidhje me ndalimin e ngacmimit*. Në të njëjtin akt, krahas shpjegimit të detajuar të procedurës për nisjen e procedurave të mbrojtjes, punonjësve u jepen edhe informacione për personat në një njësi të caktuar organizative të MM dhe FA, të cilët janë pjesë e listës së ndërmjetësuesve në procedurat për mbrojtjen nga ngacmimi në punë.

Sipas vlerësimit të MM-së së Republikës së Serbisë, është e nevojshme të përmirësohet më tej mbrojtja nga ngacmimi, pra të inkurajohet raportimi i këtyre rasteve. Për këtë arsye është e nevojshme të merren masa për fuqizimin e mekanizmave për barazi gjinore dhe të garantohet transparencë më e madhe si dhe akses më i lartë për personat në sistemin e mbrojtjes, por edhe kryerja e trajnimit të detyrueshëm në fushën e barazisë gjinore në MM dhe FA.

Të punësuarit në Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi dhe Republikës së Serbisë nënshkruajnë gjithashtu edhe kodin e etikës, ndërsa të punësuarit në MM dhe Ushtrinë e Maqedonisë së Veriut njihen me kodin e etikës, por nuk e nënshkruajnë.

53 “Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 36/2010

54 “Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 62/2010.

9. Përfundime dhe rekomandime

Përfundime

Rritja e pjesëmarrjes së grave në Forcat e Armatosura të vendeve të Ballkanit Perëndimor zhvillohet në kontekstin e përpjekjeve më të gjera për përmirësimin e barazisë gjinore. Rezultatet e këtyre përpjekjeve më të gjera tregojnë se ka një progres relativisht të ngadaltë dhe se pabarazitë vazhdojnë të jenë të pranishme në vendet e përfshira në studim. Sipas një sërë treguesish, në këto vende situata është më pak e favorshme krahasuar me situatën mesatare në Bashkimin Evropian, ku synojnë të anëtarësohen katër vendet e përfshira në studim. Në përgjithësi, është bërë progres i caktuar gjatë periudhës së mëparshme, veçanërisht në drejtim të krijimit të një kuadri ligjor në përputhje me detyrimet ndërkombëtare të ndërmarra me nënshkrimin e konventave kryesore për përmirësimin e pozitës së grave dhe barazisë gjinore, si dhe në drejtim të zhvillimit të mekanizmave dhe politikave kombëtare, ndër të cilat një rol të rëndësishëm ka zbatimi i Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB – “Gratë, paqja dhe siguria”. Këto instrumente janë të lidhura ngushtë me politikat për përfshirje më të madhe të grave dhe integritimin e tyre më të mirë në Forcat e Armatosura. Megjithatë, zbatimi i ligjeve dhe politikave nuk është mjaftueshëm efektiv në praktikë, dhe për rrjedhojë ndryshimet e regjistruara në fusha të ndryshme të barazisë gjinore mund të vlerësohen si relativisht të ngadalta.

Në këtë kontekst duhet të shqyrtohet progresi i bërë në drejtim të barazisë gjinore dhe integritimit të grave në Forcat e Armatosura në të katër vendet. Nëse krahasohen gjetjet nga studimi i vitit 2019 me ato të studimit fillestar të vitit 2012, vërehet se është bërë progres i qartë në përfaqësimin e grave në Forcat e Armatosura në disa aspekte:

- Është përmirësuar kuadri ligjor që krijon parakushte për promovimin e barazisë gjinore në Forcat e Armatosura, duke përfshirë aty edhe aktet nënligjore, rregulloret, kodet me të cilat rregullohen aspekte të ndryshme të përfshirjes dhe kushtet për kryerjen e profesionit ushtarak nga gratë në Forcat e Armatosura;
- Është rritur pjesëmarrja e grave në radhët e të punësuarve në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Forcat e Armatosura;
- Është rritur pjesëmarrja e grave në radhët e oficerëve.

Megjithatë, janë identifikuar edhe disa tendenca më pak të favorshme, të cilat lidhen kryesisht me:

- zvogëlimin e pjesëmarrjes së grave në degë të caktuara të ushtrisë, si aviacioni dhe mbrojtja kundërajrore ose zvogëlimi i pjesëmarrjes së grave në radhët e ushtarëve në forcat tokësore (në Serbi);
- përkundër përpjekjeve të bëra për vendosjen e procedurave dhe praktikave të menaxhimit të karrierës, përqindja e grave me uniformë në pozicionet komanduese dhe udhëheqëse vazhdon të jetë e ulët, çka në një masë të madhe vjen si pasojë e përfshirjes së tyre të vonë në radhët e Forcave të Armatosura. Megjithatë, duhet të monitorohen më tej shkaqet se përse gratë ende nuk i kanë arritur pozitat më të larta të oficerëve në asnjë nga vendet e përfshira në projekt (OF-6 dhe më të larta);
- përfaqësimin e ulët të grave në forcat paqeruajtëse në Malin e Zi dhe një ulje e ndjeshme e përqindjes së grave në misionet paqeruajtëse ku kanë marrë pjesë njësitë e Ushtrisë së Serbisë gjatë viteve të fundit.

Gjetjet e studimit tregojnë se në të katër vendet zbatohen masa dhe aktivitete të shumta për të tërhequr gratë në radhët e Forcave të Armatosura. Këto masa dhe aktivitete përcaktohen si prioritetet e politikave aktuale të arsimit për profesionin ushtarak dhe punësimin, si dhe të planeve të ndryshme dhe përfshijnë një spektër shumë të gjerë të aktiviteteve të informimit, fushatave, promovimit të grave në ushtri, afimit të ushtrisë me popullsinë lokale etj. Megjithatë, duhet pasur parasysh se efektet e këtyre aktiviteteve varen gjithashtu nga disa faktorë të tjerë strukturorë dhe kulturorë në mjedisin e gjerë siç janë mundësitë e punësimit dhe realizimit të një karrierë të qëndrueshme në sektorë të tjerë, normat dhe pritshmëritë që gratë të zgjedhin profesione më tradicionale, veçanërisht në ambientet patriarkale etj. Një sërë faktorësh që ndikojnë në efektet e politikave të rekrutimit lidhen edhe me vetë kushtet e punës dhe zhvillimin e karrierës në Forcat e Armatosura, vështirësitë e punës, orarin e punës, nivelin e pagave, mundësitë për rritje në detyrë etj.

Për sa i përket aspektit të fundit, gjetjet e studimit tregojnë se ministritë u kushtojnë vëmendje politikave të tyre të punësimit dhe ofrimit të kushteve përkatëse të punës, si dhe mundësive për zhvillim të karrierës nga ana e grave përmes politikave me ndjeshmëri gjinore të menaxhimit të burimeve njerëzore. Megjithatë, kjo ndjeshmëri gjinore është e dukshme kryesisht në progresin e arritur në ndarjen e të dhënave sipas gjinisë, edhe pse ka ende aspekte për të cilat nuk ka të dhëna të sakta ose këto të dhëna nuk janë të ndara sipas gjinisë në disa vende. Krijimi i kushteve të barabarta të punës në të gjitha ministritë lidhet më tepër me vendosjen e kushteve formale ligjore, të cilat janë të njëjta si për gratë ashtu dhe për burrat, por nuk i kushtohet vëmendje e duhur nevojave specifike dhe kufizimeve me të cilat gratë mund të përballen në praktikë pavarësisht kushteve formalisht të barabarta. Për rrjedhojë, mekanizmat e mbështetjes për përfshirjen e grave të rekrutuara rishtazi në Forcat e Armatosura, mund të jenë të pamjaftueshme për përfshirjen e tyre të shpejtë në detyrat e punës pa mentorim sistematik. Progresi mund të ngadalësohet për shkak të arritjeve më të dobëta si rezultat i detyrave të tyre prindërore dhe kujdesit për familjen, të cilat nuk është e lehtë të shihen në treguesit sasiorë. Ekzistojnë gjithashtu edhe barrierat të ndryshme që lidhen me vetëbesimin e mundshëm më të ulët të grave, në kushtet kur ato janë pakicë dhe përpiqen të bëjnë karrierë në një “profesion tipik mashkullor”, si dhe pengesa që lidhen me pritshmëritë sociale dhe normat për rolet gjinore, të cilat mund të ushtrojnë presion ndaj grave që të mos marrin pjesë në aktivitete të rëndësishme për zhvillimin e karrierës, të tilla si

trajnimet që organizohen jashtë vendit ku jetojnë, udhëtimet zyrtare, pjesëmarrja në misione etj. Një nga aspektet më pak të qarta janë arsyet për braktisjen e karrierës ushtarake. Pikërisht këto arsye mund të sigurojnë më shumë informacion për problemet me të cilat përballen gratë në Forcat e Armatosura gjatë rrugëtimit drejt karrierës ushtarake.

Për më tepër, edhe pse ka përpjekje të dukshme për të përshtatur kushtet fizike të punës me nevojat e grave, veçanërisht në aspektin e infrastrukturës, të dhënat e studimit tregojnë se gratë nuk janë përfshirë mjaftueshëm në përcaktimin e aspekteve të caktuara të punës, të tilla si dizajni i uniformës etj. Politikat për krijimin e një ekuilibri midis karrierës dhe kujdesit për familjen identifikojnë kushtet ligjore bazë lidhur me të drejtën për leje shtatzënie, leje lindjeje ose leje për përkujdesje për fëmijën, caktimin e grave shtatzëna në pozicione të përshtatshme pune ose garancinë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, por nuk shkojnë më larg se kaq. Vetëm në Ministrinë e Mbrojtjes së Republikës së Maqedonisë së Veriut ekzistojnë praktika shumë të kufizuara të orarit fleksibël të punës, por ndërkohë nuk ka kopshte të veçanta për fëmijët e të punësuarve në institucionet e Forcave të Armatosura, ndërsa vende të caktuara nuk kanë as të dhëna të sakta mbi numrin e burrave të punësuar që kanë shfrytëzuar lejen për përkujdesje prindërore. Edhe në vendet që mbajnë të dhëna të tilla, ky numër është shumë i ulët.

Është zhvilluar kuadri ligjor për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, mobingu dhe ngacmimi dhe abuzimi seksual në institucionet e Forcave të Armatosura në të katër vendet. Janë vendosur procedura bazë por numri i rasteve të paraqitura është shumë i ulët, ndërkohë që shpeshherë nuk ka të dhëna të ndara sipas gjinisë. Ministrinë po marrin masa të ndryshme për të nxitur raportimin e diskriminimit, mobingut dhe ngacmimit seksual, por duke gjykuar nga numri i ankesave, për momentin këto masa kanë pasur rezultate të kufizuara.

Rekomandime

Përmirësimi i evidencave:

- Monitorimi i kohës mesatare që gratë dhe burrat kalojnë në një gradë, pra i kohës mesatare që kanë kaluar në gradën e mëparshme, të ndarë sipas gradave, dhe i kohës mesatare të kaluar në gradën aktuale, të ndarë sipas gradave.
- Mbajtja e të dhënave me ndjeshmëri gjinore në MM-të ku nuk mbahen evidenca të tilla.
- Për të realizuar një monitorim më të saktë të tendencave të përfaqësimit të grave, veçanërisht në lidhje me aspektet që tregojnë luhajtje më të mëdha në vite të caktuara (për shembull, dërgimi në misione paqeruajtëse, arsimimi etj.), do të ishte më mirë të ndiqen tendencat ose mesataret për disa vite me radhë, në vend të fotografimit të situatës në vite të caktuara.
- Është e nevojshme të realizohen monitorime më të sakta të shkaqeve të braktisjes së karrierës së ushtarit profesionist, në mënyrë që të mund të ndërmerren masa për përmirësimin e klimës organizative dhe përmirësimin e mëtejshëm të procesit të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Përmirësimi i politikave për barazi gjinore

- Integrimi i perspektivës gjinore në procesin e planifikimit operacional,
- Përmirësimi i politikave për barazi gjinore, duke përfshirë edhe përdorimin sistematik të gjuhës me ndjeshmëri gjinore, përmes së cilës mund të krijohet një ambient në të cilin gratë nuk do të ndihen si "mysafire në një profesion mashkullor".
- Integrimi i barazisë gjinore në proceset e raportimit, duke përfshirë edhe raportimin për misionet.
- Monitorimi dhe vlerësimi i rregullt i masave dhe aktiviteteve të zbatuara për barazinë gjinore.
- Integrimi i perspektivës gjinore në arsimin ushtarak dhe në kurrikulën e trajnimit të Forcave të Armatosura në vendet e Ballkanit Perëndimor.

Përmirësimi i përfaqësimit të grave me uniformë

- Duhet të vazhdohet me praktika intensive dhe të ndryshme për të tërhequr vajzat në karrierën në Forcat e Armatosura, dhe në këtë aspekt duhet të luajnë rol aktiv gratë me uniformë.
- Duhet të shqyrtohen në mënyrë më të detajuar arsyet që lidhen me uljen e përfaqësimit të grave në njësitë e aviacionit dhe mbrojtjes kundërajrore, si dhe duhet të merren masa përkatëse për të tërhequr gratë.
- Duhet të shqyrtohet më tej dhe të kuptohet përfaqësimi më i ulët i grave në pozicionet drejtuese që mbahen nga personat me uniformë në raport me pozicionet që mbahen nga personat pa uniformë, duke pasur parasysh faktin që gratë i janë bashkuar shërbimit të ushtarëve profesionistë vetëm gjatë viteve të fundit dhe për këtë arsye ende nuk ka numër të mjaftueshëm të grave me gradat përkatëse që janë të nevojshme për pozicione të caktuara komanduese dhe drejtuese. Megjithatë, do të ishte më rëndësi që të ndiqet rrugëtimi i grave drejt pozicioneve komanduese dhe drejtuese për të parë nëse ka praktika të fshehura të diskriminimit ose praktika të orientimit të karrierës, të cilat mund të zvogëlojnë gjasat e grave me uniformë që të mbajnë pozicione komanduese dhe drejtuese.

Përmirësimi i kushteve të punës dhe i mundësive për zhvillim të karrierës

- Edhe pse ekzistojnë forma të njëjta të përkrahjes së grave dhe burrave, duhet pasur parasysh se gratë i janë bashkuar më vonë profesionit ushtarak dhe përballen me një ambient profesional dhe organizativ, i cili deri para pak kohësh ka qenë i përshtatur ekskluzivisht për burrat, ndoshta programet e posaçme të mentorimit për përkrahjen e grave mund të japin efekte më të fuqishme për integrimin e tyre më të mirë dhe për përmirësimin e mundësive të zhvillimit dhe avancimit të karrierës.
- Duke pasur parasysh se përfaqësimi i grave në pozicionet drejtuese që mbahen nga personat me uniformë është më i vogël se përfaqësimi i tyre në pozicionet drejtuese që mbahen nga personat pa uniformë, është e nevojshme të realizohen studime për të përcaktuar nëse ekzistojnë pengesa në praktikë, si për burrat ashtu dhe për gratë, në zhvillimin e karrierës dhe në rrugën e tyre drejt pozicioneve komanduese dhe drejtuese.
- Rritja e përfaqësimit të grave në trajnimet profesionale dhe në arsim duke inkurajuar vendimmarrësit që të identifikojnë, motivojnë dhe referojnë gratë e kualifikuara, si dhe duke inkurajuar vetë gratë që të aplikojnë.
- Është e nevojshme që të punohet në mënyrë të vazhdueshme për të rritur ndërgjegjësimin e punonjësve dhe vendimmarrësve lidhur me nevojën e ekzistencës së mundësive të barabarta për zhvillim të karrierës.
- Nevojitet përmirësimi i mëtejshëm i infrastrukturës, veçanërisht në vendet e caktuara ku u nënvizua se kushtet fizike nuk janë të përshtatshme për sa i përket aspekteve gjinore, pra në vendet ku është e nevojshme të alokohen fonde dhe të investohet në dhoma të veçanta fjetjeje, ambiente të veçanta higjienë dhe sanitare etj.
- Në mënyrë të vazhdueshme duhet të punohet në rritjen e ndërgjegjësimit të të gjithë punonjësve lidhur me barazinë gjinore në sistemin e Forcave të Armatosura dhe në rritjen e motivimit të tyre për të përkrahur dhe zbatuar politikat e barazisë gjinore në punën e tyre të përditshme.
- Personeli komandues dhe drejtues duhet të trajnohet sistematikisht mbi barazinë gjinore, mbrojtjen nga diskriminimi gjinor dhe krijimin e një ambienti pune pa dhunë, duke përfshirë edhe pa dhunë me bazë gjinore.
- Është e nevojshme të shqyrtohen në mënyrë më të detajuar shkaqet për braktisjen e karrierës dhe të përcaktohet nëse ekzistojnë arsye specifike gjinore dhe cilat janë këto arsye, në kontekstin e trajnimit dhe kohëzgjatjes së ndryshme të shërbimit.
- Përmirësimi i sistemit për mbështetjen e familjes, veçanërisht për personelin që dërgohet në misione, si dhe marrja e masave për krijimin e një ekuilibri më të mirë midis jetës profesionale dhe asaj private.

Krijimi i një ekuilibri më të mirë midis jetës profesionale dhe asaj private

- Forcat e Armatosura, si institucion i rëndësishëm i shtetit, duhet të japin shembullin duke kontribuar për ndryshime në ndarjen e përgjegjësiave për kujdesin në familje dhe duhet të miratojnë dhe zbatojnë masa që nxisin burrat e punësuar që të përdorin lejen prindërore pas lindjes së fëmijës, si dhe lejen për përkujdesje për fëmijën.
- Është e nevojshme që të vëzhgohen punonjësit me fëmijë të vegjël për të identifikuar masat e mundshme për harmonizim më të mirë të detyrimeve profesionale dhe familjare, nëse diçka e tillë është e mundur në varësi të misionit dhe detyrave të misionit, si dhe të përcaktohen masat përkatëse që do t'u lehtësonin prindërve harmonizimin e këtyre detyrimeve, në një mënyrë që respekton barazinë gjinore.

Përmirësimi i mbrojtjes nga diskriminimi, mobingu dhe dhuna me bazë gjinore

- Është e nevojshme të përgatiten procedura standarde veprimi ose udhëzues për ndalimin e diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit dhe abuzimit seksual në Forcat e Armatosura, sipas shembullit të praktikave të mira të vendeve të tjera që e kanë zgjidhur këtë çështje.
- Duhet të shqyrtohen mundësitë për zbatimin periodik të anketave anonime mbi përhapjen e diskriminimit, mobingut dhe ngacmimit dhe abuzimit seksual në mënyrë që të përcaktohet shkalla e raportimit të këtyre rasteve, të përcaktohen pengesat për raportimin e tyre, si dhe të parashikohen masa më të mira për mbrojtje.
- Është e nevojshme të rritet ndërgjegjësimi i të gjithë punonjësve mbi diskriminimin dhe dhunën me bazë gjinore, në mënyrë që të mund t'i identifikojnë këto përvoja.
- Nevojitet informim i vazhdueshëm mbi mbrojtjen ligjore dhe procedurat në rastet e ekspozimit ndaj diskriminimit ose dhunës me bazë gjinore, për të inkurajuar punonjësit që të raportojnë raste të tilla.

Shtojca 1: Përfaqësimi i grave në njësitë dhe gradat e ndryshme të Forcave të Armatosura, në vitet 2012 dhe 2019, në %

Tabela 8: Pjesëmarrje e grave me uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të BiH në njësi dhe grada të ndryshme, në vitet 2012 dhe 2019, në %

	% e grave me uniformë											
	Gjithsej		Në grada personale NU-6 dhe më të larta (oficerë)		Në grada personale NU-3 deri në NU-5 (oficerë)		Në grada personale NU-1 deri në NU-2 (oficerë)		Në grada personale GD-5 deri në GD-9 (nënoficerë)		Në grada personale GD-1 deri në GD-4 (ushtarë)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Forcat tokësore	3.9	6.8	-	-	1.2	1.9	1.5	7.3	2.0	4.5	5.5	9.1
Aviacioni dhe mbrojtja kundër-ajrore	1.5	1.2	-	-	-	-	1.3	1.2	-	0.6	5.7	25.0
Gjithsej, në të gjitha degët e FA	6.1	6.6	-	-	2.2	1.7	3.6	6.8	4.3	0.9	6.1	9.2
Në MM	1.1	1.2	-	-	1.1	1.8	-	-	-	-	-	-
Gjithsej, në MM dhe FA-të e BiH	6.1	6.5	-	-	1.5	1.7	3.6	6.8	4.3	0.9	6.1	9.2

Burimi: Ministria e Mbrojtjes e BiH

Tabela 9: Pjesëmarrja e grave me uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Malit të Zi në njësi dhe grada të ndryshme, në vitet 2012 dhe 2019, në %

	% e grave me uniformë											
	Gjithsej		Në grada personale NU-6 dhe më të lartë (oficerë)		Në grada personale NU-3 deri në NU-5 (oficerë)		Në grada personale NU-1 deri në NU-2 (oficerë)		Në grada personale GD-5 deri në GD-9 (nënoficerë)		Në grada personale GD-1 deri në GD-4 (ushtarë)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Forcat tokësore	4,4	7,2	0	0	0	1,3	4,8	20,5	1,6	3,5	7,7	8,1
Aviacioni dhe mbrojtja kundër-ajrore	4,2	5,8	0	0	0	0	0	16,0	3,3	3,3	11,8	7,5
Marina	0,7	2,9	0	0	0	0	0	5,9	0,5	1,1	4,0	9,3
Gjithsej, në të gjitha degët e UMZ	3,4	6,2	*	0	*	0,9	*	17,7	*	2,7	*	8,2
Në MM	0	5,9	0	0	0	0	*	25,0	*	20,0	*	0
Gjithsej, në MM dhe UMZ	3,3	6,2	*	0	*	0,8	*	17,9	*	2,8	*	8,2

Burimi: Ministria e Mbrojtjes e Malit të Zi

*nuk ka të dhëna të disponueshme

Tabela 10: Pjesëmarrja e grave me uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Maqedonisë së Veriut në njësi dhe grada të ndryshme, në vitet 2012 dhe 2019, në %

	% e grave me uniformë											
	Gjithsej		Në grada personale NU-6 dhe më të lartë (oficerë)		Në grada personale NU-3 deri në NU-5 (oficerë)		Në grada personale NU-1 deri në NU-2 (oficerë)		Në grada personale GD-5 deri në GD-9 (nënoficerë)		Në grada personale GD-1 deri në GD-4 (ushtarë)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Forcat tokësore	4,0	7,9	0	0	1,2	10,9	4,9	23,0	6,0	11,8	3,1	4,9
Aviacioni dhe mbrojtja kundër-ajrore	4,9	5,7	0	0	2,7	1,6	2,2	16,1	10,2	7,8	1,2	1,1
Gjithsej, në të gjitha degët e FA	5,6	9,5	0	0	8,4	10,7	9,6	22,2	10,7	11,4	3	4,8
Në MM	1,5	8,7	0	0	/	5,9	/	10,0	/	27,7	/	0
Gjithsej, në MM dhe Ushtri	5,7	9,4	0	0	8,4	9,5	9,6	21,7	10,7	11,5	2,9	4,9

Burimi: Ministria e Mbrojtjes e Maqedonisë së Veriut

Tabela 11: Pjesëmarrja e grave me uniformë në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Serbisë në gjini dhe grada të ndryshme, në vitet 2012 dhe 2019, në %

	% e grave me uniformë											
	Gjithsej		Në grada personale NU-6 dhe më të lartë (oficerë)		Në grada personale NU-3 deri në NU-5 (oficerë)		Në grada personale NU-1 deri në NU-2 (oficerë)		Në grada personale GD-5 deri në GD-9 (nënoficerë)		Në grada personale GD-1 deri në GD-4 (ushtarë)	
	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019	2012	2019
Forcat tokësore	4,9	3,9	0	0	0	2,1	2,2	4,5	0,2	3,4	6,5	4,5
Aviacioni dhe mbrojtja kundër-ajrore	3,9	1,5	0	0	0	0,7	1,4	1,7	1,0	1,9	9,2	1,6
Njësitë e lumenjve	*	0,4	*	0	*	0	*	0,9	*	0,4	*	0,3
Njësi të tjera të ushtrisë	*	2,3	*	0	*	0,2	*	0,8	*	2,2	*	1,8
Gjithsej në të gjitha degët e FA	*	9,0	*	0	*	0,1	*	14,5	*	2,1	*	15,2
Në MM	1,0	6,2	0	0	0,3	0,6	1,7	28,8	0,5	0,5	3,2	36,3
Gjithsej, në MM dhe FA	4,8	8,7	0	0	0,2	0,3	3,5	16,2	0,5	2,0	0,6	15,5

Burimi: Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Serbisë

Shtojca 2: Mbrojtja nga diskriminimi me bazë gjinor, mobingu, ngacmimi dhe dhuna seksuale

Grupi i punës i ngritur nga Ministritë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të katër vendeve, përfundoi punën me Manualin, i cili shpjegon në mënyrë të detajuar konceptet e diskriminimit me bazë gjinor, ngacmimit seksual, abuzimit dhe mobingut, përshkruan në mënyrë të detajuar kornizën ndërkombëtare ligjore, si dhe kornizat normative në të katër vendet, përshkruan mekanizmat e përgjigjes në rastet e diskriminimit etj., si dhe praktikën e mira në të katër vendet. Më poshtë janë paraqitur elementet kryesore të kornizës për mbrojtje të prezantuar nga MM-të e të katër vendeve në pyetësorët e studimit të vitit 2019 për nevojat e këtij raporti.

Bosnjë-Hercegovina

Kur bëhet fjalë për mbrojtjen nga diskriminimi, duke përfshirë dhe nga diskriminimi me bazë gjinor, në Forcat e Armatosura të BiH, pas raportimit të diskriminimit të mundshëm, nis procedura për përcaktimin e fakteve dhe për ekzistencën e përgjegjësisë disiplinore në përputhje me *Rregulloren për disiplinën ushtarake dhe procedurën disiplinore për personat profesionistë ushtarakë*. Sistemi i raportimit të shkeljeve të disiplinës ushtarake në Forcat e Armatosura është ngritur përmes zinxhirit të komandës dhe Inspektoratit të përgjithshëm. Për nëpunësit civilë, procedura funksionon në përputhje me *Rregulloren për përgjegjësinë disiplinore të nëpunësve civilë në institucionet e BiH* ndërsa për punonjësit dhe për personat civil në shërbim në Forcat e Armatosura të BiH, në përputhje me *Rregulloren për përgjegjësinë disiplinore të punonjësve në institucionet e BiH*. Pas marrjes së informacionit mbi shkeljen, në bazë të kompetencës së përcaktuar, merret vendimi për nisjen e procedurës disiplinore.

Mbrojtja nga ngacmimi seksual përcaktohet në bazë të *Vendimit për politikë me tolerancë zero ndaj veprave të ngacmimit seksual dhe ngacmimit me bazë gjinor dhe Vendimit për caktimin e këshilltares për parandalimin e ngacmimit me bazë gjinor dhe ngacmimit seksual në vendin e punës*. Politika e tolerancës zero ndaj mobingut dhe ngacmimit seksual bazohet në ligjin *“Për barazi gjinore në BiH”*,⁵⁵ Kodit të Etikës për nëpunësit civilë në institucionet e BiH, Kodit të Etikës për sjelljen e personelit ushtarak, kadetëve dhe kandidatëve për trajnim në MM dhe FA të Bosnjë-Hercegovinës. Megjithatë, në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës nuk ekziston një mekanizëm i veçantë i brendshëm për monitorimin, parandalimin dhe kontrollin e mobingut dhe të ngacmimit seksual, si p.sh. avokati i popullit, ndërmjetësit etj. Ankesat për ngacmim seksual dhe mobing mund t’i dërgohen personit kompetent në pozicionin komandues, eprorit, personit të kontaktit për çështjet gjinore në vendndodhjen përkatëse, këshilltarit për çështjet e etikës, Inspektoratit të Përgjithshëm të Ministrisë së Mbrojtjes së BiH-së, inspektorëve të Forcave të Armatosura të BiH-së, si dhe Komisarit Parlamentar Ushtarak të BiH. Punonjësit mund t’u drejtohen këtyre personave nëse dëshirojnë të raportojnë një rast ngacmimi për të cilin kanë informacione.

Të punësuarit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës nënshkruajnë *Kodin e Etikës për sjelljen e personelit ushtarak, kadetëve dhe kandidatëve për trajnim në MM dhe FA të BiH*. Përkatësisht, ata nënshkruajnë tekstin në të cilin thuhet: *“Jam plotësisht i informuar me dispozitat e Kodit të Etikës për sjelljen e personelit ushtarak, kadetëve dhe kandidatëve për trajnim në MM dhe FA të Bosnjë-Hercegovinës. Jam në dijeni dhe kam bindjen se profesioni ushtarak nuk është thjesht një profesion, por edhe një mënyrë e të jetuarit dhe se në çdo segment të jetës duhet të promovoj parimet e ligjshmërisë, profesionalizmit, besnikërisë dhe humanitetit. Përmes kësaj deklarate angazhohem, dhe duke e nënshkruar atë konfirmoj, se do të respektoj këto parime gjatë shërbimit profesional dhe jetës time në përgjithësi. Jam në dijeni se shkelja e Kodit të Etikës mund të rezultojë jo vetëm në përgjegjësi morale, por edhe në përgjegjësi disiplinore dhe deklaroj se jam i gatshëm që të ballafaqohem me këto pasoja nëse iu shmangem parimeve të theksuara më lart”*. Kodi i nënshkruar i bashkëngjitet dosjes personale të çdo pjesëtari të Forcave të Armatosura të BiH, si dhe çdo kadeti dhe kandidati për trajnim.

Mali i Zi

Në Malin e Zi, korniza ligjore është përcaktuar në disa nivele dhe me akte të ndryshme ligjore siç janë: *Ligji “Për nëpunësit civilë dhe të punësuarit në administratën publike”*⁵⁶, *ligji “Për Ushtrinë e Malit të Zi”*, *ligji “Për ndalimin e ngacmimit në punë”*⁵⁷, *ligji “Për ndalimin e diskriminimit”*⁵⁸, *Kodi Penal i Malit të Zi* dhe *ligji “Për marrëdhëniet e punës”*. Në MM dhe UMZ ekzistojnë mekanizma për trajtimin e ankesave për diskriminim. Procedura për nisjen e procedurave disiplinore për shkelje të lehta dhe të rënda të detyrës zyrtare ka të bëjë me rregullat dhe standardet e përcaktuara në *Kodin e Etikës për nëpunësit civilë dhe të punësuarit në administratën publike*, i cili ndalon diskriminimin mbi çfarëdolloj baze. Për shkak të shkeljes së standardeve të etikës dhe të rregullave të sjelljes të përcaktuara në

55 “Gazeta Zyrtare e BiH”, nr. 16/03, 102/09.

56 “Gazeta Zyrtare e MZ”, nr. 2/2018, 34/2019, e disponueshme në adresën: https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon_o_drzavnim_sluzbenicima_i_namjestenicima.html

57 “Gazeta Zyrtare e MZ”, nr. 30/2012, 54/2016, e disponueshme në adresën:

<http://www.uip.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rid=274393&rType=2&file=Zakon%20o%20zabrani%20zlostavljanja%20na%20radu.pdf>

58 “Gazeta Zyrtare e MZ”, nr. 46/2010, 40/2011, 18/2014, 42/2017, e disponueshme në adresën: <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-zabrani-diskriminacije.html>

Kodin e Etikës, qytetarët dhe nëpunësit mund të depozitojnë një ankesë pranë drejtuesit të organit shtetëror, i cili është i detyruar që të shqyrtojë pretendimet në ankesë dhe t'i përgjigjet me shkrim personit që ka bërë ankesën, brenda 15 ditëve. Shkelje e rëndë e detyrës zyrtare konsiderohet sjellja e dhunshme, e papërshtatshme ose fyese ndaj drejtuesit të organit shtetëror, nëpunësve civilë, punonjësve dhe palëve të jashtme ose shprehja e çfarëdolloj forme të mungesës së tolerancës.

Procedura për shqyrtimin e përgjegjësisë disiplinore në UMZ (shkeljet disiplinore përfshijnë, ndër të tjera, çdo sjellje që shkel dinjitetin e personave në shërbim në Ushtri, veçanërisht abuzimin ose ngacmimin seksual, sjelljen diskriminuese në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, besimit fetar ose kombësisë apo cilësive të tjera personale) nis me vendimin për nisjen e procedurave disiplinore, i cili jepet nga një person i autorizuar nga Ministri (prokuror disiplinor), me propozim të Shefit të Shtabit të Përgjithshëm. I njëjti ligj përshkruan se procedura disiplinore zbatohet nga një komision ushtarak disiplinor, i cili caktohet nga Ministri i Mbrojtjes me propozim të Shtabit të Përgjithshëm të UMZ-së. Pas zbatimit të procedurës dhe përcaktimit të fakteve, Komisioni i propozon një vendim Shefit të Shtabit të Përgjithshëm, i cili, në bazë të vendimit për nisjen e procedurave disiplinore, merr një vendim përfundimtar bazuar në vlerësimin e fakteve të prezantuara gjatë procedurës dhe bazuar në propozimin e komisionit ushtarak disiplinor. Sipas nivelit të vlerësuar të peshës së shkeljes disiplinore, jepet dënimi disiplinor për personin që ka kryer shkeljen. Personi kundër të cilit është caktuar dënim disiplinor, brenda tetë ditëve nga dita e marrjes së vendimit, ka të drejtë ta ankimojë atë. Pas ankimit, vendimin e merr Ministri i Mbrojtjes. Kundër këtij vendimi mund të nisë një proces administrativ. Departamenti për Mbikëqyrjen e Inspektimit në Ministri zbaton gjithashtu aktivitete të kontrollit të brendshëm kundër të gjitha formave të sjelljes joetike dhe joligjore të të punësuarve në Ministri dhe në Ushtri, duke përfshirë edhe monitorimin e masave që janë ndërmarrë. Punonjësi që nuk është i kënaqur nga rezultati i procedurës për mbrojtje nga mobingu mund të nisë procedurën për mbrojtje kundër mobingut pranë Agjencisë për Zgjidhjen me Marrëveshje të Mosmarrëveshjeve të Punës ose pranë gjykatës kompetente. Në rastin e ngacmimit seksual, punonjësit mund t'i drejtohen në mënyrë të drejtpërdrejtë eprorit të tyre, avokatit të popullit dhe gjykatës.

Republika e Maqedonisë së Veriut

Në përputhje me ligjin *“Për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi*, personi që gjykon se ka qenë subjekt diskriminimi, paraqet një ankesë pranë Komisionit për Mbrojtje nga Diskriminimi, me shkrim ose verbalisht. Ky ligj rregullon edhe mbrojtjen gjyqësore, pra një person që beson se i është shkelur e drejta për shkak të diskriminimit, mund të depozitojë padi pranë gjykatës kompetente.

Në përputhje me ligjin *“Për mundësi të barabarta të grave dhe burrave”*, personi, të cilit i është shkelur e drejta për trajtim të barabartë gjinor, mund të paraqesë një ankesë pranë:

Përfaqësuesit ligjor të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale, i cili është i detyruar të nisë procedurën që përcakton nëse ka pasur trajtim të pabarabartë ndërmjet grave dhe burrave; si dhe pranë

Avokatit të Popullit, i cili, në përputhje me kompetencat përkatëse, kujdeset për zbatimin e së drejtës për mundësi të barabarta përmes mbrojtjes ligjore të mundësive të barabarta ndërmjet grave dhe burrave, në rastet kur të drejtat e një personi janë shkelur ose kufizuar nga organet e administratës shtetërore ose nga organe të tjera, apo nga persona juridikë dhe fizikë me autorizime publike.

Ligji *“Për marrëdhëniet e punës”* përmban dispozita ku parashikohet garantimi i mundësive të njëjta dhe trajtimi i barabartë i grave dhe burrave. Parimi i trajtimit të barabartë nënkupton ndalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë.

Në përputhje me *Marrëveshjen Kolektive të Ministrisë së Mbrojtjes*, sindikata, përmes përfaqësuesit të saj, ka të drejtën të nisë procedurat dhe të propozojë masat për mbrojtjen e të drejtave të punonjësve ndaj diskriminimit, ngacmimit, ngacmimit seksual dhe mobingut gjatë punës. *Rregullorja për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës në Ministrinë e Mbrojtjes dhe në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut*, si dhe Udhëzimet e vitit 2019 për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës, ku përfshihet edhe diskriminimi që mund të vijë si rezultat i ngacmimit, kanë prezantuar mekanizmat në vijim të raportimit dhe mbrojtjes: përfaqësuesi gjinor, eprori i drejtpërdrejtë, personi/personat e autorizuar për mbrojtje nga ngacmimi dhe Ministri/Ministrja e Mbrojtjes.

Në MM dhe në Ushtri ekziston një politikë e brendshme me tolerancë zero ndaj mobingut dhe ngacmimit seksual. Personat që besojnë se janë viktimë të mobingut ose ngacmimit seksual, mund t'u drejtohen personit të drejtpërdrejtë të autorizuar për mbrojtje nga ngacmimi, eprorit të drejtpërdrejtë, përfaqësuesve gjinorë ose Ministrin të Mbrojtjes. Gjithashtu, mund t'i drejtohen edhe përfaqësuesit të sindikatës në përputhje me marrëveshjen kolektive me Ministrinë e Mbrojtjes. Ankesat mund të paraqiten me telefon në numrat e personave të autorizuar, duke dërguar një email në adresën stopvoznemiruvanje@mod.gov.mk ose duke njoftuar me shkrim Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë. Të gjitha të dhënat e kontaktit dhe formulari për i ankesës janë të disponueshme në faqen zyrtare të internetit të MM-së *“Stopvoznemiruvanje”*.

Ligji *“Për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës”* rregullon edhe procedurën me punëdhënësin, si dhe procedurën parandaluese. Përkatesisht, personi që beson se është i ekspozuar ndaj ngacmimit në vendin e punës, duhet t'i drejtohet me shkrim autorit të ngacmimit duke i thënë se sjellja e tij/saj është e papërshtatshme, e papranueshme dhe e padëshiruar si dhe ta paralajmërojë se do të kërkojë mbrojtje ligjore nëse vazhdon me këtë sjellje. Procedurat paraprake nuk janë të detyrueshme dhe përbëjnë kusht për nisjen e procedurave gjyqësore. Punonjësi që beson se ka qenë i ekspozuar ndaj ngacmimit, mund të ngrëjë padi pranë gjykatës kompetente, pasi të ketë paralajmëruar me shkrim autorin e ngacmimit.

Kërkesa i dërgohet personit përgjegjës të punëdhënësi. Kërkesa mund të dërgohet personalisht ose nga një person i tretë, në formë të shkruar, me miratimin e personit që i është subjekt i ngacmimit. Pas pranimit të kërkesës, punëdhënësi ose personi përgjegjës, është i detyruar që menjëherë, dhe maksimumi brenda 8 ditëve, t'u propozojë palëve ndërmjetësim, si një mënyrë për zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe t'u propozojë që të zgjedhin një person nga lista e ndërmjetësve (MM ka përcaktuar persona që do të jenë ndërmjetës, dhe lista është e disponueshme në faqen zyrtare të MM-së). Palët në mosmarrëveshje mund të bien dakord mbi mënyrën se si do të zbatohet procedura. Nëse nuk bien dakord, procedura zbatohet në mënyrën që vlerësohet si më e përshtatshme nga ndërmjetësi, në përputhje me mosmarrëveshjen specifike dhe interesat e palëve, si dhe me parimin e urgjencës së procedurës. Afati për përfundimin e procedurës së ndërmjetësimit është 15 ditë, dhe brenda këtij afati ndërmjetësuesi mund të zhvillojë biseda të përbashkëta ose të ndara me palët, dhe sipas nevojës, mund të bisedojë edhe me personat e propozuar si dëshmitarë. Ndërmjetësuesi harton raport për secilin prej këtyre aktivitetëve. Brenda 3 ditëve pas përfundimit me sukses të procedurës së ndërmjetësimit, ndërmjetësuesi përgatit një marrëveshje, të cilën e nënshkruajnë të dyja palët dhe e cila përmban rekomandime për ndërprerjen e ngacmimit, si dhe rekomandime për punëdhënësin për eliminimin e shkakut të ngacmimit. Nëse palët nuk arrijnë një marrëveshje, procedura përfundon pa sukses. Nëse procedura e ndërmjetësimit është e pa suksesshme, brenda 3 ditësh, përgatitet një njoftim me shkrim që u dërgohet të dyja palëve dhe punëdhënësit. Nëse palët heqin dorë nga vazhdimi i mëtejshëm i procedurës, ndërmjetësi është i detyruar që brenda 3 ditësh të paraqesë një konkluzion për ndërprerjen e procedurës. Punonjësi që beson se është ekspozuar ndaj ngacmimit në vendin e punës, nëse nuk është i kënaqur nga përfundimi i procedurës për mbrojtje nga ngacmimi, mund të ngrejë padi pranë gjykatës kompetente.

Në përputhje me *“Udhëzimin për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut”*, ngacmimi mund të raportohet edhe nga një person i tretë, pa autorizimin e personit të ngacmuar, (me qëllim që të ndihmojë personin e ngacmuar) te personi i autorizuar.

Në përputhje me *Kodin e Etikës për punonjësit e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut*, çdo person që punësohet për herë të parë në MM dhe në Ushtri, duhet të njihet me dispozitat e Kodit të Etikës, por nuk e nënshkruan këtë Kod.

Republika e Serbisë

Dispozitat që kanë të bëjnë me Ushtrinë e Serbisë (Ligji “Për ushtrinë e Serbisë, ligji “Për mbrojtjen” etj.) përmbajnë dispozita lidhur me ndalimin e diskriminimit. Personi që beson se ka qenë i ekspozuar ndaj diskriminimit, duke përfshirë edhe ndaj diskriminimit me bazë gjinor, mund t'i drejtohet këshilltares për barazi gjinore, personit të besuar, si dhe drejtuesit të njësisë organizative. Pasi të konstatohet rasti i diskriminimit, nis procedura disiplinore kundër autorit të diskriminimit.

Në MM dhe FA ekziston një politikë me tolerancë zero ndaj mobingut dhe ngacmimit seksual. Ekziston një politikë e brendshme, e cila ka të bëjë me parandalimin e mobingut dhe ngacmimit seksual. Në rast mobingu ose ngacmimi seksual, punonjësit mund t'i drejtohen edhe eprorit të drejtpërdrejtë. Në të dyja rastet, personi i është ekspozuar ndaj mobingut ose ngacmimit seksual, mund t'i drejtohet drejtuesit të njësisë organizative ose personit të ngarkuar për sigurinë dhe shëndetin gjatë punës. Nëse drejtuesi i njësisë organizative akuzohet për mobing atëherë personi përkatës mund t'i paraqesë një kërkesë menaxherit të tij/saj për nisjen e procedurës së ndërmjetësimit.

Të punësuarit në MM dhe FA nënshkruajnë Kodin Etik të Sjelljes. Ky Kod Nderi i pjesëtarëve të Forcave të Armatosura publikohet në gazetën zyrtare ushtarake dhe rregullon parimet e përgjithshme morale të profesionit ushtarak, vlerat e tij bazë dhe normat e sjelljes së pjesëtarëve të Forcave të Armatosura.

CIP- Каталогизација у публикацији

Народна библиотека Србије, Београд

355.08:305-055.2(497)

351.86:305-055.2(497)

POZITA e grave në Forcat e Armatosura në Ballkanin Perëndimor / [përktheu Mustafa Peza].- Beograd : SEESAC : UNDP, 2021 (Beograd : Cicero).- 61 str. : ilustr. ; 30 cm

Tiraž 100.- Napomene i bibliografske reference uz tekst.

ISBN 978-86-7728-330-8

a) Родна равноправност-- Војска-- Балканске државе б) Балканске државе-- Војска-- Жене

COBISS.SR-ID 51725577

Pozita e grave në Forcat e Armatosura në Ballkanin Perëndimor u përgatit nga anëtarët e Grupit Rajonal të Punës të caktuar nga Ministrinë e Mbrojtjes të Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë të Veriut dhe Republikës së Serbisë, me mbështetjen e ekipit të UNDP SEESAC.

UNDP SEESAC dëshiron t'u shprehë mirënjohjen anëtarëve të Grupit Rajonal të Punës, si më poshtë:

Ministria e Mbrojtjes e Bosnjë-Hercegovinës

Prof. Dr. Muhamed Smajić është sekretar i Ministrisë së Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës

Znj. Zhelka Bllagovčanin është bashkëpunëtoresh profesionale e nivelit të lartë në Ministrinë e Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës

Ministria e Mbrojtjes e Malit të Zi

Znj. Natasha Mijanović, shefe e Departamentit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Kapitenia Tanja Katnić, këshilltare për çështjet gjinore e Shefit të Shtabit të Përgjithshëm

Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Maqedonisë të Veriut

Znj. Biljana Stevkova, udhëheqëse e departamentit për trajnim në Sektorin e Burimeve Njerëzore pranë Ministrisë së Mbrojtjes së Republikës së Maqedonisë të Veriut

Znj. Elena Ivanova është këshilltare për zhvillim dhe koordinim të burimeve njerëzore, si dhe për zhvillim të bashkëpunimit me institucione të tjera në Departamentin e Planifikimit të Personelit dhe Politikave në Sektorin e Burimeve Njerëzore pranë Ministrisë së Mbrojtjes të Republikës së Maqedonisë të Veriut

Znj. Lençe Bellçovska, me status person civil, është këshilltare për përkujdesje ndaj të punësuarve dhe familjeve të tyre, në Departamentin e Cilësisë së Jetës dhe Moralit pranë Seksionit të Menaxhimit të Burimeve Njerëzore në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë të Veriut

Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Serbisë

Znj. Dr. Snezhana Vasić është këshilltare e Ministrit të Mbrojtjes për zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara "Gratë, paqja dhe siguria" në Republikën e Serbisë

Znj. Lubica Babić punon në Drejtorinë e Integritetit Evropian dhe Menaxhimit të projekteve, pranë Sektorit të Politikave të Mbrojtjes

Prof. Marija Babović, ofroi mbështetje me ekspertizën e saj në hartimin e *studimit*.

Pozita e grave në Forcat e Armatosura në Ballkanin Perëndimor u zhvillua me mbështetjen financiare të qeverive të Norvegjisë dhe të Republikës Sllovaqe në mbështetje të projektit "Forcimi i bashkëpunimit rajonal për integrimin gjinor në reformën e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor".

Pikëpamjet e shprehura në këtë dokument jo domosdoshmërisht pasqyrojnë pikëpamjet e Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim, Këshillit të Bashkëpunimit Rajonal, dhe qeverive të Norvegjisë dhe të Republikës Sllovaqe. Përcaktimet e përdorura dhe prezantimi i materialeve në këtë publikim nuk nënkuptojnë shprehjen e Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim për sa i përket

1) statusit ligjor të secilit vend, territor ose zonë, ose të autoriteteve apo grupeve të tij të armatosura; ose 2) për vijëzimin e kufijve të tij.

Për më shumë informacion, kontaktoni:

Menaxherin e projektit të UNDP SEESAC: Bojana Balon

Bulevar Zorana Đinđića 64, 11000, Beograd, Serbi

Tel: +381 11 415 5300 Faks: +381 11 415 5359

Zyra Qendrore e Evropës Lindore dhe Juglindore për Kontrollin e Armëve të Vogla dhe të Lehta (SEESAC) është një iniciativë e përbashkët e Programit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) dhe e Këshillit të Bashkëpunimit Rajonal (KBR) e cila ka për qëllim forcimin e kapaciteteve kombëtare dhe rajonale për kontrollin dhe pakësimin e përhapjes dhe keqpërdorimit të armëve të vogla dhe të lehta, duke kontribuar kështu në rritjen e stabilitetit, të sigurisë dhe të zhvillimit në Evropën Juglindore dhe Lindore.

www.seesac.org

Përktheu: Mustafa Peza

Redaktoi: AlbaGlobal

Dizajni dhe paraqitja grafike: Damjan Dobrila

Shtypur nga: Cicero, Beograd

Tirazhi: 100 kopje

© UNDP SEESAC 2021- Të gjitha të drejtat të rezervuara



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC