



MARTHA STICKINGS

THEMELIMI DHE FUQIZIMI I SHOQATËS SË GRAVE NË POLICI”

RASTI I SHOQATËS SË GRAVE NË POLICINË E KOSOVËS

THEMELIMI DHE FUQIZIMI I SHOQATËS SË GRAVE NË POLICI

RASTI I SHOQATËS SË GRAVE NË POLICINË E KOSOVËS

Prishtinë, Mars 2015

Autor: Ky raport është shkruar nga Martha Stickings, konsulente ndërkombëtare, nën mbikëqyrjen e Zyrës së UN Women në Kosovë, e cila ofroi kontributin dhe mbështetjen gjatë gjithë projektit

© UN Women, dhjetor 2015

Përkthimi: Donika Kaçinari

Dizajni: Semra Dedinja

Shtypi: Raster Print

Tirazhi: 450

Pikëpamjet e nxjerra në këtë botim janë ato të autorit dhe jo domosdoshmërisht përfaqësojnë pikëpamjet e UN Women, të Kombeve të Bashkuara ose ndonjë nga organizatat e saja të ndërlidhur. Përmbajtja së tij është konfirmuar nga palët e intervistuar dhe nga vet autorja.

Të gjitha referencat për Kosovën në këtë publikim, rreth territorit, institucioneve apo popullsisë, duhet të kuptohen të tilla pa cenuar pozicionin për statusin, dhe në përputhje me RKSKB 1244 dhe Opinionin e GJND-së për shpalljen e pavarësisë së Kosovës.

TABLA E PËRMBAJTJES

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	4
HYRJE	5
KAPITULLI 1: KRIJIMI I SHOQATËS SË GRAVE NË POLICI	6
1. Pse nevojitet një shoqatë e grave në polici?	6
2. Vendosja e themeleve për një shoqatë të grave në polici	7
KAPITULLI 2: KRIJIMI I NJË SHOQATE TË GRAVE NË POLICI	11
1. Krijimi i strukturave dhe proceseve për një shoqatë të grave në polici	11
2. Komunikimi shoqatës së grave në polici	14
KAPITULLI 3: FUQIZIMI I NJË SHOQATE TË GRAVE NË POLICI	19
1. Sigurimi i qëndrueshmërisë	19
2. Realizimi i qëllimeve të shoqatës së grave në polici	21
REKOMANDIMET	26
SHTOJCAT	27
SHTOJCA 1: KOHËSHTRIRJA	27
SHTOJCA 2: METODOLOGJIA	27

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Shoqata e Grave në Polici (ShGP) mund të ndihmojë në promovimin e barazisë gjinore brenda shërbimit policor, duke i fuqizuar gratë për të zhvilluar strategji dhe aktivitete për tejkalimin e sfidave me të cilat ballafaqohen. Ky raport i nxjerr në pah hapat kryesorë në krijimin e një ShGP-je, bazuar në shembullin e themelimit të Shoqatës së Grave në Policinë e Kosovës (ShGPK). Duke u mbështetur në këtë rast të veçantë, raporti propozon një sërë rekomandimesh dhe paraqet praktikën më të mirë dhe leksionet e mësuara në rastin e Kosovës.

PSE DO TË NEVOJITEJ THEMELIMI I NJË SHOQATE TË GRAVE NË POLICI?

- Mbajtja e vështirë e grave në personel shkaku i kushteve të punës që nuk i reflektojnë nevojat e tyre.
- Mungesa e ndërgjegjësimit për çështje specifike me të cilat ballafaqohen gratë në polici.
- Mungesa e grave në gradat e larta dhe në pozita vendimmarrëse.
- Ndërtimi i kufizuar i kapaciteteve dhe i mundësive të zhvillimit të karrierës për gratë në polici.
- Paragjykimet shoqërore lidhur me rolin dhe kapacitetet e grave në sektorin e sigurisë.
- Mundësi të pakta për gratë që t'i ndajnë përvojat dhe rrjetin e tyre nëpër rajone dhe departamente të ndryshme.

NJË SHOQATË E GRAVE NË POLICI MUND TË NDIHMOJË...

- Në fuqizimin e grave që t'i shfaqin aftësitë e tyre për t'i trajtuar sfidat me të cilat ato ballafaqohen dhe të propozojnë zgjidhje praktike.
- Në rritjen e njohurive për nevojat specifike të grave brenda forcave të policisë.
- Në ngritjen e vetëdijes së popullatës mbi kontributin e grave në siguri.
- Në përmirësimin e reagimit gjinor brenda policisë në reaksion me nevojat e grave.

NJË SHOQATË E GRAVE NË POLICI DUHET...

- Të promovojë barazinë gjinore brenda policisë duke iu përgjigjur nevojave të grave në polici.
- Të krijojë një ide të pronësisë mes anëtareve të veta përmes komunikimit efektiv dhe mundësive për t'u përfshirë.
- Të ofrojë mundësi për gratë që t'i ndajnë përvojat dhe strategjitë e tyre për t'i tejkaluar sfidat.
- Të jetë transparente në operimet dhe aktivitetet e veta duke përcaktuar dhe duke përcjellë procedurën të qarta.
- Të mbështetet nga një sekretariat me orar të plotë, përgjegjës për operimet ditore.
- Të punojë për së afërmi me menaxhmentin e lartë të policisë, gjithnjë duke ruajtur pavarësinë e vet.

Ky raport paraqet leksionet e mësuara dhe praktikat më të mira nga themelimi dhe fuqizimi i Shoqatës së Grave në Policinë Kosovës (ShGPK), e cila është mbështetur gjerësisht nga Zyra e UN Women në Kosovë që nga viti 2010 e deri më tani. Shoqata, e cila deri tani ka mbi 600 anëtare gra police, tashmë është pozicionuar si pjesë integrale e Policisë së Kosovës (PK) me mundësinë për të drejtuar ndryshime konkrete për të mbështetur anëtarësinë e saj. Përparimi i shpejtë i shoqatës ka bërë që të marrë lëvdata ndërkombëtare nga Asociacioni Ndërkombëtar i Grave në Polici (IAWP), anëtare e së cilës është ShGPK-ja, duke u veçuar si një shembull pozitiv se si mund të krijohen këto shoqata.

Policia e Kosovës, fillimisht, në vitin 1999, ishte themeluar si Shërbimi Policor i Kosovës (ShPK) dhe në vitin 2008 ishte transformuar në Policinë e Kosovës. Kjo ka ndodhur gjatë vitit kur Kosova njëanshëm e ka shpallur pavarësinë, krenaria ndaj forcës së re policore dhe vullneti për ta krijuar atë në mënyrën më të mirë, ishin në nivel shumë të lartë. Që nga themelimi, UN Women ka ofruar ndihmë afatgjatë për Policinë e Kosovës duke e fuqizuar kapacitetin e saj institucional për të bërë integrimin gjinor. Kjo përpjekje përfshinte: (i) krijimin e njësitit për të drejtat e njeriut dhe barazi gjinore; (ii) krijimin e një bordi të brendshëm këshillëdhënës mbi barazinë gjinore në Policinë e Kosovës; (iii) zhvillimin e partneritetit me organizata të grave të shoqërisë civile dhe me akte të tjerë të rëndësishëm mbi sigurinë e grave; (iv) përpilimin e një kornize institucionale për t'ju përgjigjur dhunës kundër grave, duke përfshirë krijimin e njësiteve të veçanta hulumtuese mbi dhunën në familje dhe rastet e trafikimit me njerëzi; (v) zhvillimin e kapaciteteve të njësitit trajnues të Policisë së Kosovës për barazi gjinore, të drejtat njerëzore të grave dhe për sigurinë e njerëzve; dhe (vi) zhvillimin e planprogramit trajnues për policinë lidhur me barazinë gjinore dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut, një planprogram që është obligativ për Policinë. Duke e ndërtuar këtë angazhim për më se një dekadë, me Policinë e Kosovës, për integrimin gjinor dhe për zbatimin e rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për gratë, paqen dhe sigurinë, UN Women poashtu e ka mbështetur edhe krijimin e ShGPK-së. ShGPK-ja është themeluar me qëllim të krijimit të një mundësie për gratë në po-

lici që të identifikojnë dhe t'i prezantojnë masat që do t'ju ndihmonin në tejkalimin e sfidave të cilat i hasin në punën e tyre. Shoqata synon ta rris vetëdijësimin mbi vlerën vepruese të zyrtareve gra të policisë dhe për të avokuar për integrimin gjinor dhe reagimin ndaj sfidave me të cilat ballafaqohen gratë në polici.

Që në fillim ishte paraparë që ShGPK-ja mund të veprojë si shembull për homologët e saj në Ballkanin Perëndimor. Mbështetja e UN Women u koncentrua në zhvillimin e kapaciteteve të ShGPK-së me ekspertizën teknike dhe financimin, lobimin dhe avokimin për mbështetje nga palët e tjera. Partneriteti i UN Women, i cili tashmë po zgjat që 5 vjet, po i thekson përfitimet e angazhimeve afatgjata sistemike të cilat mundësojnë fuqizimin dhe barazinë e grave.

Duke ndërmarrë një qasje gjërësisht kronologjike ky raport i përcakton në kushte praktike pikët kryesore në krijimin dhe rritjen e ShGPK-së. Kapitulli i parë fokusohet në nisjen e ShGPK-së dhe në disa blloqe kryesore të ndërtimit të shoqatës. Kapitulli i dytë i kthehet themelimit formal të ShGPK-së, duke pasur parasysh veçanërisht krijimin e strukturave operacionale dhe komunikimin, kapitulli i tretë shqyrton qëndrueshmërinë dhe rezultatet e ShGPK-së. Raporti përfundon me rekomandimet se si procesi mund të përmirësohet dhe të përsëritet diku tjetër.

TË ARRITURAT KRYESORE TË SHOQATËS SË GRAVE NË POLICINË E KOSOVËS

- Anëtarësimi në rritje me mbi 600 gra në polici.
- Përfshirja në rrjete rajonale dhe ndërkombëtare të shoqatave të grave në polici.
- Mundësi të hapura për zhvillimin e kapaciteteve, duke përfshirë trajnimet specifike dhe mundësitë e arsimimit.
- Gratë marrin pjesë më rregullisht në panelet promovuese, me sèpaku një grua të përfshirë në të gjitha panelet ku kandidatet femra merren në konsideratë.
- Kontrolla të rregullta mjekësore të organizuara për të gjitha gratë në polici.
- Komunikimi dhe përhapja efektive me të gjithë anëtarët e ShGPK-së, duke përfshirë edhe takime të rregullta në nivel rajonal.
- Mundësitë për gratë që të bashkëpunojnë dhe t'i ndajnë përvojat e tyre hapur në një mënyrë të mbështetur dhe të krijuar bashkërisht.
- Zhvillim i fuqishëm i partneritetit: duke përfshirë brenda PK-së, në sektorin e sigurisë dhe me donatorët e mundshëm.

KRIJIMI I SHOQATËS SË GRAVE NË POLICI

Shoqatate suksesshme të grave në Polici reagojnë ndaj nevojave të qarta brenda forcave të Policisë, duke i mbushur boshllëqet që nuk mund të trajtohen nga strukturat ekzistuese. Ky kapitull shqyrton kontekstin në të cilin ShGPK-ja është themeluar, duke identifikuar arsyen se përse ajo ishte e nevojshme si dhe i analizon disa nga elementet kyçe në fillet e themelimit.

1. PSE NEVOJITEJ NJË SHOQATË E GRAVE NË POLICI?

Gjendja e grave në PK

Krijimi i ShGPK-së është nxitur nga Raporti për pozitën e grave në Policinë e Kosovës, i zhvilluar dhe publikuar në vitin 2010 nga Zyra Gjinore dhe e Drejtavetë Njeriut në PK, nën kujdesin e Ministrisë së Brendshme, Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë dhe me mbështetjen e UN Women. Ky raport ka shërbyer si një vlerësim i nevojave për situatën e grave në PK dhe ka ofruar të dhëna thelbësore për të formësuar mandatin dhe strukturën e ShGPK-së.

Raporti ka paraqitur një vlerësim të përgjithshëm kuantitativ të pozitës së grave brenda PK-së, duke zbuluar një hendek të vazhdueshëm gjinor, me gjithë ekzistencën e një kornize ligjore e cila promovon barazinë gjinore. Në mesin e 7331 policëve, 6412 (87.5% në total) janë burra krahasuar me vetëm 919 (12.5%) gra. Ky raport poashtu i ka theksuar vështirësitë e mbajtjes së grave në kuadër të personelit. Deri më 2010, 33.3% e grave njëherë të punësuar në PK e ka lënë punën aty, krahasuar me 14% të të gjithë burrave. Ky trend sugjeron se mundësitë dhe mbështetja që u janë ofruar grave në polici nuk ishin të kënaqshme.

Duke u bazuar në analizën e deklaratave të 350 grave në Polici, të cilat kanë dhënë dorëheqje nga PK-ja, si dhe në intervistat me gratë në stafin aktual dhe atë të dikurshëm, raporti i ka identifikuar disa nga problemet kryesore me të cilat ballafaqohen gratë në punën e tyre:

- Pagat e ulëta, veçanërisht për gratë me fëmijë të cilat gjithashtu duhet ta mbulojnë koston e kujdesit për fëmijët gjatë orarit të punës;

- Kushtet e vështira të punës, si puna në ndërrim të natës, për gratë që ushqejnë fëmijë me gjii, pushim jo i duhur i lehonisë dhe udhëtime të gjata deri në vendin e punës;
- Mungesa e mundësive për promovim;
- Ngacmimi seksual;
- Paragjykimet shoqërore, të cilat mund ta bëjnë të vështirë për gratë që të ruajnë mbështetjen e familjes për punën e tyre, sidomos pas martesës.
- Ngacmimi seksual;
- Paragjykimet shoqërore, të cilat mund ta bëjnë të vështirë për gratë që të ruajnë mbështetjen e familjes për punën e tyre, sidomos pas martesës.

Intervistat e zhvilluara për raportin lejuan që të ketë një studim më të thelluar të faktorëve të ndërlidhur që kontribuojnë në vendimin e grave që tabraktisin PK-në. Raporti e thekson pamjaftueshmërinë e formatit ekzistues të intervistës dalëse nga PK-ja, e cila nuk e lejonte që të regjistronet diversiteti i këtyre faktorëve.

Gjatë përgatitjes së raportit UN Women ka dhënë kon-

DISKUTIMI I ÇËSHTJES: VLERËSIMI I NEVOJAVE

Pararendësi kyç tek një ShGP, që e reflekton nevojën e grave në Polici, është të kuptuarit gjithëpërfshirës dhe objektiv i situatës aktuale. ShGP-ja mund të jetë e dizajnuar me nevoja të menduara specifike të grave në polici, me qëllim për të ndihmuar në përforcimin e rolit dhe pozitës së vetë shoqatës.

Ndërsa metodologjia e vlerësimit të nevojave do të varet nga situata specifike, në përgjithësi këshillohet që të miratohet një kombinim i qasjeve kuantitative dhe kualitative. Gjithashtu do të duhej të përfshijë edhe analizën e kontekstit ligjor, politik dhe operacional, duke krijuar një grup me informata.

tribut teknik dhe financiar për dy punëtori gjatë të cilave gratë në polici i shpjeguan përvojat e tyre dhe shikuan më thellë në problemet me të cilat ato u ballafaquan. Gjatë këtyre diskutimeve janë shfaqur shqetësime të tjera, duke përfshirë:

- Numri i ulët i grave në polici;
- Nënvlërësimi i grave dhe mungesa e pranimit të tyre si partnere të barabarta në kryerjen e disa detyrave duke përfshirë edhe vendimmarrjen;
- Mungesa e trajnimeve të barabarta ose të mundësive të zhvillimit të kapaciteteve për gra dhe burra, gjë që ndikon në mundësitë e promovimit në punë;
- Mungesa e njohurive në mesin e grave lidhur me atë se si duhet të promovohen ose të komunikohen idetë dhe perspektivat e tyre të cilat nuk janë marrë parasysh;
- Mungesa e informacioneve dhe njohurive të mjaftueshme mbi barazinë gjinore dhe jodiskriminimin.

Këto diskutimepreliminare, hulumtime dhe analiza kanë siguruar një kuptim të plotët të sfidave me të cilat ballafaqohen gratë në PK dhe kanë ndihmuar në krijimin e themeleve të ShGPK-së. Kjo punë fillestare ka ndihmuar në garantimin se ShGPK-ja mund t'i përmbushë nevojat reale, të ofrojë zgjidhje reale dhe të integrohet në proceset më të gjera të reformimit, me qëllim të rritjes së ndikimit dhe potencialit të saj për të ndikuar në realizimin e ndryshimeve. Me ndihmën e UN Women janë organizuar takime me drejtues të lartë të Policisë, duke përfshirë edhe drejtorin e përgjithshëm të PK-së, të cilët kanë ofruar informata lidhur me administratën, politikën dhe menaxhimin, të cilat do ta formësonin punën e ShGPK-së. Këto konsultime fillestare ndihmuan në garantimin e tërheqjes në shoqatë, të grave nga të gjitha gradat si dhe nga menaxhmenti i lartë i Policisë.

Praktika më të mira dhe leksionet e mësuara

- Një studim i thukët, sistematik dhe i kohës është thelbësor. E ofron bazën për monitorimin dhe vlerësimin e ardhshëm të zhvillimit të projektit.
- Vlerësimi i nevojave duhet të ketë një kombinim të metodave kualitative dhe kuantitative, dhe të përfshijë gra që punojnë në pozita, departamente dhe rajone të ndryshme si dhe ato nga menaxhmenti i lartë, në mënyrë që të siguroj tërheqje të anëtarësisë dhe të besimit.
- Vlerësimi i nevojave duhet të jetë një proces që kalon nëpër disa faza. Sëpari duhet të identifikohen nevojat e grave në polici. Më pas duhet të trajtohet reagimi i institucioneve të Policisë dhe palëve të interesuara. Pastaj

nëse është e mundur duhet të identifikohen aktivitetet që do të ndërmerren nga ShGP-ja duke përfshirë ku-fizimet dhe mundësitë të cilat do t'i japin formë punës së saj.

2. VENDOSJA E THEMELEVE PËR NJË SHOQATË TË GRAVE NË POLICI

Pas përcaktimit të nevojës për një ShGP hapi i ardhshëm është vendosja e themeleve tënjë shoqate të suksesshme. Ky seksion identifikon disan ga elementet kryesore të krijimit të shoqatës.

Përcaktimi i qartë i objektivave dhe i misionit

Një ShGP kërkon një qëllim dhe mision të qartë për të përshkruar qëllimin e aktiviteteve të veta dhe për të qartësuar secilat çështje dhe veprime do të mbesin jashtë kompetencave të saj.

Gjatë vitit 2012, UN Women dhe një grup i grave me pozita të larta në Policinë e Kosovës u takuan për të diskutuar mbi atë se si duhet të nisët procesi i themelimit të ShGPK-së. Pas kërkesës së tyre, UN Women është përkushtuar në ofrimin e mbështetjes teknike për Policinë e Kosovës, me një fokus në zhvillimin e kapaciteteve të grave në Polici, në mënyrë që ato të krijojnë shoqatën e tyre profesionale. Një shoqatë profesionale e grave zyrtare të Policisë, ndër të tjera, do të krijojë një vend ku gratë në Polici mund t'i identifikojnë dhe mund t'i prezantojnë masat e duhura për t'i zbutur dhe kapërcyer sfidat me të cilat përballen gratë në Polici gjatë punës së tyre.

Në takimet e mëvonshme, gratë në Policinë e Kosovës i kanë identifikuar qëllimet e ShGPK-së siç janë adresimi i sfidave me të cilat përballen gratë në PK, të ndihmuarit e grave për t'u mobilizuar dhe të rrjetëzohen me qëllim që t'i ngrisin shqetësimet e tyre dhe nevojat, si dhe promovimi i përgjithshëm i sigurisë të grave në Kosovë.

Këto objektiva fillestare janë përmirësuar më tej gjatë punëtorisë së organizuar në nëntor 2012 (shih më poshtë *rasti i studimit përgatitja e punëtorive*):

- Fuqizimi i grave në PK në mënyrë që ato të vlerësohen për kontributin e tyre dhe të jenë të afta që të ndërmarin iniciativën për t'u ballafaquar me sfidat dhe t'i zgjidhin problemet;
- Rritja e numrit të grave të përfaqësuara në pozita vendimmarrëse;
- Ngritja e vetëdijesimit për çështjet të cilat i ndikojnë gratë në Polici, duke i shprehur nevojat dhe shqetësimet e tyre;

- Promovimi i barazisë gjinore duke siguruar zbatimin e ligjit mbi barazinë gjinore, përfshirë edhe mosdiskriminimin dhe trajtimin me respekt dhe dinjitet;
- Mbështetja e zhvillimit profesional të grave dhe promovimi në arenën ndërkombëtare të Shoqatës dhe grave në Polici.

Pjesëmarrësit në punëtori më pas kanë definuar një sërë objektivash përmes të cilave do të mund të realizohen qëllimet:

- Zhvillimi i një kornize ligjore apo statuti, strategjisë dhe një plan të veprimit për t'i fuqizuar gratë dhe për t'u ballafaquar me sfidat në Polici;
- Anëtarësimi në shoqata rajonale dhe ndërkombëtare të grave në Polici;
- Zhvillimi i vazhdueshëm profesional dhe inkurajimi i grave në Polici që të bëhen anëtare dhe të kontribuojnë në punën e Shoqatës.

Derisa këto objektiva do të mund të rishikohen gjatë zhvillimit të Shoqatës, përcaktimi i qartë i tyre në fillim ka ofruar fokusin dhe drejtimin e duhur.

Sigurimi i niveleve të larta

Duke pasur parasysh qëllimet dhe rolin e ShGPK-së, mbështetja nga ana e menaxhmentit të lartë të Policisë është thelbësore për të pasur sukses. Për të siguruar pjesëmarrje më të madhe, ashtu siç përshtatet më lart, që nga nisja e ShGPK-së, është përfshirë edhe menaxhmenti i lartë. UN Women dhe këshilltarët e saj i kanë ofruar menaxhmentit të lartë shembuj të organizatave të ngjashme në vende të tjera dhe janë konsultuar me të lidhur me qëllimet dhe strukturën e ShGPK-së. Ata e kanë bindur menaxhmentin mbi përfitimet më të gjëra të një ShGPK-je për shërbimin policor në tërësi.

Mbështetja për Shoqatën nga menaxhmenti i lartë mundësoi realizimin e shumë aktiviteteve thelbësore të ShGPK-së, duke filluar nga caktimi i kontrollit shëndetësorë deri tek mbështetja e kushteve fleksibile të punës (për më shumë shih Reflektimi i nevojave të anëtareve në kapitullin 3). Menaxhmenti i lartë u detyrua t'i lejonte anëtarët e ShGPK-së, të marrin

kohë të lirë nga aktivitetet e tyre të rregullta, që të marrin pjesë në ngjarjet dhe trajnimet e ShGPK-së, edhe pse shumë punë është bërë edhe jashtë orarit.

Vendosja e partneriteteve strategjike dhe sigurimi i mbështetjes së qëndrueshme

Çelësi i suksesit të ShGPK-së ishte krijimi i partneriteteve me aleatë, me të cilët i ndajnë qëllimet dhe interesat e ngjashme. Qeveria e Kosovës në vitin 2014 miratoi Planin e Veprimit (PV) 2013 – 2015 për zbatimin e rezolutës së OKB-së 1325 për Gratë, paqen dhe sigurinë. Plani përfshin disa rezultate dhe aktivitetet të ndërlidhura me rritjen e pjesëmarrjes së grave në strukturat e sigurisë, duke përfshirë edhe krijimin e një ShGP-je. Kjo e ka ndërlidhur ShG-

RASTI I STUDIMIT: PUNËTORITË PËRGATITORE

Për të mbështetur themelimin e ShGPK-së, UN Women i ka organizuar dy punëtori të drejtuar nga ekspertë të jashtëm. Këto punëtori kanë ofruar forume ku gratë në Polici mund të bisedonin se çfarë duan nga Shoqata e tyre si dhe të pranojnë udhëzime lidhur me zhvillimin e shoqatës, siç është përgatitja e statutit, strategjisë vepruese dhe të udhërrëfyesit.

Punëtorja e parë është mbajtur më 22 – 23 nëntor 2012 ku janë bërë bashkë 25 gra police të gradave të ndryshme, nga të gjitha rajonet e Kosovës, duke përfshirë edhe Policinë Kufitare si dhe këshilltarin rajonal nga EULEX-i (Misioni i BE-së për Sundimin e Ligjit në Kosovë), shiko: <http://www.eulex-kosovo.eu/>.

Punëtorja është drejtuar nga Julia Jaeger, koordinatore evropiane e Asociacionit Ndërkombëtar të Grave Police (IAWP) njëkohësisht edhe zyrtare e pensionuar e policisë britanike. Ajo ishte në gjendje ta paraqesë përvojën e saj lidhur me themelimin e Shoqatës Britanike për Gratë në Polici si dhe me zhvillimin e Agjendës Gjinore në Mbretërinë e Bashkuar, që është agjendë pesëvjeçare, e nënshkruar nga shefat e policisë, e cila bashkon gratë në rajone të ndryshme të policisë duke i përfaqësuar interesat dhe shqetësimet e tyre.

Punëtorja e dytë është mbajtur më 11 – 12 qershor 2013 nën menaxhimin e DCAF-it, fondacionit ndërkombëtar që kontribuon në rritjen e qeverisjes së mirë nëpërmjet reformës së sektorit të sigurisë. Në këtë punëtori morën pjesë 25 gra police të zgjedhura nga drejtuesit e përkohshëm të ShGPK-së, në konsultim me sekretariatit e shoqatës (një konsulent i paguar nga UN Women i vendosur në zyrën e kryetarit të shoqatës, shih më poshtë në kapitullin 2 Krijimi i sekretariatit). Konsulenti u përqendrua në ndërtimin e kapaciteteve të pjesëmarrësve për të qenë anëtare aktive të ShGPK-së. Kjo përfshinte zhvillimin e të kuptuarit të tyre në lidhje me rëndësinë e barazisë gjinore si në termat normativë ashtu edhe dhe në ato operativë, si dhe me analizën gjinore dhe integrimin si një mjet për Policinë; teknikat dhe rolin e avokimit, komunikim të qartë dhe të rregullt, informimin dhe rrjetëzimin për funksionimin e ShGPK-së. Si e tillë ajo siguroi një bazë për angazhim të mëtejshëm me Shoqatën.



Foto nga ekspozita për promovimin e punës së grave në PK. Foto: UN Women / Suzana Mushkolaj

PK-në me prioritetet horizontale të sektorit të sigurisë, duke i dhënë asaj një bazë të fortë për të krijuar partneritete të tjera dhe për të siguruar mbështetje.

Partneritete të tjera, si ajo me UN Women, ia kanë lehtësuar Shoqatës qasjen në mbështetjen dhe burimet ndërkombëtare dhe ato vendore. Që nga fillimi i procesit, UN Women ka ofruar mbështetje thelbësore teknike dhe financiare. Për më tepër, UN Women e ndihmoi ShGPK-në për të krijuar lidhje me akterë të tjerë të rëndësishëm strategjikë brenda dhe jashtë Kosovës, duke përfshirë edhe donatorët potencial dhe këshilltarët ndërkombëtarë të nivelit të lartë të ekspertizës, të cilët i realizuan punëtoritë e para.

Identifikimi i partnerëve strategjikë kërkon një planifikim të plotë të akterëve me rëndësi, gjatë planifikimit të hershëm të ShGP-së. Për shembull, punëtorja për të zhvilluar një plan strategjik për ShGPK-në përfshinte një hartë të palëve të interesuara (shih Zhvillimi i një strategjie në kapitullin 3).

Përfshirja në proces e grave në Polici

Siç tregon rasti i ShGPK-së është thelbësore për të siguruar qasje të hapur për të gjitha gratë e Policisë pa dallim grade, rajoni, moshe dhe departamenti (shiko gjithashtu edhe diskutimin e çështjes: sigurimi i pjesëmarrjes së grave në Kapitullin 2). Gratë e etnive të ndryshme apo të grupeve të pakicave duhet të përfshihen. Pa gratë në zemër të procesit, ka pak mundë-

si që të zhvillohet ndjenja e pronësisë, e nevojshme për suksesin e ShGP-së.

Për të sjellë gratë police në ShGPK, grupi bazë i themeluesve personalisht i është drejtuar nivelit lokal duke organizuar dhe marrë pjesë në takime, lidhur me Shoqatën, në çdo njësi, stacion dhe rajon. Derisa një angazhim i tillë proaktiv kërkonte kohë dhe burime, ka demonstruar se Shoqata nuk është një iniciativë nga lart-poshtë, por një Shoqatë funksioni kryesor i së cilës është të dëgjojë dhe të punojë për gratë police në terren.

Kjo dalje në terren duhet të shoqërohet me një mesazh të qartë dhe të artikuluar mirë mbi përfitimet e anëtarësimit. Gjatë punëtorisë përgatitore më 22 – 23 nëntor 2012, pjesëmarrësit ranë dakord që të skicojnë një strategji komunikimi për të promovuar Shoqatën brenda Policisë dhe për të inkurajuar gratë që të bëhen anëtare. Duke u mbështetur në përvojën e tyre dhe në njohuritë mbi nevojat e grave në Polici, pjesëmarrësit identifikuan disa 'motivues qendrorë për anëtarësim' e që lehtësisht mund të komunikohen. Këto përfshinin:

- Ofrimin e trajnimeve, zhvillimin e kapaciteteve dhe mbështetjen për zhvillim profesional;
- Avokimin e zgjidhjes së problemeve me të cilat ballafaqohen gratë në Polici, ndikimin e vendimmarrjes, politikave të brendshme dhe të ambientit të punës;
- Ofrimin e mundësisë për rrjetëzim dhe për ndarje të informacionit, diturisë, ideve dhe përvojës.

Komunikimi proaktiv nga themeluesit e ShGPK-së dhe përfitimet e përcaktuara qartë të anëtarësimit janë theksuar vazhdimisht nga gratë police si vendimtare për përkushtimin e tyre. Kjo nxiti interesin e tyre dhe krijoi një

RASTI I STUDIMIT: EKSPOZITA E FOTOGRAFIVE PËR TË NISUR SHGPK-NË

Edhe para themelimit të ShGPK-së, presidentja e Kosovës, e cila në atë kohë ishte edhe vetë zyrtarisht në PK, e ka diskutuar me UN Women idenë për krijimin e ShGPK-së. Në këtë drejtim ajo propozoi organizimin e ekspozitës e cila ka vepruar si një katalizator për themelimin e ShGPK-së.

Ministri i Punëve të Brendshme, më 6 shtator 2011, e ofroi mbështetjen e tij për organizimin e një ekspozite fotografie të grave në Polici, të cilën UN Women e ndihmoi me gjetjen e fondeve. Ekspozita promovoi punën e grave në PK duke paraqitur pamjet e detyrave të tyre të përditshme dhe sfidat me të cilat ato përballen. Kjo ndihmoi në shënimin e themelimit të ShGPK-së.

Presidentja e Kosovës e ka dhanë mbështetjen e saj përgjatë themelimit të ShGPK-së.



Foto nga ekspozita për promovimin e punës së grave në PK. Foto: UN Women / Suzana Mushkolaj

ambient, në të cilin ato u ndjenë të sigurta, se nevojat dhe mendimet e tyre do të merren seriozisht.

Praktikat më të mira dhe leksionet e mësuara

- Pronësia duhet të kalojë nëpër të gjithë anëtarësinë e Shoqatës, nga menaxhmenti tek oficeret e rangut dhe oficeret e tjera. Për më tepër, pronësia nuk duhet të jetë vetëm për procesin, por edhe për rezultatet në mënyrë që anëtarët të mund t'i shohin rezultatet e përpjekjeve dhe të përkushtimit të tyre.
- Pronësia efektive varet nga një angazhim i dyanshëm mes udhëheqësisë së Shoqatës dhe të policeve të rangut dhe policeve të tjera. Anëtarët duhet të ndiejnë se Shoqata është e vlefshme për to dhe se ato kanë ndikim mbi agjendën dhe vendimmarrjen e saj.

- Të punuarit drejtpërdrejt në nivel lokal ka vlera të rëndësishme për mobilizimin dhe komunikimin. Kjo i mundësoi udhëheqjes së ShGPK-së që t'i transmetojë qëllimet e saj teksa i dëgjonte dhe u përgjigjej nevojave dhe problemeve të grave police në terren.
- Partneriteti strategjik mund të sigurojnë mbështetje thelbësore teknike, administrative dhe financiare.
- Megjithatë, kur partnerët ofrojnë mbështetje, duhet që mos t'i tejkalojnë rolet e tyre, duke siguruar që vetë gratë në polici ta kenë në dorë udhëheqjen e procesit të themelimit.
- Përcaktimi i një qëllimi dhe misioni të qartë duhet të jetë një përparësi e hershme, sidomos për të siguruar mbështetje nga të gjithë partnerët e rëndësishëm, duke përfshirë menaxhmentin e lartë, mbështetësit e jashtëm dhe vetë anëtarët emundshme.
- Me qëllim të përmbushjes së objektivave duhet rënë dakord për një udhërrëfyes, i cili i përcakton veprimet konkrete afate kohore dhe me personat përgjegjës. Caktimi i përgjegjësisë, grave në Polici u ofron një tregues fillestar të punës dhe të angazhimit që do të kërkohet.

DISKUTIMI I ÇËSHTJES: PRONËSIA

Pronësia e ShGPK-së, nga ana e anëtareve të saj, ishte një parim drejtues prapa krijimit të saj dhe një parakusht i nevojshëm për zhvillimin efektiv të Shoqatës.

Pronësia varet nga komunikimi efektiv dhe arritshmëria në terren, përmes të cilave grave u krijohen mundësitë për të kontribuar në proceset dhe aktivitete (shih diskutimin e çështjes: Sigurimi i komunikimit të mirë të brendshëm në kapitullin 2). Takimet e rregullta mes drejtuesve të Shoqatës dhe të anëtareve, të cilat nuk janë të përfshirë në aktivitetet e përditshme, lejojnë që edhe ato të ndihen se kanë kontribuar në suksesin e saj. Për shembull, gjatë krijimit të ShGPK-së, projekt-statuti, para miratimit, është shpërndarë gjerësisht për komente. Kjo u mundësoi grave që t'i shohin rezultatet e angazhimit të tyre në arritjet e Shoqatës.

Pronësia gjithashtu është pandashëm e lidhur me qëndrueshmërinë teksa ndihmon në krijimin e motivimit për të marrë përsipër sfidat e forcimit organizativ dhe të zhvillimit.

KAPITULLI 2:

KRIJIMI I NJË SHOQATE TË GRAVE NË POLICI



Pjesëmarrëset në Kuvendin e themelimit të ShGPK-së. Foto: Arkiva e ShGPK-së

Ky kapitull identifikon hapat praktikë në procesin e krijimit, duke u përqendruar në dy zona: krijimin e strukturave dhe proceseve të ShGPK-së si dhe komunikimin e rezultateve.

1. KRIJIMI I STRUKTURAVE DHE PROCESVE PËR NJË SHOQATË TË GRAVE NË POLICI

Hartimi dhe miratimi i statutit

Zhvillimi dhe miratimi i statutit i ofron një SHGP-je kornizën e përshtatshme ligjore, ku kodifikohen synimet dhe objektivat, si dhe aktivitetet dhe rregullat e procedurës. Po ashtu statuti vepron edhe si dokument udhëzimi dhe referimi.

Statuti i ShGPK-së është hartuar nga këshilli drejtues, ndërkohë që është përpiluar në punëtorinë e organizuar më 22 — 23 nëntor 2012. Me gjithë këtë, hartimi i statutit ka qenë një proces bashkëpunues, ku janë përfshirë edhe komente nga ekspertë nga brenda dhe jashtë PK-së, duke përfshirë edhe UN Women dhe përfaqësuesit e EULEX-it. Menaxhmenti i lartë i Policisë së Kosovës ofroi ndihmë përmes zëvendës-drejtoreshës, e cila më herët ka qenë anëtare e grupit të punës i cili në vitin 2008 ka

punuar për ligjin mbi PK-në, që e ka krijuar Policinë, si dhe përmes kreut të departamentit ligjor që ofroi ndihmë për të gjithë PK-në, në veçanti nga zyra ligjore. Kjo ndihmë ka mundësuar që statuti, i cili u miratua më 23 korrik 2013, të shihej si pronë e përbashkët nga të gjitha anëtarët dhe akterët kryesorë. Statuti përfshin:

- Dispozitat fillestare, duke përfshirë statusin, simbolin dhe përfaqësimin e ShGPK-së;
- Qëllimin dhe aktivitetet e Shoqatës;
- Organet e Shoqatës, duke përfshirë edhe procedurat e tyre të punës;
- Procedurat për zgjedhjen e këshillit drejtues;
- Rregullat financiare dhe raportimin.

Statuti i përcakton fushat e përgjegjësisë dhe ato të veprim-it të Shoqatës, duke ndihmuar në krijimin e pritshmërisë reale, lidhur me atë se çfarë do të jetë në gjendje të realizojë. Duke i qartësuar rolet dhe përgjegjësitë e organeve të ndryshme të Shoqatës, statuti j'u mundëson të gjitha anëtareve që t'i identifikojnë mënyrat se si ato mund të

kontribuojnë në funksionimin e Shoqatës, pavarësisht pozitës së tyre brenda Policisë apo brenda Shoqatës.

Zhvillimi i mënyrave të operimit dhe identifikimi i drejtuesve

Për të ndihmuar në garantimin e transparencës dhe llogaridhënies, statuti fokusohet në çështjet praktike të përditshme operacionale dhe i identifikon organet menaxhuese dhe ato të mbikqyrjes. Statuti qartëson se kush i plotëson kushtet për t'u anëtarësuar dhe se si mund të financohet ShGPK-ja.

Fillimisht është diskutuar për strukturën qeverisëse të ShGPK-së si dhe për të është rënë dakord gjatë punëtorisë përgatitore më 22 – 23 nëntor 2012. Vendimet kryesore janë përfshirë më pas në statutin i cili identifikoi tri organe kryesore:

- Kuvendin;
- Këshillin drejtues/ekzekutiv;
- Komitetet.

Kuvendi merr vendime të mëdha dhe krijon mundësitë për rrjetëzim, ndërsa këshilli drejtues është në krye të veprimeve të përditshme. Këshilli përbëhet nga shtatë anëtare (kryetarja, zëvendëskryetarja, sekretarja, arkëtarja dhe të paktën tre anëtare të tjera të ShGPK-së), të zgjedhura nga anëtarësia e ShGPK-së me një mandat dyvjeçar, ndërsa takohet sëpaku tri herë në vit. Anëtarët e saj duhet t'i kenë aftësitë, përkushtimin dhe përvojën, që në baza ditore, ta udhëheqin një organizatë të re.

Duke i pasur parasysh këto kërkesa, këshilli është përbërë nga police me më shumë përvojë, të cilat kishin përvojë menaxheriale, autoritetin dhe kontaktet për t'u angazhuar me menaxhmentin e lartë dhe me anëtarët e mundshme të ShGPK-së, gjatë fazave të para të zhvillimit të shoqatës.

Për t'ju përgjigjur gamës së gjerë të çështjeve dhe interesave që i kanë anëtarët e Shoqatës, janë ngritur pesë komitete të punës, secila përgjegjëse për mbikëqyrjen e zbatimit të njërit prej objektivave të shoqatës.

DISKUTIMI I ÇËSHTJES: SIGURIMI I PJESËMARRJES SË GRAVE

Është thelbësore që strukturat dhe proceset e ShGP-së të ndikojnë në pjesëmarrjen e grave, pavarësisht rangut apo funksionit të tyre. Një kanal i rëndësishëm është krijimi i një rrjeti rajonal të pikave të kontaktit për ShGP-në në çdo zonë administrative, nëpërmjet të cilave, në çdo rajon, mundësohet komunikimi i rregullt mes drejtuesve të ShGP-së dhe anëtareve. Ky lloj komunikimi i dyanshëm është çelësi për të siguruar angazhimin e anëtareve të shoqatës, si dhe për ndërgjegjësimin e udhëheqësisë lidhur me çështjet e reja në nivel lokal.

Një shembull është vizita e kryetares së ShGPK-së dhe të përfaqësuesve të këshillit drejtues në rajonin e Prizrenit në maj të vitit 2014. Duke qenë një nga takimet e shumta të mbështetura nga UN Women dhe në këtë takim kanë marrë pjesë më shumë se 40 gra police. Duke i paraqitur të arriturat e ShGPK-së dhe planet për të ardhmen, udhëheqësia mund t'i nxjerrë në pah aktivitetet e shoqatës dhe të avokojë për anëtare të reja. Për t'u siguruar se rrjedha e informave nuk po shkon vetëm në një drejtim, një sasi e konsiderueshme e kohës është rezervuar për diskutim të hapur me anëtarët për çështjet e tyre dhe shqetësimet që i kanë.

Nuk duhet që identifikimi i drejtuesve të bëhet në kurriz të pjesëmarrjes së barabartë. Gratë në Polici, si brenda ashtu edhe jashtë këshillit drejtues, e kanë theksuar se është me rëndësi të dëgjohen të gjithë zërat, duke e shmangur kështu një situatë ku individë të caktuar dominojnë. Mundësitë e barabarta ndihmojnë për të siguruar që individët entuziast, profesional dhe të përkushtuar, të përfshihen në këshillin drejtues dhe në pozita të tjera të përgjegjësisë.

DISKUTIMI I ÇËSHTJES: PËRFSHIRJA E BURRAVE NË PROCES

Përfshirja e burrave në procesin e arritjes së barazisë gjinore siguron se kjo çështje nuk është duke u konsideruar si një angazhim jo vetëm për gratë, por nga e cila përfitojnë krejt anëtarët e shoqërisë. Burrat mund të kontribuojnë në të gjitha aspektet e promovimit dhe fuqizimit të grave, nga ofrimi i mbështetjes deri tek ngritja e vetëdijes dhe përmes avokimit.

Burrat si kampionë të barazisë gjinore janë veçanërisht të rëndësishëm në sektorin e sigurisë, të dominuar kryesisht nga meshkujt. Kur burra të profilit të lartë avokojnë për barazi gjinore dhe të drejtat njerëzore të grave kjo mund të sigurojë një shkallë të legjitimitetit dhe të pranimit, ndaj çështjes, tek audiencat tradicionalisht me shumicë meshkujsh. Hapja e ShGPK-së ndaj anëtarësimit të burrave ndihmoi për të sinjalizuar se barazia gjinore duhet të arrihet nga gratë dhe burrat që punojnë së bashku. Poashtu shërbeu për të ngritur vetëdijësimin, në mesin e burrave, mbi rëndësinë e mbështetjes së grave për të arritur të drejta të barabarta, dhe për t'ju siguruar atyre mjete praktike, për të realizuar një mbështetje të tillë. Anëtarët meshkuj e panë drejtpërdrejt përfitimin e Policisë nga Shoqata, e cila u ndihmon atyre që të bëhen avokues të integritimit gjinor.



Përvoja e ShGPK-së u theksua gjatë Konferencës Rajonale të OSBE-së "Integrimi i perspektivës gjinore në sektorin e sigurisë" të mbajtur në Prishtinë. Foto: Policia e Kosovës.

Një çështje e dytë me rëndësi është e drejta për anëtarësim. Për të siguruar përfshirjen, në baza vullnetare, ShGPK-ja është e hapur për të gjitha gratë në polici, si ato të stafit të uniformuar ashtu të stafit civil. Po ashtu është e udhës që anëtarësimi në shoqatë të jetë i hapur edhe ndaj burrave, gjë që reflekton si mbështetjen ashtu edhe ndihmën që ata mund të ofrojnë, si dhe rolin vendimtar që burrat e kanë në përmbushjen e të drejtave njerëzore të grave dhe në barazinë gjinore, (shih diskutimi i çështjes: përfshirja e burrave në proces). ShGPK-ja e lejon anëtarësimin e asociuar për persona me njohuri të veçanta profesionale; anëtarësim nderi për personat veçanërisht të respektuar; si dhe anëtarësime bashkëpunuese për shoqata apo korporatat me të cilat e bashkojnë qëllimet e përbashkëta.

Së treti duhet të trajtohet çështja e financimit. Një tarifë nominale anëtarësimi mund të sigurojë resurse duke u dhënë anëtareve interes në organizatë dhe si një mënyrë për të demonstruar përkushtimin e tyre. Këshillohet që duhet lejuar një periudhë mospagese, para se gratë në Polici të nisin të paguajnë tarifën e anëtarësimit, për të eliminuar pengesat financiare dhe duke siguruar që përfitimet janë duke u ndier para se të vendoset tarifa e anëtarësimit.

Sigurimi i bazës ligjore dhe i pavarësisë

Statuti ndihmon në garantimin se shoqata përshtatet brenda kornizës ligjore dhe të asaj normative që e drejton forcën e Policisë. Për shembull, statuti i ShGPK-së e nënvizon se si është në përputhje me dispozitat kushtetuese lidhur me barazinë gjinore dhe rregullat e PK-së për të dre-

jtat njerëzore të grave. ShGPK-ja është e prirur për t'u bërë një entitet i pavarur, sesa që të mbetet brenda strukturës së PK-së, për të rritur maksimalisht aftësinë e saj për të kërkuar llogari nga PK-ja si dhe për të ruajtur pavarësinë. Zyra Ligjore e PK-së i ka ndihmuar ShGPK-së për të aplikuar me sukses për regjistrim në Ministrinë e Administratës Publike dhe në Drejtorinë e Agjencive Joqeveritare.

Krijimi i sekretariatit

Krijimi i një sekretariati efektiv është një pjesë tjetër integrale e suksesit të ShGPK-së. Ndryshe nga organet vendimmarrëse roli i sekretariatit është që t'i mbështesë aktivitetet e përditshme. Këtu mund të përfshihet: ndihma për kreun e këshillit drejtues; sigurimi në kohë dhe efektiv i komunikimit të brendshëm dhe të jashtëm; të vepruarit si një pikë kontakti; raportimi i rregullt i punës së shoqatës; organizimi dhe lehtësimi i aktiviteteve siç janë trajnimet; mbledhja e fondeve dhe hartimi i projekt propozimeve dhe kontributi ndaj të dhënave financiare dhe të dhënave të tjera.

Të pasurit e një sekretariati të fortë, i cili ofron mbështetje të rregullt tekniko-administrative, siguron qëndrueshmëri dhe shoqatës të mund të maksimizojnë kontributin e tyre dhe rrjedhimisht të rrisin edhe efikasitetin e ShGP-së në tërësi. Është tej mase e rëndësishme kur anëtarët kontribuojnë vullnetarisht. Anëtarët dhe partnerët e ShGPK-së e theksuan rolin që e luajti sekretariati në mbikëqyrjen e komunikimit efektiv. Është vërejtur që shoqatat e tjera janë bërë shpejt joaktive shkak i mungesës së mbështetjes administrative.



Foto nga ekspozita për promovimin e punës së grave në PK. Foto: UN Women / Suzana Mushkolaj

Sekretariati ka përfituar nga mbështetja e jashtme. Gjatë 20 muajve të parë të punës, ShGPK-ja është ndihmuar nga UN Women, e cila e ka mbështetur financiarisht, me orar të plotë, një këshilltar nacional të vendosur në selinë e PK-së, për të koordinuar dhe ndihmuar në zbatimin e operacioneve dhe të strategjive të komunikimit të ShGPK-së në bashkëpunim me këshillin drejtues, UN Women dhe akterë të tjerë. Nga 1 janari 2015, për të pasur një qëndrueshmëri më të madhe, shpenzimet e këshilltarit u mbuluan nga Ambasada e Norvegjisë në Prishtinë – falë mbledhjes së fondeve nga UN Women.

Praktikat më të mira dhe leksionet e mësuara:

- Një statut që e përcakton qartë qëllimin e shoqatës, organet përbërëse dhe rregullat e procedurës, është tejet thelbësor. Krijimi dhe mbajtja e strukturave qeverisëse transparente dhe sigurimi i numrave të planifikuar në udhëheqësi dhe llogari dhënia për veprimet e saj do të rrisë legjitimitetin e shoqatës.
- Një sekretariat me staf të paguar për të nxitur, drejtuar aktivitetet e përditshme, dhe për ta lehtësuar komunikimin është i nevojshëm, veçanërisht kur anëtarët e rregullta janë vullnetare dhe kanë detyra të tjera.
- Anëtarësi e hapur për burra dhe gra, pavarësisht nga rangu ose funksioni.
- Këshilli drejtues duhet të ketë anëtarë shumë të përkul

shtuar të cilët e reflektojnë diversitetin e Policisë, duke përfshirë edhe përfaqësuese nga rajone, etni dhe rangje të ndryshme. Këshilli duhet të sigurojë konsultime të rregullta dhe sistematike me gra të tjera police anembanë vendit, për të siguruar miratimin e dokumenteve kyçe, strategjive dhe të planeve të veprimit.

- Mënyra të qarta të veprimit të cilat sigurojnë se procesi i realizimit të qëndrimeve të përbashkëta është transparent, gjë që e ulë rrezikun që anëtarët të mos angazhohen shkaku se mendimet e tyre nuk janë pasqyruar në vendimin përfundimtar.
- Një kornizë e fuqishme ligjore, në nivel kombëtar, për barazinë gjinore. Barazia gjinore duhet të fillojë nga qeveria, ose do të jetë e vështirë për të krijuar një kulturë të tillë brenda policisë.
- Pavarësia mund ta përmirësojë pozitën e shoqatës duke siguruar anëtarët e saj se ShGP-ja do t'i përfaqësojë interesat e tyre se sa interesat e organizatës.

2. KOMUNIKIMI SHOQATËS SË GRAVE NË POLICI

Një nga detyrat e para të një ShGP-je është tërheqja e anëtarëve potenciale dhe të partnerëve të tjerë. Kjo pjesë reflekton atë se si ShGPK-ja i ka zhvilluar mjetet e komunikimit për të rritur praninë e saj.

Developing communication tools

Komunikimi efektiv mbi qëllimet dhe aktivitetet ndihmon në mobilizimin e anëtareve të reja dhe të mbështetjes nga jashtë. Identifikimi i asaj se çfarë dhe si duhet komunikuar poashtu mund të ndihmojë një shoqatë që ta sqarojë qëllimin dhe objektivat e saja. Për shembull, së bashku me diskutimet rreth synimeve të ShGPK-së, pjesëmarrësit në punëtorinë përgatitore më 22 – 23 nëntor 2012, diskutuan mbi profilizimin e shoqatës, komunikimin me mediat dhe me publikun e gjerë, si dhe për promovimin e grave në Polici. Këto ide fillestare janë zhvilluar më tej gjatë seminarit të zhvillimit të strategjisë së komunikimit të mbajtur më 25 —26 qershor 2013, e që është mbështetur nga UN Women.

Njëzet e katër pjesëmarrësit nga ShGPK-ja, stafi civil dhe nga departamenti i mediave të PK-së, u përqendruan në identifikimin e mënyrave të komunikimit të brendshëm dhe atij të jashtëm, si dhe në materialet promovuese për përfaqësimin e shoqatës. Kur të përfundohet, strategjia e komunikimit do të trajtojë mënyrat se si të tërhiqen palët e interesuara; si të demonstron funksionimi i suksesshëm i ShGPK-së dhe si të komunikohen synimet e saja.

Një mjet kyç i komunikimit është logoja që mund të tregojë karakterin, qëllimet dhe aspiratat e shoqatës. Logoja e ShGPK-së përfshin profilet e dy grave në një formë mburoje të ngjashme me atë të PK-së. Kur të vendoset në të gjitha mjetet e komunikimit, brendimi (prezantimi i shoqatës përmes shenjave të saja dalluese) ndihmon në rritjen e pranisë së Shoqatës.

Ngritja e vetëdijesimit

Produktet e komunikimit duhet të krijohen për audiencë të ndryshme të synuara dhe për kanalet e komunikimit. Si e tillë, ShGPK-ja ka zhvilluar një gamë të gjerë të materialeve promovuese, ku sekretariati ka kontribuar në drejtimin dhe koordinimin e shumë prej këtyre aktiviteteve vetëdijesuese

Fletushkat: ShGPK-ja e mbështetur nga UN Women, si aktivitet të parë, e ka krijuar një fletushkë ku e ka sqaruar rolin, synimet dhe objektivat e saj, të cilën fletushkë e

ka shpërndarë gjerësisht për të ngritur vetëdijesimin lidhur me njohuritë rreth Shoqatës dhe përfitimet të cilat përfitohen nga anëtarësimi. Më pas si pjesë e një projekti ndërministror, për gratë në sektorin e sigurisë në Kosovë, i cili i ka bërë bashkë PK-në, forcat e sigurisë, doganën dhe shërbimet korrektuese, ShGPK-ja e mbështetur nga Ambasada Norvegjeze në Kosovë dhe pjesërisht edhe nga UN Women, ka zhvilluar një broshurë të dytë ku janë profilizuar gratë që punojnë në shërbimet e ndryshme të sigurisë.

Posterët: UN Women e ka mbështetur ShGPK-në për të shtypur 300 posterë me qëllim të rritjes së pranisë së Shoqatës dhe për të tërhequr anëtarë. Posterët janë vendosur nëpër ndërtesat e administratës qendrore të PK-së dhe në stacionet e policisë nëpër Kosovë.

DISKUTIMI I ÇËSHTJES: SIGURIMI I KOMUNIKIMIT TË MIRË TË BRENDSHËM

Anëtarët e ShGPK-së e theksuan komunikimin e mirë të brendshëm si një nga faktorët kyçë prapa suksesit të Shoqatës, duke vënë në dukje se kjo bëri që ata të ndjehen të afërt me udhëheqësinë dhe se shqetësimet e tyre janë dëgjuar dhe se është vepruar sipas tyre. Mjetet e dobishme përfshijnë:

- **Intraneti:** mund të shërbejë si një depo e dobishme e informacionit, duke përfshirë edhe ngjarjet dhe aktivitetet e ardhshme. Për shembull, procesverbali i çdo takimi të këshillit drejtues të ShGPK-së ruhet në intranetin e PK-së.
- **Listat e e-mailave:** Listat e e-mailave sigurojnë që informacioni po filtrohet shpejt tek të gjitha pjesët e Shoqatës. Në ShGPK, për shembull, informacioni dërgohet tek të gjithë koordinatoret rajonale, të cilët më pas e përcjellin atë tek pikatë kontaktit në çdo stacion policor nga ku informatat u dërgohen anëtarëve.
- **Takime të rregullta me koordinatoret rajonale:** Kryetarja e ShGPK-së në baza mujore takohet me këshillin drejtues dhe me koordinatoret rajonale, të cilët raportojnë mbi zhvillimet në rajonin e tyre.
- **Vizita të shpeshta në terren:** Udhëheqësia e ShGPK-së rregullisht i viziton rajonet e Kosovës për të mbajtur takime me gratë në Polici dhe me stafin civil të cilët mund të ngrisin për diskutim problemet dhe shqetësimet e tyre.
Përveç kësaj, është më rëndësi për të siguruar se komunikimi është:
- **Në kohë:** Informacioni, sidomos kur lidhet me aktivitete, është i vlefshëm, vetëm nëse ofrohet mjaftë kohë më parë nga nisja e aktivitetit.
- **I rregullt:** Një mundësi është shpërndarja e një buletini të rregullt javor, dyjavor ose edhe mujor për të raportuar mbi aktivitetet e fundit dhe për të paralajmëruar aktivitetet e reja.
- **I shënjestruar:** Jo i gjithë informacioni ka rëndësi për të gjitha anëtarët. Shënjestrimi i komunikimit nënkupton që pranuesit nuk marrin shumë informata që nuk lidhen me ata.



Promovimi i Shoqatës në "Oxygen Show", program televiziv javorë. Foto: Oxygen Show

Spotet televizive: Me mbështetjen e UN Women ShGPK-ja ka përgatitur një film të shkurtër informativ, i cili është transmetuar në mënyrë të përsëritur në kanalet televizive kombëtare në kohë të shikueshmërisë së lartë. Filmi e prezantoi Shoqatën dhe shpjegoi përfitimet që i sjell anëtarësimi (shih: <http://shgpk-ks.org/galeria>).

Filmi dokumentar: Me ndihmën e Ambasadës Norvegjeze në Kosovë, ShGPK-ja e ka zhvilluar një film dokumentar (shih: <http://shgpk-ks.org/galeria>) ku është paraqitur një rol i shumëllojshëm i grave në uniformë në katër agjencitë e sigurisë. Dokumentari është shfaqur në një televizion kombëtar.

Paraqitjet televizive: Drejtuesit e ShGPK-së kanë dalë në emisione televizive në Kosovë dhe Shqipëri për të arritur tek audiencat, të cilat përndryshe nuk do të kishin mundësi të dinin për ShGP-në, sidomos moshat e reja. Me 8 mars në emisionin e njohur televiziv Oxygen janë ftuar dy drejtuesit e ShGPK-së të cilët e kanë prezantuar dhe promovuar Shoqatën

Shkrime në revista të brendshme për të arritur tek audiencat e synuara: Pak kohë pas themelimit të Shoqatës, kryetarja e ShGPK-së dhe një intervistë të zgjeruar për revistën zyrtare të PK-së e cila u shpërnda anëmbanë vendit si dhe ka ndihmuar për të paraqitur mbështetjen e menaxhmentit të PK-së për ShGPK-në.

Shkrime në botime të jashtme: Në prill të vitit 2013 shkrimi mbi ShG-

PK-në, i prezantuar në revistën më popullore të grave në Kosovë, ka arritur të tërheqë interesimin e një publiku të gjerë. Shkrimi ishte mbi kryetaren e ShGPK-së dhe dy koordinatorët rajonalë, të cilët folën mbi rolin e grave në Polici dhe në Shoqatë.

Ngjarjet: Me mbështetjen e UN Women, ShGPK-ja ka organizuar disa aktivitete që përkuan me pikat më të rëndësishme në zhvillimin e saj, për shembull ekspozita e fotografive që i ka hedhur themelet për krijimin e ShGPK-së, lansimi zyrtar i Shoqatës dhe nisja e faqes së saj, me qëllim të bërjes bashkë të një game të palëve të interesuara dhe mbështetësve.

Prezantimet: Anëtarët e ShGPK-së bëjnë prezantime në shkolla për të informuar vajzat mbi Shoqatën dhe për t'i inkurajuar ato që ta marrin parasysh mundësinë e të bërit karrierë në sektorin e sigurisë.

Ueb-faqja: Ueb-faqet janë pikë e rëndësishme referuese, mbi informatat lidhur me Shoqatën, për anëtarët dhe jo anëtarët brenda Policisë, si dhe për publikun në përgjithësi. Të gjithë produktet e rritjes së vetëdijesimit mund të ngarkohen (shih më poshtë Rasti i studimit: Lansimi i ueb-faqes së ShGPK-së).

Mediat sociale: Mediat sociale janë veçanërisht të rëndësishme për të arritur tek njerëzit e rinj. Mund të krijojnë hapësirë për jo anëtarët që ato të bëjnë pyetje për ShGP-në dhe punën e saj. ShGPK-ja në muajin shkurt të vitit 2014 e ka krijuar profilin në Facebook ku vendosen informata dhe foto nga aktivitetet. Ashtu siç ka rëndësi zhvillimi i rezultateve të ndryshme për audiencat të ndryshme të synuara, po aq me rëndësi është që të merret parasysh se sa burime ato do të kërkojnë, si në fonde ashtu në kohë, dhe gjuha e shpërndarjes, sidomos në një vend shumë-gjuhësorë siç është Kosova, ku ShGPK-ja synon t'i përfaqësojë të gjithë pa dallim etnie

DISKUTIMI I ÇËSHTJES: PËRDORIMI I MEDIAVE

Mediat mund të prekin një gamë të gjerë të njerëzve. Një mënyrë e qartë për të tërhequr vëmendjen e mediave është që të hidhet një "grip" me informata në ciklin e lajmeve dhe të aktualiteteve. Për shembull, disa informata të shkurtra mbi ShGPK-në janë bërë publike në Ditën Ndërkombëtare të Gruas, kur mediat që raportojnë mbi këtë ditë, mund të shikojnë edhe filmin e shkurtër. Një tjetër alternativë është organizimi i ngjarjeve të profilit të lartë, ku përfshihen folës të njohur dhe të shquar. Këto ngjarje mund të përdoren si një pikënisje për të filluar aktivitete të tjera vetëdijesuese që tregojnë më thellë për problemet me të cilat përballen gratë në polici.

Ekspozita e fotografive që u zhvillua në Ditën e Policisë së Kosovës, për shembull, i ka paraprirë një vargu të diskutimeve lidhur me nevojën për të krijuar një ShGP në Kosovë.



Lansimi i webfaqes së ShGPK-së. Foto: UN Women



Ish-Zëvendëskryemi-strja Edita Tahiri i'u drejtua të pranishmëve në ceremoninë e hapjes zyrtare të ShGPK-së. Foto: UN Women

Lansimi i ngjarjes

Lansimi zyrtar i ShGPK-së më 1 nëntor 2013 para gati 300 pjesëmarrësve, me mbështetje nga UN Women, bëri bashkë një "rrjet të miqve", duke përfshirë Presidenten e Kosovës (e cila ishte edhe vetë zyrtarisht në PK), përfaqësues të lartë të qeverisë, institucionet ndërkombëtare, donatorët, anëtarë të komunitetit të biznesit, menaxhmentin e lartë

të PK-së, si dhe përfaqësues të shumtë të shoqërisë civile. Duke i paraqitur objektivat dhe aktivitetet e ShGPK-së para kësaj audience, udhëheqësia e shoqatës mund ta nënvizojë atraktivitetin e saj për mbështetësit e mundshëm. Kjo e ka ndërtuar legjitimitetin dhe rëndësinë e ShGPK-së. Ngjarja poashtu tërhoqi vëmendje të konsiderueshme të mediave për Shoqatën e re. Lansimi ka vepruar si një pikënisje për aktivitetet e ardhshme të ShGPK-së.

Praktikat më të mira dhe leksionet e mësuara

- Vendosja e komunikimit efektiv me palët e interesuara brenda dhe jashtë ShGP-së është një faktor vendimtar i suksesit.
- Një komunikim i dyanshëm efektiv mes udhëheqësisë së ShGP-së dhe anëtarëve në terren është thelbësor për të siguruar angazhimin e anëtarëve dhe mund të bëhet përmes një rrjeti të pikave të kontaktit në çdo rajon.
- Një strategji e komunikimit duhet të identifikojë qëllimet, aktivitetet e komunikimit; të përfshijë aspekte të komunikimit të brendshëm e të jashtëm; të identifikojë mesazhet kyçe për çdo audiencë të synuar; të bazohet në planifikimin e akterëve me rëndësi, duke përfshirë fushat e tyre të veçanta të interesit apo shqetësimet, për të lejuar shpërndarjen e synuar.
- Materialet vetëdijësuese duhet të shpërndahen nëpërmjet medimeve të ndryshme varësisht nga audiencia e synuar. Ato duhet të jenë në dispozicion në të gjitha gjuhët lokale.
- Televizioni dhe mediat elektronike janë mjete të rëndësishme të ngritjes së vetëdijes në mesin e një audiencë të gjerë. Mediat sociale janë veçanërisht të rëndësishme kur punohet me të rinjtë për të rritur vetëdijesimin mbi barazinë gjinore dhe të drejtat njerëzore të grave.
- Ngjarjet dhe lansimet mund të tërheqin më shumë vëmendjen e mediave nëse ato përkojnë me ngjarje të tjera të mëdha të jashtme, siç është Dita Ndërkombëtare e Gruas apo Dita e Policisë. Si dhe të ofrojnë një forum për shkëmbimin e informacioneve, ato janë mundësi të rëndësishme të rrjeteve për të ndërtuar marrëdhënie strategjike.

RASTI STUDIMORË: LANSIMI I UEB-FAQES SË SHGPK-SË

Me kërkesë të ShGPK-së, nga muaji gusht i vitit 2014, UN Women e ka financuar dhe ka mbështetur teknikisht zhvillimin e ueb-faqes zyrtare të ShGPK-së. Lansimi më 27 nëntor 2014 jo vetëm që ka siguruar një platformë komunikimi për palët e interesuara, të jashtme dhe të brendshme, por poashtu ka demonstruar transparencën e organizatës. Poashtu ofroi një mundësi tjetër për të sjellë së bashku rreth 70 akterë të profilin të lartë të institucioneve vendore dhe ndërkombëtare për të reflektuar mbi arritjet e ShGPK-së dhe ka shënuar një tjetër moment historik në zhvillimin e Shoqatës. Ueb-faqja është në dispozicion në: www.shgpk-ks.org.

KAPITULLI 3:

FUQIZIMI I NJË SHOQATE TË GRAVE NË POLICI

Kapitulli i fundit shqyrton se si zhvillohet një ShGP, nga themelimi e deri tek faza e implementimit, duke i kushtuar veçanërisht vëmendje mënyrës se si shoqata mund të sigurojë qëndrueshmërinë e vet për një periudhë afatgjate.

1. SIGURIMI I QËNDRUESHMËRISË

Ky seksion shqyrton se si ShGPK-ja e ka krijuar planin strategjik dhe disa nga strategjitë kyçe për gjetjen e fondeve.

Zhvillimi i një strategjie

Qëndrueshmëria kërkon një qasje të strukturuar për arritjen e qëllimeve në periudha afatshkurta, afatmesme, dhe afatgjata, të cilat mund të përfshihen në një plan strategjik shumëvjeçar. Plani strategjik duhet të vendosë qëllime të qarta dhe objektiva të matshme duke e ruajtur fleksibilitetin për t'ju përgjigjur ndryshimit të rrethanave. Çdo objektiv në planin strategjik duhet të zëbërthet në elemente konkrete, me rezultate të pritura të identifikuar qartë, dhe me aktivitetet e nevojshme për arritjen e tyre. Këto duhet të shoqërohen nga treguesit e rezultateve për të vlerësuar nëse qëllimi është përmbushur, vlerësimet e burimeve njerëzore dhe atyre financiare të nevojshme për secilin aktivitet, një afat kohor të realizimit dhe personin përgjegjës ose grupin përgjegjës.

Një plan strategjik poashtu krijohet duke u bazuar edhe në mundësitë për monitorim dhe vlerësim sistematik. Rishikimet vjetore strategjike lejojnë analizën e aktiviteteve të kryera të cilat mund të rivendosen përsëri në zhvillimin e programeve vjetore të punës, si dhe të ndahen me partnerë për të treguar lidhur me sukseset e ShGP-së dhe për të ndërtuar një rast për mbështetje shtesë (shih më poshtë Sigurimi i fondeve).

Plani strategjik 2013 – 2015 i ShGPK-së u krijua gjatë një punëtorie strategjike tre ditore e mbështetur nga UN Women, e cila i identifikoi pesë shtyllat strategjike:

- Ngritja e vetëdijesimit dhe adresimi i interesave të grave brenda PK-së dhe shoqërisë;
- Promovimi dhe mbështetja e zbatimit të parimeve të barazisë gjinore dhe të jodiskriminimit në PK;
- Mbështetja e vazhdueshme për zhvillimin profesional të grave në PK;
- Pjesëmarrja në rrjete profesionale dhe nisma shoqërore në nivel kombëtar, rajonal dhe ndërkombëtar;
- Promovimi dhe mbrojtja e mirëqenies dhe shëndetit psikosocial të grave në PK.

Brenda secilës shtyllë është identifikuar një qëllim i veçantë së bashku me rezultatet dhe aktivitetet e pritura. Në disa raste, aktivitetet e paraqitura në një shtyllë strategjike ishin të ngjashme me aktivitetet në një shtyllë tjetër. Për të shmangur dyfishimin ato duhet të konsiderohen si një aktivitet i vetëm, i cili njëkohësisht, kontribuon në objektivat e shumta.

Gjetja e fondeve

Baza për sigurimin e fondeve është menaxhimi i mirë financiarë dhe raportimi i rregullt dhe i saktë në përputhje

DISKUTIMI I ÇËSHTJES: TË MENDUARIT STRATEGJIK

Të menduarit strategjik e ndihmon një organizatë për t'u larguar nga planifikimi afatshkurtër dhe nga aktivitetet jo të rregullta, për të identifikuar objektivat dhe qëllimet afatgjata dhe aktivitetet e nevojshme për t'i arritur. Trajnimi në zhvillimin e strategjisë mund t'i ndihmojë ShGP-të që të formulojnë qëllimet afatgjata, si dhe strategjitë për t'i arritur ato, gjë që mund të komunikohet lehtësisht si brenda ashtu edhe jashtë Shoqatës.

Një mënyrë tjetër shtesë për të mbështetur të menduarit strategjik është përdorimi i aseteve ose burimeve nëpër të gjithë vendet. Për shembull, shoqatat nga vende të ndryshme mund të bëhen bashkë për të identifikuar qëllimet e përbashkëta afatgjata dhe se si mund ta mbështesin njëra-tjetrën për t'i përmbushur ato. Një mundësi tjetër është krijimi i një platformë transnacionale ku mund të shkëmbehen materialet, burimet dhe praktikatat më të mira.

me kërkesat e kontabilitetit. Këto parime mund të përcaktohen në statutin e shoqatës, si në rastin me ShGPK-në, por duhet të shoqërohen nga një proces rigoroz për t'u siguruar që të gjitha transaksionet financiare janë transparente dhe llogaridhënëse.

Një strategji e shoqëruar nga aktivitete dhe rezultate të qarta e lehtëson mbledhjen e fondeve, ngase u lejon donatorëve që t'i identifikojnë aktivitetet e veçanta që ata do të dëshironin t'i mbështesin. Identifikimi i palëve të interesuara, i bërë gjatë zhvillimit të strategjisë, e lejon ShGP-në për t'i shënjestruar aplikacionet e veta të financimit.

UN Women i ka ofruar mbështetje ShGPK-së, jo vetëm me rrjedhën e vet të fondeve, por edhe e ka lidhur me donatorë të tjerë. UN Women poashtu i ka lehtësuar takimet me partnerët e huaj, e ka ndihmuar ShGPK-në në përgatitjen e propozimit të suksesshëm të projektit të Ambasadës Norvegjeze për të financuar sekretariatit të ShGPK-së, si dhe një projekt të përbashkët ndërministrorë për gratë në institucionet e sigurisë në Kosovë. Me këtëndihmë sekretariatit ivazhdimisht e mori rolin drejtues në raportimin dhe bashkëpunimin me donatorin, dhe në përgatitjen e propozimeve të reja të projektit.

Në kontekstin afatgjatë, ShGPK-ja pret që të mbulojë më shumë shpenzime të veta themelore. Megjithatë, ShGPK-ja ka mundur një periudhë fillestare moratoriumi nga pagesa e shumës për anëtarësi, për t'u siguruar se pagesat e anterasesie nuk po i largojnë anëtarët potenciale.

Praktikat më të mira dhe leksionet e mësuara

- Një plan strategjik, i zhvilluar duke përdorur mjetet pjesëmarrëse, ofron një kornizë gjithëpërfshirëse dhe ndihmon në identifikimin e objektivave dhe të aktiviteteve konkrete për të plotësuar nevojat e ndryshme të grave në Polici.
- Një plan strategjik afatgjatë duhet të shoqërohet nga programet vjetore të punës që përcaktojnë aktivitetet specifike, me qëllimet që pasqyrojnë disponueshmërinë e burimeve dhe kufizimet e tjera.

RASTI STUDIMORË: PUNËTORIA E PLANIFIKIMIT STRATEGJIK

Metodologji të ndryshme mund të aplikohen për të zhvilluar një plan strategjik. Gjatë punëtorisë së mbajtur në muajin prill 2013 është përdorur metoda e planifikimit të orientuar drejt objektivave. Kjo është një metodë pjesëmarrëse e bazuar rreth 5 fazave kryesore:

- **Analiza e fushave të veprimit:** Pjesëmarrësit diskutuan mbi fushat kryesore të veprimit të ShGPK-së të cilat u bënë pesë shtyllat strategjike.
- **Identifikimi i zonave të operimit dhe të palëve të interesit:** Palët kyçe të interesit për çdo shtyllë janë identifikuar. Kjo u plotësua nga një analizë funksionale mbi marrëdhëniet mes ShGPK-së dhe secilës prej këtyre palëve, duke theksuar atë se çfarë palët mund t'i ofrojnë ShGPK-së dhe se si ato mund të përfitojnë nga bashkëpunimi me Shoqatën.
- **Analiza e problemit:** Pjesëmarrësit i diskutuan problemet kryesore në çdo shtyllë dhe i analizuan marrëdhëniet shkak-pasojë që i formësonin problemet.
- **Analiza e objektivave:** Duke u bazuar në analizën e problemit, problemet janë kthyer në objektiva të cilat mund t'i zgjidhin problemet. Diskutimet u përqëndruan rreth asaj se si duhet arritur objektivin.
- **Zhvillimi i një kornize logjike për veprim:** Në fund, për çdo shtyllë, është zhvilluar një kornizë e veçantë logjike. Çdo kornizë logjike përbëhet nga një matricë e cila e përcakton objektivin e përgjithshëm, qëllimin veçantë, rezultatet dhe aktivitetet e pritura të shtyllës, të shoqëruar nga ndërhyrja e tyre logjike, treguesit, burimet e verifikimit dhe supozimet.

RASTI STUDIMORË: RAPORTET E RREGULLTA TË ARRITJEVE

Listat e rregullta tremujore të arritjeve, të përgatitura nga sekretariatit, dhe të shpërndara brenda Shoqatës, duke përdorur kanalet e komunikimit të brendshëm, tregojnë se Shoqata është duke i realizuar premtimet e veta. Kjo u ndihmon anëtarëve që të kuptojnë se Shoqata është duke punuar në të mirë të tyre, dhe mund ta rrisë anëtarësinë duke i treguar përfitimet konkrete.

Raportete rregullta të arritjeve mund të jenë të një rëndësie të madhe të çdo aplikimi për financim, duke iu ilustruar donatorëve vargun dhe shtrirjen e aktiviteteve të Shoqatës dhe duke e nënvizuar profesionalizmin e saj.

Për të mundur vlerësimin sistematik të punës së Shoqatës, raportimi duhet të jetë i lidhur me treguesit e rezultateve, në planin strategjik, dhe me qëllimet e përfshira në programet vjetore të punës.

- Qëllimet duhet të jenë të qarta, realiste, të prioritetizuara dhe të bazuara në mandatin organizativ dhe në anëtarësi. Ndjekja e qëllimeve tepër të mëdha dhe ambicioze, që kanë pak gjasa të realizohen, do të çojnë në zhgënjim.
- Strategjitë dhe programet e punës duhet të përfshijnë monitorimin dhe vlerësimin e rregullt dhe sistematik të bazuar në tregues të qartë ndaj të cilëve arritjet mund të vlerësohen objektivisht. Rezultatet e vlerësimit duhet të orientohen në zhvillimin e strategjive dhe planeve të ardhshme.



Anëtarët e ShGPK-së marrën pjesë në Konferencën rajonale të OSBE-së "Gratë në sektorin e sigurisë publike" në Mal të Zi. Foto: Arkiva e ShGPK-së.

- Financimi duhet të kërkohet në bazë të një planifikimi të kompletuar të donatorëve të mundshëm dhe fushat e tyre specifike të interesit.
- Strategjia e financimit duhet të bazohet në një kombinim të specifikës së projektit dhe mbështetjes afatgjate financiare. Për të siguruar qëndrueshmërinë, financimi i ndërlidhur me aktivitetet e projektit duhet të plotësohet nga angazhimi afatgjatë i donatorëve dhe nga tarifë e anëtarësimit.
- Ka të ngjarë që në sigurimin e fondeve, sekretariatitë marrë një rol udhëheqës, dhe për këtë arsye mund të kërkojë mentorim të veçantë ose ngritje të kapaciteteve, për t'u siguruar që ai/ajo i ka kapacitetet dhe përvojën e duhur për t'i përgatitur aplikimet e financimit që shpesh herë janë komplekse.
- Raportet e rregullta të arritjeve ndihmojnë për t'i ndarë të arriturat e Shoqatës, me anëtarët e saj, dhe për t'i paraqitur sukseset tek donatorët e mundshëm, duke treguar se si veprimet individuale mund të kontribuojnë në arritjen e qëllimeve të përgjithshme.

2. REALIZIMI I QËLLIMEVE TË SHOQATËS SË GRAVE NË POLICI

E ardhmja e çdo ShGP-je qëndron në aftësinë e saj për t'i realizuar qëllimet e veta. Ky seksion reflekton mbi disa nga mënyrat përmes të cilave ShGP-ja është forcuar duke i përmbushur pritjet e anëtarëve të saj.

Reflektimi i nevojave të anëtarëve

Roli kryesor i një ShGP-je është të sigurojë që aktivitetet e saj t'i pasqyrojnë nevojat e anëtarëve. Për t'u bërë më të fortë, Shoqata duhet të ofrojë përfitime të dëshmuara dhe të prekshme për gratë në Polici, të cilat identifikohen me shqetësimet dhe sfidat që e nxitën krijimin e ShGPK-së.

Është e rëndësishme që ShGP-ja nga fillimi t'i adresojë çështjet më të ndjeshme me të cilat ballafaqohen gratë në Polici. Në rastin e ShGPK-së kjo përfshinte çështje lidhur me kujdesin shëndetësor dhe mirëqenien sociale, të cilat kanë qenë kryesisht të lëna pas dore përpara krijimit të Shoqatës.

Duke u përballur me këto çështje sfiduese, ShGPK-ja u tregoi anëtarëve të veta se Shoqata ekziston për t'i mbështetur gratë në Polici, duke shërbyer si një forum ku ato mund të ngrisin dhe të diskutojnë mbi çështje që ju interesojnë dhe i shqetësojnë. Një pasqyrë e disa prej aktivitetëve të ShGPK-së ofron një shembull të llojeve të nismave që mund të merren parasysh (shih më poshtë poashtu Ndërtimi i kapaciteteve) për ShGP të tjera:

Punëtori mbi balancimin punë – shtëpi: 36 anëtarë të ShGPK-së, nga sektori civil dhe ai i uniformuar i Policisë, në mars të vitit 2013, morën pjesë në një punëtori mbi balancimin punë – shtëpi. Trajnimi u organizua sipas kërkesave të grave në polici dhe është mbështetur nga UN Women në bashkëpunim me EULEX-in dhe Departamentine Shëndetësisë në PK. Trajnimi i parë u pasua nga një punëtori e dytë e organizuar në rajonin e Gjilanit ku morën pjesë 29 gra police.

Kontrollet mjekësore: Gratë në PK theksuan se kujdesi shëndetësor është një nga shqetësimet kryesore të tyre,

RASTI STUDIMORË: VIZITA STUDIMORE NË SUEDI

Një nga qëllimet e ShGPK-së, në fillimet e krijimit të saj ishte mundësia për të mësuar nga ShGP të tjera të ngjashme në vende të tjera. Një grup i anëtarëve të ShGPK-së, me mbështetjen e UN Women, në shtator të vitit 2013 e vizituan Suedinë, ku u takuan me rrjetet lokale të ShGP-së së këtij shteti. Të pranishëm në këtë vizitë, bashkë me themeluesit e ShGPK-së, ishin edhe drejtori i përgjithshëm i PK-së, shefi i Zyrës së të Drejtave të Njeriut në PK, gratë police në pozita drejtuese dhe zyrtarë nga njësia e trajnimit dhe rekrutimit.

Udhëtimi u ka mundësuar anëtarëvetë ShGPK-së që të shohin se si funksionalizohet një ShGP dhe si menaxhohet Shoqata. Për më tepër, vizita u ka mundësuar që t'i ndajnë njohuritë dhe përvojën lidhur me problemet e përbashkëta dhe pengesat me të cilat përballen gratë në Polici. Pjesëmarrësit nëvizuan se vizita ishte e dobishme, ngase ata mund të mësojnë nga praktikatat e avancuara.



Përfaqësueset e ShGPK-së u takuan me ish Ambasadoren amerikane në Kosovë, Tracey Ann Jacobson. Foto: Ambasada Amerikane

veçanërisht mungesa e sigurimit shëndetësor në vendin e punës. Si rezultat i kësaj, ShGPK-ja në vitin 2013 filloi të ofrojë kontrolle gjinekologjike falas për të gjitha gratë në PK. Kjo nismë u plotësua në dhjetor të vitit 2014 nga një leksion mbi vetë-ekzaminimin për kancer të gjirit të organizuar nga ShGPK-ja në bashkëpunim me Drejtorinë e Shërbimeve Shëndetësore të PK-së. Këto sesione informuese janë një aktivitet i vazhdueshëm që përsëritet në tërë Kosovën, i kombinuar edhe me kontrolle falas të mamografisë për të gjitha anëtarët e ShGPK-së. Anëtarët e ShGPK-së theksuan se këto teste janë njënga përfitimet kryesore që ato i kanë nga Shoqata.

Duke iu përgjigjur kërkesave për mbështetje: Edhe pse nuk është një organizatë ku bëhen ankesa, ShGPK-ja i përgjigjet kërkesës, për mbështetje, të secilës anëtare të Shoqatës. Shoqata me sukses i ka menaxhuar tri kërkesa nga gratë në Polici, në lidhje me probleme me kushtet e tyre të punës dhe ka ndërhyrë tek menaxhmenti për të siguruar realizimin e përshtatjeve, të cilat do t'i reflektojnë nevojat e tyre. Në vend që këto çështje t'i prezantojë si ankesa, ShGPK-ja i ka identifikuar zg-

jdhjet e mundshme dhe ia propozoi ato menaxhmentit të PK-së.

Krijimi i mundësive për arsimim: Një tjetër çështje e ngritur nga anëtarët e ShGPK-së ishte mungesa e qasjes në arsimin e lartë, gjë që e pengoi mundësinë e tyre për t'u

RASTI STUDIMORË: MBËSHTETJA PËR ZHVILLIMIN E KARRIERËS

Duke pasur parasysh mungesën e grave në pozita vendimmarrëse në PK, një nga synimet e ShGPK-së është që të mbështesë gratë për të aplikuar për pozita më të larta. ShGPK-ja, me mbështetjen e menaxhmentit të lartë, ka zhvilluar një varg të trajnimeve dhe programeve të mentorimit. Për shembull, gjatë viteve 2013 – 2014, ShGPK-ja ka organizuar mbi 40 takime në ambientet e stacioneve të policisë, me fokus në zhvillimin e karrierës, si dhe ka organizuar trajnime, rreth procesit të promovimit, në shtatë rajone. Përveç kësaj, në shkurt të vitit 2014, ShGPK-ja ka koordinuar një ekip të trajnerëve nga PK-ja që u takua me gratë në polici, të cilat kishin aplikuar për pozita të rangut të lartë. Trajnerëtua shpjeguan procedurën e promovimit dhe diskutuan se si ato duhet të përgatiten për testin me shkrim.

Shoqata gjithashtu ndërmoi hapa për t'i inkurajuar gratë që të aplikojnë në PK. Në bashkëpunim me OSBE-në, shoqata organizoi një sërë prezantimesh dhe takimesh për të paraqitur PK-në si një vend me karrierë tërheqëse për gratë. Sëbashku me aktivitetet e ndërgjegjësimit të ShGPK-së, kjo ka kontribuar në një rritje të konsiderueshme të numrit të grave që aplikuan në PK: Në vitin 2014 1235 gra kanë aplikuar në PK, në krahasim me vitin 2011 kur kishin aplikuar vetëm 445 gra.



Anëtarët e ShGPK-së ndanë eksperiencën e tyre me gratë police në Shqipëri. Foto: Arkiva e ShGPK-së

promovuar në grada më të larta. Në nëntor të vitit 2014, ShGPK-ja nënshkroi një marrëveshje bashkëpunimi me dy universitete prestigjioze private, duke ofruar kësh-tu mundësi të kryerjes së studimeve universitare dhe të atyre master. Sipas marrëveshjeve, gratë në PK dhe famil-jet e tyre të ngushta mund të përfitojnë nga kushtet pref-erenciale financiare dhe mund të përfitojnë edhe kurse falas të gjuhës angleze. ShGPK-ja me mbështetjen e UN Women i ka identifikuar edhe donatorët për bursa për të mbështetur arsimimin e lartë jashtë vendit.

Kujdesi ndaj fëmijëve: Siç është përcaktuar në raportin e vitit 2010, mungesa e mundësive të përballueshme të kujdesit për fëmijë paraqet një sfidë të madhe për gratë në Polici. Me mbështetjen e UN Women, ShGPK-ja e kontaktoi Agjencinë Turke për Bashkëpunim dhe Zhvillim për të ofruar përkrahje në krijimin e një kopshti pilot për fëmijët e grave në Polici.

Këta shembuj tregojnë se aktivitetet më të rëndësishme nuk janë gjithmonë ato që parashihen në fillim, që e nën-vizojnë rëndësinë e dhënies së përgjigjes ndaj shqetë-simeve të anëtareve. Anëtarët e ShGPK-së vazhdimisht kanë theksuar se tek Shoqata më së shumti i kanë vlerë-suar këto përfitime praktike.

Ndërtimi i kapaciteteve

Një nga synimet kryesore të një ShGP-je është ndërtimi i kapaciteteve të grave në polici, në veçanti lidhur me zhvil-

limin e karrierës dhe të barazisë gjinore në pozita vendim-marrëse. Duhet të merren parasysh disa pika:

- Një faktor kyç i suksesit është ndërtimi i kapaciteteve për të nisur dhe zbatuar ndryshimet, si për individë ashtu edhe si pjesë e Shoqatës.
- Një tjetër element thelbësor është krijimi i efektit shumëfishues. Kjo mund të arrihet përmes një procesi sistematik të shkëmbimit të njohurive dhe shkathtë-sive të reja, për shembull përmes takimeve që anëtarët e ShGPK-së, pas trajnimeve, i mbajnë në nivel lokal.
- Trajnimet dhe përfituesit e tyre duhet të detajizohen në një plan të zhvillimit të kapaciteteve, të bazuar në planin strategjik dhe programet vjetore të punës, të cilët e tregojnë rezultatin e pritur. Mundësitë duhet të jenë në dispozicion për të gjitha gratë në polici. Për shembull, ShGPK-ja e ka zhvilluar dhe shpërndarë, tek të gjitha anëtarët e veta, një pyetësor lidhur me aftësitë e tyre gjuhësore dhe për kurset që ato kanë ndjekur, në mënyrë që t'i zgjedhë individët për të marrë pjesë në trajnime specifike.
- Dokumentimi i ndikimit të zhvillimit të kapaciteteve tregon nëse duhet të zgjerohet apo të rafinohet. Poash-tu, duhet të përfshijë informacione lidhur me nevojat më të fundit të anëtareve.

Anëtarët e ShGPK-së gjithashtu theksuan se ndjekja e tra-jnimeve u ka dhënë një mundësi të vlefshme për t'u rr-



ShGPK morri pjesë në konferencën vjetore IAWP më 2015, ku anëtarja e Bordit të ShGPK-së, kapitene Vjollca Hoti, morri medalen si police nderi ne IAWP ne Kardif.

jetizuar me kolegë të tjerë nga rajone dhe departamente të ndryshme.

Kjo pasqyron kapacitetin më të gjerë që është duke u ndërtuar nëpërmjet përvojës së përditëshme të veprimit të ShGPK-së. Anëtarët e shoqatës theksuan se sa fuqizues ishte procesi i krijimit të ShGPK-së, ngase u ka mundësuar atyre që të fitojnë përvojë dhe të mësojnë lidhur mbi cilësitë që tashmë i posedojnë.

Zhvillimi i partneriteteve

Partneritetet mund të ofrojnë mundësi për të mësuar nga shoqatat e tjera, mund t'i hapin kanalet e mundshme të financimit dhe të krijojnë lidhje për projekte të përbashkëta. Si të tilla, zhvillimi dhe forcimi i marrëdhënieve me partnerët janë edhe qëllime në vetvete dhe mjet për arritjen e qëllimeve të tjera.

Duke u bazuar në krijimin e hartës së plotë të grupeve të interesit dhe në përputhje me planin strategjik të shoqatës, mund të zhvillohet një varg i partneriteteve reciprokisht të dobishme.

UN Women mund të ofrojë ndihmë të madhe në avokim për mbështetjen e akterëve të ndryshëm, si dhe në ofrimin e ndihmës teknike dhe financiare për kontaktet dhe takimet fillestare. Në këtë mënyrë, UN Women mund t'ju hapë dyert grave që të përfaqësojnë PK-në dhe të marrin pjesë nënngjarjet e rëndësishme, ku më parë do të merrnin pjesë përfaqësuesit meshkuj të PK-së.

Pjesëmarrja në rrjetet profesionale kombëtare, rajonale dhe ato ndërkombëtare ka qenë një nga qëllimet kryesore strategjike të ShGPK-së. Kjo përfshinte:

Bashkimi me rrjetet ndërkombëtare të ShGP-ve: Vendosja e lidhjeve me ShGP ndërkombëtare ishte një qëllim i hershëm i ShGPK-së, e cila shpejt aplikoi për anëtarësim në Asociacionin Ndërkombëtar të Grave në Polici (IAPW) (shih më poshtë: Rasti i studimit: përkatësia në IAPW). Anëtarësimi në IAPW ofron mundësi për të mësuar dhe për t'u lidhur me gra të tjera police. Për shembull, pjesëmarrësit në punëtoritë e hershme të ShGPK-së kërkuan që të mësojnë, nëpërmjet udhëtimeve studimore në vendet me shoqata të suksesshme, të cilat u organizuan nëpërmjet IAPW-së. ShGPK-ja poashtu është bërë anëtare e Rrjetit të Grave Police në Evropën Juglindore (WPON).

Lidhja me organet e tjera të sektorit të sigorisë: Femrat në sektorin e sigorisë shpesh përballen me sfida të ngjashme. ShGPK-ja ka filluar të bashkëpunojë me agjencitë e tjera të zbatimit të ligjit pasi që në takime u tregua interes për të punuar në mënyrë më aktive në barazinë gjinore midis grave që punojnë në dogana, forcat e sigorisë dhe shërbimet korrektuese. Duke u bazuar në këto lidhje ShGPK-ja ka një rol kyç implementues në projektin ndërmënytorë Gratë në institucionet e sigorisë në Kosovë, ku mblidhen të gjitha agjencitë e uniformuara të ligjit dhe sigorisë, për të rritur ndërgjegjësimin e rolit dhe kontributit të grave. Projekti parashikon ngritjen e një organi të përbashkët për të koordinuar aktivitetet e ardhshme të fuqizimit të grave që do të zbatohen nga këto agjenci.

Ndërtimi i marrëdhënieve me ambasadat: Marrëdhëniet dypalëshe me ambasadat mund të jenë të rëndësishme për sigurimin e financimit dhe të mbështetjes teknike, veçanërisht për aktivitetet specifike dhe pjesët e organizatës. Për shembull, marrëdhënia e fortë e ShGPK-së me Ambasadën Norvegjeze në Kosovë, gjatë vitit 2015, ka rezultuar me financimin e sekretariatit të Shoqatës. F.A.-së, anëtare e këshillit drejtues të ShGPK-së, i është ofruar nga USAID-i mundësia për të marrë pjesë në një program të udhëheqësisë në SHBA.

Angazhimi me organizatat ndërkombëtare: Angazhimi me organizatat ndërkombëtare mund të krijojë mundësi për të marrë pjesë në ngjarje dhe trajnime ndërkombëtare. Për shembull, përmes angazhimit të shoqatës me misionin e OSBE-së në Kosovë, këshilli drejtues dhe kreu i ShGPK-së, në maj të vitit 2014, morën pjesë në konferencën rajonale Gratë në sektorin e sigurisë publike të organizuar në Malin e Zi. Në këtë ngjarje, udhëheqësia e ShGPK-së i paraqiti objektivat, qëllimet, aktivitetet dhe planet e ardhshme, të cilat ndikuan që të konsiderohet si model i praktikës së mirë për rajonin.

Të mbështeturit e ShGP-ve të tjera: Binjakëzimi me ShGP të tjera i forcon të dy partnerët duke krijuar mundësi të reja për të shkëmbyer përvojat, praktikat e mira dhe leksionet e mësuara.

ShGPK-ja e ka mbështetur ngritjen e një Forumi të grave gjyqtare dhe prokurore në Kosovë dhe synon që të organizojë aktivitete të përbashkëta për fuqizimin e grave në këto fusha. Përveç kësaj ShGPK-ja po mbështet edhe gratë në Policinë shqiptare për të krijuar ShGP-në e tyre.

Praktikat më të mira dhe leksionet e mësuara

- Puna kryesore e shoqatës duhet të fokusohet në realizimin e nevojave të anëtarëve të saj dhe duke iu përgjigjur shqetësimeve të tyre, duke përfshirë këtu edhe çështje të ndjeshme dhe politikisht të vështira. Kjo kërkon komunikim të rregullt mes udhëheqësisë dhe anëtarëve.
- Nismat praktike lokale shpesh vlerësohen më shumë nga anëtarët. Kontrollat mjekësore falas dhe mundësia për të ndarë përvojën me police të tjeranë veçuar nga anëtarët e ShGPK-së si suksesi më i madh i realizuar.

- Partneritetet me palët e interesuara duhet të bazohen në një analizë sistematike të palëve të interesuara, në objektivat dhe burimet e tyre.
- UN Women mund të veprojë si një 'hapës dere' për t'i lehtësuar takimet e drejtpërdrejta mes ShGP-së dhe partnerëve potencialë. Poashtu, mund të lehtësojë përfshirjen e grave në Polici në formë të takimeve dhe ngjarjeve të ndryshme.
- Integrimi në rrjetet rajonale duhet të plotësohet me shkëmbimet me shoqata të tjera, në nivel kombëtar, të grave në Polici, të cilat mund të ndajnë sugjerime praktike.
- Aktivitetet për ndërtimin e kapaciteteve duhet të bazohen në një kornizë të zhvillimit të kapaciteteve për të shmangur trajnime të cilat nuk vazhdojnë më pas.

RASTI STUDIMORË: ANËTARËSIMI NË IAWP

Rrjetet ndërkombëtare si Asociacioni Ndërkombëtar i Grave në Polici (IAWP) ofrojnë mundësi të vlefshme, për krijimin e rrjeteve dhe ndërtimin e kapaciteteve, përmes shkëmbimit të përvojës dhe ekspertizës.

ShGPK-ja në qershor të vitit 2014 kontaktoi me Asociacionin Ndërkombëtar të Grave në Polici ndërsa si anëtare e asociacionit u pranua në muajin tetor, duke u bërë anëtarja e parë nga Ballkani e Asociacionit Ndërkombëtar të Grave në Polici. Tre anëtare të ShGPK-së morën pjesë në konferencën vjetore të Asociacionit Ndërkombëtar të Grave në Polici, të mbajtur në Kanada nga 27 shtator – 3 tetor 2014. Pjesëmarrësit, me t'u kthyer nga konferenca, e ndanë përvojën e fituar, si dhe ndihmuan duke u siguruar se përfitimet e pjesëmarrjes janë përhapur gjërësisht. Në këtë konferencë ShGPK-ja ofroi që në të ardhmen konferenca vjetore të mbahet në Kosovë.

Përveç mundësive të krijuara të rrjetëzimit, anëtarësimi në IAWP i jep njohje ndërkombëtare rolit dhe profesionalizmit të ShGPK-së. Kjo i mundëson Shoqatës që të marrë një rol më proaktiv në mbështetjen e krijimit të shoqatave të ngjashme, në pjesë të tjera të sektorit të sigurisë, si dhe në shtete të tjera në rajon.

- Duhet vepruar me kujdes për t'u siguruar që gratë nga seksione, rajone dhe rangje të ndryshme të Policisë të ndryshme, të përfitojnë nga ndërtimi i kapaciteteve, dhe duhet shmangur çdo ndjenjë të padrejtësisë apo favorizimit, gjë që nga ana tjetër do të krijonte pakënaqësi në mesin e anëtarësisë së gjerë.
- Derisa trajnimet e organizuara janë të rëndësishme, mjaft zhvillim buron nga të mësuarit duke bërë dhe nga krijimi i mundësive për gratë në Polici, që ato t'i ndajnë strategjitë për tejkalimin e sfidave. ShGPK-ja i ndihmoi anëtarët e veta të kuptojnë se për t'u fuqizuar gratë, ato duhet të organizohen dhe të jenë të afta që të avokojnë për veten e tyre.

REKOMANDIMET

Duke u mbështetur në përvojën e ShGPK-së, ky seksion i identifikon rekomandimet për mënyrën se si procesi mund të përsëritet dhe të përmirësohet gjetiu, të mbledhura përreth disa temave dhe çështjeve kryesore që dalin nga raporti. Rekomandimet duhet të lexohen në lidhje me praktikën më të mirë dhe mësimet e nxjerra nëpër seksionet në raport.

Pasqyrimi i kontekstit

- Një bazë e fortë dhe e besueshme e gjendjes së grave në Polici është një parakusht thelbësor për krijimin e një ShGP-je. Para krijimit të shoqatës duhet të ndahen mjete për një studim të pavarur dhe rigoroz të sfidave me të cilat ballafaqohen gratë në Polici.
- Menaxhmenti i lartë i Policisë duhet të përfshihet që nga fillimi, përmes takimeve të rregullta dhe me përditësimet e reja lidhur me zhvillimin, duke i lejuar kështu menaxhmentit të kontribuojë përmes ekspertizës. Kjo u jep atyre pronësi në proces dhe gjasat janë që të sigurohet mbështetja e tyre afatgjatë.
- Të gjitha veprimet e ShGP-së duhet të bazohen në vlerësimin e nevojave të vazhdueshme, gjë që është gjithëpërfshirëse për të gji tha sektoret e Policisë, duke përfshirë një sërë të departamenteve, gradave dhe rajoneve.
- Është me rëndësi për të lidhur krijimin e një ShGP-je me proceset më të gjëra kombëtare, për të siguruar tërheqje të nivelit të lartë dhe mbështetje nga donatorët. Një mundësi është që krijimi i një ShGP-je të përfshihet në planin kombëtar të veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325. Ngjashëm, ShGP-ja duhet të lidhet me kornizën ekzistuese të Policisë mbi barazinë gjinore.

Funksionalizimi i Shoqatës së Grave në Polici

- Nisma fillestare e krijimit të një ShGP-je duhet të udhëhiqet nga një grup kryesor i grave të afta dhe të përkushtuara. Megjithatë, me kalimin e kohës ky grup duhet të zgjerohet për t'u siguruar që të dëgjohet zëri i të gjitha grave. Për t'u dhënë zë grave me grada më të ulëta Shoqata mund të konsiderojë krijimin e një pozite në këshillin drejtues, për përfaqësuesen e grave me më pak përvojë.
- Të gjitha ShGP-të duhet të vëjnë mënjanë burimet e duhura, duke përfshirë stafin e përkushtuar, që nuk janë konsulentët, për të mbështetur sekretariatit me orar të plotë pune, për të administruar Shoqatën në baza ditore.

- Veprimet duhet të jenë transparente. Procesverbalet e mbledhjeve të këshillit drejtues dhe takimeve rregullta me anëtarësinë e gjërë duhet të jenë publikisht në dispozicion. Çdo ngjarje e madhe duhet të publikohet paraprakisht me kohë dhe të jetë e hapur për sa më shumë gra që të jetë e mundur.

Përmbushja e nevojave të grave

- Të gjitha vendimet dhe aktivitetet duhet të përqendrohen në përmbushjen e nevojave të grave. Kjo kërkon jo vetëm komunikim efektiv, por edhe krijimin e një atmosfere të hapur dhe mirëbesuese ku gratë ndihen se mund të ngrisin çështje të ndjeshme dhe personale.
- Bashkëpunimi efektiv me departamentin e burimeve njerëzore të Policisë mund të ndihmojë, për të siguruar se janë duke u krijuar qasjet sistematike, për ta mbështetur ngritjen në karrierë të grave. Për shembull, mund të themelohet një organ këshillimorë për zhvillimin e karrierës së grave. Poashtu në çdo panel të promovimit në punë, mund të sigurohet një ulëse për një përfaqësuese femër.
- Partneriteti me sistemin arsimor, si me shkollat e mesme ashtu edhe me universitetet, si dhe zhvillimi i materialeve të veçanta mësimore, mund të ndihmojë që më shumë gra të reja të drejtohen drejt një karriere në Polici.
- Derisa ngacmimi seksual mbetet një çështje e fshehur në shumë forca të Policisë, Shoqatat në bashkëpunim me menaxhmentin policor, duhet të hartojnë politika për ngacmimin seksual, veçanërisht për të ndihmuar gratë që i takojnë rangjeve më të ulëta dhe të cilat janë më pak në gjendje të flasin. Kjo në çdo stacion të Policisë mund të realizohet përmes vendosjes së një kutie ku personeli mund t'i raportojë rastet e ngacmimit.
- Si shtesë ndaj veprimtarive formale ShGP-të duhet të konsiderojnë organizimin e ngjarjeve shoqërore duke mundësuar kështu bashkëveprim joformal mes grave, veçanërisht nga komunitetet e tjera dhe minoritetet.

Të komunikuarit dhe ngritja e vetëdijesimit

- Duhet të hartohet një strategji e komunikimit, e fokusuar në komunikimin e brendshëm dhe të jashtëm me publikun e gjerë, me agjenci të tjera të sektorit të sigurisë dhe partnerë të tjerë. Për aq sa të jetë e mundur ky duhet të jetë një proces me pjesëmarrje.
- Mjetet efektive dhe efikase të komunikimit të brendshëm duhet të përdorin një sërë teknikash për të arritur tek të gjitha gratë në Polici. Ky komunikim duhet të jetë i dyanshëm, dhe të lejojë informacionin të shkojë poshtë nga udhëheqja kurse shqetësimit dhe nevojat duhet të vijnë nga anëtarët. Komunikimi duhet të institucionalizohet dhe jo të varet nga angazhimi individual.
- Komunikimi i jashtëm duhet të fokusohet në ngritjen e vetëdijes tek audienca të ndryshme. Rezultatet e komunikimit duhet t'i theksojnë përfitimet e Shoqatës tek akterët e ndryshëm.

Trajnimi dhe ngritja e kapaciteteve

- Zhvillimi gjithëpërfshirës i kapaciteteve duhet të fokusohet në nevojat e identifikuar të anëtarëve dhe t'i reflektojë objektivat e ShGP-së, dhe proceset e vazhdueshme brenda Policisë. Konferencat, trajnimet dhe punëtoritë nuk kontribuojnë për të ndryshuar në institucione nëse nuk janë të lidhura me proceset më të gjëra të zhvillimit organizativ.
- Grave të rangjeve, rajoneve dhe departamenteve të ndryshme, duhet t'u ofrohen mundësi për të marrë pjesë në trajnime. Pjesëmarrja e gjerë mund të lehtësohet duke bërë një studim mbi karrierën dhe mbi

synimet e zhvillimit të kapaciteteve të grave në Polici, dhe duke krijuar trajnime të veçanta sipas këtyre nevojave. Duhet të merret parasysh edhe krijimi i një baze të dhënave të pjesëmarrëseve në aktivitetet e ndërtimit të kapaciteteve.

- Takimet, mbledhjet e përbashkëta vjetore dhe trajnimet duhet të mbahen jashtë qyteteve kryesore për të siguruar pjesëmarrjen e njerëzve në terren dhe vëmendjen e plotë të atyre që marrin pjesë.
- Aktivitetet e trajnimit dhe të ndërtimit të kapaciteteve duhet të shoqërohen me rezultatet e treguesve të cilët i vlerësojnë përfitimet e çdo aktiviteti.

Mbështetja nga UN Women dhe partnerët e tjerë

- UN Women mund të luajë një rol nxitës vendimtarë, duke siguruar mbështetje teknike dhe financiare afatgjate për themelimin e ShGP-së. Mbështetja e UN Women duhet të strukturohet sipas qëllimeve të qarta strategjike dhe operative, dhe të përfshijë një strategji dalëse.
- UN Women mund të ofrojë mbështetje duke ofruar lidhje me partnerë të jashtëm, në sektorë të ndryshëm, duke i promovuar procedurat bashkëpunuese dhe gjithëpërfshirëse vendimmarrëse. Kjo mbështetje, megjithatë, duhet të jetë mjaft fleksibile për t'ju përgjigjur nevojave të ndryshme të Shoqatës. Me kalimin e kohës, UN Women duhet të tërhiqet për të shmangur krijimin e varshmërisë.
- Identifikimi i partnerëve të jashtëm dhe i interesave të tyre duhet bërë për të vendosur themelet për partneritete efektive.

SHTOJCAT

SHTOJCA 1: KOHËSHTRIRJA

Tabela e mëposhtme i paraqet ngjarjet kryesore në themelimin e ShGPK-së, duke prezantuar kështu një kohështrirje indikative për krijimin e një Shoqate të ngjashme.

DATA	NGJARJA
2010	Përgatitja dhe botimi i Raportit mbi pozitën e grave në Policinë e Kosovës
6 shtator 2011	Ekspozita e fotove të grave në polici dhe diskutimi fillestar mbi themelimin e ShGPK-së
22 – 23 nëntor 2012	Punëtori për mbështetjen e grave në PK për të themeluar ShGPK-në
8 mars 2013	Lansimi i klipit informativ mbi ShGPK-në
22 – 24 prill 2013	Punëtori e planifikimit strategjik
11 – 12 qershor 2013	Punëtori për ndërtimin e kapaciteteve të grave në polici si anëtare aktive ose anëtare potenciale në ShGPK
25 – 26 qershor 2013	Punëtori për zhvillimin e strategjisë së komunikimit
23 korrik 2013	Miratimi i statutit të Kuvendit të Përgjithshëm të ShGPK-së
1 nëntor 2013	Lansimi zyrtar i ShGPK-së
2 tetor 2014	ShGPK bëhet anëtare e IAWP-së
27 nëntor 2014	Lansimi i ueb-faqes zyrtare të ShGPK-së

SHTOJCA 2: METODOLOGJIA

Hulumtimi është bërë duke përdorur metodat e përziera dhe në bashkëpunim të ngushtë me koordinatorin e projektit nga UN Women dhe me ShGPK-në. Hulumtimi përbëhet nga tri faza kryesore:

1. Hulumtimi i bazuar në analizën dytësore të materialeve ekzistuese të siguruar nga UN Women.
2. Hulumtimi primar në formën e intervistave gjysmë të strukturuar me palë të interesuara të rëndësishme, duke përfshirë përfaqësuesit e SHGPK-së. Të intervistuarit janë identifikuar në bashkëpunim të ngushtë me UN Women dhe për të siguruar një raport të balancuar janë përfshirë edhe anëtare të zakonshme të ShGPK-së krahas udhëheqësisë së Shoqatës. Intervistat janë plotësuar me diskutime pasuese përmes postës elektronike dhe disa intervistave përmes Skype-it me disa palë të përzgjedhura.
3. Sinteza e hulumtimit në zyrë dhe atij në terren dhe shkrimi i raportit. Drafti i parë i raportit është ndarë me UN Women për komente dhe reagimet janë integruar në raportin final.

Për dy ditë, në Prishtinë, më 3 – 4 qershor 2015, me përfaqësuese të ShGPK-së dhe të palëve të tjera të interesuara, janë mbajtur intervista individuale dhe diskutime.

- Presidentja e Republikës së Kosovës, Atifete Jahjaga;
- Kolonelja Taibe Canolli, drejtuese e ShGPK-së dhe drejtoreshë e personelit dhe administratës në PK;
- Këshilli Drejtues i ShGPK-së: Taibe Canolli; Teuta Nimana; Branka Vasiljeviq; Vjollca Hoti; Lindita Kajtazi; Elmina Mahmuti; Nilgyn Kosova; Afërdita Mikullovc; Florije Hajra;
- Dejan Jankoviq, zëvendës-drejtor i përgjithshëm/Burimet Njerëzore i PK-së;

- Grupi i fokusit me anëtare të ShGPK-së anembanë Kosovës: Antigona Çitaku dhe Rahime Pirraku (rajoni i Prishtinës, Podujevës dhe Drenasit); Trendëlina Maxharraj dhe Orieta Juniku (rajoni i Gjakovës/Pejës); Fexhrije Gashi dhe Mirdita Shyti (rajoni i Mitrovicës së jugut); Zijavere Bajrami dhe Sofije Kozniku (Drejtoria e Përgjithshme e Policisë në Prishtinë); Elvira Neziroviq dhe Olivera Tot Kuzmanoviq (rajoni i Mitrovicës së veriut); Merdita Vula dhe Antigona Fetaj (rajoni i Prizrenit);
- Kapiteni Sadik Shefqeti, Zyra ligjorë në Policinë e Kosovës;
- Flora Macula, drejtuese e Zyrës së UN Women në Kosovë.

Si shtesë janë caktuar edhe takime përmes Skype-it me:

- Julia Jaeger, koordinatore evropiane e Asociacionit Ndërkombëtar të Grave në Polici dhe police e pensionuar nga Mbretëria e Bashkuar;
- Jane Townsley, kryetare e Asociacionit Ndërkombëtar të Grave në Polici dhe police e pensionuar nga Mbretëria e Bashkuar;
- Mimoza Janova, zyrtare e Programit në Ambasadën Norvegjeze.

Është realizuar edhe një korrespondencë e pasur me postë elektronike me Teuta Bajgora Jasiqi nga sekretariati i ShGPK-së.



KOSOVO PROJECT OFFICE
BREGU I DIELLIT, HYZRI TALLA 26/1
10000 PRISHTINA, KOSOVO

TEL: +381 38 554 645
+381 38 554 651
+381 38 554 654