

NATO Office on Gender Perspective (NOGP)

NATO HQ/IMS

Boulevard Leopold III

B-1110 Brussels

Fax: 32-2-707-5988

Email: dims.win@hq.nato.int

RAPORTI VJETOR 2011

FORCAT E ARMATOSURA SHQIPTARE

Ky raport është një panoramë e gjendjes aktuale të përfshirjes së femrave në Forcat e Armatosura Shqiptare (FASH).

1. Politikat (ndryshimet në politika/politika të reja lidhur me barazinë gjinore)

a. Ndryshimet në politika ose iniciativat në pritje, përfshirë legjislacionin, rregulloret, lidhur me punësimin e femrave në ushtri

Dokumenti bazë që mbron liritë dhe të drejtat themelore të individit në Republikën e Shqipërisë (RSH) është Kushtetuta. Ajo sanksionon parimin e barazisë si parim themelor dhe si kusht të domosdoshëm për mbarëvajtjen e të gjithë veprimtarisë së organeve shtetërore dhe nuk lejon asnjë formë të diskriminimit të individit (Kushtetuta e RSH, neni 18, pika 1 dhe 2).

Dokumenti tjetër i rëndësishëm është “Ligji për Barazinë Gjinore në Shoqëri” (nr. 9970, dt. 24.07.2008), bazohet në parimin e barazisë dhe të mos diskriminimit dhe në parimet e tjera të sanksionuara nga Kushtetuta, Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas, si dhe nga të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga RSH (neni 3, pika 1).

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Dhunën në Familje 2011-2015, ka për qëllim të ndikojë në përmirësimin e pozitës së grave në shoqërinë shqiptare dhe të sigurojë zhvillim të qëndrueshëm në gjini. Për sa i takon FASH, ky dokument ka si objekt kryesorë “hartimin e politikave institucionale për rritjen e pjesëmarrjes së femrave në operacionet paqeruajtëse, në parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve”, si dhe “nxitjen e iniciativave inkurajuese për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozicione vendimmarrëse”.

c. Iniciativa dhe programe të implementuara ose në pritje bazuar në “CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming”
http://www.nato.int/issues/ëomen_nato/cwinf_guidance.pdf

Referuar “CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming”, aktualisht FASH nuk kanë iniciativa apo programe që mbështesin përfshirjen e femrave në misionet dhe operacionet e paqes.

Mbetet prioriteti ynë për të ardhmen hartimi i një udhëzuesi për barazinë gjinore në FASH, i cili do të nxisë iniciativat për hartimin e programeve për integrimin e çështjeve gjinore në fushën e operacioneve dhe planifikimit operacional; të trajnimit dhe të vlerësimit.

Aktualisht kemi hartuar databazën e rrjetëzimit të pikave të kontaktit në FA, i cili do të zgjerohet në çdo strukturë të saj.

FASH janë të interesuara për zgjerimin e bashkëpunimit me vendet aleate dhe ato partnere për marrjen e ekspertizës në fushën e perspektivës dhe barazisë gjinore në FA dhe në forcimin e kapaciteteve tona për implementimin e Rezolutës 1325 të KS të OKB.

Ne kemi filluar të ndërtojmë databazën e organizmave homologe brenda dhe jashtë vendit, me të cilët do të mbajmë kontakte të vazhdueshme dhe synojmë forcimin dhe zgjerimin e bashkëpunimit me to.

2. Organizimi i personelit

Përqindja aktuale e femrave që shërbejnë në Forca

(2)	Total % of Female military personnel	% of Female and OF-6 and higher	% of Female OF-3 to OF-5	% of Female OF-1 to OF-2	% of Female OR-5 to OR-9	% Female of OR-1- to OR-4
Army	6.3	0	4.8	6.9	6.6	6.1
Air Force	13.8	0	0.6	9.5	14.3	22.2
Navy	9.4	0	7.1	7.2	9.2	13.2
Others (1)	15.6	0	9.8	12.3	14.3	16.1
TOTAL	12.3	0	8.2	13.8	11.5	12.1

(1) Others, includes any other categories not mentioned above (i.e. Marines, medical personnel, administrative personnel, MP/Carabineer/... type of personnel, full or part-time reserve forces (please specify)

(2) No personnel in training, only personnel in active military duty

3. Rekrutimi

a. Kriteret e pranimit në Akademitë Ushtarake, Kolegje, ... nëse janë të ndryshme për meshkujt dhe femrat

Procedurat dhe kriteret e përzgjedhjes së ushtarakëve për të ndjekur Akademitë apo Kolegjet Ushtarake brenda dhe jashtë vendit, ligjërisht janë të njëjta dhe i japin mundësi të barabarta si meshkujve dhe femrave ushtarake, sipas standardeve të tyre respektive.

c. Programet e mbajtjes

Programet e mbajtjes (Retention programs) janë pjesë e prioritetëve të SMBNJ të FASH 2011-2015 dhe synojnë ruajtjen dhe mbajtjen e personelit ushtarak duke u bërë konkurrues me tregun e punës, duke ofruar pagë, përfitime dhe kompensime të tjera sipas ligjit e kërkesave të shërbimit ushtarak. Zbatimi i këtij programi bëhet në mbështetje të ligjeve në fuqi për pagesat, kompensimin, strehimin dhe përkujdesjen shëndetësore për personelin ushtarak aktiv dhe atë në pension, në mënyrë të barabartë dhe pa asnjë dallim mes meshkujve dhe femrave ushtarake. Shpërndarja dhe mbajtja e personelit ushtarak meshkuj dhe femra bëhet sipas kërkesave për specialitete nga komandat e forcave në përputhjen gradë-funksion si dhe në arsimimin e kualifikim e kërkuar për çdo funksion.

d. Zonat e ndaluara për ushtaret femra

Nuk ka fusha të ndaluara ligjërisht për femrat ushtarake në FASH, as programe e disiplina që t'i përjashtojnë ato.

e. Zonat e hapura kohët e fundit për ushtarët femra, që nuk ishin të mundshme për to në të shkuarën

Çdo fushë ushtarake është ligjërisht e hapur pa asnjë dallim si për meshkujt dhe për femrat ushtarake. Në të kaluarën nuk kemi pasur femra në aviacion, në armën e tankeve dhe në forcat speciale.

f. Programet më të njohura ose disiplinat më të preferuara nga aplikantet femra në akademi ushtarake

Nuk ka programe ose disiplina specifike të zgjedhura nga aplikantet femra në akademitë ushtarake.

4. Stërvitja

a . Politika të reja/programe, iniciativa ose standarde të veçanta për femrat ushtarake.

Nuk kemi programe të reja, iniciativa apo standarde specifike për femrat ushtarake. Dokumenti politik mbi të cilën mbështetet trajnimi për ushtarët profesionistë, meshkuj dhe femra në FASH është Strategjia e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore. Ajo përcakton programet themelore të trajnimit dhe stërvitjes: Stërvitjen Bazë dhe Stërvitjen Individuale të Avancuar (SIA), të detyrueshme për të dyja gjinitë.

b. Përshtatja fizike, kualifikimet në punë (karrierë) për femrat ushtarake

Mbështetur në Strategjinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, matësit e testeve fizike për meshkujt dhe femrat janë të ndryshme. Ato përcaktohen në bazë të gradës dhe moshës.

5. Dislokimi

a. Referenca, faktorët vendimtarë që përcaktojnë dislokimin e femrave

Referenca kryesore është baza ligjore aktuale për FASH.

b. Mësimet e nxjerra, zonat/postet e zëna nga femrat ushtarake

Gjatë vitit 2011, një oficerë me gradën Togere ka marrë pjesë në Operacionin Ushtarak Enduring Freedom, CSTC-A në Kabul, një oficerë me gradën Togere, ka marrë pjesë në Operacionin Ushtarak ISAF, në Herat dhe një Ushtarë Profesioniste ka marrë pjesë në Misionin Eagle 3 (Combat Mission), në Kandahar.

Në Përfaqësinë e Përhershme Ushtarake të RSH në Bruksel, janë në detyrë një ushtarake me gradën N/Kolonele dhe një ushtarake me gradën N/Oficerë. Në strukturat e NATO-s në PE marrin pjesë dy një n/oficerë, përkatësisht një N/Tetarë dhe një Rreshterë. Në Përfaqësinë Ushtarake të RSH në ACO/SHAPE, në Mons, merr pjesë një n/oficerë me gradën Rreshterë.

Në kuadër të Kartës "Adriatik 5", po punohet për përfshirjen e një numri me të madh femrash në togën mjekësore që do dërgohet në Afganistan.

6. Zhvillimi i karrierës

a. Programet këshilluese

Përsa i takon zhvillimit të karrierës, në FASH nuk ka programe këshilluese

b. Edukimi dhe programet e ndërgjegjësimit

Arsimimi dhe Trajnimi i personelit bëhet në harmoni me kërkesat dhe nevojat operacionale të strukturave të Ministrisë së Mbrojtjes dhe të Forcave të Armatosura. Kurset dhe programet mësimore që ndiqen në Akademinë e Mbrojtjes dhe në Akademinë Ushtarake të N/oficerëve janë të unifikuara e në përputhje me standardet e NATO.

Në Akademinë e Mbrojtjes ndiqen katër nivele kursesh, të cilat janë kusht për të kandiduar për marrjen e gradës së radhës, nga Major deri Gjeneral.

Në Akademinë Ushtarake të N/Oficerëve ndiqen pesë nivele kursesh, të cilat janë gjithashtu kusht për marrjen e gradës së radhës, nga N/Tetar deri në gradën Krye kapter.

Këto kurse janë të detyrueshme për përparimin në gradë e karrierë të oficerëve dhe n/oficerëve, si për meshkujt dhe për femrat.

Ne nuk aplikojmë programe të veçanta sensibilizuese/ndërgjegjësuëse (awareness programs), që ndihmojnë ecurinë e karrierës së femrave ushtarake.

c. Programet e drejtimit (Leadership programs), kufizimet dhe kushtet e përcaktuara për punonjësit e femra

Programet e Lidërshiptit janë pjesë e programeve të çdo Kursi për përparimin në gradë të Oficerëve. Si meshkujt dhe femrat oficere janë të detyruar që t'i përmbushin me rezultate maksimale këto programe, për shkak të prioritetit që ato kanë në vlerësimin e dosjes së karrierës.

Gjatë vitit 2011, 3% e Kursit Themelor të Oficerit të Shtabit për gradën Major kanë qenë femra; 9.8% e Kursit të Komandës dhe Shtabit të Përgjithshëm për gradën Nënkolonel kanë qenë femra dhe 4% e Kursit të Lartë të Oficerit për gradën Kolonel kanë qenë femra gjithashtu. Njëkohësisht gjatë vitit 2011, 8.9% e totalit të kualifikuar jashtë vendit kanë qenë femra. Ende nuk ka kuota mbështetëse për promovimin e femrave ushtarake në karrierë.

7. Interesa të veçanta

a. Leja e lindjes

Ligji shqiptar parashikon leje lindjeje vetëm për nënat, përfshirë këtu edhe ato që punojnë në FASH.

a. Iniciativa për përmirësimin e jetës në punë (work-life balance)

Nuk ka iniciativa që ndikojnë në lehtësimin dhe përmirësimin e jetës në punë (work-life balance).

8. Barazia Gjinore

a. Kanë Forcat e Armatosura këshilltar gjinor?

Forcat e Armatosura nuk kanë këshilltar për çështjet gjinore (Gender Advice).

b. Është barazia gjinore një çështje që trajtohet në procesin e planifikimit operacional?

Aktualisht çështjet gjinore nuk janë pjesë e procesit të planëzimit operacional.

c. Ka raporte lidhur me çështjet e barazisë gjinore ose mësimet të nxjerra gjatë misioneve?

FASH nuk ka përfaqësues gjinorë në misionet paqeruajtëse që të raportojnë për problemet e barazisë gjinore në misione.

9. Konkluzione

Shqipëria këtë vit ka filluar punën për hartimin e Planit Kombëtar të Veprimit, për implementimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB.

Për herë të parë çështjet e barazisë gjinore kanë zënë vend në Direktivën e Mbrojtjes 2012. Ky dokument thekson:

- Përfshirjen e femrave në stërvitje të përbashkëta brenda e jashtë vendit; në misionet dhe operacionet e paqes; në sektorët e tjerë të sigurisë, referuar zbatimit të Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara.
- Barazia të jetë parim funksional për arsimimin e femrave duke synuar shpërndarje të drejtë të kurseve e kualifikimeve duke mos përjashtuar askënd.
- Ecuria në gradë dhe promovimi në karrierë duhet të synojë shpërndarje më të barabartë të gradave mes meshkujve dhe femrave në FA, në veçanti për gradat madhore: Major, N/kolonel, Kolonel dhe Gjeneral.
- Të shmanget vendosja e femrave ushtarake vetëm në role tradicionale si sekretari, mirëmbajtje etj dhe të përfshihen në çdo funksion, në përputhje me specialitetin, arsimimin dhe gradën.

Ministria e Mbrojtjes ka vetëm një nëpunës civil (femër), specialiste për barazinë gjinore dhe shanset e barabarta, që është edhe përfaqësues i saj për këto çështje. Nëpunësi gjinor është trajnuar gjerësisht për Rezolutën 1325, 1820, 1888, 1889 dhe 1960; njohjen e legjislacionit shqiptar dhe atij ndërkombëtar të ratifikuar nga vendi ynë; hartimin e planit kombëtar të veprimit; ngritjen dhe forcimin e kapaciteteve gjinorë institucionale.

Në funksion të zgjerimit dhe forcimit të kapaciteteve gjinorë në FASH, janë caktuar pikat e kontaktit për çështjet e barazisë gjinore (gender focal point) në Forcat Tokësore, Forcat Detare, Forcat Ajrore, Regjimentin e Mbështetjes, Brigadën e Mbështetjes Rajonale, Policinë Ushtarake dhe KDS. Aktualisht kemi si pika kontakti dy femra me gradën Togere dhe pesë meshkuj përkatësisht dy Majore, dy Kapitene dhe një Reshter.

Për të ardhmen, FASH synojnë të kenë personel të trajnuar për çështjet e barazisë gjinore, të gatshëm për tu dislokuar në operacione të ndryshme paqeruajtëse. Për këtë qëllim, në kontaktin e vijueshëm me UN Eomen dhe OSBE, kemi kërkuar ekspertizë nga vendet e NATO-s dhe në veçanti nga SHBA, e cila asiston zhvillimin, transformimin dhe mbajtjen e një kompanie këshilluese të trupave që trajnohen për këto çështje dhe për implementimin e Rezolutës 1325 dhe rezolutave 1820, 1888, 1889, 1960 të KS të OKB.

Aprovoi: Kolonel Albert Mullai
Drejtorja e Politikave dhe Planifikimit Strategjik
Drejtor
Email: albert.mullai@aaf.mil.al

Punoi: Mirela Rrumbullaku
Drejtorja e Politikave dhe Planifikimit Strategjik
Specialiste/Nëpunëse Gjinore
Email: mrrumbullaku@mod.gov.al

Ky dokument gjendet i publikuar në website-n e Ministrisë së Mbrojtjes:
<http://www.mod.gov.al/>
dhe në website-n e NATO-s:
http://www.nato.int/cps/en/SID-D84B3564-24CF822E/natolive/topics_50327.htm