

PARANDALONI DHE REAGONI

Manual Rajonal

**Për Parandalimin dhe Përgjigjen ndaj Diskriminimit
me Bazë Gjinore, Ngacmimit Seksual dhe Abuzimit
në Ministritë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura
të Vendeve të Ballkanit Perëndimor**

Manual Rajonal

**Për Parandalimin dhe Përgjigjen ndaj Diskriminimit
me Bazë Gjinore, Ngacmimit Seksual dhe Abuzimit
në Ministritë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura
të Vendeve të Ballkanit Perëndimor**

Sarajevë, Podgoricë, Shkup, Beograd, 2021.



GENDER
EQUALITY
IN THE
MILITARY

Shënim: Për të kuptuar më mirë konceptet abstrakte që lidhen me forma të caktuara të diskriminimit, manuali ofron shembuj të shumtë të diskriminimit gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit. Këta shembuj janë fiktivë dhe çdo ngjashmëri e mundshme me rastet aktuale të diskriminimit është e rastësishme dhe e paqëllimshme. Shembuj të praktikave të mira përshkruajnë arritjet dhe sukseset e Ministrive të Mbrojtjes të vendeve partnere në projektin rajonal "Forcimi i bashkëpunimit rajonal në integrimin gjinor në reformën e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor" në krijimin dhe zhvillimin e mekanizmave dhe praktikave që synojnë parandalimin e diskriminimit gjinor. Rishikimi i rregulloreve, shembujt e praktikave të mira, organizimi dhe mënyra e punës së organeve të administratës shtetërore dhe të dhënat statistikore i referohen periudhës që përfundon në nëntor të vitit 2020. I gjithë informacioni është mundësuar nga anëtarët e grupit rajonal të punës, të caktuar nga MM-të.

Manuali Rajonal për Parandalimin e Diskriminimit me Bazë Gjinore, Ngacmimit Seksual dhe Abuzimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të vendeve të Ballkanit 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 SEESAC.

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

Ministria e Mbrojtjes e Bosnjë-Hercegovinës

Gjeneral Brigade Mirsad Ahmić, Inspektor i Përgjithshëm
në Ministrinë e Mbrojtjes të Bosnjë-Hercegovinës
Majore Enida Ramić, Inspektore në Zyrën e Inspektorit të Përgjithshëm
Kolonel Josip Filipović, Inspektor në Zyrën e Inspektorit të Përgjithshëm
Znj. Željka Blagovčanin, Eksperte e Lartë e Asociuar për Motivimin
dhe Zhvillimin në Ministrinë e Mbrojtjes së Bosnjë-Hercegovinës

Ministria e Mbrojtjes e Malit të Zi

Znj. Nataša Mijanović, Drejtoreshë e Departamentit të Planifikimit të Burimeve
Njerëzore në Drejtorinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore
Kapitene Tanja Katnić, Këshilltare për Çështjet Gjinore,
Shtabi i Përgjithshëm i Forcave të Armatosura të Malit të Zi

Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Maqedonisë të Veriut

Nënkolonele Antonela Stankovska-Budimir,
Këshilltare për Buxhetin dhe Financat në Ministrinë e Mbrojtjes
Nënkolonel Ordanche Todorov, Komandant, Ushtria e Maqedonisë së Veriut

Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Serbisë

Nënkolonel Damir Jeina
Nëpunës ushtarak Mladen Dubovina

Prof. Nevena Petrušić, PhD ofroi mbështetje me ekspertizën
e saj në hartimin e Manualit.

Publikimi i Manualit Rajonal për Parandalimin e Diskriminimit me Bazë Gjinore, Ngacmimit Seksual dhe Abuzimit në Ministritë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të vendeve të Ballkanit Perëndimor u zhvillua me mbështetjen financiare të qeverive të Norvegjisë dhe të Republikës Sllovaqe në mbështetje të projektit për "Forcimin e 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. 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:

Bojana Balon
Menaxherin e projektit të SEESAC
Bulevar Zorana Đinđića 64, 11000 Beograd, Serbi
Tel: +381 11 415 5300
Fax: +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: Armend Nuhiu
Dizajni dhe paraqitja grafike: Ivan Čulafić
Shtypur nga: Cicero, Beograd
Tirazhi: 100 kopje

PËRMBAJTJA

Parathënie	1
Shkurtesat	3
Fjalori	4
Hyrje	9

1 Barzia dhe mosdiskriminimi - konceptet themelore 13

1.1.	Vërejtje të përgjithshme	13
1.2.	Barazia - modele, koncepte dhe termat	14
1.3.	Barazia gjinore	17
1.3.1.	Përkufizimi konceptual	17
1.3.3.	Rëndësia e barazisë gjinore në forcat e armatosura	20
1.4.	Barazia dhe mosdiskriminimi	23
1.5.	Diskriminimi si dukuri shoqërore	23
1.5.1.	Shkaqet e diskriminimit	24
1.5.2.	Diskriminimi strukturor, institucional dhe individual	28
1.6.	Koncepti ligjor dhe elementet e diskriminimit	30
1.6.1.	Trajtimi i pabarabartë	31
1.6.2.	Karakteristikat personale si bazë për diskriminim	32
1.7.	Format dhe llojet e diskriminimit	33
1.7.1.	Diskriminimi i drejtpërdrejtë	33
1.7.2.	Diskriminimi i tërthortë	34
1.7.3.	Forma të veçanta të diskriminimit	36
1.7.4.	Diskriminimi me bazë gjinore	39
1.7.4.1.	Arsyet e diskriminimit me bazë gjinore	39
1.7.4.2.	Format e diskriminimit me bazë gjinore	41
1.7.4.3.	Ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual	43
1.7.4.4.	Mobingu	46
1.7.4.5.	Diskriminimi i shumëfishtë	47
1.8.	Përcaktimi i diskriminimit	49

2 Korniza ligjore dhe institucionale për politikën e barazisë gjinore dhe të mundësive të barabarta 55

2.1.	Vërejtje të përgjithshme	55
2.2.	Politika e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta	56
2.2.1.	Qasjet për arritjen e barazisë gjinore	56
2.2.2.	Integrimi i perspektivës gjinore	58
2.2.3.	Masat e veçanta si një instrument i politikave për mundësi të barabarta	61
2.3.	Kuadri ligjor ndërkombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimi seksual dhe abuzimi	64
2.3.1.	Dokumentet juridike ndërkombëtare nën kujdesin e Kombeve të Bashkuara	64
2.3.1.1.	Traktatet ndërkombëtare nën kujdesin e Kombeve të Bashkuara	64
2.3.1.2.	Dokumente të tjera ligjore të Kombeve të Bashkuara	67
2.3.1.3.	Rezolutat e rëndësishme të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara	68
2.3.2.	Dokumente juridike ndërkombëtare nën kujdesin e Këshillit të Evropës	71
2.3.2.1.	Traktatet ndërkombëtare nën kujdesin e Këshillit të Evropës	71
2.3.2.2.	Dokumente të tjera juridike ndërkombëtare të Këshillit të Evropës	73
2.4.	E drejta e Bashkimit Evropian	74
2.4.1.	Legjislacioni primar dhe sekondar	74
2.4.2.	Dokumente të tjera ligjore përkatëse të Bashkimit Evropian	76
2.5.	Korniza ligjore dhe strategjike për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimi seksual dhe abuzimi në Ballkanin Perëndimor	77
2.5.1.	Korniza ligjore	77
2.5.1.1.	Rregulloret të përgjithshme kundër diskriminimit	77
2.5.1.2.	Rregulloret për ndalimin e diskriminimit në ligjet për ushtritë e vendeve të Ballkanit Perëndimor	79
2.5.2.	Korniza strategjike për barazinë gjinore	81
2.6.	Korniza institucionale për barazinë gjinore	94
2.6.1.	Mekanizmat institucionalë për barazinë gjinore	94
2.6.2.	Mekanizmat institucionalë për monitorimin e zbatimit të planeve të veprimit për zbatimin e RKS KB 1325	98

3 | Parandalimi i diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit 109

4 | Mbrojtja kundër diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit 118

4.1.	Mbrojtja përpara organeve ndërkombëtare	118
4.1.1.	Mbrojtja përpara autoriteteve kontraktuese të vendosura nga konventat e Kombeve të Bashkuara	118
4.1.2.	Mbrojtja para Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut	123
4.1.3.	Mbrojtja para Gjykatës së Drejtësisë të Bashkimit Evropian	126
4.2.	Mbrojtja para gjykatave të Ballkanit Perëndimor	128
4.2.1.	Mbrojtja para institucioneve të pavarura të të drejtave të njeriut	128
4.2.2.	Mbrojtja gjyqësore	137
4.3.	Mbrojtja e brendshme brenda sistemit të mbrojtjes	141
4.3.1.	Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes të Bosnjë-Hercegovinës	141
4.3.2.	Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes së Malit të Zi	146
4.3.3.	Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes së Republikës së Maqedonisë së Veriut	148
4.3.4.	Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes së Republikës së Serbisë	151
4.4.	Zbatimi i ndërmjetësimit brenda mbrojtjes së brendshme	156

5 | Monitorimi dhe analiza e situatës 162

5.1.	Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Bosnjë- Hercegovinës	163
5.2.	Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Malit të Zi	165
5.3.	Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut	166
5.4.	Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Serbisë	168

Përfundim	171
Literatura e shfrytëzuar	173
Literatura më e gjërë	177

PARATHËNIE

Zyra Qendrore e Evropës Lindore dhe Juglindore për Kontrollin e Armëve të Vogla dhe të Lehta (SEESAC), Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara (UNDP) dhe Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal (RCC) kanë mbështetur përpjekjet që nga viti 2002 për të forcuar kapacitetin e aktorëve kombëtarë dhe rajonalë për të kontrolluar dhe zvogëluar përhapjen dhe keqpërdorimin e armëve të vogla dhe të lehta, me qëllim rritjen e stabilitetit, sigurisë dhe zhvillimit në Evropën Lindore dhe Juglindore. Një segment i rëndësishëm i punës është forcimi i bashkëpunimit rajonal në fushën e përfshirjes gjinore në sektorin e sigurisë dhe forcimi i kapacitetit të Ministrive të Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura për të zbatuar politikën e përgjegjshme gjinore. Ky qëllim arrihet përmes bashkëpunimit të UNDP SEESAC me Ministrinë e Mbrojtjes të vendeve të Ballkanit Perëndimor: Bosnjë- Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Republikës së Serbisë, me mbështetjen financiare të Ministrisë së Punëve të Jashtme të Mbretërisë së Norvegjisë dhe Ministrisë së Punëve të Jashtme dhe Çështjeve Evropiane të Republikës së Sllovakisë.

Një nga format e bashkëpunimit rajonal që synon integrimin e një perspektive gjinore në politikën dhe praktikën e sistemit të mbrojtjes është zhvillimi i një manuali për parandalimin e diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Ballkanit Perëndimor (në vijim – manuali). Manuali është rezultat i punës në ekip të Grupit Rajonal të Punës, të përbërë nga përfaqësues të caktuar të ministrive të mbrojtjes të Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi, Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Republikës së Serbisë, me mbështetjen profesionale dhe administrative të ekipit të UNDP SEESAC. Manuali është konceptuar si një burim i përbashkët dhe është një shprehje e angazhimit të Ministrive të Mbrojtjes për të siguruar në mënyrë aktive respektimin e parimeve të barazisë gjinore, mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit.

Shpresojmë që manuali të kontribuojë në rritjen e vizibilitetit të diskriminimit gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit dhe ta bëjë më efektive luftën kundër diskriminimit. Gjithashtu, manuali ka për qëllim ndërgjegjësimin gjinor dhe përmirësimin e kompetencave gjinore të të gjithë punonjësve në sistemet e mbrojtjes, i cili është një parakusht themelor për përgjigjen efektive dhe luftën kundër diskriminimit me bazë gjinore, si dhe krijimin e një ambienti pune të sigurt dhe miqësor ku dinjteti dhe integriteti njerëzor respektohen dhe vlerësohen si vlerat më të mëdha të përbashkëta.

Ekipi i autorëve

SHKURTESAT

PV

Plani i veprimt

ACIMSI

Shoqata e Qendrave për Studime dhe Kërkime Ndërdisciplinore dhe Multidisiplinore

BHMAC

Qendra e Bosnjë-Hercegovinës për Veprimin ndaj Minave (Bosnia and Herzegovina Mine Action Centre)

CEDAW

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)

PC

Personel civil

CM/Rec

Rekomandimi i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës (Committee of Ministers Recommendation)

DCAF

Qendra e Gjenevës për Kontrollin Demokratik të Forcave të Armatosura (Geneva Centre for Security Sector Governance)

KE

Komisioni Evropian

BE

Bashkimi Evropian

IEBGJ

Instituti Evropian për Barazi Gjinore

GJEDNJ

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut

GJZH

Gjinia dhe zhvillimi

PVÇGJ

Plani i veprimt për çështjet gjinore - Bosnjë-Hercegovinë

SHP

Shtabi i Përgjithshëm

KÇGJ/GENAD

Këshilltar për çështjet gjinore (Gender Adviser)

KMB

Komisioni i Mundësive të Barabarta

PPSM

Politika e Pagues, Sigurisë dhe Mbrojtjes

MM

Ministria e Mbrojtjes

PKV

Plani Kombëtar

i Veprimt

NATO

Organizata e Traktatit të Atlantikut të Veriut (North Atlantic Treaty Organization)

QNÇOU/NCGM

Qendra Nordike për Çështjet Gjinore në Operacionet

Ushtarake (Nordic Center for Gender in Military Operations)

SHSHP

Shefi i Shtabit të Përgjithshëm

SKBGJ

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore

OJQ

Organizatë joqeveritare

OSBE

Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë (Organization for Security and Cooperation in Europe)

FA

Forcat e Armatosura

FABH

Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës

PVABGJ

Plani i Veprimt për Arritjen e Barazisë Gjinore - Mali i Zi

PPU

Personel profesionist ushtarak

RKSKB/UNSCR

Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara

KE

Këshilli i Evropës

KSAE/SHAPE

Komanda Supreme e Forcave Aleate në Evropë (Supreme Headquarters Allied Powers Europe)

ASHHM/SIPA

Agjencia Shtetërore e Hetimit dhe Mbrojtjes - Bosnjë dhe Hercegovinë (State Investigation and Protection Agency)

SBGJ

Strategjia e Barazisë Gjinore - Republika e Maqedonisë së Veriut

OKB

Kombet e Bashkuara

UNDP SEESAC

Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara / Qendra e Kontrollit të Armëve të Vogla dhe të Lehta në Evropën Juglindore dhe Lindore (United Nations Development Programme / South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons)

GJK

Gjykata Kushtetuese

FAMZ

Forcat e Armatosura të Malit të Zi

FAS

Forcat e Armatosura të Serbisë

LMB

Ligji i Mundësive të Barabarta

LMD

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi

LPMD

Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi

- Republika e

Maqedonisë së Veriut

GZH

Gratë dhe zhvillimi

GNZH

Gratë në zhvillim

GPS

Gratë, paqja dhe siguria

FJALORI

DISKRIMINIMI - çdo veprim i padrejtë ose trajtim i pabarabartë, ose mosveprim ndaj trajtimit, në lidhje me persona ose grupe, si dhe me anëtarët e familjeve të tyre ose personave pranë tyre, në një mënyrë të hapur ose të fshehtë, bazuar në karakteristikat e tyre personale.

INTEGRIMI I PERSPEKTIVËS GJINORE - gender mainstreaming (ang.) - një term që tregon strategjinë e futjes së barazisë gjinore në planifikimin, zhvillimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave, ligjeve, programeve dhe masave publike; politikat publike janë krijuar për të pasqyruar nevojat, përparësitë dhe pozicionin specifik të grave dhe burrave, përfshirë gratë dhe burrat nga grupe të cënueshme sociale, dhe marrin në konsideratë efektet e këtyre politikave në pozicionin e grave dhe burrave, me pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në këto procese. Përfshirja e barazisë gjinore në politikat publike synon arritjen e barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës shoqërore dhe private. Strategjia e "integritit gjinor" përkthehet ndryshe: "prezantimi sistematik i perspektivës gjinore", "përfshirja e barazisë gjinore në rrjedhën kryesore", "politika e integritit gjinor", "integrimi gjinor", "krijimi i mjeteve", "integrimi gjinor", "integrimi i perspektivave gjinore" etj.

LGBT, LGBT + - një shkurtime që rrjedh nga emrat lezbike, gej, biseksualë dhe transgjinorë. Akronimi u referohet personave me orientime seksuale dhe identitete të ndryshme gjinore, përfshirë personat që nuk pranojnë se ekzistojnë vetëm dy gjini. LGBT + do të thotë se ka një numër në rritje të identiteteve dhe orientimeve gjinore që gjithashtu përfaqësojnë një devijim nga ndarja binare tradicionale në dy gjini, mashkull dhe femër.

KARAKTERISTIKAT PERSONALE - tiparet personale ë një personi që përcaktojnë identitetin e tij fizik, psikologjik, shpirtëror, ekonomik ose shoqëror. Karakteristikat personale përfshijnë një larmi karakteristikash që i dallojnë njerëzit, të tilla si raca, kombësia, shtetësia, gjuha, gjinia, identiteti gjinor, aftësia e kufizuar, besimet fetare ose bindjet politike, orientimi seksual, gjendja shëndetësore, statusi martesor dhe familjar dhe shumë karakteristika të tjera personale. Në kontekstin e diskriminimit, karakteristikat personale përbëjnë shkaqe të diskriminimit. Ndalohet diskriminimi i personave ose grupeve të personave në bazë të ndonjë prej karakteristikave të tyre personale, reale dhe të supozuara.

MARGJINALIZIMI - nënkupton përjashtimin e anëtarëve të grupeve të caktuara nga shoqëria, d.m.th. "shtyrjen" e tyre në kufijtë e shoqërisë, gjë që ua bën të vështirë të kenë qasje në mallra dhe shërbime dhe të ushtrojnë të drejtat e tyre.

NGACMIM EMCIONAL NË VENDIN E PUNËS, MOBING-U - ngacmim në punë që përfshin sjellje aktive ose pasive ndaj një punonjësi ose një grupi punonjësish që përsëritet dhe synon të cenojë dinjitetin njerëzor, reputacionin, integritetin personal dhe profesional, i cili shkakton frikë dhe krijon një ambient poshtërues dhe ofendues në punë. Mobingu është një formë e dhunës psikologjike dhe/ose fizike që çon në izolimin e një personi dhe largimin nga puna për shkak të presionit sistematik dhe të vazhdueshëm. Mobingu mund të kryhet nga një punëdhënës si një person fizik ose nga personi përgjegjës i një punëdhënësi si një person juridik, si dhe nga një punonjës ose një grup punonjësish. Ndryshe nga diskriminimi, i cili lidhet gjithmonë me karakteristikat personale, mobingu mund të bazohet në mungesën e tolerancës personale ose në qëllime profesionale që duhen arritur me çdo kusht. Mobingu mund lidhet ose jo me diskriminim me bazë gjinore dhe/ose me ngacmim seksual.

PARAGJYKIME NEGATIVE - qëndrime negative të mbajtura vazhdimisht për anëtarët e një grupi të caktuar shoqëror, të cilat nuk bazohen në njohuri dhe mendim serioz, por përfaqësojnë një mendim të pabazuar dhe të paargumentuar.

DISKRIMINIMI I DREJTPËRDREJTË - vendosja e personave ose grupeve të personave në pozitë më pak të favorshme, për shkak të karakteristikave të tyre personale, me anë të një akti, veprimi ose mosveprimi, në lidhje me personat e tjerë në të njëjtën situatë ose situatë të ngjashme.

SEKSI - një fjalë e përdorur për të treguar ndryshimet biologjike midis burrave dhe grave; gratë janë bartëse të kromosomeve XX dhe burrat të çiftit kromozomik XY dhe kanë role të ndryshme në procesin e riprodhimit; këto ndryshime midis personave meshkuj dhe femra, të cilat janë universale, të dukshme dhe, si rregull, të pandryshueshme, ekzistojnë në të gjitha kohërat dhe në të gjitha shoqëritë, pavarësisht nga kushtet e jetesës, statusit shoqëror, prejardhjes etnike ose racore.

MASAT E VEÇANTA (POZITIVE) - masat ligjore dhe masat e tjera të marra në dobi të grupeve shoqërore që në fakt janë në një pozitë të pabarabartë në raport me qytetarët e tjerë, në mënyrë që të arrihet barazia e plotë (thelbësore). Masat e veçanta, të cilat janë të një natyre të përkohshme, korrigjojnë pasojat e diskriminimit sistematik afatgjatë dhe përshejtojnë procesin e arritjes së barazisë thelbësore. Prandaj, masat e veçanta nuk përbëjnë diskriminim.

GRUPET VULNERABËL - grupe shoqërore që, për shkak të ndryshimit specifik në raport me popullatën e përgjithshme, kanë nevojë për mbështetje shtesë në mënyrë që anëtarët e tyre të përfshihen në mënyrë të barabartë në rrjedhat e jetës së komunitetit; për shkak të statusit të tyre shoqëror, grupet vulnerabël janë të ekspozuara ndaj një rreziku më të lartë të diskriminimit (për shembull: fëmijët, personat me aftësi të kufizuara, të moshuarit, LGBT + etj.).

GJINIA - nënkupton rolet, sjelljet, aktivitetet dhe karakteristikat e përcaktuara shoqërore, të cilat një shoqëri e caktuar i konsideron të përshtatshme për gratë dhe burrat. Qëndrimet dhe sjelljet që një shoqëri u përshkruan grave dhe burrave janë të mësuara dhe të ndryshueshme. Termi "gjinia" shpesh barazohet me termin "seks". Duhet të theksohet se këto dy terma nuk janë sinonimikë sepse seksi është i kushtëzuar biologjikisht dhe, si rregull, i pandryshueshëm, ndryshe nga gjinia, e cila ka një gamë të gjerë variacionesh brenda dhe midis kulturave.

ANALIZA GJINORE - identifikimi i ndryshimeve në kushtet, nevojat, përfaqësimin, qasjen në burime, kontrollin e burimeve, fuqinë vendimmarrëse etj. midis grave dhe burrave bazuar në rolet gjinore që u janë caktuar.

IDENTITETI GJINOR - i referohet të kuptuarit personal të gjinisë personale, e cila mund të përkohet ose jo me seksin, d.m.th. rolin gjinor të caktuar seksi; identiteti gjinor është përvoja që një person ka në lidhje me trupin e tij, e cila përfshin mundësinë që trupi të korrigjohet dhe ndryshohet me mjete hormonale ose kirurgjike, por edhe të shprehë përcaktimin e vet gjinor nga sjellja, veshja, të folurit, gjestet etj. Shumica e njerëzve e përcaktojnë gjininë e tyre në përputhje me seksin e tyre biologjik, duke e perceptuar veten si burrë apo grua, por identiteti gjinor i disa njerëzve ndryshon nga seksi i përcaktuar që në lindje dhe nganjëherë shkon përtej ndarjes binare të gjinisë.

SHPREHJA GJINORE - mënyra në të cilën personi shpreh identitetin e tij/saj gjinor përmes veshjes, sjelljes, pamjes, të folurit, komunikimit joverbal etj. Çdo person përdor një shprehje gjinore, sepse është një pjesë e pandashme e identitetit të çdo individi.

BARAZIA GJINORE - trajtimi i drejtë i grave dhe burrave, në përputhje me nevojat e tyre dhe me parimin e barazisë së të gjithë njerëzve. Në mënyrë që trajtimi të jetë i barabartë, është e nevojshme të merren parasysh rrethanat që çuan në trajtimin e ndryshëm të grave dhe burrave. Barazia gjinore është qëllimi që duhet të arrihet përmes drejtësisë gjinore.

PERSPEKTIVA GJINORE – marrja në konsideratë e ndryshimeve gjinore në planifikimin, zhvillimin dhe zbatimin e politikave publike.

BARAZIA GJINORE – pjesëmarrja e barabartë e të dyja gjinive në të gjitha fushat e jetës shoqërore dhe private, si dhe pozita e tyre e barabartë, mundësi të barabarta për ushtrimin e të drejtave dhe përfitim të barabartë nga rezultatet e arritura; barazia gjinore është e kundërta e pabarazisë gjinore, jo e dallimeve gjinore; si parim ligjor, barazia gjinore promovon pjesëmarrjen e plotë të grave dhe burrave në shoqëri.

ROLET GJINORE – një grup karakteristikash, sjelljesh, qëndrimesh, veprimtarish, normash, detyrimesh dhe pritjesh që një shoqëri ose kulturë e caktuar cakton dhe kërkon nga personat në lidhje me gjininë e tyre të përcaktuar. Rregullat gjinore miratohen në procesin e socializimit, kryesisht në familje, dhe transmetohen dhe mirëmbahen përmes edukimit, mediave, zakoneve shoqërore, fesë, kulturës, artit etj. Kjo sjellje e mësuar përbën identitetin gjinor dhe përcakton rolet gjinore.

SEKSIZMI – besimi se njëra prej gjinive është inferiore, më pak e aftë dhe më pak e vlefshme se tjetra (p.sh. shprehja e pikëpamjes se gratë nuk janë të afta për t'u marrë me politikë). Ky term vjen nga fjala angleze sex – në kuptimin e seksit biologjik). Ky term përfshin misogjininë – urrejtjen ndaj grave, si dhe misandrinë – urrejtjen ndaj burrave.

ORIENTIMI SEKSUAL – tërheqja emocionale dhe seksuale për njerëzit e një gjinie të caktuar. Në lidhje me orientimin seksual, ka njerëz që tërhiqen nga seksi i kundërt (heteroseksualë). Ka edhe njerëz që tërhiqen nga i njëjti seks (lesbikë dhe homoseksualë), si dhe njerëz që tërhiqen nga të dyja gjinitë (biseksualë).

STEREOTIPET – ide të thjeshta të pranuara gjerësisht për grupe të caktuara; besimet, qëndrimet e përgjithësuara, mendimet negative të paramenduara rreth një grupi të caktuar, ku të gjithë anëtarëve të grupit u atribuohen të njëjtat karakteristika dhe karakteristikat e tyre individuale u mohohen. Stereotipat gjinore janë një shkak i zakonshëm i pozitës së pabarabartë të grave dhe burrave në familje dhe në shoqëri.

PERSONAT TRANSEKSUALE – personat përvoja e të cilëve në identitetin gjinor është e ndryshme nga gjinia në lindje. Personat transeksualë më së shpeshti duan të modifikojnë fizikisht trupin e tyre (përmes terapisë hormonale dhe/ose operacioneve kirurgjike) për të lidhur trupin e tyre me identitetin e tyre gjinor.

PERSONAT TRANSGJINORË (persona trans) – një emër i përbashkët për të gjithë personat identiteti gjinor i të cilëve ndryshon nga gjinia e përcaktuar në lindje; mund të ketë identitete, shprehje dhe sjellje të ndryshme gjinore, të cilat nuk lidhen me kuptimin e tyre gjinor dhe tradicional të roleve gjinore në shoqëri; personat transgjinorë mund të kenë nevojë për modifikim fizik të trupit të tyre, megjithëse ka nga ata që nuk kanë nevojë për të; njerëzit transgjinorë ndonjëherë e tejkalojnë ndarjen në gjini mashkullore dhe femërore nga identitetet e tyre të përcaktuara jo binarë. Meshkujt trans- persona që janë femra në lindje dhe që kanë një identitet gjinor mashkullor. Meshkujt trans zakonisht jetojnë përgjithmonë si burra dhe munden, por nuk kanë pse të kalojnë nëpër procesin e rregullimit të gjinisë përmes terapisë hormonale dhe/ose operacionit të rregullimit gjinor. Gratë trans – persona që janë meshkuj në lindje dhe që kanë një identitet gjinor femëror. Gratë trans shpesh jetojnë përgjithmonë si gra dhe mund, por nuk kanë pse t'i nënshtrohen një procesi rregullimi gjinor përmes terapisë hormonale dhe/ose operacionit të rregullimit gjinor.

DISKRIMINIMI I TËRTHORTË – vendosja e personave ose grupeve të personave në diavantazh, për shkak të karakteristikave të tyre personale, nga një akt, veprim ose mosveprim, i cili gjoja bazohet në parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, përveç nëse justifikohet nga një qëllim i ligjshëm, dhe mjetet për të arritur atë qëllim janë të përshtatshme dhe të nevojshme.

Manuali Rajonal për Parandalimin dhe Reagimin ndaj Diskriminimit me Bazë Gjinore, Ngacmimit Seksual dhe Abuzimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura të Ballkanit Perëndimor (Manuali) është shkruar me qëllim rritjen e kapacitetit të mekanizmave të brendshëm për zbatimin e politikës së barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta dhe para së gjithash shërben si një koleksion i mjeteve praktike për njohjen, parandalimin dhe luftimin e të gjitha formave të diskriminimit me bazë gjinore. Manuali synohet kryesisht për personat në ministrinë e mbrojtjes dhe forcat e armatosura të ngarkuar drejtpërdrejt me zgjidhjen e rasteve të diskriminimit gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit. Manuali do të jetë gjithashtu i dobishëm për të gjithë ata që përfshihen në krijimin dhe zbatimin e politikave të përgjegjshme gjinore në sektorin e mbrojtjes, por edhe për ata që duan të mësojnë më shumë rreth manifestimeve të diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit për të ditur se si t'i njohin dhe për t'u përgjigjur atyre në mënyrën e duhur.

Manuali integron njohuritë dhe përvojën përkatëse gjinore nga katër vendet e Ballkanit Perëndimor, d.m.th. nga katër sistemet e mbrojtjes. Ai paraqet rezultatin e punës së përbashkët të anëtarëve të grupit të punës të përbërë nga tetë përfaqësues të caktuar të katër ministrive të mbrojtjes. Grupi i punës, punoi duke kombinuar njohuritë dhe përvojën e anëtarëve të tij përmes seminareve dhe punës në grupe të vogla, në periudhën nga shtatori 2019 deri në shtator 2020 dhe hartoi konceptin, përgatiti kontributet dhe formësoi tekstin përfundimtar të manualit. Ky proces pjesëmarrës u siguroi anëtarëve të grupit të punës një mundësi për të shkëmbyer ide, përvoja dhe shembuj të praktikës së mirë dhe për të forcuar bashkëpunimin midis Ministrive të Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura të Ballkanit Perëndimor në forcimin e mekanizmave për të luftuar dhe për t'u mbrojtur nga diskriminimi gjinor dhe kontribuoi në integrimin më efektiv të perspektivës gjinore në proceset e reformës së sistemit të sigurisë.

Manuali është ndarë në pesë kapituj tematikë. Kapitulli i parë paraqet konceptet e drejtësisë dhe barazisë gjinore, shpjegon thelbin e diskriminimit si një fenomen social dhe ligjor, si dhe forma dhe mënyra të ndryshme për të shprehur diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimet seksuale dhe abuzimet. **Kapitulli i dytë** i kushtohet standardeve ndërkombëtare dhe kornizës ligjore, strategjike dhe institucionale për politikën e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta në secilin vend. **Kapitulli i tretë** ofron një përmbledhje të masave dhe shembujve të praktikave të mira për parandalimin e diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit në forcat e armatosura dhe promovimin e parimeve të barazisë dhe mosdiskriminimit si një nga parimet themelore në reformën e sektorit të mbrojtjes. **Kapitulli i katërt** ofron një përmbledhje të mekanizmave për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimet seksuale dhe abuzimet. Në të paraqiten mekanizmat e mbrojtjes në nivelin ndërkombëtar dhe rajonal, si dhe mekanizmat e mbrojtjes në nivelin shtetëror. Vëmendje e veçantë i kushtohet mekanizmave të brendshëm të mbrojtjes kundër diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit në sistemin e mbrojtjes. Ai prezanton procedurat joformale të bazuara në parimet e drejtësisë restauruese, si dhe procedurat zyrtare të kryera për të identifikuar diskriminimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin dhe për të vendosur masat e duhura. Ky kapitull gjithashtu shpjegon zbatimin e testit të diskriminimit, një proces kompleks që kërkon njohuri dhe aftësi specifike, si dhe gjykime të duhura të vlerës. Paraqiten gjithashtu forma të ndryshme të ndihmës dhe mbështetjes së ofruar ndaj viktimave të diskriminimit gjatë dhe pas procedurës. Në kapitullin e fundit, **të pestë**, janë paraqitur modele të ndryshme për mbledhjen e të dhënave përkatëse, të cilat janë zhvilluar në forcat e armatosura për qëllime të monitorimit dhe analizës së përhershme të situatës në arritjen e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit.



1. BARZIA DHE MOSDISKRIMINIMI - KONCEPTET THEMELORE

1.1. Vërejtje të përgjithshme

Në shoqërinë moderne, barazia e njerëzve është një parim kyç moral dhe ligjor. Ky parim do të thotë që të gjithë njerëzit janë njësoj të denjë për respekt dhe të barabartë në dinjitet dhe të drejta. Megjithatë lufta për barazi daton që nga kohërat antike, deri në shekullin e 19-të u pranua përgjithësisht se njerëzit nuk ishin natyrshëm të barabartë. Ideja e barazisë së përgjithshme të njerëzve më në fund u pranua dhe u shpall vetëm pas Luftës së Dytë Botërore, në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut të vitit 1948. Sot, parimi i barazisë është ngritur mbi themelet e së drejtës moderne dhe është në thelb të të gjithë konceptit të të drejtave të njeriut. Në këtë kuptim, kjo e drejtë shfaqet si një "e drejtë mbështetëse", sepse është një kusht për gëzimin e të gjitha të drejtave të tjera të njeriut, por është, në vetvete, një e drejtë e veçantë e njeriut - një e drejtë që lidh këdo dhe gëzon mbrojtje të pavarur. Qëllimi i tij është të krijojë supozime se çdokush mund të gëzojë të gjitha të drejtat e garantuara në një bazë të barabartë me të tjerët, gjë që në disa situata kërkon respekt, dhe në disa shpërfilljen e ndryshimeve midis njerëzve në mënyrë që të arrihet barazia.

1.2. Barazia - modele, koncepte dhe termat

Përmbajtja dhe qëllimet e parimit të barazisë mund të jenë të ndryshme¹. Në përgjithësi, ky parim ndodh në tre forma: barazia formale, barazia thelbësore² dhe barazia gjithëpërfshirëse.

Barazia formale (barazia de jure) nënkupton që të gjithë janë të barabartë para ligjit, se ata janë "të barabartë në të drejta", d.m.th. se ata kanë të njëjtat të drejta dhe të njëjtat liri. Nga kjo rrjedh se të gjithëve duhet t'u garantohen të drejtat dhe liritë e njëjta dhe të gjithë duhet të trajtohen njësoj (në mënyrë të barabartë). Barazia formale nuk merr parasysh dhe nuk respekton ndryshimet midis njerëzve. Fokusi i saj është në kërkesën që personat të cilët janë në të njëjtën situatë ose në një situatë të ngjashme të trajtohen në të njëjtën mënyrë, d.m.th. që trajtimi i tyre të jetë i njëjtë, pavarësisht nga ndryshimet që ekzistojnë ndërmjet tyre.

Ana negative e këtij modeli të barazisë pasqyrohet në faktin se qëllimi i tij është shumë modest. Nga ana tjetër, barazia formale ruan dhe madje thellon pabarazinë reale në shoqëri, sepse nuk merr parasysh ndryshimet dhe pozicionet e pabarabarta sociale në të cilat gjenden anëtarët e grupeve të caktuara shoqërore. Prandaj, trajtimi i barabartë i pabarazive në praktikë çon në pabarazi edhe më të mëdha. Kështu, për shembull, një rregull që kërkon një nivel të lartë të arsimit zyrtar si parakusht për punësim, megjithatë zbatohet në mënyrë të barabartë për të gjithë, rezulton në përjashtimin e shumë prej atyre që janë të ekspozuar ndaj pengesave në arsim, si p.sh. personat me aftësi të kufizuara që janë në shkollë dhe shpesh përballen me pengesa fizike (në rastin e përdoruesve të karrocave me rrota), si dhe lloje të tjera të pengesave fizike dhe sociale.

Barazia substanciale (thelbësore) (barazia de facto) është më e gjerë se barazia formale dhe nënkupton që njerëzit mund të gëzojnë vërtet të drejta të garantuara dhe të kenë qasje të barabartë në të gjitha të mirat që shoqëria ka në dispozicion. Barazia thelbësore respekton faktin se grupeve të caktuara të njerëzve, për shkak të disa

1 Këtu shtjellohet nocioni i barazisë, ndërsa në vijim të tekstit shpjegohet lidhja e nocioneve të barazisë dhe pabarazisë dhe arsyet pse trajtimi i barabartë në disa raste mund të çojë në padrejtësi. Koncepti i barazisë gjinore është shpjeguar në detaje në kapitullin 2.3 të këtij manuali.

2 McCradden, C. [The New Concept of Equality, 2003](#); [The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality, Equal Rights Trust, London, 2007](#); Stefan Gosepath, The Principles and the Presumption of Equality, in: Carina Fourie, Fabian Schuppert and Ivo Wallimann-Helmer (eds), *Social Equality: On What It Means to Be Equals*, Oxford University Press, New York, 2015; Marinković, T. Barazia juridike dhe thelbësore - dallimet konceptuale, u: Mbrojtja civile gjyqësore kundër diskriminimit, (Nevena Petrušić ur.), Beograd: Komisioneri për Mbrojtjen e Barazisë, Akademia Gjyqësore, 2012.

prej karakteristikave të tyre personale, u janë mohuar të drejtat e tyre për shekuj me radhë, gjë që e bën pozicionin e tyre në komunitetin shoqëror më të keq se anëtarët e tjerë të komunitetit. Si rezultat, aftësia e tyre për të hyrë në të drejtat dhe burimet publike nuk është shpërndarë në mënyrë të barabartë brenda komunitetit. Nga një situatë e tillë lind kërkesa që të pabarabartët të trajtohen në mënyrë të pabarabartë, deri në shkallën e pabarazisë së tyre. Ky ndryshim në trajtim nuk shkel parimin e barazisë, por, përkundrazi, është në funksion të realizimit të tij.

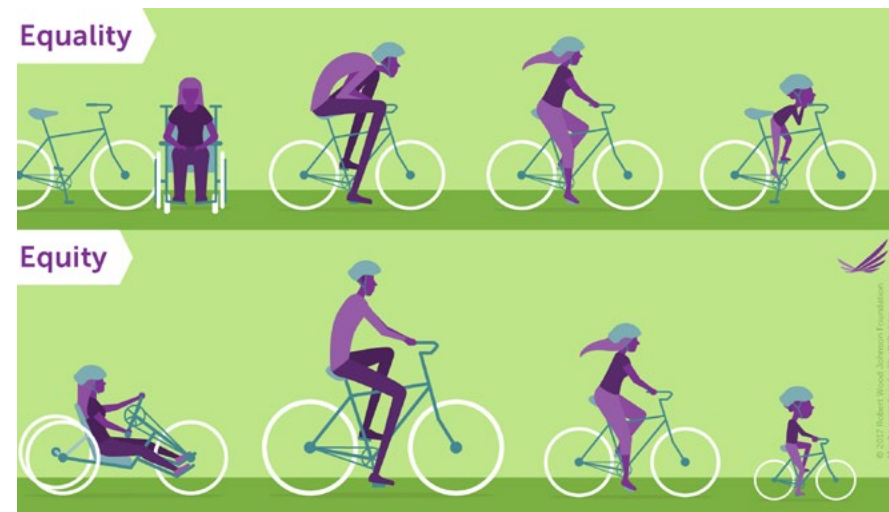
SHEMBULL: Historia e civilizimit shënohet nga pabarazia gjinore dhe nënshtrimi i grave ndaj burrave. Në ushtri dhe në shoqëri në përgjithësi, shumë të drejta, pozicione dhe burime nuk ishin të disponueshme për gratë. Për shkak të kuptimit tradicional se ushtria është një "hapësirë mashkullore" dhe se gratë nuk kanë vend në radhët ushtarake, gratë në ushtri ishin kryesisht të punësuar si civile në punë mjekësore dhe administrative. Kjo situatë gradualisht po ndryshon duke marrë masat e duhura të veçanta në mënyrë që në të gjitha fushat, përfshirë ushtrinë, gratë të kenë jo vetëm të drejta të barabarta, por edhe mundësi të barabarta për pasur akses në të drejtat, pozitat shoqërore dhe burimet.

Barazia gjithëpërfshirëse është një model i ri i barazisë, i cili kërkon korrigjimin e pabarazive ekzistuese socio-ekonomike dhe heqjen e pengesave ndaj përfshirjes së plotë sociale për të siguruar që të gjithë të gëzojnë të gjitha të drejtat dhe të përdorin të gjitha burimet e komunitetit në kushte të barabarta me të tjerët. Koncepti i barazisë gjithëpërfshirëse bazohet në pikëpamjen se ndryshimet midis njerëzve, të cilat rezultojnë nga karakteristikat e tyre personale, janë çështje e dinjitetit njerëzor dhe janë një shprehje e larmisë së llojeve njerëzore. Fokusi i këtij koncepti është në barazimin e kushteve për gëzimin e të gjitha të drejtave, që do të thotë se në situata të caktuara ndryshimet midis njerëzve nuk duhet të merren parasysh, ndërsa në disa situata të tjera këto ndryshime duhet të merren parasysh për të arritur barazinë thelbësore (Grafiku 1).

Modele të ndryshme të barazisë janë të lidhura me përmbajtje të ndryshme të barazisë: koncepti i të drejtave të barabarta, koncepti i rezultateve të barabarta dhe koncepti i mundësive të barabarta.

Koncepti i të drejtave të barabarta është i kufizuar në barazinë e të drejtave dhe shprehja e tij juridike është barazia para ligjit.

Koncepti i rezultateve të barabarta nënkupton që kushtet e përgjithshme të jetesës së të gjithë njerëzve në një shoqëri janë afërsisht të barabarta, domethënë që secili



Grafiku 1: Barazia kundrejt drejtësisë (autor: Fondacioni "Robert Wood Johnson")

individ dhe familjeje i sigurohen kushtet minimale të përshtatshme të jetesës. Arritja e këtij lloji të barazisë kërkon transferimin e të ardhurave ose pasurisë nga të pasurit tek të varfrit dhe miratimin e masave të veçanta për të zvogëluar dhe eliminuar pabarazitë ekzistuese. Koncepti i rezultateve të barabarta shkon përtej barazisë para ligjit dhe përfshin përfitimin e barabartë nga ligji.

Koncepti i mundësive të barabarta është një lloj kompromisi midis konceptit të të drejtave të barabarta dhe konceptit të rezultateve të barabarta. Ky koncept nuk eliminon pabarazitë midis pabarazive, por bazohet në idenë e barazimit të pozicioneve fillestare në mënyrë që të eliminohen pasojat e diskriminimit në të kaluarën dhe të diskriminimit strukturor ndaj të cilave ekspozohen grupe të caktuara shoqërore. Për shembull, romët kanë qenë të ekspozuar ndaj diskriminimit strukturor në të gjitha fushat e jetës për shekuj me radhë, prandaj duhet të merren masat e duhura për të hequr pengesat dhe për të siguruar mundësi të barabarta për qasje në të mirat sociale (shih kapitullin 2.5.2 për më shumë informacion mbi diskriminimin strukturor). Krijimi i mundësive të barabarta duhet të kontribuojë në ndërtimin e një shoqërie të drejtë, në të cilën secili person ka mundësinë të zhvillojë të gjithë potencialin e tij dhe të japë një kontribut të plotë në zhvillimin e shoqërisë, duke marrë pjesë në mënyrë të barabartë me të tjerët në jetën ekonomike, sociale, politike dhe kulturore të bashkësisë. Zbatimi i parimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat nënkupton krijimin e kushteve për gëzimin e barabartë të të drejtave të grave dhe burrave përmes pjesëmarrjes së tyre të barabartë në jetën politike, ekonomike, kulturore dhe në të gjitha fushat e tjera

të jetës, si dhe gëzimit të barabartë të përfitimeve të përparimit të komunitetit. Shprehja juridike e mundësive të barabarta nuk është vetëm barazia para ligjit, por edhe barazia sipas ligjit, dhe instrumenti ligjor me të cilin krijohen mundësi të barabarta janë masat e veçanta, qëllimi i të cilave është të përshpejtojnë rrugën drejt barazisë thelbësore të grupeve që historikisht janë trajtuar më keq.

1.3. Barazia gjinore

1.3.1. Përkufizimi konceptual

Barazia gjinore rrjedh nga parimi i përgjithshëm i barazisë dhe mosdiskriminimit dhe nënkupton të drejta, përgjegjësi dhe mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë, si dhe për personat me identitete të ndryshme gjinore.³ Barabazia e sekseve vazhdon të përmendet edhe në ligje dhe është një term më i ngushtë se barazia gjinore. Termi "barazi gjinore" tregon se qëllimi nuk është që gratë dhe burrat të bëhen të njëjtë, por të jenë të barabartë. Kjo nënkupton pohimin e parimeve të barazisë ligjore dhe faktike, duke respektuar ndryshimet midis burrave dhe grave, por edhe duke ndryshuar mjedisin në të cilin gratë janë në një pozitë vartëse, duke siguruar kështu status të drejtë dhe mundësi të barabarta për të gjithë.

Barazia gjinore është një situatë në të cilën gratë dhe burrat, si dhe personat identiteti gjinor i të cilëve tejkalon këtë ndarje binare, kanë vizibilitet të njëjtë, marrin

³ Identiteti gjinor i disa personave nuk përcaktohet në formën binare, domethënë devijon nga identitetet tradicionale gjinore të grave dhe burrave. Kjo çështje trajtohet në mënyrë më të hollësishme në kapitullin 2.7.4. - Diskriminimi me bazë gjinore.

Barazia gjinore nënkupton të drejta të barabarta për gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë, si dhe vizibilitet, fuqizim, përgjegjësi dhe pjesëmarrje të barabartë në të gjitha sferat e jetës publike dhe private. Kjo gjithashtu nënkupton qasje dhe shpërndarje të barabartë të burimeve midis grave dhe burrave - përkufizimi i përcaktuar nga Këshilli i Evropës.

– Burimi: [Strategjia e Këshillit të Evropës për Barazinë Gjinore 2018-2023, Këshilli i Evropës, Strasburg, 2018.](#)

Barazia midis grave dhe burrave (barazia gjinore) i referohet të drejtave, përgjegjësi dhe mundësive të barabarta të grave dhe burrave, si dhe të vajzave dhe djemve. Barazi nuk do të thotë që gratë dhe burrat do të bëhen të njëjtë, por që të

pjesë në mënyrë të barabartë në të gjitha sferat e jetës publike dhe private dhe kanë qasje të barabartë në të gjitha burimet shoqërore dhe përfitime të barabarta nga përparimi i komunitetit.

1.3.2. Rëndësia e barazisë gjinore për individët dhe shoqërinë

Ekzistojnë dy arsye kryesore për promovimin e barazisë gjinore. Së pari, barazia midis grave dhe burrave, të drejtat e barabarta, mundësitë dhe përgjegjësitë, janë çështje të të drejtave të njeriut dhe drejtësisë sociale. Në këtë kuptim, barazia gjinore është një e drejtë themelore e njeriut, e cila siguron që të gjithë të mund të zhvillojnë potencialin e tyre personal dhe të bëjnë zgjedhje, pa kufizimet e vendosura nga rolet e rrepta gjinore. Së dyti, barazia gjinore është një parakusht për zhvillimin e qëndrueshëm të përqendruar te njeriu, që do të thotë se perceptimet, interesat, nevojat dhe përparësitë e grave dhe burrave të merren parasysh, sepse ato janë të nevojshme për realizimin dhe pasurimin e proceseve të zhvillimit.

Në botën moderne, barazia gjinore shihet si baza e një bote paqësore, prosperuese dhe të qëndrueshme. Në nivelin global, është përgjithësisht e pranuar që fuqizimi i grave dhe vajzave dhe arritja e barazisë gjinore janë çelësi i progresit ekonomik dhe shoqëror dhe një nga parakushtet themelore për një zhvillim gjithëpërfshirës, demokratik dhe të qëndrueshëm. Kjo është arsyeja pse në Axhendën 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm, të OKB-së, fuqizimi i grave dhe vajzave dhe arritja e barazisë gjinore parashikohet si objektivi i 5-të, nga gjithsej 17 objektiva të zhvillimit të qëndrueshëm të përcaktuara nga kjo axhendë. Rezultatet e pritura të arritjes së objektivit të 5-të janë eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit dhe dhunës ndaj grave, përfshirë dhunën nga partnerët intimë, dhunën seksuale

drejtat, përgjegjësitë dhe mundësitë e grave dhe burrave nuk do të varen nga fakti nëse ata lindin mashkull apo femër. Barazi gjinore do të thotë që interesat, nevojat dhe përparësitë e grave dhe burrave të merren parasysh, ndërkohë që njihen ndryshimet midis grupeve të caktuara të grave dhe burrave. Barazia gjinore nuk është një "çështje e grave", por duhet të shqetësojë dhe angazhojë plotësisht burrat dhe gratë. Barazia midis grave dhe burrave është një çështje e të drejtave të njeriut dhe një parakusht dhe tregues i zhvillimit të qëndrueshëm i përqendruar te njerëzit.

– Burimi: [Integrimi gjinor: strategjia për promovimin e barazisë gjinore, OKB, Zyra e Këshilltarit të Posaçëm për Çështjet Gjinore dhe Avancimin e Grave, 2001.](#)

dhe praktikat e dëmshme, të tilla si martesat e fëmijëve, martesat e hershme dhe martesat e detyruara dhe gjymtimin e organeve gjenitale të grave etj., duke krijuar kushtet që gratë të kenë qasje më të mirë në punësim me pagesë, shëndetin seksual dhe riprodhues dhe të drejtat e riprodhimit, si dhe fuqi reale vendimmarrëse në sferën publike dhe private, gjë që do të sigurojë më tej që zhvillimi të jetë i drejtë dhe i qëndrueshëm. Pjesëmarrja e drejtë e burrave dhe grave në vendimmarrje në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet e vendimmarrjes është një parakusht për zbatimin me sukses të politikës së barazisë gjinore.

Barazia gjinore është në interes jo vetëm të grave, por edhe të burrave, sepse arritja e barazisë gjinore kontribuon në mirëqenien dhe përmirësimin e cilësisë së jetës si të grave ashtu edhe të burrave. E gjithë shoqëria përfiton nga pjesëmarrja e drejtë e grave dhe burrave në të gjitha fushat, sepse krijimtaria, aftësitë dhe talentet e të gjithë njerëzve përdoren për zhvillimin shoqëror. Përvoja tregon se ekziston një lidhje e fortë midis pabarazisë gjinore dhe varfërisë. Një perspektivë gjinore është thelbësore për të kuptuar varfërinë, sepse hyrja dhe dalja nga varfëria janë specifike për gjininë (Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU, EIGE, Vilnius, 2016, 11). Zbatimi i politikës së barazisë gjinore dhe përmirësimi i pozitës së grupeve të cënueshme të grave dhe burrave kontribuon në uljen e pabarazive në shoqëri dhe në drejtësinë sociale. Qëllimi përfundimtar i barazisë gjinore është që njerëzit të jetojnë në një shoqëri më të lumtur dhe më të pasur, në të cilën gratë dhe burrat kanë qasje të barabartë në burime dhe qasje të barabartë në rezultatet e arritura. Prandaj, investimet për barazinë gjinore, në planin afatgjatë, jo vetëm që janë të shëndosha në aspektin etik, por edhe ekonomikisht të qëndrueshme.

Barazia gjinore është një e drejtë themelore e njeriut, një parim themelor i demokracisë dhe një parakusht për zhvillimin shoqëror. Në mënyrë që të arrihet, barazia gjinore jo vetëm që duhet të proklamohet ligjërisht, por edhe të zbatohet me sukses, gjë e cila kërkon pjesëmarrje aktive dhe të drejtë të grave dhe burrave në vendimmarrje, krijimin dhe zbatimin e politikave të përgjegjshme gjinore në të gjitha fushat e jetës politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore.

1.3.3. Rëndësia e barazisë gjinore në forcat e armatosura

Në forcat e armatosura, ashtu si në sektorët e tjerë të sigurisë, respektimi i nevojave dhe përparësive të ndryshme të grave dhe burrave dhe përdorimi i njohurive, aftësive dhe kompetencave të tyre të ndryshme është thelbësore për përbushjen në mënyrë efektive dhe të suksesshme të misionit dhe rolit të forcave të armatosura moderne, të cilat janë përqendruar gjithnjë e më shumë në menaxhimin e krizave, mbështetjen e paqes dhe operacionet humanitare.⁴

Përbushja e nevojave të ndryshme të sigurisë së grave dhe burrave dhe segmenteve të ndryshme të popullsisë nënkupton shqyrtimin e kërcënimeve dhe rreziqeve të sigurisë nga një perspektivë gjinore, e cila kërkon kuptimin e pozicioneve dhe të roleve të ndryshme shoqërore që gratë dhe burrat dhe grupe të caktuara të grave dhe burrave kanë në një shoqëri të caktuar.

Përvoja tregon se konfliktet dhe krizat humanitare ndikojnë ndryshe te burrat, gratë, vajzat dhe djemtë, dhe operacionet ushtarake të zhvilluara në zona ku kulturat dhe rolet gjinore janë të ndryshme e kanë bërë të qartë se perspektiva gjinore duhet të jetë pjesë integrale e një qasjeje gjithëpërfshirëse ndaj krizave civilo-ushtarake.⁵ Futja e konceptit të sigurisë njerëzore dhe marrja parasysh e perspektivës gjinore në operacionet ushtarake përmirëson efektivitetin e këtyre të fundit, sepse planifikimi dhe zbatimi i veprimtarive marrin në konsideratë faktin se si aspektet e sigurisë dhe mbrojtjes ndikojnë te burrat, gratë, djemtë dhe vajzat, duke krijuar kështu kushte për veprimtari të orientuara drejt sigurisë dhe për mirëqenien e të gjithë popullsisë. Në këtë mënyrë, perspektiva gjinore bëhet një mjet për të rritur aftësinë e ushtrisë për të njohur nevojat e ndryshme të sigurisë që vijnë nga role të ndryshme shoqërore, për të vlerësuar kërcënime të tilla si dhuna seksuale, trafikimi njerëzor, për të vlerësuar dhe për t'iu përgjigjur situatave të ndryshme të krizave humanitare të shkaktuara nga veprimi njerëzor ose fatkeqësi ekstreme natyrore.

Nga ana tjetër, për kryerjen efikase të detyrave që forcat e armatosura kanë sot në një mjedis të ndërlikuar sigurie, janë të nevojshme njohuritë plotësuese, aftësitë dhe kompetencat e grave dhe burrave.⁶ Hulumtimet tregojnë se promovimi

⁴ NATO Committee on gender perspectives, [Handbook for delegates, Version 2010, 7; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming.](#)

⁵ Njësoj.

⁶ NATO Committee on gender perspectives, [Handbook for delegates, Version 2010, 10; CWINF Guidance for NATO gender mainstreaming, 10.](#)

i barazisë gjinore është një nga përbërësit e rëndësishëm në parandalimin e konflikteve, sepse një nivel më i lartë i barazisë gjinore shoqërohet me zhvillim të qëndrueshëm dhe një nivel më të ulët të dhunës në marrëdhëniet ndërnjerëzore, duke zvogëluar kështu gjasat për konflikte.⁷ Prandaj, pjesëmarrja e grave në të gjitha nivelet është thelbësore për suksesin e proceseve dhe përpjekjeve të bëra për vendosjen dhe ruajtjen e paqes. Pjesëmarrja e grave në operacionet ushtarake kontribuon në një ndryshim pozitiv në perceptimin e forcave të armatosura, si një institucion që është në gjendje të shohë dimensionet gjinore të të gjitha sfidave të sigurisë, rreziqeve dhe kërcënimeve ndaj sigurisë njerëzore dhe t'u përgjigjet atyre në mënyrën e duhur. Për të arritur këto qëllime, është e nevojshme të rritet përfaqësimi i grave në sistemin e mbrojtjes dhe pjesëmarrja e tyre e barabartë në proceset e vendimmarrjes, d.m.th. në krijimin dhe zbatimin e politikave në të cilat njohuritë dhe përvojat e grave dhe burrave plotësojnë dhe pasurojnë ndryshimet.⁸

Integrimi gjinor është një pjesë integrale e procesit të reformës së sektorit të sigurisë në të gjithë botën, pavarësisht nga fakti se midis vendeve ekzistojnë ndryshime të njohura në përmbajtje, formë, qëllime dhe fushëveprimin e reformës së sektorit të sigurisë.⁹

Në vitet e fundit, ndërgjegjësimi për çështjet gjinore është rritur ndjeshëm dhe është bërë përparim pozitiv në njohjen e potencialit dhe kontributit të grave në përmirësimin e efektivitetit të forcave të armatosura. Falë aktiviteteve të shumta në drejtim të motivimit dhe tërheqjes së grave në përbërjen operacionale të ushtrisë, janë arritur rezultate të konsiderueshme në rritjen e përfaqësimit të grave në forcat e armatosura, duke lehtësuar kështu çekuilibrat gjinorë në institucionet e sistemit. Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (RKSKB) gjithashtu kontribuoi në përshpejtimin e këtij procesi, duke treguar lidhjen e pazgjidhshme midis paqes dhe sigurisë ndërkombëtare, barazisë gjinore dhe udhëheqjes së grave.¹⁰ Ky proces është forcuar nga Axfenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm, e OKB-së, e cila identifikon fuqizimin e grave dhe promovimin e barazisë gjinore si një nga objektivat e zhvillimit global. Në të njëjtën kohë, po bëhen përpjekje për të krijuar mekanizma të brendshëm efektivë për parandalimin dhe mbrojtjen

nga diskriminimi gjinor, ngacmimi seksual dhe abuzimi, si dhe sjellje të tjera të paligjshme me bazë gjinore, në mënyrë që të sigurohet një mjedis pune i sigurt dhe miqësor për mbrojtjen personelit.

Reforma e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor, si një nga aspektet kryesore të procesit të demokratizimit dhe modernizimit të shoqërisë, bazohet në respektimin e të drejtave të njeriut, kontrollin demokratik dhe mbikëqyrjen publike, transparencën dhe sundimin e ligjit. Në këtë proces, një nga sfidat kryesore është ndërtimi i një force moderne të armatosur në përputhje me përparësitë e veta strategjike dhe aftësitë financiare. Reforma e sektorit të sigurisë duhet të kontribuojë në një kuptim më të mirë të nevojave të sigurisë, dhe si rrjedhojë të rrisë sigurinë për të gjithë popullsinë, si për meshkujt edhe për femrat, pavarësisht nga mosha. Integrimi gjinor është një nga parakushtet kryesore për efikasitetin e institucioneve në sektorin e sigurisë. Për të siguruar që ato mbrojnë sigurinë e të gjithë popullsisë, të gjithë aktorët e sigurisë duhet të kenë një kuptim të perspektivës gjinore kur analizojnë, planifikojnë dhe kryejnë aktivitete që synojnë ruajtjen e sigurisë njerëzore.

Përkundër rezultateve të arritura në integrimin e perspektivës gjinore, kudo në botë sektori i sigurisë është ende i dominuar nga burrat. Qëndrimet negative ndaj grave në ushtri janë akoma të përhapura në shumë sisteme të forcave të armatosura, duke reflektuar stereotipat dhe paragjykimet gjinore tradicionale dhe të rrënjosura në shoqëri. Kjo është një nga arsytet e nënpërfaqësimit të grave në sektorë të caktuar të mbrojtjes dhe ato janë në një pozitë të pabarabartë në lidhje me mundësinë e qasjes në disa pozicione të formimit në ushtri. Kjo situatë është e pranishme kudo në botë, përfshirë edhe në sistemet e mbrojtjes të vendeve të Ballkanit Perëndimor.¹¹ Kapërcimi i këtyre kufizimeve kërkon integrimin sistematik të një perspektive gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes (MM) dhe në Forcat e Armatosura (FA) dhe punë të mëtejshme për të promovuar barazinë gjinore dhe parandalimin efektiv të të gjitha formave të diskriminimit dhe dhunës me bazë gjinore.

11 Duke qenë se arsimit ushtarak është bërë i disponueshëm vetëm kohët e fundit për gratë, ato përfaqësohen më së shumti në pozitat më të ulta hierarkike. Gratë përfaqësohen më së shumti në të ashtuquajturat shërbime të tjera në forcat e armatosura, të cilat përfshijnë: persona civilë në shërbimin ushtarak, personel mjekësor, personel administrativ, polici ushtarak, rezervistë me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme etj. Gratë përbëjnë midis 4,46% dhe 9,54% të të gjithë oficerëve në forcat e armatosura të Ballkanit Perëndimor. Përqindja e grave në mesin e nënoficerëve është ndërmjet 2,03% deri në 11%, ndërsa pjesa e tyre në mesin e ushtarëve profesionistë varion nga 5% në 15,68%. Krahasuar me vitin 2012, ka pasur një rritje të numrit të vajzave të interesuara për të studiuar në akademitë ushtarake, siç ishte rasti me kadetët që morën gradat e tyre të para të oficerit në vitin shkollor 2012/2013 ku numri i vajzave ishte 26,94% në Republikën e Serbisë dhe 23,8% në Republikën e Maqedonisë së Veriut, ndërsa për vitin shkollor 2019/2020, kjo përqindje u rrit në 37% në Republikën e Serbisë dhe në 32% në Republikën Maqedonisë së Veriut. Pozicioni i grave në forcat e armatosura të Ballkanit Perëndimor, Beograd: UNDP SEESAC (studim në përparim, të dhëna të mbledhura gjatë vitit 2020).

7 PfPC SSRWG and EDWG, [Teaching Gender in the Military - A Handbook](#), Geneva: DCAF and PfPC, 2016, [Teaching gender in the military](#), Geneva: DCAF and PfPC, 2016.

8 Položaj žena u oružanim snagama država Zapadnog Balkana (ur. Bojana Balon), Beograd: SEESAC, 2014.

9 Njësoj.

10 Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325, New York: UN Women; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, 2017.

1.4. Barazia dhe mosdiskriminimi

Barazia dhe mosdiskriminimi kanë karakterin e parimeve dhe të drejtave, janë të ndërlidhura dhe përfaqësojnë "dy anët e të njëjtës medalje". Diskriminimi është shkelje e parimit të barazisë dhe realizimi i parimit të barazisë nënkupton mungesën e diskriminimit.

1.5. Diskriminimi si dukuri shoqërore

Termi vjen nga folja latine diskriminare, që do të thotë të ndash, të bësh diferencim. Megjithëse nuk ka kuptim as negativ, as pozitiv, ky term ka fituar një konotacion negativ me kalimin e kohës dhe sot përdoret si sinonim për diferencimin e paarsyeshëm të njerëzve.

Historia e civilizimit tregon se disa forma të diskriminimit, të tilla si racizmi dhe seksizmi, ishin të zakonshme dhe të pranua gjerësisht nga shoqëria. Diferencat biologjike midis njerëzve janë abuzuar në shumë periudha të shoqërisë njerëzore për të justifikuar racat "inferiore" dhe "superiore". Kjo justifikoi sistemin e kastave në Indi, rendin racor në koloni, regjimin nazist në Evropë, aparteidin në Afrikën e Jugut, gjenocidin në Ruandë etj.¹² Gjatë historisë, ideologjia e seksizmit është pranuar dhe zbatuar gjerësisht. Në Greqinë e lashtë dhe në Romë, pozicioni i grave ishte vetëm pak më i mirë se ai i skllavërisë dhe e gjithë Mesjeta u karakterizua nga heqja e të drejtave të grave.¹³ Në fillim të shekullit të 20-të, grave iu dha e drejta e votës vetëm në disa vende, dhe madje edhe sot ka vende ku atyre u mohohet kjo e drejtë.¹⁴ Në shumë vende, gratë janë ende të nënprerfaqësuar në jetën politike dhe publike, siç dëshmohet nga të dhënat për numrin e grave në organet legjislative dhe ekzekutive.

12 Janjić, D. Rasizam, Enciklopedija političke kulture, Beograd, 1993; Benedek, W. Gidens, E. Sociologija, Podgorica, CID, 1997; Hantington, S. Sukob civilizacija, CID, Podgorica, 1998; Arent, H. Izvori totalitarizma, Beograd: Feministička izdavačka kuća, 1999; Nikolova, M. Understanding human rights, Manual on human rights education, ERC, NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien – Graz 2012.

13 Jovanović, M. Avgustovo bračno zakonodavstvo, Beograd, Fakulteti juridik, 1994; Jovanović, M. Komentar starog rimskog ius civile, knjiga prva Leges regiae, Niš: Qendra e Botimeve e Fakultetit të Barazisë në Nish, 2002; Huseinspahić, A. Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku, Analet e Fakultetit Juridik, Universiteti i Zenicës, 4/2008.

14 Obrenić, D. Pravo glasa žena, Dodatak 1 i 2, u: Neko je rekao feminizam, (pr. Adrijana Zaharijević), Sarajevë, Qendra e Hapur e Sarajevës, 2012.

Bota po ndryshon, dhe bashkë me të edhe njerëzit, kështu që ajo që njëqind vjet më parë ishte një mënyrë shoqërore e pranueshme për të trajtuar të tjerët dhe ata që janë të ndryshëm, nuk është më e pranueshme sot. Me kalimin e kohës, diskriminimi u bë moralisht i papranueshëm dhe u ndalua qartë me ligj, dhe barazia e njerëzve u bë një domosdoshmëri thelbësore morale dhe ligjore. Ajo është baza për ndërtimin e shoqërive të drejta dhe gjithëpërfshirëse, në të cilën çdo personi, pavarësisht nga gjinia, kombësia, feja, orientimi seksual ose ndonjë karakteristikë tjetër personale, i mundësohet të gëzojë të drejta të barabarta, të zhvillojë potencialin e tij në kushte të barabarta, duke përdorur të gjitha burimet të cilat shoqëria ka në dispozicion, duke kontribuar kështu në zhvillimin e shoqërisë.

Si një fenomen shoqëror, diskriminimi ka shumë dimensione - juridike, politike dhe sociale, manifestohet në mënyra të ndryshme dhe ka forma të ndryshme. Kjo është arsyeja pse është e vështirë të japësh një përkufizim të përgjithshëm të diskriminimit. Nëse injorohen detajet, mund të thuhet se diskriminimi është një trajtim më pak i favorshëm i një personi ose një grupi personash, për shkak të disa karakteristikave të tyre personale, të tilla si raca, gjinia, kombësia, etnia, feja, orientimi seksual, aftësia e kufizuar, shëndeti ose karakteristikat e tjera personale.

1.5.1. Shkaqet e diskriminimit

Pavarësisht shpalljes së parimeve të barazisë dhe mosdiskriminimit, diskriminimi është hasur në të gjitha kulturat dhe komunitetet. Nuk është i huaj për vendet me institucione të zhvilluara dhe të qëndrueshme demokratike, si dhe për ato që janë duke i krijuar ato. Një situatë e tillë ndikohet nga faktorë të shumtë, përfshirë stereotipat dhe paragjykimet e përhapura, kulturën e të drejtave të njeriut të zhvilluara në mënyrë të pamjaftueshme, konformizmin, intolerancën etj.

Në themel të diskriminimit janë stereotipat dhe paragjykimet ndaj anëtarëve të grupeve të caktuara shoqërore. E thënë në mënyrë figurative, diskriminimi është "paragjykim në veprim".

Stereotipat janë ide të thjeshtuara të pranua gjerësisht për grupe të caktuara, d.m.th. besimet, qëndrimet e përgjithshme, mendimet e paramenduara për një grup të caktuar, ku të gjithë anëtarëve të grupit u atribuohen të njëjtat karakteristika dhe karakteristikat e tyre individuale mohohen dhe neglizhohen. Shembuj: Italianët janë artistë të mëdhenj; Gjermanët janë të ftohtë; Romët janë dembelë etj.

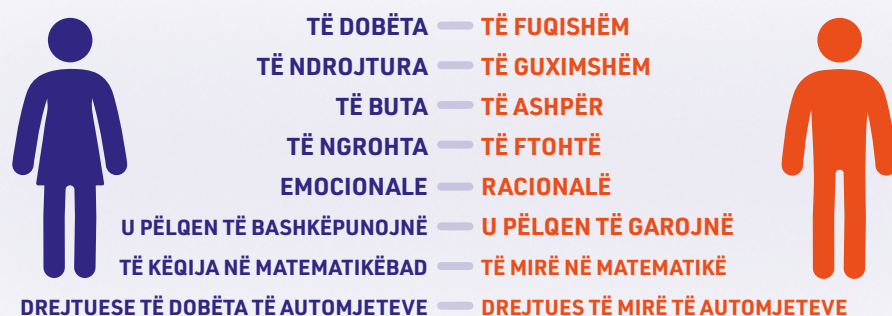
Paragjykimet janë qëndrime dhe emocione negative të mbajtura në mënyrë të vazhdueshme ndaj anëtarëve të grupeve të caktuara shoqërore, të cilat nuk bazohen në njohuri dhe mendim serioz, por përfaqësojnë një mendim të pabazuar dhe të paargumentuar.

SHEMBUJ: besimi se ka dallime të lindura midis racave, ku njëra konsiderohet superiore ndaj të tjerave (racizmi); qëndrimi poshtërues ndaj të moshuarve (gerontofobia); urrejtja ndaj njerëzve me orientim të ndryshëm seksual, të cilët konsiderohen mëkatarë, imoralë, të sëmurë dhe inferiorë ndaj heteroseksualëve (homofobia); urrejtja, frika, armiqësia dhe neveritja ndaj personave që shprehin identitetin e tyre gjinor në një mënyrë të ndryshme nga ajo që shoqëria përcakton në bazë të gjinisë së tyre (transfobia) etj.

Stereotipat dhe paragjykimet janë thellësisht të rrënjosura dhe të përhapura. Përhapja e paragjykimeve ndaj grupeve të caktuara shoqërore dëshmon për distancën sociale që ekziston midis popullatës shumicë dhe grupeve të pakicave, e cila matet me vullnetin për të pranuar ose refuzuar marrëdhëniet e ngushta shoqërore me anëtarët/anëtarët e grupeve të caktuara, të tilla si martesë, shoqërimi dhe të ngjashme.¹⁵

Diskriminimi me bazë gjinore bazohet në stereotipat dhe paragjykimet gjinore.

Stereotipat gjinore janë modele ose ide shoqërore dhe kulturore të formuara paprakisht, të cilat grave dhe burrave u atribuojnë tipare dhe role të përcaktuara dhe të kufizuara nga gjinia e tyre.



15 Më shumë informacion gjendet në: Vesić Antić A: Diskriminacija kao društvena pojava, u: Nevena Petrušić (ur), Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravosudna akademija, Beograd, 2012.

Stereotipat gjinorë mbështesin pabarazinë strukturore në shoqëri dhe ndikojnë negativisht në shpërndarjen e burimeve shoqërore midis grave dhe burrave. Ato paraqesin një pengesë serioze për arritjen e barazisë gjinore, sepse kufizojnë zhvillimin e talenteve dhe aftësive të vajzave dhe djemve, grave dhe burrave, aspiratat dhe përvojat e tyre arsimore dhe profesionale dhe mundësitë e tyre të jetës.¹⁶

Paragjykimet gjinore paraqesin qëndrime dhe ndjenja negative ndaj aftësive dhe vlerave të grave dhe burrave, të cilat bazohen në idenë se në aspekte të caktuara njëra prej gjinive është më pak e aftë dhe më pak e vlefshme se tjetra. Paragjykimet gjinore janë paragjykime ndaj grave dhe burrave, të cilat bazohen në stereotipet gjinore dhe rolet gjinore që shoqëria u atribuon atyre. Paragjykimet gjinore përfshijnë mizogjininë - urrejtjen ndaj grave dhe mizandrinë - urrejtjen ndaj burrave. Qëndrime dhe ndjenja të tilla negative ndaj grave dhe burrave janë seksiste dhe shkaktojnë sjellje seksiste, e cila manifestohet në mënyrë të tillë që në një situatë specifike një person ose grup të konsiderohet inferior për shkak të gjinisë së tij.

Seksizmi është çdo veprim, gjest, përfaqësim vizual, fjalë e shkruar ose e thënë, praktikë ose sjellje, e cila bazohet në idenë se një person ose një grup personash është inferior për shkak të gjinisë së tij, i cili ndodh në sferën publike ose private, dhe qëllimi ose synimi i të cilit është shkelja e dinjitetit njerëzor ose të drejtave të një personi ose grupi personash, duke shkaktuar dëm ose vuajtje fizike, seksuale, psikologjike ose socio-ekonomike të një person ose grup personash, duke krijuar rrethana të frikshme, armiqësore, degraduese, nënçmuese ose ofenduese, duke mohuar autonominë dhe të drejtat e plota të njeriut dhe duke ruajtur dhe forcuar stereotipin gjinor.¹⁷

Seksizmi është një manifestim i marrëdhënieve historikisht të pabarabarta të pushtetit midis grave dhe burrave, i cili çon në diskriminim dhe parandalon përparimin e plotë të grave në shoqëri. Seksizmi dhe sjellja seksiste përforcojnë stereotipat gjinorë që prekin gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë dhe është një pengesë për arritjen e barazisë gjinore dhe krijimin e shoqërive gjithëpërfshirëse.

Ekzistojnë dy lloje të seksizmit në lidhje me gratë: i ashtuquajtur i seksizmi armiqësor (i hapur), që nënkupton një shprehje të qartë të qëndrimeve negative dhe të ashtuquajturin seksizmi "dashamirës" (i fshehtë), i cili manifestohet në qëndrimin që gratë duhet të ndihmohen sepse ato janë gjinia "e dobët". Shprehja e hapur e paragjykimeve

16 Strategjia e Këshillit të Evropës për Barazinë Gjinore 2018-2023, objektivi strategjik 1; [Gender stereotypes/stereotyping, United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner for Human Rights](#).

17 Rekomandimi CM/Rec(2019) i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e seksizmit

gjinore është më pak e përfaqësuar sot sesa më parë, sepse nuk është në përputhje me normat e reja shoqërore. Sot, qëndrimet seksiste shprehen në një mënyrë më të fshehur dhe delikate, kështu që në këtë kuptim mund të flitet për seksizëm të fshehtë dhe delikat.¹⁸ Sidoqoftë, ashtu si seksizmi i hapur, edhe ai i fshehtë në lidhje me gratë inkurajon diskriminimin ndaj grave dhe shërben si një justifikim për pozicionin inferior të grave përmes procedurave pothuajse mbrojtëse. Sjellja seksiste në komunikim shpesh shprehet në një mënyrë që e bën të vështirë njohjen. Për shembull, një burrë i jep një shpjegim një gruaje në një mënyrë të rreme mbrojtëse, ose me vetëbesim të tepruar ose në mënyrë të thjeshtë, duke e lënë të kuptojë se ajo nuk ka njohur mbi temën. Gjithashtu, manifestimi i seksizmit është ndërprerja e fjalës së një gruaje që është duke folur për të shpjeguar atë që ajo, në fakt, donte të thoshte.

Shprehja e mendimeve, të tilla si mendimi se nuk ka diskriminim gjinor, se gratë kërkojnë "shumë" të drejta, se barazia gjinore është shkatërrimtare për shoqërinë, se gratë kanë humbur shumë duke insistuar në barazinë gjinore etj., është një dukuri shumë e zakonshme në praktikë. Këta shembuj, mendime në dukje neutrale, nuk janë gjë tjetër veçse një mënyrë e fshehtë dhe delikate e shprehjes së paragjyimeve gjinore.

Qëndrimet seksiste shprehen në mënyra të ndryshme dhe në të gjitha mjediset. Seksizmi në vendin e punës manifestohet përmes komenteve fyese, objektivizimit, humorit ose shakave seksiste, vërejtjeve tepër intime, heshtjes ose injorancës, komenteve rreth veshjes dhe pamjes fizike, gjuhës trupore seksiste, mungesës së respektit dhe praktikave mashkullore që frikësojnë ose përjashtojnë gratë dhe favorizojnë kolegët burra. Supozimet seksiste të bazuara në rolet tradicionale gjinore mund të çojnë në besimin se gratë e punësuar, si nëna ose nëna potenciale, janë më pak të besueshme se burrat e punësuar, si kolegë dhe punëtorë. Është gjithashtu e mundur që të ketë armiqësi ndaj nënave që nuk qëndrojnë në shtëpi, por kthehen në punë pas lindjes së një fëmije, ose ato mund të përjashtohen nga mundësi të rëndësishme për zhvillimin e karrierës së tyre. Kjo kontribuon në një pengesë të padukshme që kufizon mundësitë e grave për të përparuar. Komentet seksiste mund t'u drejtohen edhe burrave të punësuar që marrin përsipër të kujdesen për fëmijët.¹⁹

Qëndrimet seksiste ndikojnë gjithashtu në krijimin dhe zbatimin e ligjeve dhe politikave publike, interpretimin dhe zbatimin e rregulloreve etj. Paragjykimet gjinore janë arsyeja

për vlerësimin e ndryshëm të punës së burrave dhe grave, tolerancën dhe sanksionimin e butë të dhunës me bazë gjinore etj.²⁰ Në shumë situata, sjellja e njerëzve, madje edhe e atyre që mbrojnë publikisht barazinë gjinore, bazohet në stereotipet gjinore dhe paragjykimet, madje pa qenë të vetëdijshëm për të. Prandaj, është e nevojshme të punohet për eliminimin e tyre, që nënkupton hapjen e mendjes, gatishmërinë për të njohur dhe t'u ndërgjegjësuar për stereotipet gjinore dhe paragjykimet, trajtimin e pasojave të stereotipeve dhe paragjytimeve gjinore, zhvillimin e dhembshurisë për njerëzit që janë objekt i paragjytimeve gjinore dhe diskriminimit, por edhe krijimi i një ambienti me zero tolerancë për paragjykimet dhe diskriminimin gjinor.

1.5.2. Diskriminimi strukturor, institucional dhe individual

Për të kuptuar fenomenin e diskriminimit, është e nevojshme të vërehet ndryshimi midis diskriminimit strukturor (sistemik), institucional dhe individual (sipas situatës).

Diskriminimi strukturor (sistemik) – diskriminimi i grupeve të caktuara për sa i përket qasjes në të drejtat dhe burimet e komunitetit. Anëtarët e grupeve të diskriminuara në mënyrë sistematike kanë zyrtarisht të gjitha të drejtat, por ka pengesa shoqërore që i pengojnë ata të gëzojnë të drejtat e tyre në të njëjtin nivel me të tjerët. Si rezultat, statusi i tyre shoqëror është më i pafavorshëm, ata janë të përjashtuar nga shoqëria dhe nuk janë në gjendje të marrin pjesë plotësisht në jetën ekonomike, sociale dhe kulturore të komunitetit.

Diskriminimi strukturor prodhon pabarazi sistematike. Një gjë e tillë është e lehtë për t'u zbuluar, por është e vështirë për t'u eliminuar, sepse më së shpeshti kuptohet si një rend "i natyrshëm" dhe "normal" i gjërave, është i rrënjësor thellë dhe riprodhohet sistematikisht në institucionet më të rëndësishme ekonomike, politike dhe kulturore. Prandaj, përgjegjësia për diskriminimin strukturor nuk është individuale, por i takon kryesisht shtetit dhe institucioneve të tij, të cilat janë nën kontrollin e grupeve dominuese.

SHEMBUJ: Ndarja stereotipike e profesioneve në "mashkullore" dhe "femërore"; një numër disproportionalisht i vogël i grave në përbërjen totale të ushtrisë, në postet komanduese dhe në misionet ushtarake; ngacmimi seksual dhe forma të tjera të dhunës me bazë gjinore ndaj grave në ushtri etj.

18 Todorović, M. Benevolentni seksizam i rodna ravnopravnost, Genero, Vol. 17, 2013, Mihić, V. Izraženost i korelati rodni predrasuda kod stanovnika u Vojvodini, Primijenjena psihologija, 2014.

19 Rekomandimi CM/Rec(2019) i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e seksizmit

20 Majda Halilović, Callum Watson, Heather Huhtanen i Mylene Socquet-Juglard (ur.), Rodne predrasude u primjeni prava: Bosanskohercegovački i međunarodni pravni okviri i praksa, Atlantska inicijativa i Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga, Sarajevo, 2017.

Diskriminimi institucional është një politikë diskriminuese e institucioneve nën kontrollin e një grupi dominues ndaj grupeve të caktuara të pakicave dhe të marginalizuara. Ai lidhet me diskriminimin strukturor dhe manifestohet përmes veprimeve/sjelljeve të atyre që krijojnë dhe zbatojnë politikën e institucioneve.

Diskriminimi institucional është i ngulitur në strukturat dhe procedurat e institucioneve, të cilat bazohen në paragjykime dhe shpërfillje të pozitës dhe nevojave të individëve ose grupeve, duke u mohuar atyre mundësinë për të gëzuar të drejtat e njohura në kushte të barabarta dhe mbi baza të barabarta.

SHEMBUJ: Uniformat ushtarake të grave nuk janë të përshtatura për nevojat e grave shtatzëna; nuk sigurohen tualete për gratë në ushtri dhe/ose ato nuk janë të pajisura me mjetet e nevojshme; tolerimi i ngacmimeve seksuale të grave në ushtri.

Diskriminimi individual (sipas situatës) është diskriminimi i kryer nga një ose më shumë individë kundër një personi ose një grupi të caktuar personash. Në rastin e diskriminimit individual, dihet se kush është diskriminuesi dhe kush është viktimi e një akti specifik diskriminimi, kështu që është e mundur të përcaktohet përgjegjësia individuale për aktin e diskriminimit dhe t'u sigurohet mbrojtje viktimave të diskriminimit.

SHEMBUJ: Megjithëse kandidatja fitoi më shumë pikë sipas kriterëve të vendosura nga reklama/thirrja e brendshme për promovimin e ushtarëve sipas kontratës së një oficeri shtabi, kandidatit iu dha preferenca gjatë zgjedhjeve; komandanti i thotë nënoficerës, e cila shpesh përdor leje për arsye mjekësore për shkak të sëmundjes së fëmijës, se duke vepruar në këtë mënyrë ajo rrezikon karrierën e saj profesionale; shpallja publike për përzgjedhjen e kadetëve/kadeteve për arsimim në një akademi të huaj ushtarake përcakton se kandidatët nuk duhet të jenë të martuar, nuk duhet të kenë fëmijë etj.

Punëdhënësi po kërkon një femër në njoftimin e punës, edhe pse është një punë që mund të behet si nga gratë, ashtu edhe burrat; punëdhënësi publikon një njoftim për vendin e punës së një llogaritari, i cili përshkruan që kandidatët për testim duhet të tregojnë një nivel të lartë të forcës fizike dhe qëndrueshmërisë.

Diskriminimi strukturor, institucional dhe individual ekziston në të gjitha fushat e jetës shoqërore: në arsim, punësim, në punë, siguri, mbrojtje shëndetësore dhe sociale, ekonomi etj. Synimet e tij janë individët dhe personat juridikë, si dhe grupe

të ndryshme njerëzish që ndajnë të njëjtat karakteristika personale. Nuk mjaftojnë vetëm ligjet e mira për të zhdukur diskriminimin, por nevojitet edhe një ndryshim në vlerat dhe qëndrimet kulturore, si dhe parimet mbi të cilat bazohet organizimi shoqëror, por edhe mekanizmat efektivë për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.

1.6. Koncepti ligjor dhe elementet e diskriminimit

Në çdo sistem ligjor, diskriminimi, si term ligjor, përcaktohet me ligj. Të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor kanë miratuar ligje të përgjithshme kundër diskriminimit, të cilat janë burimi kryesor i legjislacionit kundër diskriminimit. Këto ligje përcaktojnë konceptin e përgjithshëm të diskriminimit.

- Bosnjë-Hercegovinë: Ligji "Për ndalimin e diskriminimit" (Gazeta Zyrtare e Bosnjë-Hercegovinës", nr. 59/09 dhe 66/16 (LND i Bosnjë-Hercegovinës) - neni 2, paragrafi 1.
- Mali i Zi: Ligji "Për ndalimin e diskriminimit", Gazeta Zyrtare e Malit të Zi, nr. 46/10, 40/11, 18/14 dhe 42/17 (LND i Malit të Zi) - neni 2, paragrafi 2.
- Maqedonia e Veriut: Ligji "Për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi", (Gazeta Zyrtare e RMV), nr. 258/2020 (LPMD i Maqedonisë së Veriut) - Neni 6.
- Serbi: Ligji "Për ndalimin e diskriminimit", Gazeta Zyrtare e RS-së nr. 22/2009 (LND i Serbisë) - neni 2, paragrafi 1, pika 1

Në përkufizimet ligjore të termit "diskriminim" shfaqen disa ndryshime në formulime, por ato janë kryesisht pasojë e ndryshimeve në nivelin e konkretizimit. Nëse hiqen ndryshimet në detajet përkatëse, të gjitha përkufizimet përmbajnë elementë identikë që përbëjnë konceptin ligjor të diskriminimit dhe sipas të cilëve ai ndryshon nga sjelljet e tjera të paligjshme. Këto janë: 1) trajtimi i pajustificueshëm i pabarabartë i një personi ose grupi personash në lidhje me një person ose një grup personash tjetër, 2) të bazuarit në disa nga karakteristikat e tyre personale.

1.6.1. Trajtimi i pabarabartë

Thelbi i diskriminimit pasqyrohet në trajtimin padrejtësisht të pabarabartë të një personi ose grupi personash në lidhje me personat/grupin e personave të tjerë, i cili bazohet në disa nga karakteristikat e tyre personale. Kjo do të thotë që jo çdo trajtim i pabarabartë është diskriminim, por vetëm ai që është i pajustificuar, d.m.th. për të cilin nuk ka ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Fakti nëse trajtimi i pabarabartë është i justifikuar ose jo vlerësohet për çdo rast individual, duke kryer një test diskriminimi, bazuar në një analizë të kujdesshme të të gjitha fakteve dhe rrethanave.²¹

Shembuj: është e justifikuar që gratë dhe burrat në ushtri kanë uniforma dhe pjesë të pajisjeve ushtarake të përshtatura përkatësisht (për shembull, jelekët antiplumb); është e justifikuar dhënia e disa dietave për prindërit kujdestarë të fëmijëve parashkollorë; nuk është e justifikuar që vetëm burrat të regjistrohen në akademi ushtarake ose që vetëm personat e martuar të kenë mundësinë të emërohen në misione ushtarake

Diskriminimi mund të bëhet në mënyra të ndryshme: duke i mohuar një personi një të drejtë që është në dispozicion të të tjerëve, duke kufizuar të drejtat që u njihen plotësisht të tjerëve, duke u dhënë privilegje të tjerëve, duke përdorur një fjalor që cenon dinjitetin e një personi ose grupi njerëzish bazuar në cilësitë e tij/tyre personale, duke dhënë ide të cilat nxisin dhunë ndaj një personi ose një grupi personash përshkak të cilësive të tyre personale etj. Vetë akti i diskriminimit mund të kryhet përmes veprimit – ndërmarrjes së një veprimi faktik (p.sh. ngacmimi seksual përmes prekjës së padëshiruar të pjesëve të trupit) ose një veprim ligjor (p.sh. postimi i një njoftimi pune ku përjashtohen aplikimet nga personat e divorcuar), fjalimit (p.sh. mohimi i aftësive të grave për të përdorur në mënyrë efektive armët luftarake, kërcënimet verbale), gjesteve (p.sh. gjestet fyese) etj. Një akt diskriminimi mund të kryhet përmes mosveprimit – duke mos ndërmarrë një veprim që duhet ndërmarrë (p.sh. mossigurimi i dhomave speciale të zhveshjes për gratë).

Që një sjellje të cilësohet si akt diskriminimi, qëllimi dhe motivi i personit që kryen aktin janë të parëndësishme, por është vetë akti i diskriminimit ai që vlerësohet me objektivitet. Nuk është e rëndësishme dhe as nuk shqyrtohet nëse personi që kryen aktin e diskriminimit ka paragjykime ndaj grupit ose një personi që i përket

atij grupi. Ligjet nuk mund të ndalojnë që njerëzit të kenë qëndrime dhe emocione të caktuara negative ndaj grupeve të caktuara, por ato i ndalojnë ata t'i shfaqin ato qëndrime në trajtimin e tyre ndaj anëtarëve të atyre grupeve duke i diskriminuar ata.

1.6.2. Karakteristikat personale si bazë për diskriminim

Diskriminimi bazohet gjithmonë në ndonjë karakteristikë personale, e cila shprehet si arsye dhe bazë e diskriminimit. Nëse trajtimi i pabarabartë nuk bazohet në karakteristikat personale, nuk është diskriminim, por, ndoshta është ndonjë sjellje tjetër e jashtëligjshme.

Cilësi personale është cilësia personale e një personi, e cila përcakton identitetin e tij fizik, psikologjik, shpirtëror, ekonomik ose shoqëror. Disa tipare personale janë të lindura, të tilla si, për shembull, raca, karakteristikat gjenetike dhe përkatësia etnike, ndërsa disa tipare të tjera personale janë të fituara dhe mund të ndryshojnë, të tilla si feja, besimet politike, gjendja shëndetësore etj. Për shkak se identiteti përbëhet nga shumë përcaktues, ligjet zakonisht rendisin karakteristikat personale që janë baza më e zakonshme për diskriminim: ngjyra e lëkurës, raca, kombësia/origjina etnike, besimet fetare ose bindjet politike, gjinia, orientimi seksual, aftësia e kufizuar, statusi martesor dhe familjar, mosha, gjendja shëndetësore, anëtarësimi në organizata politike, sindikata dhe organizata të tjera etj. Është e rëndësishme që lista e karakteristikave personale mbi bazën e të cilave është e ndaluar të diskriminohet të mos mbyllet dhe që ndonjë cilësi tjetër personale të jetë bazë e diskriminimit.

Baza e diskriminimit mund të jetë një karakteristikë e vërtetë personale – një karakteristikë personale që ekziston me të vërtetë, por mund të jetë edhe një karakteristikë e supozuar personale – një karakteristikë personale që personi i diskriminuar nuk e ka, por që personi që kryen diskriminimin supozon se ai e ka.

Karakteristika personale në bazë të së cilës një person diskriminohet më shpesh ka të bëjë me vetë atë person. Megjithatë, ndonjëherë, një person diskriminohet në bazë të karakteristikave personale të një anëtar të familjes së tij ose të një personi me të cilin ai/ajo ka lidhje të ngushtë. Ky lloj diskriminimi njihet si diskriminim asociativ.

Karakteristikat personale që janë pjesë e identitetit të një personi duhet të dallohen në mënyrë rigoroze nga tiparet e personalitetit, të tilla si karakteri, zakonet e punës, vetëbesimi, vendosmëria, qëndrueshmëria, bashkëpunimi, fleksibiliteti etj., sepse

21 Për testin e diskriminimit, i cili kryhet për të shqyrtuar nëse diskriminimi është kryer në një rast konkret, shih kapitullin 1.8 të manualit, të titulluar "Përcaktimi i diskriminimit".

ato janë karakteristikat e personalitetit të një personi, jo pjesë e identitetit të tij. Prandaj, nëse një personi i jepet përparësi sepse ai është më i aftë, krijues, i shkathët etj. në raport me të tjerët, në këtë rast nuk ka diskriminim.

1.7. Format dhe llojet e diskriminimit

Ekzistojnë dy forma themelore të diskriminimit: diskriminimi i drejtpërdrejt dhe ai jo i drejtpërdrejtë. Këto dy forma të diskriminimit përcaktohen dhe ndalohen nga të katra ligjet kundër diskriminimit. Edhe pse ka disa ndryshime në formulimet e përkufizimeve ligjore, ato nuk ndryshojnë në mënyrë thelbësore.

1.7.1. Diskriminimi i drejtpërdrejtë

Diskriminimi i drejtpërdrejtë është një formë e qartë dhe e dukshme e diskriminimit, e cila konsiston në trajtimin e pabarabartë të një personi ose grupi personash për shkak të disa karakteristikave të tyre personale. Ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë bazohet në parimin e barazisë formale, i cili kërkon që njerëzit të cilët janë në të njëjtën situatë ose në situatë të ngjashme të trajtohen vazhdimisht (në mënyrë të barabartë), pavarësisht nga cilësitë e tyre personale. Prandaj, trajtimi i pabarabartë i pajustificuar i një personi/grupi personash përbën diskriminim të drejtpërdrejtë. Respektimi i ndalimit të diskriminimit të drejtpërdrejtë sjell barazinë formale.

Elementet e diskriminimit të drejtpërdrejtë janë: 1) trajtimi i pabarabartë (i pafavorshëm) i një personi/grupi personash, 2) për shkak të disa prej cilësive të tij/tyre personale, 3) në lidhje me një tjetër person/grup personash që është/janë në situatë të njëjtë ose të ngjashme (analoge).

DISKRIMINIMI I DREJTPËRDREJTË → **TRAJTIMI I PABARABARTË I TË BARABARTËVE**

Diskriminimi i drejtpërdrejtë kryhet duke vepruar dhe duke mosvepruar dhe pasqyrohet në faktin se një personi/grupi personash, për shkak të disa prej karakteristikave të tij/tyre personale, i mohohet një e drejtë që është në dispozicion të të tjerëve, ose i janë kufizuar disa nga të drejtat e tyre të cilat u njihen plotësisht të tjerëve, ose personi/grupi i personave vendosen në disavantazh duke u dhënë përparësi ose përfitime personave të tjerë etj.

Kur shqyrtohet nëse është kryer diskriminim i drejtpërdrejtë, është e nevojshme të përdoret një "krahases", i cili është një person që është në të njëjtën situatë ose në një situatë të ngjashme me viktimën e diskriminimit, por ndryshon nga ajo për faktin se nuk ka karakteristikat personale të një viktime të diskriminimit. Sidoqoftë, ndonjëherë është e pamundur të gjendet një "krahases", rast në të cilin përdoret një "krahases hipotetik". Ndonjëherë as nuk nevojitet një "krahases". Kështu, për shembull, nëse një punëdhënës nuk punëson një grua shtatzënë, nuk ka asnjë "krahases", sepse një burrë nuk mund të jetë shtatzënë.

SHEMBUJ: Gjatë intervistës për punë, një anëtar i komisionit e pyet kandidaten nëse është e martuar, nëse ka fëmijë dhe në cilën moshë janë fëmijët, ndërkohë që nuk ia bën këto pyetje kandidatit.

Eprori dërgon një oficer për një trajnim shtatëditor, jo një oficer që plotëson të gjitha kushtet e kërkuara, dhe shpjegon zgjedhjen e tij me faktin se ajo ka detyrime familjare sepse është nënë e një fëmije të vogël.

1.7.2. Diskriminimi i tërthortë

Diskriminimi i tërthortë është një formë e fshehtë e diskriminimit, e cila konsiston në trajtimin e barabartë të të gjithëve, por që prodhon pasoja në mënyrë proporcionale të pabarabartë për një person ose një grup personash, për shkak të disa karakteristikave të tyre personale. Parandalimi i diskriminimit të tërthortë bazohet në idenë që njerëzit në pozicione të ndryshme duhet të trajtohen ndryshe në masën e nevojshme për t'u dhënë atyre mundësi të barabarta për të gëzuar të drejtat dhe liritë dhe qasje të barabartë në shërbime dhe të mira sociale.

Arritja e këtij qëllimi kërkon që kur përshkruhen rregulla, kritere, kushte, kërkesa etj. të caktuara që zbatohen për të gjithë të merret parasysh pozita e pafavorshme e grupeve të caktuara të personave për shkak të disa karakteristikave personale, në mënyrë që këto rregulla/kritere/kushte të mos prodhojnë pasoja më të pafavorshme në raport me të tjerët. Prandaj, ndalimi i diskriminimit të tërthortë është një formë e arritjes së barazisë thelbësore midis grupeve shoqërore, të cilat rendi juridik i njej dhe i pranon si kategori të caktuara (gra, burra, pakica kombëtare, të moshuar, persona me aftësi të kufizuara etj.).

Në diskriminimin e tërthortë ekziston një rregull/kriter në dukje neutral, i cili zbatohet në mënyrë të barabartë për të gjithë, por kjo e vë një grup të caktuar njerëzish ose një person që i përket këtij grupi në një pozicion më pak të favorshëm

krahasuar me të tjerët që nuk e kanë këtë cilësi. Në diskriminimin e tërthortë dallohen elementët e mëposhtëm: 1) një rregull neutral (kërkesa, kushti, kriteri ose praktika), 2) vendos një person ose grup personash në disavantazh joproporcional, 3) për shkak të disa prej cilësive të tyre personale dhe 4) në lidhje me persona të tjerë që janë në të njëjtën situatë ose në një situatë të ngjashme.

DISKRIMINIMI I TËRTHORTË

→

TRAJTIMI I BARABARTË I TË PABARABARTËVE

Ndërsa diskriminimi i drejtpërdrejtë ka të bëjë me trajtim të ndryshëm të njerëzve në një situatë të ngjashme, diskriminimi i tërthortë ka të bëjë me të njëjtin trajtim të njerëzve që janë në një situatë të ndryshme. Me fjalë të tjera, diskriminimi i drejtpërdrejtë është një trajtim tjetër (i pafavorshëm) dhe diskriminimi i tërthortë nuk dallohet nga një trajtim i ndryshëm, por dallohet nga pasoja të ndryshme, të cilat janë në mënyrë joproporcionale të pafavorshme në lidhje me një grup të veçantë personash ose individësh që i përkasin atij grupi personash. Nga ana tjetër, ndryshe nga diskriminimi i drejtpërdrejtë, ku tashmë është e qartë në pamje të parë që trajtimi i ndryshëm (i pafavorshëm) bazohet në cilësitë personale, në diskriminimin e tërthortë ai nuk është aq i dukshëm. Përkundrazi, trajtimi në dukje bazohet në parimin e barazisë dhe vetëm kur merren parasysh pasojat shihet se trajtimi i barabartë e vë një person ose një grup personash në disavantazh krahasuar me një tjetër person ose grup të personave, për shkak të disa prej cilësive të tyre personale. Ajo që është e përbashkët në diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe në atë të tërthortë është rezultati përfundimtar – një person ose grup personash është në disavantazh krahasuar me personat e tjerë dhe burimi i kësaj pabarazie janë disa nga karakteristikat e tyre personale.

SHEMBUJ: Është miratuar një rregull, sipas të cilit, për t'u ngritur në një gradë më të lartë, është e nevojshme që një oficer/oficere ose nënoficer/nënoficere të marrë për të paktën tre vite radhazi një gradë minimale tre në një shkallë nga 1-5, por gradë mund të marrin vetëm ata që kanë punuar për më shumë se gjashtë muaj vitin e kaluar; kjo diskriminon oficeret dhe nënoficeret që përdorin lejen e barrëlindjes dhe që marrin më shpesh se burrat leje për t'u kujdesur për fëmijët.

Komandanti planifikon vazhdimisht takimet me ekipin e tij pas orarit të punës, në mënyrë që gratë dhe burrat e punësuar të cilëve u duhet të marrin fëmijët nga kopshti pas orarit të punës të mos jenë në gjendje të marrin pjesë në këto takime; duke diskriminuar kështu gratë dhe burrat me përgjegjësi familjare.

1.7.3. Forma të veçanta të diskriminimit

Përveç diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, ligjet gjithashtu rregullojnë forma (lloje) të caktuara të veçanta të diskriminimit. Megjithatë, katër ligjet kundër diskriminimit ndryshojnë për sa i përket listës së formave specifike të diskriminimit që ato përcaktojnë dhe ndalojnë (Tabela 1).

LND i BOSNJË-HERCEGOVINËS	LND i MALIT TË ZI	LPND i REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT	LND i REPUBLIKËS SË SERBISË
- Ngacmimi - Ngacmimi seksual - Mobingu - Segregimi - Lëshimi i urdhrave për diskriminim - Ndihma në kryerjen e diskriminit - Nxitja e diskriminimit	- Ngacmimi - Ngacmimi seksual - Segregimi - Fjalori i urrejtjes - Nxitja e diskriminimit - Ndihma në kryerjen e diskriminit - Dhënia e udhëzimeve në kryerjen e diskriminimit - Njoftimi i qëllimit për të diskriminuar	- Thirrja për diskriminim - Nxitja e diskriminimit - Dhënia e udhëzimeve në kryerjen e diskriminit - Ngacmimi - Marrëdhëniet seksuale - Viktimizimi - Segregimi	- Shkelja e parimit të të drejtave dhe detyrimeve të barabarta - Thirrja në përgjegjësi (viktimizimi) - Shoqërimi me qëllim diskriminimin - Gjuha e urrejtjes - Ngacmimi dhe trajtimi poshtërues

Tabela 1: Format specifike të diskriminimit në të katra vendet e rajonit të Ballkanit Perëndimor²²

Disa ligje kundër diskriminimit gjithashtu rregullojnë në mënyrë specifike raste të caktuara karakteristike të diskriminimit, të kryera në zona të caktuara ose sipas karakteristikave të caktuara personale. Kështu, LND i Malit të Zi rregullon diskriminimin në përdorimin e ndërtesave dhe zonave në përdorim publik, diskriminimin në bazë të moshës, diskriminimin në fushën e punës etj., ndërsa LND i Serbisë rregullon në mënyrë specifike diskriminimin në bazë të seksit, diskriminimin ndaj fëmijëve, diskriminimin në bazë të përkatësinë sindikale ose politike etj.

²² Mobingu është i ndaluar në sistemet ligjore të të gjitha vendeve të Ballkanit Perëndimor, të cilat kanë miratuar ligje të posaçme për parandalimin dhe mbrojtjen kundër mobingut. Vetëm në Bosnjë-Hercegovinë, mobingu rregullohet nga ligji "Për ndalimin e diskriminimit në B-H", si një formë e veçantë e diskriminimit. Për më shumë informacion, shihni kapitullin e këtij manuali 1.7.4.4. Mobingu.

Megjithëse ligjet kundër diskriminimit kanë ndryshime në numrin dhe llojet e formave dhe llojeve të veçanta të diskriminimit, ndalimi i diskriminimit është universal, si për sa i përket arsyeve të diskriminimit, ashtu edhe për sa i përket fushave dhe entiteteve për të cilat është detyrues ndalimi i diskriminimit. Shumica e ligjeve përshkruajnë format e mëposhtme të veçanta të diskriminimit:

- NGACMIMI** – trajtimi i një personi ose grupi personash bazuar në një nga karakteristikat e tij/tyre personale, që synon ose cenon objektivisht dinjitetin, shkakton frikë, ndjenja të poshtërimit, fyerje, veçanërisht nëse një sjellje e tillë krijon një mjedis të frikshëm, armiqësor, poshtërues ose ofendues. Ngacmimi mund të bëhet në mënyra të ndryshme - duke thënë fjalë fyese, duke shkruar mbishkrime, duke postuar mesazhe në rrjetet sociale etj.
- GJUHA E URREJTJES** –komunikimi publik i ideve dhe mendimeve që përhap, nxit dhe inkurajon ose justifikon diskriminimin, urrejtjen ose dhunën kundër një grupi racor, kombëtar, etnik, fetar, seksual, gjinor, ose një grupi tjetër shoqëror apo anëtarëve të tij. Gjuha e urrejtjes përhap dhe inkurajon ksenofobinë, racizmin, antisemitizmin, homofobinë dhe format e tjera të urrejtjes bazuar në intolerancë.
- SEGREGIMI** – ndarja e detyruar dhe sistematike e personave në bazë të karakteristikave të tyre personale. Në vendet e Ballkanit Perëndimor, rastet më të zakonshme të segregimit janë vendbanimet jo higjienike të banuara vetëm nga romë, shkolla në të cilat shumica e nxënësve janë fëmijë romë dhe shkolla të veçanta për fëmijë me aftësi të kufizuara.
- VIKTIMIZIMI** – ekspozimi ndaj shqetësimeve dhe ngacmimeve të një personi që raporton, kërkon ose shpreh një qëllim për të kërkuar mbrojtje kundër diskriminimit, si dhe personave që shprehin gatishmëri për të dëshmuar ose që i ofrojnë ndihmë dhe mbështetje personit të diskriminuar në arritjen e mbrojtjes nga diskriminimi. Viktimizimi mund të kryhet nga personi që ka kryer aktin e diskriminimit, por edhe nga një person i tretë.

Të katra ligjet kundër diskriminimit gjithashtu rregullojnë dhe ndalojnë format e rënda të diskriminimit. Këto janë forma të kualifikuara të diskriminimit që prekin një gamë më të gjerë njerëzish ose shkaktojnë pasoja veçanërisht të rënda. Sidoqoftë, midis ligjeve ka ndryshime për sa i përket numrit dhe formave të diskriminimit që cilësohen si forma të rënda të diskriminimit (Tabela 2).

LND i BOSNJË -HERCEGOVINËS	LND i MALIT TË ZI	LPND i REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT	LND i REPUBLIKËS SË SERBISË
Diskriminimi i shumëfishtë	Diskriminimi i shumëfishtë	Diskriminimi i shumëfishtë	Provokimi dhe nxitja e pabarazisë, urrejtjes dhe intolerancës për arsye të caktuara
Diskriminimi i përsëritur	Diskriminimi i përsëritur	Diskriminimi ndërsektorial	Propaganda ose diskriminimi nga autoritetet publike dhe në procedurat para autoriteteve publike
Diskriminimi i zgjatur	Diskriminimi i zgjatur	Diskriminimi i përsëritur	Promovimi i diskriminimit përmes mediave
	Diskriminimi i kryer nga propaganda përmes mediave dhe në vendet publike	Diskriminimi i zgjatur	Skllavëria, trafikimi i qenieve njerëzore, aparteidi, gjenocidi, spastrimi etnik dhe propaganda e tyre
	Diskriminimi me pasoja veçanërisht të rënda		Diskriminimi i shumëfishtë ose i tërthortë
			Diskriminimi i përsëritur
			Diskriminimi i zgjatur
			Diskriminimi me pasoja të rënda

Tabela 2: Format e rënda të diskriminimit - një përmbledhje krahasuese e katër vendeve të Ballkanit Perëndimor

1.7.4. Diskriminimi me bazë gjinore

Diskriminimi me bazë gjinore është diskriminim ndaj një personi ose grupi personash në bazë të gjinisë dhe identitetit të tyre gjinor.

1.7.4.1. Arsyet e diskriminimit me bazë gjinore

Arsyeja më e zakonshme për diskriminimin me bazë gjinore ndaj personave dhe grupeve të personave është gjinia e tyre. Diskriminimi ndaj grave për shkak të seksit gjithashtu përfshin diskriminimin bazuar në shtatzëninë dhe rrethanat që lidhen me shtatzëninë. Për shembull, kur një grua ushtron një të drejtë legjitime për pushim mjekësor gjatë shtatzënisë, ajo mund të diskriminohet në punë duke i mohuar mundësinë e rritjes edhe pse i ka të gjitha kushtet për t'u rritur. Diskriminimi i bazuar në mëmësi ndodh, për shembull, kur nënës i mohohet mundësia të bëjë pushime nga puna për të ushqyer foshnjën me gji. Diskriminimi me bazë gjinore mund të ndodhë te gratë dh burrat, si edhe te personat interseksualë - persona të lindur me karakteristika gjinore mashkullore dhe femërore, të cilët mund të vetidentifikohen si gra, si burra, por edhe si persona me identitet gjinor të papërcaktuar. Diskriminimi me bazë gjinore karakterizohet gjithashtu nga diskriminimi ndaj personave që kanë përshtatur gjininë e tyre me identitetin e tyre gjinor.

Diskriminimi me bazë gjinore është shpesh rezultat i ndërveprimit midis gjinisë, si karakteristika biologjike e grave dhe burrave, dhe identitetit të tyre të ndërtuar nga shoqëria,tributeve dhe roleve të tyre, d.m.th. rëndësisë shoqërore dhe kulturore që i atribuohet ndryshimeve biologjike midis grave dhe burrave. Me fjalë të tjera, diskriminimi me bazë gjinore, si një fakt biologjik, përfshin diskriminimin në bazë të gjinisë, si një kategori sociologjike që i referohet roleve sociale të grave dhe burrave në një kontekst të veçantë shoqëror. Prandaj, gratë dhe burrat mund të diskriminohen në bazë të rolit të tyre gjinor që i atribuohet gjinisë së tyre.

SHEMBUJ: Një togere u caktua në pozicionin e komandantes së kompanisë, të cilën ajo e kreu me sukses, gjë që u konfirmua nga vlerësimi zyrtar "e spikatur". Pas tre vjetësh në atë pozicion, ajo përdori lejen e barrë lindjes në përputhje me rregulloret. Pasi u kthye nga leja e barrë lindjes, ajo u caktua në pozicionin e formacionit të një referenti, i cili nuk e lejonte atë të përparojë në shërbim. Një togere që sapo ishte graduar u emërua në postin e saj. Ky është një shembull tipik i diskriminimit ndaj grave. Vendimi për ta riemëruar në një pozicion tjetër (më të ulët) të formimit ndoshta justifikohet nga nevojat e shërbimit ose arsye të tjera, kështu që në shikim të parë nuk është e qartë se ky është një vendim

diskriminues. Sidoqoftë, pavarësisht nga arsyet e vendimit, fakti që para se të niste lejen e barrë lindjes togerja kreu me sukses detyrën e saj, se u vlerësua me gradë të lartë dhe se pasi u kthye nga leja u caktua në një pozicion më të ulët pune, është një bazë e mjaftueshme për të arritur në përfundimin se bëhet fjalë për diskriminim në punë.

Nënoficeri N. N., babai i një fëmije dy vjeç, gruaja e të cilit është e punësuar, mori leje për t'u kujdesur për fëmijën tre herë gjatë vitit. Në takimin e parë të ekipit, në të cilin nënoficeri mori pjesë pas kthimit nga mungesa e tij e tretë, eprori i tij thotë: "Nënoficeri N.N. është sot me ne. Dojat t'ju pyesja nëse fëmija juaj ka nënë? E di që me ligj keni të drejtë të merrni leje për shkak të sëmundjes së një fëmije, por si mendoni se do të bëni karrierë nëse mungoni vazhdimisht? Padyshim, ne nuk mund të kemi besim te ju". Ky është një shembull i mbështetjes publike për paragjykimet gjinore bazuar në rolet stereotipike gjinore, e cila është një formë specifike e diskriminimit gjinor.

Diskriminimi me bazë gjinore ekziston gjithashtu kur bazohet në identitetin gjinor. Identiteti gjinor është një kuptim personal i gjinisë së vet që mund të përkojë ose jo me gjininë që i atribuohet personit në lindje dhe rolit gjinor.

Shumica e njerëzve e identifikojnë gjininë e tyre në përputhje me gjininë e tyre biologjike dhe rolin gjinor të caktuar në lindje. Sidoqoftë, ka edhe njerëz identiteti gjinor i të cilëve ndryshon nga gjinia e caktuar në lindje, ku përfshihen meshkujt transgjinorë - persona të cilëve u është caktuar një gjini femër në lindje dhe kanë një identitet gjinor mashkullor, dhe femrat transgjinore - persona të cilëve u është caktuar gjinia mashkull në lindje dhe kanë një identitet gjinor femëror. Sidoqoftë, identiteti gjinor i disa personave nuk përcaktohet në këto dy kategori, domethënë devijon nga identitetet tradicionale gjinore të grave dhe burrave. Shumë prej këtyre individëve refuzojnë dikotominë e roleve gjinore mashkullore dhe femërore dhe i shpërfillin kufijtë gjinorë të imponuar nga shoqëria. Për persona të tillë përdoret edhe termi i zakonshëm persona me orientim seksual jotradicionalë (gender-queer). Disa gra transgjinore dhe burra transgjinorë përdorin terapi hormonale dhe/ose ndërhyrje kirurgjikale për të përshtatur gjininë e tyre me identitetin e tyre gjinor (persona transgjinorë), ndërsa disa nuk e kanë këtë nevojë dhe identiteti i tyre gjinor rregullohet nga sjellja, veshja, të folurit, gjestet etj.²³

23 Rekomandimi CM/Rec (2010) 5 i Komitetit të Ministrave për vendet anëtare mbi masat për të luftuar diskriminimin bazuar në orientimin seksual ose identitetin gjinor; Hammarberg, T. Diskriminimi bazuar në orientimin seksual dhe identitetin gjinor në Evropë, Këshilli i Evropës, 2011; Protecting human rights of transgender persons, A short guide to legal gender recognition, Council of Europe, 2015

Diskriminimi për shkak të seksit dhe identitetit gjinor duhet të dallohet nga diskriminimi për shkak të orientimit seksual, që do të thotë tërheqje e vazhdueshme emocionale dhe seksuale ndaj personave të një seksi të caktuar, dhe sipas të cilit personat janë heteroseksualë (tërhiqen nga seksi i kundërt) ose homoseksualë (tërhiqen nga seksi i njëjtë - lesbike dhe homoseksualë), biseksualë (tërhiqen nga të dyja gjinitë) dhe aseksual (nuk tërhiqen nga asnjë seks).²⁴

1.7.4.2. Format e diskriminimit me bazë gjinore

Ashtu si diskriminimi i bazuar në karakteristikat e tjera personale, diskriminimi me bazë gjinore mund të jetë strukturor, institucional dhe individual (sipas situatës).

Diskriminimi strukturor me bazë gjinore zbulohet nga statistikat e ndara sipas gjinisë. Në vendet e Ballkanit Perëndimor, ashtu si në shumë vende të tjera në botë, ato po dëshmojnë boshllëqe gjinore në dëm të grave në pothuajse të gjitha fushat e jetës publike dhe private.

Në forcat e armatosura të shteteve të Ballkanit Perëndimor, si në shumë vende të tjera, gratë ende nuk janë të përfaqësuara në mënyrë të barabartë, siç është rasti në shumë profesione të tjera, ku ka një numër të pabarabartë burrash dhe grash në favor të njërit apo tjetrit seks. Kjo për faktin se në të kaluarën gratë kanë qenë përjashtuar nga sistemi arsimor ushtarak dhe se përfaqësimi i grave në përbërjen profesionale të forcave të armatosura ishte simbolik. Sot, megjithatë, të gjitha format dhe nivelet e trajnimit për profesione ushtarake janë më të arritshme për gratë, përfshirë shkollimin në akademitë ushtarake, si rezultat i futjes së një perspektive gjinore në sistemet e mbrojtjes. Duke qenë se stereotipet në lidhje me rolet gjinore të grave dhe burrave janë akoma të përhapura dhe ndikojnë negativisht në interesin e grave për profesionet ushtarake, në sistemet e mbrojtjes po merren masa të ndryshme për të motivuar dhe tërhequr gratë në ushtri. Kjo krijon kushte për një rritje graduale të numrit të grave si në mesin e ushtarëve, ashtu dhe në pozicione të larta, në misionet paqeruajtëse, etj.

24 Rekomandimi CM/Rec (2010) 5 i Komitetit të Ministrave për vendet anëtare mbi masat për të luftuar diskriminimin bazuar në orientimin seksual ose identitetin gjinor; Hammarberg, T. Diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta u Evropi, Savjet Evrope, 2011; T. Diskriminimi bazuar në orientimin seksual dhe identitetin gjinor në Evropë, Këshilli i Evropës, 2011; Banović, D. Vasić, V. Seksualna orijentacija i rodni identitet: pravo i praksa u BH, Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, 2013; Petrušić, N. Beker, K. Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promjene Srbija i Centar za alternativno rješavanje sukoba, Beograd, 2012.

Diskriminimi institucional me bazë gjinore reflektohet në zbatimin e politikave diskriminuese të institucioneve bazuar në paragjykimet gjinore dhe shpërfilljen e nevojave të grave dhe burrave dhe grupeve të caktuara të prekura të grave dhe burrave, duke u mohuar atyre mundësinë për të gëzuar të drejtat e njohura në bazë të barabartë. Diskriminimi institucional me bazë gjinore në forcat e armatosura ekziston, për shembull, nëse, kur formohen skuadra për pjesëmarrje në operacione paqeruajtëse, kandidatët zgjidhen në mënyrë preferenciale në bazë të gjinisë.

Shembull i praktikës së mirë: Diskriminimi institucional i zgjidhur me sukses - Republika e Serbisë

Një burrë i punësuar që punon në një njësi organizative në të cilën mbi 80% e të punësuarve janë gra, iu drejtua një "personi të besuar" dhe theksoi se që prej disa vjetësh, gjatë ceremonive vjetore që shënonin datat e rëndësishme të Ministrisë së Mbrojtjes (MB) dhe Forcave të Armatosura dhe vlerësimit të punonjësve për rezultate të mira në punë (financiarisht, me leje ose vetëm me lëvdata), mjetet financiare dhe lejet e shpërblimit u jepen ekskluzivisht grave, pa kritere të përcaktuara qartë. Duke inspektuar të dhënat përkatëse, pohimet e punonjësit u konfirmuan. Me atë rast, një person i besuar ua tregoi menaxherëve kompetentë faktin e përmendur, dhe si rezultat në periudhën vijuese vendimet për shpërblimin u morën në mënyrë të drejtë, domethënë, shpërblimet në mjete financiare dhe leje u dhanë si burrave, ashtu edhe grave.

Diskriminimi me bazë gjinore individual (individual, sipas situatës) është trajtimi i pabarabartë i personave ose grupeve të personave në situata të ndryshme të jetës. Kështu, për shembull, në vend të një kandidateje femër, zgjidhet një kandidat mashkull që arriti rezultate më të dobëta në test.

Ashtu si bazat e tjera të diskriminimit, diskriminimi me bazë gjinore mund të marrë formën e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe atij të tërthortë dhe të kryhet në mënyra të ndryshme. Nga ana tjetër, seksi, gjinia dhe identiteti gjinor, si karakteristika personale, shpesh ndodhin në kombinim me karakteristika të tjera personale, kur ndodhin forma të ndryshme të diskriminimit të shumëfishtë.

1.7.4.3. Ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual

Ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual, viktimat e të cilëve janë më shpesh gra sesa burra, janë forma të diskriminimit me bazë gjinore, por janë gjithashtu forma të dhunës me bazë gjinore. Ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual mund të ndodhin në mënyra të ndryshme dhe në të gjitha mjediset, në familje, në rrugë, në transportin publik, në shkollë, si dhe në vendin e punës. Ky manual trajton kryesisht temën e diskriminimit me bazë gjinore në forcat e armatosura. Prandaj, kudo që ishte e mundur, u përdorën shembuj nga mjedisi ushtarak.

Ngacmimi seksual është çdo formë e sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike me natyrë seksuale që ka si qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personave, veçanërisht kur krijohet një atmosferë e frikshme, armiqësore, degraduese, poshtëruese ose ofenduese.²⁵

Në mënyrë të ngjashme, ngacmimi seksual përcaktohet në ligjet përkatëse të vendeve të Ballkanit Perëndimor.²⁶

Ngacmimi seksual paraqitet në dy forma. Lloji i parë është ngacmimi seksual brenda një marrëdhënieje profesionale, i cili konsiston në marrjen e vendimeve nga eprori në lidhje me interesat e punonjësit vartës, me kushtin e pranimit të propozimeve, kërkesave ose sjelljeve seksuale (ngacmim seksual me natyrë "favor për një favor"). Në këtë ngacmim seksual, i cili quhet edhe shantazh seksual, nga pikëpamja ligjore, fakti që personi pajtohet "vullnetarisht" me këtë lloj marrëdhënieje ose që madje ka pasur një lloj marrëdhënie intime me një epror është i parëndësishëm. Një lloj tjetër i ngacmimit seksual është seksualizimi i mjedisit të punës, i cili kryhet nga akte të ndryshme verbale ose joverbale me karakter seksual, të cilat e zvogëlojnë viktimën në një objekt seksual, gjë që zvogëlon reputacionin, statusin profesional ose mundësinë e saj për zhvillim profesional.

Ngacmimi seksual kryhet në mënyra të ndryshme, ku më të zakonshme janë:²⁷

25 Neni 40 i Konventës së Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftimin e Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje, 2011

26 Neni 4, paragrafi 2 i LMD të Bosnjë- Hercegovinës; neni 7, paragrafi 2 i LND të Malit të Zi; neni 9 i ligjit "Për marrëdhëniet e punës" të Republikës së Maqedonisë së Veriut, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë"/"Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë", nr. 74/2015; neni 21, paragrafi 3 i Ligjit të Punës të Serbisë ("Gazeta Zyrtare e RS", nr. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - Vendimi i Gjykatës Kushtetuese, 113/2017 dhe 95/2018 - interpretim autentik).

27 Shih më shumë në: Këshilli i Evropës, rekomandimi i CM/Rec (2010) 4, p. 59 - [Human rights of members of the armed forces \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/Document/HR/CM/Rec(2010)4.pdf)

Akte fizike me karakter seksual:

- sulmet seksuale dhe sulmet në tentativë
- masazhi në qafë ose shpatull
- prekja e veshjeve, flokëve ose pjesëve të trupit
- përqafimi, puthja, përkëdhelja ose ledhatimi
- përkulja mbi një person, duke kufizuar lëvizjen, pickimi etj.
- qëndrimi shumë afër një personi etj.

Akte verbale me karakter seksual:

- inkurajimi i takimeve intime
- ofrimi i "shërbimeve" seksuale
- dërgimi i letrave, mesazheve telefonike ose materialeve me natyrë seksuale
- ngacmimet, shakatë, vërejtjet ose pyetjet në lidhje me aktivitetet seksuale
- drejtimi ndaj një të rrituri me emra të tillë si "vajzë", "kukull", "zemër" etj.
- mburrja për aftësitë seksuale
- drejtimi i bisedës së biznesit drejt temave seksuale
- humori i ashpër dhe vulgar
- bërja e pyetjeve në lidhje me fantazitë, preferencat ose përvojat seksuale
- pyetjet intime personale në lidhje me jetën shoqërore ose seksuale
- komentet seksuale në lidhje me veshjen, anatominë ose pamjen e një personi
- përhapja e thashethemeve për jetën seksuale të një personi etj.

Komunikimi joverbal me karakter seksual:

- gjestet e seksualizuara
- fishkëllima për një person
- dërgimi i puthjeve dhe puthjeve të buzëve etj.

Ngacmimi seksual është shkelje e dinjitetit të një personi në disa aspekte: vetëvlerësimi i viktimës zvogëlohet sepse e vendos atë në një pozitë vartëse (poshtërimi), viktimat trajtohet si një instrument ose si një mjet për të arritur qëllimin dhe interesin e dikujt tjetër (objektivizimi), zvogëlohet vlera e saj sepse trajtohet si një qenie njerëzore po aq e ulët ose e pavlefshme (poshtërimi), viktimat privohet nga njerëzimi i saj duke u

reduktuar në një qenie më të ulët ose të pavlefshme (dehumanizimi). Prandaj, qëllimi i ndalimit të ngacmimeve seksuale është parandalimi i nënçmimit dhe poshtërimit të viktimave duke i ulur ato në objekt të epshit seksual ose interesit të tij, duke kërkuar kështu ruajtjen e pozicionit të tyre vartës në shoqëri. Çdo sjellje që kontribuon në këtë formë të poshtërimit dhe objektivizimit është shkelje e parimit të mosdiskriminimit. Kur përcaktohet ngacmimi seksual si një formë diskriminimi, nuk është e nevojshme të bëhet ndonjë krahasim për ta provuar atë, sepse ngacmimi është, në vetvete, i padëshirueshëm për shkak të mënyrës se si bëhet dhe për shkak të pasojave të mundshme. Në përcaktimin nëse ngacmimi seksual ka ndodhur, është vendimtare se si vetë viktimat e kuptojnë një sjellje të veçantë, d.m.th. se si u ndikua nga ajo sjellje. Përndryshe, do të ekzistonte rreziku që ky lloj diskriminimi të rritet, pasi autorët mund të vazhdojnë të ngacmojnë duke pretenduar se kjo është mënyra e zakonshme e sjelljes. Sidoqoftë, edhe nëse viktimat nuk ka përjetuar ndonjë sjellje si ngacmim seksual, ajo mund të kualifikohet si e tillë bazuar në kritere objektive.

Ngacmimi seksual më shpesh trajtohet si një problem i parëndësishëm dhe ekziston një pikëpamje e përhapur që mund të shmangët dhe ndalohet lehtë, e cila është e gabuar. Shumë shpesh është një sjellje që përsëritet për një periudhë të gjatë kohore dhe për të cilën viktimat nuk mund të gjejnë vetë një zgjidhje të përshtatshme.

Koncepti më i gjerë i ngacmimit seksual përfshin gjithashtu ngacmimin me bazë gjinore, d.m.th. ngacmimin e bazuar në gjini, i cili nuk ka konotacion seksual.²⁸

SHEMBULL i ngacmimit me bazë gjinore: Një nënoficer në stërvitjen luftarake të qitjes nënvlërëson dhe poshtëron një ushtar duke thënë para pjesëmarrësve të tjerë në stërvitje: “Ja dhe zonja jonë ushtarake! Kujdes, njerëz! Të lutem mos e kthe pushkën rrotull, qëllon vetëm drejt”.

Abuzimi seksual është një emër i zakonshëm për forma të ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore dhe dhunës seksuale me bazë gjinore, i cili më shpesh drejtohet kundër grave, pikërisht sepse ato janë gra, domethënë, prek në mënyrë joproporcionale gratë. Abuzimi seksual përfshin forma të ndryshme të sulmit seksual, të tilla si përdhunimi, tentativa për përdhunim, shfrytëzimi seksual, detyrimi ndaj akteve të padëshiruara seksuale, nxitja e abuzimit seksual duke abuzuar me pozitën etj. Abuzimi seksual ndodh në mjedise të ndryshme, përfshirë edhe mjedisin e punës.

28 Selanec, G., *Analiza Zakona o ravnopravnosti polova, Zagreb*: CESI, 2008; Vasiljević, S., Problem seksualnog uznemiravanja u uporednom pregledu. Cambridge: University of Cambridge, 2012; Selanec, G. Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja,

Në shtetet e Ballkanit Perëndimor, ashtu si në vendet e tjera, shumë forma të ngacmimit seksual dhe abuzimit seksual parashikohen si vepra të veçanta penale, disa prej të cilave ndiqen “ex officio” dhe disa ndiqen privatisht

1.7.4.4. Mobingu

Mobingu (ngacmimi në punë) është sjellje sistematike dhe evazhdueshme armiqësore dhe abuzive në vendin e punës ndaj një punonjësi nga një ose më shumë persona, e cila synon ose rezulton në dëmtimin e reputacionit, integritetit personal dhe profesional, shëndetit dhe statusit profesional, përkeqësimin e kushteve të punës, izolimin dhe nxitjen e punonjësit që të ndërpresë marrëdhënien e punës me iniciativën e tij/saj, d.m.th. të lërë punën. Ndalimi i mobingut është në funksion të mbrojtjes së dinjitetit njerëzor, domethënë të dinjitetit të personit në vendin e punës dhe të integritetit personal dhe profesional të punonjësit.

Mobingu është një “lloj jo specifik i ngacmimit” që kryhet përmes veprimeve të ndryshme (janë regjistruar rreth 70 lloje të sjelljes) dhe zakonisht nuk bazohet në një tipar personal, por në armiqësi personale ndaj viktimës. Në këtë kuptim, mobingu i bazuar në një karakteristikë personale mund të konsiderohet vetëm përkohësisht diskriminim, sepse mënyra se si kryhet dhe pasojat e tij janë krejtësisht të ndryshme nga diskriminimi.

Në krahasim me aktet e diskriminimit, aktet e mobingut janë zakonisht më agresive dhe shpesh konsistojnë në sjelljen e organizuar të një numri më të madh njerëzish. Ndërsa diskriminimi mund të kryhet me një akt të vetëm, në mobing sjellja përsëritet për një periudhë më të gjatë kohore, domethënë ka vazhdimësi në shfaqjen e saj. Dallimi midis diskriminimit dhe mobingut reflektohet gjithashtu në faktin se në rastin e diskriminimit qëllimi nuk ka rëndësi ligjore, ndërsa në rastin e mobingut ai është i rëndësishëm, sepse personi që bën mobingun e bën atë me qëllim të dëmtimit të personit me të cilin ka armiqësi personale.²⁹

Qasja ndaj rregullimit ligjor të mobingut në shtetet e Ballkanit Perëndimor nuk është e njëjtë.³⁰ Në Bosnjë-Hercegovinë, mobingu rregullohet nga ligji kundër diskriminimit,

29 Simović, V. Mobing-pojam, uzroci, posljedice i mehanizmi zaštite, Pravni zbornik br. 1-2/2010, Podgorica; Reljanović, M. Petrović, K. A. Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – Zakonska regulativa i praksa, Pravni zapisi, god. II, broj 1, 2011.

30 Vasiljević, S. Uporedno pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Studija zemalja: Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija, Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, 2012; Reljanović, M. Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.

si një formë diskriminimi. Republika e Maqedonisë së Veriut e rregulloi mobingun me ligjin "Për marrëdhëniet e punës", duke e kualifikuar atë si një formë diskriminimi, si dhe me ligjin "Për mbrojtjen nga ngacmimi në punë".³¹ Në Malin e Zi, mobingu dhe mbrojtja ndaj mobingut rregullohen nga ligji "Për ndalimin e ngacmimit në punë"³² dhe në Republikën e Serbisë nga ligji "Për parandalimin e ngacmimeve në punë".³³

1.7.4.5. Diskriminimi i shumëfishtë

Termi "diskriminim i shumëfishtë" është një emër i përbashkët për disa forma të ndryshme të diskriminimit të shumëfishtë: 1) diskriminimi i shumëfishtë i zakonshëm, 2) diskriminimi i shumëfishtë kumulativ dhe 3) diskriminim ndërsektorial.³⁴

Diskriminimi i shumëfishtë i zakonshëm ekziston kur një person diskriminohet në bazë të karakteristikave të ndryshme personale, por në kohë të ndryshme ose në situata të ndryshme (Grafiku 2).

SHEMBULL: Një grua e punësuar në ushtri nuk zgjidhet në ekipin e operacionit shumëkombësh në një vend të huaj për shkak të gjinisë së saj, për shkak se është e pamartuar dhe nuk është dërguar në një mision ushtarak dhe për shkak të moshës së saj nuk dërgohet në trajnim të specializuar në përdorimin e armëve të reja.

Megjithëse në këtë lloj diskriminimi të shumëfishtë, çdo akt diskriminimi është i veçantë, përvojat e ndryshme të diskriminimit për arsye të ndryshme grumbullohen te një person.

31 Ligji "Për mbrojtjen e ngacmimeve në vendin e punës" ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë"/ "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë", nr. 79/2013).

32 Ligji "Për ndalimin e ngacmimit në punë" ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", Nr. 30/12 dhe 54/16)

33 Ligji "Për parandalimin e ngacmimeve në punë" ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Serbisë", nr. 36/2010).

34 Vasiljević, S. Slično i različito – Diskriminacija u Evropskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Tim press d.o.o. Zagreb, 2011; Beker, K. Višestruka diskriminacija žena u Srbiji i odabranim državama Evropske unije: uporedna analiza, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, ACIMSI, 2020; [Makkonen, T. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Institute For Human Rights, Åbo Akademy University, April 2002.](#)



Grafiku 2

Diskriminimi i shumëfishtë kumulativ (kolektiv, shtesë) ekziston kur një person diskriminohet në bazë të disa karakteristikave personale në të njëjtën kohë, por duke shtuar karakteristika personale njëri-tjetrit, gjë që prodhon efekte anësore shtesë (Grafiku 3).

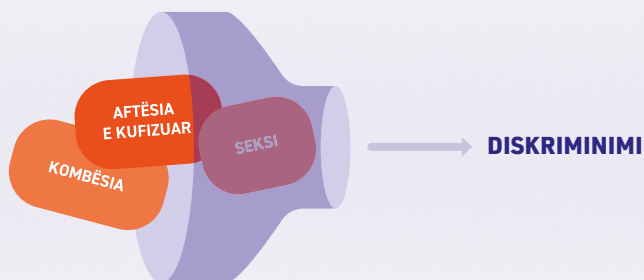
SHEMBULL: Për shkak të ekzistencës së stereotipeve gjinore në lidhje me aftësinë e grave **për të udhëhequr dhe të rregullit të heshtur** në lidhje me vendet e punës "të destinuara" për popullatën rome, shanset që një grua rome të marrë një bursë ushtarake të destinuar për trajnimin e pilotëve të ardhshëm ushtarakë zvogëlohen.



Grafiku 3

Diskriminimi ndërsektorial është një lloj specifik i diskriminimit të shumëfishtë, i cili ekziston kur një person diskriminohet në bazë të disa karakteristikave personale që janë në bashkëveprim të pandashëm, ndërlidhen dhe ndërthuren, kështu që diskriminimi nuk mund të analizohet ose ndahet nga karakteristikat personale individuale..

SHEMBULL: Një grua trans e cila është në fazat e fundit të tranzicionit gjinor përmes terapisë hormonale i mohohet mundësia për të hyrë në trajnim për të drejtuar një automjet luftarak të blinduar (Figura 4). Pikërisht për shkak të ndërlidhjes së karakteristikave personale, kur përcaktohet diskriminimi ndërsektorial, nuk është e nevojshme, as nuk është e mundur, të gjendet një "krahasues" që do të shërbente për krahasim.



Grafiku 4

1.8. Përcaktimi i diskriminimit

Jo çdo diferencim është automatikisht edhe diskriminues, por vetëm ai që është i pajustifikuar. Ndonjëherë është e qartë në pamje të parë që bërja e një diferencimi është e justifikuar, por ka situata shumë më të zakonshme në të cilat është e nevojshme të mblidhen shumë fakte dhe prova për të nxjerrë përfundimin e saktë nëse diskriminimi është kryer në një rast të veçantë.

Për të lehtësuar përcaktimin e diskriminimit, ligjet kundër diskriminimit parashikojnë përjashtime nga parimi i trajtimit të barabartë.

Përjashtimet rregullohen ndryshe në ligjet kundër diskriminimit dhe numri i tyre nuk është i njëjtë. Dy përjashtime shfaqen në të gjitha ligjet: masa të posaçme

(afirmative), të cilat miratohen me qëllim që grupe të caktuara shoqërore që janë në fakt në një pozitë vartëse të arrijnë barazinë thelbësore reale, dhe masat për të siguruar që personat me aftësi të kufizuara të gëzojnë të drejta dhe liri të barabarta, të tilla si përshtatja³⁵ e arsyeshme e vendit të punës etj.

Përjashtimet e parashikuara në disa ligje përfshijnë përshkrimin e moshës së pensionit, rregullimin e primeve të sigurimit bazuar në moshën, përshkrimin e kushteve për anëtarësim dhe veprimtari në komunitetet fetare në përputhje me mësimet fetare, ritualet dhe aktivitetet e komunitetit fetar, mbrojtje të veçantë që u ofrohet kategorive të caktuara të punonjësve, të tillë si personave të mitur, personave me aftësi të kufizuara, grave gjatë shtatzënisë dhe lejes së barërlindjes, prindërve të fëmijëve parashkollorë etj.

Në rastet e trajtimit të pabarabartë, është e nevojshme të shqyrtohet nëse ekziston një justifikim objektiv dhe i arsyeshëm për trajtim të ndryshëm, d.m.th. vendosja në një pozicion më pak të favorshëm, i cili kërkon zbatimin e një testi diskriminimi. Testi i përgjithshëm i diskriminimit përbëhet nga katër faza. Testi në secilën fazë pasuese kryhet vetëm nëse përfundimi i testit në fazën e mëparshme ishte pozitiv.

Testi i përgjithshëm i diskriminimit:

Faza e parë: shqyrtimi i ekzistencës së një ndryshimi në trajtim;

Faza e dytë: shqyrtimi nëse ndryshimi në trajtim bazohet në karakteristikat personale;

Faza e tretë: shqyrtimi nëse veprimi specifik (veprimi/sjellja/cilësia) ishte i ligjshëm dhe legjitim (i justifikuar objektivisht), duke pasur parasysh qëllimin, d.m.th. pasojat që solli;

Faza e katërt: shqyrtimi nëse ekziston një proporcionalitet midis masës së marrë dhe qëllimit të arritur nga këto masa.

35 "Përshtatje e arsyeshme" është një term që tregon modifikimin dhe harmonizimin e nevojshëm dhe të përshtatshëm, i cili nuk imponon një barrë joproporcionale ose të panevojshme, kur është e nevojshme në një rast të veçantë, në mënyrë që të sigurohet që personat me aftësi të kufizuara të gëzojnë ose të ushtrojnë në kushte të barabarta me të tjerët të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut (neni 2 i Konventës së OKB-së për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara).

Ekzistojnë disa ndryshime në zbatimin e testit të diskriminimit në rastet e dyshimit se është kryer diskriminim i drejtpërdrejtë ose i tërthortë. Në rastin e diskriminimit të drejtpërdrejtë krahasohet trajtimi dhe në rastin e diskriminimit të tërthortë krahasohen pasojat e trajtimit. Në të dyja format e diskriminimit, shqyrtohet nëse ekziston një justifikim objektiv për trajtim të pabarabartë bazuar në karakteristikat personale, duke pasur parasysh qëllimin dhe pasojat, dhe nëse ekziston një proporcionalitet midis qëllimit dhe mjeteve të përdorura për të arritur atë qëllim.

Në rastin e diskriminimit të tërthortë të dyshuar, gjithmonë duhet të shqyrtohet nëse një drejtim i caktuar veprimi apo kriteri, ose kushti, që zbatohet njësoj për të gjithë, ka një qëllim të ligjshëm. Për shembull, qëllimi i rregullit që të ketë përfunduar shkollën fillore si kusht për regjistrimin në një shkollë të mesme ushtarake është i ligjshëm, por rregulli që në një shkollë të mesme ushtarake mund të regjistrohen vetëm burrat nuk do të kishte një qëllim të ligjshëm, sepse do të shkelte rregulloret për ndalimin e diskriminimit me bazë gjinore. Nëse qëllimi rezulton të jetë i ligjshëm, duhet të shqyrtohet nëse ekziston një proporcionalitet midis qëllimit që duhet të arrihet dhe veprimit specifik ose kriterëve apo kushteve, si një mjet me të cilin do të arrihej qëllimi, që do të thotë të shqyrtohet nëse mjetet në këtë rast ishin të përshtatshme për të arritur qëllimin dhe nëse ishte i nevojshëm përdorimi i tyre, d.m.th. nëse mund të ketë pasur mjete të tjera më pak kufizuese me të cilat mund të ishte arritur i njëjti qëllim.³⁶ Për shembull, për të arritur parimin e barazisë përcaktohen kushte të barabarta për pensionimin e anëtarëve të ushtrisë. Ky rregull ka një qëllim legjitim, por prek në mënyrë disproporcionale anëtarët e shërbimit të zhytjes (palombarët) në ushtri, sepse është një shërbim specifik ushtarak që kryhet në një mjedis të panatyrshëm pune.

Në disa raste të diskriminimit përdoret një test i veçantë për të përcaktuar diskriminimin. Kështu, për shembull, në lidhje me punësimin, është përcaktuar që nuk konsiderohet diskriminim bërja e dallimit, përjashtimi ose dhënia përparësi për shkak të natyrës së një pune të caktuar kur aftësia personale e personit është një kusht real dhe vendimtar për kryerjen e punës, me kusht që të arrihet qëllimi. Prandaj, kur përcaktohet diskriminimi në punë, duhet të shqyrtohet nëse karakteristikat e një pune kërkojnë në mënyrë objektive që disa karakteristika personale të vendosen si një kusht i veçantë për punësimin.

SHEMBULL: Është e justifikuar që në një njoftim pune për një pilot helikopteri ushtarak të kërkohej që të përmbushen kritere specifike për sa i përket shëndetit psikofizik, por nuk është e arsyeshme të vendosen kritere të tilla për kryerjen e ndonjë pune administrative.

Kur bëhet fjalë për gjininë, si karakteristikë personale, vendosja e këtij kushti përgjithësisht nuk lejohet, përveç përjashtimeve shumë të kufizuara në të cilat mund të justifikohet. Kështu, për shembull, është e justifikuar kur gjinia vendoset si kusht i veçantë për një vend pune në fushën e artit (p.sh. kërkohej që këngëtari i një kënge të jetë ekskluzivisht femër, për një rol të caktuar në film kërkohej një aktor ose aktore), kur për një punë në fushën e modelimit kërkohej një person me një gjini dhe pamje të caktuar, për punësimin vetëm të grave në qendrat rekreative të grave, për punësimin e burrave si roje në burgjet e burrave dhe anasjelltas.³⁷

Provimi i diskriminimit shoqërohet me shumë vështirësi sepse, si rregull, ai nuk bëhet haptas, por barazia mbulohet me justifikime të ndryshme, kështu që është e vështirë të përcaktohet marrëdhënia shkak-pasojë midis karakteristikave personale dhe trajtimit të pabarabartë. Nga ana tjetër, diskriminimi në vetvete është pasojë e paragjykimeve dhe stereotipave, për të cilat nganjëherë as vetë autorët e diskriminimit nuk janë të vetëdijshëm. Në praktikë, provat e drejtpërdrejta të trajtimit diskriminues janë të rralla dhe disa nga provat e disponueshme shpesh nuk janë në dispozicion të viktimave. Për të kapërcyer vështirësitë në provimin e diskriminimit dhe për të lehtësuar situatën e personave të ekspozuar ndaj diskriminimit, janë hartuar rregulla specifike për barrën e provës. Në thelb të tyre është fakti që personi i cili pretendon se është diskriminuar duhet të ofrojë fakte dhe prova mbi bazën e të cilave mund të konkludohet se diskriminimi ka gjasë të jetë kryer, dhe nëse personi e vërteton me sukses këtë fakt, atëherë ai që pretendohet se ka diskriminuar duhet të provojë se parimi i barazisë nuk është shkelur, d.m.th. se diskriminimi nuk është kryer. Këto rregulla specifike për zhvendosjen e barrës së provës përshkruhen nga ligjet kundër diskriminimit të të gjitha vendeve të Ballkanit Perëndimor.

36 Petrušić, N. Krstić, I. Marinković TKomentar zakona o zabrani diskriminacije, Beograd: Službeni glasnik, 2016.

37 Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu, Agencija EU za ljudska prava, Savjet Evrope, Luksemburg: Kancelarija za službene publikacije EU, 2011.



2. KORNIZA LIGJORE DHE INSTITUCIONALE PËR POLITIKËN E BARAZISË GJINORE DHE TË MUNDËSIVE TË BARABARTA

2.1. Vërejtje të përgjithshme

Vendosja e një kornize të vlefshme ligjore dhe **institucionale** është thelbësore për arritjen e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta. Elementet më të rëndësishme të saj janë rregulloret ligjore etj., strategjitë që përcaktojnë drejtimet e veprimit, përparësitë dhe detyrimet e autoriteteve publike dhe institucioneve të krijuara me qëllim monitorimin, promovimin dhe avancimin e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në të gjitha sferat e jetës publike dhe politike. Të gjithë këta mekanizma janë të nevojshëm për zbatimin efektiv të politikës së barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta.

Në mënyrë që të arrihet barazia e vërtetë gjinore në disa fusha, është e nevojshme të arrihet barazia formale (p.sh. pagë e barabartë për gratë dhe burrat për të njëjtën punë dhe për punë me të njëjtën vlerë). Sidoqoftë, në shoqëritë e ndara gjinore, nuk mjafton që grave t'u sigurohet i njëjtin trajtim si burrat, por është e nevojshme të merren parasysh

ndryshimet biologjike, sociale dhe kulturore, të cilat në disa zona kërkojnë trajtim të ndryshëm të grave dhe burrave. Kështu, është gjithashtu e nevojshme përfshirja e perspektivës ndërsektoriale,³⁸ për të marrë parasysh ndryshimet midis grupeve të ndryshme të grave dhe burrave.

Për të arritur barazinë gjinore, nuk mjafton vetëm rritja e numrit të grave në sferat ku ato janë të nënpërfaqësuar, por është e nevojshme që interesat dhe përvojat e grave dhe burrave dhe grupeve të ndryshme të grave dhe burrave të përfshihen në të gjitha programet dhe politikat, në mënyrë që zhvillimi të jetë i barabartë për të gjithë dhe që të mos ketë pabarazi. Kjo nuk është e mundur pa pjesëmarrjen e barabartë të grave dhe burrave në vendimmarrje, në çështjet publike, si dhe në hartimin dhe zbatimin e politikave, programeve dhe masave publike në të gjitha fushat e jetës.

2.2. Politika e barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta

2.2.1. Qasjet për arritjen e barazisë gjinore

Në parim, për zgjidhjen e problemit të pabarazisë gjinore mund të zbatohen dy qasje: 1) qasja e orientuar drejt gruas (ndryshimi i grave); dhe 2) qasja e përqendruar në eliminimin e shkaqeve sistemike dhe strukturore të pabarazive gjinore (ndryshimi i shoqërisë). Qasja e parë përfshin marrjen e masave të veçanta që synojnë gratë, ndërsa qasja e dytë përfshin integrimin sistematik të një perspektive gjinore në të gjitha rregulloret, politikat dhe programet publike.

Në nivelin global, qasjet për trajtimin e pabarazisë gjinore kanë ndryshuar me kalimin e kohës.

Qasja e parë e “Gratë në Zhvillim” (“Women in Development” - WID) u shpik në vitet 1970. Pikënisja e saj është se gratë mund të japin një kontribut ekonomik

38 Perspektiva e ndërthurjes bazohet në pikëpamjen që secili person është një grup përcaktuesish të caktuar, kompleksë, shumëplanësh dhe të pavarur të identitetit dhe se identitetet janë unike dhe të pandashme, d.m.th. ato nuk përfaqësojnë një përmbledhje të thjeshtë të disa përcaktuesve të identitetit. Prandaj, përvojat e grupeve të caktuara të marginalizuara të grave dhe burrave nuk janë të njëjta, kështu që në disa raste të diskriminimit është e nevojshme të merren parasysh përcaktuesit e identitetit që janë aq shumë të ndërlidhur sa nuk mund të ndahen. Shih më shumë në: [Crenshaw, K. W. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6, 1991](#), [Smith, B. Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective.](#)

në zhvillimin e shoqërisë dhe janë një burim i pashfrytëzuar. Prandaj, është e nevojshme të përqendrohemi në forcimin e rolit të grave në zhvillimin ekonomik. Kjo qasje ka ndikuar në krijimin e programeve për përmirësimin e arsimit dhe punësimit të grave dhe përfaqësimin e tyre politik, në mënyrë që të rriten burimet për zhvillimin dhe mirëqenien e tyre. Sidoqoftë, kjo qasje u bazua në pranimin e strukturave ekzistuese shoqërore, që nënkupton ruajtjen e roleve dhe përgjegjësi tradicionale që shoqëria u cakton grave dhe burrave. Zbatimi i kësaj qasjeje në asnjë mënyrë nuk vë në dyshim shkaqet dhe natyrën e nënshtrimit dhe shtypjes së grave, sepse rolet gjinore të grave dhe burrave janë më shumë të lidhura me dallimet e tyre gjinore dhe biologjike sesa me rolet dhe marrëdhëniet e ndërtuara nga shoqëria.

Qasja e dytë e "Gratë në Zhvillim" ("Women in Development" - WID) bazohet në pikëpamjen se gratë kanë qenë gjithmonë një pjesë integrale e procesit të zhvillimit dhe për këtë arsye është e nevojshme të shqyrtohet pse ato nuk kanë përfituar nga strategjitë e zhvillimit në dekadat e mëparshme dhe të hulumtohen burimet dhe natyra e nënshtrimit dhe shtypjes së grave. Megjithatë zbatimi i kësaj qasjeje ka evidentuar dhe zbuluar gjendjen e grave, veçanërisht në vendet në zhvillim, si dhe pabarazitë strukturore, fusha është e kufizuar sepse qasja në vetvete përqendrohet në çështjet e grave në mënyrë të pavarur nga burrat dhe në përgjithësi neglizhon fuqizimin social, ekonomik dhe politik të grave në raport me burrat në kontekstin zhvillimor.

Qasja e tretë, mbi të cilën mbështetet sot politika e barazisë gjinore e organizatave ndërkombëtare dhe agjencive të zhvillimit, është qasja "Gjinia dhe zhvillimi" ("Gender and Development" - GAD). Kjo qasje bazohet në pikëpamjen se problemi nuk është përfshirja e pamjaftueshme e grave në zhvillim, por pabarazia e grave dhe burrave dhe proceset shoqërore dhe institucionet që nxisin pabarazinë. Prandaj, pozicioni i grave nuk mund të analizohet veçmas, por duhet të merren parasysh konteksti më i gjerë i jetës së tyre në familje, ekonomi dhe shoqëri dhe mënyra në të cilën shoqëria dhe institucionet promovojnë vlerat e barazisë midis grave dhe burrave përmes vlerave dhe praktikave. Qasja "Gjinia dhe zhvillimi" e zhvendos vëmendjen nga gratë të marrëdhënies e pabarabartë në terma të pushtetit midis grave dhe burrave. Pika fillestare është që gratë dhe burrat janë pjesë integrale e çdo strategjie zhvillimi afatgjatë që duhet të përfshihet në ndryshime në marrëdhëniet shoqërore, ekonomike dhe politike të pushtetit dhe kontrollit.

Shembull i aplikimit të qasjeve të ndryshme:

Problemi i përfaqësimit të pamjaftueshëm të grave në ushtri mund të zgjidhet duke marrë masa stimuluese që synojnë motivimin dhe tërheqjen e grave për shërbimin ushtarak. Masa të tilla bazohen në idenë se problemi janë gratë që nuk janë të interesuara për shërbimin ushtarak, kështu që ato duhet të inkurajohen nga masat e duhura. Këto masa kanë fushë zbatimi të kufizuar, pasi ato nuk synojnë adresimin e shkaqeve rrënjësore të nënpërfaqësimit të grave në ushtri, të cilat bazohen në rolet stereotipike gjinore dhe ndarjen pasuese gjinore të profesioneve dhe aktiviteteve. Prandaj, tejkalimi i përhershëm i këtij problemi kërkon eliminimin e barrierave sociale që janë shkak i këtij fenomeni, gjë e cila nënkupton një transformim sistematik të marrëdhënieve gjinore.

2.2.2. Integrimi i perspektivës gjinore

Përvoja tregon se arritja e barazisë së vërtetë gjinore nuk është e mundur pa një transformim thelbësor të marrëdhënieve gjinore, dhe për ta arritur atë duhet të zbatohet një strategji që përfshin integrimin e një perspektive gjinore në të gjitha politikat, në të gjitha nivelet dhe në të gjitha fazat e vendimmarrjes -

Shprehja "Gender mainstreaming" është përkthyer në mënyra të ndryshme: "prezantimi sistematik i perspektivës gjinore", "përfshirja e barazisë gjinore në politikat kryesore", "politikë e vetëdijshme për gjininë", "përfshirja e çështjeve gjinore në politikat publike", "krijimi i mjeteve", "Integrimi gjinor", "integrimi i perspektivës gjinore" etj.

Koncepti "integrimi i perspektivës gjinore") është një qasje për arritjen e barazisë gjinore, e cila ka zëvendësuar qasjen disadekadëshe të vjetruar, të përqendruar te gratë. Pika e kthesës erdhi në Konferencën e Katërt Botërore për Gratë, të mbajtur nën kujdesin e OKB-së në vitin 1995 në Pekin, në të cilën u miratuan Deklarata e Pekinit dhe Platforma e Veprimit.

Ekzistojnë përkufizime të ndryshme të një strategjie për integrimin e perspektivës gjinore. Këshilli Ekonomik dhe Social i OKB-së e përcakton këtë strategji si "procesi i vlerësimit të pasojave të të gjitha masave të planifikuara, përfshirë rregulloret, politikat dhe programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet, për

gratë dhe burrat. Kjo është një strategji me të cilën çështjet që kanë të bëjnë me gratë dhe burrat, si dhe përvojat e tyre, bëhen pjesë integrale e zhvillimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe sociale, në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë në të njëjtën dhe që të mos ketë pabarazi. Qëllimi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore³⁹". Sipas përcaktimit të Këshillit të Evropës, kjo strategji është një proces i "riorganizimit, përmirësimit, zhvillimit dhe vlerësimit të proceseve politike, në mënyrë që perspektiva e barazisë gjinore të përfshihet në të gjitha politikat, në të gjitha nivelet dhe në të gjitha fazat, nga aktorët e përfshirë në këtë proces".⁴⁰ Ka edhe përkufizime të tjera, të cilat ndryshojnë në formulim, por thelbi është i njëjtë.

Në nivelin e Bashkimit Evropian, koncepti i perspektivës gjinore u përcaktua për herë të parë në vitin 1996.⁴¹

Strategjia e integritit të perspektivës gjinore u krijua pasi u kuptua se njohja e të drejtave të barabarta dhe masat e veçanta të miratuara në favor të grave për të korrigjuar trajtimin e pabarabartë në të kaluarën nuk mjaftonin, sepse ato nuk e çrrënjosin pabarazinë gjinore dhe madje disa prej tyre e thellojnë atë. Për këtë arsye, për të arritur barazinë gjinore nevojitet transformimi i marrëdhënieve gjinore, i cili mund të arrihet duke trajtuar shkaqet sistemike dhe strukturore të pabarazisë gjinore. Në vend të masave të pjesshme, zbatohet një qasje gjithëpërfshirëse, e cila në afat të gjatë çon në ndryshime të qëndrueshme në marrëdhëniet gjinore dhe në arritjen e qëllimit të barazisë gjinore.

Angazhimi për konceptin e integritit të një perspektive gjinore buroi nga pikëpamja se përpjekjet që synojnë promovimin e barazisë gjinore nuk duhet të kufizohen në zbatimin e ligjeve, masave dhe politikave, por që aspekti gjinor duhet të përfshihet në thelb në to nga fillimi, që nga momenti i formësimit të të gjitha politikave publike në të gjitha nivelet. Pikënisja është se, në thelb, nuk ka politika publike neutrale gjinore, por që çdo politikë publike prek gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme, sepse pozicioni dhe nevojat e tyre nuk janë të njëjta. Nëse ato nuk merren parasysh, atëherë politika është "e verbër në aspektin gjinor" sepse nuk respekton ndryshimet gjinore dhe mund të thellojë pabarazitë gjinore. Prandaj, është e nevojshme

që në të gjitha fazat e krijimit të ligjeve, politikave, programeve dhe masave në të gjitha nivelet, që nga konceptimi deri te vlerësimi i tyre, të kryhet një vlerësim i ndikimit gjinor (Gender impact assessment) - për gratë dhe burrat dhe për grupe të ndryshme të grave dhe burrave. Një vlerësim i tillë lejon që pozita, pushteti, interesat, nevojat dhe përvojat e grave dhe burrave të merren në konsideratë, duke siguruar që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe pabarazia mos të vazhdojë.

Nga ana tjetër, vlerësimi bëhet në lidhje me grupe të caktuara të grave dhe burrave, duke qenë se gratë dhe burrat nuk janë dy grupe homogjene, por ekzistojnë grupe të ndryshme të grave dhe burrave pozicioni i të cilave nuk është i njëjtë sepse ndërthuren edhe faktorë të tjerë, si statusi shoqëror, etnia, aftësia e kufizuar, mosha etj. Kjo është arsyeja pse është e rëndësishme të rishikohen dhe të merren parasysh pozicioni, pushteti, nevojat, interesat dhe përvojat e grupeve të ndryshme të grave dhe burrave.

Meqenëse shteti ka një përgjegjësinë, rolin dhe burimet kryesore për arritjen e barazisë gjinore, parakushti për integrimin e një perspektive gjinore është që institucionet e sistemit të njohin barazinë gjinore si një çështje zhvillimore, duke e bërë kështu një nga qëllimet e të gjithë politikave publike në të gjitha fushat dhe nivelet, duke përfshirë ato që në shikim të parë janë neutrale në aspektin gjinor, të tilla si, për shembull, ekologjia, ndryshimi i klimës, urbanizmi etj. Me fjalë të tjera, barazia gjinore pushon së qeni një çështje "e grave", siç trajtohet ndonjëherë, dhe bëhet një çështje sociale, d.m.th. angazhimi zyrtar dhe politikat e shtetit.

Integrimi i perspektivës gjinore do të thotë që barazia gjinore merret si një pikënisje, qëllim dhe parim në të gjitha vendimmarrjet dhe politikat, në të gjitha fazat dhe nga të gjithë aktorët e përfshirë. Një vlerësim gjithëpërfshirës i ndikimit përcakton se si masat/aktivitetet e planifikuara në një zonë mund të ndikojnë te gratë dhe burrat dhe te grupe të caktuara të grave dhe burrave dhe nëse ato mund të përmirësojnë barazinë gjinore dhe pozicionin e grave, ose të burrave, nëse ata janë të disavantazhuar në atë fushë.

Integrimi i perspektivës gjinore nuk është një qëllim në vetvete, por një mjet për të arritur qëllimin përfundimtar - të drejta të barabarta dhe mundësi të barabarta për të gjithë. Kjo kërkon që politikat/masat dhe programet publike të marrin parasysh pabarazitë ekzistuese gjinore, si dhe nevojat, interesat dhe pozitën e ndryshme të grave dhe burrave.

39 [Gender mainstreaming, Extract from the Report of the Economic and Social Council for 1997 \(A/52/3, 18 September 1997\).](#)

40 [Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming EG-S-MS, Council of Europe, 1998](#)

41 Përfshirja e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në të gjitha politikat dhe aktivitetet e Bashkësisë COM (96) 67 final

Integrimi i një perspektive gjinore është një strategji plotësuese dhe nuk zëvendëson ligjet për barazinë gjinore, mekanizmat institucionalë për barazinë gjinore dhe ndërhyrjet dhe masat specifike që synojnë mbylljen e boshllëqeve gjinore.

Integrimi i një perspektive gjinore në sistemin e mbrojtjes nënkupton integrimin e komponentit gjinor në të gjitha politikat e brendshme dhe strategjike, dokumentet e planifikimit dhe programit, si dhe në procedurat e punës dhe vendimet që drejtojnë procesin e punës. Kjo siguron një mjedis pune në forcat e armatosura në të cilën si gratë ashtu edhe burrat kanë shanse të barabarta për të realizuar kapacitetet e tyre profesionale dhe për të kontribuar në realizimin e rolit dhe detyrave sociale që forcat e armatosura kanë në një shoqëri demokratike. Përfshirja e perspektivës gjinore në sistemin e mbrojtjes dërgon një sinjal të rëndësishëm për shoqërinë - nëse gratë mund të japin një kontribut të rëndësishëm në sistemin e mbrojtjes, i cili është një sektor i dominuar kryesisht nga meshkujt në raport me të tjerët, atëherë nuk do të ketë kufizime në pjesëmarrjen dhe fuqizimin e grave në sektorë të tjerë. RKSKB 1325 bën thirrje për zbatimin sistematik të një perspektive gjinore, në mënyrë që të ruhet dhe ndërtohet paqja nga të gjitha shtetet anëtare, veçanërisht në kontekstin e misioneve paqeruajtëse të drejtuara nga Kombet e Bashkuara.⁴²

2.2.3. Masat e veçanta si një instrument i politikave për mundësi të barabarta

Zbatimi i një strategjie për integrimin e perspektivës gjinore nuk përjashton nevojën për masa të veçanta, pasi këto janë dy qasje plotësuese.

Masat e veçanta (afirmuese) janë masat legislative, administrative dhe masat e tjera me kohëzgjatje të kufizuar, të cilat miratohen me qëllim përshpejtimin e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në sferat politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe sfera të tjera të jetës dhe sigurimin e barazisë thelbësore të grave dhe burrave. Masat e veçanta janë një instrument i politikës së barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta. Ato përdoren për të korrigjuar pasojat e diskriminimit të kaluar dhe të tanishëm të bazuar në gjini. Duke pasur parasysh që gratë janë në një pozitë të pabarabartë në pothuajse të gjitha fushat, gjë që konfirmohet nga të dhënat e ndara sipas gjinisë, shumica e masave të veçanta për arritjen

e barazisë gjinore miratohen në favor të grave ose grupeve të caktuara të grave.

Çdo masë e veçantë, siç janë kuotat për seksin e nënpërfaqësuar, masat mbështetëse për gratë në biznes, rekrutimi i synuar dhe punësimi i grave etj., duhet të kenë një qëllim specifik dhe të përcaktuar qartë, përmbushja e të cilit eliminon nevojën për një masë të veçantë. Sipas kësaj, masat e veçanta ndryshojnë nga masat e përgjithshme të politikës sociale, të cilat kanë për qëllim përmirësimin e kushteve të jetesës së grupeve të caktuara të grave dhe burrave, të tilla si siguria, kushtet e strehimit, mbrojtja sociale etj.

Çdo masë e veçantë përfaqëson një largim nga barazia formale, e cila kërkon trajtim të barabartë për të gjithë. Prandaj, ligjet kundër diskriminimit përcaktojnë qartë se masat e veçanta nuk konsiderohen diskriminim. Disa ligje kundër diskriminimit theksojnë më tej se masat e veçanta duhet të jenë të justifikuar në mënyrë objektive, proporcionale dhe të përshtatshme për të arritur objektivin për të cilin janë marrë.

- **LND I BOSNJË-HERCEGOVINËS:** [...] Masat e mëposhtme nuk do të konsiderohen diskriminuese kur arrijnë një qëllim të ligjshëm dhe nëse ekziston një marrëdhënie e arsyeshme e proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit të ndjekur dhe kur: a) ato rezultojnë nga zbatimi ose miratimi i masave të përkohshme të veçanta, të krijuara për të parandaluar ose për të kompensuar dëmin e pësuar nga personat, të cilat përcaktohen nga arsyet e specifikuar në nenin 2 të këtij ligji, veçanërisht për anëtarët e grupeve të cënueshme, si: personat me aftësi të kufizuara, anëtarët e pakicave kombëtare, gratë, gratë shtatzëna, fëmijët, të rinjtë, të moshuarit dhe persona të tjerë të përjashtuar nga ana sociale, civilët viktimat të luftës, viktimat e procedurave penale, personat e zhvendosur, refugjatët dhe azilkërkuesit; domethënë për të mundësuar pjesëmarrjen e tyre të plotë në të gjitha fushat e jetës (neni 5).
- **LNDi MALITËZË:** Rregulloret dhe masat e veçanta që synojnë krijimin e kushteve për arritjen e barazisë kombëtare, gjinore dhe të përgjithshme dhe mbrojtjen e personave që janë në një pozitë të pabarabartë mbi çfarëdo baze, mund të miratohen, pra të prezantohen dhe zbatohen nga organet shtetërore, organet e administratës shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes vendore, ndërmarrjet publike dhe personat e tjerë juridikë që ushtrojnë autoritetin publik, si dhe personat e tjerë juridikë dhe fizikë, brenda autoriteteve dhe kompetencave të tyre.

⁴² Egnell, R. [Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security](#).

Masat e përmendura në paragrafin 1 të këtij neni do të zbatohen në përpjesëtim me nevojat dhe mundësitë dhe do të zgjasin deri në arritjen e objektivave të përcaktuara nga ato masa (neni 5).

- LPND I **MAQEDONISË SË VERIUT**: 1) Masat dhe veprimet e ndërmarra me qëllim eliminimin e gëzimit të pabarabartë të të drejtave dhe lirive të njeriut nuk do të konsiderohen diskriminim derisa të arrihet barazia faktike e personave ose grupeve, nëse dallimi është i arsyeshëm dhe objektiv, dhe mjetet për të arritur atë qëllim janë proporcionale, domethënë të përshtatshme dhe të nevojshme.

(2) Masat dhe veprimet e përmendura në paragrafin (1) do të jenë të kufizuara në kohë dhe do të zbatohen deri në arritjen e barazisë faktike të personave ose grupeve në gëzimin e të drejtave të tyre (neni 7).

- LND I **SERBIË**: Masat e veçanta të paraqitura me qëllim arritjen e barazisë së plotë, mbrojtjes dhe përparimit të personave ose grupeve të personave që janë në pozitë të pabarabartë, nuk konsiderohen diskriminim (neni 14).

Një shembull i praktikës së mirë:

Metodologjitë për rekrutimin, arsimin, bursat, shërbimin ushtarak vullnetar dhe pjesëmarrjen në projektet e MM-së së Malit të Zi përfshijnë një kriter shtesë, ku në rast se dy kandidatë të gjinive të ndryshme kanë të njëjtin numër pikësh në testim/kontroll, do t'i jepet përparësi kandidatit. Baza për zhvillimin e metodologjisë përcaktohet në ligjin "Për ushtrinë", neni 49, paragrafi 2, (pranimi); për arsimimin dhe trajnimin, neni 117, paragrafi 5; zgjedhja e personave për bursa, neni 119, paragrafi 4; përzgjedhja e personave për shërbimin ushtarak vullnetar, neni 195, paragrafi 3.

2.3. Kuadri ligjor ndërkombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimi seksual dhe abuzimi

Kuadri ligjor ndërkombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimi seksual dhe abuzimi përbëhet nga traktate ndërkombëtare të të drejtave të njeriut, të miratuara nën kujdesin e Kombeve të Bashkuara dhe Këshillit të Evropës. Disa traktate ndërkombëtare rregullojnë një gamë më të gjerë çështjesh, duke përfshirë ndalimin e diskriminimit, ndërsa disa janë ekskluzivisht të dedikuara për të luftuar forma të caktuara të diskriminimit.

Në një kuptim më të gjerë, kuadri ligjor ndërkombëtar përfshin gjithashtu një numër aktesh juridike jodetyruese të miratuara nën kujdesin e Kombeve të Bashkuara dhe Këshillit të Evropës, të cilat përcaktojnë standarde dhe udhëzime ligjore për të luftuar diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimin seksual dhe abuzimin. Për vendet që janë në procesin e integritimit evropian, rregulloret e Bashkimit Evropian janë gjithashtu të rëndësishme, me të cilat ata harmonizojnë legjislacionin e tyre.

2.3.1. Dokumentet juridike ndërkombëtare nën kujdesin e Kombeve të Bashkuara

2.3.1.1. Traktatet ndërkombëtare nën kujdesin e Kombeve të Bashkuara

Karta e Kombeve të Bashkuara (1945) përmban disa dispozita në lidhje me të drejtat e njeriut, me theks në ndalimin e diskriminimit. Në preambulën e Kartës thuhet tashmë: "Ne, popujt e Kombeve të Bashkuara, jemi të vendosur... të riafirmojmë besimin tonë në të drejtat themelore të njeriut, në dinjitetin dhe vlerën e personit njerëzor, në barazinë e burrave dhe grave dhe të kombeve të mëdha dhe të vogla...". Neni 1, paragrafi 3, përcakton se një nga katër objektivat kryesorë të OKB-së është "arritja e bashkëpunimit ndërkombëtar për zgjidhjen e problemeve ndërkombëtare me natyrë ekonomike, sociale, kulturore ose humanitare, si dhe avancimin dhe promovimin e respektit për të drejtat e njeriut, të drejtat dhe liritë themelore për të gjithë, pavarësisht nga raca, gjinia, gjuha apo feja". Në nenin 55 parashihet që OKB të punojë për të rritur standardet e jetesës, punësimin e plotë dhe kushtet për përparimin dhe zhvillimin ekonomik dhe shoqëror, për të adresuar çështje ndërkombëtare në sferën ekonomike, sociale, shëndetësore dhe të lidhura me to, respektimin universal të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore për të

gjithë, pa marrë parasysh racën, gjininë, gjuhën ose fenë.

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut (1948) është dokumenti më i rëndësishëm për të drejtat e njeriut, i cili për herë të parë konkretizoi dhe mbrojtë botërisht të drejtat e njeriut. Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit proklamohet duke përshkruar që të gjitha qeniet njerëzore lindin të lira dhe të barabarta në dinjitet dhe të drejta (neni 1), dhe çdokujt i garantohet barazia në të drejtat dhe liritë e përshkruara nga Deklarata Universale, pa dallim në bazë të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, besimit fetar, mendimit politik ose tjetër, prejardhjes kombëtare ose sociale, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetër (neni 7). Deklarata Universale garanton barazinë para ligjit, si dhe të drejtën për mbrojtje nga diskriminimi. Në lidhje me martesën dhe qasjen në shërbimet publike, është njohur barazia e grave dhe burrave moshë madhore. Gjithkush ka të drejtën e jetës, lirisë dhe sigurisë së personit (neni 3).

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (1966) garanton një tërësi të drejtash, duke përfshirë të drejtën e jetës (neni 6), ndalimin e torturës, trajtimin çnjerëzor ose degradues ose dënimin (neni 7), dhe të drejtën për liri dhe sigurinë e personit (neni 9). Ndalohet diskriminimi në gëzimin e të drejtave të garantuara nga Pakti (nenet 2 dhe 3), si dhe në gëzimin e të drejtave të garantuara nga ligji kombëtar (neni 26). Në lidhje me arsyet e diskriminimit, janë përmendur raca, ngjyra, seksi, gjuha, feja, mendimi politik ose tjetër, prejardhja kombëtare ose sociale, pasuria dhe vendi i lindjes, por lista e karakteristikave personale nuk është shteruese, kështu që në terma të arsyeve të diskriminimit ndalimi i saj është universal.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (1966) ndalon diskriminimin në lidhje me të drejtat që ai garanton (neni 2). Disa nga arsyet për ndalimin e diskriminimit janë dhënë thjesht si shembuj: raca, ngjyra, seksi, gjuha, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhja kombëtare ose sociale, pasuria dhe vendi i lindjes, dhe diskriminimi ndalohet gjithashtu për çdo arsye tjetër. Pakti përcakton detyrimin e shteteve anëtare për të siguruar shpërblim të barabartë për punë me të njëjtën vlerë, pa ndonjë dallim, me theks të veçantë në faktin se gratë duhet të kenë të njëjtat kushte pune si burrat dhe duhet të marrin të njëjtin shpërblim si burrat për të njëjtën punë (neni 3).

Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (1979) përcakton diskriminimin ndaj grave si “çdo diskriminim, përjashtim ose kufizim mbi bazën e gjinisë, që ka si qëllim ose ndikon në dëmtimin apo anulimin e njohjes, gëzimit apo ushtrimit të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në

sferën politike, ekonomike, sociale, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër” (neni 1). Ndalimi i diskriminimit ndaj grave zbatohet në të gjitha fushat dhe është detyrim i shteteve anëtare që të eliminojnë diskriminimin ndaj grave në jetën politike dhe publike, në marrjen dhe ndryshimin e shtetësisë, në arsim, punësim dhe punë, në martesë dhe marrëdhënie familjare dhe në fusha të tjera. Me rëndësi të veçantë është detyrimi i shteteve anëtare për të marrë të gjitha masat e duhura për të modifikuar zakonet shoqërore dhe kulturore në lidhje me sjelljen e burrave dhe grave në mënyrë që të eliminojnë paragjykimet, si dhe praktikën e zakonshme dhe çdo praktikë tjetër bazuar në nocionin e inferioritetit ose epërsisë së një gjinie ose të gjinisë tjetër ose rolit tradicional të burrave ose grave - neni 5, paragrafi 1 (a).

Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (1965) përkufizon dhe ndalon diskriminimin racor (neni 1). Shtetet anëtare janë të detyruara të marrin të gjitha masat për të eliminuar diskriminimin racor dhe nxitjen e tij (neni 2), si dhe për të ndaluar aktivitetet e organizatave dhe individëve që synojnë propagandën e organizuar të diskriminimit racor dhe për të kriminalizuar përhapjen e ideve bazuar në urrejtjen racore, nxitjen e diskriminimit racor, diskriminimin, si dhe të gjitha aktet e dhunës të drejtuar kundër anëtarëve të racave të tjera, personave me ngjyrë tjetër të lëkurës ose me origjinë tjetër etnike (neni 4). Detyrimi i shteteve anëtare për t'u siguruar të gjithë personave nën juridiksionin e tyre një mbrojtje efektive kundër të gjitha formave të diskriminimit racor, si dhe kompensimin e dëmit të shkaktuar nga diskriminimi racor, është gjithashtu i rëndësishëm (neni 6).

Konventa e OKB-së kundër Torturës dhe Trajtimeve ose Ndëshkimeve të tjera Mizore, Çnjerëzore ose Poshtëruese (1984) parashikon detyrimin e shteteve anëtare për të parandaluar të gjitha format e torturave në territorin nën juridiksionin e tyre. Përkufizimi i torturës është i gjerë dhe përfshin të gjitha veprimet që i shkaktojnë vuajtje të mëdha fizike ose mendore një personi. Shtetet anëtare do të marrin të gjitha masat ligjore, administrative, gjyqësore ose masa të tjera për të parandaluar torturimin e personave nën juridiksionin e tyre, duke përjashtuar çdo referencë për ndonjë rrethanë të jashtëzakonshme ose urdhër të një autoriteti të lartë ose publik për të justifikuar torturën. Shtetet kanë për detyrë të parandalojnë jo vetëm torturat nga autoritetet publike, por edhe torturat dhe trajtime të tjera të ngjashme nga grupe private ose individë kundër personave nën kontrollin e tyre.

Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (2006) garanton gëzimin e plotë dhe të barabartë të të gjitha të drejtave të njeriut të personave me aftësi të kufizuara dhe promovon respektimin e dinjitetit të tyre të

lindur. Kjo Konventë detyron shtetet që të miratojnë masat e nevojshme legjislative, administrative dhe masa të tjera për të siguruar barazinë dhe mosdiskriminimin e personave me aftësi të kufizuara dhe të drejtat e njohura në këtë Konventë. Ato do të marrin të gjitha masat e nevojshme për të shfuqizuar ose ndryshuar të gjitha rregulloret, zakonet dhe praktikat që përbëjnë diskriminim ndaj personave me aftësi të kufizuara. Konventa ofron një katalog të të drejtave për personat me aftësi të kufizuara, midis të cilave është veçanërisht e rëndësishme qasja, e cila është një nga parakushtet thelbësore për pjesëmarrjen e barabartë të këtyre personave në të gjitha fushat e jetës shoqërore.

2.3.1.2. Dokumente të tjera ligjore të Kombeve të Bashkuara

Për të eliminuar diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimet dhe abuzimet seksuale, një rëndësi të madhe luajnë rezolutat, deklaratat dhe dokumentet e tjera formale dhe juridike ndërkombëtare që nuk janë detyruese, e të cilat janë të miratuara nën kujdesin e Kombeve të Bashkuara.

Deklarata dhe Programi i Veprimit i Vjenës, miratuar në Konferencën Botërore për të Drejtat e Njeriut në Vjenë (qershor 1993) dhe miratuar nga Rezoluta 48/121 e Asamblesë së Përgjithshme të Kombeve të Bashkuara, shpreh shqetësim për format e ndryshme të diskriminimit dhe dhunës ndaj të cilave janë të ekspozuara gratë në të gjithë botën dhe vërteton se të drejtat e njeriut të grave dhe fëmijëve janë një pjesë e patjetërsueshme, e pandashme dhe integrale e të drejtave universale të njeriut. U theksua se "shkeljet e të drejtave të njeriut të grave në situata të konfliktit të armatosur janë shkelje e parimeve themelore të të drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe të drejtës humanitare".

Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim, e miratuar në Konferencën e IV-të Botërore për gratë, në Pekin në vitin 1995, paraqet një lloj programi për trajnimin dhe fuqizimin e grave dhe heqjen e të gjitha pengesave për pjesëmarrjen aktive të grave në të gjitha sferat e jetës publike dhe private. Deklarata parashikon se barazia midis burrave dhe grave është një çështje e të drejtave të njeriut, një kusht për barazinë shoqërore, dhe se është një parakusht i domosdoshëm dhe themelor për barazinë, zhvillimin e qëndrueshëm dhe paqeruajtjen. Një kapitull i veçantë i Platformës për Veprim i kushtohet dhunës ndaj grave, e cila shkel, rrezikon dhe anulon gëzimin e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore të grave, dhe e cila, siç u theksua, është një shfaqje e marrëdhënieve të pabarabarta të pushtetit midis burrave dhe grave, duke çuar në dominim dhe diskriminim mbi gratë nga burrat dhe në parandalimin e përparimit të plotë të grave.

Në kapitullin "Gratë dhe konfliktet e armatosura" thuhet se paqja në nivelet lokale, shtetërore, rajonale dhe globale është e arritshme dhe se është e lidhur në mënyrë të pandashme me përparimin e grave. Janë identifikuar gjashtë qëllime strategjike: rritja e pjesëmarrjes së grave në zgjidhjen e konflikteve në nivelet e vendimmarrjes dhe mbrojtja e grave në situata të konflikteve të armatosura dhe konflikteve të tjera ose nën okupacion të huaj (objektivi E.1); zvogëlimi i shpenzimeve të larta pa të drejtë ushtarake dhe vënia nën kontroll i armëve (objektivi E.2); promovimi i formave jo të dhunshme të zgjidhjes së konflikteve dhe zvogëlimi i shpeshtësisë së abuzimeve me të drejtat e njeriut në situata konfliktuale (objektivi E.3); promovimi i kontributit të grave në zhvillimin e një kulture paqeje (objektivi E.4); sigurimi i mbrojtjes, ndihmës dhe trajnimit për gratë refugjate, gratë e tjera të zhvendosura që kanë nevojë për mbrojtje ndërkombëtare, si dhe gratë e zhvendosura brenda vendit (objektivi E.5) dhe ofrimi i ndihmës për gratë nga kolonitë dhe territoret nën administrimin e huaj (objektivi E.6).

Axhenda Globale e Zhvillimit 2030, e miratuar në Konferencën e Kombeve të Bashkuara në vitin 2015 për zhvillimin e qëndrueshëm (Axhenda 2030), identifikon arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e grave dhe vajzave si objektivin e pestë të zhvillimit të qëndrueshëm. Nënobjektivat e tij janë, ndër të tjera, eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave dhe vajzave në të gjitha fushat, si dhe eliminimi i të gjitha formave të dhunës ndaj grave dhe vajzave në sferat publike dhe private, përfshirë format seksuale dhe format e tjera të shfrytëzimit, pjesëmarrja e plotë dhe efektive e grave dhe mundësi të barabarta për udhëheqje në të gjitha nivelet e vendimmarrjes në jetën politike, ekonomike dhe publike. Me rëndësi për temën e mbuluar nga manuali është edhe objektivi i zhvillimit të qëndrueshëm nr. 16, i cili synon të promovojë shoqëri paqësore dhe gjithëpërfshirëse për zhvillim të qëndrueshëm, qasje në drejtësi për të gjithë, si dhe ndërtimin e institucioneve efektive, të përgjegjshme dhe gjithëpërfshirëse në të gjitha nivelet.

2.3.1.3. Rezolutat e rëndësishme të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara

Për integrimin e perspektivës gjinore në sistemin e mbrojtjes dhe përfshirjen e grave në proceset e paqes dhe zbatimin e marrëveshjeve të paqes, një rëndësi të veçantë kanë Rezolutat e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara.

RKSKB 1325 (2000) - Gratë, paqja dhe siguria, e miratuar njëzëri nga Këshilli i Sigurimit i OKB-së, është dokumenti i parë zyrtar i Këshillit të Sigurimit i cili u bën thirrje palëve në konflikt që të parandalojnë shkeljet e të drejtave të grave,

të mbështesin pjesëmarrjen e grave në negociatat e paqes dhe rimëkëmbjes pas konfliktit, si dhe të mbrojnë gratë dhe vajzat nga dhuna seksuale dhe me bazë gjinore në konflikte të armatosura, veçanërisht duke pasur parasysh se abuzimi dhe përdhunimi i grave dhe vajzave është bërë një armë e rëndësishme e luftës dhe një nga metodat e torturave ekstreme. Rezoluta thekson ndikimin unik të konfliktit të gratë dhe bën thirrje për miratimin e një perspektive gjinore për të adresuar nevojat e veçanta të grave dhe vajzave gjatë konfliktit, riatdhesimit dhe zhvendosjes, rehabilitimit, riintegritit dhe rimëkëmbjes pas konfliktit.⁴³

RKSKB 1820 (2008) trajton çështje të dhunës seksuale në situata konfliktuale dhe pas konfliktit dhe thekson rëndësinë e parandalimit të dhunës seksuale ndaj grave, zbatimin e një politike të tolerancës zero ndaj shfrytëzimit dhe abuzimit seksual, si dhe thekson rëndësinë e ndëshkimit të autorëve.

RKSKB 1888 (2009) i kushtohet mbrojtjes së grave dhe vajzave nga dhuna seksuale gjatë konfliktit të armatosur. Rezoluta parashikon emërimin e një përfaqësuesi të veçantë të Sekretarit të Përgjithshëm dhe formimin e ekipeve të ekspertëve, të cilët do të punojnë në terren, në mënyrë që të sigurohet një koordinim, zbatim dhe raportim më efektiv për zbatimin e Rezolutës 1820.

RSBUN 1889 (2009) përqendrohet në mbrojtjen e grave dhe vajzave në situata pas konfliktit. Ajo bën thirrje për masa shpesh për të rritur pjesëmarrjen e grave në të gjitha fazat e rimëkëmbjes pas konfliktit: zgjidhja e konfliktit, planifikimi dhe ndërtimi i paqes pas konfliktit, vendimmarrja politike dhe ekonomike, stereotipizimi dhe promovimi i lidershit dhe kapacitetit të grave, menaxhimi i programeve të ndihmës dhe mbështetjes së organizatave të grave.

RKSKB 1960 (2010) është një përgjigje ndaj progresit të ngadaltë në adresimin e çështjes së dhunës seksuale në konfliktet e armatosura, veçanërisht ndaj grave dhe fëmijëve. Ajo bën thirrje për masa konkrete dhe krijimin e mekanizmave institucionale për parandalimin dhe mbrojtjen e dhunës seksuale në konflikte.

43 OSBE, si një organizatë rajonale e sigurisë, mbështet zbatimin e RKSKB 1325 dhe Axhendën për Gratë, Paqen dhe Sigurinë në rajon. Organizata thekson nevojën që gratë të përfshihen në parandalimin e konfliktit, si dhe në menaxhimin e krizave dhe proceset e rindërtimit pas konfliktit. [OSBE-ja ka një axhendë gjinore](#) që mbështet si sektorin qeveritar, ashtu edhe atë joqeveritar, përmes analizave, mjeteve, trajnimeve dhe këshillave të ekspertëve për të ndihmuar vendet të përbushin detyrimet e tyre sipas RKSKB 1325. OSBE ndihmon në zhvillimin e Planeve Kombëtare të Veprimit, të tilla si në identifikimin e situatës, tendencat dhe sfidat për zbatimin e PKV-ve

RKSKB 2106 (2013) vëren progres të ngadaltë në zbatimin e RKSKB 1960 dhe bën thirrje për veprim dhe masa efektive në përpunimin dhe përgjigjen ndaj rasteve të dhunës seksuale, të cilat do të kontribuojnë në ruajtjen e paqes dhe të sigurisë ndërkombëtare.

RKSKB 2122 (2013) thekson nevojën për zbatimin e vazhdueshëm të RKSKB 1325 dhe planet kombëtare të veprimit, përmirësimin e sistemit të koordinimit, monitorimit dhe vlerësimit. Veçanërisht thekson rëndësinë e përfshirjes së grave në liderшип dhe pjesëmarrjen më të madhe të tyre në monitorimin e progresit në zgjidhjen e konflikteve dhe paqeruajtjen.

RKSKB 2242 (2015) tregon se pjesëmarrja e grave është një përbërës kryesor i përpjekjeve për të adresuar sfidat në një kontekst global, të karakterizuar nga ekstremizmi i dhunshëm në rritje, ndryshimi i klimës dhe një numër i madh i personave të zhvendosur, duke theksuar lidhjen thelbësore midis pjesëmarrjes së grave dhe paqes dhe sigurisë së qëndrueshme.

RKSKB 2272 (2016) krijon një mekanizëm për të parandaluar shfrytëzimin seksual dhe abuzimin nga anëtarët e forcave paqeruajtëse të OKB-së në operacionet paqeruajtëse. Rezoluta trajton shfrytëzimin dhe abuzimin seksual si një problem të besueshmërisë së OKB-së dhe aftësinë e organizatës për të kryer misionet paqeruajtëse. Ajo ka për qëllim eliminimin e shfrytëzimit dhe abuzimit seksual që buron nga një kulturë institucionale e mbështetur në modelet e militarizuara dhe patriarkale të sigurisë. Rezoluta parashikon mundësinë që ushtria, përkatësisht kontingjenti policor në të cilin individët akuzohen për shfrytëzim dhe abuzim seksual, të zëvendësohet nga një kontingjent tjetër nga shteti, i cili reagon në një mënyrë të përshtatshme dhe përpunon rastet e shfrytëzimit dhe abuzimit seksual.

RKSKB 2467 (2019) i kushtohet dhunës seksuale në konfliktet e armatosura, për zgjidhjen e të cilave ajo promovon një qasje të përqendruar tek të mbijetuarit, e cila duhet të sigurojë kompensim dhe kujdes të duhur shëndetësor, përfshirë për shëndetin riprodhues. Rezoluta thekson se pabarazia dhe diskriminimi gjinor strukturor janë shkaqet kryesore të dhunës seksuale dhe tregojnë nevojën për pjesëmarrjen dhe fuqizimin e grave si një rrugë drejt paqes dhe sigurisë së qëndrueshme.

RKSKB 2493 (2019) - rezoluta e dhjetë brenda kuadrit të axhendës së Këshillit të Sigurimit, Gratë, paqja dhe siguria, e cila u bën thirrje vendeve anëtare që të angazhohen për zbatimin e nëntë rezolutave të miratuara më parë. Rezoluta

përfaqëson një hap përpara në fushën e pjesëmarrjes së grave në të gjitha fazat e proceseve të paqes, si dhe në krijimin e një ambienti më të sigurt për të vepruar shoqëria civile, udhëheqësit zyrtarë dhe jozyrtarë të komuniteteve të grave, ndërtuesit e paqes, aktorët politikë dhe mbrojtësit e të drejtave të njeriut në mënyrë të pavarur dhe pa ndërhyrje të panevojshme, kërcënime, dhunë dhe gjuhë urrejtjeje, përfshirë veprimin në situata të konfliktit të armatosur.

RKSKB2538 (2020) përfaqëson një përparim të rëndësishëm, sepse është rezoluta e parë e miratuar nga Këshilli i Sigurimit i OKB-së dhe i referohet posaçërisht rolit të grave në forcën paqeruajtëse. Ajo është gjithashtu domethënëse pasi përfaqëson një rast shumë të rrallë ku të gjitha vendet anëtare të Këshillit të Sigurimit të jenë bashkësponsorizuese të rezolutës. Disa nga elementët kryesorë të rezolutës kanë të bëjnë me nevojën për të rritur numrin e grave në misionet e OKB-së, nevojën për bashkëpunim në trajnim dhe ndërtimin e kapaciteteve, krijimin e rrjeteve dhe të dhënave të femrave që janë anëtare të stafit, kërkon përmirësimin e sigurisë së stafit femra në misionet dhe thirrjet për akomodimin e duhur për femrat anëtare të personelit të misionit. Së fundi, rezoluta kërkon bashkëpunim midis OKB-së dhe organizatave rajonale në këtë drejtim.

2.3.2. Dokumente juridike ndërkombëtare nën kujdesin e Këshillit të Evropës

Nën kujdesin e Këshillit të Evropës janë miratuar disa traktate ndërkombëtare në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi, ngacmimi seksual dhe abuzimi. Akte të shumta juridikisht jodetyruese janë të rëndësishme për luftën e suksesshme kundër këtyre fenomeneve, të cilat ofrojnë udhëzime për veprimet e shteteve në këtë fushë.

2.3.2.1. Traktatet ndërkombëtare nën kujdesin e Këshillit të Evropës

Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (1950) garanton të drejtat qytetare dhe politike, përfshirë të drejtën e jetës (neni 2), ndalimin e torturës (neni 3), të drejtën për liri dhe siguri (neni 5), dhe ndalon diskriminimin në gëzimin e këtyre të drejtave për çfarëdo arsye, të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, bindja politike ose tjetër, prejardhja kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një pakicë kombëtare, pasuria, lindja ose status tjetër (Neni 14). Duke qenë se ndalimi i diskriminimit lidhet me të drejtat e garantuara nga Konventa, është miratuar Protokollin nr. 12 i Konventës Evropiane për Mbrojtjen

e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore, i cili përshkruan një ndalim të përgjithshëm të diskriminimit (2000). Ai zgjeroi ndalimin e diskriminimit tek të drejtat e garantuara nga ligji kombëtar.

Konventa e Këshillit të Evropës⁴⁴ për Veprim Kundër Trafikimit të Qenieve Njerëzore (2005) shpall që zbatimi i dispozitave të Konventës, dhe në veçanti përdorimi i masave për të mbrojtur dhe promovuar të drejtat e viktimave, duhet të sigurohet pa diskriminim për asnjë arsye. Është e rëndësishme që Konventa të theksojë se trafikimi i qenieve njerëzore është i lidhur fort me gjininë, prandaj është e nevojshme të përfshihet perspektiva e barazisë gjinore në fushën e trafikimit të qenieve njerëzore.

Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftimin e Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje - Konventa e Stambollit (2011) përcakton standarde detyruese për mbrojtjen ndaj dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje. Shtetet anëtare kanë përdorur të marrin të gjitha masat e nevojshme legjislative dhe masa të tjera dhe të parandalojnë, hetojnë, ndëshkojnë dhe sigurojnë dëmshpërblim për viktimat e dhunës të dhunuara nga aktorë jostetërorë, duke treguar përkushtim të plotë. Ajo thekson nevojën për veprim të koordinuar të organeve shtetërore dhe të gjitha institucioneve të sistemit që janë përgjegjëse për punën me gratë viktime të dhunës, veçanërisht të dhunës në familje. Dhuna ndaj grave është identifikuar si shkelje e të drejtave të njeriut dhe një formë e diskriminimit ndaj grave, dhe detyrimi i shteteve anëtare për të siguruar zbatimin e Konventës pa diskriminim për asnjë arsye është i përcaktuar (neni 4). Në fushën e parandalimit, shtetet anëtare kanë detyrimin të punojnë për të ndryshuar modelet shoqërore dhe kulturore, me qëllim zhdukjen e paragjytimeve, zakoneve, traditave dhe praktikave të tjera të bazuara në idenë e inferioritetit të grave dhe burrave, të rrisin ndërgjegjësimin e publikut dhe të sigurojnë trajnimin e duhur për punonjësit mbi parandalimin dhe zbulimin e dhunës, nevojat dhe të drejtat e viktimave, si dhe mbi parandalimin e viktimizimit sekondar (nenet 12 dhe 15). Ajo u miratua me qëllim vendosjen e tolerancës zero ndaj dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, duke luftuar në mënyrë efektive të gjitha format e diskriminimit ndaj grave dhe duke promovuar barazinë thelbësore midis grave dhe burrave.

44 [Këshilli i Evropës](#) është organizata kryesore e të drejtave të njeriut në Evropë, e përbërë nga 47 shtete anëtare, nga të cilat 28 janë shtete anëtare të Bashkimit Evropian. Këshilli i Evropës advokon për lirinë e shprehjes dhe medias, lirinë e mbledhjes, barazinë dhe mbrojtjen e pakicave, ndihmon shtetet në luftën kundër korrupsionit dhe terrorizmit dhe në zbatimin e reformave të nevojshme gjyqësore. Selia e Këshillit të Evropës është në Strasburg, Francë. Asambleja Parlamentare përbëhet nga 318 anëtarë nga vendet anëtare. Asambleja zgjedh Sekretarin e Përgjithshëm, Komisionerin për të Drejtat e Njeriut dhe gjyqtarët e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut. Komisioneri për të Drejtat e Njeriut raporton në mënyrë të pavarur dhe tërheq vëmendjen për shkeljet e të drejtave të njeriut.

2.3.2.2. Dokumente të tjera juridike ndërkombëtare të Këshillit të Evropës

Karta Sociale Evropiane e rishikuar (1996) është një dokument themelor i Këshillit të Evropës në fushën e të drejtave sociale. Në të përmbajtjes, ky dokument është ekuivalent me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut në fushën e të drejtave ekonomike dhe sociale. Ndër të tjera, Karta përcakton të drejtën për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit dhe profesionit pa diskriminim në bazë të seksit (neni 20), si dhe të drejtën e punonjësve me përgjegjësi familjare për barazi në trajtim dhe mundësi.

Karta Evropiane për Barazinë Gjinore në nivelin lokal (2006) është menduar për qeveritë lokale dhe rajonale, të cilat duke e nënshkruar atë publikisht angazhohen të ndjekin parimet e barazisë gjinore dhe të zbatojnë dispozitat e Kartës në komunitetet e tyre, e cila përfshin aplikimin e parimeve të barazisë gjinore për gratë dhe burrat, eliminimin e stereotipeve dhe të gjitha formave të diskriminimit me bazë gjinore.

Rekomandime të shumta janë miratuar edhe nga Këshilli i Evropës, ku më të rëndësishmet janë: Rekomandimi R (2003) 3 për pjesëmarrjen e barabartë të grave dhe burrave në vendimmarrjen politike dhe publike; Rekomandimi R (90) 4 për përdorimin e gjuhës joseksiste; Rekomandimi R (98) 14 për integrimin gjinor në politikat publike; Rekomandimi R (2000) 11 për veprimet për të luftuar trafikimin e qenieve njerëzore me qëllim shfrytëzimin seksual; Rekomandimi 1325 (1997) për trafikimin e grave dhe prostitucionin e detyruar; Rekomandimi R (96) 5 për pajtimin e punës dhe jetës familjare; Rekomandimi R (2002) 5 për mbrojtjen e grave nga dhuna; Rekomandimi R (2003) 3 për pjesëmarrjen e ekuilibruar të grave dhe burrave në vendimmarrje; Rekomandimi R (2007) 13 për integrimin gjinor në arsim; Rekomandimi R (2007) 17 për standardet dhe mekanizmat e barazisë gjinore; Rekomandimi R (2013) 1 për barazinë gjinore dhe mediat; Rekomandimi R (2017) 9 për barazinë gjinore në sektorin audioviziv; Rekomandimi R (2019) 1 për parandalimin dhe shtypjen e seksizmit etj.

2.4. E drejta e Bashkimit Evropian

2.4.1. Legjislacioni primar dhe sekondar

Rregulloret që lidhen me mbrojtjen nga diskriminimi, ngacmimi seksual dhe abuzimi përmbahen në burimet e legjislacionit primar dhe sekondar. Legjislacioni primar konsiston në traktate që përcaktojnë objektivat e BE-së, rregullat për institucionet e BE-së dhe marrëdhëniet midis shteteve anëtare dhe BE-së, ndërsa legjislacioni sekondar përfshin direktiva, vendime, rregulla, rekomandime dhe mendime bazuar në parimet dhe objektivat e rëna dakord në legjislacionin primar.

Traktati fillestar për krijimin e Komunitetit Ekonomik Evropian (1957) përmban disa dispozita që ndalojnë të gjitha format e diskriminimit përshkak të kombësisë, përfshirë ndalimin e diskriminimit për shkak të seksit në kontekstin e punësimit. Traktati i Maastricht (1992) gjithashtu përmban një dispozitë që ndalon diskriminimin gjinor në punësim, dhe vetëm Traktati i Amsterdamt (1999), përveç shpalljes së barazisë midis burrave dhe grave në tregun e punës, i jep Këshillit Evropian kompetenca të rëndësishme për të ndërmarrë veprime të përshtatshme për të luftuar diskriminimin për shkak të seksit, origjinës racore ose etnike, fesë ose besimit, aftësisë së kufizuar, moshës ose orientimit seksual (neni 13). Traktati i Lisbonës (2007) përcakton, ndër të tjera, se BE do të luftojë përjashtimin dhe diskriminimin social dhe do të promovojë drejtësinë sociale dhe mbrojtjen dhe barazinë midis grave dhe burrave (neni 2).

Karta e të Drejtave Themelore e BE-së (1993) është dokumenti i parë që siguron një katalog të të drejtave të njeriut të garantuara në BE, dhe një pjesë e saj i kushtohet ndalimit të diskriminimit dhe parimeve të barazisë dhe drejtësisë. Ajo ndalon diskriminimin mbi çfarëdo baze, përfshirë karakteristikat gjenetike dhe orientimin seksual, të cilat së pari përmenden si arsye të ndaluara të diskriminimit. Karta u miratua si një akt juridikisht jodetyrues, por u bë detyruese me hyrjen në fuqi të Traktatit të Lisbonës (2007), në tekstin e të cilit ishte përfshirë.

Burimet dytësore në fushën e mosdiskriminimit janë direktivat e BE-së:

- Direktiva e Këshillit 2000/43/KE "Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis personave, pavarësisht nga origjina racore dhe etnike";
- Direktiva e Këshillit 2000/78/KE "Për krijimin e një kornize të përgjithshme për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion";

- Direktiva e Këshillit 2002/73/KE "Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis grave dhe burrave në lidhje me punësimin, trajnimin profesional dhe promovimin dhe kushtet e punës";
- Direktiva e Këshillit 2004/113/KE "Për zbatimin e parimeve të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në qasjen në mallra dhe shërbime";
- Direktiva e Këshillit 2006/54/KE "Për zbatimin e parimeve të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit";
- Direktiva e Këshillit 2010/41/BE "Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave që janë të vetëpunësuar" etj.

Përmbajtja e direktivave tregon progres në rregullimin ligjor të diskriminimit. Kështu, Direktiva 2002/73/KE përmban një përkufizim të gjerë të diskriminimit të tërthortë dhe përcakton ngacmimin me bazë gjinore dhe ngacmimin seksual. Fusha e ndalimit të diskriminimit në zona të caktuara nuk është e njëjtë, sepse ka karakteristika të ndryshme personale në bazë të të cilave është e ndaluar të diskriminosh në fushat e mbuluara nga direktivat. Për të përmirësuar mbrojtjen nga diskriminimi, në vitin 2009 u paraqit propozimi i të ashtuquajturës "direktiva horizontale", e cila nuk është miratuar ende.

Një dokument tjetër i rëndësishëm për mbrojtjen nga ngacmimi seksual dhe abuzimi në vendet e BE-së është edhe Direktiva 2012/29/BE "Për përcaktimin e standardeve minimale për të drejtat, mbështetjen dhe mbrojtjen e viktimave të krimit (Direktiva për të Drejtat e Viktimave)", e cila, ndër të tjera, garanton një mbrojtje më efektive dhe mbrojtje të specializuar për viktimat e dhunës seksuale ose me bazë gjinore.

2.4.2. Dokumente të tjera ligjore përkatëse të Bashkimit Evropian

Ka dokumente të shumta juridikisht jodetyruese që ofrojnë gjithashtu incentiva për arritjen e barazisë gjinore në vendet e BE-së: Rekomandimi 84/635/KE "Për promovimin e veprimit pozitiv për gratë"; Rekomandimi 92/131/KEE "Për mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë"; Rezoluta e Këshillit e vitit 1982 "Për promovimin e mundësive të barabarta për gratë"; Rezoluta e Këshillit e vitit 1995 "Për pjesëmarrjen e ekuilibruar të burrave dhe grave në vendimmarrje"; Rezoluta e Këshillit të Ministrave të Punës dhe Politikës Sociale "Për pjesëmarrjen e ekuilibruar të grave dhe burrave në familjen dhe jetën profesionale", e vitit 2000; Rezoluta e Parlamentit Evropian për gratë në vendimmarrje nga viti 2000 etj.

Politika e barazisë gjinore në vendet e BE-së zbatohet në përputhje me Strategjinë e BE-së për drejtësi gjinore për periudhën 2020-2025. Objektivat e saj kryesorë janë dhënia fund dhunës me bazë gjinore, luftimi i stereotipave gjinorë, mbyllja e boshllëqeve gjinore në tregun e punës, arritja e një pjesëmarrjeje të barabartë në sektorë të ndryshëm të ekonomisë, pabarazi minimale të pagave dhe pensioneve mes gjinive, mbyllja e boshllëqeve gjinore në ofrimin e kujdesit dhe arritja e një ekuilibri gjinor në vendimmarrje dhe në politikë. Strategjia kombinon dy metoda të veprimit – integrimin e perspektivës gjinore dhe masat e synuara në fusha të caktuara, ku elementi ndërsektorial është një parim horizontal për zbatimin e saj.

2.5. Korniza ligjore dhe strategjike për mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimi seksual dhe abuzimi në Ballkanin Perëndimor

2.5.1. Korniza ligjore

2.5.1.1. Rregullore të përgjithshme kundër diskriminimit

Korniza ligjore për barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin përbëhet nga rregulloret ligjore të përfshira në kushtetuta dhe ligjet kundër diskriminimit.

Kushtetuta e Bosnjë-Hercegovinës (Shtojca IV e Marrëveshjes së Përgjithshme Kuadër për Paqen në Bosnjë-Hercegovinë dhe "Gazeta Zyrtare e BH", nr. 25/2009 - Ndryshimi I) përcakton se gëzimi i të drejtave dhe lirive është i garantuar për të gjithë personat pa asnjë lloj diskriminimi, si p.sh. mbi bazën e seksit, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, mendimit politik ose tjetër, origjinës kombëtare dhe sociale ose përkatësisë në një pakicë kombëtare, pasurisë, lindjes ose ndonjë statusi tjetër (neni 4).

Kushtetuta e Malit të Zi ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 01/07 dhe 38/13 - Ndryshimet I-XVI) ndalon çdo diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë mbi çfarëdo baze dhe përcakton që rregulloret dhe miratimi i masave të veçanta që synojnë krijimin e kushteve për realizimin e barazisë kombëtare, gjinore dhe të përgjithshme dhe mbrojtjen e personave që janë në një pozitë të pabarabartë për çfarëdo arsye nuk konsiderohen diskriminim (neni 8). Është parashikuar që shteti garanton barazinë midis grave dhe burrave dhe zhvillon një politikë të mundësive të barabarta (neni 18).

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë"/"Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë", nr. 52/1991), me ndryshimet I-XXXVI (1992-2019) parashikon që qytetarët janë të barabartë para kushtetutës dhe ligjit dhe përshkruan barazinë e qytetarëve në gëzimin e të gjitha të drejtave dhe lirive, pavarësisht nga seksi, raca, ngjyra, origjina kombëtare ose sociale, bindjet politike dhe fetare, pasuria dhe statusi shoqëror (neni 9).

Kushtetuta e Republikës së Serbisë ("Gazeta Zyrtare" e RS nr. 98/2006) përcakton se shteti garanton barazinë midis grave dhe burrave dhe zhvillon një politikë të mundësive të barabarta (neni 15), ndalon diskriminimin mbi çdo bazë dhe parashikon mundësinë e miratimit të masave të veçanta për arritjen e barazisë së plotë të personit ose grupeve të personave që në thelb janë në një pozitë të pabarabartë me qytetarët e tjerë, e që nuk konsiderohen diskriminim (neni 21).

Të gjitha shtetet kanë miratuar ligjet e mësipërme të përgjithshme dhe ato specifike kundër diskriminimit (Tabela 3):

BOSNJË-HERCEGOVINA	MALITË ZI	REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT	REPUBLIKA E SERBISË
Ligji për Ndalimin e Diskriminimit (2009)	Ligji për Ndalimin e Diskriminimit (2009)	Ligji për Parandalimin dhe Ndalimin e Diskriminimit (2020)	Ligji për Ndalimin e Diskriminimit (2009)
Ligji për Barazinë Gjinore ("Gazeta Zyrtare e BH" nr. 16/2003)	Ligji për Barazinë Gjinore ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Malit të Zi", nr. 46/07 dhe "Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 73/10, 40/11 dhe 35/15)	Ligji për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë"/ "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 201/2015 - teksti i konsoliduar).	Ligji për Barazinë Gjinore ("Gazeta Zyrtare e RS", nr. 104/2009)
	Ligji për Ndalimin e Diskriminimit ndaj Personave me Aftësi të Kufizuara ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 35/15 dhe 44/15)		Ligji për Parandalimin e Diskriminimit ndaj Personave me Aftësi të Kufizuara ("Gazeta Zyrtare e RS", nr. 33/2006).

Tabela 3: Ligjet kundër diskriminimit - të dhëna krahasuese për katër vendet e Ballkanit Perëndimor

2.5.1.2. Rregulloret për ndalimin e diskriminimit në ligjet për ushtritë e vendeve të Ballkanit Perëndimor

Për sektorin e forcave të armatosura janë të rëndësishme dispozitat për ndalimin e diskriminimit gjinor dhe të llojeve tjera të diskriminimit dhe ndalimit të mundësive të barabarta, të përfshira në ligjet ushtarake.

Ligji për Shërbimin në Forcat e Armatosura të Bosnjë--Hercegovinës ("Gazeta Zyrtare e BH", nr. 88/2005, 53/2007, 59/2009, 74/2010, 42/2012, 41/2016 dhe 38/2018) përcakton se personat ushtarakë profesionistë dhe personat që dëshirojnë të pranohen në Forcat e Armatosura do të trajtohen me respekt të plotë lidhur me parimet e transparencës, barazisë dhe mundësive të barabarta, në mënyrë që të mos ketë asnjë diskriminim për asnjë arsye dhe që Ministri i Mbrojtjes të sigurojë që këto detyrime të respektohen në Forcat e Armatosura (neni 28). Ligji përmban gjithashtu një normë specifike në lidhje me gjininë, e cila përcakton se një bashkëshort i një personi ushtarak që vritet ose vdes për shkak të plagëve, plagosjes ose sëmundjes dhe nuk plotëson kushtet për pensionin e të mbijetuarit, mund të dërgohet për trajnim dhe riaftësim me kërkesë të vetë personit me kohëzgjatje prej katër vjetësh, nëse në kohën e vdekjes ai nuk kishte ndonjë arsim ose ishte i papunësuar (neni 43).

Ligji për Ushtrinë e Malit të Zi ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 51/17 dhe 34/19) garanton zbatimin e parimeve të transparencës, barazisë dhe të drejtave të barabarta për personat që aplikojnë për shërbim në ushtri, pa diskriminim mbi çfarëdo baze, dhe ndalon sjelljen e personave që shërbejnë në ushtri në një pozitë të privilegjuar, d.m.th., të pabarabartë, në ushtrimin e të drejtave dhe detyrimeve të tyre ose mohimin, d.m.th. kufizimin e të drejtave për ndonjë arsye (neni 16). Për më tepër, pas regjistrimit në ushtri, po i njëjti ligj përcakton që duhet të merren parasysh përfaqësimi proporcional i anëtarëve të popullatave të pakicave dhe komuniteteve të tjera kombëtare të pakicave, si dhe përfaqësimi i ekuilibruar gjinor - neni 47, paragrafi 3. Ligji përmban gjithashtu një klauzolë për përdorimin e gjuhës me ndjeshmëri gjinore, duke përkrahur që termat e përdorur në këtë ligj për personat fizikë në gjininë mashkullore, përfshijnë edhe gjininë femërore - neni 13.

Ligji për Shërbimin në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 77/12, 29/14, 33/15, 193/15, 71 / 16, dhe Ligji për Shërbimin në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut ("Gazeta Zyrtare e RMV" nr. 101/19, 14/20) përcakton që ligji ka qasje të ndjeshme gjinore dhe

zbatohet në mënyrë të barabartë për gratë dhe burrat që shërbejnë në ushtri, si dhe që të gjitha termat e përdorura në ligj në gjininë mashkullore nënkuptojnë edhe gjininë femërore (neni 1-a). Ligji gjithashtu përcakton që personat përgjegjës për lëshimin e urdhrave për emërimin, ngritjen në detyrë, shkarkimin, transferimin, referimin etj. janë të detyruar të kujdesen për përfaqësimin e duhur dhe të drejtën e anëtarëve të komunitetit, si dhe të zbatojnë një perspektivë gjinore (neni 13-a).

Ligji për Ushtrinë e Serbisë ("Gazeta Zyrtare e RS", nr. 116/2007, 88/2009, 101/2010 - ligj tjetër, 10/2015, 88/2015 - Vendimi i FA, 36/2018 dhe 94/2019) përcakton që dispozitat ligjore zbatohen në mënyrë të barabartë për gratë dhe burrat dhe se ndalohet që pjesëtarëve të Ushtrisë Serbe t'u jepen privilegje ose t'u mohohen të drejtat ose detyrat e tyre, veçanërisht për shkak të përkatësisë racore, fetare, seksuale ose kombëtare, origjinës ose karakteristikave të tjera personale (neni 13, paragrafi 3).

2.5.2. Korniza strategjike për barazinë gjinore

Të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor kanë miratuar strategjitë për arritjen e barazisë gjinore në nivel shtetëror, si dhe plane veprimi për zbatimin e RKS KB 1325 - Gratë, Paqja dhe Siguria.

Në vitin 2018, **Bosnjë-Hercegovina** miratoi Planin e tretë të Veprimit për barazinë gjinore (Plani i Veprimit për Çështjet Gjinore BH – GAP (PVÇGJ)) për periudhën 2018-2022. ("Gazeta Zyrtare e BH", nr. 89/18). Planet e mëparshme të veprimit u implem-tuan me sukses në periudhën 2013-2017 dhe në periudhën 2006-2011.

Në planin e veprimit për barazinë gjinore/Planin e veprimit për çështjet gjinore (PVGJ) për periudhën 2018-2022, janë përcaktuar qëllimet (Tabela 4), programet dhe masat për arritjen e barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës sociale dhe profesionale, në sferën publike dhe private. Ky dokument strategjik ofron udhëzime për zhvillimin e planeve operacionale të institucioneve në të gjitha nivelet e qeverisjes në BH. Ai identifikoi fushat prioritare dhe transversale, si dhe fushat që lidhen me forcimin e sistemeve, mekanizmave dhe instrumenteve për arritjen e barazisë gjinore, dhe forcimin e bashkëpunimit dhe partneriteteve. Në këtë mënyrë, përcaktohen më qartë detyrimet e mekanizmave institucionalë për barazinë gjinore, si dhe detyrimet dhe përgjegjësitë e ministrive të linjës në secilën fushë me përparësi.

OBJEKTIVI STRATEGJIK 1:	OBJEKTIVI STRATEGJIK 2:	OBJEKTIVI STRATEGJIK 3:
Zhvillimi, zbatimi dhe monitorimi i programeve të masave për promovimin e barazisë gjinore në institucionet qeveritare, sipas fushave prioritare.	Ndërtimi dhe forcimi i sistemeve, mekanizmave dhe instrumenteve për arritjen e barazisë gjinore.	Vendosja dhe forcimi i bashkëpunimit dhe partneritetit.

Tabela 4: Objektivat strategjikë të PVGJ 2018-2022 - Bosnjë- Hercegovinë

Këshilli i Ministrave i Bosnjë-Hercegovinës miratoi Planin e tretë të Veprimit për zbatimin e RKS KB 1325 "Gratë, Paqja dhe Siguria" në Bosnjë-Hercegovinë për periudhën 2018-2022 (Gazeta Zyrtare e BH, nr. 1/2019; PV UNSCR 1325). Më parë, ishin zbatuar planet e veprimit për periudhën 2014-2017 dhe për periudhën 2010-2013. Plani i tretë i veprimit përmban tre objektiva strategjike, brenda të cilave përcaktohen qëllimet afatmesme, rezultatet e pritura dhe aktivitetet (Tabela 5).

STRATEGIC OBJECTIVE 1:	STRATEGIC OBJECTIVE 2:	STRATEGIC OBJECTIVE 3:
Rritja e pjesëmarrjes së grave në ushtri, polici dhe misione paqeruajtëse, përfshirë pjesëmarrjen në pozicionet vendimmarrëse	Rritja e nivelit të sigurisë njerëzore përmes prizmit të barazisë gjinore.	Kushte dhe qasje e përmirësuar për zbatimin e PV RKS KB 1325.
MEDIUM-TERM OBJECTIVES:		
1. Politikat kryesore, ligjet dhe rregulloret e tjera bëjnë të mundur rritjen e pjesëmarrjes së grave në misionet ushtarake, policore dhe paqeruajtëse, përfshirë në pozicionet vendimmarrëse.	2.1 Shkallë e reduktuar e trafikimit të njerëzve në BH.	3.1 Mekanizma dhe instrumente të përmirësuara të koordinimit për zbatimin e PV RKS KB 1325.
1.2. Janë krijuar parakushtet e nevojshme për avancimin dhe përparimin e grave në ushtri, polici, misione paqeruajtëse, duke përfshirë edhe në pozicione vendimmarrëse.	2.2. Ndihmë dhe mbështetje e përmirësuar për viktimat e dhunës seksuale dhe formave të tjera të vuajtjeve gjatë luftës.	3.2. Bashkëpunim i përmirësuar me aktorë të tjerë.
1.3 Rritja e ndërgjegjësimit për rëndësinë e pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje dhe ruajtjen e paqes dhe sigurisë.	2.3. Përmirësimi i qasjes së përgjegjshme gjinore dhe sistemeve të mbështetjes në kontekstin e kërcënimeve dhe sfidave aktuale të sigurisë.	

Tabela 5: Objektivat strategjikë të PV RKS KB 1325 - Bosnjë dhe Hercegovinë

Shembuj të praktikave të mira në zbatimin e PV të RKSKB 1325 në Bosnjë-Hercegovinë

Në dhjetor 2018, Ministria e Mbrojtjes e BH miratoi “Procedurat Standarde Veprimit për Barazinë Gjinore në Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës”. Ato rregullojnë strukturën organizative, kompetencat dhe funksionet e FA të BH në fushën e barazisë gjinore, zbatimin e detyrave sipas rregulloreve dhe procedurave në rast të shkeljeve të barazisë gjinore në FA të BH dhe çështje të tjera të lidhura me barazinë gjinore në FA të BH. Qëllimi i Procedurave Standarde të Veprimit është integrimi plotësisht i perspektivës gjinore dhe barazisë gjinore në FA të BH përmes përcaktimit të procedurave specifike në zbatimin e Planit të Veprimit për zbatimin e RKSKB 1325 në Bosnjë-Hercegovinë. Procedurat standarde të funksionimit përcaktojnë kompetencën dhe strukturën organizative dhe funksionet e FA të BH në fushën e barazisë gjinore, zbatimin e detyrave dhe procedurave në fushën e barazisë gjinore (planifikimi, zbatimi, monitorimi, raportimi dhe informimi), si dhe planifikimin dhe zbatimin e trajnimit në fushën e barazisë gjinore.

Në tetor 2019, Ministria e Mbrojtjes e BH miratoi aktin ligjor “Politika e Barazisë Gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes së BH dhe Forcat e Armatosura të BH”, i cili synon integrimin e barazisë gjinore në institucionet e mbrojtjes të BH në të gjitha politikat dhe strategjitë e zhvillimit, si dhe përcaktimin e parimeve, qëllimeve dhe përgjegjësi në procesin e realizimit të parimeve demokratike dhe ushtrimit të të drejtave themelore të njeriut që kërkojnë barazi gjinore. Ky akt përshkruan shprehimisht se barazia gjinore nuk ka statusin e një çështjeje të veçantë, por është subjekt i të gjitha politikave dhe programeve të veprimit në MM dhe FA të BH. Akti promovon fuqimisht qasjen e integritetit gjinor, duke theksuar se nuk përqendrohet vetëm te gratë, por i shikon të gjithë personat, si gratë ashtu edhe burrat, si subjekte të procesit të zhvillimit dhe si grupe të synuara në atë proces.

Në një komunikim të jashtëzakonshëm telefonik, të mbajtur më 15 tetor 2019, Këshilli i Ministrave i BH, me propozimin e Ministrisë së të Drejtave të Njeriut dhe Refugjatëve, miratoi [informacionin](#) mbi mekanizmat e parandalimit dhe mbrojtjes efektive nga ngacmimet me bazë gjinore dhe ngacmimet seksuale në institucionet e Bosnjë-Hercegovinës, në një [Udhëzues](#) për Masat Efektive për parandalimin e ngacmimeve me bazë gjinore dhe ngacmimeve seksuale në vendin e punës në institucionet e Bosnjë-Hercegovinës.

Ministria e Mbrojtjes e Bosnjë-Hercegovinës zbatoi Përfundimin e Këshillit të Ministrave të Bosnjë-Hercegovinës të miratuar në seancën e mbajtur më 15 tetor 2019 dhe në përputhje me të miratoi Vendimin për politikën e tolerancës zero ndaj akteve të ngacmimit seksual dhe ngacmimit me bazë gjinore dhe Vendimin për emërimin e një këshilltari për parandalimin e ngacmimit me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual në vendin e punës.

Në vitin 2017, Këshilli i Ministrave i BH miratoi [raportin](#) përfundimtar për zbatimin e PV të RKSKB 1325 për periudhën 2014-2017 në Bosnjë-Hercegovinë. Raporti përmban rekomandime dhe mësimet të nxjerra, të cilat ishin pika fillestare për hartimin e një plani të ri veprimi.

Në vitin 2017, **Qeveria e Malit të Zi** miratoi Planin e tretë të Veprimit për Arritjen e Barazisë Gjinore në Mal të Zi (PVADGJ) për periudhën 2017-2021, me Programin e Zbatimit për 2017-2018, ndërsa programin e dytë të zbatimit të PVADGJ për 2019-2020 e miratoi në mars 2019. Më parë ishin zbatuar me sukses planet për periudhën 2008-2013 dhe 2013-2017. PVADGJ është një dokument zhvillimi për zbatimin e politikës së barazisë gjinore, i cili përcakton shtatë objektiva strategjike (Tabela 6). Ministria e Mbrojtjes dhe UMZ janë të njohura në fushën e veprimit - barazia në procesin e vendimmarrjes në jetën politike dhe publike, brenda objektivit strategjik: pjesëmarrja e barabartë e grave dhe burrave në të gjitha nivelet e vendimmarrjes, në lidhje me qëllimin: zbatimi i RKSKB 1325 - Gratë, Paqja dhe Siguria.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË:

1. Krijimi i një shoqërie me mundësi të barabarta dhe eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit bazuar në seks dhe gjini.
2. Futja e arsimit me ndjeshmëri gjinore në të gjitha nivelet e arsimit.
3. Rritja e punësimit të grave dhe eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave në tregun e punës.
4. Përmirësimi i kujdesit shëndetësor me ndjeshmëri gjinore.
5. Luftimi i të gjitha formave të dhunës me bazë gjinore, dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje dhe përmirësimi i pozicionit dhe mbrojtjes së të drejtave të viktimave të të gjitha formave të dhunës me bazë gjinore.
6. Luftimi i stereotipave gjinorë dhe prezantimi i politikës së barazisë gjinore në media, kulturë dhe sporte.
7. Pjesëmarrja e barabartë e grave dhe burrave në të gjitha nivelet e vendimmarrjes.

Tabela 6: Objektivat strategjike të PVADGJ - Mali i Zi

Shembuj të praktikave të mira për Malin e Zi

Indeksi i Barazisë Gjinore: Me iniciativë të Departamentit për Barazinë Gjinore të Ministrisë së të Drejtave të Njeriut dhe të Pakicave, dhe në bashkëpunim me Institutin Evropian për Barazinë Gjinore (EIGE) dhe Programin e Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) në Mal të Zi, në kuadër të projektit “Mbështetje për luftën kundër diskriminimit dhe politikat për barazinë gjinore” në vitin 2019 u përpilua Indeksi i Barazisë Gjinore për Malin e Zi. Indeksi bazohet në metodologjinë e Indeksit të Barazisë Gjinore të zhvilluar nga EIGE për vendet anëtare të BE-së. Të dhënat e përdorura për buxhetin i referohen vitit 2017. Vlera e llogaritur e Indeksit të Barazisë Gjinore për Malin e Zi është 55, ndërsa vlera mesatare për BE-28 është 67,4. Dallimet më të mëdha lidhen me barazinë gjinore në fushat e parave dhe kompetencave, dhe më së paku në fushat e shëndetit dhe punës. Indeksi është një burim i rëndësishëm për integrimin e një perspektive gjinore në të gjitha politikat publike.

Ndërtimi i kapaciteteve përmes aktiviteteve me NATO-n dhe partnerë të tjerë ndërkombëtarë: Direktiva e Komandës Bistrategjike të NATO-s (BI-SCD) 40-1 operacionalizon zbatimin e RKS KB 1325. Direktiva zbatohet për strukturat e komandës së NATO-s, përfshirë Operacionet e Komandës Aleate dhe Transformimin e Komandës Aleate, si dhe të gjitha strukturat e tjera të komandës së NATO-s, pastaj të gjithë Anëtarët e NATO-s, si dhe vendet anëtare të Partneritetit për Paqe. Duke zbatuar këtë direktivë, MM dhe UMZ e dërguan Majoren Sanja Pejović, Koordinatorë për Barazinë Gjinore në UMZ dhe Instruktorë për Barazinë Gjinore për trajnim në Suedi, me mbështetjen e projektit rajonal të UNDP SEESAC. Ajo ndoqi trajnimin ushtarak ndërkombëtar të akredituar nga NATO për këshilltarët mbi çështjet gjinore në operacionet ushtarake në nivelin strategjik, të cilin e përfundoi me sukses. Pas kësaj, ajo u emërua këshilltare për çështjet gjinore në nivelin strategjik në UMZ. Që nga 20 korriku 2018, ajo është caktuar të punojë si Këshilltare për Çështjet Gjinore (GENAD) në Selinë e Lartë të Shteteve të Aleancës për Evropë (Supreme Headquarters Allied Powers Europe - SHAPE) në Mons. Ky është pozicioni i parë që Mali i Zi ka fituar si anëtar i NATO-s në strukturën e

Plani i dytë i veprimit për zbatimin e RKS KB 1325 për periudhën 2019-2022 po zbatohet në Malin e Zi me Programin e Zbatimit 2019-2020, i cili u miratua nga Qeveria e Malit të Zi në shtator 2019. Ky plan ishte paraprirë nga Plani i Veprimit për periudhën 2017-2018, miratimi i të cilit në shkurt 2017 ishte domethënës jo vetëm për Malin e Zi si shtet anëtar i OKB-së, por edhe për sa i përket anëtarësimit të Malit

të Zi në NATO dhe në kontekstin e negociatave për pranimin në Bashkimin Evropian, veçanërisht për Kapitullin 31 – Politika e jashtme, siguria dhe politika e mbrojtjes. Në zbatimin e këtij Plani të Veprimit, u implementuan 32 aktivitete, që është 78% e zbatimit të PV, pesë aktivitete u zbatuan pjesërisht, dhe vetëm katër aktivitete nuk u implementuan (Raporti mbi zbatimin e Planit të Veprimit për Këshillin e Sigurimit të KB Rezoluta 1325 - Gratë, Paqja dhe Siguria në Malin e Zi (2017-2018))

Plani i veprimit për zbatimin e RKS KB 1325 për periudhën 2019-2022 me Programin e Zbatimit 2019-2020 mbulon dhe shtjellon fushat kryesore për zbatimin e RKS KB 1325 dhe rezolutat shoqëruese (Tabela 7). Qeveria e Malit të Zi miratoi raportin vjetor mbi zbatimin e programit aktual në prill të vitit 2020.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË:

- 1. Rritja e pjesëmarrjes së grave në proceset e vendimmarrjes dhe paqes
- 2. Mbrojtja e grave dhe vajzave në zonat e konfliktit
- 3. Integrimi i perspektivës gjinore dhe edukimit gjinor në operacionet paqeruajtëse

OBJEKTIVAT OPERACIONALË:

- Forcimi i rolit të mekanizmave institucionale për monitorimin e zbatimit dhe implementimit të Planit të Veprimit për RKS KB 1325 dhe rezolutave shoqëruese (brenda këtij qëllimi - tetë aktivitete);
- Forcimi i perspektivës gjinore përmes pjesëmarrjes në aktivitete ndërkombëtare për zbatimin e RKS KB 1325 dhe të rezolutave shoqëruese (dy aktivitete);
- Integrimi i perspektivës gjinore në programet arsimore në të gjitha nivelet e arsimit, përfshirë aktivitetet për zbatimin e RKS KB 1325 dhe rezolutat shoqëruese të saj, veçanërisht ato që lidhen me aspektet gjinore të sigurisë njerëzore dhe paqeruajtjes, me qëllim integrimin e perspektivës gjinore dhe edukimit gjinor në operacionet e paqeruajtjes (shtatë aktivitete);
- Futja e përfqësimit të ekuilibruar gjinor në aktivitetet e sistemit të sigurisë (pesë aktivitete);
- Rritja e përfqësimit të grave në aktivitete dhe procese vendimmarrëse në sektorin e sigurisë dhe vendosjes së paqes (katër aktivitete);
- Rritja e ndërgjegjësimit për diskriminimin me bazë gjinore, dhunën me bazë gjinore dhe dhunën ndaj grave dhe vendosja e mbrojtjes efektive parandaluese të grave dhe vajzave nga diskriminimi me bazë gjinore, dhuna me bazë gjinore dhe dhuna ndaj grave (tre aktivitete);
- Rritja e nivelit të ndërgjegjësimit të publikut të gjerë në lidhje me problemin e trafikimit të qenieve njerëzore dhe vendosja e një mbrojtjeje efektive parandaluese të grave dhe vajzave nga trafikimi i qenieve njerëzore (tre aktivitete);
- Përmirësimi i bashkëpunimit për zbatimin e RKS KB 1325 dhe rezolutave shoqëruese të saj (katër aktivitete) dhe
- Përmirësimi i efikasitetit të monitorimit të zbatimit të PV për zbatimin e RKS KB 1325 dhe rezolutave shoqëruese të saj (katër aktivitete).

Tabela 7: Objektivat strategjikë dhe operacionalë të PV-së për zbatimin e RKS KB 1325 (2019-2022) – Mali i Zi

Shembuj të praktikave të mira në PV për zbatimin e RKSKB 1325 në Mal të Zi

Ministria e Mbrojtjes ka miratuar "Udhëzimet për Tërheqjen dhe Mbajtjen e Grave në Ushtrinë e Malit të Zi", të cilat janë të destinuara për stafin komandues të ushtrisë, njësitë organizative që merren me burimet njerëzore, planifikimin dhe zhvillimin, arsimin dhe trajnimin, operacionet, marrëdhëniet me publikun dhe të gjitha strukturat brenda Ministrisë së Mbrojtjes dhe UMZ që janë përgjegjëse për rekrutimin, pranimin, përzgjedhjen dhe zhvillimin profesional të personave në UMZ. Tërheqja dhe mbajtja e grave në UMZ dhe përparimi i tyre në karrierë promovon forca të armatosura më efikase dhe të përgjegjshme, dhe pjesëmarrja e grave në operacione dhe misione paqeruajtëse kontribuon në procese më efektive dhe efikase të paqes në botë.

Me mbështetjen e UNDP SEESAC, në UMZ zbatohet projekti Mentorimi për barazinë gjinore, në kuadër të të cilit një oficer nga Departamenti i Burimeve Njerëzore i Shtabit të Përgjithshëm të UMZ, në vitin 2015, punoi me një mentor për të zhvilluar kompetencat e tyre në integrimin gjinor dhe zbatimin e RKSKB 1325 dhe rezolutave shoqëruese. Programi i mentorimit për barazinë gjinore vazhdoi edhe në periudhën 2019/2020.

Në janar 2013, **Republika e Maqedonisë së Veriut** miratoi Strategjinë e Barazisë Gjinore për periudhën 2013-2020 (SBGJ). Strategjia është rezultat i përbushjes së detyrimit të përcaktuar me Ligjin "Për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat" ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 201/2015 - teksti i konsoliduar i LPP), dhe është zhvilluar në kuadër të projektit të zbatuar nga Ministria e Punës dhe Politikave Sociale, në bashkëpunim me UN Women dhe agjencitë e OKB-së në Republikën e Maqedonisë së Veriut. SBGJ-ja aktuale është një përditësim i politikës së mëparshme kombëtare të vendosur nga Plani Kombëtar i Veprimit për Barazinë Gjinore 2007-2012. Strategjia për Barazinë Gjinore 2013-2010 aktualisht po zbatohet në përputhje me Planin Kombëtar të Veprimit për Barazinë Gjinore 2018-2020 dhe ndërsa është në proces e sipër përgatitja e disa SBGJ-ve të reja për periudhën 2021-2026.

Qëllimi i SBGJ-së është të mundësojë pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha fushat e sektorit publik dhe privat, status dhe trajtim të barabartë në ushtrimin e të drejtave të tyre, si dhe përfitime të barabarta nga rezultatet e arritura. Strategjia përcakton një kornizë për barazinë e plotë midis grave dhe burrave si një përparësi sociale dhe politike horizontale dhe universale multisektoriale (Tabela 8).

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 1:

1. Vendosja e një sistemi efektiv dhe efikas për arritjen e barazisë gjinore përmes mekanizmeve mbështetës funksionale në nivelin kombëtar dhe lokal, treguesve të harmonizuar për matjen e progresit në fushën e barazisë gjinore dhe sigurimin e statistikave të ndara sipas gjinisë.
- 1.1. Sigurimi i mbështetjes sistematike për integrimin gjinor në politikat dhe instrumentet financiare, në përputhje me LMB-në.
- 1.2. Funksionaliteti i forcuar dhe efikas i mekanizmeve të barazisë gjinore në përputhje me dispozitat e LMB-së.
- 1.3. Indikatorë të vendosur/zhvilluar për matjen e barazisë gjinore bazuar në statistikat e disponueshme të ndara sipas gjinisë dhe angazhimet ndërkombëtare dhe kombëtare.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 2:

2. Përmirësimi i nivelit të barazisë gjinore në fushat me përparësi.
- 2.1. Rritja e pjesëmarrjes së përgjegjshme gjinore të grave në proceset e vendimmarrjes në degët legjislative dhe ekzekutive, politikat partiake dhe transmetimet editoriale.
- 2.2. Rritja e ndërgjegjësisë së publikut për dhunën me bazë gjinore dhe përmirësimi i kornizës ligjore që ofron standarde për mbrojtje efektive dhe ndëshkim të formave të ndryshme të dhunës me bazë gjinore.
- 2.3. Krijimi dhe testimi/pilotimi i politikave për tejkalimin e barrierave/pengesave dhe rritjen e punësimit të grave (balancimi i jetës private/profesionale, forcimi i sipërmarrrjes së grave, zvogëlimi i diskriminimit në tregun e punës).
- 2.4. Programi arsimor i hartuar dhe i testuar për barazinë gjinore në arsimin parashkollor, fillor, të mesëm dhe të lartë (i referohet dy planeve pilot për çerdhet e fëmijëve, moduli i barazisë gjinore në lëndën Shoqëria/organizata qytetare në shkollat fillore, lënda për barazinë gjinore ose shëndetin riprodhues seksual në shkollat e mesme dhe një lëndë tjetër, barazia gjinore në Fakultetin e Pedagogjisë dhe Institutin për Punë Sociale).
- 2.5. Shëndetësia - do të përcaktohet më tej në bazë të aktiviteteve të specifikuar.
- 2.6. Përmirësimi i aksesit dhe cilësisë së shërbimeve për gratë dhe burrat në fushën e mbrojtjes sociale, si rezultat i përmirësimit të kapacitetit të ofruesve të shërbimeve në fushën e barazisë gjinore të punës sociale.

Tabela 8: Objektivat strategjikë të SBGJ - Republika e Maqedonisë së Veriut

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË 3:

3. Edukimi/ndërtimi i një kulture të mundësive të barabarta dhe promovimi i trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit me bazë gjinore.
- 3.1. Forcimi i ndërgjegjësisë shoqërore për shkaqet dhe pasojat e pabarazisë gjinore përmes promovimit dhe mbështetjes së shembujve pozitivë të përmbytjes mediatike me ndjeshmëri gjinore, iniciativave kulturore dhe arsimore, ndërmarrjeve sociale, korporative, private dhe publike të përgjegjshme mbi çështjet gjinore.
- 3.2. Vendosja e koordinimit/bashkëpunimit midis sektorit publik, privat dhe civil në zbatimin e LMB-së.
- 3.3. Vendosja e mekanizmeve funksionale për të mbrojtur dhe trajtuar rastet e diskriminimit me bazë gjinore në sektorin publik dhe privat, në përputhje me LMB-në.

Republika e Maqedonisë së Veriut ka bërë progres të rëndësishëm në zbatimin e RKSKB 1325 – “Gratë, Paqja dhe Siguria” duke miratuar [Planin e parë Kombëtar të Veprimit \(PKV\) për periudhën 2013-2016](#). PKV-ja e parë kishte për qëllim integrimin e perspektivës gjinore në politikën e jashtme, të sigurisë dhe të mbrojtjes, përmes forcimit të rolit aktiv të grave dhe arritjes së barazisë gjinore. Në këtë kuptim, miratimi i PKV-së së parë përcakton udhëzimet e politikave, parimet, palët e interesit, aktivitetet, strategjitë, treguesit, monitorimin dhe vlerësimin dhe implikimet financiare. PKV-ja e vërtetë përmbante tre objektiva strategjikë: Objektivi strategjik 1: Përforsimi i perspektivës gjinore në formulimin dhe zbatimin e politikës së paqes, sigurisë dhe mbrojtjes (PPSM) të Republikës së Maqedonisë; Objektivi strategjik 2: Forcimi i pjesëmarrjes dhe kontributit të grave në misionet ndërkombëtare, civile dhe ushtarake në të cilat merr pjesë Republika e Maqedonisë dhe Objektivi Strategjik 3: Parandalimi i dhunës dhe mbrojtja e të drejtave të grave në paqe, konflikte dhe katastrofa humanitare.

Në seancën e 76-të të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, me vendimin nr. 44-7107/01 të 13 korrikut të vitit 2020, u miratua [Planin i dytë Kombëtar i Veprimit](#) për zbatimin e RKSKB 1325 I titulluar “Gratë, Paqja dhe Siguria” për periudhën 2020-2025 dhe Ministria e Mbrojtjes u caktua si institucioni kompetent për koordinimin e zbatimit të këtij procesi. Në mënyrë që të harmonizohen ambiciet me zbatimin e PKV-së, pas konsultimeve gjithëpërfshirëse me të gjithë aktorët, janë përcaktuar pesë objektiva strategjikë për realizimin e misionit të PKV. Të gjitha objektivat janë reciprokisht mbështetëse, dhe objektivi i pestë strategjik është ndër-sektorial dhe përfaqëson një katalizator për katër qëllimet e tjera. Çdo objektivi strategjik është i lidhur qartë me parimet e RKSKB 1325.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKË:

1. Lidershipi - Transparenca në përzgjedhjen, mbajtjen dhe ngritjen në pozicione drejtuese, duke respektuar parimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat.
2. Përfshirja - Transparenca dhe përfshirja në shoqëri duke respektuar parimet e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat.
3. Lehtësimet - Kushte të qëndrueshme dhe efektive në sigurimin e mbështetjes për nevojat e ndryshme të grave dhe burrave.
4. Mbrojtja - Sigurimi i mbrojtjes gjithëpërfshirëse dhe efektive të grave dhe burrave.
5. Komunikimi, trajnimi dhe edukimi - Komunikimi efektiv dhe gjithëpërfshirës, arsimimi dhe trajnimi për Gratë, axhenda e paqes dhe e sigurisë (objektivi strategjik ndërsektorial).

Tabela 9: Objektivat strategjikë të PKV-së për zbatimin e RKSKB 1325 (2020-2025) - Republika e Maqedonisë së Veriut

PKV-ja e dytë (2020-2025) zbatohet përmes planeve individuale operacionale që janë përgjegjësi e organeve përkatëse shtetërore dhe Shoqatës së Njësive të Vetëqeverisjes Vendore. Ministria e Mbrojtjes po udhëheq procesin e monitorimit dhe raportimit të progresit në zbatimin e aktiviteteve, dhe për këtë qëllim është krijuar një organ i veçantë për koordinimin, monitorimin dhe vlerësimin (OKMV) brenda strukturës së MM. OKMV u paraqet raporte të detyrueshme të gjithë aktorëve kryesorë një herë në vit dhe kryen një vlerësim të pavarur të të dhënave të mbledhura, me qëllim analizimin e progresit vjetor. OKMV i raporton Komisionit Parlamentar për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat, në mënyrë që të lejojë mbikëqyrjen demokratike të procesit. Raporti është në dispozicion të publikut.

Republika e Serbisë mbështet zbatimin e politikës së barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta në dy dokumente kryesore strategjike: Strategjia për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi 2013-2018 (“Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 60/2013) dhe Plani i Veprimit për Zbatimin e Strategjisë 2014-2018 (“Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 107/2014). Në këtë dokument strategjik, gratë identifikohen si një nga nëntë grupet në rrezik të veçantë diskriminimi.

Korniza strategjike e politikës së barazisë gjinore përcaktohet nga Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore (SKDGJ) 2016-2020 me Planin e Veprimit për zbatimin e Strategjisë për Barazinë Gjinore 2016-2018 („Gazeta Zyrtare e RS”, Nr. 4/2016)

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore është dokumenti i dytë strategjik, i paraprirë nga Strategjia Kombëtare për Avancimin e Grave dhe Promovimin e Barazisë Gjinore (“Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 15/09) me Planin e Veprimit shoqëruar për Avancimin e Grave dhe Promovimin e Barazisë Gjinore 2010-2015. Vlerësimi i këtij dokumenti strategjik tregoi se qëllimet e tij të përgjithshme dhe specifike janë të rëndësishme, të përqendruara në fushat dhe problemet e pabarazisë gjinore që ishin të pranishme në kohën e miratimit të tij dhe janë të pranishme edhe sot, se ka mangësi që vijnë nga mungesa dhe teoria gjithëpërfshirëse e ndryshimit, të tilla si ndarja gjinore në arsim, hendeku gjinor në të ardhura dhe përfitime sociale, dhe niveli i pabarabartë i efikasitetit. Zbatimi është më efektiv në fushën e ndryshimeve sistemike të inkurajuara nga krijimi i mekanizmave për integrimin e perspektivës gjinore në politikat publike dhe më pak efektiv në fushat e ndryshimit të kulturës së barazisë gjinore dhe promovimit të mundësive të barabarta.

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore identifikon tre qëllime kryesore strategjike, për arritjen e të cilave parashikohen masat e duhura (Tabela 10):

OBJEKTIVAT STRATEGJIKE 1:

- 1. Modelet gjinore të ndryshuara dhe kultura e përmirësuar e barazisë gjinore.
- 1.1. Rritja e kapaciteteve dhe njohurive mbi barazinë gjinore të menaxherëve/udhëheqësve dhe punonjësve në organet e autoriteteve publike.
- 1.2. Edukimi formal me ndjeshmëri gjinore.
- 1.3. Zhvillimi i njohurive dhe dukshmërisë së rezultateve akademike në fushën e studimeve gjinore.
- 1.4. Niveli i rritur i ndërgjegjësimit të publikut për rëndësinë e barazisë gjinore.
- 1.5. Rritja e sigurisë së grave ndaj dhunës me bazë gjinore në familje dhe në raportet me partnerin intim.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKE 2:

- 2. Rritja e barazisë midis grave dhe burrave përmes zbatimit të politikave dhe masave të mundësive të barabarta.
- 2.1. Pjesëmarrja e barabartë e grave dhe burrave në prindërim dhe ekonominë e kujdesit.
- 2.2. Gratë dhe burrat marrin vendime të barabarta në jetën publike dhe politike.
- 2.3. Përmirësimi i pozitës ekonomike të grave dhe statusi i grave në tregun e punës.
- 2.4. Roli i përmirësuar i grave në sistemin e sigurisë.
- 2.5. Gratë dhe burrat në zonat rurale kontribuojnë në mënyrë aktive dhe të drejtë në zhvillim dhe kanë qasje të drejtë në rezultatet e zhvillimit.
- 2.6. Pozicioni i përmirësuar i grupeve të shumta të diskriminuara dhe të prekura të grave.
- 2.7. Përmirësimi i shëndetit të grave dhe qasja e barabartë në shërbimet shëndetësore.

OBJEKTIVAT STRATEGJIKE 3:

- 3. Integrimi i perspektivës gjinore në miratimin, zbatimin dhe monitorimin e politikave publike.
- 3.1. Mekanizmat funksionalë për barazinë gjinore janë vendosur në të gjitha nivelet.
- 3.2. Perspektiva gjinore e përfshirë në të gjitha dokumentet strategjike.
- 3.3. Analiza gjinore e politikave, programeve dhe masave.
- 3.4. Statistika dhe shënimet me ndjeshmëri gjinore.
- 3.5. Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor.
- 3.6. Krijimi i mekanizmave për bashkëpunim me shoqatat.
- 3.7. Vendosja e bashkëpunimit ndërkombëtar dhe rajonal dhe shkëmbimi i praktikave të mira.

Tabela 10: Objektivat dhe masat strategjike të SKDGJ - Republika e Serbisë

Në strategjinë kombëtare të përmendur, me rëndësi të veçantë në aspektin e sistemit të sigurisë është objektivi 2.4: Roli i përmirësuar i grave në sistemin e sigurisë.

Një shembull i praktikës së mirë në Republikën e Serbisë

Republika e Serbisë është vendi i parë jashtë BE-së që përpilon [Indeksin e Barazisë Gjinore të Institutit Evropian për Drejtësi Gjinore](#), sipas metodologjisë EIGE. Indeksi i Barazisë Gjinore mat barazinë gjinore në një shkallë nga 1 (pabarazi e plotë) në 100 (barazi e plotë) në gjashtë fusha: njohuri, punë, para, shëndetësi, kohë dhe pushtet, si dhe në dy fusha shtesë: dhuna dhe pabarazitë e kryqëzuara. Indeksi i parë i Barazisë Gjinore për Serbinë u botua në vitin 2016 dhe i dyti në vitin 2018. Në dy vjet, rezultati u përmirësua me 3,4 pikë dhe arriti në 55,8 pikë, dhe nuk u regjistrua asnjë ndryshim negativ në asnjë fushë. Progresi më i madh është bërë në fushën e pushtetit – 9,3 pikë dhe në fushën e shëndetit – 9 pikë. Në lidhje me vendet anëtare të BE-së, Serbia renditet e 22-ta.

Serbia po zbaton Planin e dytë Kombëtar të Veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara - Gratë, Paqja dhe Siguria në Republikën e Serbisë (2017-2020) ("Gazeta Zyrtare e RS", nr. 53/2017) . Ai u parapri nga Plani Kombëtar i Veprimit për periudhën 2010-2015, zbatimi i të cilit, ndër të tjera, rriti "vizibilitetin" e përfaqësimit të grave në sistemin e sigurisë, vendin dhe rolin e tyre në ruajtjen e paqes dhe sigurisë: përfaqësimi i përgjithshëm i grave në sistemin e sigurisë u rrit me 4,13% dhe në vendimmarrje (komandë/menaxhim) me 5,21%, u zhvilluan me sukses fushata mediatike për punësimin e grave në stafin operativ të ushtrisë dhe policisë dhe për pranimin e vajzave në Akademinë Ushtarake dhe në Gjimnazin Ushtarak etj.

[Raporti mbi zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit për zbatimin e RKS KB 1325 - Gratë, Paqja dhe Siguria në Republikën e Serbisë \(2010-2015\)](#) u miratua në vitin 2016.

Plani i dytë Kombëtar i Veprimit për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara - Gratë, Paqja dhe Siguria në Republikën e Serbisë (2017-2020) përcakton një objektiv të përgjithshëm dhe pesë objektiva specifike (Tabela 11).

OBJEKTIVI I PËRGJITHSHËM:

Përmirësimi i sigurisë së grave në shoqëri përmes aplikimit integral të RKS KB 1325 - Gratë, Paqja dhe Siguria në Republikën e Serbisë (2017-2020) në fushat e parandalimit, pjesëmarrjes, mbrojtjes dhe rimëkëmbjes, me përfshirje më të madhe të komunitetit lokal.

OBJEKTIVAT SPECIFIKE:

- 1. Përmirësimi i efikasitetit dhe efektivitetit të të gjithë aktorëve, organeve institucionale dhe mekanizmave të parashikuar për zbatimin e planit kombëtar të veprimit.
- 2. Zhvillimi i mekanizmave të parandalimit për të rritur sigurinë e grave në paqe, konflikte dhe rikuperim pas konfliktit të shoqërisë brenda dhe jashtë vendit.
- 3. Rritja e përfaqësimit, përfshirjes dhe vendimmarrjes së grave në të gjitha proceset që lidhen me paqeruajtjen dhe sigurinë.
- 4. Kushtet e përmirësuara normative dhe kapacitetet institucionale për mbrojtje të arritshme dhe efektive të grave.
- 5. Sistemi i përmirësuar i mbështetjes për shërimin e grave që kanë vuajtur nga ndonjë formë e kërcënimit të sigurisë në rimëkëmbjen e shoqërisë, krizës dhe situatave emergjente pas konfliktit.

Tabela 11: Objektivat e PKV-së - Republika e Serbisë

2.6. Korniza institucionale për barazinë gjinore

2.6.1. Mekanizmat institucionalë për barazinë gjinore

Një parakusht thelbësor për politikën e barazisë gjinore është një kornizë e vlefshme institucionale, e përbërë nga institucione të pushtetit legjislativ dhe atij ekzekutiv, si dhe institucione që veprojnë në fushën e mbrojtjes së barazisë gjinore. Në të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor është krijuar një rrjet koherent i mekanizmave institucionale për barazinë gjinore, duke përfshirë mekanizmat institucionalë për monitorimin e zbatimit të planeve të veprimit të RKS KB 1325.

Në **Bosnjë-Hercegovinë** është krijuar një rrjet mekanizmesh institucionale në fushën e pushtetit legjislativ dhe ekzekutiv në nivel shtetëror, enti dhe vendor (Tabela 12).

LEGJISLATIVI:	EKZEKUTIVI:
Komisioni për Barazinë Gjinore të Dhomës së Përfaqësuesve të Asamblesë Parlamentare të BH	Agjencia për Barazinë Gjinore të Bosnjë-Hercegovinë
Komisioni për Barazinë Gjinore i Dhomës së Përfaqësuesve të Parlamentit të Federatës së BH	Qendra Gjinore e Federatës së BH
Komisioni për Barazinë Gjinore i Shtëpisë së Popujve të Parlamentit të Federatës së BH	Qendra Gjinore - Qendra për Barazinë Gjinore e Qeverisë së Republikës Serbe
Bordi i Mundësive të Barabarta i Asamblesë Kombëtare të Republikës Serbe	Komisionet e Barazisë Gjinore të Këshillave të Qyteteve dhe Bashkive dhe Zyrave të Kryetarëve të Komunave
Komisioni për Barazinë Gjinore të Rrethit Bërçko të BH	Personat përgjegjës për çështjet gjinore në organet e administratës shtetërore
Komisionet/komitetet për barazinë gjinore të kuvendeve kantonale	
Komisionet për Barazinë Gjinore të Asambleve të Qyteteve dhe Komunave	

Tabela 12: Mekanizmat institucionalë për barazinë gjinore - Bosnjë-Hercegovinë

Në **Malin e Zi**, rrjeti i mekanizmeve institucionale për barazinë gjinore përbëhet nga mekanizma institucionale brenda organeve legjislative dhe në fushën e pushtetit ekzekutiv, në nivelin shtetëror dhe vendor (Tabela 13).

LEGJISLATIVI:
Komiteti për Barazinë Gjinore i Parlamentit të Malit të Zi
EKZEKUTIVI:
Departamenti për Drejtësi Gjinore në Ministrinë e të Drejtave të Njeriut dhe Minoriteteve
Këshilli Kombëtar për Drejtësi Gjinore, brenda të cilit ka tetë komisione:
1. Komisioni për pjesëmarrje më të madhe të grave në sferën politike
2. Komisioni për Fuqizimin Ekonomik të Grave në Tregun e Punës
3. Komisioni për Mbrojtjen nga Dhuna në Familje dhe Dhuna ndaj Grave
4. Komisioni për Shëndetin dhe Mbrojtjen Sociale të Grave
5. Komisioni për Shkencë, Kulturë, Edukim dhe Sport
6. Komisioni për Zhvillim të Qëndrueshëm dhe Rural
7. Komisioni për Bashkëpunim Ndërkombëtar
8. Komisioni për Bashkëpunim me Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
Koordinatorët e aktiviteteve në lidhje me çështjen e barazisë gjinore në organet shtetërore
Koordinatorët e barazisë gjinore në komuna

Tabela 13: Mekanizmat institucionale për barazinë gjinore - Mali i Zi

Në **Republikën e Maqedonisë së Veriut**, ekziston një rrjet shumë i gjerë i mekanizmeve institucionale për barazinë gjinore në nivelin shtetëror dhe vendor (Tabela 14).

LEGJISLATIVI:	EKZEKUTIVI:
Komisioni për Mundësi të Barabarta (KMB) të Grave dhe Burrave në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut	Grupi Këshillimor dhe Konsultativ Ndërsektorial për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat në Qeverinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut
Klubi i Deputetëve	Spektori për Mundësi të Barabarta në Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale
Komisionet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat brenda këshillave të vetëqeverisjes lokale	Këshilltar/e shtetëror/e për mundësi të barabarta të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale
	Nëpunësi/e civil/e – përfaqësues/e ligjor/e për vërtetimin e trajtimit të pabarabartë bazuar në gjininë pranë Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale
	Koordinatorët/et dhe nënkordinatorët/et për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në secilën ministri
	Koordinatorët/et dhe zëvendëskordinatorët/et për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në njësitë e vetëqeverisjes lokale

Tabela 14: Mekanizmat institucionale për barazinë gjinore - Republika e Maqedonisë së Veriut

Në **Republikën e Serbisë**, mekanizmat institucionalë për barazinë gjinore në nivelin e pushtetit ligjvënës (legjislativi) dhe pushtetit ekzekutiv (ekzekutivi) ekzistojnë në nivelet shtetërore, provinciale dhe lokale (Tabela 15).

LEGJISLATIVI:	EKZEKUTIVI:
Komisioni për të Drejtat e Njeriut dhe Minoriteteve dhe Barazinë Gjinore i Asamblesë Kombëtare	Trupi Koordinues për Barazinë Gjinore i Qeverisë së Republikës së Serbisë
Komisioni për Barazi Gjinore i Kuvendit të Krahinës Autonome të Vojvodinës	Ministria e të Drejtave të Njeriut dhe Minoriteteve dhe Dialogut Social - Sektori për politikën kundër diskriminimit dhe promovimin e barazisë gjinore
Komisionet/komitetet në kuvendet e qyteteve dhe bashkive	Këshilli për Barazinë Gjinore i Qeverisë së Krahinës Autonome të Vojvodinës
	Sekretariati Krahinor për Politikën Sociale, Demografinë dhe Barazinë Gjinore
	Instituti për Barazinë Gjinore i Krahinës Autonome të Vojvodinës
	Komisionet/komitetet në këshillat e qytetit dhe bashkive

Tabela 15: Mekanizmat institucionalë për barazinë gjinore - Serbi

2.6.2. Mekanizmat institucionalë për monitorimin e zbatimit të planeve të veprimit për zbatimin e RKS KB 1325

Në **Bosnjë-Hercegovinë**, mekanizmi institucional kryesor për monitorimin e zbatimit të planeve të veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325 është Komiteti Koordinues për Monitorimin e Zbatimit të Planit të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të OKB-së në Bosnjë-Hercegovinë për periudhën 2018- 2022. Ky organ u krijua me vendim të Këshillit të Ministrave të BH më 5 gusht 2019 (“Gazeta Zyrtare e BH”, nr. 60/2019). Ky mekanizëm institucional përbëhet nga përfaqësues të organeve dhe organizatave të mëposhtme: Ministria e Mbrojtjes e BH dhe Forcat e Armatosura të BH, Ministria e Sigurimit e BH, Ministria e Punëve të Jashtme e BH, Ministria e Drejtësisë e BH, Ministria e Financave dhe Thesarit e BH, Ministria e të Drejtave të Njeriut dhe Refugjatëve e BH, Agjencia Shtetërore e Hetimit dhe Mbrojtjes (SIPA), Policia Kufitare e BH, Drejtoria për Koordinimin e Organeve të Policisë, Agjencia e Mbështetjes së Policisë, Zyra e Komisionerit Ushtarak Parlamentar, Zyra për Legjislacionin e Këshillit të Ministrave të BH, Qendra e Veprimit ndaj Minave - BHMACE, Ministria Federale e Punëve të Brendshme, Administrata Federale e Policisë dhe Qendra Gjinore e Federatës së BH, përfaqësues të organizatave joqeveritare “Lara” Bijeljina dhe “Gratë nga Una” Bihaç.

Komiteti Koordinues për Mbikëqyrjen e Zbatimit të PV-së është përgjegjës për monitorimin e zbatimit të tij, dhe në veçanti për: a) Përgatitjen, shqyrtimin dhe miratimin e planeve vjetore operationale për zbatimin e PV-së bazuar në planet operative të propozuara të secilit institucion të përfaqësuar në Komitetin e Koordinimit; b) Miratimin e planit të monitorimit dhe vlerësimit i cili bëhet në bazë të propozimit të planeve të monitorimit dhe vlerësimit të secilit institucion të përfaqësuar në Komitetin e Koordinimit; c) Koordinimin e zbatimit të aktiviteteve të PV-së në institucionet përkatëse, organizatat ndërkombëtare dhe vendore joqeveritare; d) Përgatitjen, shqyrtimin dhe paraqitjen tek Këshilli i Ministrave i Bosnjë-Hercegovinës për miratimin e raporteve vjetore mbi zbatimin e PV-së; e) Mbajtjen e takimeve të rregullta të Bordit Koordinues dhe organizatave joqeveritare (OJQ) që kanë nënshkruar një Memorandum Mirëkuptimi për të monitoruar zbatimin e PV-së për zbatimin e RKS KB 1325 në BH (Grupi Koordinues i OJQ-ve).

Në **Malin e Zi**, zbatimi i Planit të Veprimit për zbatimin e RKS KB 1325 2019-2022 monitorohet nga Ministria e Mbrojtjes dhe Grupi ndërsektorial i Punës, i përbërë nga përfaqësues të Parlamentit të Malit të Zi përmes Komitetit për Barazinë Gjinore, si dhe përfaqësues të Sekretariatit të Përgjithshëm të Qeverisë së Malit të Zi, MM dhe UMZ, pastaj nga Ministria e Punëve të Jashtme, Ministria e Arsimit, Ministria e Kulturës, Ministria e Financave, Ministria e të Drejtave të Njeriut dhe Pakicave, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale , Ministria e Punëve të Brendshme, Drejtoria e Burimeve Njerëzore, Bashkësia e Komunave të Malit të Zi, Drejtoria e Doganave, Drejtoritë e Policisë, Zyra Kombëtare Kundër Trafikimit dhe Akademia e Policisë.⁴⁵

Grupi ndërsektorial i punës është përgjegjës për propozimin, monitorimin dhe raportimin mbi zbatimin e aktiviteteve.

Në **Republikën e Maqedonisë** së Veriut, janë krijuar disa mekanizma për të monitoruar zbatimin e planeve të veprimit për zbatimin e RKS KB 1325 (Tabela 16).

45 Emrat e ministrive i referohen periudhës që mbaron në nëntor të vitit 2020.

EMRI:	PËRBËRJA DHE PËRGJEGJËSIA:
Ministria e Mbrojtjes	Ministria e Mbrojtjes, e cila përfshin Organin për Koordinimin, Monitorimin dhe Vlerësimin e PKV-së, ka detyrimin të përmbushë detyrat e saj gjatë zbatimit të PKV-së. Ky organ është mekanizmi kryesor kombëtar operacional për të siguruar efektivitetin dhe transparencën e zbatimit të PKV-së. Përgjegjësia e tij kryesore është të koordinojë dhe delegojë planifikimin operacional me ministrinë përkatëse. Zbatimi gjatë vitit 2020: Përgjegjësitë kryesore të Organit për Koordinimin, Monitorimin dhe Vlerësimin janë si më poshtë: 1) Kryerja e koordinimit të rregullt me ministrinë dhe aktorët e tjerë të interesuar për të konfirmuar, për të krijuar sinergji dhe për të mbështetur zbatimin operacional të ndryshimeve graduale brenda politikës strategjike të PKV-së; 2) Dizajnimi, angazhimi dhe monitorimi i vlerësimit të rregullt objektiv dhe subjektiv të pavarur të progresit operativ dhe sigurimi i informacioneve të rregullta për të gjithë palët e interesuara; 3) Sigurimi i këshillave teknike shtesë, mbështetja dhe sigurimi i veprimeve të përbashkëta sipas kërkesës dhe/ose sipas nevojës; 4) Koordinimi i paraqitjes së raporteve të rregullta tek organi i mbikëqyrjes strategjike, me qëllim verifikimin dhe vërtetimin e raporteve operationale të ministrive; 5) Sigurimi i një pike qendrore për koordinimin, komunikimin dhe angazhimin e palëve të interesuara, me gamën më të gjerë dhe më gjithëpërfshirëse të konsultimeve të mundshme brenda burimeve të disponueshme dhe kufizimeve operationale; 6) Konsultimi, koordinimi dhe komunikimi i rezultateve të dëshiruara në baza vjetore, bazuar në një teori pozitive të ndryshimit, me qëllim forcimin e progresit, tejkalimin e mangësive dhe sigurimin e një udhërrëfyese të qartë për arritjen e rezultatit strategjik.

Koordinatorët dhe zëvendëskoordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në organet e administratës shtetërore	Ata emërohen nga organet e administratës shtetërore, dhe monitorojnë zbatimin e parimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në planet strategjike të ministrive të linjës dhe buxheteve, të cilat bashkëpunojnë me Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale; Ata janë kompetentë për të koordinuar detyrat brenda kompetencës së organeve shtetërore në krijimin e mundësive të barabarta dhe për të informuar Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale me shkrim, për të dhënë mendime dhe propozime për promovimin dhe përmirësimin e mundësive të barabarta brenda kompetencave të organeve shtetërore dhe për të koordinuar dhe bashkëpunuar me Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale. Kompetencat specifike të koordinatorit dhe zëvendëskoordinatorit në secilin organ të administratës shtetërore përcaktohen me aktin për sistemimin e pozicioneve të organeve shtetërore. Ata kanë detyrimin të paraqesin një herë në vit një raport pune në Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale. Raporti i koordinatorit dhe zëvendëskoordinatorit publikohet në faqen e internetit të organit të administratës shtetërore. Ministria e Mbrojtjes ka caktuar një koordinator/e dhe një zëvendëskoordinator/e për mundësi të barabarta.	Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut	Përbëhet nga anëtarët e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Është përgjegjës për monitorimin e zbatimit të ligjeve në fushën e barazisë midis grave dhe burrave dhe mosdiskriminimit, si dhe të dokumenteve strategjike në këtë fushë.
Grupi Këshillimor Ndërsektorial për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat, i formuar nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut	Grupi emërohet nga qeveria dhe përbëhet nga zyrtarë, nëpunës të lartë civilë, përfaqësues të organizatave të shoqërisë civile, shoqata të punëdhënësve, ekspertë, përfaqësues të vetëqeverisjes vendore, sindikata dhe subjekte të tjera; Mënyra e punës rregullohet nga rregullat procedurale dhe koordinimi i punës së grupit është përgjegjësi e Ministrisë së Punës dhe Politikave Sociale; Grupi është përgjegjës për promovimin e konceptit të integritetit gjinor në politikën e përgjithshme të të gjitha institucioneve publike, për të monitoruar integritetin e konceptit në politikën sektoriale, në bashkëpunim me partnerët socialë dhe institucionet në fushat individuale; për të monitoruar progresin e harmonizimit të legjislacionit kombëtar; për të marrë pjesë në zhvillimin dhe për të siguruar udhëzime në procesin e hartimit të Strategjisë për Barazinë Gjinore dhe për të monitoruar raportet periodike të institucioneve. Ministria e Mbrojtjes ka një përfaqësues/e në Grupin Këshillimor dhe Konsultativ Ndërsektorial për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat në Qeverinë e Republikës së Maqedonisë Veriore.	Trupi Koordinues Kombëtar kundër Dhunës në Familje	Ai përbëhet nga dy përfaqësues, një anëtar dhe një zëvendësanëtar, nga Ministria e Punës dhe Politikave Sociale, Ministria e Brendshme, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Drejtësisë dhe Ministria e Arsimit dhe Shkencës, dy përfaqësues të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut, dy përfaqësues të sistemit gjyqësor, njëri prej të cilëve është gjyqtar i gjykatës themelore, i zgjedhur me propozim të Këshillit Gjyqësor të Republikës së Maqedonisë së Veriut, dhe tjetri është një prokuror publik, i zgjedhur me propozimin e Këshillit të Prokurorëve Publikë të Republikës së Maqedonisë së Veriut, një përfaqësues i Zyrës së Avokatit të Popullit (Mbrojtësi i Qytetarëve) dhe dy përfaqësues të shoqërisë civile, përkatësisht shoqatat e regjistruara për të punuar në fushën e dhunës në familje. Organi, sipas nevojës, mund të përfshijë në punën e tij institucione të tjera, komunitetin e biznesit, njësitë e qeverisjes vendore, përfaqësuesit e komunitetit akademik, punëtorët në sferën kulturore dhe shkencore, shoqatat dhe mediat. Organi drejtohet nga Ministri i Punës dhe Politikave Sociale dhe detyrat administrative kryhen nga Ministria e Punës dhe Politikave Sociale. Trupi Koordinues Kombëtar kundër Dhunës në Familje është përgjegjës për: monitorimin dhe analizimin e situatës në lidhje me dhunën në familje, koordinimin e aktiviteteve të institucioneve dhe shoqatave kompetente dhe propozimin e masave për përmirësimin e politikave kombëtare dhe masave për zbatimin e politikave kombëtare. Trupi Koordinues Kombëtar kundër Dhunës në Familje miraton rregulloren e tij procedurale dhe informon Qeverinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut duke dorëzuar raporte vjetore.

Komisioni Kombëtar për Luftën Kundër Trafikimit të Qenieve Njerëzore dhe Migracionit të Paligjshëm	Anëtarët e komisionit dhe koordinatori kombëtar i Komisionit Kombëtar për Luftën kundër Trafikimit të Qenieve Njerëzore dhe Migracionit të Paligjshëm emërohen nga qeveria. Përgjegjësitë kryesore të komisionit janë: monitorimi dhe analizimi i situatës në lidhje me trafikimin e qenieve njerëzore dhe migracionin e paligjshëm; koordinimi i veprimtarive të institucioneve kompetente dhe bashkëpunimi me organizata ndërkombëtare dhe joqeveritare të përfshira në zgjidhjen e problemeve në fushën e trafikimit të qenieve njerëzore.
Këshillat lokalë për Parandalim	Organet përgjegjëse për zhvillimin dhe ndërtimin e konceptit të punës policore në bashkësi, veçanërisht në vetëqeverisjen vendore. Këshilli Lokal për Parandalim kontribuon në ndërtimin e besimit dhe përmirësimin e partneritetit midis institucioneve, qeverisë lokale dhe qytetarëve.
Koordinatorët dhe zëvendëskordinatorët për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në njësitë e vetëqeverisjes vendore	Ata emërohen nga njësitë e vetëqeverisjes vendore nga radhët e nëpunësve civilë në ato njësi. Koordinatori ka këto kompetenca: promovon mundësitë e barabarta dhe mosdiskriminimin brenda kompetencave të njësisë së vetëqeverisjes lokale; jep propozime dhe mendime në lidhje me mundësitë e barabarta, këshillon njësitë e vetëqeverisjes vendore, institucionet dhe organizatat në nivelin vendor; përgatit raporte për situatën e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit brenda njësisë të vetëqeverisjes vendore; bashkëpunon me Komisionin për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat brenda Këshillit të njësisë së vetëqeverisjes vendore dhe nis iniciativë të përbashkëta me qëllim promovimin e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit; bashkëpunon me organizata joqeveritare dhe institucione të tjera në nivelin vendor për çështjen e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit; monitoron situatën në lidhje me mundësitë e barabarta në nivelin vendor dhe propozon iniciativë për të marrë masa për të përmirësuar situatën në lidhje me mundësitë e barabarta dhe mosdiskriminimin, dhe në përmbushjen e detyrave të tij koordinon dhe bashkëpunon me Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale; paraqet një raport në Ministrinë e Punës dhe Politikave Sociale të paktën një herë në vit, i cili publikohet në faqen e internetit të njësisë së vetëqeverisjes vendore.

Komisioni për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat në Këshillat e Njësisë të Vetëqeverisjes Vendore	Një organ i përhershëm i formuar nga këshillat e njësisë të vetëqeverisjes vendore. Komisioni është kompetent të japë mendim për materialet dhe propozimet e vendosura nga asambletë e njësisë të vetëqeverisjes vendore; merr pjesë në krijimin dhe miratimin e dokumenteve strategjike, veçanërisht strategjitë e zhvillimit, buxhetet, statutet, programet e punës së Kuvendit etj.; identifikon dhe bën propozime për përfshirjen dhe zyrtarizimin e parimeve të mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit në punën e organeve të vetëqeverisjes vendore dhe administratës komunale; siguron zbatim të qëndrueshëm të ligjeve në fushën e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit; jep propozime për masa dhe aktivitete për promovimin e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit etj.
---	--

Tabela 16: Mekanizmat institucionalë për monitorimin e zbatimit të PKV-së, Republika e Maqedonisë së Veriut

Në **Republikën e Serbisë** është krijuar një rrjet kompleks i organeve të monitorimit të zbatimit të PKV-së (Tabela 17).

EMRI:	PËRBËRJA DHE PËRGJEGJËSIA:
Këshilli Politik i Qeverisë	Organi më i lartë politik për monitorimin e zbatimit të PKV-së, i përbërë nga sekretarët/et shtetërorë/e, presidenti/presidentja i/e Trupit Koordinues për Barazinë Gjinore, drejtori/drejtoresha i/e Zyrës për të Drejtat e Njeriut dhe Pakicave dhe drejtuesit e mekanizmave të barazisë gjinore. Këshilli Politik përbëhet nga 11 persona, të cilët emërohen sipas funksionit që kryejnë.
Organi operativ i Qeverisë	Organi që siguron mbështetje profesionale dhe administrative-teknike në koordinimin, monitorimin, analizën dhe raportimin mbi zbatimin e PKV-së; kujdeset për realizimin e qëllimeve dhe detyrave të PKV-së. Ai përbëhet nga ekspertë të Trupit Koordinues për Barazi Gjinore.
Komisioni për monitorimin e zbatimit të PKV-së	Organ mbikëqyrës i themeluar nga Kuvendi Kombëtar dhe Kuvendi i PV-së i Vojvodinës dhe përbëhet nga përfaqësues të grupeve parlamentare.

Grupet analitike dhe ekipet kërkimore	Organet e vendosura në institucionet në sistemin e sigurisë për të planifikuar dhe monitoruar zbatimin e aktiviteteve, kryerjen e analizave gjinore dhe raportimin e rezultateve të zbatimit të PKV-së. Për të monitoruar zbatimin e PKV-së brenda kompetencave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë Serbe është krijuar një Grup Analitik i Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë Serbe.	pjesëmarrja në operacione shumëkombëshe, misione civile dhe aktivitete ndërkombëtare; koordinimi i bashkëpunimit të Ministrisë së Mbrojtjes me subjekte të tjera që janë bartëse të aktiviteteve dhe partnerë për zbatimin e PKV-së dhe pjesëmarrjen në aktivitetet që zbatohen brenda këtij bashkëpunimi; ndërmarrja e masave dhe aktiviteteve në koordinim me njësinë organizative të MM-së përgjegjëse për bashkëpunimin me mediat, me qëllim informimin në kohë të publikut mbi barazinë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura, pjesëmarrjen në organizimin e mbështetjes mediatike në zbatimin e qëllimeve dhe detyrave që dalin nga PKV; zhvillimi, miratimi dhe zbatimi i Planit të Punës së Këshilltarit të Ministrit të Mbrojtjes për zbatimin e PKV-së në MM dhe Forcat e Armatosura; formulimi i rekomandimeve dhe udhëzimeve për zbatimin dhe përmirësimin e politikës së barazisë gjinore në MM dhe Forcat e Armatosura; mbajtjen e takimeve me Ministrin e Mbrojtjes për konsultime dhe raportimin mbi masat e marra dhe aktivitetet e zbatuara për zbatimin e PKV-së; sigurimi i ndihmës për MM dhe Grupin Analitik të Forcave të Armatosura dhe "personave të besuar" në zgjidhjen e çështjeve që lidhen me arritjen e barazisë gjinore në MM dhe Forcat e Armatosura; mbajtja e konsultave dhe takimeve koordinuese me "personat e besuar", pjesëmarrja në takimet e Grupit Analitik të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura, si dhe organizimi i trajnimit për ata persona; koordinimin dhe pjesëmarrjen në përgatitjen e raporteve për zbatimin e PKV-së brenda kompetencave të MM-së dhe Forcave të Armatosura; pjesëmarrja në tubime, seminare dhe konferenca ndërkombëtare dhe vendase.
Personi i kontaktit	Individët/et në njësitë e vetëqeverisjes vendore, organizatat e shoqërisë civile, institucionet shkencore dhe kërkimore dhe media, të cilët planifikojnë dhe monitorojnë zbatimin e aktiviteteve, kryejnë analiza gjinore dhe raportojnë. Funkzioni i personave të kontaktit kryhet nga koordinatorë të caktuar për barazi gjinore ose individë/e të cilët kanë përfunduar trajnime shtesë për RKSKB 1325.	
Këshilltari për Zbatimin e PKV-së	Mekanizmi për integrimin e perspektivës gjinore në politikat dhe programet e administratës shtetërore dhe organeve të vetëqeverisjes vendore është përgjegjës për krijimin e parakushteve për realizimin e qëllimeve të PKV-së. Në MM dhe Forcat e Armatosura është emëruar një këshilltar i Ministrit të Mbrojtjes për zbatimin e PKV-së. Kompetenca e këshilltarit për zbatimin e PKV-së përfshin: sigurimin e krijimit të parakushteve të nevojshme për arritjen e objektivave të PKV-së në MM dhe Forcat e Armatosura; iniciimin, koordinimin dhe pjesëmarrjen në zbatimin e aktiviteteve që synojnë integrimin e perspektivës gjinore në politikat dhe programet e MM-së dhe Forcave të Armatosura; iniciimin dhe monitorimin e aktiviteteve të Grupit Analitik për zbatimin e PKV-së brenda kompetencave të MM-së dhe Forcave të Armatosura në lidhje me sigurimin e mbështetjes profesionale dhe administrative-teknike të Këshillit Politik të Qeverisë për zbatimin e PKV-së; rishikimi i raporteve të Grupit Analitik për zbatimin e PKV-së dhe marrja e masave për publikimin e tyre në faqen e internetit të MM-së; koordinimi i aktiviteteve në lidhje me zhvillimin e planeve dhe akteve, si dhe aktiviteteve të tjera në lidhje me zbatimin e politikës së barazisë gjinore në MM dhe Forcat e Armatosura; monitorimin e zbatimit të masave të nevojshme për mbajtjen e shënimeve të vazhdueshme në njësitë organizative kompetente të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Forcave të Armatosura, të cilat merren me politikat e burimeve njerëzore dhe personelit, arsimin profesional, trajnimin dhe shkencën, dhe që kanë të bëjnë me përfaqësimin e grave si ushtarake proqfesionistë, personel dhe civilë në MM dhe Forcat e Armatosura, arsimimi, trajnimi dhe udhëzimi i tyre në karrierë,	
	Një këshilltar/e gjinor/e në misionet civile dhe ushtarake është një mekanizëm	Një ose më shumë këshilltarë/e në operacionet shumëkombëshe, prezantimi i të cilave është planifikuar nga PKV.

Tabela 17: Mekanizmat institucionale për monitorimin e zbatimit të PKV-së - Republika e Serbisë

Përveç mbikëqyrjes së zbatimit të Planeve të Veprimit për zbatimin e RKSKB 1325, i cili kryhet nga mekanizmat institucionale përgjegjës, monitorimi i pavarur i zbatimit të PKV-së kryhet në të gjitha vendet nga organizatat e shoqërisë civile dhe shoqëria akademike.



3. PARANDALIMI I DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE, NGACMIMIT SEKSUAL DHE ABUZIMIT

Parandalimi i diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit kërkon aktivitete afatgjata, gjithëpërfshirëse dhe të koordinuara për të luftuar stereotipet gjinore, paragjykimet dhe modelet shoqërore dhe kulturore të sjelljes si të burrave ashtu edhe të grave, si dhe transformimin e përgjithshëm të marrëdhënieve gjinore në të gjitha fushat e jetës publike dhe private. Ky ndryshim afatgjatë kërkon një strategji të mirëmeneduar dhe mobilizim të gjerë të të gjithë aktorëve socialë për të promovuar barazinë gjinore dhe respektin për të tjerët si vlera të ndryshme, të cilat shoqëria i pranon me vetëdije, duke kuptuar në thelb se pa to nuk ka bashkëjetesë paqësore, stabilitet shoqëror dhe progres.

Çdo institucion dhe organizatë mund të japë një kontribut të rëndësishëm në parandalimin e diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit, duke ndërmarrë aktivitete të ndryshme në fushën e luftimit dhe parandalimit të këtyre fenomeneve. Kjo vlen edhe për institucionet në sistemin e mbrojtjes.

Përvoja tregon se masat dhe aktivitetet e mëposhtme janë thelbësore për shtypjen dhe parandalimin efektiv të diskriminimit me bazë gjinore, abuzimit seksual dhe krijimin e një ambienti të sigurt, stimulues dhe miqësor për të gjithë punonjësit:

- Ndërgjegjësimi dhe ndjeshmëria ndaj problemit të diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit, shkaqeve dhe pasojave të tyre;
- Ndryshimi i modeleve të sjelljes së punonjësve bazuar në stereotipet dhe paragjykimet për gratë dhe burrat, anëtarët e pakicave gjinore, pakicave seksuale etj.⁴⁶;
- Zhvillimi i kompetencave gjinore të stafit, që përfshin ndërgjegjësimin gjinor, ndjeshmërinë gjinore, ndërgjegjësimin për pabarazitë gjinore dhe boshllëqet gjinore;
- Zhvillimi i kulturës së të drejtave të njeriut, ndjenjës së bashkësisë, tolerancës dhe respektit të diversitetit midis punonjësve;
- Zhvillimi i përgjegjësisë për respektimin e parimeve të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit;
- Përpunimi efektiv i rasteve të diskriminimit gjinor, ngacmimit seksual dhe abuzimit, duke arritur kështu parandalimin e përgjithshëm;
- Mbrojtja nga të gjitha format e viktimizimit pas raportimit të rasteve të diskriminimit me bazë gjinore dhe
- Përmirësimi i komunikimit dhe aftësive konstruktive për zgjidhjen e konflikteve.

Këto aktivitete mund të zbatohen me sukses në organizata që janë të përkushtuara fort ndaj politikës së tolerancës zero ndaj diskriminimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit.

Udhëheqja ushtarake e përgjegjshme gjinore luan një rol të rëndësishëm në parandalimin e diskriminimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit me bazë gjinore. Me qëndrimin dhe sjelljen e tyre ndaj vartësve, komandantët e njësive shfaqin angazhimin e tyre ndaj parimit të barazisë gjinore dhe demonstrojnë sjellje profesionale që është modeli i sjelljes që pritet të kenë të gjithë anëtarët e ushtrisë. Kjo përfshin njohjen dhe dënimin publik të shprehjes së gjinisë dhe stereotipave dhe paragjykimeve gjinore etj., monitorimin e situatës në marrëdhënieve ndërpersonale dhe marrjen e masave për të luftuar sjelljen diskriminuese mbi bazën e gjinisë dhe stereotipave dhe paragjykimeve të tjera, duke i nxitur viktimat që të raportojnë diskriminimin, ngacmimin seksual dhe abuzimin etj.

⁴⁶ Me pakicat gjinore nënkuptojmë persona, vetëvendosja gjinore e të cilëve është e ndryshme nga roli gjinor i bazuar në gjini, përfshirë personat interseksualë, transseksualë dhe transgjinorë, dhe personat identiteti gjinor i të cilëve tejkalon ndarjen binare gjinore në burra dhe gra. Pakicat seksuale janë lezbike, homoseksualë, biseksualë dhe aoseksualë.

Mesazhet e dërguara nga komandantët janë shumë të fuqishme dhe kontribuojnë në një ndryshim të vetëdijes dhe sjelljes:

Shembull i praktikës së mirë: ërgjigjja e gjeneral-kolonel David Morrison ndaj një skandali që përfshin sjellje seksiste në Ushtrinë Australiane

Ky fjalim demonstroi rëndësinë e mbështetjes së oficerëve ushtarakë në pozitë më të larta në një politikë me zero tolerancë për ngacmimet seksuale.

“Sot, unë iu drejtova publikut australian përmes mediave në lidhje me hetimet që po kryeshin mbi një grup oficerësh dhe nënoficerësh, sjellja e të cilëve, nëse vërtetohet se pretendimet janë të vërteta, jo vetëm që njollos reputacionin e Ushtrisë Australiane, por gjithashtu ju zhgënjëjnë të gjithë ju dhe ata të cilët fituan respektin e popullit tonë përmes punës së tyre në shërbimin ushtarak.

Unë mund t’ju jap vetëm një sasi të kufizuar informacioni, pasi hetimet mbi këtë grup po kryhen nga Policia Australiane dhe Policia Ushtarake. Sipas provave të mbledhura deri më tani, në radhët tona është identifikuar një grup burrash, të cilët, sipas pretendimeve, poshtëruan gratë përmes materialeve shumë të papërshtatshme të shpërndara përmes internetit dhe postës elektronike të sistemit të mbrojtjes. Nëse kjo është e vërtetë, atëherë veprimet e këtyre anëtarëve të Ushtrisë janë në kundërshtim të plotë me të gjitha vlerat e mbajtura nga Ushtria Australiane. Mendoj se e keni kuptuar deri tani se cili është qëndrimi im ndaj kësaj lloji sjelljeje. Unë vazhdimisht dhe kategorikisht kam thënë që ushtria duhet të jetë një organizatë gjithëpërfshirëse, e cila mundëson dhe inkurajon të gjithë ushtarët, burra dhe gra, që të realizojnë potencialin e tyre të plotë. Për ata që mendojnë se s’ka problem të sillen në një mënyrë që poshtëron ose shfrytëzon koleget femra, nuk ka vend në këtë ushtri. Që nga viti 1999, ushtria jonë ka qenë vazhdimisht e angazhuar në operacione, si në Afganistan, në luftën më të gjatë që ka bërë ndonjëherë. Në operacionet e tyre, ushtarët dhe oficerët treguan se ishin ndjekës të jashtëzakonshëm të traditës më të mirë të Ushtrisë Australiane. Pjesëmarrja e tyre është thelbësore për ruajtjen e aftësive tona, si tani ashtu edhe në të ardhmen.

Nëse kjo nuk ju përshtatet, atëherë largohuni!

Mund të gjeni një punëdhënës tjetër për të cilin qëndrimi dhe sjellja juaj do të jenë të pranueshme, por unë dyshoj në një gjë të tillë. E njëjta gjë është e vërtetë për ata që mendojnë se forca fitohet duke poshtëruar të tjerët.

Secili prej nesh është përgjegjës për ruajtjen e vlerave dhe reputacionit të ushtrisë sonë dhe mjedisit në të cilin veprojmë. Nëse vëreni se ndonjë individ po poshtëron një person tjetër, atëherë tregoni guxim moral dhe merrni qëndrim kundër tij. Nuk ka pasur ASNJËHERË ndonjë person që më ka shpjeguar se si shfrytëzimi ose poshtërimi i të tjerëve përmirëson aftësitë dhe ushqen traditën e ushtrisë australiane.

Unë do të jem i pamëshirshëm në përpjekjet e mia për të çliruar ushtrinë nga ata që nuk mund të respektojnë vlerat e saj. Është shumë e rëndësishme që të gjithë ju të më mbështesni në këtë gjë. Nëse e injoroni sjelljen e papërshtatshme, do të thotë se e pranoni. Kjo është e vërtetë për të gjithë ne, dhe veçanërisht për ata që janë në pozicione drejtuese.

Nëse përfaqësojmë një institucion të shkëlqyeshëm kombëtar, nëse kujdesemi për trashëgiminë që na kanë lënë ata që kanë shërbyer para nesh, nëse kujdesemi për trashëgiminë që do t’ua lëmë atyre që do të mbrojnë dhe ruajnë Australinë, atëherë na mbetet ne të përmirësojmë këtë situatë. Nëse nuk jeni gati për një gjë të tillë, atëherë gjeni diçka tjetër për të bërë. Nuk ka vend për ju midis këtyre vëllezërve dhe motrave”.

Gjeneral-kolonel David Morrison mori një mbështetje të jashtëzakonshme pasi iu drejtua trupave të tij me këtë [mesazh](#).

Parandalimi i diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit nga, dhe kundër pjesëtarëve/eve të forcave të armatosura është vendosur si një nga detyrat parësore në sistemet e mbrojtjes, siç dëshmohet nga aktivitete të shumta dhe të ndryshme.

Shembull i praktikës së mirë në sistemin e mbrojtjes të Bosnjë-Hercegovinës: Pjesëmarrja e MM dhe FA të BH në projektin "Gratë, Paqja dhe Siguria" - aktivitete përgatitore për një analizë gjinore gjithëpërfshirëse

Në vitin 2018, Forcat e Armatosura të BH, përmes Shefit të Shtabit të Përbashkët të FA të BH, u bashkuan me Rrjetin e Shefave të Shtabit "Gratë, Paqja dhe Siguria" (WPS Chiefs of Defence Network). Duke u bashkuar në rrjet, FA të BH janë zotuar të përmbushin detyrimet e mëposhtme: 1) Kryerjen e një analize të FA të BH nga një perspektivë gjinore, duke përfshirë një përmbledhje të institucioneve dhe dokumenteve të brendshme (politikat, procedurat dhe kulturën e punës) dhe trajnimin ushtarak dhe operacionet, me theks në të dhënat cilësore; 2) Emërimi i këshilltarëve ushtarakë për barazinë gjinore në shtabin strategjik dhe operativ; 3) Përfshirja e parimeve të RKSKB 1325 "Gratë, Paqja dhe Siguria", si dhe e rezolutave të tjera përkatëse në doktrinën dhe udhëzimet ushtarake; 4) Përfshirja e perspektivave gjinore në ushtrimet dhe skenarët e trajnimit të FA të BH. Në periudhën 6-8 mars 2019, u mbajt konferenca e parë ndërkombëtare brenda Rrjetit të Shefave të Shtabit të Përgjithshëm - Gratë, Paqja dhe Siguria. U miratua plani dinamik për zbatimin e konkluzioneve të konferencës, i cili përcakton objektivat e aktiviteteve që Ministria e Mbrojtjes dhe FA të BH janë të detyruara të kryejnë në periudhën 2019/2020: 1. Objektivi "Integrimi i barazisë gjinore në trajnimin dhe ushtrimet e ushtrisë së FA të BH", 2. Objektivi "krijimi i kushteve më të mira për akomodimin e grave dhe burrave në Ministrinë e Mbrojtjes dhe FA-ve të BH (hapësira për punë, shërbimi i brendshëm, shërbimi i rojeve, pushimi dhe higjiena personale etj.)", 3. Objektivi "Zhvillimi i një analize gjinore gjithëpërfshirëse të FA të BH", 4. Analiza dhe harmonizimi i politikave, rregulloreve dhe procedurave."

Në dhjetor të vitit 2019, Ministria e Mbrojtjes e BH miratoi Metodologjinë e Analizës Gjinore të Forcave të Armatosura të BH në përputhje me planin dinamik për zbatimin e përfundimeve të konferencës.

Përmes këtyre disa hapave kryesorë: hyrja në rrjet, organizimi i konferencës, zhvillimi i një plani dhe metodologjie dinamike, FA të BH janë përgatitur sistematikisht për kryerjen e një analize të detajuar gjinore të Forcave të Armatosura, bazuar në të cilën do të jetë në gjendje të nxjerrë konkluzione dhe udhëzime për përmirësimin e mëtejshëm të barazisë gjinore në FA të BH në nivele të ndryshme. Aktivitetet e zbatimit janë planifikuar për periudhën 2020-2021.

Në dhjetor të vitit 2019, MM e BH miratoi Metodologjinë e Analizës Gjinore të Forcave të Armatosura të BH në përputhje me planin dinamik për zbatimin e përfundimeve të konferencës. Pas kësaj, MM dhe FA të BH zhvilluan një projekt të analizës gjithëpërfshirëse gjinore. U krye një analizë e FA të BH nga një perspektivë gjinore, duke përfshirë një përmbledhje të institucioneve të brendshme (politikat, procedurat dhe kulturën e punës) dhe trajnimin ushtarak dhe operacionet, me një theks në të dhënat cilësore. Analiza gjinore e FA të BH përfshiu një analizë të situatës aktuale dhe të dhënave përkatëse nga pesë vitet e fundit (që nga viti 2015) dhe përcaktoi rekomandime dhe propozime specifike për përmirësimin e situatës në këtë fushë përmes disa hapave kryesorë: aderimi në rrjet, organizimi i konferencës, zhvillimi i një plani dinamik, metodologjie dhe analize të hollësishme gjinore të FA, u arritën përfundime dhe u krijuan udhëzime për përmirësimin e mëtejshëm të barazisë gjinore të FA të BH në nivele të ndryshme. Aktivitetet e zbatimit janë planifikuar për periudhën 2020-2021.

Shembull i praktikës së mirë e sistemin e mbrojtjes të Malit të Zi: Përmirësimi i kompetencave gjinore të anëtarëve të Ushtrisë së Malit të Zi

Në nivelin e Shtabit të Përgjithshëm të UMZ, në mënyrë që të zhvillohet me efikasitet më të lartë arsimi në fushën e barazisë gjinore, miratohen planet vjetore të trajnimit për RKSKB 1325 dhe rezolutat shoqëruese të tij, me theks të veçantë në dhunën me bazë gjinore, format e tjera të dhunës kundër grave dhe ligjet kundër diskriminimit. Në vitin 2019, një trajnim me temë "Mbrojtja kundër diskriminimit në bazë të seksit" ishte menduar për stafin komandues të Shtabit të Përgjithshëm dhe njësitë e UMZ, si dhe trajnim mbi "barazinë gjinore, dhunën me bazë gjinore, dhunën seksuale dhe dhunën ndaj grave", i destinuar për anëtarët e UMZ dhe punonjësit e MM-së.

Përmes planeve vjetore të trajnimit, vëmendje e veçantë i kushtohet prezantimit të Planit të Veprimit për zbatimin e RKSKB 1325 - "Gratë, Paqja dhe Siguria". Çdo vit, Ministria e Mbrojtjes miraton një Plan Veprimi për zbatimin e politikës së barazisë gjinore dhe RKSKB 1325 në Ministrinë e Mbrojtjes dhe UMZ, i cili kombinon detyrimet nga PVABB dhe PV i RKSKB 1325 dhe parashikon aktivitete të tjera, nëse është e nevojshme, me qëllim një integrim më të madh të barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes. Përmes planeve vjetore të trajnimit, miratohen planet për zbatimin e RKSKB 1325. Kjo është një zgjidhje sistematike në mënyrë që të gjithë anëtarët e forcave të armatosura të kuptojnë rëndësinë e perspektivës gjinore.

Forcat e Armatosura të Malit të Zi janë bashkuar në Rrjetin e Shefave të Shtabit "Gratë, Paqja dhe Siguria" (WPS Chiefs of Defence Network)..

Shembull i praktikës së mirë në sistemin e mbrojtjes të Maqedonisë së Veriut: Përmirësimi i sistemit të brendshëm të mbrojtjes nga ngacmimet në vendin e punës të punonjësve në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrisë

Në mënyrë që të parandalojë diskriminimin gjinor, ngacmimin seksual dhe ngacmimin në vendin e punës në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtri, Ministria e Mbrojtjes miratoi “Udhëzimet për Mbrojtjen kundër Ngacmimeve në Vendin e Punës, për Ministrinë e Mbrojtjes dhe Punonjësit e Ushtrisë”, në përputhje me përgjigjen e NATO-s ndaj shfrytëzimit seksual dhe abuzimit, zbatimi i të cilave filloi më 2 dhjetor 2019. Ky dokument përcakton të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e MM dhe Ushtrisë, si dhe të drejtat dhe përgjegjësitë e punonjësve në MM dhe Ushtrisë.

Në mënyrë që të zbatohen në mënyrë efektive “Udhëzimet për mbrojtje nga ngacmimet në vendin e punës për punonjësit e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë”, MM ka caktuar një person të autorizuar për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës, ka krijuar një linjë telefonike të dedikuar (fikse dhe celulare) dhe ka emëruar përfaqësues gjinorë për dhënien e këshillave dhe ndihmës në njësitë organizative të MM dhe ushtrisë. Gjithashtu u mor një vendim për emërimin e ndërmjetësuesve që do të kryejnë ndërmjetësim në rastet e ngacmimeve në vendin e punës, brenda procedurës së brendshme për mbrojtjen nga ngacmimet. Trajnimi bazë u organizua për përfaqësuesit e çështjeve gjinore nga trajnues të çështjeve të tilla të certifikuar nga NATO, nga Ministria e Mbrojtjes dhe trajnues nga Ministria e Punës dhe Politikave Sociale.

Në faqen e internetit të MM-së është hapur një faqe e veçantë me informacion mbi mënyrën dhe procedurën e raportimit të ngacmimit në vendin e punës, dhe një Udhëzues-Broshurë e ilustruar për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës është përgatitur dhe shpërndarë për çdo punonjës të MM-së dhe ushtrisë. Në periudhën dhjetor 2019-janar 2020, Udhëzimi dhe Udhëzuesi-Broshura u promovuan në të gjitha njësitë themelore të ushtrisë, në mënyrë që të edukonin dhe ndërgjegjësonin dhe inkurajonin punonjësit që të fillonin procedurat e brendshme për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës.

Shembull i praktikës së mirë në sistemin e mbrojtjes të Republikës së Serbisë: Trajnimi dhe botimi i materialit arsimor të ndjeshëm ndaj gjinisë në Ministrinë e Mbrojtjes

Ministria e Mbrojtjes e Republikës së Serbisë, me mbështetjen e UNDP SEESAC, ka zhvilluar një manual për trajnim në fushën e barazisë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë Serbe. Përmes zbatimit të kurseve, instruktorët për barazinë gjinore në MM dhe Forcat e Armatosura u trajnuan dhe njohuritë e anëtarëve të MM-së dhe Forcave të Armatosura në fushën e barazisë gjinore u përmirësuan. Manuali është hartuar për të mbështetur zbatimin e trajnimeve në fushën e barazisë gjinore, të destinuara për grupe të ndryshme të synuara në MM dhe Forcat e Armatosura. Manuali është menduar kryesisht për trajnuesit mbi çështjet gjinore, por edhe për këdo që dëshiron të mësojë më shumë rreth barazisë gjinore, termave bazë, kornizës legjislative, të njihet me statistikat dhe të lexojë shembuj praktikë nga sistemi i mbrojtjes. Pas shumë vitesh përdorimi të këtij manuali, bazuar në vlerësimin dhe zbatimin e përvojës, instruktorët, me mbështetjen e UNDP SEESAC, do të rishikojnë dhe botojnë një version të azhurnuar të tij.

Revista ushtarake “Odbrana”, botuar nga Qendra e Medias “Odbrana” e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Publikun e Ministrisë së Mbrojtjes së Serbisë, boton në mënyrë periodike artikuj në lidhje me barazinë gjinore. Kështu, në shtator 2011 u botua një shtojcë speciale 68 “Fjalori i barazisë gjinore”; në prill 2017 u botua një artikull i veçantë 167 “Si të zbatohet në mënyrë më efikase RKSKB - Gratë, Paqja dhe Siguria” dhe në nëntor 2019 në seksionin “Avokati ju përshtatet” shpjegohet baza ligjore e marrëdhënieve midis detyrimeve profesionale dhe prindërore të personelit profesional ushtarak në varësi të moshës së fëmijës.

4. MBROJTJA KUNDËR DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE, NGACMIMIT SEKSUAL DHE ABUZIMIT

4.1. Mbrojtja përpara organeve ndërkombëtare

4.1.1. Mbrojtja përpara autoriteteve kontraktuese të vendosura nga konventat e Kombeve të Bashkuara

Në sistemin e lidhur me OKB-në, mbikëqyrja e të drejtave të njeriut ushtrohet nga organe të ndryshme. Këto janë organe të bazuara në Kartën e OKB-së, por edhe organe të traktateve, ato të krijuara nga vetë traktatet e të drejtave të njeriut. Përveç mbikëqyrjes që ata ushtrojnë duke shqyrtuar raporte periodike, këto organe veprojnë edhe në bazë të ankesave individuale të shkeljeve të të drejtave të njeriut. Kështu, Këshilli i të Drejtave të Njeriut i Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së trajton ankesat individuale në lidhje me shkeljet masive të të drejtave të njeriut dhe jo me shkeljet individuale të të drejtave të njeriut. Komitetet e krijuara nga traktatet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut gjithashtu mund të veprojnë në lidhje me ankesat individuale të shkeljeve të të drejtave të njeriut:

- Komiteti për të Drejtat e Njeriut, i themeluar nga Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (1966);
- Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, i krijuar në bazë të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (1966);

- Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit Racor, i themeluar nga Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (1965);
- Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, i themeluar nga Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (1979);
- Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, i themeluar nga Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (2006).

Kompetenca e secilit prej komiteve për të vepruar në lidhje me kërkesat individuale të paraqitura kundër shtetit kushtëzohet nga fakti që shteti ta ketë pranuar këtë kompetencë të komitetit duke ratifikuar protokollin e duhur fakultativ, d.m.th. duke dhënë një deklaratë.

Të gjitha komitetet, me përjashtim të Komitetit të të Drejtave të Njeriut dhe Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit Racor, mund të kryejnë hetime sipas detyrës zyrtare për raste të shkeljeve të rënda ose sistematike të të drejtave të njeriut, me kusht që shtetet ta kenë pranuar këtë kompetencë.

Nga aspekti i mbrojtjes së të drejtës për barazi gjinore dhe mosdiskriminim, rolin më të rëndësishëm e luan Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (Komiteti CEDAW). Me anë të një Protokollit Opsional të Konventës së vitit 1999 mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, Komiteti CEDAW u autorizua të vendosë përankesat individuale kundër shteteve anëtare nga një person ose një grup personash për shkeljen e ndonjë prej të drejtave të garantuara nga Konventa. Duke qenë se të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor e kanë ratifikuar këtë protokoll opsional, një kërkesë individuale mund të ngrihet procedurë kundër secilit prej vendeve.

Arsyet e procedurës janë shkelja e të drejtave si pasojë e veprimeve të shtetit, por edhe dështimi i shtetit për të marrë masat për të cilat është zotëruar se do t'i marrë, d.m.th. për të siguruar ushtrimin dhe gëzimin e të drejtave dhe lirive të njeriut nga gratë, dhe për të marrë masa efektive për të parandaluar shkeljen e këtyre të drejtave. Kërkesa është e pranueshme me kusht që viktima e shkeljes të jetë një person ose një grup personash nën juridiksionin e një shteti palë në Konventë.

Kërkesa është e pranueshme nëse bëhet me shkrim, nuk është anonime dhe nëse janë shteruar të gjitha mjetet juridike në shtetin anëtar, përveç nëse zbatimi i atyre mjeteve juridike zgjatet padrejtësisht ose ndihma nuk ka gjasa të jetë efektive.⁴⁷

Për të parandaluar dëmtimin e pakorrigjueshëm të viktimës, Komiteti është i autorizuar të urdhërojë shtetin të marrë masat e përkohshme dhe të nevojshme urgjente para se të marrë ndonjë vendim mbi kërkesën.

Peticioni vendoset nga Grupi i Punës i Komiteve CEDAW, i cili përbëhet nga 25 anëtarë. Procedura bazohet në parimin e shkrim-leximit dhe parimin e dëgjimit të ndërsjellë, është konfidenciale dhe përbëhet nga disa faza: procedura paraprake, procedura për vendosjen mbi pranueshmërinë e aplikimit (procedura paraprake) dhe procedura për vendosjen mbi bazueshmërinë.

Çdo kërkesë i paraqitet shtetit anëtar, por vetëm nëse aplikanti ka rënë dakord që identiteti i tij të zbulohet. Komiteti do të marrë një vendim me një shumicë të thjeshtë votash, me kusht që një anëtar i Komitetit që nuk ka votuar në favor të vendimit të mund të kërkojë që mendimi i tij kundërshtues t'u komunikohet palëve.

Në vendimin, i cili merr formën e një opinioni, Komiteti konstaton nëse shkelja është kryer ose nuk është kryer dhe bën rekomandime në lidhje me masat që duhen marrë nga shteti. Opinioni i Komitetit nuk ka fuqi ekzekutive. Shteti është i detyruar të marrë në konsideratë mendimin dhe rekomandimet e Komitetit dhe të paraqesë një përgjigje me shkrim brenda gjashtë muajve, duke përfshirë informacionin mbi veprimet (masat) e ndërmarra për zbatimin e rekomandimeve. Me kërkesë të Komitetit, shteti palë do të sigurojë informacion shtesë për masat e marra dhe do të tregojë në raportin periodik vijues mbi zbatimin e Konventës dhe cilat masa i ka marrë. Protokollin opsional parashikon mundësinë e formimit të një grupi të veçantë pune ose emërimit të një raportuesi për të monitoruar zbatimin e masave të rekomanduara, i cili do t'i raportojë Komitetit.

47 Shpjegime më të hollësishme se si të paraqisni një peticion dhe çfarë duhet të përmbajë ai mund të gjenen në faqen e internetit: (eng.): [un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/modelform-E.PDF](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/modelform-E.PDF)

SHEMBULL i një vendimi të Komitetit CEDAW: Çështja X dhe Y kundër Gjeorgjisë, Komunikimi nr. 24/2009, UN Doc. CEDAW/C/61/D/24/2009 (2015)

Procedura u paraqit nga nëna (X) dhe vajza (Y) kundër Gjeorgjisë, e cila nuk parandaloi, hetoi dhe ndëshkoi dhunën e zgjatur fizike dhe abuzimin seksual dhe psikologjik që kishin vuajtur nga ish-burri dhe babai i tyre përkatësisht. Sipas petitionit, dhuna e pësuar nga personi X filloi në vitin 1987, kur ajo u përdhunua në një aheng nga burri i saj i ardhshëm. Menjëherë pas kësaj, ajo u martua me të. Për shkak të qëndrimeve shoqërore në Gjeorgji, sipas të cilave një grua duhet të hyjë në mënyrë të pafajshme në martesë, personi X besonte se askush nuk do të dëshironte të martohej me të. Ajo u martua dhe lindi pesë fëmijë dhe hoqi dorë nga puna pas lindjes së fëmijës së saj të parë. Burri i saj ishte vazhdimisht i dhunshëm ndaj fëmijëve dhe ai gjithashtu abuzoi seksualisht me disa fëmijë.

Pavarësisht raportimit të incidenteve të abuzimit fizik dhe seksual, ankesat e saj nuk u hetuan kurrë dhe nuk u ngrit asnjë akuzë penale kundër burrit të saj. Në vendimin e tij të parë kundër Gjeorgjisë, Komiteti i CEDAW zbuloi se kishte pasur një shkelje të të drejtave të parashtresve të procedurave nga shteti dhe vërtetoi se Gjeorgjia kishte dështuar të siguronte mbrojtje efektive kundër dhunës ndaj grave, si një formë e diskriminimit ndaj grave, dhe dështoi të vendosë mbrojtje ligjore për gratë në të njëjtin nivel me burrat, që nuk ka marrë masat e duhura për të ndryshuar ose shfuqizuar ligjet, rregulloret, zakonet dhe praktikën ekzistuese që diskriminojnë gratë, dhe se nuk ka përmbushur detyrimin e saj për të marrë masat e duhura për të modifikuar modelet sociale dhe kulturore të sjelljes së burrave dhe grave, në mënyrë që të eliminohen paragjykimet dhe praktikën e zakonshme dhe praktika të tjera që bazohen në idenë e inferioritetit ose epërsisë së cilësdo prej gjinive ose në rolet stereotipike gjinore.

SHEMBULL i një vendimi të Komitetit CEDAW: Çështja L. R. kundër Republikës së Moldavisë, Komunikata nr. 58/2013, UN Doc. CEDAW/C/66/D/58/2013

L.R. u martua me burrin e saj V.R. në vitin 1985. Ata kishin dy vajza. V.R. është një veteran i forcave të armatosura që luftuan në Afganistan. Ai ishte një konsumues alkooli i dhunshëm dhe ushtronte dhunë fizike, psikologjike dhe ekonomike ndaj L.R. dhe fëmijëve të saj. Ata u divorcuan në vitin 2003, por gjykata vendosi që të vazhdojnë të jetojnë në të njëjtën banesë, kështu që dhuna vazhdoi. L.R. vazhdoi të ankohej për dhunën, por policia e konsideroi atë si një "çështje familjare". Në vitin 2010, V.R. u përpoq të mbyste L.R., e cila humbi ndjenjat gjatë sulmit. U thirrën ambulancat dhe shërbimet e policisë. Me angazhimin e organizatës së shoqërisë civile që i dha mbështetje L.R., policia urdhëroi V.R. për të ndaluar dhunën, por kur urdhëri i policisë u shkel përsëri, policia vetëm "e rikujtoi" V.R. për atë urdhër dhe nuk ndërmori hapa për ta dëbuar nga banesa. Dhuna zgjati për disa muaj dhe kur L.R. e raportoi atë në polici, ata i thanë asaj që ajo të mos bënte një raport tjetër sepse "deklaratat e saj nuk përputhen me pretendimet e V.R." Ajo paraqiti disa kërkesa tek autoritetet shtetërore duke kërkuar mbrojtje. Ajo vazhdimisht merrte një përgjigje nga policia se nuk kishte prova se ishte kryer ndonjë dhunë ndaj saj. Ankesa e saj ishte e pasuksesshme pjesërisht sepse V.R. iu referua referencave të mira të Unionit të Veteranëve të Luftës në Afganistan. L.R. u përpoq të ndante apartamentin me shitje, por u refuzua sepse pjesa e V.R. nuk do të mjaftonte për t'i siguruar atij një apartament të ri. Në procedurat gjyqësore kundër V.R. për dhunën e kryer, L.R. u urdhërua t'i nënshtrohej një vlerësimi psikologjik në një spital psikiatrik sepse pa një vlerësim të tillë, siç pretenduan autoritetet, nuk kishte prova se ishte kryer një vepër penale, të cilën L.R. e refuzoi. Komiteti i CEDAW vuri në dukje se urdhri që L.R. t'i nënshtrohej një vlerësimi psikiatrik në spital ishte një shprehje e paragjykit gjinor ndaj viktimave të dhunës në familje. Ai gjithashtu zbuloi se ishte kryer diskriminim ndaj L.R. dhe se e drejta e V.R. në pronë dhe strehim ishte e privilegjuar mbi të drejtën e L.R. për integritet fizik dhe mendor, si dhe se stereotipet dhe nocionet diskriminuese të paramenduara të asaj që përbën dhunë në familje ishin të dukshme. CEDAW kërkoi që Moldavia të merrte masa për të mbrojtur integritetin fizik dhe mendor të L.R. dhe për të paguar dëmshpërblimin e saj "në përpjesëtim me dëmin fizik dhe mendor të pësuar dhe peshën e shkeljes së të drejtave të saj". Shteti gjithashtu iu kërkua të zhvillojë masa gjithëpërfshirëse për të siguruar qasje më të mirë në drejtësi për viktimat e dhunës, duke përfshirë heqjen e praktikës së vlerësimit të detyrueshëm psikiatrik të viktimave të dhunës në familje.

4.1.2. Mbrojtja para Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut

Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut e vitit 1950 krijoi një mekanizëm monitorimi me detyrën e kontrollit të shteteve kontraktuese në përbushjen e detyrimeve të ndërmarra. Sot, ky rol kryhet nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), e cila ka juridiksion edhe mbi procedurat individuale.

Në mënyrë që procedura të jetë e pranueshme, duhet të plotësohen kushtet e mëposhtme: që ajo të jetë paraqitur nga viktimat e shkeljes, që mjetet juridike të brendshme të jenë shteruar më parë, që të depozitohen brenda gjashtë muajve nga data e vendimit përfundimtar nga sistemi ligjor vendas, që nuk është anonim; që nuk është identik me procedurën e vendosur më parë nga Gjykata, se nuk është dorëzuar më parë në një organ tjetër ndërkombëtar, se nuk është e papajtueshme me dispozitat e Konventës dhe se dëmi i pësuar nga kërkuesi është serioz. Kërkesa që konsiderohet e pranueshme do t'i njoftohet Qeverisë së Shtetit kundër të cilit është paraqitur. Detyra e panelit me shtatë anëtarë, i cili vendos për meritat e petitionit, është të shqyrtojë thelbin e çështjes dhe të marrë një vendim. Gjatë procedurave, kërkohet një zgjidhje miqësore midis kërkuesit dhe shtetit të paditur dhe nëse nuk arrihet asnjë zgjidhje, paneli merr një vendim që përcakton nëse ndonjë e drejtë sipas Konventës ose protokollit është shkelur.

Neni 14 i Konventës Evropiane ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave të garantuara nga Konventa dhe protokollet e saj, në mënyrë që e drejta për mos-diskriminim të mos jetë një e drejtë e pavarur. Duke qenë se Konventa garanton kryesisht të drejta civile dhe politike, shumë të drejta ekonomike, sociale dhe kulturore mbeten jashtë mbrojtjes së saj.

Duke qenë se të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor kanë aderuar në Konventën Evropiane, GJEDNJ është kompetente për të vepruar në lidhje me petitionet kundër secilit prej shteteve.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut është marrë me shumë raste të diskriminimit me bazë gjinore në gëzimin e të drejtave të garantuara nga Konventa Evropiane dhe protokollet.

SHEMBULL i gjykimit të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut: Karvalo Pinto de Sousa Morais kundër Portugalisë, kërkesa no. 17484/15, aktgjykimi i 25 korrikut 2015

Në moshën 50 vjeç, parashtruesja e procedurës i nënshtroi një operacioni gjinekologjik, gjatë të cilit u dëmtua nervi i saj i majtë pudendal (gjenital kryesor). Pas këtij operacioni, ajo vuajti dhimbje të forta, kishte vështirësi në lëvizje dhe nuk mund të ulej, kishte simptoma depresioni dhe vetëvrasjeje, humbi ndjenjën në vaginë dhe nuk ishte në gjendje të bënte marrëdhënie seksuale. Në procedurën e shkallës së parë, gjykata i dha asaj 80 000 EURO në lidhje me dëmin jomaterial dhe 92 000 EURO në lidhje me dëmin material, nga të cilat 16,000 EURO kishin për qëllim të angazhonin ndihmë në shtëpi për të kryer detyrat e përditshme. Gjykata e Lartë Administrative Portugeze i uli këto shuma me një të tretën, duke shpjeguar vendimin e saj që parashtruesja “ndoshta duhet të kujdesej vetëm për burrin e saj duke pasur parasysh moshën e fëmijëve të saj”, se ajo ishte 50 vjeç dhe kishte dy fëmijë në kohën e operacionit dhe se “marrëdhëniet seksuale në ato vite, ato nuk janë aq të rëndësishme sa për të rinjtë”.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut konstatoi diskriminim në këtë rast dhe zbuloi se supozimi se seksualiteti nuk është i rëndësishëm për një grua 50-vjeçare dhe nënë e dy fëmijëve në masën që është i rëndësishëm për të rinjtë tregon idenë tradicionale të seksualitetit femëror që shoqërohet dhe lidhet me funksionin e tyre riprodhues, si dhe ideja se gruaja është përgjegjëse për t'u kujdesur për burrin e saj është pasqyrim i nocioneve thellësisht patriarkale të roleve gjinore. Gjykata vuri në dukje praninë e stereotipeve të dëmshme gjinore në sistemin gjyqësor portugez, të cilin e ilustroi me faktin se në dy raste të tjera që përfshinin dy burra të moshës 55 dhe 59 të cilët u bënë impotent pas operacionit, ky fakt u pa si një rrethanë që ndikoi në veten e dëshirën e tyre dhe rezultoi me “tronditje të madhe dhe të fortë mendore dhe dhimbje të forta shpirtërore”, pavarësisht nga mosha e tyre dhe nëse ata kanë fëmijë. Gjykata Evropiane theksoi qartë seksizmin dhe ageizmin në arsyetimin e gjykatës kombëtare dhe konstatoi diskriminim, duke treguar stereotipet diskriminuese gjinore dhe seksizmin mbizotërues në gjyqësorin portugez.

SHEMBULL i Aktgjykimit të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut në Çështjen X kundër Ish-Republikës Jugosllave të Maqedonisë, Procedura nr. 29683/16, aktgjykimi i 17 prillit 2019

Parashtruesi X është një qytetar i Maqedonisë së Veriut (në kohën e mosmar-rëveshjes emri i Shtetit ishte Ish-Republika Jugosllave e Maqedonisë). Në lindje ai ishte regjistruar si vajzë, me një emër të qartë femëror. Që në moshë të vogël, X kuptoi se ishte burrë, kështu që në vitin 2010 ai shkoi në një klinikë të specializuar në Beograd, ku u diagnostikua me “transeksualitet”. Me rekomandimin e mjekut, ai filloi të merrte hormone për të rritur nivelet e testosteronit. Në qershor 2011, ai kërkoi ndryshimin e emrit dhe mbiemrit. Kjo kërkesë u miratua, kështu që Ministria e Brendshme regjistroi personin X nën një emër të qartë mashkullor dhe i lëshoi atij një kartë të re identiteti. Sidoqoftë, etiketa gjinore/gjinore dhe kodi personal numerik mbetën të njëjtat. Në korrik 2011, personi X kërkoi korrigjimin e kodit gjinor dhe kodit numerik personal në regjistrin e lindjeve. Kjo kërkesë u refuzua me arsyetimin se nuk kishte asnjë dokument zyrtar që tregon se X kishte ndryshuar seksin. Personi X u ankua në Ministrinë e Drejtësisë, duke deklaruar se nuk kishte asnjë dispozitë ligjore që rregullonte këtë çështje, se një operacion i rregullimit të gjinisë nuk ishte i disponueshëm në atdheun e tij dhe se në rast të një kërkesë për rregullimin e gjinisë ai do t'i nënshtrohej një trajtimi të padëshiruar dhe sterilizimit. Ai pretendoi se ai tashmë ishte diagnostikuar me transeksualitet, gjë që mjafton për njohjen ligjore të gjinisë. Ministria e Drejtësisë refuzoi ankesën e personit X në vitin 2011, por në shkurt 2013, Gjykata Administrative rrëzoi vendimin e Ministrisë. Në qershor 2013, personi X iu nënshtrova një mastektomie të dyfishtë (heqja e gjirit) dhe vazhdoi me terapinë hormonale. Në rigjykim, autoritetet udhëzuan Institutin Ligjor që të ekzaminonte personin X. Bazuar në këtë ekzaminim, u vërtetua që X duhet të merrte një dokument që konfirmonte gjininë e tij të re. Sidoqoftë, në dhjetor 2014, Ministria e Drejtësisë përsëri refuzoi kërkesën e X për një ndryshim të gjinisë, duke argumentuar se ende nuk kishte “prova të një ndryshimi të vërtetë të gjinisë”, kështu që personi X u detyrua të rihapë procedurat përpara Gjykatës Administrative, e cila në momentin e dhënies së vendimit nga GJEDNJ procedurat nuk kanë përfunduar ende.

Në një procedurë drejtuar GJEDNJ-së, personi X deklaroi se procesi i gjatë i njohjes ligjore të identitetit të tij të plotë kishte ndikuar negativisht në shëndetin dhe jetën e tij mendore. Duke iu referuar nenit 8 të Konventës Evropiane (e drejta për të respektuar jetën private dhe familjare), personi X vuri në dukje mungesën e një kuadri rregullator kombëtar për njohjen ligjore të rregullimit të gjinisë dhe imponimin arbitrar të kërkesave për kirurgji gjenitale.

GJEDNJ zbuloi se kishte pasur një shkelje të së drejtës së parashtruesit transgjinor për të respektuar jetën e tij private për shkak të mungesës së procedurave të shpejta, transparente dhe të arritshme në ligjin kombëtar që do të lejonin një ndryshim të gjinisë në regjistrat publik. Sipas GJEDNJ-së, kuadri rregullator kombëtar për njohjen ligjore të gjinisë nuk ofron përgjigje për pyetjet e mia të rëndësishme, siç është pyetja se çfarë kushtesh duhet të plotësojë parashtruesi në mënyrë që gjinia e futur të ndryshohet zyrtarisht. Si rezultat, kërkuesi ishte në një pasiguri të madhe për sa i përket jetës së tij private dhe njohjes së identitetit të tij.

Duke vepruar në bazë të rekomandimeve të GJEDNJ-së, shteti i pagoi parashtruesit kompensim në emër të kënaqësisë së drejtë, dhe Komisioni Shtetëror urdhëroi Zyrën e Regjistrimit të ndryshojë shenjën gjinore në regjistrat zyrtarë. Vendi gjithashtu ka filluar zbatimin e rekomandimit të GJEDNJ-së për krijimin e një kornize ligjore që rregullon kushtet dhe procedurat për njohjen ligjore të seksit, në përputhje me standardet e Këshillit të Evropës, në veçanti rekomandimin e Komitetit të Ministrave - CM/Rec (2010) 5 mbi masat kundër diskriminimit të bazuar në orientimin seksual ose identitetin gjinor. Qeveria formoi një komision për të përgatitur një projektligj mbi ndryshimet në ligjin për regjistrimin e statusit civil, i cili do të mundësonte regjistrimin e një gjinie të re dhe përfaqësuesit e Këshillit të Evropës dhe Ministrisë së Drejtësisë ranë dakord për një udhërrëfyes për zbatimin e aktgjykimit të GJEDNJ-së.

4.1.3. Mbrojtja para Gjykatës së Drejtësisë të Bashkimit Evropian

Zbatimi i ligjit të BE-së kundër diskriminimit është kryesisht përgjegjësi e gjykatave kombëtare, por Gjykata Evropiane e Drejtësisë gjithashtu ka një rol për të luajtur në mbrojtjen nga diskriminimi, e cila buron nga fuqia e saj për të siguruar respektimin e ligjit të BE-së. Gjykata mund ta përmbushë këtë rol në dy mënyra - duke vepruar në procese gjyqësore të drejtpërdrejta dhe duke vendosur për çështjet e mëparshme. Gjykata e Drejtësisë e BE-së ka juridiksion për të vendosur për pesë lloje të veprimeve të drejtpërdrejta, dhe me kërkesë të gjykatave kombëtare ajo gjithashtu zgjidh çështje paraprake në lidhje me kuptimin e saktë ose vlefshmërinë e ligjit të BE-së që do të zbatohet në procedurat para një gjykate kombëtare.

Vendet e Ballkanit Perëndimor janë në faza të ndryshme të procesit të pranimit në BE, kështu që Gjykata e Drejtësisë e BE-së nuk është kompetente të merret me

padi dhe kërkesa të drejtpërdrejta për të zgjidhur çështjet e mëparshme që vijnë nga vendet që nuk janë anëtare të BE-së. Duke qenë se të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor janë në fazën e harmonizimit të rregulloreve të tyre me legjislacionet e BE-së, praktika gjyqësore e Gjykatës së Drejtësisë të BE-së është gjithashtu e rëndësishme për këto vende.

Gjykata e Drejtësisë e BE-së në shumë raste ka marrë një qëndrim mbi shkeljen e ligjit të BE-së kundër diskriminimit, përfshirë rastet në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore..

SHEMBUJ të vendimeve të Gjykatës së Drejtësisë të BE-së:

Enti i Sigurimeve Pensionale kundër Kristi Kleist, C-356/09, vendimi i 18 nëntorit 2010.

Në këtë rast, Gjykata Evropiane vendosi çështjen e mëparshme në çështjen kur vendosi Gjykata Supreme e Austrisë. Procedura u iniciua nga një grua, puna e së cilës u ndërpre nga Enti Austriak i Sigurimeve Pensionale, gjë që ajo e bëri me të gjithë punonjësit që plotësuan moshën e pensionit. Kjo gjendje, sipas rregullave të vlefshme austriake, ishte 60 vjeç për gratë dhe 65 vjeç për burrat. Paditësi, i cili ishte mjeku kryesor në institucion, donte të punonte deri në moshën 65 vjeç, por u detyrua të dilte në pension. Duke iu referuar një vendimi të mëparshëm në çështjen Marshall (C-152/84), gjykata mbështeti pikëpamjen e saj se ndërprerja e marrëdhënies së punës me një punonjës vetëm sepse ajo kishte arritur moshën e paraparë për pension, përveç nëse ishte parashikuar një kusht tjetër për burrat, përbënte drejtpërdrejt diskriminim ndaj bazës gjinore.

Çështja e Tanja Kreil kundër Republikës Federale të Gjermanisë, C-285/98, aktgjykimi i 11 janarit 2000.

Tanja Kreil, e cila ishte trajnuar në fushën e elektronikës, doli vullnetare për një pozicion në Forcat e Armatosura Gjermane (Bundeswehr) në lidhje me mirëmbajtjen e elektronikës së armëve. Ajo u refuzua nga qendra e rekrutimit, duke argumentuar se sipas ligjit në atë kohë, grave u ndalohej të shërbenin në pozicione që përfshinin përdorimin e armëve, kështu që ato ishin të kufizuara vetëm në ofrimin e shërbimeve mjekësore ose muzikore brenda ushtrisë. Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka marrë mendimin se një përjashtim i tillë, i cili zbatohet për pothuajse të gjitha pozicionet ushtarake në Bundeswehr, nuk

mund të konsiderohet si një masë e justifikuar nga natyra specifike e punës në fjalë ose konteksti specifik në të cilin puna është kryer. Në rrethana të tilla, edhe nëse diskrecioni i Shtetit për përjashtim merrej parasysh, autoritetet kombëtare në këtë rast nuk u lejuan të miratojnë një pozicion të përgjithshëm që të gjitha njësitë e armatosura në Bundeswehr duhet të qëndrojnë ekskluzivisht meshkuj. Duke vepruar kështu, autoritetet shkelën parimin e proporcionalitetit.

4.2. Mbrojtja para gjykatave të Ballkanit Perëndimor

Mbrojtja kundër diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit sigurohet nga organe të pavarura të të drejtave të njeriut dhe gjykata kompetente.

4.2.1. Mbrojtja para institucioneve të pavarura të të drejtave të njeriut

Zhvillimi modern i të drejtave të njeriut shënohet nga trendi i krijimit të institucioneve të pavarura të të drejtave të njeriut - organe të posaçme shtetërore përgjegjëse për monitorimin, promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut, të cilat themelohen dhe financohen nga shteti, por që veprojnë të pavarura nga qeveria dhe autoritetet tjera publike. Shpesh „partnerët e pakëndshëm” të qeverive të tyre, institucionet kombëtare për promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut japin një kontribut të rëndësishëm në arritjen e standardeve ndërkombëtare të të drejtave të njeriut në nivelin shtetëror. Në mënyrë që të përmirësohet kapaciteti institucional për të luftuar diskriminimin, organet e posaçme të barazisë janë krijuar në shumë vende, dhe disa vende kanë vendosur që t’ia besojnë mbrojtjen ndaj diskriminimit një institucioni të të drejtave të njeriut.

Në Bosnjë dhe Hercegovinë dhe Mal të Zi, institucionet e pavarura të të drejtave të njeriut janë përgjegjëse për trajtimin e ankesave/padive ndaj diskriminimit, ndërsa Maqedonia e Veriut dhe Serbia kanë zgjedhur krijimin e institucioneve speciale për mbrojtjen e barazisë.

Në **Bosnjë dhe Hercegovinë**, institucioni i Ombudsmanit të të Drejtave të Njeriut, një institucion i pavarur që merret me mbrojtjen e të drejtave të personave fizikë dhe juridikë, në përputhje me Kushtetutën e BH dhe marrëveshjet ndërkombëtare

të bashkangjitura në Kushtetutë, është përgjegjës për trajtimin e ankesave të diskriminimit. Sipas Ligjit për Ombudsmanin e të Drejtave të Njeriut në Bosnjë dhe Hercegovinë ("Gazeta Zyrtare e BH", Nr. 19/2002, 35/2004 dhe 32/2006), institucioni i Ombudsmanit përbëhet nga tre ombudsmenë nga tre popujt konstituiv – boshnjakët, serbët dhe kroatët. Ligji mbi Ndalimin e Diskriminimit në BH i beson institucionit të Ombudsmanit statusin e "institucionit qendror përgjegjës për mbrojtjen nga diskriminimi". Sipas dispozitave të LMD, ombudsmenët kanë një numër kompetencash të ndryshme, përfshirë trajtimin e ankesave nga ata që pretendojnë të jenë viktimë të diskriminimit.

Bosnje dhe Herzegovina është i vetmi vend në rajon që ka krijuar një komisioner ushtarak parlamentar. Institucioni u krijua nga Ligji mbi Komisionerin Ushtarak Parlamentar të Bosnje dhe Hercegovinës nga viti 2009 ("Gazeta Zyrtare e BH", nr. 49/09), me qëllim forcimin e sundimit të ligjit, mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe lirive të personelit ushtarak dhe kadetët në Forcat e Armatosura të BH dhe MM-së së BH, siç garantohet nga Kushtetuta e BH dhe marrëveshjet ndërkombëtare. Ligji përcakton që, gjatë kryerjes së detyrave brenda kompetencave të tij/saj, Komisioneri Ushtarak bashkëpunon me MM-në e BH, Inspektoratin e Përgjithshëm të MM-së së BH, FA të BH dhe Institucionin e Ombudsmanit të të Drejtave të Njeriut të BH.

Komisioneri Ushtarak Parlamentar është një komisioner i pavarur i Asamblesë Parlamentare të BH dhe punon ekskluzivisht mbi një bazë profesionale. Në kryerjen e kontrollit parlamentar të punës dhe çështjeve të tjera në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe lirive të personelit ushtarak dhe kadetëve në FA të BH dhe MM të BH, komisioneri ushtarak është përgjegjës për hetimin e çështjeve specifike nën udhëzimet e Asamblesë Parlamentare të BH dhe Komisioni i Përbashkët i Mbrojtjes dhe Sigurisë i BH. Komisioneri Ushtarak merr pjesë në seancat e Asamblesë Parlamentare të BH-së ose Komisionit të Përbashkët për Mbrojtjen dhe Sigurinë e BH-së, mund të kërkojë raporte nga Ministri i Mbrojtjes së BH-së dhe, në rast të procedurave disiplinore, t'u jepet qasje në regjistrat e nevojshëm.

Komisioneri ushtarak parlamentar i paraqet një raport vjetor Asamblesë Parlamentare të BH dhe në çdo kohë mund t'i paraqesë një raport individual Asamblesë Parlamentare të BH ose Komisionit të Përbashkët për Mbrojtjen dhe Sigurinë e BH. Nga Rregullorja për Bashkëpunimin e Komisionerit Ushtarak Parlamentar të BH me MM, Inspektoratin e Përgjithshëm në MM të BH dhe FA të BH nga 05.1.2010. (Numri: 01,02-34-6-1428/09) rregulluan koordinimin e ndërsjellë, bashkëpunimin dhe veprimin e përbashkët të Inspektoratit të Përgjithshëm të MM të BH dhe Komisionerit Ushtarak Parlamentar të BH.

Në **Malin e Zi**, roli qendror në sistemin e mbrojtjes nga diskriminimi i takon Mbrojtësit të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut në Mal të Zi, i cili është mekanizmi institucional kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi. Aktivitetet e Mbrojtësit në këtë fushë rregullohen me Ligjin për Mbrojtësin e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 42/11, 32/14 dhe 21/17). Një nga kompetencat themelore ligjore të Mbrojtësit është të zhvillojë procedura në raste diskriminimi, duke vepruar sipas ankesave ose me iniciativën e tij.

Në **Republikën e Maqedonisë së Veriut**, mbrojtja nga diskriminimi i është besuar Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ky organ autonom dhe i pavarur, i themeluar me Ligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, përbëhet nga shtatë anëtarë/anëtare të zgjedhur dhe të cilët shkarkohen nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut. Komisioni ka kompetencë të gjerë në fushën e promovimit, mbrojtjes dhe parandalimit të barazisë, të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit. Ndër të tjera, Komisioni vepron në lidhje me ankesat e diskriminimit, dhe është kompetent të veprojë sipas detyrës zyrtare në rastet e diskriminimit. Nga aspekti i zhvillimit të praktikës gjyqësore anti-diskriminim, është i rëndësishëm autoriteti i Komisionit për të filluar procedurat gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe të paraqitet në këto procedura si një ndërhyrës në anën e prokurorit.

Në **Republikën e Serbisë**, rolin qendror në luftimin e diskriminimit dhe promovimin e barazisë e luan Komisioneri për Mbrojtjen e Barazisë, një organ i pavarur shtetëror i tipit të ombudsmanit, i cili është ekskluzivisht kompetent për të mbrojtur vetëm një të drejtë të njeriut - të drejtën për mosdiskriminim. Aktivitetet e Komisionerit rregullohen nga LMD dhe Rregullorja e Procedurës, me të cilën Komisioneri rregullon procedurën në mënyrë më të detajuar ("Gazeta Zyrtare e RS", nr. 34/2011). Një nga kompetencat kryesore të Komisionerit është të zhvillojë procedura për ankesat e diskriminimit që mund të paraqiten nga persona fizikë dhe juridikë dhe shoqata të qytetarëve që merren me mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Komisioneri është gjithashtu i autorizuar të paraqesë padi penale dhe kundërvajtje, si dhe të fillojë të ashtuquajturin proces gjyqësor strategjik për mbrojtje nga diskriminimi.

Qëllimi i procedurës për paditë/ankesat për shkak të diskriminimit të kryera nga organe të pavarura, pavarësisht nga statusi i tyre juridik, është të lëshojë një mendim profesional nëse veprimi në këtë rast përbën një akt diskriminimi dhe të kontribuojë në rekomandime të përgjegjshme që të parandalohet më tutje kryerje e diskriminimit duke bërë rekomandime të duhura dhe mundësojnë eliminimin e situatës dhe pasojave të diskriminimit. Në atë kuptim, organet e pavarura nuk kanë

as fuqi komanduese dhe as shtypëse, as nuk vendosin për të drejtat dhe detyrimet e personave juridikë, por ata e përbushin rolin e tyre ligjor duke dhënë mendime dhe rekomandime, duke paraqitur raporte, nisma legislative, etj. Prandaj, mendimet dhe rekomandimet e tyre nuk janë të përshtatshme për zbatim, por veprojnë nga autoriteti i vetë institucionit dhe argumentet me të cilat ato vërtetohen.

Në praktikën e deritanishme, institucionet e pavarura përgjegjëse për trajtimin e ankesave/padive kanë zgjidhur me sukses shumë raste të diskriminimit me bazë gjinore, disa prej të cilave kanë të bëjnë me akte diskriminimi në sistemin e mbrojtjes.

Shembull i praktikës së mirë: Rekomandimi i Ombudsmanit të Bosnjë-Hercegovinës në lidhje me ngacmimin me bazë gjinore përmes mediave në çështjen Ž-BL-06-981/18 P-311/18 të 18 dhjetorit të vitit 2018

Avokati i Popullit filloi procedurën sipas detyrës zyrtare me rastin e paraqitjes në një shfaqje televizive të një mysafiri i cili u prezantua nga drejtuesi si një biznesmen, punëtor sportiv, punëtor kulturor, këshilltar i Presidentit dhe një njeri që mendon në një mënyrë specifike për çdo ditë jete, me sugjerime konkrete dhe pa gjuhë. Ai kryen funksionin e zgjedhur të këshilltarit në Këshillin e Qytetit të Banja Lukës dhe është anëtar i Senatit të Republikës Serbe. Duke folur në emision për pozicionin e punëdhënësve, domethënë detyrimin për të rimbursuar dëmshpërblimet për punonjësit nga punëdhënësit në rast sëmundjeje, ai tha: “Se një grua është bërë një mbajtëse e familjes dhe ajo nuk mund të jetë e tillë” [...] gratë kanë probleme, sepse ato janë rrahur nga burrat e tyre, ato rrahin fëmijët e tyre, ata duan pesë marka, ata duan 10 marka [...] Fuqia ime e punës është e re, unë kam shumë gra shtatzëna, sot kemi 67 gra shtatzëna dhe nëna, unë jam duke matur se sa duhet për të blerë pilula kontraceptive, unë do të mbyll fabrikën, fabrika ime është e rrezikuar, puna ime e fabrikës është e rrezikuar ... ajo vajzë e cila, pasi të bëjë dashuri, shkon në pushim mjekësor në muajin e dytë, u quajt shtatzënë nga Tita, tani ka një emër të çuditshëm, nuk e di as si quhet dhe trajtohet sikur preu gishtin, sikur i dhemb fyti [...] Vallë do të duhej të financoja natalitetin, kur një gjë e tillë nuk është puna e fabrikës, gjinekologët janë mjekët më të këqij. Fabrika e mbathjeve Bema, me përgjegjësi pohoj, ka 65% të punëtorëve që bëjnë fëmijë, mbajnë shënime, vizatojnë, bëjnë shirita të bukur. Është më e vështirë të

gatuash drekën në shtëpi sesa ta bësh atë gjë. Jo, ajo u përgjak, ajo shkon menjëherë në pushim mjekësor [...] Por ajo nuk është budallaqe. Ajo menjëherë vazhdon me një fëmijë tjetër. Kështu që ajo nuk punoi për 9 muaj, nuk punoi për një vit, ajo filloi menjëherë një fëmijë tjetër, menjëherë një shtatzëni tjetër, përsëri 9 muaj, një vit. Unë kam shtatë gra që kanë filluar menjëherë një fëmijë të tretë”.

Avokati i Popullit zbuloi se kjo çështje ishte ngacmim i bazuar në gjini, që është sjellje e padëshiruar në lidhje me gjininë e atribuar të një personi, e cila nënçmon, poshtëron ose fyen një person në cilësinë e tij si burrë apo grua, e cila bëhet për shkak të roleve gjinore të grave dhe burrave në shoqëri, domethënë, rolet gjinore që gratë dhe burrat konsiderohet se duhet të kryejnë. Avokati i Popullit i rekomandoi Presidentit të Republikës Serbe të marrë masa për të parandaluar dhe sanksionuar paraqitjen e papërshtatshme publike të anëtarëve të Senatit të Republikës Serbe, e cila inkurajon diskriminimin dhe ngacmimet me bazë gjinore, në Këshillin e Qytetit të Banja Luka për të marrë të gjitha veprimet me qëllim që të miratojë Kodin Etik lidhur me sjelljen e këshilltarëve parlamentarë dhe Unioni i Punëdhënësve të Republikës Serbe për të marrë masa për të parandaluar ngacmimet me bazë gjinore nga punëdhënësit. Të gjithë adresuesit kanë 30 ditë kohë për të informuar Avokatin e Popullit se si ta zbatojnë këtë rekomandim.

Shembull i praktikës së mirë: Mendimi i Mbrojtësit të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi, Nr. 01-150/17, datë 30 qershor 2017, në rastin e diskriminimit ndaj grave për shkak të moshës

Me iniciativën e tij, Mbrojtësi zhvilloi një procedurë për të hetuar shkeljen e mundshme të së drejtës për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë të kryer në dëm të mbikëqyrësve të vjetër të policisë së burgjeve dhe oficerëve të lartë të klasës së I të Institutit për Ekzekutimin e Sanksioneve Penale, një organ administrativ brenda Ministrisë së Drejtësisë. “Gazeta Zyrtare e Malit të Zi”, nr. 61/16). Subjekti i provimit meritor i referohej përcaktimit të diskriminimit për shkak të gjinisë në fushën e të drejtave të punës, të tilla si e drejta për një pagë të drejtë dhe shpërblim të barabartë për punë me vlerë të barabartë. Mbrojtësi përcaktoi që Vendimi i lartpërmendur nuk specifikonte një ndihmë speciale për një mbikëqyrës të lartë të policisë së burgut dhe një oficer të lartë të klasës së I në “Departamentin e Sigurisë së Brendshme për Gratë e Shtëpisë Penale-Korrektuese në Podgoricë”, d.m.th., një oficer i lartë i policisë së burgut të klasës I në “Departamentin e Sigurisë së Brendshme për Gratë e Burgut Hetues të Podgoricës”.

Sipas Mbrojtësit, Vendimi për ndihmën e veçantë trajtoi në mënyrë të pabarabartë (në mënyrë të pafavorshme) punonjësit e Institutit për Ekzekutimin e Sanksioneve Penale, i cili la mbikëqyrësit e lartë të policisë së burgjeve dhe oficerët e lartë të policisë së burgjeve të klasit të parë dhe i mohoi të drejtën për një bazë speciale të shtesave të pagës në vlerë prej 15%. Punonjësit e privuar u trajtuan në mënyrë të pabarabartë në bazë të gjinisë, në lidhje me punonjëset e gjinisë së kundërt të cilët kryejnë punë dhe detyra të të njëjtave punë si punonjëset e “Departamentin e Sigurisë së Brendshme për Gratë e Shtëpisë Penale-Korrektuese dhe Burgut Hetues në Podgoricë”.

Mbrojtësi i rekomandoi Ministrisë së Financave në Qeverinë e Malit të Zi që të propozojë ndryshime në Vendimin për Shtojcën Speciale dhe të barazojë mbikëqyrësit e vjetër të policisë së burgjeve dhe oficerët e lartë të klasës I të “Departamentin e Sigurisë së Brendshme për Gratë e Shtëpisë Penale-Korrektuese dhe Burgut hetues të Podgoricës” me mbikëqyrësit e vjetër të burgjeve, policisë dhe oficerëve të lartë të policisë së burgjeve të klasit të parë të “Departamentin e Sigurisë së Brendshme për Burrat e Shtëpisë Penale-Korrektuese dhe Burgut Hetues të Podgoricës”, në përputhje me lejimin e caktuar të veçantë për kryerjen e detyrave specifike në rastet e krimit të organizuar, korrupsionit, pastrimit të parave, terrorizmit dhe krimeve të luftës.

Shembull i praktikës së mirë: Mendimi i Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi i Republikës së Maqedonisë së Veriut në rastin e diskriminimit seksual, Raporti Vjetor i Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitin 2015, f. 13.

Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi merr një ankesë nga një person, i cili pretendonte se ishte diskriminuar për shkak të seksit, në fushën e punës në kushte pune, në ProCredit Bank, SHA Shkup, ku personi është i punësuar. Në parashtrësë thuhet se ankuesja, kur informoi përgjegjësit e saj në punë se ishte shtatzënë, u detyrua të nënshkruajë një aneks të kontratës së saj të punës me të cilën ajo u caktua në një punë të re në Strumicë. Një muaj pasi u nis për një punë të re në Strumicë, ajo paraqiti mendimin e një gjinekologu se udhëtimi ishte i rrezikshëm për shtatzëninë e saj dhe asaj iu desh të shkonte në pushim mjekësor. Ditën e parë, ajo mori një telefonatë nga një koleg i tij që punon në burimet njerëzore, i cili u përpoq ta bindte atë të nënshkruante një marrëveshje për përfundimin e punësimit. Disa ditë më vonë, ajo mori një vendim për t'u kthyer në punën e saj origjinale në Ohër. Asaj i thanë gojarisht se nuk do të merrte rritje page dhe se ditën e parë pas kthimit nga pushimi i lehonisë do t'i ofrohej të merrte dy ose tre paga dhe të largohej nga banka, dhe nëse nuk do të nënshkruante një marrëveshje të tillë, ajo do të kthehej në Strumicë. Për të vërtetuar gjendjen faktike, Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi ja dorëzoi kërkesën brenda afatit ligjor personit kundër të cilit ishte ngritur padia, me një ftesë për të komentuar pretendimet e ankesës. Komisioni shqyrtoi provat e paraqitura nga parashtruesi, si dhe përgjigjen e personit i cili potencialisht kishte diskriminuar.

Bazuar në faktet e vërtetuara, Komisioni dha një mendim se ankuesi ishte diskriminuar në bazë të seksit dhe ProCredit AD Shkup u rekomandua të mos diskriminonte, përjashtonte ose kufizonte punonjësit në bazë të seksit - shtatzënisë ose ndonjë arsyeje tjetër diskriminuese, e cila e cila si pasoja mund të ketë ose ka mohimin, shkeljen ose kufizimin e njohjes së barabartë ose gëzimit të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore, krahasuar me trajtimin që ka ose mund të ketë një person tjetër në të njëjtën situatë ose situatë të ngjashme. Gjithashtu, kur caktoni punëtorë në një punë tjetër, veçanërisht gratë shtatzëna dhe nënat, duhet të jetë gjithmonë e mundur që të arrihet pajtim me detyrimet familjare dhe profesionale.

Shembull i praktikës së mirë: Mendimi i Komisionerit për Mbrojtjen e Barazisë në çështjen I. K. kundër Gjimnazit Ushtarak, nr. 07-00-603/2013-02 të datës 9 dhjetor të vitit 2013

Mendimi u miratua në procedurën në lidhje me ankesën e personit X kundër Gjimnazit Ushtarak në Beograd për shkak të konkursit për pranimin e kandidatëve në Gjimnazin Ushtarak në vitin shkollor 2013/2014, i cili përcakton që kandidatët duhet të jenë meshkuj. Komisioneri mori qëndrimin se duke vendosur këtë kusht, vajzat u penguan të regjistroheshin në Gjimnazin Ushtarak, gjë që rezultoi në një akt diskriminimi të drejtpërdrejtë bazuar në seksin e të gjitha kandidatëve të mundshme.

Komisioneri hodhi poshtë si të papranueshme argumentet e Ministrisë së Mbrojtjes të Serbisë nga deklarata se numri i kandidatëve përcaktohet sipas nevojave të shërbimit dhe shprehet sipas numrit dhe gjinisë. Sipas mendimit të Komisionerit, është e paqartë në bazë të cilave kriteret u vlerësua se nuk ka nevojë që vajzat të regjistrohen në Gjimnazin Ushtarak, veçanërisht duke pasur parasysh faktin se janë krijuar kushte që gratë të regjistrohen në institucionet arsimore ushtarake të arsimit të lartë.

Ministrisë së Mbrojtjes së Republikës së Serbisë iu rekomandua të harmonizonte tekstin e konkursit me rregulloret anti-diskriminim, duke hequr kushtin nga konkursi për vitin e ardhshëm shkollor që parandalon vajzat të aplikojnë për regjistrim në gjimnazin ushtarak, dhe të kujdeset për rastet e rregullave dhe kushteve të konkurseve për regjistrim në institucione arsimore ushtarake që nuk shkel dispozitat e Ligjit për Ndalimin e Diskriminimit dhe rregulloreve të tjera anti-diskriminim. Ky rekomandim është zbatuar, në mënyrë që, që nga viti 2014, Shkolla e Mesme Ushtarake të regjistrojë vajza.

Në atë kohë, Ministria e Mbrojtjes shpjegoi pamundësinë e pranimin të vajzave në Gjimnazin Ushtarak me mungesën e kapaciteteve të përshtatshme për të akomoduar vajzat në shkollat me konvikt. Sapo u plotësuan kushtet, filloi pranimi i vajzave në Shkollën e Mesme Ushtarake.

Në lidhje me aktet e diskriminimit gjinor dhe diskriminimeve tjera, ngacmimi seksual dhe abuzimi i anëtarëve/eve të ministrive të mbrojtjes dhe forcave të armatosura të vendeve të Ballkanit Perëndimor raportohen ende rrallë. Sidoqoftë, disa raste të ngacmimeve seksuale janë zgjidhur me sukses.

Shembull i praktikës së mirë: Rast i zgjedhur me sukses i ngacmimit seksual të një pjesëmarrësi në trajnimin e kandidatëve/kandidateve për t'u regjistruar në shërbimin ushtarak të Forcave të Armatosura të Bosnjë dhe Hercegovinës⁴⁸

Procedura për shkak të ngacmimeve seksuale u iniciua nga raporti i një pjesëmarrësi/pjesëmarrëse në trajnimin e kandidatëve për shërbimin ushtarak, i cili deklaroi në raport se një epror i caktuar verbalisht iu drejtua asaj dhe kolegëve të saj në një mënyrë të papërshtatshme para kandidatëve të tjerë, por gjithashtu edhe kur nuk ishin të pranishëm. Për më tepër, ai/ajo deklaroi se në 3-4 javët e fundit, eprori i njëjtë kishte dërguar mesazhet me përmbajtje të papërshtatshme përmes aplikacionit "Viber". Në mesazhet që i dërgoi plaku, ai deklaroi se donte ta ndihmonte, duke aluduar në ofrimin e një shërbimi që nënkuptonte "shërbim për shërbimin". Sipas parashtrueses së kërkesës, këto mesazhe, të cilave ajo nuk u përgjigj, përbënin ngacmime seksuale. Në kërkesë thuhej gjithashtu se eprori e kishte shoqëruar kërkuesin në disa raste gjatë pushimit nga blloku i kuzhinës në dhomë, duke kërkuar një shpjegim për mospërgjigjen e saj ndaj mesazheve. Përveç kësaj, ai e ftoi atë në zyrën e tij për një bisedë!

Parashtruesi i ankesës i dërgoi ankesën inspektorit, Komisionerit Ushtarak Parlamentar të BH, si dhe me rend zinxhirit të komandës. Pas pranimin të ankesës, Inspektori i Përgjithshëm filloi një hetim paraprak, Komisioneri Ushtarak Parlamentar ishte në vend me ndihmësit e tij menjëherë pas pranimin të ankesës për të shqyrtuar situatën në lidhje me aplikimin, dhe oficeri kompetent në njësinë për trajnimin e kandidatëve për ushtarakë shërbimi gjithashtu filloi procedurën hetimore.

Në procedurë, sjellja e papërshtatshme dhe shkelja e disiplinës ushtarake u vendos nga oficeri, të cilit ju shqiptua një masë disiplinore dhe ai u transferua nga njësinë për trajnimin e kandidatëve për pranim në shërbimin ushtarak. Deri në përfundimin e të gjitha procedurave, kjo çështje u monitorua nga Inspektorati i Përgjithshëm i MM-së të BH dhe Komisioneri Parlamentar Ushtarak i BH.

48 Burimi: arkivat e Komisionerit Ushtarak Parlamentar të BH dhe Inspektoratit të Përgjithshëm të MM-së të BH.

4.2.2. Mbrojtja gjyqësore

Gjykatat luajnë një rol kryesor në mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore, ngacmimet seksuale dhe abuzimet. Ligji përshkruan forma të ndryshme të mbrojtjes civile, penale, të kundërvajtjes dhe të gjykatës kushtetuese.

Mbrojtja civile nga diskriminimi është një formë e mbrojtjes së drejtpërdrejtë të së drejtës për mosdiskriminim. Ajo siguron jo vetëm vendosjen/përcaktimin e diskriminimit, por edhe parandalimin e manifestimit të mëtejshëm, pra përsëritjen e diskriminimit, si dhe kënaqësinë e duhur në formën e kompensimit të dëmit dhe publikimin e gjykimit në media.

Mbrojtja nga kundërvajtja rregullohet në atë mënyrë që aktet e ndryshme të diskriminimit të kualifikohen si kundërvajtje, për kryerjen e të cilave parashikohen gjobitje për individët, personat juridikë dhe personat përgjegjës në personat juridikë.

Mbrojtja penale kundër diskriminimit rregullohet nga ligjet penale, të cilat parashi-kojnë vepra të ndryshme penale në lidhje me ndalimin e diskriminimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit.

Mbrojtja e gjykatës kushtetuese e së drejtës për mosdiskriminim arrihet përmes kontrollit të kushtetutshmërisë dhe ligjshmërisë së ligjeve dhe akteve të tjera të përgjithshme në aspektin e ndalimit të diskriminimit dhe duke vendosur për ankesat kushtetuese.

Rregulloret ligjore mundësojnë zhvillimin paralelisht ose në mënyrë të njëpasnjëshme të disa procedimeve në lidhje me të njëjtin akt diskriminimi, por në disa situata përfundimi i plotfuqishëm, pra zhvillimi i një procedure përjashton mundësinë e kryerjes së një procedure tjetër në lidhje me të njëjtën ngjarje diskriminuese.

Forma kryesore e mbrojtjes gjyqësore kundër diskriminimit me bazë gjinore është mbrojtja civile. Megjithatë praktika e gjykatave në këtë fushë të ligjit ende nuk është zhvilluar mjaftueshëm, ajo po zhvillohet ngadalë, në të cilën kontribuojnë institucionet e pavarura të të drejtave të njeriut, praktika e të cilave në fushën e ligjit kundër diskriminimit është shumë më e pasur.

Shembull i praktikës së mirë: Aktgjykimi i Gjykatës Kantonale në Zenicë, nr. 43 në Rs 113133 16 Rsž i datës 11 prill 2016, i cili vërtetoi diskriminim për shkak të shtatzënisë⁴⁹

Në vendimin e shkallës së dytë, Gjykata Kantonale në Zenicë konfirmoi vendimin e gjykatës së shkallës së parë që përcaktoi se e paditura diskriminonte paditësen, d.m.th. shkelte të drejtën për trajtim të barabartë dhe të drejtën për të punuar, duke mos e zgjatur kontratën e punës me afat me PIO në një kohë kur paditësi ishte me leje lindjeje, ndërsa zgjaste kontratat e grave të tjera të punësuar. Gjykata urdhëroi të pandehurin të krijojë një marrëdhënie të përkohshme pune me paditësen dhe të sigurojë të gjitha të drejtat e saj të punësimit, për të paguar padinë e dëmshpërblimit në shumën prej 2000,00 KM për dëmin jomaterial të reflektuar në sëmundje shpirtërore për shkak të shkeljes së të drejtave dhe lirive, d.m.th. të të drejtës për trajtim të barabartë, si dhe për të publikuar gjykimin me shpenzimet e veta në median e shkruar dhe elektronike. Sipas gjykatës, në këtë rast shtatzënia e paditësit ishte karakteristikë e saj personale në lidhje me kandidatët, d.m.th. punonjësit me të cilët i pandehuri zgjati kontratat e punës me afat të caktuar. "Krahasuesit" ishin punonjëse të tjera që nuk ishin shtatzënë.

Shembull i praktikës së mirë: Aktgjykimi i Gjykatës së Lartë në Podgoricë Gž. nr. 1005/18-10 të 24 prillit të vitit 2019, i cili vërtetoi diskriminimin

Aktgjykimi i Gjykatës së Lartë në Podgoricë konfirmoi aktgjykimin e shkallës së parë të Gjykatës Themelore në Kotor, i cili përcaktoi se punëdhënësi i paditur diskriminonte paditësin duke i paguar paditësit paga të pabarabarta, d.m.th. shpërblim të pabarabartë për punë me vlerë të barabartë. Krahasuesi në këtë rast ishte një punonjës i cili, me të njëjtat kualifikime dhe në të njëjtën punë, kryente të njëjtën punë që kryente paditësi-administratori në sektorin e shitjeve të sigurimeve. Ndërsa kontrata e punës së paditësit përcaktonte një koeficient 6.20, koeficienti i punonjësit ishte 9.10. Bazuar në këtë, paditësit i ishte llogaritur dhe paguar një pagë më e ulët, e cila nuk varej nga fushëveprimi i punës ose rezultatet e punës. Aktgjykimi e ndaloi të pandehurin të përsëriste aktet e përmendura të diskriminimit dhe e urdhëroi atë që të kompensojë paditësin për dëmin material bazuar në diskriminimin e kryer duke paguar 3897,03 EURO. Megjithatë,

⁴⁹ Cituar nga: Jovanović, M. Trlin, D. "Hulumtimi i praktikës gjyqësore në fushën e mbrojtjes kundër diskriminimit", në: Lufta kundër diskriminimit: roli i drejtësisë, redaktor Srđan Dvornik, Sarajevë: Fondacioni Heinrich Böll, Zyra për Bosnjë-Hercegovinën, Maqedoninë dhe Shqipërinë, f. 34-35.

Shembull i praktikës së mirë: Aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Shkup, i 7 gushtit të vitit 2014, ku është gjetur shkelje e së drejtës për trajtim të barabartë dhe viktimizim të prokurorit

Vendimi i gjykatës përcaktoi që paditësi u kthye në punë pasi gjykata në një padi të hershme anuloi vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së tij të punës dhe se vendimi i personit juridik nga i cili financohet punëdhënësi i paditur e transferoi atë për të punuar për të pandehurin. Pas kthimit të tij në punë, punëdhënësi i paditur shkeli të drejtat e punës së paditësit duke mos i paguar paditësit një pagë ose duke paguar kontribute. Në procedurë, u përcaktua që përfaqësuesi ligjor i të pandehurit nuk i kërkoi personit juridik që financon punën e të pandehurit të transferojë fondet për pagimin e pagës paditësit. Sipas gjykatës, arsyeja për një lëshim të tillë është adresimi i prokurorit në Komisionin për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjykata arriti në përfundimin se në këtë rast paditësi kishte pësuar pasoja të dëmshme, domethënë ai ishte vendosur në disavantazh, sepse kishte ndërmarrë veprime për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Kështu, sipas mendimit të gjykatës, viktimizimi u krye kundër prokurorit, i cili është parashikuar si një formë e veçantë diskriminimi në ligjin "Për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi".

Shembull i praktikës së mirë: Procesi gjyqësor strategjik i Komisionerit për Mbrojtjen e Barazisë për shkak të diskriminimit për shkak të seksit, Gjykata e Apelit në Beograd, GZ. nr. 5012/13, aktgjykim i 19 korrikut 2013

Komisioneri nisi një proces gjyqësor kundër zinxhirit të një picerie, për shkak të njoftimit të diskutueshëm në pikat e shitjes së picerisë: "A doni të bëheni pjesë e ekipit C? Ne kemi nevojë për vajza që të punojnë në banak". Kjo është publikuar në periudhën mars - maj 2012 në tre pika të shitjes. Pas shfaqjes së njoftimit të diskutueshëm, u krye testimi i situatës në të treja pikat e shitjes në Beograd. Testuesi që mori pjesë në provimin vullnetar u informua se ai nuk mund të punësohej sepse politika e kompanisë ishte të punësonte vetëm gra për shkak të një përvojë të keqe të mëparshme me burra, ndërsa testuesve iu ofrua një punë. Komisioneri deklaroi në procesin gjyqësor se duke publikuar njoftimin e sipërpërmendur të punës, i pandehuri diskriminoi drejtpërdrejt kandidatët e interesuar meshkuj. I pandehuri kundërshtoi këto akuza, duke besuar se gratë janë grupi më i prekshëm në tregun e punës dhe se në këtë mënyrë ai "zbaton diskriminimin pozitiv që nuk mund të sank-

sionohet". Gjykata e shkallës së parë e hodhi poshtë pretendimin e Komisionerit me pretendimin se është i pabazuar (Aktgjykimi 63 P. 16956-12 i 7 marsit të vitit 2013), duke shpjeguar vendimin e saj duke thënë se nuk kishte asnjë diskriminim në çështjen në fjalë, sepse është një fakt i njohur që burrat kanë "Në mënyrë të krahaseshme më shumë punë në dispozicion", të cilat punëdhënësit, në një masë të madhe, për shkak të kushtëzimit të grave me funksion natyror riprodhues, punësojnë shumë më shpesh dhe të cilat i pandehuri në këtë rast nuk e mohoi të drejtën për të punuar, d.m.th. mundësinë për të qenë i punësuar në sektorin e tij lidhur me prodhimin e ushqimit.

Gjykata e Apelit e ktheu këtë vendim (Aktgjykimi GZ. nr. 5012/13 i datës 19 korrik të vitit 2013) dhe konstatoi se i pandehuri kishte kryer diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit në fushën e punës. Sipas gjykatës, duke publikuar njoftimin e diskutueshëm, i pandehuri bëri një ndryshim gjinor duke u ofruar punësim vetëm grave, duke kryer kështu një akt diskriminimi të drejtpërdrejtë. Gjykata nuk i pranoi pretendimet se një trajtim i tillë ishte i justifikuar. Gjykata gjithashtu nuk e pranoi qëndrimin e të pandehurit se zbatoi masa të veçanta, sepse këto masa, sipas mendimit të gjykatës, "punëdhënësit nuk mund të marrin sipas gjykimit të tyre, por në përputhje me një akt specifik të autoritetit publik që përcakton marrëdhëniet, d.m.th. struktura gjinore dhe pjesëmarrja e tyre kur rekrutojnë për punë të caktuara". Më në fund, gjykata mori parasysh veçanërisht se diskriminimi ishte kryer nga njoftimi publik i vendit të punës, teksti i së cilës është me përmbajtje të tillë që puna t'u ofrohet ekskluzivisht femrave. Të pandehurit i ndalohej të përsërisë në asnjë mënyrë, në çfarëdo mënyre brenda fushës së veprimtarisë së tij, aktin e diskriminimit në reklamimin e vendeve të punës dhe kur vendos krijimin e punësimit në bazë të gjinisë ose ndonjë karakteristike tjetër personale, si dhe botimin e vendimit në një gazetë ditore kombëtare.

Gjykata e Lartë e Kasacionit hodhi poshtë rishikimin kundër aktgjykimit të Gjykatës së Apelit dhe la në fuqi vendimin e shkallës së dytë (aktgjykimi i Gjykatës Supreme të Kasacionit Rev. 872/2014 i 11 shkurtit të vitit 2015).⁵⁰

50 Listuar nën: Udhëzime për çështje strategjike, Beograd; Komisioneri për Mbrojtjen e Barazisë, 2018, f. 37-38

4.3. Mbrojtja e brendshme brenda sistemit të mbrojtjes

Në çdo kolektiv, marrëdhëniet midis njerëzve gjatë punës profesionale dhe komunikimit të përditshëm në mjedisin e punës shoqërohen nga mosmarrëveshje dhe konflikte të ndryshme dhe nuk është e pazakontë të kryhen veprime që shkelin të drejtat e individëve dhe shkaktojnë dëme emocionale dhe të tjera. Në këtë aspekt, nuk kursehen as marrëdhëniet midis punonjësve në forcat e armatosura. Dukuritë që shkaktojnë pasoja veçanërisht të rënda si për individët/et ashtu edhe për ato kolektive janë diskriminimi gjinor dhe diskriminime të tjera dhe forma të ndryshme të ngacmimit dhe abuzimit seksual. Për të luftuar këto fenomene, është e nevojshme të sigurohen mekanizma të brendshëm të përshtatshëm të veprimit brenda sistemit, i cili arrihet duke vendosur një sistem të mbrojtjes së brendshme. Përvoja tregon se procedurat e brendshme efektive kanë një efekt parandalues dhe me kalimin e kohës çojnë në uljen e të gjitha formave të diskriminimit me bazë gjinore, ngacmimit seksual dhe abuzimit.

Në përgjithësi, mbrojtja e brendshme ndaj diskriminimit me bazë gjinore dhe formave të tjera të diskriminimit, ngacmimit seksual dhe abuzimit në sistemet e mbrojtjes të Ballkanit Perëndimor përbëhet nga dy lloje të procedurave: 1) procedura joformale, e cila ka për qëllim eliminimin e gjendjes së dëmtimit, parandalimin e shkeljeve tjera, shërimin e pasojave të shkeljeve dhe ofrimin e ndihmës ndaj personit që pësoi shkeljen, 2) procedura formale, e cila kryhet me qëllim të përcaktimit të përgjegjësisë disiplinore dhe vendosjen e masave të përshtatshme disiplinore (procedurat disiplinore).

4.3.1. Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes të Bosnjë-Hercegovinës

Në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të BH nuk ka mundësi të zgjidhjes joformale të rasteve të diskriminimit gjinor dhe ngacmimit seksual. Çdo dyshim i ekzistencës së elementeve që tregojnë shfaqjen e diskriminimit me bazë gjinore ose ngacmimit seksual, i cili mund të raportohet nga një person i cili gjykon se ai ose ajo ka përjetuar diskriminim seksual ose ngacmim seksual, nga një palë e tretë (anonime) ose është parë nga një person epror, paraqet shkak që organet përgjegjëse të nisin procedurën në përputhje me rregulloren e parashikuar.

Ekzistojnë tre procedura që zbatohen në rastet e diskriminimit me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual: mekanizmi për raportimin e personit të kontaktit për çështje gjinore, procedura e kryer nga Inspektorati i Përgjithshëm dhe procedura disiplinore.

Mekanizmi për raportimin e një personi kontakti për barazinë gjinore rregullohet nga Procedurat Standarde Operative për një person kontakti të emëruar në Forcat e Armatosura të Bosnjë-Hercegovinës për çështjet e barazisë gjinore (2017). Një nga detyrat e personit të kontaktit është të zhvillojë intervista, të këshillojë, monitorojë, ekzaminojë dhe zhvillojë procedurën e përcaktimit të bazave për shkeljen dhe të drejtat në fushën e barazisë gjinore, si dhe të propozojë masa të mëtejshme brenda kompetencës së komandantit. Personat e kontaktit për çështjet gjinore, kur mësojnë ose raportojnë çdo lloj ngacmimi, janë të detyruar të informojnë menjëherë dhe pa vonesë komandantin, i cili duhet të zhvillojë procedurën në përputhje me kompetencat e tyre. Në rast diskriminimi me bazë gjinore, personat e kontaktit bashkëpunojnë me inspektorin, avokatin dhe psikologun, në vendin ose njësinë më të afërt me ta dhe mbajnë shënime të incidenteve të raportuara në lidhje me shkeljet e të drejtave në fushën e barazisë gjinore dhe masat e marra. Përgjegjësia për zbatimin e qëndrueshëm të standardeve dhe procedurave operative u takon oficerëve kompetentë (komandantët e batalionit, komandantët e brigadave dhe nivelet e larta) në zinxhirin e komandës dhe kontrollit në FA të BH dhe vetë personit të kontaktit.

Inspektori i Përgjithshëm i MM të BH është organi që siguron shqyrtimin e kodit dhe standardit të sjelljes së të punësuarve në MM e BH dhe FA e BH. Roli i tij më i rëndësishëm është inicimi, zhvillimi, kontrollimi dhe mbikëqyrja e intervistave dhe hetimeve në bazë të interesave profesionale ose ushtarake të Ministrisë së Mbrojtjes së BH dhe FA të BH dhe këshillimi i Ministrit të Mbrojtjes të BH në lidhje me eliminimin e rrethanave që dëmtojnë moralin, efikasitetin dhe reputacionin e FA të BH. Për sa i përket mbrojtjes nga diskriminimi, Inspektorati i Përgjithshëm në veçanti është i përkushtuar për të kryer hetime paraprake, respektivisht, hetimin dhe procesin në të cilin zhvillohet hetimi. Funkcioni i jashtëm i inspektorit përcaktohet nga dy metoda të testimit:

1. Një hetim i kryer nga inspektori për të vërtetuar faktet në lidhje me pretendimet, problemet ose rrethanat e pafavorshme, me qëllim që t'i sigurohet autoritetit kompetent një bazë e shëndoshë për vendimmarrje dhe veprim. Ky lloj hetimi miratohet me një urdhër me shkrim nga Ministri i Mbrojtjes ose Inspektori i Përgjithshëm i MM të BH, pra komandanti kompetent në komandat dhe njësitë e Forcave të Armatosura për inspektorët në komandat dhe njësitë.

2. Hetimi preliminar është një procedurë më pak zyrtare e gjetjes së fakteve, të cilën inspektorët ndjekin për të mbledhur informacionin e nevojshëm për të verifikuar pretendimet e sjelljes së keqe kundër një individi. Kjo procedurë nuk parashikon angazhimin e organit urdhërues, por nuk ka pengesa që organi urdhërues të urdhërojë fillimin e një hetimi paraprak.

Çdokush mund të jetë një parashtrues ankese ose të kërkojë ndihmë nga ndonjë inspektor në FA në lidhje me çështjet që kanë të bëjnë me interesat e MM dhe FA të BH. Parashtruesit mund të kontaktojnë Inspektoratin e Përgjithshëm të MM të BH drejtpërdrejt për të kërkuar ndihmë ose ankesë, por parashtruesit sigurisht inkurajohen që së pari të kërkojnë një zgjidhje nga një inspektor i nivelit më të ulët.

Në mënyrë që të inkurajohet raportimi i parregullsive në punën e MM të BH dhe FA të BH dhe shtypja e tyre efektive, MM e BH është institucioni i parë në BH që krijon një kanal elektronik të komunikimit "Linja etike", i cili lejon çdo punonjës dhe persona tjerë të interesuar për të raportuar ndonjë parregullsi në punën e MM të BH dhe FA të BH. Kanali "Linja etike" u krijua në vitin 2013 dhe është rezultat i përpjekjeve për të reformuar sistemin e brendshëm për raportimin dhe zgjidhjen e parregullsive në punën e MM të BH, si dhe për të vendosur mekanizma efektivë të kontrollit që do të garantojnë një përgjigje adekuate ndaj çdo parregullsie më të vogël. Të dhënat e paraqitura përmes kanalit nuk mund të hiqen ose korrigjohen, dhe raportet dhe provat e abuzimeve të dërguara përmes sistemit "Linja etike" përpunohen nga Inspektorati i Përgjithshëm i MM të BH.

Në mënyrë që të përmirësohet qasja e Inspektoratit të Përgjithshëm të MM të BH, në mes të vitit 2019, filloi me punë aplikacioni "Inspektori im", i cili u postua në faqen e internetit të MM të BH. Qëllimi i aplikimit është të sigurojë ndihmë, kryesisht për anëtarët e FA të BH, në rishikimin e rregulloreve aktuale në fushën e etikës dhe profesionalizmit, si dhe standardeve të tjera normative dhe ligjore në MM dhe FA të BH. Aplikacioni mundëson kontakt me inspektorët në sistemin e MM dhe FA të BH, si dhe qasjen në informacion mbi kompetencat dhe funksionet e Inspektoratit të Përgjithshëm të MM të BH. Aplikacioni „Inspektori im“ aktualisht është i disponueshëm për celularët me sistemin operativ Android. Në mënyrë që të sigurohen sa më shumë rregullore dhe procedura që të jetë e mundur, të cilat janë objekt i interesit të numrit më të madh të anëtarëve të MM dhe FA të BH, informacioni dhe dokumentet publikohen në të tre gjuhët zyrtare në BH.

Procedura disiplinore është një procedurë e kryer në raste të shkeljes së disiplinës ushtarake, në përputhje me Rregulloren për Disiplinën Ushtarake dhe Procedurën Disiplinore në Forcat e Armatosura të BH (Gazeta Zyrtare e BH, nr. 96/10). Sipas nenit 6, paragrafi 1 i Rregullores, një shkelje disiplinore është një veprim që cenon dinjitetin e vartësve ose të miturve ose është diskriminues në bazë të seksit, racës, ngjyrës së lëkurës, fesë ose kombësisë, dhe në veçanti abuzimin seksual ose ngacmimin, ose ndonjë akt që shkel të drejtat që u përkasin atyre sipas rregullave. Gjithashtu, keqpërdorimi i pozitës ose tejkalimi i autoritetit zyrtar kualifikohet si shkelje disiplinore, si sjellje e papërshtatshme që dëmton reputacionin e Ministrisë së Mbrojtjes të Bosnjë-Hercegovinës.

Të gjithë anëtarët e FA janë të detyruar të raportojnë shkeljet disiplinore për të cilat janë informuar ose për të cilat zbulojnë në një mënyrë tjetër. Pas marrjes së propozimit për fillimin e procedurave disiplinore, komandanti i brigadës ose komandanti i të njëjtës gradë ose më i lartë, brenda shtatë ditëve, do të nxjerrë një vendim për fillimin e procedurave disiplinore. Procedura disiplinore në vetvete është rreptësisht formale dhe transparente, bazuar në standardet e trajtimit të drejtë, dhe personi përgjegjës në procedurën disiplinore ka rregulluar saktësisht të drejtat dhe detyrat, përfshirë të drejtën për një përfaqësues. Një person ushtarak profesionist do të hiqet nga detyra gjatë kohëzgjatjes së procedurave disiplinore nëse vlerësohet se mbajtja e tij në shërbim do të ishte e dëmshme për interesat e shërbimit. Ankimi kundër këtij vendimi nuk do të ndalojë ekzekutimin e tij.

Shembull i praktikës së mirë: Rasti i zgjidhur me sukses i diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me akomodimin e grave ushtarake - Bosnjë dhe Hercegovinë

Gjashtë anëtarë të batalionit të këmbësores nga brigada e këmbësores iu drejtuan inspektorëve nga sistemi i inspektorëve të MM-së dhe FA të BH në mënyrë që të paraqesin raporte mbi pretendimet e papërshtatshme të kushteve të qëndrimit të grave ushtarake në një nga vendet e zgjedhura gjatë sigurimit të vendndodhjes, shërbimi i rojeve. Ato u prezantuan si ushtarë femra nga një prej batalioneve të këmbësores, të cilat kryejnë detyra si kolegët e tyre meshkuj, por kërkojnë ndihmën e një inspektori për të përcaktuar faktet "nëse kushtet gjatë detyrës së rojës në atë vend janë të përshtatshme me kushtet e përcaktuara për gra dhe burra". Në parashtrësë, ata deklaruan se banja dhe dushi për higjienë personale mund të përdoren vetëm duke kaluar në konviktin e burrave, sepse është banja e vetme që të gjithë anëtarët përdorin dhe kanë në një vend të veçantë, edhe nëse është vetëm për të larë, pastruar dhëmbët ose duart e tyre, dhe shkuarje në tualet ose dush, vetëm nëse janë të sigurtë se asnjë nga kolegët meshkuj nuk përdor banjë ose dush. Meqenëse siguria e vendndodhjes zgjat për shtatë ditë me radhë për të gjithë anëtarët e batalionit të këmbësores nga brigada e këmbësores që sigurojnë vendndodhjen, parashtruesit konsiderojnë se kushtet për higjienën personale nuk janë në një nivel të kënaqshëm.

Bazuar në faktet e vërtetuara, u mor qëndrimi se kërkesa ishte themeluar. Kjo u mbështet nga raporti i komandantit të brigadës nga përbërja e të cilit është njësia e sigurimeve në fjalë, i cili deklaroi se kushtet në vendin e veçantë për të cilin inspektorët vërtetuan faktet ishin më të pafavorshme për gratë sesa vendet e tjera të ndara sepse strehimi ishte i ndarë nga rojet dhe rojet femra dhe kryerja e nevojave fiziologjike duhet të largohet nga konviktet e tyre. I është rekomanduar komandantit që largimi i grave ushtarake të pezullohet derisa të krijohen kushtet për qëndrimin e grave ushtarake në një vend të veçantë, dhe që kushtet e nevojshme të sigurohen nga vija e komandës në periudhën vijuese. Rekomandimet e inspektorit u miratuan nga komandanti i nivelit më të lartë në të cilin ishte vendosur ushtruesi i detyrës së inspektorit dhe u zbatuan më vonë në vazhdim. Si rezultat i hetimit të subjektit, si dhe koordinimit të suksesshëm brenda linjës së komandës, u sigurua një strukturë, një kontejner me ngrohje, ujë të nxehtë, duke përfshirë kabina dushi, një tualet, një lavaman, të cilat u vendosën nga njësitë kompetente të logjistikës.

4.3.2. Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes së Malit të Zi

Në Mal të Zi, në rastet e mobingut, zbatohen dispozitat e Ligjit për Ndalimin e Ngacmimit në Punë nga viti 2012 ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 30/12 dhe 54/16) dhe Rregullorja mbi Rregullat e Sjelljes së Punëdhënësve dhe Punonjësit në Parandalimin dhe Mbrojtjen aplikojnë nga ngacmimet në punë ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 56/12), ku MM (organi i administratës shtetërore) është punëdhënësi. Në përputhje me këto rregullore, në rastet e mobilizimit, punonjësi në Ministrinë e Mbrojtjes fillon procedurën e mbrojtjes së brendshme duke paraqitur një kërkesë me shkrim për fillimin e procedurës për mbrojtje të ndërmjetësi, d.m.th. punëdhënësi, nëse ndërmjetësi nuk është caktuar. Ndërmjetësi është i detyruar të fillojë procedurën e ndërmjetësimit brenda tre ditëve nga dita e marrjes së kërkesës. Procedura e ndërmjetësimit duhet të përfundojë brenda tetë ditëve nga dita e fillimit të procedurës, si më poshtë: duke përfunduar një marrëveshje me shkrim midis palëve në mosmarrëveshje, vendimi i ndërmjetësit për ndërmjetësimin e dështuar, një deklaratë nga palët në mosmarrëveshje për t'u tërhequr nga procedurat e mëtejshme.

Një përfaqësues i sindikatës dhe një përfaqësues i punonjësve mund të marrin pjesë në procesin e ndërmjetësimit. Procedura e ndërmjetësimit është e mbyllur për publikun dhe të dhënat e mbledhura gjatë ndërmjetësimit mund t'u komunikohen vetëm pjesëmarrësve në procedurë dhe organeve përgjegjëse për mbrojtjen kundër mobingut. Nëse punëdhënësi nuk ka marrë masa të përkohshme, personi i punësuar që është i ekspozuar ndaj mobingut ka të drejtë të ndërpresë punën deri në fund të procedurës së ndërmjetësimit, nëse, sipas mendimit të mjekut specialist të institucionit shëndetësor kompetent, ekziston një rrezik për shëndetin ose jetën.

Një person i punësuar i cili nuk është i kënaqur me rezultatin e procedurës së mbrojtjes kundër mobingut me punëdhënësin mund të fillojë procedurat e mbrojtjes me Agjencinë për zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve të punës, sepse mosmarrëveshjet e filluara sipas këtij ligji kanë karakterin e mosmarrëveshjeve të punës ose mund të fillojnë procedurat me gjykatën kompetente.

Procedimet para Agjencisë për Zgjidhjen Miqësore të Mosmarrëveshjeve të Punës rregullohen me ligjin "Për zgjidhjen miqësore të mosmarrëveshjeve të punës" ("Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 16/07, 53/11, 11/15, 42/15 dhe 55/16). Pajtuari ose arbitri merr pjesë në procedurën e zgjidhjes paqësore të mosmarrëveshjeve kolektive dhe individuale.

Në bazë të ligjit "Për procedurën civile" ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Malit të Zi", nr. 22/04, 28/05 dhe 76/06, "Gazeta Zyrtare e Malit të Zi", nr. 73/10, 47/15, 48/15, 51/17, 75/17, 62/18, 34/19, 42/19 dhe 76/20) gjykata është e detyruar të informojë palët në seancën përgatitore, d.m.th. në seancën e parë për seancën kryesore, nëse nuk është mbajtur seanca përgatitore, me mundësi të zgjidhjes së mosmarrëveshjes përmes ndërmjetësimit ose mënyra të tjera të zgjidhjes alternative të mosmarrëveshjeve kur Agjencia për zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve të punës është një nga mënyrat alternative të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës.

Mekanizmi i brendshëm për mbrojtje nga diskriminimi i bazuar në gjini, përfshirë ngacmimin seksual dhe abuzimin seksual kundër dhe nga punonjësit e Ministrisë së Mbrojtjes dhe VCG është një procedurë disiplinore.

Ligji "Për ushtrinë e Malit të Zi" rregullon procedurën për përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore për shkeljet disiplinore. Këto vepra përfshijnë, por nuk kufizohen në çdo sjellje që cenon dinjitetin e personelit ushtarak, në veçanti abuzimin seksual ose ngacmimin ose sjelljen që është diskriminuese në bazë të seksit, racës, ngjyrës së lëkurës, fesë ose kombësisë ose karakteristikave të tjera personale - Neni 157, paragrafi 1, pika 18.

Procedura disiplinore iniciohet nga vendimi për fillimin e procedurës disiplinore, i cili merret nga eprori i menjëhershëm në UMZ, përkatësisht Shefi i Shtabit të Përgjithshëm për vartësit e menjëhershëm. Procedura disiplinore zhvillohet nga një komision ushtarak-disiplinor, i cili, pasi ka kryer procedurën dhe shqyrtuar faktet, i propozon një vendim Shefit të Shtabit të Përgjithshëm, i cili merr vendimin përfundimtar - neni 169. Rregullat për procedurën disiplinore sigurojnë sjelljen e vendimeve korrekte dhe ligjore, me respekt të plotë për të drejtën për mbrojtje dhe standarde të tjera të trajtimit të drejtë.

Në varësi të peshës së vlerësuar të veprës disiplinore, personi që e ka kryer veprën i nënshtrohet një sanksioni disiplinor. Personi ndaj të cilit është vendosur sanksion disiplinor ka të drejtë ankese brenda tetë ditëve nga dita e marrjes së vendimit. Pas kësaj ankese, vendimi merret nga Ministri i mbrojtjes, dhe kundër këtij vendimi mund të fillohet një kontest administrativ.

Departamenti i Inspektimit të MM-së kryen kontroll të brendshëm kundër të gjitha formave të sjelljes joetike dhe të paligjshme të punonjësve të MM-së dhe UMZ-së, përfshirë monitorimin e masave të marra në rast të mobingut.

4.3.3. Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes së Republikës së Maqedonisë së Veriut

Mekanizmi i brendshëm i mbrojtjes në rastet e ngacmimeve në vendin e punës të punonjësve në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut rregullohet me "Udhëzimin për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës për punonjësit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrisë". Ai përshkruan mënyrën e fillimit dhe kryerjes së një procedure të brendshme për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës për punonjësit dhe kandidatët për punësim në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrisë. Procedurat e brendshme nuk përjashtojnë mundësinë e fillimit të procedurave disiplinore ose procedurave gjyqësore.

Një raport i ngacmimit mund të paraqitet nga çdo person i cili konsideron se ai ose ajo i është nënshtruar ngacmimit ose nga një palë e tretë, me pëlqimin e personit që konsideron se ai ose ajo është i ekspozuar ndaj ngacmimit. Një raport i ngacmimit mund t'i bëhet me shkrim Ministrit të Mbrojtjes, një personi të autorizuar nga Ministri i Mbrojtjes ose eprorit të parë. Parashtresa mund të paraqitet në një formë të veçantë, përmes postës elektronike ose thirrjes telefonike të një personi i autorizuar.

Një person i cili konsideron se ai/ajo është i ekspozuar ndaj ngacmimit duhet të kontaktojë personin i cili ngacmon, drejtpërdrejt (personalisht), me shkrim ose me telefon, dhe ta informojë atë se sjellja e tij/saj është e padëshiruar, fyese, poshtëruese ose që ndikon në performancën e punës dhe të paralajmërojë atë person që të kërkojë mbrojtje ligjore nëse nuk e ndërpret menjëherë sjelljen e tillë të padëshiruar. Personat që mendojnë se janë të ekspozuar ndaj ngacmimeve këshillohen të regjistrojnë kohën, mënyrën dhe përmbajtjen e komunikimit.

Në rast se një person i ekspozuar ndaj ngacmimit nuk dëshiron të kontaktojë personin që ngacmon ose nëse një trajtim i tillë nuk rezulton në ndërprerjen e sjelljes së padëshiruar, mund të fillohet një procedurë e brendshme për mbrojtjen nga ngacmimi.

Procedura e brendshme për mbrojtjen nga ngacmimi përfshin procedura joformale dhe formale.

Procedura joformale konsiston në ofrimin e këshillave dhe ndihmës për një person i cili konsideron se ai/ajo është i ekspozuar ndaj ngacmimeve në kazemat/garnizonin nga një përfaqësues gjinor, i caktuar nga një person i autorizuar ose personi i cili konsideron se ai/ajo është i ekspozuar ndaj ngacmimeve. Janë autorizuar

gjithsej 36 përfaqësues gjinorë nga radhët e MM dhe Ushtrisë. Përfaqësuesi gjinor këshillon dhe ndihmon personin i cili konsideron se ai/ajo është diskriminuar në identifikimin e llojit të ngacmimit dhe i siguron atij/asaj informacion në lidhje me regjistrimin e një raporti të ngacmimit në vendin e punës.

Procedura formale brenda procedurës së brendshme kryhet nga Personi i Autorizuar për Mbrojtjen nga Ngacmimi në Vendin e Punës në MM dhe Ushtri, i cili fillon të paraqesë raporte për ngacmime. Raporti mund të paraqitet brenda gjashtë muajve nga veprimi i padëshiruar, domethënë që nga veprimi i fundit i padëshiruar, nëse ngacmimi përsëritet vazhdimisht.

Personi i autorizuar, bazuar në të dhënat nga aplikimi dhe provat, vlerëson se si duhet të zhvillohet procedura e brendshme, informon palët për të drejtat dhe detyrimet e tyre, si dhe për procedurën pas parashtrësës. Personi i autorizuar është i detyruar t'i sigurojë personit që ka dorëzuar raportin reagime mbi aktivitetet e ndërmarra brenda 30 ditëve nga dita e paraqitjes së raportit, si dhe ta informojë atë se ai mund të kërkojë përsëri ndihmë nëse ngacmimi nuk ndalet.

Personi i autorizuar është i detyruar të paralajmërojë personin kundër të cilit është bërë raporti se veprimet që ai ka ndërmarrë janë të padëshirueshme për personin kundër të cilit janë drejtuar dhe të kërkojë që ai të ndalojë marrjen e tyre, të mbajë të dhëna dhe dokumente konfidenciale të përdorura në rrethin e procedurave të brendshme, që është i mbyllur për publikun. Gjithashtu, personi kundër të cilit është bërë parashtrësja është i detyruar të informojë personin se ai ka të drejtë të japë shpjegime në lidhje me sjelljen e tij.

Një pjesë integrale e procedurës së brendshme është ndërmjetësimi, të cilit personi i autorizuar i referohet parashtruesit të ankesës dhe personit kundër të cilit është bërë ankesa, duke i informuar ata se brenda tetë ditëve nga data e marrjes së njoftimit ata mund të caktojnë një ndërmjetës të përbashkët nga lista e ndërmjetësuesve.

Nëse parashtruesi dhe personi kundër të cilit është paraqitur kërkesa zgjedhin një ndërmjetës dhe ndërmjetësimi është i suksesshëm dhe ngacmimi parandalohet, procedura e brendshme përfundon me sukses. Në rast se palët nuk zgjedhin një ndërmjetës ose ndërmjetësimi dështon, personi i autorizuar informon të dy palët se mbrojtja nga ngacmimi mund të kërkojë nga gjykata.

Pas përfundimit të procedurës së brendshme, vijon monitorimi, gjatë të cilit personi i autorizuar vazhdimisht monitoron zbatimin e udhëzimeve, propozon masa dhe

mban regjistra të çështjeve dhe dosjeve, përfshirë masat e marra në përputhje me rregulloret ligjore.

Të gjithë punonjësit dhe kandidatët për punësim në MM dhe Ushtri njoftohen për dispozitat e përfshira në "Udhëzimet për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës për punonjësit e Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë", si dhe dispozitat e Ligjit për Mbrojtje nga ngacmimet në vendin e punës.

Ngacmimet dhe ngacmimet seksuale në vendin e punës të punonjësve të Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë janë subjekt i masave disiplinore. Sipas ligjit "Për shërbimin në ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut", këto veprime janë klasifikuar në kategorinë e veprave disiplinore: sjellje fyese ose e dhunshme që shkakton ose mund të shkaktojë pasoja për pasurinë, personat dhe shërbimin në Ushtri, si dhe jetën dhe shëndetin e njeriut, ngacmimi seksual, përmes sjelljes verbale, joverbale ose fizike të një natyre seksuale, që cenon dinjitetin e personelit ushtarak dhe civil dhe që shkakton frikë ose krijon sjellje të pakëndshme, poshtëruese ose ofenduese, si dhe ngacmime psikologjike në vendin e punës (mobing) - neni 131, paragrafi 2, pika 16 dhe 26. Për këto dhe shkelje të tjera disiplinore, mund të shqiptohen masa disiplinore të përcaktuara me ligj - neni 132.

Procedurat disiplinore zhvillohen në përputhje me dispozitat e Ligjit për Shërbimin në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Rregulloren për Fillimin dhe Kryerjen e Procedurave Disiplinore për Përcaktimin e Përgjegjësisë Disiplinore të Personelit Ushtarak dhe Civil në Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë dhe mënyrën e punës së komisioneve për zhvillimin e procedurës për përcaktimin e përgjegjësisë disiplinore ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 8/2013).

Iniciativa për fillimin e procedurave disiplinore mund të iniciohet nga çdo person nga personeli ushtarak aktiv ose personeli civil i punësuar në ushtri. Përgjegjësia disiplinore përcaktohet në seancën dëgjimore para komisionit dhe personit ndaj të cilit zhvillohet procedura i jepet mundësia të shprehë mendimin e tij/saj për të gjitha pretendimet dhe provat. Në rast të shkeljes së disiplinës ushtarake për të cilën është vendosur një masë disiplinore, përfundimit të punësimit, përfundimit të statusit të një personi ushtarak aktiv dhe humbjes së gradës, procedura disiplinore zhvillohet nga Komisioni Kryesor Disiplinor Ushtarak.

Propozimi i komisionit disiplinor i paraqitet personit përgjegjës për vendosjen e masave disiplinore, i cili mund të pranojë propozimin e komisionit ose, në përputhje me kompetencat e tij/saj ligjore, të nxjerrë një vendim të duhur.

4.3.4. Mekanizmat e mbrojtjes së brendshme në sistemin e mbrojtjes së Republikës së Serbisë

Mbrojtja e brendshme në Ministrinë e Mbrojtjes të Republikës së Serbisë përfshin procedurat joformale dhe një procedurë zyrtare të kryer për të përcaktuar përgjegjësinë disiplinore.

Procedurat joformale janë procedurat e kryera nga persona të besuar dhe persona për mbështetje.

Personat e besueshëm janë personat e ngarkuar për ofrimin e ndihmës fillestare kolegjiale në formën e këshillimit, ndërmjetësimit dhe marrjes së masave për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve specifike në fushën e barazisë gjinore brenda njësive organizative.⁵¹ Ata zgjidhen nga anëtarët e njësive organizative të MM dhe Forcave të Armatosura me votim të fshehtë. Personat e zgjedhur të besueshëm janë të detyruar që, përt'u trajnuar për të kryer detyra brenda kompetencës së tyre, të ndjekin trajnimin e duhur, të organizuar nga Këshilltari i Ministrit të Mbrojtjes për zbatimin e PKV për zbatimin e RKS KB 1325 - Gratë, Paqja dhe Siguria në Republikën e Serbisë.

Në zgjidhjen e një çështjeje specifike të diskutueshme në fushën e barazisë gjinore dhe diskriminimit, një person i besueshëm zhvillon një intervistë, ofron këshilla, ndërmjetëson dhe merr masa konkrete me kërkesë të një personi që i kërkon ndihmë ose me iniciativë të tij, kur ai sheh një çështje specifike të diskutueshme në lidhje me barazinë gjinore.

Nëse një person i besueshëm nuk është në gjendje të zgjidhë një çështje specifike duke u këshilluar, ai/ajo e referon personin në bashkëpunim me shërbimet e duhura profesionale në MM dhe Forcat e Armatosura (psikologjike, juridike, në fushën e Burimeve Njerëzore etj.) ose mekanizma të tjerë mbrojtës në përputhje me ligjin (Grafiku 5).

Një person i besueshëm është i detyruar të ruajë konfidencialitetin e informacionit për të cilin ai/ajo ka mësuar në ofrimin e ndihmës dhe mbështetjes, përveç informacionit që lidhet me kryerjen e veprave penale. Ndihma në punën e personave të besuar mund të kërkohej nga këshilltari i Ministrit të Mbrojtjes për zbatimin e PKV për zbatimin e RKS KB 1325.

51 Udhëzim i Ministrit të Mbrojtjes për zgjedhjen dhe funksionimin e personave të besuar, "Gazeta Ushtarake Zyrtare" nr. 1/18



Grafiku 5: Trajtimi i personave të besueshëm

Parimet e punës së një personi të besueshëm: Mbrojtja e dinjitetit, privatësisë dhe autonomisë së personave që e kontaktojnë atë; Profesionalizmi në punë (ruajtja e privatësisë, respektimi i vullnetit të personit), ruajtja dhe azhurnimi i vazhdueshëm i integritetit personal dhe profesional, reputacionit dhe besimit nga anëtarët e kolektivit ushtarak; Respektimi i diversitetit, mosgjykimi i personave ose stilet e jetesës, njohuria dhe respektimi i rregullave dhe rregulloreve në punë; Toleranca, vendosmëria, shmangia e konfliktit të interesit, paanshmëria, neutraliteti; Kombinimi i teorisë dhe praktikës, përmirësimi i vazhdueshëm dhe përvetësimi i njohurive të reja; Mundësia e pranimit të kolegëve, përhapja e njohurive, nxjerrja në pah e parregullsive, përmirësimi i zbatimit të parimeve të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit, etj.

Njohuri dhe aftësi të dëshirueshme për personat e besueshëm: Këshillimi, ndërmjetësimi dhe marrja e masave të duhura; Fleksibiliteti, njohja dhe pranimi i diversitetit; Pohimi; Ndjeshmëria; Shkathtësia e komunikimit - verbale dhe joverbale (dëgjimi aktiv, dhënia dhe marrja e komenteve); Këshillimi - zgjidhja konstruktive e problemeve - pa imponuar zgjidhje të gatshme; Ndërmjetësimi; Menaxhimi i konflikteve, etj.

Përveç sigurimit të ndihmës kolegjiale dhe mbështetjes për të kapërcyer problemet që lidhen me barazinë gjinore, personat e besuar kanë një rol të rëndësishëm parandalues sepse ata e bëjnë temën e barazisë të përfaqësuar dhe të rëndësishme për ushtrinë, inkurajojnë krijimin e një mjedisi jodiskriminues të punës, respektimin e barazisë gjinore dhe krijimi i një mjedisi sanksionesh diskriminimi, informon stafin dhe menaxherët për çështje në fushën e barazisë gjinore dhe parandalimin e diskriminimit. I rëndësishëm është edhe roli i tyre në mbledhjen e të dhënave, analizimin e raporteve dhe theksimin e mundësive të përmirësimit të situatës në fushën e barazisë gjinore dhe parandalimin e diskriminimit.

Një person për mbështetje është një mekanizëm i krijuar për të siguruar këshilla dhe mbështetje për një person të dyshuar për ekspozim ndaj ngacmimeve në punë. Ky mekanizëm rregullohet nga ligji "Për parandalimin e ngacmimeve në punë nga viti 2010" ("Gazeta Zyrtare e RS", nr. 36/2010) dhe Rregullorja mbi Rregullat e Sjelljes për Punëdhënësit dhe Punonjësit në lidhje me Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Ngacimet në Punë ("Gazeta Zyrtare e RS" nr. 62/2010), i cili rregullon me hollësi mënyrën e sjelljes së punëdhënësit në rastet e ngacmimeve në punë.

Punonjësi që beson se ka qenë i ekspozuar ndaj abuzimit, para se të paraqesë një padi në gjykatë, duhet të përpiket të gjejë mënyrë për mbrojtje nga abuzimi në procedurat me punëdhënësin. Sidoqoftë, ky rregull nuk zbatohet në rastet e dyshimit të abuzimit ose ngacimit seksual nga një epror kompetent, kur një punonjës mund të paraqesë një padi për mbrojtje kundër abuzimit pa filluar fillimisht procedurat e mbrojtjes me punëdhënësin.

Një punonjës që e konsideron veten të ekspozuar ndaj abuzimit duhet të kontaktojë personin për mbështetje ose personin e caktuar nga punëdhënësi për të aplikuar për mbrojtje kundër abuzimit, d.m.th. një person tjetër që gëzon besimin e tij, për të paraqitur probleme dhe për të siguruar këshilla se si të procedohet dhe zgjidhet mosmarrëveshja. Personi për mbështetje ka detyrimin të dëgjojë punonjësin, t'i japë këshilla, ta referojë, informojë dhe të sigurojë mbështetje për të zgjidhur situatën e diskutueshme. Nëse, pasi të flasë me personin për mbështetje, punonjësi vendos ta bëjë këtë, ai/ajo paraqet një kërkesë të arsyetuar për fillimin e procedurave për mbrojtje nga abuzimi te eprori i tij. Kjo parashtresë mund të paraqitet gjithashtu nga një person i autorizuar për të paraqitur një kërkesë për mbrojtje nga abuzimi, me pëlqimin me shkrim të punonjësit që konsideron se ai ka qenë i ekspozuar ndaj abuzimit. Para fillimit të procedurave për të mbrojtur nga abuzimi, një punonjës që konsideron se ai ose ajo i është nënshtruar abuzimit, duhet, nëse është e realizueshme dhe e mundur në një rast të veçantë, t'i bëjë të qartë personit që ai ose

ajo e konsideron si sjellje abuzive të tij dhe se sjellja e tij është e papranueshme dhe do të kërkojë mbrojtje ligjore nëse sjellja e tillë nuk ndalet menjëherë.

Një pjesë përbërëse e mbrojtjes së brendshme ndaj ngacmimeve në punë është ndërmjetësimi, i cili është i detyruar të propozohet nga punëdhënësi (neni 15 i ligjit "Për mbrojtjen e punonjësve"). Nëse ndërmjetësimi dështon, dhe ekziston një dyshim i arsyeshëm se është kryer abuzim, punëdhënësi është i detyruar të fillojë një procedurë për të përcaktuar përgjegjësinë e punonjësit për mosrespektimin e disiplinës së punës, d.m.th. shkeljen e detyrave të punës, e cila çon në një procedurë zyrtare. Nëse punonjësi nuk është i kënaqur me rezultatin e procedurës së ndërmjetësimit, përkatësisht procedurën për përcaktimin e përgjegjësisë së punonjësit që akuzohet për abuzim, punonjësi mund të paraqesë një padi në gjykatë.

Karakteri i mekanizmit joformal të mbrojtjes është gjithashtu procedura e kryer nga një person i autorizuar - një person i cili përcaktohet me vendimin e Ministrit të Mbrojtjes të Republikës së Serbisë për të marrë informacion dhe për të kryer procedura në lidhje me paralajmërimin e brendshëm. Alarmi është zbulimi i informacionit në lidhje me shkeljet e rregulloreve, shkeljet e të drejtave të njeriut, ushtrimin e autoritetit publik në kundërshtim me qëllimin për të cilin është besuar, rrezikun për jetën, shëndetin publik, sigurinë, mjedisin, si dhe për të parandaluar dëmtimin në shkallë të gjerë. Personat e autorizuar kanë detyrimin të veprojnë pa vonesë mbi informacionin në lidhje me alarmin e brendshëm dhe të marrin masat e përshkruara në Rregulloren për procedurën e paralajmërimit të brendshëm në MM dhe FA ("Gazeta Zyrtare Ushtarake", nr. 34/2015). Procedura në lidhje me agjitacionin e brendshëm duhet të kryhet pa vonesë, por në mënyrë të tillë që të merren të gjitha provat e nevojshme për përcaktimin korrekt dhe të plotë të situatës faktike.

Nëse parregullsitë ose veprimet e dëmshme, përkatësisht pasojat e dëmshme të treguara nga sinjalizuesi, janë vërtetuar në procedurë bazuar në informacionin në lidhje me paralajmërimin e brendshëm, personi i autorizuar gjithashtu do të përgatisë një propozim të masave për eliminimin e tyre si pjesë e raportit. Duke u nisur nga masat e propozuara nga personi i autorizuar, punëdhënësi, në përputhje me autorizimet e tij, urdhëron marrjen e masave të nevojshme për të pezulluar veprimin e dëmshëm të përcaktuar dhe për të eliminuar pasojat e tij.

Procedura formale rregullohet nga dispozitat e Ligjit për Ushtrinë Serbe, të cilat i referohen Gjykatave Disiplinore Ushtarake dhe Rregullave për Disiplinën Ushtarake ("Gazeta Zyrtare Ushtarake", nr. 9/2016 dhe 16/2016). Shkeljet e disiplinës ushtarake mund të jenë të vogla (gabime disiplinore) dhe më të rënda

(shkelje disiplinore). Gabimet disiplinore janë shkelje të disiplinës ushtarake të përshkruara nga dispozitat e nenit 148 të Ligjit për Ushtrinë Serbe, si dhe shkelje të disiplinës ushtarake të kryer nga ushtarë në shërbimin ushtarak, ndërsa shkeljet disiplinore janë shkelje të disiplinës ushtarake të përshkruara nga neni 149 i Ligjit për Ushtrinë Serbe.

Një nga shkeljet disiplinore, të përshkruara në nenin 149, paragrafi 5 i ligjit “Për ushtrinë serbe”, konsiderohet edhe “sjellja që cenon dinjitetin e vartësve, veçanërisht në lidhje me gjininë, besimin fetar ose përkatësinë kombëtare ose shkeljen e të drejtave që u përkasin atyre me ligj”.

Në procedurën e shkallës së parë, eprori, posa të mësojë për gabimin disiplinor të vartësit të tij, ka detyrimin të fillojë procedurën dhe ta diskutojë atë më së voni brenda tetë ditësh. Nëse vlerëson se duhet të shqiptohet masë disiplinore për gabimin e kryer disiplinor, për shqiptimin e të cilit nuk është i autorizuar, ai është i detyruar që çështjen me informacionin e nevojshëm t’ia paraqesë eprorit të tij për diskutim, jo më vonë se dy ditë nga dita e pranimit të lëndës. Nëse eprori zyrtar i ngarkuar me diskutimin e përgjegjësisë disiplinore konsideron se është kryer një shkelje disiplinore, është i detyruar të veprojë në përputhje me rregulloret për diskutimin e përgjegjësisë për shkeljet disiplinore.

Aktakuza i paraqitet gjykatës disiplinore ushtarake të shkallës së parë nga Prokurori disiplinor ushtarak. Ankesat kundër vendimit të gjykatave disiplinore ushtarake të shkallës së parë vendosen nga Gjykata e Lartë Disiplinore Ushtarake dhe akuza para Gjykatës së Lartë Disiplinore Ushtarake përfaqësohet nga Prokurori i Lartë Ushtarak Disiplinor.

4.4. Zbatimi i ndërmjetësimit brenda mbrojtjes së brendshme

Në sistemet e mbrojtjes të vendeve të Ballkanit Perëndimor, ndërmjetësimi është një pjesë përbërëse e procedurave joformale të aplikuara në raste të diskriminimit gjinor dhe diskriminimeve tjera, ngacmimit seksual dhe ngacmimit në punë. Në të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor, është krijuar një kornizë ligjore për ndërmjetësim, e cila është gjithashtu e rëndësishme për ndërmjetësimin e zbatuar brenda mekanizmave të brendshëm për mbrojtje nga diskriminimi, ngacmimi seksual dhe ngacmimi në punë (Tabela 18).

BOSNJË -HERCEGOVINA	MALI I ZI	REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT	REPUBLIKA E SERBISË
Ligji për Ndërmjetësimin “Gazeta Zyrtare e BH” nr. 37/2004 nr. 37/2004.	Ligji për Zgjidhjen Alternative të Mosmarrëveshjeve “Gazeta Zyrtare e Malit të Zi”, nr. 77/20.	Akti i Ndërmjetësimit “Gazeta zyrtare e RM” (Gazeta Zyrtare e RM) Nr. 188/2013	Ligji për Ndërmjetësimin në Zgjidhjen e Mosmarrëveshjeve “Gazeta Zyrtare e RS”, nr. 55/2014

Tabela 18: Kuadri ligjor i ndërmjetësimit në katër vendet e Ballkanit Perëndimor të mbuluara nga manuali

Të gjitha ligjet e ndërmjetësimit rregullojnë ndërmjetësimin si një procedurë në të cilën një person i tretë neutral ndihmon palët në mosmarrëveshje për të arritur një zgjidhje miqësore të mosmarrëveshjes përmes negociatave. Është një metodë alternative për zgjidhjen e marrëdhënieve të diskutueshme jashtë gjykatës, thelbi i së cilës është që palët, me ndihmën e ndërmjetësuesve, të shikojnë problemin në një mënyrë më konstruktive, të paraqesin dhe të negociojnë mundësi të ndryshme si zgjidhje të mundshme për të gjetur një zgjidhje reciprokisht të pranueshme. Ndryshe nga shumica e metodave dhe teknikave të tjera të zgjidhjes alternative të konflikteve, qëllimi i ndërmjetësimit nuk është vetëm gjetja e një zgjidhjeje për problemin aktual, por edhe ruajtja e marrëdhënies midis palëve dhe parandalimi i konflikteve dhe dëmtimeve në të ardhmen.

Ndërmjetësimi është një proces joformal dhe prandaj rregullohet vetëm përafër-sisht duke përshtetur parimet themelore, ndër të cilat më të rëndësishmet janë: vullnetarizmi, besueshmëria, privatësia, barazia e palëve dhe neutraliteti, pavarësia dhe paanësia e ndërmjetësuesve.⁵²

Ndërmjetësimi i zbatuar në raste diskriminimi, ngacmimi seksual, abuzimi dhe dëmtimesh të tjera ka specifika të caktuara, me të cilat ndryshon nga ndërmjetësimi standard. Respektivisht, ndërmjetësimi standard ka për qëllim zgjidhjen e mosmarrëveshjeve (konflikteve). Është një situatë mosmarrëveshjeje në të cilën palët kanë interesa të caktuara përjashtuese reciproke. Në situata të tilla, zbatohet ndërmjetësimi standard, në të cilin ndërmjetësi ndihmon palët për të parë kërkesat, interesat dhe nevojat e tyre fillestare dhe bazuar në to kërkojnë zgjidhje të mundshme, i drejton palët të gjejnë një zgjidhje reciprokisht të pranueshme.

Në rastet e lëndimeve (emocionale, sociale, fizike etj.) të shkaktuara nga trajtimi diskriminues, ngacmimi seksual, abuzimi, etj., një person/grup i ka shkaktuar dëm një personi/grupi tjetër, kështu që nuk ka supozim se palët ndajnë përgjegjësinë për shkelje, por përgjegjësia përqendrohet te personi që ka shkaktuar dëmtimin. Nëse ndërmjetësimi standard do të zbatohet në raste të tilla, kjo, në thelb, do të çonte në viktimizim dytësor të personit të dëmtuar. Meqenëse mosmarrëveshja (konflikti) dhe dëmtimi, si arsye të ndërmjetësimit, janë të ndryshme, ashtu si marrëdhënia e pushtetit e palëve të përfshira në ndërmjetësim është e ndryshme, ashtu është edhe vetë procesi i ndërmjetësimit.

Ndërmjetësimi që kryhet në rastet e lëndimeve ka karakteristikat e të ashtuquajturave ndërmjetësime restorative, i cili quhet ndryshe "ndërmjetësim mes viktimës dhe shkelësit të ligjit". Ndërmjetësimi restorativ lidhet me konceptin e drejtësisë rikuperuese. Ndryshe nga drejtësia shpaguese, e cila jep përgjigje në pyetjet se cili rregull është shkelur, kush e ka shkelur atë dhe si të sanksionojë autorin, që barazohet me dënimin, drejtësia rikuperuese përqendrohet në nevojat e viktimës së krimit dhe synon korrigjimin e padrejtësisë nga duke eliminuar pasojat e dëmshme. (rivendosja e humbjes). Ndërsa drejtësia shpaguese kompenson sistemin kundër

kryerësit të një vepre të caktuar, ku viktimat përjashtohen dhe nuk ka mundësi të thotë atë që e konsideron të drejtë dhe çfarë kënaqësie i nevojitet për të eliminuar padrejtësinë, drejtësia rikuperuese i ofron viktimës një mundësi të tillë.

Sipas konceptit të drejtësisë restorative, ndërmjetësimi restorativ nënkupton që personi i pretenduar të ketë kryer shkeljen pranon përgjegjësinë për shkeljen e kryer dhe pasojat që ka sjellë në lidhje me personin që pësoi shkeljen. Ndërmjetësimi restorativ mundëson takimin e viktimës dhe kryerësit në prani të ndërmjetësit, i cili drejton dialogun e tyre. Me atë rast, viktimat dhe autori flasin për dëmtimin e ndodhur, për pasojat e veprës në jetën e tyre, për atë se si ndihen tani për veprën e kryer. Fokus i ndërmjetësimit është në vetë bisedën, në inkurajimin e shkëmbimit, mirëkuptimit dhe ndjeshmërisë midis viktimës dhe autorit të veprës. Biseda gjithashtu mund të rezultojë në një marrëveshje reciprokisht të pranueshme për mënyrën se si kryerësi do të kompensojë dëmin e shkaktuar ndaj viktimës. Kompensimi mund të jetë monetar ose simbolik, mund të përfshijë një falje, punë vullnetare në komunitetin lokal ose ndonjë gjë tjetër që i jep viktimës një ndjenjë drejtësie.

Ndërmjetësimi restorativ siguron përfitime të shumta si për personin që pësoi dëmtimin ashtu edhe për personin që shkaktoi lëndimin. Ndërmjetësimi i jep personit të dëmtuar mundësinë t'i tregojë personit tjetër se si është ndjerë në atë situatë, të fitojë mirëkuptim, pranim, të forcojë vetëbesimin, të dëgjojë nga pala tjetër pse personi bëri atë që i lëndoi, gjë që zakonisht është shumë e rëndësishme për shërimin emocional të viktimave. Personi që ka shkaktuar dëmtimin ka mundësinë të ndajë ndjenjat e tij të këqija në lidhje me lëndimin me personin që pësoi lëndimin gjatë ndërmjetësimit, i cili mund të jetë shumë i rëndësishëm për tejkalimin e ndjenjave të këqija. Ndërmjetësimi rikuperues siguron një mundësi që njerëzit të rinovojnë ose të krijojnë një marrëdhënie, e cila mund të jetë e rëndësishme në situata kur njerëzit në jetën e përditshme janë të përqendruar te njëri-tjetri, siç është rasti, për shembull, me bashkëpunëtorët.

Dallimet midis ndërmjetësimit standard dhe ndërmjetësimit restorativ të aplikuara në rastet e lëndimeve janë përmbledhur në Tabelën 19.⁵³

52 Për më shumë mbi ndërmjetësimin, si një metodë alternative, shih: Putevi medijabilnosti u Bosni i Hercegovini (ur. Adnan Novo), Sarajevo: IFC, 2009; Pažin, Z. Đuranović, D. Lutovac, M. Božović, R. Martinović, N. Priručnik za obuku medijatora – posrednika, Podgorica: Centar za posredovanje Crne Gore, 2009; Sotiroški, Lj. Priručnik za obuku na medijatori, Skopje: Ministerstvo za pravdu na Republika Makedonija, 2011; Džamonja Ignjatović, T. Medijacija, principi, proces, primena, Beograd: Centar za primenjenu psihologiju, 2014; Petrušić, N. Čuk Milankov, D. Despotović Stanarević, V. Džamonja Ignjatović, T. Jovanović, V. Priručnik za primenu medijacije u okviru službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (ur. Dragana Đuk Milankov), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2012.

53 Petrušić, N. Čuk Milankov, D. Priručnik za primenu medijacije u okviru Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, Beograd: Ministarstvo unutrašnjih poslova RS, 2020.



5. MONITORIMI DHE ANALIZA E SITUATËS

ELEMENTET E PROCEDURËS	KONFLIKTI (NDËRMJETËSIMI STANDARD)	LËNDIMI (NDËRMJETËSIMI RESTORATIV)
Qëllimi i procedurës	Një marrëveshje që kënaq interesat e të dyja palëve në mënyrë të barabartë Përqendruar në shkaqet e konfliktit	Rezultati restorativ – kërkimi faljes, eliminimi i rrezikut të lëndimeve në të ardhmen Me ose pa marrëveshje për dëmet Përqendruar në pasojat e lëndimit dhe parandalimin e lëndimeve të reja
Fokusi i procedurës	Zgjidhja e konfliktit - zgjidhje integruese “fitore/fitore” (rezultati pozitiv për të dyja palët)	Njohja e veprës dhe ndjenjave dhe marrja e përgjegjësisë, kërkim i faljes, Ndalimi i diskriminimit
Natyra e nevojave dhe interesave që janë fokusi i ndërmjetësimit	Një shkak për konflikt	Pasoja e lëndimit
Pozicioni i palëve	Palët u trajtuan në mënyrë të barabartë, kontribut i barabartë në konflikt, përgjegjësi e përbashkët	Përgjegjësia e palës që ka shkaktuar dëmtimin
Roli i ndërmjetësit	Neutral ndaj zgjidhjes, i paanshëm për palët	Ai nuk është moralisht neutral në lidhje me sjelljen që çoi në dëmtim
Procesi	- Takimet e ndara nuk janë të detyrueshme - Kush flet i pari - nuk ka rëndësi, preferencë apo ekuilibër - Hartëzimi i nevojave të paplotësuara që kanë shkaktuar konfliktin	- Takime të detyrueshme përgatitore të ndara para mbledhjes së përbashkët - Kush flet i pari - renditja është shumë e rëndësishme dhe bihet dakord paraprakisht - Hartëzimi i nevojave që vijnë nga dëmtimi
Rezultati	Një marrëveshje që përfshin angazhimin e të gjitha palëve	Rezultati restorativ, që do të thotë se kryerësi i dëmtimit ndërmerr veprime për të eliminuar pasojat e dëmtimit

Tabela 19: Dallimet midis ndërmjetësimit standard dhe atij restorativ

Parakushti themelor për realizimin me sukses të barazisë gjinore dhe një politike efektive për të luftuar diskriminimin gjinor, është mbledhja sistematike e të dhënave të ndjeshme ndaj gjinisë me natyrë strukturore dhe funksionale, si dhe të dhëna për fushën, strukturën dhe karakteristikat e rasteve të diskriminimit gjinor. Të dhënat e mbledhura sigurojnë që, bazuar në analizën e tyre, të monitorohen trendet e rritjes ose rënies së formave të ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore, si në njësitë individuale ashtu edhe në nivelin e të gjithë sistemit të forcave të armatosura. Të dhënat dhe njohuritë e fituara sigurojnë që krijimi dhe vlerësimi i efekteve të masave dhe aktiviteteve në fushën e parandalimit dhe shtypjes së diskriminimit gjinor bazohen në të dhëna, si dhe që autoritetet në këtë fushë të marrin vendime informuese.

Në sistemet e mbrojtjes u vendosën sisteme shumë të fragmentuara dhe komplekse për mbledhjen dhe analizën e të dhënave, në të cilat kanë kontribuar në mënyrë të konsiderueshme planet e veprimit për zbatimin e RKSKB 1325.

5.1. Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Bosnjë- Hercegovinës

Ministria e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të BH mbajnë një bazë të dhënash elektronike të të dhënave personale, e cila përfshin regjistrat kryesorë të personelit, të dhënat ushtarake të kryerjes së detyrave, librin e të dhënave të punonjësve dhe dosjet e personelit dhe të dhënat e personelit ushtarak profesionist, shërbimi i të cilëve është përfunduar, në përputhje me Rregulloren për menaxhimin e të dhënave personale në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të BH. Të gjitha të dhënat e mbledhura, të regjistruara dhe të përpunuara renditen sipas gjinisë.

Raportimi mbi gjendjen e barazisë gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe FA të BH përqendrohet në organet dhe institucionet jashtë dhe brenda sistemit të mbrojtjes.

Raportimi jashtë sistemit të mbrojtjes përfshin paraqitjen e raporteve dhe informacionit:

- Raporti Vjetor mbi zbatimin e aktiviteteve programore të MM të BH ka në Programin e Punës aktivitetin "Monitorimi, analizimi i situatës dhe zbatimi i aktiviteteve në fushën e barazisë gjinore".
- Dorëzimi i informacionit në Agjencinë për Barazi Gjinore për përgatitjen e Raportit Vjetor mbi Zbatimin e Planit të Veprimit për Zbatimin e RKSKB 1325 "Gratë, Paqja dhe Siguria" brenda kompetencës së MM të BH dhe Raportit Vjetor mbi Zbatimin e Planit të Veprimit Gjinor.
- Analiza vjetore e personelit në MM, e cila, përveç çështjeve të tjera, paraqet dhe analizon aktivitetet në fushën e barazisë gjinore.
- Raporti mbi zbatimin e PG 0013 - Perspektivat e Barazisë Gjinore, së bashku me raportet mbi zbatimin e GP të tjera, dorëzohet në Selinë e NATO-s në Bruksel.
- Raporti deri te Komiteti i NATO-s për Perspektivat e Barazisë Gjinore.

Raportimi i rregullt brenda sistemit të MM dhe FA të BH përfshin raportimin nga personat e kontaktit për çështjet gjinore të emëruar nga komandantët kompetentë në nivelin e batalionit. Çdo person i kontaktit për çështjet gjinore raporton me një raport tremujor, çdo tre muaj të vitit (31 mars; 30 qershor; 30 shtator dhe 31 dhjetor) te personi i kontaktit për çështjet gjinore të komandës së parë superiore, i cili përpunon më tej raportet dhe në këtë mënyrë, raportet mbledhen nga niveli i batalionit në nivelin e Shtabit të Përbashkët të FA të BH.

Raporti tremujor përbëhet nga tetë pika, nga të cilat gjashtë pikat e para paraqiten numerikisht dhe klasifikohen në personel ushtarak profesionist (PUP) dhe civilë, dhe personeli profesional ushtarak klasifikohet në raport sipas kategorive të personelit profesional ushtarak (oficerë, nënoficerë, ushtarë), secila prej kategorive paraqitet numerikisht sipas gradës personale, dhe të gjitha pikat e përfshira në raport janë klasifikuar për burrat dhe gratë dhe përfshijnë sa vijon: 1) statusin numerik të njësisë (burra dhe gra); 2) arsimimin e anëtarëve të FA të BH në vend dhe jashtë saj; 3) pjesëmarrjen në operacionet e mbështetjes së paqes, misionet paqeruajtëse të KB dhe misionet ushtarako-diplomatike; 4) masat nxitëse dhe shpërblimet; 5) avancimet; 6) raportimin e rasteve të diskriminimit, zhvillimin e procedurave disiplinore dhe shqiptimin e masave disiplinore dhe gjobitjeve; 7) bashkëpunimin me organizatat ndërkombëtare dhe komunitetet lokale; 8) mësimet e marra.

Raportimi i jashtëzakonshëm kryhet në një mënyrë të synuar, kur është e nevojshme për të mbledhur të dhëna për fenomene të caktuara.

5.2. Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Malit të Zi

Në përshkrimin e punës së koordinatorit për barazinë gjinore në Drejtorinë për Burimet Njerëzore thuhet se koordinatori përgatit dhe paraqet raporte dhe rekomandime periodike dhe vjetore për arritjen e barazisë gjinore. Këshilltari gjinor i Shefit të Shtabit të Përgjithshëm të UMZ-së gjithashtu merr pjesë në përgatitjen e raporteve të caktuara.

Në periudhën e vëzhguar, raportet u dorëzuan, nga mekanizmat e barazisë gjinore dhe njësitë organizative për burimet njerëzore, në lidhje me:

- Realizimi i aktiviteteve nga Programi i zbatimit të Planit të Veprimit për arritjen e barazisë gjinore në Mal të Zi;
- zbatim i Planit të Veprimit për zbatimin e RKSKB 1325 - Gratë, Paqja dhe Siguria (miratuar nga Qeveria në Janar të vitit 2019);
- zbatimi i politikës së barazisë gjinore nga NATO, OSBE dhe organizata dhe iniciativa të tjera, mbi baza vjetore;
- zbatimi i politikës së barazisë gjinore brenda kompetencave të MM dhe UMZ sipas Komitetit për Barazi Gjinore të Parlamentit të Malit të Zi;
- përfaqësimi i grave në UMZ dhe sistemi i mbrojtjes u dorëzuan në Entin për Statistikë (tani Drejtoria për Statistikë);
- zbatimi i politikës së barazisë gjinore për nevojat e pjesëmarrjes së punonjësve në takime.

Raportimi është i centralizuar, d.m.th. të gjitha kërkesat në lidhje me barazinë gjinore paraqiten dhe përpunohen nga njësi organizative për burimet njerëzore, në bashkëpunim me mekanizmat nga Ushtria ose në mënyrë të pavarur.

Kur bëhet fjalë për të dhënat, ato janë të ndara nga Sistemi Informativ Kadrovik dhe shpesh filtrohen sipas gjinisë, dhe përdoren për lloje të ndryshme të analizave, përgatitjen e raporteve dhe dokumenteve të tjera që përgatiten në MM dhe UMZ.

Klasifikimi i të dhënave sipas gjinisë është një procedurë standarde, e cila zbatohet në regjistrimin e kandidatëve të regjistruar për shërbim në Ushtri, për arsimim në akademitë ushtarake, përfituesit e bursave, ushtarët në shërbimin ushtarak vullnetar, pjesëmarrësit në projekte, etj.

5.3. Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut

1. Në Ministrinë e Mbrojtjes, dy persona janë emëruar si koordinatorë/e dhe zëvendës koordinatorë/e për mundësi të barabarta, të cilët koordinojnë detyrat brenda kompetencës së Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut me qëllim krijimin e mundësive të barabarta. Ata janë të detyruar të përgatisin dhe dorëzojnë një herë në vit, jo më vonë se 31 mars të vitit aktual, një Raport Vjetor të Progresit për krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në vitin paraprak. Raporti duhet të publikohet në faqen e internetit të [Ministrisë së Mbrojtjes](#), e cila mundëson një prezantim të qartë dhe transparent publik të raportimit në nivel shtetëror mbi temën e barazisë gjinore dhe zbatimin e perspektivës gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut.

2. Në Ministrinë e Mbrojtjes është krijuar Organi për Koordinimin, Monitorimin dhe Vlerësimin e Zbatimit të PKV-së së Dytë (TKPiP). Çdo muaj, TKPiP zhvillon takime dhe seminare me qëllim që të monitorojë aktivitetet për të vendosur progres në zbatimin e planeve operacionale të institucioneve, si dhe për të koordinuar hapat e ardhshëm. Dy herë në vit (çdo gjashtë muaj) TKPiP është i obliguar të raportojë tek institucionet përkatëse në mënyrë që të shkëmbejë informacionin dhe të konfirmojë progresin. Në bazë vjetore, TKPiP u paraqet raporte të detyrueshme të të gjithë aktorëve të interesuar. Bazuar në këto raporte, është bërë një analizë për [Raportin Vjetor të Progresit](#), i cili i paraqitet Komisionit Parlamentar për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat, në mënyrë që të kryejë një mbikëqyrje thelbësore demokratike të aktiviteteve.

3. Është formuar Grupi Punues për Zbatimin e Perspektivës Gjinore në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, i cili harton praktikat dhe politikat e mira përmes shembujve konkretë të integritetit të barazisë gjinore në sistemin e mbrojtjes, zhvillon mekanizma për përmirësimin e dimensionit gjinor, informon autoritetet kompetente për progresin, perspektivat në institucione, si dhe bashkëpunimin me partnerët e jashtëm në këtë fushë.

4. Ministria e Mbrojtjes dhe Armata e Republikës së Maqedonisë së Veriut marrin pjesë në Rrjetin [Rajonal të Trajnerëve të Certifikuar](#) gjinor, krijimi i të cilit u mbështet

nga UNDP SEESAC dhe funksionon në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Ballkanit Perëndimor. Ky rrjet mundëson shkëmbimin e përvojave, informacionit dhe mësimave të nxjerra, dhe gjithashtu kontribuon në ngritjen e vetëdijes për barazinë gjinore dhe marrëveshjen për hapat e ardhshëm për integrim më të suksesshëm të perspektivës gjinore përmes trajnimit për Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut.

5. Në MM është emëruar një person dhe është obliguar për mbrojtjen nga ngacmimet në punë, si dhe një zëvendës/e i/e ngarkuar me personin e ngarkuar. Ekziston një [listë e ndërmjetësuesve](#) të ngacmimeve, përfaqësuesve gjinorë ose personave të kontaktit gjinor në sektorët e Ministrisë së Mbrojtjes, si dhe në komandat dhe njësitë e Ushtrisë së Maqedonisë së Veriut. Ata prodhojnë raporte, analiza dhe informacione në lidhje me fushën e tyre të veprimtarisë.

6. Në vitin 2018, Ministria e Mbrojtjes u bashkua në procesin e zbatimit të buxhetit të përgjegjshëm gjinor për një periudhë 3-vjeçare (2018-2020), me programin buxhetor 6 – “Akademia Ushtarake”.

Me qëllim të zbatimit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, u formua një grup punues, dhe MM-ja iu afrua përfshirjes së komponentit gjinor në procesin e planifikimit të buxhetit. [Raportet](#) vjetore për zbatimin e aktiviteteve dorëzohen në Ministrinë për Punë dhe Politikë Sociale, si dhe në Ministrinë e Financave.

7. Raportimi mbi progresin në arritjen e barazisë gjinore është një pjesë integrale e pyetësorit të plotësuar nga MM në bashkëpunim me Ushtrinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe i cili i dorëzohet Komitetit Ushtarak të NATO-s (“Summary of National Reports” – Pasqyrë përmbledhëse e raporteve kombëtare). Ky raport dorëzohet në NATO çdo vit.

5.4. Sistemi i raportimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Ushtrinë e Republikës së Serbisë

Brenda Ministrisë së Mbrojtjes dhe Ushtrisë Serbe, të dhënat mbledhen nga tre mekanizma:

- Këshilltari i Zbatimit të PKV-së,
- Grupi analitik për analizën e zbatimit të PKV-së për zbatimin e RKS KB 1325 i
- Personat e besueshëm, si mekanizëm i barazisë gjinore.

Detyrimi i raportimit të tre mekanizmave të përmendur u krijua dhe rrjedh nga qëllimet dhe aktivitetet e përcaktuara në nivelin e [Ministrisë së Mbrojtjes nga Plan i Kombëtar i Veprimtari](#). Të dhënat mbledhen dhe përpunohen në bazë të treguesve të përcaktuar nga plani i përmendur (PKV).

Këshilltari i Zbatimit të PKV-së raporton për zbatimin e detyrave që i janë caktuar nga Ministri i Mbrojtjes. Ai paraqet raporte për realizimin e detyrave të Ministri i Mbrojtjes.

Grupi analitik i MM dhe FA kryen analiza gjinore dhe përgatit raporte të rregullta gjysmëvjetore (gjashtëmujore) dhe vjetore. Raportet e rregullta gjashtëmujore të Grupit Analitik publikohen në faqen e internetit të MM dhe FA, [dhe kështu janë në dispozicion të publikut për të gjitha palët e interesuara](#). Para shpalljes, raportet janë subjekt i rishikimit nga Këshilltari i Zbatimit të PKV-së. Raportet përgatiten në bazë të të dhënave të paraqitura nga njësitë organizative vijuese përmes Zyrës së këshilltarit gjinor⁵⁴:

Spektori për Buxhet dhe Financa paraqet të dhëna për fondet e planifikuara dhe të shpenzuara të alokuara nga buxheti për zbatimin e aktiviteteve në përputhje me detyrimin ligjor të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor.

Departamenti i Burimeve Njerëzore i Sektorit të Burimeve Njerëzore paraqet të dhëna të shprehura si përqindje e përfaqësimit të grave në MM dhe FA në lidhje me numrin e përgjithshëm të punonjësve në MM dhe FA sipas kategorive të personelit, moshës dhe strukturës arsimore, nivelet e menaxhimit/komandës dhe shërbimit; mbi përfaqësimin e grave nga MM dhe FA në bordet drejtuese të kompanive nga

54 Shënim: Raporti periodik i Grupit analitik të MM dhe FA nuk përfshin të gjitha të dhënat e paraqitura nga njësitë organizative, por merren tregues thelbësorë dhe bëhen përpjekje për të siguruar krahasimin e të dhënave.

prodhimi i dedikuar dhe përfaqësimi e grave në këshillat në kërkimin shkencor në MM dhe FA si dhe mbi aktivitetet e instruktorëve/eve të barazisë gjinore nga Ministria e Mbrojtjes

Drejtoria për Traditë, Standard dhe Veteranë të Sektorit për Burimet Njerëzore paraqet të dhëna për numrin e raportuar dhe të përpunuar të rasteve të mobingut dhe dhunës ndaj grave në MB dhe FA. Drejtoria për Detyrimet e Mbrojtjes së Sektorit për Burimet Njerëzore paraqet të dhëna për numrin dhe përqindjen e burrave dhe grave që janë dërguar për shërbim ushtarak vullnetar në Ushtrinë Serbe.

Drejtoria Ligjore e Sekretariatit të MM paraqet informacion mbi ndryshimet dhe plotësimet e kryera në aktet normative brenda kompetencës së MM dhe FA, të cilat përfshijnë një perspektivë gjinore dhe masë për mbrojtjen e grave të punësuar në MM dhe FA.

Drejtoria për Bashkëpunim Ushtarak Ndërkombëtar SPO paraqet të dhëna për numrin e pjesëmarrësve dhe strukturën gjinore të delegacioneve të MM dhe FA në vend dhe jashtë vendit që morën pjesë në aktivitetet e bashkëpunimit ushtarak ndërkombëtar; numrin dhe përqindjen e grave në pozitat e shefave të MM dhe delegacioneve të FA që morën pjesë në aktivitete të bashkëpunimit ushtarak ndërkombëtar; aktivitetet e bashkëpunimit ushtarak ndërkombëtar në lidhje me barazinë gjinore.

Të gjitha njësitë organizative të MM dhe Kabineti i Shtabit të Përgjithshëm të Forcave të Armatosura (SHP i FA) për Ushtrinë Serbe si një tërësi, paraqesin të dhëna për numrin e rasteve të raportuara dhe të përpunuara të mobingut dhe dhunës ndaj grave.

Drejtoria e Burimeve Njerëzore (J-1) e Shtabit të Përgjithshëm të Ushtrisë së Serbisë dorëzon të dhëna për përfaqësimin e grave në FA në lidhje me numrin e përgjithshëm të punonjësve në FA sipas kategorive të personelit, moshës dhe strukturës arsimore dhe nga nivelet e menaxhimit/komandimit, përfaqësimi i grave civile sipas kategorive në lidhje me numrin e përgjithshëm të civilëve sipas kategorive të punonjësve në FA, aktivitetet e instruktorëve për barazinë gjinore nga Ushtria Serbe si dhe aktivitetet e ndërmarra nga Shtabi i Përgjithshëm i Ushtrisë së Serbisë për përfshirjen e perspektivës gjinore në njësitë organizative të FA.

Qendra për Operacione Paqësore të Drejtorisë Operative (J-3) të Shtabit të Përgjithshëm të FA paraqet të dhëna për pjesëmarrjen e grave në operacionet e paqes; të dhëna për rastet e shkeljeve të mundshme të të drejtave të njeriut ndaj

grave në operacionet shumëkombëshe në të cilat morën pjesë anëtarë të MM dhe FA; pasqyrë tabelore e vlerësimit të trajnimeve në fushën e barazisë gjinore me një përmbledhje të temave, numrit dhe përqindjes së personave (të ndarë sipas gjinisë) që morën pjesë në trajnim, si dhe numrin dhe përqindjen e personave (të ndarë sipas gjinisë) të cilët zhvilluan trajnimet.

Drejtoria për Trajnim dhe Doktrinë (J-7) e Shtabit të Përgjithshëm të Ushtrisë Serbe dorëzon të dhëna për trajnimet e planifikuara bazuar në Udhëzimin për Trajnimin e MM dhe FA mbi barazinë gjinore në komandat, njësitë dhe institucionet e ushtrisë serbe, si dhe në Njësitë Organizative të MM.

Departamenti për Bashkëpunim Civilo-Ushtarak (J-9) i Shtabit të Përgjithshëm të Ushtrisë Serbe dorëzon të dhëna për aktivitetet e realizuara të bashkëpunimit me organizatat e shoqërisë civile dhe organet e vetëqeverisjes lokale në lidhje me barazinë gjinore.

Universiteti i Mbrojtjes dorëzon të dhëna për numrin dhe përqindjen e grave në lidhje me numrin dhe përqindjen e burrave të regjistruar në të gjitha format e arsimit dhe trajnimit në Akademinë Ushtarake, Akademinë Mjekësore Ushtarake dhe Gjmnazin Ushtarak; temat dhe numri i edukimeve të realizuara mbi barazinë gjinore në Akademinë Ushtarake, Akademinë Mjekësore Ushtarake dhe Gjmnazin Ushtarak.

Përveç raporteve të rregullta, Grupi Analitik i MM-së dhe FA përgatit raporte të jashtëzakonshme, si dhe studime dhe analiza, dhe me kërkesë të Kabinetit të Ministrave, Sekretarit të Shtetit, Këshilltarit/es të/së Zbatimit të PKV-së, Organeve Operative të Qeverisë, Organeve Mbikëqyrëse - Komisionit të Monitorimit të Zbatimit të PKV-së në Kuvendin Kombëtar të RS-së dhe Kuvendin e Krahinës Autonome të Vojvodinës, përkatësisht Këshillit Politik të Qeverisë.

Mekanizmi i barazisë gjinore - personat e besueshëm përgatitin raporte të rregullta gjashtëmujore dhe, nëse është e nevojshme, të jashtëzakonshme, të cilat përmbajnë: arsyen dhe përshkrimin e thelbit të një çështjeje specifike të diskutueshme në mënyrë që të sigurojnë ndihmën primare kolegiale; datën, vendin dhe kohën e intervistave të kryera për ndërmjetësim dhe konsultim; propozojnë dhe marrin masa për të zgjidhur çështjen e diskutueshme dhe një propozim për të përmirësuar gjendjen e barazisë gjinore. Personat e besueshëm dorëzojnë raportet e tyre te shefi i njësisë organizative në të cilën janë emëruar, dhe bazuar në atë raport, menaxherët u paraqesin raporte eprorëve të tyre deri në nivelin e OJ të MM dhe FA nga pika 3. Udhëzimet për zgjedhjen dhe funksionimin e "Personit të besueshëm" të MM-së dhe FA-së.

Ky manual është rezultat i kombinimit të njohurive dhe përvojave të përfaqësuesve të Ministrive të Mbrojtjes nga Bosnjë-Hercegovina, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut dhe Serbia, me mbështetjen e UNDP SEESAC përmes projektit rajonal "Forcimi i bashkëpunimit rajonal në integrimin e perspektivës gjinore në reformat e sektorit të sigurisë në Ballkanin Perëndimor". Të katra vendet janë të angazhuara për të promovuar barazinë gjinore në forcat e armatosura përmes zbatimit të RKSKB 1325 dhe rezolutave të tjera që kontribuojnë në realizimin e Axhendës "Gratë, Paqja dhe Siguria".

Angazhimi ndaj qëllimit të arritjes së barazisë gjinore, dhe me këtë përqendrimi në eliminimin e diskriminimit me bazë gjinore, nuk është vetëm diçka deklarative. Të katra sistemet e mbrojtjes janë duke punuar në mënyrë aktive për të promovuar barazinë gjinore, e cila pasqyrohet në rritjen e pjesëmarrjes së grave në forcat e armatosura, duke përfshirë më shumë gra në pozicione vendimmarrëse dhe në pozita udhëheqëse në ushtri. Të katra ministritë e mbrojtjes kanë një rol kyç në zhvillimin dhe zbatimin e planeve kombëtare të veprimit për zbatimin e RKSKB 1325. Gjithashtu, të katra ministritë e mbrojtjes kanë krijuar mekanizma të brendshëm për të parandaluar dhe luftuar diskriminimin me bazë gjinore.

Megjithëse progresi është i dukshëm dhe trendet pozitive janë të pranishme, diskriminimi me bazë gjinore mbetet një temë shumë e rëndësishme. Në fakt, po bëhet gjithnjë e më e rëndësishme me rritjen e pjesëmarrjes së grave në forcat e armatosura dhe pjesëmarrjen më të barabartë të burrave dhe grave në aspekte të ndryshme të forcave të armatosura. Politikat e ndjeshme ndaj gjinisë duhet të mbështeten nga arsimimi dhe trajnimi i duhur, në mënyrë që të ketë kompetenca për integrim gjinor efektiv. Procesi është duke vazhduar, por ka ende shumë hapa për të bërë. Nga ana tjetër, lufta kundër diskriminimit gjinor nuk mund të presë, sepse ajo ka një rol kryesor jo vetëm në ushtrimin e të drejtave të njeriut, por edhe në tërheqjen dhe mbajtjen e anëtarëve të gjinisë së nënpërfaqësuar në forcat e arma-

tosura dhe krijimin e një institucioni modern në të cilin të gjithë të punësuarit, burra dhe gra, mund të realizojnë maksimumin e potencialit të tyre. Personat e ngarkuar me parandalimin dhe sanksionimin e diskriminimit në ushtri shpesh përballen me sfida specifike - si të vlerësohen rastet individuale në mënyrë korrekte dhe si të përmirësohet procedura për raportimin e diskriminimit, sepse numri i rasteve të raportuara në të katra sistemet e mbrojtjes është relativisht i vogël, dhe për këtë arsye ka një numër të vogël të çështjeve të përpunuara dhe të sanksionuara saktë.

Manuali është krijuar për të ndihmuar në identifikimin dhe përgjigjen ndaj diskriminimit me bazë gjinore. Është menduar për ata që merren me fenomenin e diskriminimit në ministritë e mbrojtjes dhe forcat e armatosura, në kuadër të detyrave të tyre. Është shkruar me qëllim që të jetë temë e lexuar shpesh, pasi përmban këshilla praktike dhe informacione që do të ndihmojnë në kryerjen më të mirë të detyrave që synojnë parandalimin, zbulimin, raportimin dhe sanksionimin e diskriminimit me bazë gjinore. Pas leximit të këtij manuali, lexuesit do të kenë një pasqyrë më të mirë mbi kornizat përkatëse ligjore, ndërkombëtare dhe kombëtare, do të kuptojnë termat dhe përkufizimet themelore ligjore, të cilat do t'i ndihmojnë ata të dallojnë diskriminimin me bazë gjinore nga sjelljet e tjera të paligjshme ose të padëshirueshme sociale. Shembuj imagjinarë të diskriminimit, si dhe shembuj të praktikave të mira nga katër sistemet e mbrojtjes të mbuluara nga manuali kanë si qëllim të kuptuarit sa më të mirë të kësaj teme.

Manuali duhet të prezantojë konceptin e diskriminimit me bazë gjinore për të gjithë personat e përfshirë në sistemin e mbrojtjes, si ata në uniformë ashtu edhe ata në shërbimin civil, dhe të shpjegojë se të gjithë kanë rolin e tyre në çrrënjësimin e tij. Toleranca zero e diskriminimit kontribuon në barazinë gjinore, e cila është një pjesë e rëndësishme e reformës së sistemit të sigurisë dhe një parakusht për gatishmërinë e forcave të armatosura për t'iu përgjigjur sfidave komplekse të sigurisë me të cilat përballen njerëzimi në shekullin 21.

Literatura e shfrytëzuar

Arendt, H. The Origins of Totalitarianism, Belgrade: Feministička izdavačka kuća, 1999;

Beker, K. Multiple Discrimination Against Women in Serbia and Selected EU Countries: a Comparative Analysis, Novi Sad: University of Novi Sad, ACIMSI, 2020;

Benedek, W. Gidens, E. Sociology, Podgorica, CID, 1997.

Crenshaw, K. W. [Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6, 1991.](#)

[CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming.](#)

Džamonja Ignjatović, T. Medijacija, principi, proces, primena, Beograd: Centar za primenjenu psihologiju, 2014;

[Egnell, R. Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security.](#)

[Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming EG-S-MS, Council of Europe, 1998](#)

Gosepath, S., The Principles and the Presumption of Equality, in: Carina Fourie, Fabian Schuppert and Ivo Wallimann-Helmer (eds), Social Equality: On What It Means to Be Equals, Oxford University Press, New York, 2015;

Halilović, M., Watson, C., Huhtanen, H., Socquet-Juglard M., (ed.), Gender Bias and the Law: Legal Frameworks and Practice from Bosnia & Herzegovina and Beyond, Atlantic Initiative and DCAF, Sarajevo, 2017.

Huntington, S. Clash of Civilizations, CID, Podgorica, 1998.

Huseinspahić, A. Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku, Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici, 4/2008.

Janjić, D. Rasizam, Enciklopedija političke kulture, Beograd, 1993.

Jovanović, M. Avgustovo bračno zakonodavstvo, Beograd, Pravni fakultet, 1994.

Jovanović, M. Komentar starog rimskog ius civile, knjiga prva Leges regiae, Niš: Centar za publikacije pravnog fakulteta u Nišu, 2002.

Makkonen, T. [Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Institute For Human Rights, Åbo Akademi University, April 2002.](#)

Marinković, T. Pravna i suštinska jednakost – konceptualna razgraničenja, u: Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, (Nevena Petrušić ur.), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Pravosudna akademija, 2012.

[McCradden, C. The New Concept of Equality, 2003.](#)

Nikolova, M. Understanding human rights, Manual on human rights education, ERC, NWV Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien – Graz 2012.

Novo, A. (ed.) Paths of Mediation in Bosnia and Herzegovina, Sarajevo: IFC, 2009.

[The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality, Equal Rights Trust, London, 2007 ;](#)

NATO Committee on Gender Perspectives, Handbook for Delegates, Version 2010, 7;

Obrenić, D. Pravo glasa žena, Dodatak 1 i 2, u: Neko je rekao feminizam, (pr. Adrijana Zaharijević), Sarajevo, Sarajevski otvoreni centar, 2012.

Pažin, Z. Đuranović, D. Lutovac, M. Božović, R. Martinović, N. Priručnik za obuku medijatora – posrednika, Podgorica: Centar za posredovanje Crne Gore, 2009;

Petrušić, N. Krstić, I. Marinković, Komentar zakona o zabrani diskriminacije, Beograd: Službeni glasnik, 2016.

Petrušić, N. Ćuk Milankov, D. Despotović Stanarević, V. Džamonja Ignjatović, T. Jovanović, V. Priručnik za primenu medijacije u okviru službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti (ur. Dragana Đuk Milankov), Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, 2012.

Petrušić, N. Ćuk Milankov, D. Priručnik za primenu medijacije u okviru ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije, Beograd: Ministarstvo unutrašnjih poslova RS, 2020.

[PfPC SSRWG and EDWG, Handbook on Teaching Gender in the Military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016, Teaching Gender in the Military, Geneva: DCAF and PfPC, 2016.](#)

The Position of Women in the Armed Forces in the Western Balkans (ed. Bojana Balon), Belgrade: SEESAC, 2014.

Handbook on European Non-discrimination Law, European Union Agency for Fundamental Rights, Council of Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325, New York: UN Women; Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, 2017.

Reljanović, M. Regulacija mobinga u Bosni i Hercegovini u kontekstu Zakona o zabrani diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.

Reljanović, M. Petrović, K. A. Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – Zakonska regulativa i praksa, Pravni zapisi, God. II broj 1, 2011.

Selanec, G. [Jamstvo zabrane diskriminatornog uznemiravanja,](#)

Selanec, G. Analiza Zakona o ravnopravnosti spolova, Zagreb: CESI, 2008.

Simović, V. Mobing-pojam, uzroci, posledice i mehanizmi zaštite, Pravni zbornik br. 1-2/2010, Podgorica

Smith, B. [Intersectional Discrimination and Substantive Equality: A Comparative and Theoretical Perspective.](#)

Сотироски, Љ. Прирачник за обука на медијатори, Скопје: Министерство за правда на Република Македонија, 2011

Todorović, M. Benevolent Sexism and Gender Equality, Genero, Vol. 17, 2013, Mihić, V. Izraženost i korelati rodних predrasuda kod stanovnika Vojvodini, Primljena psihologija, 2014.

Vasiljević, S. The problem of sexual harassment in comparative perspective, Cambridge: University of Cambridge, 2012;

Vasiljević, S. Uporedno pravna analiza zakonodavstva u oblasti borbe protiv mobinga, Studija zemalja: Hrvatska, Makedonija, Crna Gora, Srbija, Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga, 2012;

Vasiljević, S. Slično i različito – Diskriminacija u Evropskoj uniji i Republici Hrvatskoj, Tim press d.o.o. Zagreb, 2011;

Vesić Antić A. Diskriminacija kao društvena pojava, u: Nevena Petrušić (ur), Sudska građanskopravna zaštita od diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pravosudna akademija, Beograd, 2012.

Literatura më e gjërë

Авди, Н. (ур.) Анализа на механизмите за спречување и заштита од дискриминација во Република Македонија, Скопје: Македонско здружение на млади правници, 2012.

A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

Drobnjak N. Bajić, S. Komentar Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Podgorica: OEBS, 2016.

Egnell, R. [Gender Perspectives and Military Effectiveness, Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security](#),

Egnell, R. Hojem, Berts, H. Gender, Military Effectiveness, and Organizational Change: The Swedish Model, 2014th Edition, Palgrave Macmillan, 2014.

Фаркаш, Л. Петровски, С. Прирачник за обука на судии за антидискриминациско законодавство, Скопје: ОБСЕ, 2012.

Gaćanica, L. Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini, Banja Luka: Helsinški parlament građana, 2019.

Георгиевски, А. Коцевска Л. Миновски, Д. Судски прирачник за спречување и заштита од дискриминација, Скопје : Британски совет во Македонија, 2013.

Hammarberg, T. Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe, Council of Europe, 2011; Protecting Human Rights of Transgender Persons, A short guide to legal gender recognition, Council of Europe, 2015.

[Handbook on European Anti-Discrimination Law, FRA, Council of Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.](#)

Karović Brčvak, Dž. Zastupljenost žena u sektoru bezbjednosti, ključna dostignuća i preporuke, Podgorica: Centar za demokratiju i ljudska prava, 2019.

Котевска, Б. Водич за основи за дискриминација, Скопје : ОБСЕ, 2013.

Milojević I. Markov S. (ur), Uvod u rodne teorije, Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu, Centar za rodne studije i Mediterran Publishing, 2011.

Nelson T. D. (ed), Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination, Second Edition, New York and Hove: Psychology Press Taylor & Francis Group, 2016.

Petrušić, N. Beker, K. Praktikum za zaštitu od diskriminacije, Partneri za demokratske promene Srbije, Beograd: Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012.

Rorive, I. Proving Discrimination Cases – the Role of Situation Testing, Belgrade: Regionalni centar za manjine, 2012.

Council of Europe, [Recommendation CM/Rec \(2010\) 4, Human Rights of Members of the Armed Forces Human rights of members of the armed forces \(coe.int\)](#)

Topić, B. [Teret dokazivanja direktne i indirektne diskriminacije, Sarajevo: Analitika – Centar za društvena istraživanja, 2015.](#)

Vehabović F. i dr. Komentar zakona o zabrani diskriminacije sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu, Sarajevo: Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu, 2010.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

305-055:355.08(497)
331.104.2-055.1/.2(497)

PARANDALONI dhe reagoni : manual Rajonal për Parandalimin dhe Përgjigjen ndaj Diskriminimit me Bazë Gjinore, Ngacmimit Seksual dhe Abuzimit në Ministrinë e Mbrojtjes dhe Forcat e Armatosura të Vendeve të Ballkanit Perëndimor / [translation Armend Nuhiu]. - Beograd : UNDP SEESAC, 2021 (Beograd : Cicero). - 179 str. : ilustr. ; 21 cm

Na nasl. str. mesta izdavanja: Sarajevë, Podgoricë, Shkup, Beograd. - Tiraž 100. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. 173-179.

ISBN 978-86-7728-329-2

а) Родна равноправност -- Војска -- Балканске државе б) Посао -- Сексуално узнемиравање -- Балканске државе в) Посао -- Сексуална дискриминација -- Балканске државе

COBISS.SR-ID 49839369



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC