



Organizata Jo-Qeveritare Emancipimi Civil Ma Ndryshe
EC MA NDYSHE

Manual për integrimin e perspektivës gjinore në funksionimin e organizatës “EC Ma Ndryshe”

Korrik, 2016

Përmbajtja

Hyrje.....	3
Funksionimi i brendshëm i organizatës	3
Organogrami i organizatës	4
Rregullat dhe kultura e përgjithshme e EC-it.....	4
Objektivat e manualit.....	5
Përkufizimi i termave kryesor	5
Rekomandime të përgjithshme	6
Mekanizmat ndërkombëtare për arritjen e barazisë gjinore.....	6
Mekanizmat për arritjen e barazisë gjinore në Kosovë	6
Politikat, Strategjitë dhe Planet e Veprimit të Qeverisë së Republikës së Kosovës	7
Kultura e brendshme e EC-it	7
Rekomandimet:.....	7
Ngacmimi seksual	8
Veprimet Disiplinore.....	8
Procesi i vendimmarrjes brenda EC-it	9
Përpilimi i projekteve.....	9
Implementimi i projekteve.....	9
Strategjia e komunikimit (PR) me perspektivë gjinore.....	10
Thirrjet e ndryshme.....	11
Monitorimi i projekteve	12
Pikat që duhet të merren parasysh në procesin e monitorimit:.....	12
Vlerësimi i projekteve.....	13
Shtojca 1	14
Lista kontrolluese e integritetit gjinor në projekt ose dokument të politikës.....	14
Shtojca 2.....	16
Korniza logjike.....	16

Hyrje

Ky manual është përgatitur për t'i shtjelluar procedurat e zbatimit të perspektivës gjinore në ecurinë e punës të organizatës EC Ma Ndryshe. Udhëzimet e përpiluara në këtë manual janë bazuar në statutin e EC-it, Strategjinë për periudhën 2015-2019, rregulloren e punës dhe [ueb-faqen](#) e EC-it.

Manuali do të prezantohet para Kuvendit të Anëtarëve të organizatës EC Ma Ndryshe për ta diskutuar dhe miratuar atë si pjesë e rëndësishme rregullore të punës, politikave të brendshme dhe parimeve të EC-it. Nëse anëtarët e kuvendit e aprovojnë këtë manual, atëherë në të ardhmen ai mund të shndërrohet edhe në rregullore.

Funksionimi i brendshëm i organizatës

Organizata jo-qeveritare "EC Ma Ndryshe" funksionin si organizatë aktive në Prizren dhe Prishtinë me staf të dedikuar në zbatimin e misionit të tyre: angazhim për qytetari aktive në formësimin e ambientit jetësor duke nxitur organizim të mirëfilltë të komunitetit, demokratizim të institucioneve dhe pasurim të jetës kulturore në qendrat kryesore të Kosovës, me fokus në Prizren dhe Prishtinë.

EC vepron në bazë të Strategjisë 2015-2018 të ndërtuar mbi tri qëllime strategjike:

1. Rritja e mundësive dhe njohurive për bashkëveprim me qytetarët
2. Kuptim dhe avokim më i mirë rreth nevojave dhe alternativave për përmirësimin e kualitetit të jetës së qytetarëve
3. Përbushje e misionit duke menaxhuar me efikasitet resurset njerëzore dhe teknologjike

Organogrami i organizatës

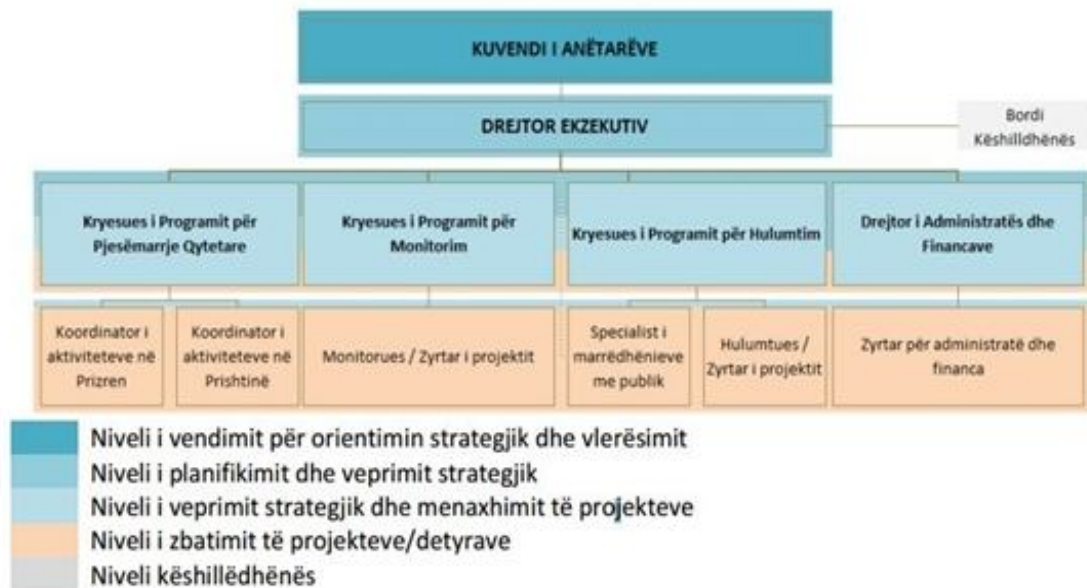


Tabela 1. Organogrami i organizatës EC Ma Ndryshe

Rregullat dhe kultura e përgjithshme e EC-it

Stafi i EC e bazon punën e tyre në këto vlera:

1. **Paanshmëri** – EC vepron në bazë të analizave të thukta dhe gjithëpërfshirëse dhe mënjanojnë veprimet e ngutshme dhe impulsive. EC synon të përkrahë dhe të shtyjë përpara alternativat të cilat në bazë të hulumtimit dalin të jenë më të përshtatshmet, pavarësisht nëse masa e shoqërisë nuk e përkrahin këtë opsion.
2. **Aktivizmi** – Anëtarët/et e EC do të jenë aktivist/e të cilët/at angazhohen në baza të rregullta për të shtyrë përpara bashkëveprimin shoqëror për të përmbushur misionin e organizatës.
3. **Orientuar drejt rezultateve** – Anëtarët/et e EC janë të orientuar/a për të arritur rezultate, ku përpjekja nuk i kënaq pritjet e organizatës në qoftë se nuk përfundon me rezultatet e pritura.
4. **Komuniteti bazë e veprimit** – EC do të jetë gjithnjë pranë komunitetit, duke mësuar nga burrat, djemtë, vajzat, dhe gratë duke ndërtuar konsensus për bashkëveprimin dhe formësimin e shoqërisë.

Objektivat e manualit

Objektivat specifike të këtij manuali për integrim gjinor janë:

1. Të ofrojë njohuri konceptuale, mjete praktike dhe resurse për integrim gjinor.
2. Të ndihmojë, udhëzojë, dhe mbështesë integrimin gjinor brenda EC-it.
3. Të ofrojë shpjegime të hollësishme, burime dhe mjete për integrim gjinor brenda politikave, programeve dhe aktiviteteve të EC-it.

Përkufizimi i termave kryesor

Seksi: Përshkruan dallimet biologjike që i definojnë gratë dhe burrat. Termet adekuate për individë kur është fjala për seksin biologjik janë “femër” dhe “mashkull”.

Gjinia: është konstrukt historik, shoqëror dhe kulturor i seksit biologjik. Gjinia si koncept i referohet roleve dhe përgjegjësi që shoqëria krijon për gratë dhe burrat. Po ashtu, koncepti gjini përfshin pritshmëritë dhe i definojnë karakteristikat, qëndrimet dhe sjelljet që më së miri u përshtaten grave dhe burrave (feminiteti dhe maskuliniteti). Gjinia nuk është identitet stabil, prandaj edhe rolet gjinore mund të ndryshojnë me kalimin e kohës, dhe ndërmjet kulturave.

Statusi politik, klasa shoqërore, etnia, nevojat e veçanta fizike dhe mendore, mosha etj, ndikojnë në ndryshimin e roleve gjinore. Koncepti gjini është kyç kur analizojmë aspekte shoqërore, sepse na bënë të kuptojmë se si varësia e grave, apo dominimi i burrave, ndërtohen në mënyrë shoqërore, por si të tillë mund edhe të sfidohen dhe të ndryshohen.

Analiza gjinore: është mbledhja dhe analiza e informacionit të ndarë në baza gjinore. Duke qenë që gratë dhe burrat shpesh i kanë rolet dhe detyrat e ndara, ata ndahen edhe me përvoja, njohuri, shkathtësi e nevoja të ndryshme. Analiza gjinore i shqyrton këto dallime në mënyrë që përmes politikave, programeve dhe projekteve të identifikojë dhe të përmbush interesat e ndryshme të grave dhe burrave. Po ashtu, analiza gjinore e lehtëson përdorimin strategjik të njohurive dhe aftësive që mund të dallojnë në mes të grave dhe burrave.

Të dhënat e ndara në bazë gjinore: janë të dhënat që janë mbledhur dhe paraqitur veçmas për burrat dhe gratë.

Barazia gjinore: nënkupton që gratë dhe burrat kanë mundësi të barabarta për të realizuar të drejtat e tyre njerëzore dhe për të kontribuar dhe përfituar nga zhvillimi politik, ekonomik, shoqëror dhe kulturor. Prandaj barazia gjinore është vlerësimi i barabartë i ngjashmërive dhe dallimeve të burrave dhe grave nga shoqëria dhe rolet që ata luajnë. Barazia gjinore synon që gratë dhe burrat të jenë partnerë të plotë në shtëpi, komunitet dhe shoqëri.

Drejtësia gjinore: nënkupton se sa të drejtë jemi ndaj grave dhe burrave. Është proces që kërkon të kompensojë disavantazhet historike dhe sociale që i pengojnë gratë dhe burrat të veprojnë në situata dhe ambiente ku të gjithë kanë mundësi të barabarta dhe të drejta për të arritur sukses. Drejtësia është mjet. Barazia është rezultati.

Integrimi i perspektivës gjinore:ka të bëjë me “procesin e vlerësimit të implikimeve të grave dhe burrave në çfarëdo veprimi të planifikuar, përfshirë legjislativonin, politikën dhe programet, në çdo fushë dhe në të gjitha nivelet. Integrimi gjinor është strategji për t'i përfshirë shqetësimet dhe përvojat e grave dhe burrave pjesë të një dimensionit integral në hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve, në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe sociale në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe që pabarazia të mos përjetësohet.”¹

Rekomandime të përgjithshme

- Të krijohet dhe trajnohet një ekip gjinor për integrim prej më së paku 2 personave të stafit (një burrë dhe një grua), ose të trajnohet një person prej organizatës për integrimin e perspektivës gjinore në strukturat dhe aktivitetet e EC-it.
- Të bëhet një analizë gjinore në të gjitha nivelet në hierarkinë e organizatës. Mandej të reflektohet në masat për avancimin e barazisë gjinore dhe krijimin e mundësive dhe qasjeve të barabarta në organizatë.
- Analizoni se sa gra dhe burra janë në pozita vendimmarrëse në organizatën tuaj. Sipas nevojës, siguroni balanc gjinor në përbërjen e organeve vendimmarrëse në organizatë.
- Përfshini promovimin e barazisë gjinore si faktor në vlerësimin e performancës së stafit dhe ofroni burime për mbështetjen e iniciativave që e fuqizojnë barazinë gjinore, qofshin trajnime, punëtori, tekste etj.).
- Të zhvillohen politika organizative dhe politika të burimeve njerëzore që adresojnë çështjet gjinore (p.sh. ngacmimet seksuale, harmonizimin në mes të jetës së punës dhe familjes, dhunës në familje).

Mekanizmat ndërkombëtare për arritjen e barazisë gjinore

- Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave¹
- Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim²
- Karta e të Drejtave Themelore Evropiane 2000³
- Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit⁴
- Angazhimi Strategjik për Barazinë Gjinore (në Bashkimin Evropian) 2016-2019⁵

Mekanizmat për arritjen e barazisë gjinore në Kosovë

Kosova ka relativisht një bazë të mirë të infrastrukturës ligjore dhe institucionale për promovimin e barazisë gjinore që mund të përdoren nga organizatat e shoqërisë civile në punët e tyre në nivel lokal dhe qendror.

Qeveria dhe Parlamenti i Republikës së Kosovës kanë përpiluar një infrastrukturë të plotë ligjore dhe institucionale në fushën e të drejtave të njeriut.

Mekanizmat e mëposhtëm që formojnë një pjesë integrale të Kushtetutës së Kosovës janë:

- Kushtetuta e Kosovës⁶
- Ligji për Barazi Gjinore (GEL)⁷
- Ligji Kundër-Diskriminimit⁸
- Ligji për Mbrojtje nga Dhuna në Familje⁹
- Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës¹⁰
- Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës Politikat, Strategjitë dhe Planet e Veprimit të Qeverisë së Republikës së Kosovës¹¹

Politikat, Strategjitë dhe Planet e Veprimit të Qeverisë së Republikës së Kosovës

- Programi Kosovar për Barazi Gjinore (2008-2013)¹²
- Programi dhe Plani i Veprimit Kosovar kundër Dhunës në Familje (2011-2014)¹³
- Plani i Veprimit për Fuqizimin Ekonomik të Grave¹⁴
- Strategjia dhe plani i veprimit për të drejtat e njeriut në Republikën e Kosovës (2009-2011)¹⁵
- Plani Kombëtar i Veprimit (PKV) për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për Gratë, Paqen dhe Sigurinë (RKSKB 1325)¹⁶

Kultura e brendshme e EC-it

Brenda një organizate është thelbësore të identifikohen faktorët që mund të krijojnë apo edhe të përforcojnë paragjykimet dhe diskriminimet gjinore. Kjo kërkon që në vendin e punës burrat e gratë t'i kushtojnë vëmendje stereotipeve dhe paragjykimeve gjinore, si dhe strukturave të pushtetit apo normave ekzistuese. Stereotipet janë veçanërisht të fortë në situata kur gratë janë të nën-përfaqësuara.

Rekomandimet:

Ekipa ose personi referues për çështje gjinore duhet të kalojë në trajnim gjinor. Pas trajnimit gjinor ata/ato do të jenë monitorues/e të gjendjes së brendshme në EC. Në momentin që ata/ato identifikojnë sjelljet e një individi nuk përçojnë me linjat e këtij manuali, dhe të kulturës së EC-it atëherë do të përcjellin hapat në vijim:

1. Të jepen si kontribut 0.50 cent për çdo fjalë jo të përshtatshme në fondin e përbashkët.
2. Në rast se sjellja e njejtë përsëritet disa herë (shembull: 10 herë), të vazhdohet me vërejtje verbale për individin.
3. Në rast se sjellja përsëritet edhe pas vërejtjes verbale atëherë vazhdohet me vërejtje me shkrim për individin.

Çështjet të cilat duhet t'i kushtoj vëmendje ekipa ose personi referues për çështje gjinore janë këto:

- Gjuha (normat, emërime dhe mbiemra) e cila përdoret për t'i përshkruar kolegët burra dhe gra brenda organizatës.
- Sjellja e burrave dhe grave në organizatë.
- Rolet e burrave dhe grave në takime, në dhomat e drekës në momente kur pranojnë vizitorë/e.

Çfarë të bëni?

- Zhvilloni politika organizative dhe politikat të burimeve njerëzore që adresojnë çështjet gjinore (p.sh. ngacmimet seksuale, harmonizimin në mes të jetës profesionale dhe asaj private, dhunës në familje etj.).
- Ndalonni dhe parandaloni të gjitha format e dhunës në vendin e punës, duke përfshirë ngacmimet verbale, fizike apo seksuale përmes aplikimit të rregullores së brendshme të EC-it.
- Siguroni vendet e punës duke lejuar ndërprerjet në lidhje me pushimin e lehonisë, pushimin e atësisë dhe pushimet tjera që lidhen me përgjegjësitë familjare.

Ngacmimi seksual

"Ngacmimi seksual" përkufizohet çfarëdo veprim vizual, verbal ose fizik, çdo sjellje e padëshiruar, kërkesë për marrëdhënie seksuale, apo sjellje të tjera, të cila kanë qëllimin e njëjtë dhe janë të së njëjtës natyrë. Kjo mund të përfshijë:

- Përdorimin e emrave abuzivë, ofendimeve, shakave jo të mira apo komenteve zhvlerësuese me konotacione seksuale për një person ose një grup të caktuar.
- Shikime të dyshimta, bërja e gjesteve me konotacione seksuale apo poshtëruese, dhe tregimi i fotografive poshtëruese dhe me konotacione seksuale.
- Sulme, pengimin apo bllokimin e lëvizjeve, prekje të padëshirueshme fizike, apo kontakt të drejtpërdrejtë fizik.
- Kërcënime apo kërkesa me kushtëzim të vendit të punës, ofrimi i beneficioneve në punë si shpagim për marrëdhënie seksuale, apo kërcënim me masa ndëshkuese pas përgjigjes negative të punonjësit/es lidhur me këto kërkesa.

Veprimet Disiplinore

Nëse një punonjës/e ka problem ose kërkesë lidhur me situatën e krijuar në zyrë për shkak të diskriminimit, keqtrajtimit, ose ngacmimit seksual, ai/ajo duhet menjëherë të lajmërojë Drejtorin/en Ekzekutiv/e. Nëse mbikëqyrësi kërkon ndihmë lidhur me situatën, ai/ajo duhet të diskutojë këtë me Koordinatorin/en dhe së bashku të marrin masa të nevojshme për të zgjedhur këtë problem.

Nëse punonjësi/ja ndjehet se ai/ajo ka qenë viktimë e një sjelljeje të tillë, ai/ajo duhet të flasë direkt me Drejtorin/en Ekzekutiv/e lidhur me incidentin. Drejtori/ja Ekzekutiv/e duhet të marrë masat e duhura dhe aksionet disiplinore për të zgjedhur një çështje të tillë.

Në raste kur Drejtori /ja Ekzekutiv/e vëren se një punonjës ka shkelur procedurat e organizatës, Drejtori/ja Ekzekutiv/e duhet të marrë masat e duhura disiplinore që përfshijnë:

Vërejtje verbale

Vërejtja e parë me shkrim

Vërejtje përfundimtare me shkrim

Suspendim pa kompensim, dhe

Largim nga puna

Procesi i vendimmarrjesbrenda EC-it

Pasi të keni bërë analizën gjinore se sa prej stafit janë burra dhe sa gra; dhe si qëndron përqindja e pjesëmarrjes së grave dhe burrave në procese vendimmarrëse, mirë është të mendoni për hapat e vendimmarrjes në të gjitha proceset e funksionimit të EC-it.

Rekomandohet që të gjitha proceset vendimmarrëse në EC duhet të bëhen sipas pikave në vijim:

1. Të mbahet mbledhja e stafit ku secili do të ketë hapësirë për ti paraqitur mendimet e tyre.
2. Në mbledhje duhet të jetë gjithmonë prezente ekipa e integritimit gjinor, ose pika fokale për çështje gjinore.
3. Të paraqiten të gjitha mendimet dhe të diskutohet në mënyrë demokratike për të gjitha alternativat.
4. Alternativat vendosen në votim ku alternativa me shumicë votash fiton.

Përpilimi i projekteve

Është shumë e rëndësishme që të integrojmë perspektivën gjinore jo vetëm në organizata por edhe në programe dhe projekte, duke filluar nga analiza e ndjeshme gjinore, planifikimi i intervenimeve, gjatë monitorimit dhe vlerësimit, në komunikata, gjatë shpërndarjes së informacionit dhe së fundi gjatë vlerësimit të punës së përfunduar. Integrimi i perspektivës gjinore gjatë përpilimit të projekteve mund të bëhet në bazë të këtyre hapave:

1. Vlerësimi i objektivave të projektit
2. Përfshirja e perspektivës gjinore në kornizë logjike
3. Vlerësimi i gjendjes fillestare, problemi kryesor dhe mjedisi operativ
4. Analiza gjinore
5. Vlerësimi i masave të planifikuara
6. Zbatimi
7. Monitorimi dhe vlerësimi
8. Strategjia e komunikimit me perspektivë gjinore

Implementimii projekteve

Është shumë e rëndësishme që të integrojmë perspektivën gjinore jo vetëm në organizata por edhe në programe dhe projekte, duke filluar nga analiza e ndjeshme gjinore e

pushteteve, planifikimi i intervenimeve, gjatë monitorimit dhe vlerësimit, në komunikata, gjatë shpërndarjes së informacionit dhe së fundi gjatë vlerësimit të punës së përfunduar.

- Sigurohuni që kush do që do të zbatojë ndërhyrjen e planifikuar të ketë bërë trajnim për integrim gjinor, në mënyrë që perspektiva gjinore të jetë e qëndrueshme gjatë gjithë zbatimit.
- Sigurohuni që të marrin pjesë në zbatim në mënyrë të barabartë burrat dhe gratë (nëse është kjo relevante). Diskutoni me ekipin paraprakisht gjatë fazës së planifikimit se çfarë mund të bëni për të siguruar balanc gjinor në aktivitet. Sigurohuni të diskutoni për atë nëse është e sigurt se të gjithë në grupin e përfituesve të kenë mundësi të marrin pjesë në projekt? Nëse jo, pse dhe përpiquni të identifikoni, të vini me zgjidhje kreative për këto pengesa. Shembull: Nëse keni takime me këshillat e fshatrave ku shumica e tyre udhëhiqen dhe përbëhen nga burrat mund të hasni vështirësi në përfshirjen e grave atëherë mendoni për arsyet e mos përfshirjes së tyre. Nëse rezulton që ato nuk do të vijnë në takimet që i organizoni, mendoni për mënyra të tjera si p.sh: takimet të organizohen në shtëpitë e tyre ashtu që të jenë prezente. Në disa raste kur nuk dëshirojnë grupet të përzihen (gratë dhe burrat), dhe nëse të gjitha mënyrat dështojnë, atëherë preferohet që të mbahen edhe aktivitete të ndara dhe kështu gradualisht të punohet në idenë e grupeve mikse.
- Sigurohuni që ekipi zbatues është i përzier. Ekipet e përziera gjinore (me përvojë, role dhe përgjegjësi) me më shumë gjasa janë në gjendje t'i parashohin nevojat e ndryshme të përfituesve të projektit.
- Sigurohuni që rolet gjinore janë të ndara në mënyrë të barabartë për gratë dhe burrat e ekipit zbatues. Sigurohuni që ata/ato të kenë role të dukshme dhe që të mos u caktohen role të "caktuara gjinore".
- Sigurohuni që gratë dhe burrat marrin pjesë në programe, përfshirë edhe proceset vendim-marrëse.
- Konsideroni strategji të ndryshme për përfshirje të barabartë të grave dhe burrave. Shembull: Kur bëni thirrje të ndryshme për pjesëmarrje siguroheni që të kenë qasje të njejtë edhe burrat edhe gratë. Në bazë të analizës së kontekstit ju do të dalloni se cila gjini frekuenton vendet e ndryshme. Nëse thirrja është për pjesëmarrje në një trajnim dhe organizohet në një fshat, ju duhet të analizoni mënyrat se si të i qasni kësaj thirrjeje në mënyrë që të i arrini të i përfshini të dy grupet. Thirrjet mund të bëhen përmes: duke shkuar fizikisht në vendet ku e frekuentojnë grupet e targetuara, përmes vendosjes së pamfletave në vende ku frekuentohen nga grupet e targetuara (në rast se dëshironi pjesëmarrje më të madhe të grupeve të nën-përfaqësuar duhet të shikoni mirë se ku po vendoset thirrja dhe të analizoni se si të i arrini ata/ato).
- Drejtoni programi me një qasje për të rritur përfitimet e barabarta të grave dhe burrave.

Strategjia e komunikimit (PR) me perspektivë gjinore

Komunikimi nuk është thjeshtë një transferim neutral i informacionit. Komunikimi gjithashtu përfshin objektivat strategjike si ngritjen e vetëdijes, avokimin, promovimin e transparencës dhe shkëmbimin e praktikave të mira. Në këtë drejtim, praktikave të mira të

komunikimit ku merren parasysh situata e grave dhe burrave, interesat dhe qëndrimet e tyre, mënyra se si përshkruhen dhe përfaqësohen, janë aspekt kyç i integritimit gjinor.

Kur të përpiloni Strategjinë e Komunikimit për organizatën tuaj, sigurohuni që do të përfshini perspektivën gjinore, në mënyrë që të sigurohet përfshirja dhe kontributi i barabartë i grave dhe burrave, dhe në mënyrë që përfaqësimi i tyre të jetë i drejtë dhe i denjë në të gjitha komunikatat, publikimet, thirrjet dhe materiale tjera të cilat do të shpërndahen me publikun.

Për shembull, kur të draftohet komunikata nga koordinatori/a, të dërgohet tek personi/ekipa referues/e për çështje gjinore. Mandej të transferohet tek hulumtuesi/ja, ndahet me ekipin e stafit dhe në fund verzioni final të publikohet nga koordinatori/a.

Disa pika të cilat mund ti merrni parasysh gjatë përpilimit të strategjisë të komunikimit janë:

- Si do të arrini komunikimin me gratë dhe burrat, cilat metoda do ti përdorni dhe a janë ato metoda njejtë të arritshme si për gratë ashtu edhe për burrat?
- Të gjitha materialet të cilat publikohen të rishikohen nga ekipa e integritimit gjinor, ose pika fokale për çështje gjinore duke u siguruar që këto materiale nuk përmbajnë stereotipe gjinore.
- Kushtoni kujdes të veçantë përzgjedhjes së fotografive të cilat do ti përdorni për materiale që do ti publikoni. Zgjidhni fotografi që nuk i përforcojnë stereotipet gjinore por i sfidojnë ato.
- Mundohuni të mos përdorni formulime të cilat përfshijnë vetëm njërin gjini. Përdorni formulime të cilat i përfshijnë të dy gjinitë. P.sh hulumtues/e, koordinator/e, Bordi Drejtues e jo Bordi i Drejtorëve.

Thirrjet e ndryshme

Thirrjet për aplikim për pozitë të caktuar duhet të shkruhet në gjuhë e cila i inkurajon njejtë edhe djemtë dhe vajzat / burrat dhe gratë të aplikojnë. Shiko shembullin më poshtë se si është integruar perspektiva gjinore në një thirrje për aplikim me formulimin e fjalëve të hijezuara me ngjyrë të kaltër. Në rast se targeti juaj është specifik atëherë mund të shtohen edhe fjali në fund të thirrjeve si: Inkurajohen veçanërisht burrat/gratë (varësisht nga targeti) për të aplikuar.

.....
Pozita: **Psikolog/e** në Komunën e Gjilanit

Afati për aplikim: XX XX XXXX

Projekti: Mbështetja e zbatimit të Planeve Lokale të Veprimit për Mbrojtjen e Fëmijëve përmes ofrimit të aktiviteteve dhe shërbimeve parandaluese, mbrojtëse dhe ri-integruese në komunën e Gjilanit

Periudha e fillimit të punës: XX XX XXXX

Kohëzgjatja e kontratës: XX muaj

Historiku i Projektit

Përmes këtij projekti OJQ XXX do të ofrojë këshillim psiko-social për të rinjtë/rejat që kanë rënë ose bien ndesh me ligjin në mënyrë që këta/o të rinj/reja të përmirësojnë imazhin për vetveten dhe të përmirësojnë marrëdhëniet me familjet e tyre. Ndërhyrjet psiko-sociale do të

bëhen me qëllim që të lehtësojë transformimin e sjelljeve të padëshiruara të këtyre të rinjve/rejave në sjellje që ata/ato i bënë qytetarë/e produktiv/e brenda komunitetit.

Detyrat:

- Është përgjegjës/e për ofrimin e këshillimit psiko-social për të rinjtë/rejave që kanë rënë ose bien ndesh me ligjin.
- Është përgjegjës/e për planifikimin, dizajnimin dhe strukturimin e programeve terapeutike/këshillimore për të rinjtë/rejat që kanë nevojë e që janë target i projektit..
- Është përgjegjës/e të veprojë si person ndërmjetësues dhe punojë me anëtarët/et e familjes së këtyre të rinjve/rejave.

Kualifikimet e kërkuara:

- Të ketë të përfunduar fakultetin e Psikologjisë, e dëshirueshme përfundimi ose te jetë në përfundim të studimeve të nivelit Master në Psikologji.
- Posedimin e Licencës së Psikologëve Klinik lëshuar nga Ministria e Shëndetësisë (UA Nr. 05/2014).

Të gjithë/akandidatët/et e interesuar për këtë pozitë duhet të dërgojnë CV, një letër motivimi, dëshmi për kualifikimin e tyre universitar (diplomën ose certifikatën e notave të lëshuara nga institucioni përkatës) si dhe Licencën e Psikologëve Klinik lëshuar nga Ministria e Shëndetësisë në adresën elektronike apliko@ngo-pen.org deri me XX XX XXXX, duke e potencuar në subjekt të aplikimit pozitën Psikolog/e në Komunën e Gjilanit.

Vetëm kandidatët/et që plotësojnë kriteret dhe dërgojnë dokumentet e kërkuara do të njoftohen për intervistë.

Monitorimi i projekteve

Monitorimi dhe vlerësimi i projekteve janë aspektet kyçe të punës në tërësi, nga perspektiva e ciklit të projektit dhe nga perspektiva e integritimit gjinor. Hapi i parë është të zhvilloni indikatorë të ndryshëm gjinorë. Indikatorët e ndryshëm gjinorë janë indikatorët që bëjnë matjen e ndryshimit dhe progresit në çështje apo politika gjinore. Ata mund të jenë cilësorë dhe sasiorë.

Pikat që duhet të merren parasysh në procesin e monitorimit:

Në monitorim, pyetjet e mëposhtme tërheqin vëmendjen në zhvillimin e aftësive të stafit të projekt, problemet dhe zgjidhjet, metodat e mbledhjes së të dhënave dhe analizat e të dhënave të mbledhura dhe rezultatet nga një perspektivë gjinore:

- A janë trajnuar në metodat e integritimit gjinor stafi i projekt, grupet e synuara dhe/ose akterët e ndryshëm?
- Çfarë lloj problemesh dhe pengesash janë tejkaluar në marrjen e perspektivës gjinore në konsideratë dhe promovimin e barazisë gjinore në akvitetet e projekt?
- Çfarë zgjidhje dhe masa tjera janë të nevojshme në mënyrë që perspektiva gjinore të përfshihet në mënyrë të suksesshme?
- Çfarë tregojnë të dhënat sasiorë nga monitorimi gjinor? (Shembull: Më pak gra kanë marrë pjesë në një aktivitet të veçantë në kuadër të një projekt në krahasim me pjesëmarrjen e burrave)

- A masin indikatorët më shumë rezultate cilësore dhe ndikimet e përdorura në vlerësimin në lidhje me barazinë gjinore? Shembull: Ka një rritje në pjesëmarrjen aktive të grave në këshillat lokale, si dhe përfshirje në menaxhim dhe vendimmarrje deri në fund të projekt.
- A ndryshojnë përvojat e pjesëmarrësve në akvitetet e projekt për gratë dhe burrat?
- A ka qenë aktiviteti i qasshëm në mënyrë të barabartë për gra / vajza dhe burra / djem dhe a i ka pasur parasysh interesat e tyre mbi baza të barabarta?
- Si ka ndikuar projekti në aspektin gjinor? Në mënyrë pozitive apo negative?
- Kush do t'i përdor rezultatet e projekt, a ka ndonjë dallim ndërmjet burrave dhe grave?
- Cili është ndikimi afat-gjatë i projekt në barazinë gjinore?

Vlerësimi i projekteve

Vlerësimi si proces sistematik dhe objektiv i aktiviteteve të një projekti, mat relevancën dhe nivelin e arritjes së objektivave të një projekt; efikasitetin, efektshmërinë, ndikimin dhe qëndrueshmërinë e tyre. Përgjegjshmëria gjinore e treguar gjatë procesit të vlerësimit mund të matet me pikat në vijim.

- Nëse është e mundur, sigurohuni që termat e referencës për vlerësim të përfshijnë një vlerësim të asaj se si pabarazia gjinore adresohet në kuadër të programit. Specifikoni se si vlerësuesit duhet të vlerësojnë ndikimin e gjinisë si tek gratë ashtu edhe te burrat; efektivitetin dhe relevanca si për gratë dhe burrat.
- Kurdoherë që është e mundur, kujdesuni që stafi vlerësues të jetë i përzier gra - burra.
- Sigurohuni që së paku një vlerësues të ketë eksperiencë dhe ekspertizë gjinore.
- Sigurohuni që para diskutimeve me gratë dhe burrat të përzgjidhni kohën dhe lokacionin e përshtatshëm duke pasur parasysh së pari barrierat e mundshme kulturore, e pastaj të tjerat, sikurse ngarkesat në punën profesionale apo familjare.
- Mund të jetë e nevojshme që bisedat me gratë e burrat të realizohen në mënyrë të ndarë, në grup të përzier gra-burra, apo në kombinim të të dyjave varësisht nga aktiviteti dhe target-grupi.
- Sigurohuni që të gjeturat kryesore u janë paraqitur grupeve të përfituesve dhe se gjetjet informojnë planifikimin për fazën e ardhshme të programit.

Shtojca 1

Lista kontrolluese e integritit gjinor në projekt ose dokument të politikës²

Si plotësim për pyetjet dhe ushtrimet e mësipërme, gjëni listat e mëposhtme kontrolluese që janë hartuar për të nxitur të menduarit për çështje gjinore kur punoni në iniciativa të ndryshme. Kjo nuk duhet të shihet apo të konsiderohet si një listë e mundimshme e çështjesh për tu marrë në konsideratë, por më shumë si një mjet për të rritur mundësitë dhe stafit t'i ndihmojë në vlerësimin e tyre. Listat kontrolluese do të na ndihmojnë të identifikojmë se cilat aktivitete i kemi zbatuar tashmë, por njëkohësisht ofrojnë udhëzime për zgjerimin e qasjes sonë në drejtim të integritit gjinor.

Historiku dhe arsyetimi:

- A është dimension i gjinor i theksuar në informatat paraprake të ndërhyrjes?
- A janë të ndara sipas gjinisë të gjitha të dhënat në analizën e situatës?
- A përfshinë arsyetimi argumente bindëse për integrimin e çështjeve gjinore dhe barazisë gjinore?

Objektivat e përgjithshme:

- A reflekton objektivi i ndërhyrjes së propozuar interesat e të dy palëve, burrave dhe grave?
- A kërkon objektivi të korrigojë pabarazitë gjinore përmes adresimit të interesave praktike të grave dhe burrave?
- A kërkon objektivi të transformojë institucionet (sociale dhe të tjera) që përjetësojnë pabarazinë gjinore?

Përfituesit e shënjestruar:

- Përveç në rastet ku ndërhyrjet në mënyrë specifike shënjestrojnë burra ose gra si masë korrigjuese për të rritur barazinë gjinore, a ka balanc gjinor në kuadër të grupit përfitues të shënjestruar?

Objektivat e projektit:

- A i adresojnë objektivat e projekteve nevojat dhe interesat e burrave dhe grave?

Aktivitetet:

- A përfshijnë aktivitetet e planifikuara burra dhe gra? A ka nevojë për aktivitete shtesë për tu siguruar që perspektiva gjinore është bërë e qartë (p.sh. trajnim për çështjet gjinore, hulumtime shtesë, etj).

Indikatorët:

- A janë zhvilluar indikatorët për të matur progresin e plotësimin të çdo objektivi? A masin këta indikatorë aspektet gjinore të çdo objektivi?
- A janë indikatorët të ndarë sipas gjinisë?
- A ka shënjestra të caktuara që garantojnë një nivel të kënaqshëm të balancit gjinor në aktivitete (p.sh. kuotat për pjesëmarrjen e burrave dhe grave)?

²UNDP Gender Mainstreaming in Practice; A Toolkit

Zbatimi:

- Kush do të zbatojë ndërhyrjen e planifikuar? A kanë marrë ata trajnim për integrim gjinor, në mënyrë që perspektiva gjinore të jetë e qëndrueshme gjatë gjithë zbatimit?
- A do të marrin pjesë në mënyrë të barabartë burrat dhe gratë në zbatim?

Monitorimi dhe Vlerësimi:

- A përfshin strategjia e monitorimit dhe vlerësimit perspektivën gjinore?
- A do të shqyrtojnë që të dyja aspektet përmbajtjesore (përmbajtjen) dhe administrative (procesin) të ndërhyrjeve?

Rreziqet:

- A është konsideruar analiza e kontekstit për të kuptuar rolet e ndryshme të grave dhe burrave në një aspekt, fushë apo rajon të caktuar? A janë analizuar stereotipet që mund t'i karakterizojnë grupe të caktuara të grave apo burrave në një regjion të caktuar e që mund t'a pengojnë pjesëmarrjen e plotë të njërës gjini apo tjetrës?
- A është marrë parasysh fakti që ndonjë ndërhyrje mund të ketë ndikim negativ për ndonjërën gjini, p.sh. në emër të barazisë gjinore gratë të stër-ngarkohen me përgjegjësi, apo burrat të përjashtohen në çfarëdo aspekt si pasojë e keqinterpretimit të ndonjë koncept_ apo parimi të perspektivës gjinore?

Buxheti:

- A është analizuar buxheti (secila linjë buxhetore) për të siguruar që gratë dhe burrat do të përfitojnë nga ndërhyrja e planifikuar (kur është e mundur)? A është faktorizuar nevoja në buxhet për të ofruar trajnim sensibilizues gjinor apo për të angazhuar ekspertë gjinorë për një periudhë të shkurtër kohore?

Shtojcat:

- A janë përfshirë si shtojca të gjitha hulumtimet relevante (ose fragmente të tyre) që i kushtojnë vëmendje aspekteve gjinore?

Strategjia e komunikimit:

- A është zhvilluar një strategji komunikimi duke marrë në konsideratë aspektet demokratike të përfaqësimit gjinor dhe qasjes së duhur për informimin e publikut në lidhje me ekzistencën, progresin, dhe rezultatet e projektit?

Shtojca 2

Korniza logjike

OBJEKTIVA E PËRGJITHSHME

A do të përfitojnë burrat dhe gratë në mënyrë të barabartë nga programi, dhe/apo a është programi i dizajnuar për të fuqizuar gruan në veçanti?

A do të kontribuojë programi për barazinë gjinore?

INDIKATORËT

A i masin indikatorët tuaj përfitimet si të burrave ashtu edhe të grave?

A imasin indikatorët tuaj progresin e barazisë gjinore në ndonjë mënyrë apo në fusha specifike?

RREZIQET DHE SUPOZIMET

A mund të ketë kundërshtime për të ndryshuar balancin e pushtetit nga anëtarët/et e komunitetit, aktorët/et tjerë/a?

Nëse po, a do ta nënvlerësoj programin apo do të shkaktoj reagime?

OBJEKTIVAT SPECIFIKE:

A reflektojnë objektivat pabarazitë gjinore që dihet që ekzistojnë? A i referohen rezultateve nga një analizë gjinore?

A ka objektiva specifike të dizajnuara për të adresuar pabarazitë gjinore apo pengesat që mund të ekzistojnë?

A masin indikatorët tuaj përfitimet si për burrat ashtu edhe për gratë?

A tregojnë indikatorët tuaj ndonjë pabarazi në lidhje me qasjen, të ardhurat apo pushteti janë në rënie?

A janë indikatorët tuaj real dhe a kanë marrë ata në konsideratë kufizimet e mundshme për pjesëmarrjen e burrave apo grave në aktivitetet dhe/ose në vendimmarrje?

A përfshijnë indikatorët tuaj si sfidat cilësore dhe ato sasiore në lidhje me jetën e grave dhe burrave?

A mund të jetë mungesa e kapaciteteve shkaktarë i pabarazive gjinore, që njëkohësisht pamundëson adresimin e diskriminimit të theksuar?

REZULTATET:

Përfitimet për gratë dhe burrat duhet të konsiderohen brenda secilit rezultat të arritur në projekt.

Kur është e përshtatshme, mendoni për nevojën për rezultate të veçanta që kanë në shënjestër fuqizimin e të drejtave të grave

A masin indikatorët tuaj në mënyrë eksplicite përfitimet e grave dhe burrave?

A përfshijnë indikatorët tuaj si sfidat cilësore edhe ato sasiore në lidhje me jetën e grave dhe burrave?

A janë konsultuar si gratë ashtu edhe burrat në komunitete e shënjestruara në lidhje me zhvillimin e programit?

A janë marrë parasysh prioritetet dhe intereset e burrave dhe të grave?

AKTIVITETET:

A janë aktivitetet e planifikuara të përshtatshme duke pasur parasysh kufizimet e roleve dhe përgjegjësi brenda një shoqërie të caktuar dhe të kulturës në lidhje me gjininë. A përshtaten me realitetin, por pa përforsimin e stereotipeve gjinore?

A i marrin këto aktivitete në konsideratë kapacitetet dhe mundësit e grave dhe burrave për pjesëmarrje të plotë?

A ka ndonjë aktivitet specifik të planifikuar për të adresuar pabarazitë ekzistuese lidhur me gjininë apo dhunën ndaj grave, etj.?

A keni ndërtuar aktivitete rreth kapaciteteve të stafit që punon me çështje gjinore dhe integrim gjinor, nëse është e nevojshme?

A i kushtoni vëmendje se si sistemet, metodat dhe qasjet për verifikimin dhe monitorimin e aktiviteteve të projektit i referohen rezultateve si për gratë dhe burrat?

Cilat metoda ose qasje mund të përdoren për të monitoruar aktivitetet e projektit për vëmendje të shqetësimeve që kanë të bëjnë me barazinë gjinore?

A kanë burrat dhe gratë kohë për të marr pjesë në aktivitete? A i merr parasysh orari i aktiviteteve kufizimet e periudhave kohore të ngarkuara (brenda dhe jashtë shtëpisë)? A do të ketë ndonjë ndikim të pa qëllimshëm negativ për gratë dhe burrat për shkak të programit? A ekziston ndonjë rrezik që koha e ngarkuar e grave do të rritet edhe më tepër për shkak të aktiviteteve të projektit?

Si mund të zbutet kjo?

A mbështet stafi çështjet gjinore dhe a janë ata/ato përkrahës të barazisë?

A mundet stafi t'i qaset gjithë anëtarëve të komunitetit? A nevojitet stafi nga gratë të konsultoj gratë?

-
- ¹ Organizata e Kombeve të Bashkuara, Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, 1981. Marrur nga: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Konvent%20CEDAW.pdf>
- ² Organizata e Kombeve të Bashkuara Konferenca E Katërt Botërore Për Gratë: Aksion Për Barazinë, Zhvillimin Dhe Paqen, Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim, 1995. Marrur nga: http://www.crca.al/sites/default/files/publications/3.2.1.8.Deklarata_dhe_Platforma_pr_Veprim_e_Pekinit.pdf
- ³ Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, Karta e të drejtave themelore europiane 2000, Marrur nga: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- ⁴ Organizata e Kombeve të Bashkuara, Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit, 2015 Marrur nga:
- ⁵ Komisioni Evropian, Angazhimi Strategjik për Barazinë Gjinore, 2016-2019, Marrur nga: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf
- ⁶ Kushtetuta e Kosovës. Kushtetuta e Republikës së Kosovës. 15 Qershor 2008. Marrur nga: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Kushtetuta.e.Republikes.se.Kosoves.pdf>
- ⁷ Kuvendi i Kosovës. Ligji për Barazi Gjinore. 28 Maj 2015. Marrur nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20sh.pdf>
- ⁸ Kuvendi i Kosovës. Ligji kundër Diskriminimit. 19 Shkurt 2004. Marrur nga: http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_3_al.pdf
- ⁹ Kuvendi i Kosovës. Ligji për mbrojtje nga dhuna në familje. 15 Tetor 2010. Marrur nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-182-alb.pdf>
- ¹⁰ Kuvendi i Kosovës. Ligji për zgjedhjet e përgjithshme në Republikën e http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf
- ¹¹ Kuvendi i Kosovës. Ligji për shërbimin civil të Republikës së Kosovës. 13 Maj 2010. Marrur nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-149-alb.pdf>
- ¹² Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit, Republika e Kosovës, 2008. Marrur nga: http://www.stopvaw.org/uploads/kosovo_program_for_gender_equality
- ¹³ Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit, Republika e Kosovës. 2011. Marrur nga: <http://gbvaor.net/wp-content/uploads/sites/3/2015/03/Kosovo-Programme-against-Domestic-violence-and-action-plan-2011-2014.pdf>
- ¹⁴ Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit, Republika e Kosovës. 2012. Marrur nga: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/ABGJ%20PLANI%20I%20VEPRIMIT%20PER%20FUQIZIMIN%20EKONOMIK%20TE%20GRAVE.pdf>
- ¹⁵ Zyra e Kryeministrit. 2008. Marrur nga: https://antitrafikimi.rks-gov.net/CMS_AL/Images/StradhePlaniVeprimitp%C3%ABrt%C3%ABDrejtateNjeriutn%C3%ABRepublik%C3%ABneKosov%C3%ABs2009-2011.pdf
- ¹⁶ Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit, Republika e Kosovës. 2014. Marrur nga: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/ABGJ%20Plani%20i%20Veprimit%20p%C3%ABr%20Implementim%20t%C3%AB%20Rezolut%C3%ABs%201325%20tre%20gjuh%C3%AB.pdf>