

Connecting and Empowering Women CSOs from the Western Balkans working on
Women's Rights and Gender Equality Project

Fasilitatorë të fuqizimit të grave

Doracak punëtorish për trajnim të trajnerëve

Qershor 2012

Pikësnyimi i përgjithshëm i projektit është të rris vetëdijen e autoriteteve komunale dhe grave të marginalizuara udhëheqëse lidhur me barazinë gjinore dhe të drejtat e grave si dhe të ngritin kapacitetet e grave udhëheqëse të hartojnë nisma dhe të kyçen në partneritete transnacionale me organizata të tjera të grave të shoqërisë civile.

Në kuadër të fushëveprimit të Pikësnyimit specifik 3, i cili është të “mundësohen partneritete ndërmjet femrave të marginalizuara nga komunitete të ndryshme në Ballkanin perëndimor me synim rritjen e pjesëmarrjes së grave në proceset vendim-marrëse dhe rritjen e vetëdijes mbi nevojat e tyre”, Partners Kosova (Kosovë), Komiteti i Helsinkit (Serbi) dhe ANTICO (Maqedoni), projekti do të organizojë një **Trajnim regjional 3-ditor të trajnerëve** në Shkup, Maqedoni me qëllim të **ngritjes së shkathtësive të femrave lokale për t’u bërë Fasilitatorë të Fuqizimit të Femrave**. Trajnimi do të ofrohet për 18 femra – 6 për çdo shtet partner – të cilët kanë marrë pjesë në Punëtorinë e Ngritjes së Kapaciteteve të organizuar nga partnerët e projektit në prill/maj 2012 e cila pati si synim menaxhimin e projekteve dhe kornizën ligjore kundër diskriminimit gjinor.

Nga kjo punëtori, pjesëmarrësit mund të presin si në vijim:

- Të rifreskojnë dijen e tyre mbi çështjet gjinore, të drejtat e njeriut dhe anti-diskriminimin duke hulumtuar më tej domethënien e barazisë gjinore dhe si të përdoren mjete për konsolidimin e gjinisë në kuadër të organizatave të tjera.
- Të theksojnë rëndësinë e gjinisë në përpjekjet për zhvillim lokal dhe të ofrojë mjete për t’u bërë fasilitatore e fuqizimit të femrave.
- T’u ofrojë dije lidhur mjete relevante për krijim të koalicionit si dhe shkathtësi për krijuar koalicione të suksesshme në kuadër të kontekstit të vet.
- Në përgjithësi, t’i ngris kapacitetet e tyre që të angazhohen në mënyrë konstruktive në procese politike, civile në nivel lokal dhe ose kombëtar.

Për këtë doracak

Ky doracak synon t'u ofrojë pjesëmarrësve një pasqyrë të temave të cilat do të shtjellohen gjatë trajnimit 3-ditor të trajnerëve, në të cilin do të marrin pjesë 3 pjesëmarrës të të 6 komunave cak: Novi Pazari dhe Bujanoci në Serbi, Ferizaji dhe Fushë Kosova në Kosovë si dhe Kiçeva e Tetova në IRFJ të Maqedonisë.

Ky doracak është i ndarë në katër pjesë me të cilat mbulojnë komponentet kryesore të trajnimit:

- Organizimi i trajnimeve
- Barazia gjinore dhe fuqizimi i femrave
- Konsolidimi gjinor
- Krijimi i koalicioneve

Për më tepër, ky doracak u ofron udhëheqësve të fuqizimit të femrave informata dhe mjete për të:

- Fituar një pasqyrë rreth organizimit të trajnimeve, barazisë gjinore dhe fuqizimit të femrave, konsolidimit gjinor dhe krijimit të koalicionit
- Organizimi i trajnimeve për të edukuar dhe mobilizuar bashkëveprimtarët për të bashkëpunuar në tema të lartëpërmendura
- Zhvillimi i shkathtësive të avokimit dhe marrja e masave konkrete rreth çështjeve

Për secilin komponent, do të përdoren ushtrime të ndryshme praktike për të ilustruar idetë dhe temat kryesore të shtjelluar. Trajnimi është menduar të jetë shumë interaktiv, duke mundësuar diskutim për të promovuar të mësuarit të përbashkët dhe shkëmbimin e njohurive në mesin e pjesëmarrësve.

Ky trajnim, duke përfshirë të gjitha materialet, mjetet dhe ushtrimet, është hartuar në një mënyrë e cila lejon trajnerët të zhvillojnë seminare për përfitues të tjerë në kuadër të këtij projekti dhe më gjërë. Në fakt, të gjitha aftësitë janë menduar të jenë plotësisht të transferueshme. Prandaj, pjesëmarrësit e trajnuar do të nxiten të ndajnë këtë njohuri me anëtarët e tjerë të shoqërisë civile apo kolegët tjerë të cilëve u mungon ekspertiza e tillë dhe kanë nevojë për të, në mënyrë që të zhvillojnë iniciativa konstruktive që synojnë zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik dhe aktivitetet e fuqizimit të grave.

Struktura

#

| | | |
|------|------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. | Organizimi i trajnimeve..... | 4 |
| 1. | Si të planifikohet dhe të organizohet një trajnim/punëtori? | 4 |
| B. | Barazia gjinore dhe fuqizimi i femrave | 11 |
| 1. | Çka është Gjinia? | 11 |
| 2. | Qasjet politike ndaj fermave dhe gjinisë në Zhvillim..... | 11 |
| 3. | Analiza gjinore dhe implementimi i projekteve | 13 |
| 3.1. | Shembull i analizës gjinore | 13 |
| 3.2. | Matrica e analizës gjinore (MAGJ) | 15 |
| 3.3. | Zbatimi i projektit me ndjeshmëri gjinore | 15 |
| 3.4. | Monitorimi dhe vlerësimi me ndjeshmëri gjinore | 16 |
| 3.5. | Treguesit me ndjeshmëri gjinore..... | 17 |
| 4. | Udhëheqësit e fuqizimit të grave | 18 |
| 4.1. | Gjinia dhe Lidërshipi | 18 |
| 4.2. | Fuqizimi i të tjerëve | 20 |
| C. | Konsolidimi Gjinor..... | 21 |
| 1. | Çfarë është Konsolidimi Gjinor? | 21 |
| 1.1. | PSE Angazhimi në Konsolidim Gjinor? | 21 |
| 1.2. | KUSH Angazhohet në Konsolidim Gjinor? | 22 |
| 1.3. | KU ndodhë Konsolidimi Gjinor? | 22 |
| 1.4. | KUR ndodhë Konsolidimi Gjinor? | 22 |
| 2. | Konsolidimi Gjinor në Zhvillimin e Kapaciteteve Organizative..... | 22 |
| 2.1. | Konsolidimi Gjinor në Nivelet Organizative, të Programimit dhe Ndikimit..... | 23 |
| 2.2. | Monitorimi dhe Konsolidimi Gjinor | 27 |
| 2.3. | Avokimi i Barazisë Gjinore | 27 |
| D. | Ndërtimi i koalicionit | 30 |
| 1. | Çfarë është koalicioni? | 30 |
| 2. | Procesi 7 Hapat për Zhvillimin e Koalicioneve Efektive..... | 31 |
| | Burimet..... | 34 |

A. Organizimi i trajnimeve

Në javët në vijim, si pjesëmarrës të këtij TiT, do të mbani trajnimet tuaja dhe të fuqizoni OSHC-të lokale dhe femrat udhëheqëse. Ky doracak do të ofron njohuri relevante dhe do të prezantojmë disa ushtrime që mund të jenë të dobishme në seancat tuaja të trajnimit. Ky seksion i parë do të përqëndrohet veçanërisht në aspektet shumë praktike të organizimit të punëtorive apo trajnimeve, si dhe bazat e krijimit të koalicioneve të suksesshme në mesin e hisedarëve bashkë-mendimtarë duke rritur kështu suksesin e projekteve dhe ndërhyrjeve.

1. Si të planifikohet dhe të organizohet një trajnim/punëtori?

Tabela e mëposhtme paraqet një orar të mundshëm për një punëtori trajnimi tre ditore lidhur me vetëdijësimin gjinor dhe të gjitha tema të ngjashme. Në punëtoritë tuaja, nuk keni nevojë t'i përmbaheni këtij orari, por ai mund t'ju ndihmojë t'i jepni një strukturë seancave dhe të gjeni ushtrime interesante dhe të përshtatshme për t'i zbatuar me pjesëmarrësit. Shumica e temave do të shtjellohen sërish në këtë Trajnim të Trajnerëve, ndërsa të tjerat janë mbuluar në punëtorinë e mëparshme të ngritjes së (p.sh. ato mbi kornizat ligjore gjinore dhe planifikimin bashkëpunuese). Duke qenë se ky trajnim synon t'ju pajis me aftësitë e nevojshme për t'u bërë fasilitator dhe udhëheqës i fuqizimit, ai do të jetë shumë praktik dhe do të përfshijë shumë ushtrime të cilat ju mund t'i përdorni gjithashtu edhe për pjesëmarrësit e punëtorive tuaja. Luteni që këtë doracak dhe trajnimin përcjellës si një frymëzim dhe jo si një udhëzues rigoroz.

Orari i mundshëm i trajnimeve për një punëtori tre-ditore mbi vetëdijësimin gjinor

| Dita | Seanca | Kohëzgjatja | Tema | Ushtrimet ¹ |
|------|--------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 1 | rreth 1 orë | Hyrje Prezantoni trajnimin dhe u mundësoni pjesëmarrësve të njihen me njëri-tjetrin | <ul style="list-style-type: none">Lojëra për thyerjen e akullitPrezantimi |
| | 2 | rreth 2 orë | Të kuptuarit e gjinisë Çka është gjinia? Gjinia dhe zhvillimi (nga FNZH në GjdhZH) Korniza ligjore mbi gjininë dhe anti-diskriminimin | <ul style="list-style-type: none">DiskutimiStudimi i rastitPrezantimi |
| | 3 | rreth 3 orë | Analiza gjinore Çka është analiza gjinore? Si bëhet dhe cilat janë dobitë? Matrica e analizës gjinore | <ul style="list-style-type: none">Kontributi interaktivDemonstrimi |
| 2 | 1 | rreth 3 orë | Ndjeshmëria gjinore në praktikë Zbatimi i projekteve Monitorimi dhe vlerësimi Tregues të ndjeshmërisë gjinore | <ul style="list-style-type: none">Grupet zukamëSimulimi |
| | 2 | rreth 3 orë | Konsolidimi gjinor Çka është konsolidimi gjinor? Inkorporimi i konsolidimit gjinor në organizatën tuaj Si të avokojmë për konsolidimi gjinor? | <ul style="list-style-type: none">Puna në grupeDiskutimi |
| 3 | 1 | rreth 3 orë | Fasilitimi dhe negociimi Organizimi i takimeve Krijimi i konsensusit | <ul style="list-style-type: none">Stuhi mendimeshLojëra |

¹ Të gjitha teknikat e ushtrimeve shpjegohen më tej në këtë kapitull dhe do të ushtrohen gjatë trajnimit.

| | | | | |
|---|-------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Zgjidhja e konflikteve | |
| 2 | ca. 3 hours | | Rrjetizimi dhe krijimi i koalicionit 7 hapa të krijimit të koalicionit Identifikimi i hisedarëve Formulimi i vizionit/misionit | <ul style="list-style-type: none"> · Loja me role · Puna grupore |

Roli i fasilitatorit dhe këshillat

Në mënyrë që të veprojnë si një ndërmjetës efektiv, nuk është nevoja të jeni ekspert në të gjitha çështjet e diskutuara, por duhet të jeni një dëgjues i mirë dhe të jeni të hapur për të mësuar së bashku me pjesëmarrësit e seminarit. Roli juaj është të organizoni takime dhe të udhëheqni pjesëmarrësit gjatë punëtorisë dhe ushtrimeve të saj. Në fund, punëtorja do të jetë e suksesshme, nëse të gjithë anëtarët ndjehen rehat të ndajnë mendimet dhe opinionet e tyre dhe në këtë mënyrë të japin kontribut për diskutime frytdhënëse.

Ndërmjetësi i mirë:

- **Përcakton tonin:** Për çfarëdo lloji të punëtorisë apo trajnimit, është me rëndësi thelbësore të krijohet një atmosferë pozitive që nga fillimi. Udhëheqësi duhet të theksojë rëndësinë e respektimit të konfidencialitetit dhe dallimeve në opinion dhe ajo duhet të promovojë një ndjenjë të fortë grupore. Ajo duhet të jetë e ndeshme ndaj çështjeve personale, të jetë fleksibile dhe të ndajë kohë t’i bëjë pjesëmarrësit të ndihen rehat dhe të flet privatisht me ta, nëse është e nevojshme ose e përshtatshme. Për të krijuar një mjedis të sigurt por edhe sfidues, shumë të dobishme janë raundet joformale të prezantimit, parapërgatitjet (thyesit e akullit) dhe ushtrimet e përcaktimit të tonit - si ato të paraqitura në këtë trajnim.
- **Përgatituni dhe merrni parasysh kontekstin lokal:** Çdo fasilitator duhet të ndajë kohë gjatë përgatitjes për ta bërë trajnimin sa më të përshtatshëm për kontekstin lokal. Ajo mund ta bëjë këtë duke përdorur shembuj lokalë, duke parashtruar pyetje shtesë gjatë kohës së diskutimit. Në përgjithësi, ky doracak ofron hyrje themelore për të gjitha çështjet relevante. Megjithatë, kjo nuk nënkupton se informacioni i mbulon të gjitha që duhet t’i dini në lidhje me këtë temë. Prandaj, është e dobishme të bëhen disa hulumtime mbi temën si pjesë e përgatitjeve tuaja, kjo do t’u ndihmojë të ndihemi më të sigurtë teksa iu përgjigjeni pyetjeve të pjesëmarrësve. Megjithatë, kur gjatë punëtorisë ndesheni me pyetje të cilave nuk mund t’i përgjigjeni, pranoni se nuk i keni të gjitha përgjigjet dhe shkëmbeni ide sesi të fitohen informatat e nevojshme (p.sh. duke përdorur pauzat për drekë ose mbrëmjet për kërkime). Nëse parashihni nevojën për të thelluar diskutimin mbi çështje të caktuara, merrni parasysh të ftoni një ekspert për të bashkë-fasilituar pjesë të punëtorisë. Në përgjithësi, mos keni frikë të kërkoni udhëzim nga dikush me më shumë njohuri ose përvojë.
- **Stimuloni dhe jepjani drejtim diskutimeve:** Sidomos në fillim të një punëtorie, ose kur fillohet një temë e re pjesëmarrësve do t’u nevojitet pak nxitje për të filluar diskutimin apo debatet. Parashtrimi i pyetjeve për grupin ose t’u kërkohet individëve të veçantë t’u përgjigjur deklaratave të cilat i parashtroni ju janë mundësi të mira për të nxitur reagime. Nëse diskutimi është i gjallë dhe të gjithë janë të angazhuar, mund të lejoni që biseda të devijojë nga pyetjet e paraqitura. Megjithatë, nëse e ndjeni se diskutimet po lëvizin shumë larg nga çështja qendrore, është puna juaj që të ridrejtojë kahjen e diskutimit pa drejtuar rezultatin apo pa hedhur poshtë mendimet e pjesëmarrësve si të drejta ose të gabuara. Pjesëmarrësit duhet të kenë ndjenjën se ata mund të shprehin opinionet e tyre të sinqertë pa u gjykuar ose sulmuar dhe se kanë të drejtë të mos pajtohen me të tjerët në një mënyrë të respektueshme. Fasilitatori duhet të vendos një shembull të mirë duke iu përmbajtur të njëjtat parimeve dhe duke përfshirë të gjithë në diskutime.

- **Kujdes kur t'iu bashkëngjiteni diskutimeve:** Fasilitatori duhet të ndjehet i lirë t'i bashkohet një diskutimi, por kujdes kur të veproni kështu, sepse pjesëmarrësit shpesh e shohin mendimin e fasilitatorit si më me rëndësi se mendimi i të tjerëve në dhomë. Prandaj, komentet tuaja duhet të jenë të kufizuara dhe duhet të theksoni se këto pasqyrojnë vetëm mendimin tuaj si një nga shumë të tjera.
- **Përmbajuni rendit të ditës:** Shpesh udhëheqësi i një punëtorie duhet të përcjell me vëmendje kohën dhe rendin e përgjithshëm të ditës në mënyrë që të garantojë se ka kohë të mjaftueshme për të mbuluar të gjitha temat. Mbatja e kohës shpesh nënkupton inkurajimin e pjesëmarrësve që komentet e tyre të jenë relativisht të shkurtër dhe të mos lejohet që një apo disa njerëz të monopolizojnë bisedën. Parashtrimin e pyetjeve ose komenteve tuaja për tërë grupin në vend të individëve të caktuar mund të ndihmojë të zvogëlohet koha e të folurit për pjesëmarrësit dominues. Për më tepër, duhet t'i inkurajoni pjesëmarrësit të dëgjojnë atë që thonë të tjerët dhe të vazhdohet mbi komentet e mëparshme.
- **Tregohuni fleksibil me kohën:** Edhe pse do të përcillni rendin e ditës, është e pashmangshme që jo e gjitha të shkojë sipas planit dhe mund të ju duhet të rregulloni ushtrimet dhe seancat në bazë të reagimeve të pjesëmarrësve dhe reagimeve të tyre. Fasilitatori duhet të jetë i vetëdijshëm se ai / ajo do të duhet të kalojë kohë shtesë në mbrëmje për të rregulluar seancat e ditët së ardhshme.
- **Ndani përgjegjësitë:** Fasilitatori i punëtorisë nuk ka nevojë të jetë lider në çdo diskutim apo aktivitet, përkundrazi, mund të jetë e dobishme për procesin e grupit nëse emëroni pjesëmarrës për të moderuar një diskutim, të marrin shënime ose të lexojnë me zë të lartë udhëzimet e ushtrimit. Nëse vendosni të ndani përgjegjësitë në këtë mënyrë, duhet t'i kushtoni vëmendje inkurajimit të pjesëmarrësve rreth aftësive të tyre (p. sh. të folurit publik).
- **Shijoni përvojën:** Mbani në mend që edhe ju po merrni pjesë në punëtori për të fituar dije dhe për t'u argëtuar. Shijojeni!

Roli i pjesëmarrësve

Pjesëmarrësit e punëtorisë do të jenë me sfond të ndryshëm dhe të kenë një shumëllojshmëri të përvojave dhe të pritjeve nga punëtorja dhe nga ju si fasilitator. Është shumë e dobishme të bëhet një inventar i këtyre pritjeve në fillim të seminarit ose më së voni, gjatë seancës së parë. Kjo do t'ju lejojë të përshtatni edhe më tej përmbajtjen dhe/ose struktura e punëtorisë në përputhje me rrethanat. Pjesëmarrësit duhet të kuptojnë se ata janë duke marrë pjesë edhe si nxënës edhe si dhe mësues, sepse të gjithë (duke përfshirë edhe organizatorët) mund të mësojnë nga njëri-tjetri. Të gjithë kanë përgjegjësi t'i kontribuojnë diskutimeve, të punojnë bashkërisht në partneritet dhe të vlerësojnë procesin dhe progresin e seancave. Seancat e punëtorisë janë më të suksesshme kur pjesëmarrësit dëgjojnë me vëmendje, parashtrojnë pyetje dhe sfidojnë supozimet.

Organizimi i seancave

Mbase keni organizuar tashmë lloje të ndryshme të takimeve më herët, kështu që këtu do të ofrojmë vetëm një përmbledhje të shkurtër të pikave të rëndësishme që duhet të merren parasysh, kur të organizoni një punëtori dhe seancat individuale:

Gjërat që duhet të përgatiten paraprakisht:

- Gjeni një vend të përshtatshëm dhe rregulloni të gjitha pajisjet teknike, ushqimin dhe pijet
- Shqyrtoni materialin (p.sh. doracakun, prezantimet)
- Bëni një regjistër të furnizimeve (p.sh. lapsat dhe kimikat, letra, letër kamerë, ngjitës, lapsa me ngjyrë, shkumës, orë) të cilat mund t'ju nevojiten dhe sigurohuni se i keni sjellë me vete

- U jepni pjesëmarrësve udhëzime se çfarë duhet të përgatisin dhe të sjellin me vete
- Shtypeni rendin e ditës si dhe doracakun për çdo pjesëmarrës

Në fillim të punëtorisë:

- Sigurohuni që të arrini më herët në mënyrë që të rregulloni dhomën ashtu siç doni ju (p.sh. rregulloni karriget, rregulloni ndriçimin, kontrolloni pajisjet)
- Mirëprisni pjesëmarrësit dhe prezantoni veten
- Filloni xhiron formale ose joformale të prezantimeve (ndoshta veç të filloni të zbatoni ushtrimet e thyerjes së akullit)
- Shpjegojeni rendin e ditës, kornizën e punëtorisë, përmbajtjen e çdo seance dhe rolin e pjesëmarrësve

Ushtrim:

Prezantimet (jo)formale dhe ushtrimet për thyerjen e akullit

Gjatë seancave:

- Shpjegoni strukturën dhe pikësynimet e çdo seance, mënyra si janë organizuar ushtrimet e ndryshme si dhe kornizën kohore (përfshirë pauzat)
- Prezanton temën me ndihmën e prezantimit apo shpërndarjes së materialeve
- Moderoni diskutimet dhe ushtrimet dhe gjithmonë inkurajoni pjesëmarrësit të përdorin përvojën e tyre për të ilustruar tema të mësuara, kështu që ata të mund të ndërlidhen me njohuritë e reja më lehtë
- Përfundoni seancat me një përmbledhje të shkurtër, gjë që mund të bëhet nga njëri prej pjesëmarrësve ose me ndonjë ushtrim. Moderatorin gjithnjë përmbyll i fundit.
- Ndërlidheni me seancën e ardhshme, p.sh. duke u kërkuar pjesëmarrësve të mendojnë për diçka

Rrumbullakësimi i punëtorisë:

- Planifikoni një aktivitet përmbyllës (formal ose joformal) për të përforcuar materien dhe në mënyrë që pjesëmarrësit të marrin energji pozitive me vete e cila i inkurajon të vazhdojnë të punojnë në temat.
- Gjatë manifestimit (ose para, nëse planifikoni ndonjë aktivitet) kërkojuni pjesëmarrësve të flasin mbi përvojat e tyre, pritjet dhe çka kanë mësuar. Ky vlerësim mund të bëhet me gojë, por nëse është e mundur, vlerësimi me shkrim është më i parapëlqyer.
- U ofroni pjesëmarrësve përmbledhjen e vlerësimeve.

Stuhi mendimesh:

Hartimi i listës “çka kam mësuar”.

Teknikat dhe metodat e trajnimit

Ka një numër të teknikave dhe metodave të trajnimit të cilat përdoren për të ndihmuar pjesëmarrësit në përmbushjen e pikësynimeve mësimore të trajnimeve. Disa teknika të trajnimit iu përshtaten më mirë pikësynimeve që përqendrohen në fitim të dijes, ndërsa të tjerët funksionojnë më mirë me pikësynimet që përqendrohen në shkathtësi ose qëndrime. Trajnimi të cilin ju do ta udhëhiqni duhet të përmbajjë teknika të ndryshme në mënyrë që të përmbushë objektivat e caktuara. Përveç kësaj, gjatë dizajnit të trajnimeve tuaja, luteni të zgjidhni ato teknika të cilat mendoni se janë më të përshtatshme dhe me të cilat ju dhe pjesëmarrësit ndiheni më rahat.

| Pikësnyimi | Teknikat |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Krijimi i dijes | Prezantimi (ligjërata, kontributet), kontributi interaktiv, diskutimi (diskutimi në grup të madh, diskutime plenare), stuhi mendimesh, puna në grupe të vogla, grupe diskutimesh, studime të rastit (skenare), lojëra, seancat e pyetjeve dhe përgjigjeve, material për vetë-studim |
| Ngritja e shkathtësive | Loja me role, studimet e rasteve (skenare), puna në grupe të vogla, demonstrime, simulime, incizim dhe shikimi i incizimit, trajnimi dhe reagimet, ushtrimi i shkathtësive me mbikëqyrje, planifikimi i veprimeve. |
| Ndryshimi i qëndrimit | Loja me role, simulime, lojërat, vetë-vlerësimet, ushtrimet e vizualizimit, debatet. |

Disa nga teknikat më të përdorura janë dhënë më poshtë për t'ju ofruar disa ide të përgjithshme se si dhe kur t'i përdorni:

Prezantimi (ligjërata, kontributi): Prezantimi është një fjalim i mbajtur nga një ekspert për të përcjellë informacione, teori, parime, fakte apo statistika. Prezantimi është një teknikë e dobishme kur informatat duhet të sqarohen një grupi të madh në një periudhë të shkurtër kohore. Është e përqendruar rreth trajnerit, kështu që është kryesisht komunikim një-kahësh. Format e prezantimeve mund të shkojnë nga një ligjërata e drejtpërdrejtë në përfshirjen e caktuar të audiencës përmes pyetjeve dhe diskutimeve dhe sugjerohet se duhet të mundësohen kohë dhe aktivitetet adekuate për të sqaruar kuptimin gjatë gjithë prezantimit (jo vetëm në fund). Duke qenë se trajneri është përgjegjës për gjithë punën, ajo duhet të jetë një "eksperte" e temës në mënyrë që të tërheq vëmendjen dhe të fitojë respektin e pjesëmarrësve. Edhe pse kjo teknikë nuk është metoda më interesante dhe nuk bazohet shumë në përjetim, pasi që pjesëmarrësit qëndrojnë ulur në mënyrë pasive pa ndërveprim, ende përdoret shpesh, dhe mund të jetë efektive sidomos kur është e shkurtër dhe përdoret si hyrje në forma të tjera të të mësuarit

Kontributi interaktiv: Si një tranzicion nga ligjërata e përqendruar tërësisht në trajnerin kah diskutimet pjesëmarrëse, ekziston teknika e "kontributit interaktiv" që balancon kontribute nga trajneri dhe pjesëmarrësit për të fituar dije përkitazi me pikësnyimin e trajnimeve. Kjo teknikë përdoret në seancë plenare, kur grupi tashmë ka disa njohuri mbi këtë temë, por ka nevojë për udhëheqje të fortë dhe të strukturuar që çon në formulimin e produkteve. Në vend se vetëm t'u prezantohen rezultatet grupit, roli i trajnerit është që të nxjerrë ide nga grupi dhe t'i formulojë këto në rezultatet e dëshiruara. Edhe pse mund të duket se trajneri regjistron në tabelë pothuajse çdo gjë që vjen nga grupi, ajo në fakt ka përgjegjësinë të sigurohet se vetëm përgjigjet e sakta të mbeten të regjistruara.

Diskutimi (diskutimi në grupe të mëdha, diskutimi në plenar): Diskutim plenar është biseda e tërë grupit, e udhëhequr dhe e përgatitur mirë. Ajo moderohet nga trajneri dhe mundëson shkëmbimin e mendimeve, ideve dhe përvojave në nivelin e një grupi të tërë të pjesëmarrësve. Diskutimet janë të dobishme për të sqaruar çështje dhe për të lehtësuar procesin e kthimit të ideve në praktikë, të nxis mirëkuptimin dhe shkëmbimin e koncepteve, ideve, dhe ndjenjave. Pavarësisht dukjes, trajnerët luajnë një rol shumë aktiv gjatë diskutimeve, duke iniciuar dhe drejtuar bisedat, duke lehtësuar rrjedhën e informatave, duke i mbajtur të gjithë pjesëmarrësit të përqendruar në detyrë, dhe ruajtjen e pjesëmarrjes së barabartë të të gjithëve. Diskutimet e mëdha në grup janë aktive, pjesëmarrëse, procese të të mësuarit me pjesëmarrësit në qendër të cilat që ofrojnë komunikim shumë-kahësh të pjesëmarrësve me trajnerin dhe midis vetë tyre.

Stuhi mendimesh: Një tjetër mënyrë për të nxitur pjesëmarrjen e lartë të pjesëmarrësve është stuhia e mendimeve (brainstorming). Para prezantimit të një teme të re, ose pas paraqitjes së një problemi ose parashtrimit të pyetjeve, pjesëmarrësve u kërkohet të mendojnë për çdo gjë që iu bie në mendje dhe ta ndajnë me grupin. Të gjitha përgjigjet regjistrohen në një tabelë pa redaktim, shpjegim apo gjykim. Pasi të

jenë regjistruar të gjitha përgjigjet, trajneri mund të përdorë idetë si themel për të shpjeguar temën ose si zgjidhje të mundshme apo si përgjigjet në një problem /pyetje të dhënë. Qëllimi i stuhisë së mendimeve është të krijojë sa më shumë ide dhe të stimulojë të menduarit kreativ. Inkurajon dhe kërkon një shkallë të lartë të pjesëmarrjes dhe është një mënyrë e mirë e përfshirjes së të gjithëve. Kjo teknikë ka pjesëmarrësin në qendër, por trajneri ka një rol të rëndësishëm në sigurimin e procesit të duhur pa dhënë kontribut në përmbajtje.

Puna në grupe të vogla: Për dallim nga puna me tërë grupin, teknika e punës në grupe të vogla është shumë pjesëmarrëse, ka pjesëmarrësit në qendër dhe inkurajon secilin që të merr pjesë dhe ndihmon në zhvillimin e punës bashkëpunuese ekipore duke ndarë një grup të madh në disa grupe me të vogla. Madhësia e një grupi të vogël ndryshon, prej 2 ose 3 personave, deri në 6 apo 8. Puna e suksesshme në grup duhet të jetë e orientuar kah detyrë me një pyetje/problem të shprehur qartë i cili kërkon një zgjidhje. Çdo grupi i jepet një detyrë brenda një periudhe të caktuar kohore. Seanca rimblidhet sërish dhe produktet e secilit grup paraqiten nga një zëdhënës. Pjesëmarrësit pastaj diskutojnë temat dhe përgjigjet e secilit grup. Trajnerët kanë një numër të përgjegjësive gjatë përdorimit të kësaj teknike. Ajo duhet të përgatitet për prezantimin fillestar dhe udhëzimet, monitorimin e çdo grupi, të ndihmojë sipas nevojës dhe të organizojë prezantim pas ushtrimit (pjesa më e rëndësishme).

Grupet zukamë: Grupet zukamë janë mënyrë e mirë për të stimuluar pjesëmarrjen, posaçërisht nëse paraqiten pak ose aspak ide në diskutimin e tërë grupit. Trajnerët duhet t'u kërkojnë pjesëmarrësve ta diskutojnë temën në çifte për disa minuta dhe pastaj t'i ndajnë këto me pjesën tjetër të grupit. Së shpejti atmosfera do të "zukas" me biseda dhe njerëzit të "zukasin" me ide! Si trajner, kujdesuni që të monitoroni dhe të ndihmoni të gjitha çiftet dhe të mbani prezantimin pas ushtrimit duke mbledhur pika nga çdo çift duke lëvizur në rreth.

Loja me role: Loja me role është një dramë e shkurtër e aktruar nga pjesëmarrësit. Në lojën me role, trajneri krijon një situatë dhe pjesëmarrësit luajnë role të caktuara. Ajo synon të vizualizojë rrethana ose ngjarje të cilat janë të panjohura për pjesëmarrësit dhe pastaj t'u mundësojë atyre të kuptojnë dhe personalisht t'i përjetojnë ato. Lojërat me role gjithashtu mund të inkurajojnë ndjeshmëri ndaj atyre të përfshirë në të, të sensibilizojë pjesëmarrësit lidhur me ndjenjat dhe perspektivat e grupeve të tjera, të zhvillojë shkathtësitë e tyre, si dhe të theksojë rëndësinë e çështjeve të caktuara. Kjo u mundëson pjesëmarrësve të bëhen personalisht të përfshirë në temë dhe stimulon interesin dhe përfshirjen. Teknika kërkon intuitë dhe përgatitje të duhur nga trajneri, veçanërisht në përzgjedhjen e situatës për të luajtur, caktimin e roleve individuale, përzgjedhjen e pjesëmarrësve të cilët do të luajnë, si dhe në analizimin dhe diskutimin e seancës dhe nxjerrjen e konkluzioneve. Me trajtim të kujdesshëm është një mënyrë zbavitëse, e paharrueshme dhe aktive e të mësuarit.

Studimet e rastit/skenarët: Një rast studimi është një përshkrim me shkrim i një situatë hipotetike ose reale me të cilën pjesëmarrësit mund të përballen në punën e tyre, e cila përdoret për analizë dhe diskutim. Kjo mund të rezultojë në përshkrim të problemit, analizë të problemit, plan të veprimit, apo mësimet e nxjerra nga një situatë e caktuar. Kjo është një teknikë shumë e mirë me pjesëmarrje, e cila vë pjesëmarrësit në qendër për të iniciuar dialogun me pjesëmarrësit, për të aplikuar teorinë në një rast të vërtetë, duke iu lejuar pjesëmarrësve të prodhojnë zgjidhjet e tyre, si dhe për të kontrolluar nëse pjesëmarrësit kanë fituar nivelin e dëshiruar të njohurive dhe aftësive. Nga ana e trajnerit, pyetjet e rastit për studim duhet të zhvillohen para kohe dhe duhet të bazohen në skenarë të besueshëm, real që nuk janë tepër të ndërlikuar; kërkon monitorim të afërt të punës së pjesëmarrësve, parashikimin e rrjedhës së diskutimeve, dhe shtjellimin e shpejtë të çfarëdo përgjigjeve të mundshme.

Lojërat: Lojërat si teknikë e trajnimit mund të marrin shumë forma. Ekziston një mori e aktiviteteve të parastrukturuara të lojërave (ka koleksione të tëra me qindra lojëra me tema të ndryshme). Ndarja kryesore është në: thyes të akullit (lojërat e hapjes, zakonisht për t'u njohur me njëri-tjetrin), energjikët, (për të ngritur nivelin e energjisë gjatë punës), të ndërlydhur me temën (për futjen e llojllojshmërie temash dhe motivimi), lojërat përmblylëse (për përmbledhje, përkujtuesve, rikthimin e kohezionit në grup, vlerësim). Lojërat janë një mënyrë shumë efektive për të aktivizuar pjesëmarrësit në trajnim dhe për ta bërë mësimin më argëtues, nëse shtjellohen siç duhet. Për të kapërcyer rrezikun e mundshëm që lojërat të merren si një "humbje kohe", shumë femëinore nga pjesëmarrësit, ju si trajner duhet qartë të deklaroni qëllimin dhe procedurën për kryerjen e kësaj veprimtarie, si dhe të organizohet biseda pas aktivitetit për të siguruar zbatueshmërinë.

Demonstrimi: Teknika e demonstrimit kërkon nga trajneri që të dëshmojë sesi duhet të bëhet diçka ndërsa pjesëmarrësit e provojnë vetë pastaj, me mbikëqyrje. Ka për qëllim të mësojë një aftësi ose shkathtësi të veçantë dhe të tregojë zhvillimin e aftësive nëpërmjet një qasjeje hap-pas-hapi. Me demonstratim, ju lehtë mund të përqendroni vëmendjen e pjesëmarrësve dhe të siguronit përfshirje të lartë. Trajneri duhet të planifikojë dhe të ushtrtojë para kohe, të përgatis materiale të mjaftueshme dhe të jetë i shkathtë në dhënien e reagimeve apo informatave kthyes.

Simulimi: Simulimi është aktrimi i një situatë të vërtetë të jetës. Kjo u mundëson pjesëmarrësve të përjetojnë vendim-marrjen në situatë të "vërteta" pa u brengosur për pasojat e vendimeve të tyre. Si një teknikë e trajnimit, synon të aplikojë njohuritë, të zhvillojë aftësitë, dhe të shqyrtojë qëndrimet në kontekst të një situatë reale. Kjo teknikë e kapshme, me ndikim të lartë, që ka pjesëmarrësit në qendër kërkon përgatitje dhe vëmendje të madhe në aplikim, në mënyrë që të shmangët një pasqyrë e thjeshtëzuar e realitetit. Biseda pas aktivitetit është veçanërisht e rëndësishme pas një simulimi ku pjesëmarrësve duhet t'u ndihmohet të tërheqin paralele në mes asaj që ata kanë përjetuar dhe situatave reale në punën e tyre.

B. Barazia gjinore dhe fuqizimi i femrave

1. Çka është Gjinia?

Ky doracak iu referohet *gjinisë* si “rolet, të drejtat, marrëdhëniet, përjetimet, obligimet dhe pritjet që i atribuohen meshkujve, femrave, vajzave dhe djemve në bazë të gjinisë së tyre biologjike (mashkull apo femër). Këto role dhe marrëdhënie të ndryshme ndërtohen nga këndvështrimi social, që do të thotë ndikohen nga kontekstet e tyre lokale dhe format e tjera të diferencimit shoqëror siç janë mosha, përkatësia etnike, klasa, kasti, statusi fetar dhe shoqëroro-ekonomik dhe janë një bazë e rëndësishme për të kuptuar dinamikën dhe ndikimin e konfliktit.” Kjo sjellje e mësuar është ajo që ndërton identitetin gjinor dhe ajo që definon rolet e gjinisë.

Ushtrim:

Kuptoni konceptet e gjinisë biologjike/gjinisë, rolet gjinore, stereotipet, perceptimet/pritjet gjinore

Në përgjithësi, femrat dhe meshkujt preken nga përpjekjet për zhvillim në mënyra të ndryshme, për shkak të roleve, përgjegjësi, nevojave dhe aktiviteteve të ndryshme. Prandaj, ndërhyrjet zhvillimore që nuk marrin parasysh nevojat dhe rolet specifike të femrave nuk mund të jenë efektive ose të qëndrueshme. Përdorimi i këndvështrimit gjinor është thelbësor për t’u siguruar që aktivitetet zhvillimore të arrijnë përfituesit cak. Është e rëndësishme të kuptojmë se femrat dhe meshkujt luajnë role të veçanta dhe kanë përvoja të ndryshme në kontekst të zhvillimit (ekonomik).

Intervenimet me ndjeshmëri gjinore mund të përfshijnë:

- Projektet të cilat shprehimisht adresojnë femra si një grup cak si rezultat i mundësi të tyre të pabarabarta për zhvillim;
- Projektet me fokus gjinor të cilët kanë si cak përfitues si femra ashtu edhe meshkuj; dhe
- Projektet të cilët mund të integrojnë një këndvështrim gjinor në proces të planifikimit, zbatimit dhe vlerësimit.

Prezantimet:

Ndani përvojat me intervenimet zhvillimore dhe suksesin e tyre në shtjellimin e nevojave të femrave

Në shumë raste, konsolidimi gjinor në të gjitha fazat e ciklit të programit të zhvillimit të përgjithshëm (gjegjësisht, me fokus jo-gjinor) është më kost-efektiv sesa zhvillimi i projekti individuale gjinore për të shtjelluar një aspekt të caktuar të intervenimit. Përveç kësaj, integrimi i një perspektive gjinore siguron qëndrueshmëri më të madhe të rezultateve, si dhe adresimin e nevojave të një numri më të madh të përfituesve – si meshkujve ashtu edhe femrave.

Në çdo lëmi dhe në të gjitha nivelet, *këndvështrimi i konsolidimit gjinor* është "proces i vlerësimit të implikimeve për fermat dhe meshkujt në çdo veprim të planifikuar, duke përfshirë legjislaion, politika dhe programe. Kjo është një strategji e cila synon që shqetësimet dhe përvojat e femrave si dhe meshkujve të bëhen pjesë përbërëse e projektimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe sociale, në mënyrë që femrat dhe meshkujt të përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe pabarazia të mos përjetësohet¹. Qëllimi përfundimtar i konsolidimit është të arritet barazia gjinore.

Më shumë detaje mbi aspektet praktike të konsolidimit gjinor në kuadër të organizatave jepet në pjesën C, por së pari të shqyrtojmë qasjet e ndryshme drejt gjinisë dhe fuqizimit të femrave.

2. Qasjet politike ndaj fermave dhe gjinisë në Zhvillim

Në *Politikën e tyre për barazinë gjinore dhe fuqizim të femrave*, USAID-i paraqet postulatit se "Asnjë shoqëri nuk mund të zhvillohet në mënyrë të qëndrueshme pa rritur dhe transformuar shpërndarjen e

mundësive, resurseve dhe zgjedhjeve për meshkujt dhe femrat në mënyrë që ata të kenë fuqi të barabartë për të ndërtuar jetën e tyre dhe të kontribuojnë në komunitetet e tyre. Një trup gjithnjë në rritje i hulumtimeve tregojnë se shoqëritë me barazinë më të madhe gjinore përjetojnë rritje më të shpejtë ekonomike [...]. Fuqizimi i grave për të marrë pjesë dhe për të udhëhequr institucionet publike dhe private i bën këto institucione më reprezentative dhe efektive. [...] Femrat gjithashtu luajnë role kyçe si avokatë efektivë të paqes, udhëheqës të komunitetit dhe kampione të të drejtave civile dhe njerëzore."

Barazia gjinore është një proces i cili shpie në trajtim të barabartë të femrave dhe meshkujve duke ndërmarrë masa të caktuara të cilat mund të kompensojnë padrejtësitë historike dhe shoqërore të cilat meshkujve dhe femrave u kanë pamundësuar që në tërësi të marrin pjesë në disa aktivitete. Barazia gjinore nënkupton që interesat, nevojat dhe prioritetet e femrave dhe meshkujve merren parasysh, duke pranuar llojllojshmërinë e grupeve të femrave dhe meshkujve. Duhet të theksohet që barazia gjinore nuk është një çështje femërore por gjithashtu prek dhe përfshin edhe meshkujt. Barazia midis femrave dhe meshkujve konsiderohet si një çështje e të drejtave të njeriut si dhe parakusht dhe tregues i zhvillimit të qëndrueshëm njerëzor në përgjithësi.

Femrat në zhvillim (FNZH)

Koncepti i "Femrave në Zhvillim" u ngrit në fillim të viteve 1970 teksa studiuesit shqyrtonin ndarjen e punës bazuar në gjini. Ai bazohet në idenë e pozicionit tradicional inferior të grave në tregun e punës dhe në shoqëri në përgjithësi. Masat për të adresuar këto pabarazi ishin u gjetën brenda strukturave, institucioneve dhe proceseve ekzistuese, duke u fokusuar tek femrat si përfituese të drejtpërdrejtë të shërbimeve dhe programeve. Qasja FNZH nënkuptonte njohjen e grave si agentë aktivë dhe jo si viktime pasive, të cilët luajnë një rol të rëndësishëm në jetën politike, ekonomike, sociale dhe kulturore të shoqërisë. Një nga kritikant kryesorë të qasjes FNZH është se ajo u përqendrua vetëm tek femrat. Si rezultat, ishte e lehtë të izolohen dhe të marginalizohen masat dhe programet të cilat drejtpërsëdrejti shënjestronin femrat si përfituese. Përveç kësaj, këto masa dhe programe nuk angazhuan meshkuj dhe as punuan me meshkuj për të identifikuar dhe adresuar rrënjët e pabarazisë. Një problem i FNZH ishte se u siguroi femrave burime shtesë, por jo edhe pushtetin për të menaxhuar këto burime. Koncepti FNZH çoi në rritjen e ngarkesave të punës dhe orareve të ngarkuara për femrat dhe kështu pengoi fuqizimin e tyre.

Gjinia dhe zhvillimi (GJdhZH)

Në vitet e tetëdhjeta, qasja GJdhZH u ngrit si rezultat i FNZH-së dhe mangësive të saj, duke u koncentruar në marrëdhëniet jo të barabarta midis femrave dhe meshkujve për shkak të kushteve të pabarabarta, apo "terrenit jo të rrafshët". Shprehja "gjini" zëvendësoi femrat për të theksuar se si femrat ashtu edhe meshkujt duhet të kyçen me synim përparimin drejt barazisë dhe çrrenjosjes së pabarazive. Koncepti gjithashtu u përqendrua në atë sesi gjinia ndërmjetëson të gjitha aspektet e shoqërisë së caktuar: strukturat, institucionet, proceset, marrëdhëniet dhe praktikatat. Mirëpo, koncepti megjithatë pranoi se, duke qenë se femrat zakonisht janë në pozitë të pabarabartë ndaj meshkujve, vëmendje e veçantë duhet t'u kushtohet nevojave, brengave dhe këndvështrimeve të femrave.

Rasti për studim:

Diskutoni FNZH dhe GJdhZH me ndihmën e një rasti për studim

| Femrat në zhvillim (FNZH) | Gjinia dhe zhvillimi (GJdhZH) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| U përqendrua sesi femrat mund të integrohen më mirë në botën ekzistuese/të meshkujve dhe në nisma gjegjëse zhvillimore. | Integron ndjeshmërinë dhe vetëdijen gjinore në zhvillimin e gjithmbarshëm duke pranuar njëkohësisht se aktivitetet zhvillimore mund të prekin ndryshe meshkujt dhe femrat. |
| Përqendrohet në femrat. | Përqendrohet në marrëdhëniet midis femrave dhe meshkujve. |
| Shënjestron punën produktive të femrave të karakterizuar me projekte fitim-prurëse. | Shënjestron punën produktive dhe riprodutive të femrës në mënyrë që të shtjellojë shkaqet sistematike të pabarazisë gjinore. |
| Synon të shikojë femrat si pranuese pasive të ndihmës zhvillimore. | Sheh femrat si veprues aktiv në transformimin e realitetit të tyre ekonomik, shoqëror, politik dhe kulturor. |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Synon një zhvillim më efikas, efektiv. | Synon një zhvillim të barabartë, të qëndrueshëm ku femrat dhe meshkujt kanë vendim-marrje dhe pushtet të barabartë. |
| Mjafton që thjeshtë të ndahet një pjesë e resurseve programore për “projekte të femrave” në mënyrë që t’iu zotohen kushteve të FNZH-së. | Situata jetësore e femrave nuk do të ndryshojë me projekte. Duhet të shikohet historikisht për nga ndryshimi i raporteve gjinore. |
| Brengat e femrave ishin parë në izolim, si çështje të veçanta. | Çështjet e femrave janë të ndërlidhura me brengat madhore zhvillimore si çështje të drejtave të njeriut, qeverisje demokratike, mbrojtje të ambientit, globalizim, paqe, etj. |

3. Analiza gjinore dhe implementimi i projekteve

Analiza gjinore përdoret gjatë fazave të ndryshme të një projekti për të shqyrtuar situata aktuale ose të mundshme nga këndvështrimi gjinor, duke ofruar kështu bazën për ndonjë proces të suksesshëm të konsolidimit gjinor. Qëllimi i analizës gjinore është të identifikojë dhe të jep shpjegime për dallimet në rolet e femrave dhe meshkujve, përgjegjësi, përvojave, mundësi, nevojave dhe aktiviteteve. Ngjashëm me konsolidimin gjinor, analiza gjinore ka të bëjë me *parashtrimin e pyetjeve të duhura* për të zbuluar dallimet ekzistuese midis meshkujve/femrave dhe vajzave/djemve të cilat mund të merren lehtëzi ose janë aq të rrënjësor në kulturën institucionale apo shoqërore sa që ato nuk vihen fare në pyetje. Qëllimi i saj është që të “ofrojë informata sasiore dhe cilësore dhe të dhëna që mundësojnë vendim-marrje të informuar për të mirën e femrave dhe të meshkujve”.

Komponentet elementare të analizës gjinore janë:

- *Të dhënat e zbërthyer sipas gjinisë* iu referohen të dhënave, statistikave dhe llojeve të tjera të informatave të cilat veçojnë meshkujt dhe femrat sipas subjektit, moshës dhe sfondit shoqëro-ekonomik (p.sh. nivelin e arsimit, jetesën në zonat rurale ose urbane).
- *Analiza* iu referohet interpretimit të të dhënave të zbërthyer sipas gjinisë, duke vënë në pyetje domethënien e mundur të të dhënave.
- *Këndvështrimi gjinor* e dërgon fazën e analizës një hap më tutje, duke shikuar shkaqet dhe/ose pasojat në të dhënat ndërmjet meshkujve dhe femrave. Dimensionin i shtuar të këndvështrimit gjinor është ajo që e bën analizën të vlefshme dhe relevante për hartimin e politikave dhe formulim të projekteve apo programeve. Këndvështrimi gjinor bazohet në *parashtrimin e pyetjeve me rëndësi për çështje gjinore*, për të hulumtuar pabarazitë strukturore gjinore si dhe shkaqet dhe pasojat e këtyre pabarazive.

Perspektiva gjinore bazohet në teoritë e njohura gjinore në lidhje me marrëdhëniet, rolet dhe përgjegjësitë. Këto teori shqyrtojnë rrënjët strukturore të pabarazisë gjinore dhe mund të përdoren për të arsyetuar integrimin e këndvështrimit gjinor në ndërhyrje duke theksuar sesi veprimtari dhe procese, të cilat në dukje janë neutrale nga aspekti gjinor, kanë, në fakt, komponentë gjinore dhe do të rezultojnë në ndikime të ndryshme për femrat dhe meshkujt duke marrë parasysh rolet dhe përgjegjësitë e tyre të veçanta në shoqëri.

3.1. Shembull i analizës gjinore

Shembulli vijues shqyrton analizën me ndjeshmëri gjinore kundrejt atyre neutrale ndaj gjinisë. Përdorni qasjen e ndjeshme ndaj gjinisë për të përcaktuar arsyet se pse femrat mund të kenë qenë apo të mos kenë qenë aktive në takim të fshati ku diskutohen sistemi i menaxhimit të ujësllësit.

| | | |
|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Faza e analizës gjinore | Vlerësimi neutral ndaj gjinisë | Vlerësimi me ndjeshmëri gjinore |
|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------|

| Faza e analizës gjinore | Vlerësimi neutral ndaj gjinisë | Vlerësimi me ndjeshmëri gjinore |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Të dhënat e pazbërthëra sipas gjinisë dhe ato të zbërthëra | Mbahet takimi i fshatit për të diskutuar menaxhimin më efektiv të ujësjellësit në një zonë të prekur nga thatësira dhe në rrezik të konfliktit për shkak të konkurrencës për burimet e pakta ujore. 56 persona morën pjesë. Fshati përbëhet nga 350 persona. | Mbahet takimi i fshatit për të diskutuar më efektive menaxhimin më efektiv të ujësjellësit në një zonë të prekur nga thatësira dhe në rrezik të konfliktit për shkak të konkurrencës për burimet të pakta ujore. 56 individë morën pjesë, duke përfshirë 47 meshkuj dhe 9 femra. Fshati është i përbërë nga 350 persona, nga të cilat 189 janë femra dhe 161 janë meshkuj. Kryetari dhe të gjithë folësit kryesorë ishin burra. |
| 2. Analiza e të dhënave: çfarë domethënie kanë këto informata? | Rreth 1/6 e fshatit mori pjesë në takim. Kjo është pjesëmarrje relativisht e mirë nga popullata e rritur gjatë një periudhe të tensionit. | Rreth 1/6 e fshatit mori pjesë në takim. Gati pesëfish më shumë meshkuj sesa femra morën pjesë. Femrat nuk përfaqësohen në role vendim-marrëse përkitazi me menaxhimin e ujit. |
| 3. Këndvështrimi gjinor bazuar në teorinë e marrëdhënieve gjinore | Femrat nuk morën pjesën në takim sepse: <ul style="list-style-type: none"> • Femrat nuk janë të interesuar në çështjet e menaxhimit të ujit • Femrat kanë njohuri të kufizuara rreth çështjes • Femrat nuk janë në gjendje të marrin vendime të efektshme në lidhje me menaxhimin e ujërave • Femrat nuk kanë asnjë rol në parandalimin ose zgjidhjen e konflikteve • Femrat nuk kanë nevojë të marrin pjesë sepse ata edhe ashtu do të përfitojnë nga politikat dhe programet e reja | Duke qenë se femrat janë kryesisht përgjegjëse për detyrat e ndërlidhura me ujë, siç janë grumbullimi i ujit për përdorimi për larje dhe gatim, dhe do të prekeshin nga shpërthimi i konfliktit, arsyet se pse femrat nuk kanë marrë pjesë në takim janë sepse: <ul style="list-style-type: none"> • Femrat nuk ftohen dhe as nuk inkurajohen të marrin pjesë • Takimi është mbajtur në një kohë të papërshtatshme (p.sh. gjatë kohës së fjetjes së fëmijëve ose para apo pas ushqimit) • Vendimi i meshkujve – dhe hartuesit e politikave nuk e kanë konsideruar praninë e femrave si të rëndësishme apo të domosdoshme • Femrat nuk konsiderohen si zgjidhës efektiv të problemeve apo se janë në gjendje t'i kontribuojnë aktiviteteve për parandalim të konfliktit. |
| 4. Pyetje kyçe të gjinisë | | <ul style="list-style-type: none"> • A është mbajtur takimi në një kohë të përshtatshme për meshkujt dhe femrat? • A janë bërë arranzhmane për kujdesin e fëmijëve? • A u informuat femrat për takimin në mënyra të përshtatshme? • A inkurajohen zakonisht femrat për të marrë pjesë në vendim-marrje apo a përjashtohen në mënyrë sistematike? • Si është duke u zhvilluar tensioni dhe si i prek ndryshe femrat dhe meshkujt? • Si do të prekte konflikt aftësinë e femrave për të mbushur ujë? |

Adaptuar nga: UNDP (2007). 'Konsolidim gjinor në praktikë: komplet i vegëzave'.

Analiza gjinore duhet të plotësohet me vlerësim të nevojave me ndjeshmëri gjinore, i cili është një mjet për përcaktimin e nevojave dhe brengave të ndryshme të meshkujve dhe femrave në fushën e shënjestruar të ndërhyrjes në një mënyrë pjesëmarrëse, konsultative. Vlerësimet e nevojave janë me rëndësi të madhe për intervenimet zhvillimore, dhe mund të përdoren për të identifikuar brenga të ndërlidhura me sigurinë të cilat mund të integrohen në intervenimin zhvillimor për të siguruar ndikim më të qëndrueshëm dhe efektiv.

3.2. Matrica e analizës gjinore (MAGJ)

Gam u zhvillua nga Rani Parker, specialist amerikan për çështje gjinore dhe zhvillim, në fillim të viteve 1990 në përgjigje të kërkesave nga praktikuesit e zhvillimit në nivel lokal për një mjet të analizës gjinore që mund të zbatohet lehtë pa pasur nevojë për hulumtime, mbledhje të të dhënave apo trajnim të gjata për t'u administruar. Matrica përfshin katër nivele të analizës (femrat, meshkujt, amvisëria dhe komuniteti) dhe katër kategoritë e analizave (ndryshimet e mundshme në punë, koha, burimet dhe faktorët shoqëroro-kulturor). Matrica duhet të plotësohet nga femrat dhe meshkujt e komunitetit, jo një herë por rregullisht gjatë rrjedhës së projektit zhvillimor. Pasi të jenë identifikuar të gjithë faktorët gjinor dhe të gjitha kutitë e matricës të jenë plotësuar, grupet duhet të shqyrtojnë çdo faktor dhe t'i caktojnë atij njërën prej shenjave vijuese:

- + nëse është në përputhje me pikësynimet e projektit
- nëse është në kundërshtim me pikësynimet e projektit, dhe
- ? nëse është e pasigurt

MAGJ mund të përdoret në fazën e planifikimit për të përcaktuar nëse efektet e mundura gjinore janë të dëshirueshme dhe në përputhje me qëllimet e programit, në fazën e dizajnit, kur çështjet gjinore mund të ndryshojnë dizajnin e projektit, si dhe gjatë fazës së monitorimit dhe vlerësimit, për të shtjelluar ndikimet më të gjëra programore.

| | Ndryshimet e mundshme në... | | | |
|-------------------|-----------------------------|------|---------|---------|
| | Punë | Kohë | Resurse | Kulturë |
| Femrat | | | | |
| Meshkujt | | | | |
| Amvisëritë | | | | |
| Komuniteti | | | | |

3.3. Zbatimi i projektit me ndjeshmëri gjinore

Një analizë e plotë gjinore mund dhe duhet të rezultojë në implementim të projektit me ndjeshmëri gjinore, duke garantuar kështu se të dhënat e mbledhura shërbejnë si informatë për të gjitha vendimet gjatë tërë ciklit të projektit, duke rezultuar kështu në barazi më të madhe gjinore në përfundim të projektit.

Sesi implementohet një projekt është pasqyrë e asaj se sa të përkushtuar janë zbatuesit ndaj parimeve që qëndrojnë pas intervenimit. Proceset dhe procedurat e mobilizuara që të organizojnë dhe të zbatojnë aktivitetet e projektit dhe marrjen e vendimeve, si edhe ato që qeverisin projektin dhe marrëdhëniet projekt-përfitues, janë vendimtare për integrimin e plotë të një qasjeje me ndjeshmëri gjinore. Si i tillë, implementimi i projektit duhet të shërbejë si një model për përfituesit e projektit.

Kjo do të thotë të sigurohet që femrat të jenë të përfshira në organe menaxhuese dhe të vendim-marrjes, që kontributet e femrave vlerësohen në mënyrë të barabartë me kontributet e meshkujve, që animet dhe stereotipet gjinore identifikohen dhe adresohen vazhdimisht; dhe se zhvillohen procedura për të adresuar pabarazitë gjinore. Pabarazia gjinore është bërë e rrënjosur në ambientet dhe marrëdhëniet institucionale dhe personale në një shkallë të tillë që, edhe nëse personalisht iu përmbahemi parimeve të barazisë gjinore, mjedisi në të cilin ne ndër-veprojmë dhe puna kryhet, janë shpesh në dëm të grave. Konsolidimi

gjinor me anë të mjeteve të tilla siç është analiza gjinore dhe monitorimi me ndjeshmëri gjinore, nxjerrin në pah pabarazinë gjinore dhe na bën më të ndjeshëm ndaj nevojave dhe përvojave të ndryshme të femrave dhe meshkujve.

Shumë shkathtësi, teknika dhe parime janë kritike për konsolidimin efektiv gjinor. Qasjet pjesëmarrëse dhe konsultative, përfshirja e grupeve të rrezikuara, përfshirë femrat dhe vajzat, dhe promovimi i pronësisë vendore janë vetëm disa nga parimet dhe qasjet të cilat i promovon perspektiva gjinore. Qasjet pjesëmarrëse janë të nevojshme jo vetëm gjatë fazës së implementimit, por edhe gjatë planifikimit të një intervenimi dhe vlerësimit të ndikimit të tij.

3.4. Monitorimi dhe vlerësimi me ndjeshmëri gjinore

Monitorimi me ndjeshmëri gjinore, ashtu si edhe monitorimi i përgjithshëm i programit/projektit, fokusohet në monitorimin e progresit drejt arritjes së rezultateve (aktivitetet) dhe rezultatet (ndikimi) dhe ndonjëherë quhet *monitorim thelbësor*, si dhe monitorimin e vetë procesit të zbatimit (*monitorimi i zbatimit*). Monitorimi me ndjeshmëri gjinore përdoret për të identifikuar boshllëqet apo sfidat për zbatimin të cilat pastaj mund të shtjellohen me ndryshimin e planit të projektit; ofron kontribut në intervenimet e ardhshme; identifikojnë sfida të veçanta për integrimin e perspektivës gjinore apo në arritjen e përfituesve të veçantë për shkak të pabarazive gjinore.

Monitorimi me ndjeshmëri gjinore kërkon parashtrimin e pyetjeve të duhura për të marrë informata të cilat zbërthehen sipas gjinisë biologjike dhe gjinisë (shoqërore). Këto pyetje mund të jetë edhe kuantitative edhe kualitative për nga natyra, për të siguruar regjistrimin si të perceptimeve ashtu dhe fakteve.

Vlerësimi me ndjeshmëri gjinore është një proces sistematik i përcaktimit nëse një intervenim ka arritur pikësynimet e tij dhe i ka kontribuar qëllimeve të tij të përgjithshëm, duke matur ndikimin dhe zhvillimin e një repertori të praktikave më të mira dhe mësimet të nxjerra për të informuar nisma të ardhshme. Vlerësimi përdoret gjithashtu për të krijuar llogaridhënie për burimet e shpenzuara dhe të ndarë, për donatorët, partnerët dhe sidomos për akterët dhe përfituesit.

Vlerësimi mund të përfshijë vlerësimin apo incizimin e:

- Inputeve për intervenim;
- Outputeve të intervenimit;
- Rezultateve të intervenimit; dhe
- Procesi i intervenimit.

Për të siguruar ndjeshmëri gjinore, procedurat e vlerësimit siç janë proceset e monitorimit, duhet të parashtrijnë pyetje të duhura dhe të zbërthejnë përgjigjet për nga gjinia, sfondi shoqëro-ekonomik dhe mosha dhe të kenë një pasqyrë më të qartë të ndikimit.

Në përgjithësi, vlerësimi me ndjeshmëri gjinore duhet të shqyrtojë:

- Kriteret për vlerësim: Kush përcakton kriteret që zbatohen? A përfshihet barazia gjinore si parim apo si vegël për të matur kriteret?
- Akterë të vlerësimit: Kush është duke e kryer vlerësimin? A është cekur ekspertiza si një kriter në Përshkrimin e përgjegjësive? A janë përfshirë të gjithë hisedarët, me një baraspeshë ndërmjet meshkujve dhe femrave?
- Procesi i vlerësimit: A do të zbatohen metoda pjesëmarrëse? A do t'iu shpërndahen rezultatet edhe meshkujve edhe femrave dhe a do të kërkohen reagimet e tyre?

Kryerja e procesit të vlerësimit është i nevojshëm për t'u siguruar se rezultatet e vlerësimit janë të vlefshme dhe reflektojnë një grupi përfaqësues të hisedarëve. Kjo do të sigurojë që të dhënat e vlerësimit të mund të përdoret për të informuar proceset politike dhe gjithashtu të ofrojnë një bazë solide për zhvillimin e iniciativave pasuese apo të ardhshme.

3.5. Treguesit me ndjeshmëri gjinore

Treguesit janë standarde apo tregues afarist që përdoren për të vlerësuar progresin në arritjen e rezultateve dhe objektivave. Ata mund të jenë kuantitative apo kualitative për nga natyra; një kornizë gjithëpërfshirëse e monitorimit dhe vlerësimit përfshin të dy lloje të treguesve. Indikatorët mund të përdoret për të matur progresin drejt arritjes së outputeve dhe rezultateve (*monitorimi thelbësor*) ose në vlerësimin e vet procesit të zbatimit (*monitorimi i zbatimit*). Shpesh përdoren llojet e ndryshme të treguesve për të matur komponentet e veçanta të një ndërhyrjeje. Këto përfshijnë:

- Indikatorë të inputit: Përshkruan se çka është vendosur në intervenim, gjegjësisht orë trajnimi, shpenzime financiare, etj.;
- Indikatorë të outputit: Përshkruan aktivitete të intervenimit, gjegjësisht numrin e trajnimeve dhe njerëzve të trajnuar, llojin e pjesëmarrësve (gjegjësisht, hartues të politikave, stafin e lartë, OJQ-të, etj.); dhe
- Indikatorë të ndikimit: Përshkruajnë ndryshimet reale në situatë, përfshirë meshkujt dhe femrat, siç janë ndryshimet në qëndrimin e pjesëmarrësve, praktikatat ose procedurat e ndryshuara, etj.

Indikatorët me ndjeshmëri gjinore janë me rëndësi jetike në monitorimin dhe vlerësimin me ndjeshmëri gjinore. Ata ndjekin ndryshimet në marrëdhëniet gjinore në një shoqëri të caktuar gjatë një periudhe të caktuar kohore (gjegjësisht gjatë kohëzgjatjes së projektit). Në këtë mënyrë, është e mundur të vlerësohet progresi në arritjen e barazisë gjinore duke matur ndryshimet në statusin e femrave dhe meshkujve gjatë kësaj periudhe.

Treguesit me ndjeshmëri gjinore ndahen sipas sipas gjinisë, kështu që është e mundur të matet se sa një ndërhyrje është duke ndikuar si në meshkujt ashtu edhe në femrat.

Shembuj të treguesve me ndjeshmëri gjinore janë:

Kuantitative:

- Numri i femrave të përfshira në fazën e planifikimit të një intervenimi, numri i femrave të përfshira në organet vendim-marrëse, numri i femrave të pozicionuara në rolet menaxhuese;
- Numri i femrave hisedarë të përfshira në konsultime, vlerësimet e nevojave apo takimet planifikuese;
- Deri në ç'masë hisedarët meshkuj dhe femra, të sfonteve të ndryshme shoqëro-ekonomike dhe të moshave të ndryshme janë përfshirë (p.sh. zonat rurale, të moshuarit, të rinjtë); dhe
- Zbërthimi i përfitimeve të ndërhyrjes, p.sh. rritja në punësim, rritja në pjesëmarrjen politike, qasja në shërbimet shëndetësore, qasja në drejtësi, të cilat iu ndarë meshkujve dhe femrave.

Kualitative:

- Niveli i pjesëmarrjes aktive nga ana e meshkujve dhe femrave, duke përfshirë se si inputet e meshkujve dhe femrave pranohen dhe perceptohen të ndara sipas moshës dhe sfondit, në fazat e ndryshme të ciklit të ndërhyrjes/projektit; dhe
- Shkallën e kontributit të femrave dhe meshkujve në proceset e vendim-marrjes, dhe si është pranuar dhe perceptuar çdo kontribut i tyre.

Indikatorët mund të jenë efektiv vetëm kur ekzistojnë *caqet* dhe të *dhënat fillestare*. Të dhënat fillestare (përfshirë ato të ndara sipas gjinisë) ofrojnë pikënisje për një ndërhyrje: ato ofrojnë një pamje të një situatë të caktuar në fillim. Synimet zhvillohen si qëllime të intervenimit, gjegjësisht numrin e përfituesve që duhet arritur ose përqindja që tregon ndryshim në modelet zhvillimore pozitive ose negative, siç janë shkrimi leximi/analfabetizmit, vijimin e shkollës fillore, përdorimin e drogës, punësimin/papunësinë e të rinjve. Në këtë mënyrë, analiza gjinore është me rëndësi jetike për zhvillimin e treguesve me ndjeshmëri gjinore, duke qenë se ofron si të dhënat bazë ashtu edhe pikësynimet.

4. Udhëheqësit e fuqizimit të grave

4.1. Gjinia dhe Lidershipi

Ky seksion është për femrat dhe lidershipin. Fokusoheми në femrat sepse (a) e përbëjnë shumicën e popullsisë së botës, (b) kanë qenë të përjashtuar nga proceset që kanë formuar jetën tonë në të kaluarën, dhe (c) duhet të luajnë një rol më të rëndësishëm në këto proceset në të ardhmen, në qoftë se ne jemi për të krijuar një botë më të mirë për veten dhe për fëmijët tanë. Fokusoheми në udhëheqjen, sepse si udhëheqëse femrat mund të ndikojnë dhe drejtojnë të ardhmen drejt idealeve që ne e kërkojmë - liria, barazia, drejtësia, bollëku dhe paqe për të gjithë.

Termi Lidership ngjall energjinë, vendosmërinë dhe fuqinë që përdoret për të arritur disa qëllime të denjë. Lider është ai i cili i bind të tjerët që të ndjekin urdhrat e tij.

Lidershipi është një proces i ndikimit social në të cilin një person fiton bashkëpunimin dhe mbështetjen e të tjerëve në arritjen e një qëllimi të përbashkët. Subjekt i lidershipit është krijimi i vizionit dhe motivimi i njerëzve. Lidershipi është aftësia për të rekrutuar ndjekësit.

Lidershipi është:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gjini-përfshirës: | Idealisht, meshkujt dhe femrat bëhen partnerë në përcaktimin, duke punuar për dhe arritur qëllimet që përfitojnë të gjithë. |
| Komunikues: | Gjithkush ka diçka për të kontribuar dhe çdo shembull i kontributit bëhet një shembull i lidershipit. |
| I qëllimshëm: | Të përcaktohet dhe përpunohet një qëllim është që të angazhohet në një proces të të mësuarit. Në të njëjtën kohë, është angazhimi në fuqinë ushtruese. |
| Demokratik dhe barazimtar: | Në një shoqëri komunikuese dhe pjesëmarrëse, pjesëmarrësit respektojnë dhe vlerësojnë njëri-tjetrin si qenie njerëzore në tërësi. |
| Mjetet-Ndjeshmëri: | "Qëllimi nuk e arsyeton mjetin" është parimi i njohur i sjelljes etike në të gjithë botën. Parimi nënkupton që njerëzit etikë nuk përdorin mjete jo etike për të arritur qëllimet pavarësisht rëndësisë apo urgjencës së tyre. |

Stilet e Lidershipit

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Drejtimi/duke treguar: | Lideri jep udhëzime specifike dhe mbikëqyr nga afër arritjet e detyrave. |
| Trajnimi / Pjesëmarrje: | Lideri shpjegon vendimet, kërkon sugjerimet dhe e mbështet progresin. Lideri i lehtëson dhe i mbështet përpjekjet e vartësve ndaj realizimit të detyrave dhe e ndan përgjegjësinë e vendim-marrjes me ta. |

Diskutim:

Si e përcaktoni lidershipin? Çfarë karakteristika i ka një lider? Mendoni për një shembull të një lidere grua.

Diskutim:

Lider i mirë / lideri i keq

Luajtja e rolit:

Çfarë është ndjenja të jesh lider?

Delegimi/ Mbështetja: Lideri e kthen përgjegjësinë për vendim-marrje dhe zgjidhjen e problemeve tek vartësit. Lideri ka besim që vartësit do të marrin vendimin e mirë dhe do të mbështesë përpjekjet e tyre për të marrë vendime.

Pushteti

Pushteti është aftësia për të shprehur synimet tuaja dhe për të ndikuar të tjerët në arritjen e këtyre qëllimeve. Pa pushtet, lidhshipi nuk është i mundur. Ky pohim, natyrisht nuk do të thotë se me pushtet, lidhshipi është i garantuar. Thjesht do të thotë se pushteti është një përbërës thelbësor i lidhshipit. Megjithatë, çdo njeri ka një shkallë të pushtetit. Edhe një i mitur posedon pushtet. Kush mund të rezistojë një buzëqeshje të foshnjës? Ose injorojë britmat me zë të lartë të një fëmije i cili është i uritur? Në shembullin e parë, fëmija ka një bazë referente të pushtetit, në të dytin, i mituri ka një bazë detyruese të pushtetit. Ekzistojnë shtatë "bazat e pushtetit":

Pushteti legjitim: Nëse aftësia juaj për të ndikuar në sjelljen e dikujt tjetër është e bazuar në pozicionin tuaj në një organizatë, ju posedoni pushtet legjitim. Me fjalë tjera, nëse me humbjen e pozitës tuaj apo titullit do të thoshte humbje e pushtetit, ju keni një bazë legjitime të pushtetit. Ju mund të kërkonti respektin e njerëzve të caktuar, sepse autoriteti ju është dhënë nga organizata e juaj. Njerëzit mbi të cilët ju ushtroni pushtet legjitim e dinë se mos-respektimi do të sjellë sanksione, për shembull, humbjen e punës së tyre.

Pushteti detyrues: Nëse aftësia juaj për të ndikuar në sjelljen e dikujt tjetër është e bazuar në frikë, ju keni pushtet detyrues. Kjo frikë mund të marrë shumë forma, për shembull, frika nga hakmarrja, frika nga dënimi, apo frika nga të paraqiturit joadekuat.

Pushteti shpërblyes: pushteti shpërblyes është i lidhur ngushtë me pushtetin detyrues. Nëse aftësia juaj për t'i dhënë shpërblime ndikon në sjelljen e një personi tjetër, ju keni një bazë të pushtetit shpërblyes. Shpërblimi mund të jetë aq i thjeshtë sa një buzëqeshje ose kompliment ose i rëndësishëm si një promovim.

Pushteti referent: Nëse aftësia juaj për të ndikuar në sjelljen e një personi tjetër është e bazuar në tiparet tuaja personale, ju posedoni pushtet referent. Ju jeni aq të admiruar për cilësitë tuaja personale (ndoshta për karizmin tuaj) sa që të tjerët duan të identifikohen me ju. Ata janë të gatshëm të kenë një bashkëpunim të ngushtë me ju dhe kështu ju zotëroni pushtet mbi ta.

Pushteti i ekspertit: Nëse aftësia juaj për të ndikuar në sjelljen e një personi tjetër është e bazuar në ekspertizën tuaj në disa fusha, ju keni një bazë të pushtetit të ekspertit. Ekspertiza juaj mund të jetë e nevojshme për një person tjetër për të bërë punën e saj të kënaqshme apo mrekullisht, prandaj, personi përputhet me dëshirat tuaja në mënyrë që të marrë ekspertizën tuaj.

Pushteti i informacionit: Pushtet informacioni është i lidhur ngushtë me pushtetin e ekspertit. Nëse aftësia juaj për të ndikuar në sjelljen e dikujt tjetër është e bazuar në informata të cilët ju i posedoni apo keni qasje në to, ju keni një bazë të pushtetit të informacionit. Si me bazën e pushtetit të ekspertit, informatat që ju i keni ose mund t'i merrni mund të jenë informata të vlefshme për punë të një personi tjetër apo prestigj që ai ose ajo është i gatshëm që t'i përshtatet dëshirave tuaja në mënyrë që t'i marrë këto informata.

Pushteti i lidhjes: Nëse aftësia juaj për të ndikuar në sjelljen e një personi tjetër është e bazuar në "lidhjet" tuaja me njerëz të rëndësishëm, ju posedoni pushtet të lidhjes.

Ushtrime:

Vlerësimi i bazave dhe mënyrave të pushtetit personal për t'i forcuar ato dhe për t'i fituar pushtete të reja

Ushtrime:

Dhënia dhe marrja e reagimeve pozitive

Edhe pse ju nuk mund të jeni në gjendje të jepni shpërblimet, sanksionet, informacion ose ekspertizë dhe edhe pse ju mund të mos keni pushtet legjitim në organizatë, kontakti juaj me njerëz me ndikim ju jep pushtet të padyshimtë.

4.2. Fuqizimi i të tjerëve

Gruaja e fuqizuar:

- Beson në barazinë, përpiket t'i shërbejë femrat tjera dhe të jetë një shembull pozitiv
- E çmon vlerën e punës së brendshme dhe nuk punon jashtë orarit
- E vlerëson veten si mendje hapur dhe i çmon të tjerët
- Është e vetëdijshme për kontributin e saj në shtëpinë e saj, familjen e saj dhe vendin e saj
- E kontrollon jetën e saj dhe i qet në pyetje qëndrimet negative, zakonet dhe besëtytnitë të cilat ndikojnë negativisht në atë.
- Gjen kohë për aktivitetet e grupeve dhe e njeh potencialin e saj për udhëheqje dhe organizim
- Kërkon të përmirësojë njohuritë dhe aftësitë e saj
- E gëzon jetën dhe e mirëpret çdo ditë të re
- Gjen kohë të lirë dhe hobi
- I dinë të drejtat e saj si një qytetare dhe i njeh ligjet të cilat janë të padrejta për femrat dhe për shoqërinë në tërësi
- Mban një shëndet të mirë, respekton dinjitetin e grave dhe i çmon vajzat e saj po aq sa djemtë e saj

C. Konsolidimi Gjinor

1. Çfarë është Konsolidimi Gjinor?

Konsolidimi gjinor është e njohur gjithnjë e më shumë nga institucionet, aktorët e shoqërisë civile, qeveritë dhe aktorë të tjerë si një mjet i rëndësishëm për të rritur performancën organizative, si dhe stafi mashkull dhe femër dhe kënaqësi të hisedarëve. Në zemër të konsolidimit gjinor është angazhimi për të identifikuar nevojat e ndryshme, shqetësimet dhe pritjet, e burrave dhe grave që janë të rrënjosura në dhe të ndikuara nga idetë kulturore rreth roleve gjinore, kapacitetet dhe përgjegjësitë.

Konsolidimi gjinor gjithashtu mund të ndihmojë organizatat të përmirësojnë funksionimin e tyre dhe mjedisin e punës, duke siguruar që meshkujt dhe femrat janë të mbështetura siç duhet, të nxitur dhe të udhëzuar për të përmbushur qëllimet e tyre personale dhe profesionale. Konsolidimi gjinor gjithashtu lehtëson proceset e njohurive dhe shkëmbimin e informacionit, zhvillimit të burimeve njerëzore dhe të menaxhimit, dhe siguron që proceset e planifikimit strategjik janë më gjithëpërfshirëse dhe të përgjegjshme ndaj nevojave të vërteta. Shpresojmë që ky manual mund të japë një pasqyrë se si të integrojmë përkatësinë gjinore në mënyrë më efektive në proceset organizative.

Konsolidimi gjinor është një strategji për të informuar procese të ndryshme: ai i referohet përfshirjes gjinore në *konsolidim* duke menduar në lidhjet dhe çështjet sociale, politike dhe ekonomike. Kjo do të thotë se të gjithë individët bëhen më të vetëdijshëm për mënyrën se si idetë shoqërisht të ndërtuara rreth roleve, aftësive, dhe përgjegjësi të burrave dhe grave, me vetëdije dhe pa vetëdije përshkojnë të gjitha veprimet tona dhe ndikimet e ndërsjella. Bëhemi më të vetëdijshëm për pabarazi gjinore dhe se si këto janë të përforcuar me anë të proceseve strukturore institucionale dhe sociale.

Në thelb procesi i konsolidimit gjinor është bërja e pyetjeve të drejta. Duke bërë pyetje rreth asaj se si lidhemi me njëri-tjetrin, si strukturat institucionale janë krijuar dhe çfarë vlera ata përfshijnë, si politikat, programet, planet e punës janë zhvilluar dhe si ata ndikojnë në burra dhe gra, si dhe se si proceset e planifikimit strategjik janë drejtuar, mund të mësojmë shumë rreth asaj se si gjinia ndikon në jetën tonë të përditshme, marrëdhëniet dhe punën. Megjithatë, konsolidimi gjinor nuk është vetëm për të gjetur përgjigjet në pyetjet rreth ndikimit gjinor. Ai përdor njohuritë për të arritur ndryshime: për të transformuar proceset, procedurat, politikat, programet dhe aktivitete në instrumente të cilat kontribuojnë për barazinë gjinore.

1.1. PSE Angazhimi në Konsolidim Gjinor?

Ndër të tjerët përfitimet kryesore të konsolidimit gjinor janë:

- Një mjedis më mbështetës të punës si për burra ashtu edhe për gra, ku kapacitetet dhe kontributet e tyre vlerësohen në mënyrë të barabartë;
- Një mjedis më efektiv dhe gjithëpërfshirës politikë-bërës i cili merr parasysh nevojat, shqetësimet dhe prioritetet e të dy gjinive;
- Një mjedis më përfshirës në të cilën rezultatet e pabarazisë gjinore merren parasysh, por edhe proceset, rrethanat dhe strukturat të cilat shkaktojnë atë;
- Shfrytëzon më shumë kapacitete të ndryshme, burimet dhe perspektivat që femrat ofrojnë;
- Inkurajon të gjitha planet, aktivitetet, politikat, programet dhe projektet për të kontribuar drejt rezultateve të barazisë gjinore, madje edhe ata që nuk janë projektuar veçanërisht për të adresuar çështjet gjinore;

1.2. KUSH Angazhohet në Konsolidim Gjinor?

Konsolidimi gjinor kërkon koordinim mes shumëllojshmërisë së aktorëve të ndryshëm organizativ, por kjo kërkon angazhimin e çdo individi që konsolidimi gjinor të jetë i suksesshëm. Së pari dhe më kryesorja, që konsolidimi gjinor të jetë efektiv, kërkon angazhimin e lidershit institucional apo departamenteve dhe menaxhimit të lartë. Pa përkushtim, udhëzim dhe mbështetje nga lidershipi, përpjekjet e konsolidimit ose do të pengohen ose të bëhen aktivitetet e izoluara të ndërmarra nga individë të përkushtuar apo atyre të mandatuar për të adresuar çështjet gjinore, të tilla si pika kryesore gjinore, drejtoritë gjinore apo agjencitë gjinore. Konsolidimi gjinor kërkon gjithashtu koordinimin nëpër departamente të ndryshme, duke përfshirë Burimet Njerëzore, Financa, Menaxhmenti, dhe Mekanizmat Gjinore.

1.3. KU ndodhë Konsolidimi Gjinor?

Konsolidimi gjinor ndodh në të gjitha nivelet institucionale dhe në të gjitha departamentet, komitete, drejtoritë dhe agjencitë. Në veçanti, një perspektivë gjinore ka nevojë për t'u integruar në proceset vendimmarrëse. Kjo kërkon së pari që të dytë meshkujt dhe femrat të marrin pjesë në proceset vendimmarrëse. Një ekuilibër gjinor, ndërkohë kritik, nuk është i mjaftueshëm, megjithatë, për të siguruar që perspektiva gjinore është integruar në procesin e vendim-marrjes. Gjithashtu kërkohet që femrat janë në gjendje dhe të inkurajuar të marrin pjesë aktivisht në diskutim dhe për të paraqitur pikëpamjet e tyre. Së fundi, kërkohet që perspektivat e grave janë marrë parasysh gjatë përpilimit dhe marrjes së vendimeve.

1.4. KUR ndodhë Konsolidimi Gjinor?

Konsolidimi gjinor duhet të integrohet në të gjitha proceset institucionale, nga projektimi, planifikimi dhe programimi deri te implementimi, monitorimi, vlerësimi dhe përcjellja. Një perspektivë gjinore gjithashtu ka nevojë për t'u integruar në të gjitha procedurat e punës dhe proceset vendimmarrëse. Me konsolidimin e perspektivës gjinore në çdo fazë të planifikimit, ciklit të politikave apo projektit, duhet të sigurohemi që shqetësimet dhe çështjet gjinore janë integruar në çdo fazë, duke rezultuar në politikat më të fuqishme, planeve të punës dhe programeve.

2. Konsolidimi Gjinor në Zhvillimin e Kapaciteteve Organizative

Konsolidimi gjinor në zhvillimin e kapaciteteve mund të zhvillohet në nivele të ndryshme - individuale, nivele organizative dhe nivelet sistematike/ të mjedisit.

Niveli individual ka të bëjë me kapacitetet, rolet, përgjegjësitë, pritjet dhe dëshirat e anëtarëve të stafit burra dhe gra, duke përfshirë edhe lidershipin dhe menaxhment dhe marrëdhëniet mes kolegëve në nivele të ndryshme.

Niveli organizativ përfshinë strukturat, operacionet, proceset, sistemet dhe kulturën që së bashku e përbëjnë dhe e përcaktojnë organizatën.

Niveli i mjedisit pasqyron mjedisin e jashtëm brenda të cilit një organizatë funksionon. Mund të përfshijë hisedarët të cilëve organizata i përgjigjet, korniza ligjore, administrative, politike, sociale, ekonomike dhe kulturore në vend, si dhe zhvillimet që mund të ndikojnë mbi atë se si një organizatë vepron.

Natyrisht, përpjekjet e konsolidimit gjinor duhet të adresojnë të gjitha tri dimensionet e kapaciteteve në qoftë se do të bëhet ndryshimi organizativ. Megjithatë, ky manual fokusohet kryesisht në dimensionet e zhvillimit të kapaciteteve të konsolidimit gjinor organizativ. Megjithatë, shumë aspekte të ndryshimeve organizative dhe zhvillimit trajtojnë në mënyrë direkte procesin e zhvillimit të stafit personal ose individual (p.sh. zhvillimi i karrierës, vlerësimi i performancës së stafit, rekrutimi dhe promovimi, konsultimi dhe fuqizimi i stafit, dhe mjedisi organizativ në të cilin punon stafi). Po kështu, proceset e ndryshimeve organizative duhet gjithashtu të adresojnë mjedisin e jashtëm: zhvillimet në mjedisin e jashtëm dhe se si këto ndikojnë në organizatë; konsultimin e hisedarëve meshkuj dhe femra, partnerët dhe përfituesit, monitorimi i cilësisë dhe ndikimi i ofrimit të shërbimeve dhe vlerësimi i rezultateve.

Në adresimin e konsolidimit gjinor si një ndryshim organizativ dhe mjeti dhe procesi i zhvillimit të kapaciteteve, ky manual drejtohet përsëri në tre dimensione të procesit specifik:

- Strukturat organizative, Proceset, Sistemet dhe Kultura: Kjo i referohet a) projektimi dhe struktura organizative (departamentet, organet e menaxhmentit, etj), b) proceset (planifikim strategjik, buxhetimi, monitorimi, vlerësimi i performancës); c) sistemet e menaxhimit (menaxhimi e njohurive, menaxhimi financiar, menaxhimi teknologjik) dhe d) kultura organizative (normat, vlerat, të cilat ndikojnë në mënyrën si organizata drejtohet dhe si stafi lidhet me njëri-tjetrin).
- Proceset e Programimit dhe Ciklet: Procesi i planifikimit të ndërhyrjes së brendshme dhe të jashtme, në mënyrë që të arrihen objektivat strategjike dhe të kontribuohet në përmbushjen e misionit dhe/ose qëllimit të organizatës.
- Ndikimi i jashtëm i Organizatës: Ndikimi i proceseve organizative, ofrimit të shërbimeve dhe ndërhyrjet në hisedarët meshkuj dhe femra, të dy përfituesit e drejtpërdrejtë, si dhe ata që janë prekur në mënyrë indirekte, si dhe mjedisi i jashtëm në përgjithësi.

2.1. Konsolidimi Gjinor në Nivelet Organizative, të Programimit dhe Ndikimit

Ky seksion ka të bëjë me konsolidimin gjinor në proceset e zhvillimit të kapaciteteve në nivel organizativ, që janë, strukturat, proceset, sistemet, dhe kultura e një organizate. Veçanërisht ka të bëjë me konsolidimin e perspektivës gjinore në:

- ❖ Proceset dhe strukturat e Lidërshiptit dhe Menaxhimit
- ❖ Planifikimit Strategjik
- ❖ Strukturat organizative
- ❖ Burimet Njerëzore
- ❖ Kulturë organizative

A) Lidërshiptit dhe Menaxhimit

Kur flasim për një "mjedisi të favorshëm" për konsolidimin gjinor, dimensionin i parë dhe më i rëndësishëm që duhet të jetë në vend, ne i referohemi lidërshiptit dhe menaxhmentit të lartë që tregon angazhimin politik për konsolidimin gjinor.

Angazhimi politik i lidërshiptit të konsolidimit gjinor duhet të përputhet me një vullnet politik që të shpie, drejtojë dhe përkrahë procesin e ndryshimeve organizative dhe të mësuarit. Konkretisht, lidërshipti mund të mbështesë konsolidimin gjinor në disa mënyra:

- Duke drejtuar procesin e transformimit të misionit, vizionit dhe objektivave strategjike të organizatës për të pasqyruar një angazhim për barazinë gjinore;
- Duke angazhuar burimet njerëzore, teknike dhe financiare për konsolidimin gjinor;
- Duke drejtuar me shembull;
- Duke kultivuar njohuritë, aftësitë dhe kapacitetet në çështjet që lidhen me gjininë, duke përfshirë detyrimet kombëtare dhe ndërkombëtare, kornizat ligjore dhe mjetet e konsolidimit të tilla si analiza gjinore;
- Duke inkurajuar një mjedis mbështetës dhe fuqizues ku meshkujt dhe femrat janë me vlerë të barabartë, pjesëmarrja e tyre e mbështetur në mënyrë të barabartë, zhvillimi i tyre promovohet në mënyrë të barabartë, dhe dialogu në çështjet gjinore i inkurajuar haptazi;
- Shprehimisht duke ndaluar dhe dënuar sjelljet diskriminuese, të dhunshme dhe ngacmuese të kryera nga ndonjë kolegë, duke përfshirë (dhe sidomos) menaxhmentin e lartë dhe lidërshiptin.

Lidërshipti dhe menaxhmenti duhet të ndejnë një sens urgjence dhe besojë se një organizatë e drejtuar drejt arritjes së barazisë gjinore më të madhe brenda dhe jashtë do të rezultojë në një institucion më efektiv, efikas dhe të suksesshëm.

Ushtrim:

Përpiloni një listë të pyetjeve që masin elementet e integritit gjinor brenda një organizate.

Lidershipi /menaxhmenti është gjithashtu përgjegjës për zhvillimin e kornizave për vlerësimin se si institucioni është duke performuar. A është duke përparuar në drejtim të objektivave dhe qëllimeve të saj? Cili është ndikimi i veprimtarisë së saj? Nga një perspektivë gjinore, është me rëndësi jetike për të përfshirë kriteret për të vlerësuar progresin drejt arritjes së angazhimit të konsolidimit gjinor dhe barazisë gjinore dhe të vlerësojë ndikimin e proceseve organizative në të dy gjini meshkujt dhe femrat.

B) Planifikimi Strategjik

Planifikimi strategjik është procesi i përcaktimit ku dëshiron një organizatë ose institucion dëshiron të shkojë dhe si do arrijë atje. Është një proces ose teknikë për përcaktimin se si një institucion synon të përparojë drejt përmbushjes së misionit, vizionit dhe/ose qëllimit kryesor të tij brenda një afati kohor të caktuar. Përveç kësaj, planifikimi strategjik e ndihmon udhëzimin e institucioneve për ku ata dëshirojnë të shkojnë duke vendosur objektivat strategjike dhe operacionale dhe duke zhvilluar strategjitë dhe veprimet për të arritur këto objektiva. Planifikimi strategjik duhet të informojë dhe të jetë i informuar nga proceset e tjera organizative, të tilla si burimet njerëzore, ku kompetencat dhe njohuritë e stafit ekzistuese janë përdorur për të përcaktuar se çfarë mund të arrihet dhe çfarë kapacitete të mëtijshme janë të nevojshme për implementimin e planit.

Përderisa planifikimi strategjik është një proces i ndërmarrë nga dhe për institucione të tilla si DIP IP-të, si institucionet e sektorit publik, është e rëndësishme që proceset e planifikimit strategjik t'iu përgjigjen nevojave dhe shqetësimeve të publikut që secili partner është mandatuar për të shërbyer, duke përfshirë të dy meshkujt dhe femrat. Prandaj është e rëndësishme që të përfshihen në këtë proces sa më shumë hisedarë që është e mundur, duke përdorur metoda inovative të konsultohet me përfaqësuesit e hisedarëve nga sektorë të ndryshëm dhe duke mbajtur në mendje barazinë gjinore për të siguruar që planet strategjike i përgjigjen hisedarëve, si edhe nevojave organizative.

Po kështu, planet strategjike në thelb pasqyrojnë prioritetet e një organizate; cilën (t) pjesë të misionit / vizionit /qëllimit e konsideron më të rëndësishme dhe politikisht relevante. Planifikimi strategjik me orientim gjinor duhet të arrijë një ekuilibër midis interesave të ndryshme, duke siguruar që zërat e grave janë dëgjuar dhe se pjesëmarrja e tyre është e inkurajuar në mënyrë aktive.

Vetë-Vlerësimi i Konsolidimit Gjinor Organizativ

Kompetencat, kapacitetet dhe burimet ekzistuese organizative (ose burimet për të rekrutuar stafin e nevojshëm me kapacitetet e kërkuara) të poseduara nga një institucion, duke përfshirë ato që kanë të bëjnë me detyrimet gjinore, do të përdoren në mënyrë aktive për të zhvilluar një plan strategjik. *Vetë-vlerësimi i konsolidimit gjinor organizativ* mund të ndihmojë institucionet të vlerësojnë kapacitetet, burimet, angazhimet dhe aktivitetet ekzistuese të dedikuara për arritjen e rezultateve të barazisë gjinore, si dhe ato burime dhe kapacitete të cilat mund të mobilizohen për këtë qëllim. Përmes vetë-vlerësimit të konsolidimit gjinor, institucionet gjithashtu bëhen më të vetëdijshme për resurset e nevojshme për konsolidim gjinor efektiv, si dhe sfidat aktuale të konsolidimit dhe mangësitë që plani strategjik duhet të adresojë përmes burimeve dhe ndërhyrjeve.

Është e mundur për të vlerësuar më gjerësisht mjedisin ekzistues institucional nga një perspektivë gjinore. Kjo do të thotë duke kërkuar në:

- Çfarë angazhimet për barazi gjinore janë përpunuar në politikat dhe programet dhe cilat aktivitetet në lidhje me gjini janë duke u ndërmarrë në institucionin?
- Çfarë strukturat, procedurat dhe politikat shërbejnë për të përforcuar stereotipat gjinore dhe qëndrimet në lidhje me atë çfarë meshkujt dhe femrat mund dhe duhet të bëjnë dhe çfarë ata mund të arrijë?
- Çfarë ndikimi kanë stereotipat dhe pabarazitë e vazhdueshme gjinore në institucion dhe në kapacitetin e personelit për të kryer punën e tyre?

Ushtrime:

Kryejë një vetë-vlerësim të thjeshtë të integritit gjinor të organizatës tuaj bazuar në këto pyetje.

- Cilat janë kapacitetet dhe burimet ekzistuese brenda institucionit për të adresuar çështjet gjinore dhe kontribuar për një mjedis më mbështetës të punës?
- Cilat janë mangësitë apo sfidat për konsolidimin e perspektivës gjinore në punën e përditshme të stafit institucional?

Strategjia e Konsolidimit Gjinor

Konsolidimi gjinor në mënyrë efektive kërkon një strategji. Qëllimi i *strategjisë së konsolidimit gjinor* është që lidhshipi organizativ dhe menaxhmenti të zhvillojnë një kornizë strategjike dhe të plotë për konsolidimin e perspektivës gjinore në të gjitha planifikimin, politikën, procedurat, programet dhe aktivitetet në mënyrë që të përparohet drejt barazisë gjinore. Strategjia duhet të përshkruajë se si konsolidimi gjinor do të ndërmerret, nga kush dhe me çfarë aktivitete, duke përfshirë objektivat specifike të barazisë gjinore, mekanizmat e llogaridhënies, burimet, zhvillimin e kapaciteteve, procedurat si dhe mekanizmat e përkrahjes dhe koordinimit.

Strategjia e Konsolidimit Gjinor duhet të përshkruajë në vijim:

| | |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objektivat, Angazhimi, Përgjegjshmëria | Strategjia duhet të shprehë qartë angazhimin e institucionit për barazinë gjinore. Ajo duhet të theksojë objektivat e përgjithshme që strategjia është destinuar për të arritur, duke përfshirë rezultatet e dëshiruara të barazisë gjinore, në mënyrë që të reflektojë angazhimin e institucionit. Strategjia duhet të theksojë se lidhshipi dhe menaxhmenti e përkrahin konsolidimin gjinor si një proces institucional dhe e dëshmon këtë mbështetje nëpërmjet alokimit të buxhetit dhe burimeve njerëzore për implementimin e strategjisë. Strategjia duhet gjithashtu të përshkruajë kush është përfundimisht përgjegjës për implementimin e strategjisë dhe si performanca e të gjithë personelit dhe parlamentarëve do të monitorohet dhe vlerësohet. |
| Trajnimi | Me qëllim të implementimit të strategjisë, i gjithë personeli, duke përfshirë lidhshipin dhe menaxhmentin, duhet të kenë njohuri në lidhje me çështjet gjinore. Kjo siguron që personeli është i vetëdijshëm pse konsolidimi gjinor është i rëndësishëm dhe se si strukturat, proceset dhe marrëdhëniet janë të prekur nga idetë gjinore në lidhje me rolet, përgjegjësitë dhe kapacitetet e burave dhe grave. Zhvillimi i kapaciteteve duhet të parashikojë parimet e mundësive të barabarta për të dy meshkujt dhe femrat dhe të theksojë zhvillimin e kapaciteteve për lidhshipin dhe menaxhmentin në mënyrë që të dytë të mund të sigurojnë mbështetje më të madhe dhe udhëzime në lidhje me çështjet gjinore. |
| Metodat | Konsolidimi gjinor kërkon një qasje gjithëpërfshirëse dhe sistematike për të qenë efektiv. Kjo kërkon ndërmarrjen e analizave të rregullta gjinore në bazë të të dhënave të zërthyer gjinore për të përcaktuar gjendjen e burave dhe grave dhe duke përdorur këtë informacion për të informuar proceset e planifikimit, programimit dhe politikës. Kjo gjithashtu do të thotë të kesh njohuri në lidhje me teknikat pjesëmarrëse dhe si të përfshihen femrat në mënyrë aktive në zhvillimin e kërkitit dhe politikave/programit. Gjithashtu mund të referojë në procedurat operative, si dhe duke siguruar që politikën janë në vend për të siguruar se diskriminimi nuk ndodh. |
| Mbështetja dhe koordinimi | Strategjia e Konsolidimit Gjinor kërkon procedurat dhe mekanizmat koordinuese në mënyrë që të organizojë dhe udhëheqë implementimin e strategjisë. Zhvillimi i kapaciteteve duhet të jetë i organizuar dhe koordinuar, si edhe aktivitetet që lidhen me analizën gjinore. Strategjia gjithashtu duhet të ndërtojë mekanizma mbështetëse të japë udhëzime të përpjekjeve të konsolidimit gjinor në të gjitha nivelet. Së fundi, strategjia duhet gjithashtu të krijojë mekanizma për shkëmbimin e njohurive dhe përvojave të konsolidimit gjinor, nëpërmjet platformave, forumeve, seanceve të fokus grupit ose metoda të tjera pjesëmarrëse për të siguruar që parlamentarët dhe personeli të mësojnë nga njëri-tjetri dhe praktikant e mira. |

C) Strukturat Organizative

Përpjekjet e konsolidimit gjinor përfitojnë së tepërmi nga strukturat organizative të përcaktuara në mënyrë specifike për të trajtuar nevojat dhe aktivitetet e konsolidimit gjinor. Ndërsa përgjegjësia për konsolidimin gjinor duhet të pushojë me çdo individ, me mbështetje dhe inkurajim të veçantë nga menaxhmenti i lartë dhe lidhshipi, në realitet, strukturat dhe pozitat specifike gjinore, nëse janë shpërndarë në mënyrë adekuate, mund të sigurojnë koordinim, njohuri, udhëzime dhe mbështetje të nevojshme për të transformuar organizatat në trupa më të ndjeshme gjinore. Mekanizmi gjinor duhet të jetë përgjegjës

Diskutimi:

Cilat janë pikat kryesore që duhet të konsiderohen gjatë integritimit gjinor në strukturat organizative

për zhvillimin e strategjisë për implementimin e barazisë gjinore dhe angazhimit të konsolidimit gjinor në praktikë si dhe ofrimin e mbështetjes për të siguruar që nevojat dhe shqetësimet e personelit të të dy gjinive si dhe hisedarët janë integruar në proceset organizative të tilla si planifikimi strategjik. Mekanizmi gjinor kërkon burimet adekuate njerëzore, financiare dhe teknike për të kryer mandatin e tij në mënyrë efektive. Planifikimi strategjik dhe proceset e buxhetimit duhet t'i përkushtojnë burimet financiare në strukturat organizative si dhe personeli i mandatuar të kryejë aktivitetet dhe detyrat me çështje gjinore. Këtu është e rëndësishme që personeli që merr përgjegjësitë për çështjet gjinore, përveç detyrave të tyre themelore, kompensohen për kohën e tyre dhe se përgjegjësitë e tyre gjinore janë përshkruar qartë në përshkrimet e punës.

D) Burimet Njerëzore: Zhvillimi dhe Menaxhimi i BNj

Zhvillimi dhe menaxhimi i Burimeve Njerëzore janë vendimtare për efektivitetin dhe performancën organizative. Departamentet e BNj janë përgjegjës për planifikimin, drejtimin, koordinimin, mbështetjen dhe zhvillimin e burimeve njerëzore të nevojshme për të kryer objektivat strategjike, qëllimet dhe misionin e institucioneve.

Gjithashtu, zhvillimi dhe menaxhimi i burimeve njerëzore janë pikat kritike hyrëse për konsolidimin e perspektivës gjinore në proceset organizative dhe kultivimin e një mjedisi më mbështetës të punës, dhe më me ndjeshmëri gjinore. Zhvillimi dhe menaxhimi i burimeve njerëzore me ndjeshmëri gjinore mund të rrisë efektivitetin institucional:

- Duke rekrutuar burra dhe gra që kanë njohuri ose të paktën angazhim për barazinë gjinore
- Duke përmirësuar mjedisin e punës për kolegët e të dy gjinive
- Duke rritur burimet e njohurive organizative, duke investuar në zhvillimin e kapaciteteve të stafit femëror
- Duke zhvilluar sistemet, proceset dhe aktivitetet më të reja duke inkurajuar pjesëmarrjen e grave dhe shprehjen e pikëpamjeve të tyre dhe eksperiencave
- Duke rritur njohuritë e personelit të të dy gjinive në lidhje me çështjet e barazisë gjinore
- Duke përmirësuar performancën organizative, sidomos në drejtim të stafit femëror dhe të hisedarëve
- Duke rritur sigurinë, shëndetin, lëvizshmërinë dhe kënaqësinë e grave
- Duke rritur kënaqësinë publike me ofrimin e shërbimeve duke iu përgjigjur më mirë nevojave dhe shqetësimeve të hisedarëve të të dy gjinive
- Duke arritur progres më të madh ndaj detyrimeve të barazisë gjinore

Për të arritur rezultate të tilla kërkohet që departamentet e BNj të angazhohet në dhe implementojë proceset që kontribuojnë për barazi më të madhe gjinore, duke përfshirë në rekrutimin, promovimin, zhvillimin e kapaciteteve, pagesës, si dhe transferimin e personelit meshkuj dhe femra.

E) Kultura Organizative

Kultura organizative përcakton "tërësinë e formave në të cilën pushteti është i shprehur, në të cilën zhvillohet bashkëveprimi dhe vendim-marrja dhe zhvillohen vlerat, kthehen në zakonet dhe bëhen pjesë e thelbit të një organizate apo "rruga e të qenit". Nocioni i kulturës organizative përfshin modelet e ndërveprimit midis individëve në të dy nivele formale dhe joformale, që dukshëm ndikojnë në kulturën e përgjithshme organizative."

Kultura e një organizate tregon shumë qartë se si gjinia dhe marrëdhëniet gjinore veprojnë në një institucion. Një kulturë organizative me orientim gjinor është atëherë kur meshkujt dhe femrat janë të

Puna grupore:

Shkrimi i shpalljes së punës me ndjeshmëri gjinore

Diskutimi:

Cilat janë kërkesat e veçanta të punonjësve femra dhe si mund t'i kënaqni ato?

Diskutimi:

Si të inkurajohet zhvillimi personal i karrierës brenda organizatave?

inkurajuar dhe të mbështetur në mënyrë të barabartë për të përmbushur aspiratat e tyre, ku marrëdhëniet e punës janë të bazuara në respektin dhe besimin e ndërsjellë, dhe ku mjedisi organizativ është jo-diskriminues dhe mbështetës. Lidershipi dhe menaxhmenti i lartë duhet të udhëheqin si shembull.

2.2. Monitorimi dhe Konsolidimi Gjinor

Për të garantuar suksesin e çfarëdo iniciative të konsolidimit gjinor është e rëndësishme për të investuar në ngritjen e sistemeve efektive të monitorimit. Tabela më poshtë jep një tregues të pyetjeve që mund të shtrohen gjatë secilës fazë të implementimit të konsolidimit gjinor.

| Faza | Pyetjet për t'u përgjigjur? |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Planifikimi dhe programimi | A kanë marrë pjesë meshkujt dhe femrat në planifikimin dhe programimin strategjik dhe a ishin pikëpamjet, prioritetet dhe nevojat e të dy burrave dhe grave të marra në konsideratë? A janë integruar rezultatet e barazisë gjinore në proceset e planifikimit? A janë alokuar burimet adekuate njerëzore, teknike dhe financiare në detyrat, aktivitetet dhe proceset me lidhje gjinore? |
| Implementimi i Programimit të jashtëm | A kanë marrë pjesë të dy meshkujt dhe femrat në mënyrë të barabartë dhe aktive në aktivitetet e planifikuara? A e ka pasur personeli ekspertizën dhe kompetencën e nevojshme për të siguruar trajtimin e barabartë të dhe qasje të barabartë të përfituesve të përfitimeve të programit? |
| Rezultatet | Cilat aktivitete ishin implementuar që i kanë trajtuar në mënyrë specifike çështjet gjinore? Cilat ishin rezultatet e këtyre aktiviteteve? |
| Shpenzimet | A ishin aktivitetet me lidhje gjinore të buxhetuara në mënyrë adekuate? A i kanë arritur alokimet buxhetore përfitimet e synuara të burrave dhe grave? A janë kompensuar burra dhe gra në mënyrë të barabartë për kohën e tyre në aktivitetet implementuese? A është mbështetur ndonjë nga aktivitetet e jashtme në punë të papaguar/vullnetare të grave? |
| Masat | Çfarë masash mund të merren për të përmirësuar barazinë e përfitimeve për meshkujt dhe femrat? |
| Konsultimi i brendshëm/Reagimi | Çfarë reagime kanë siguruar meshkujt dhe femrat lidhur me proceset dhe implementimin e veprimtarisë? |
| Konsultimi i jashtëm/Reagimi | A ka pasur ndonjë reagim nga hisedarët e jashtëm në lidhje me efektivitetin e procesit të konsolidimit gjinor? A ka pas ndonjë ndryshim i përmirësuar i politikës, legjislacionit ose programit për zgjedhësit? |

2.3. Avokimi i Barazisë Gjinore

Përveç konsolidimit gjinor brenda organizatave tuaja ashtu siç ishte paraqitur më lart, mund të jetë e nevojshme për të avokuar për barazi gjinore në mesin e një grupi të gjerë të aktorëve, p.sh. organizatat, institucionet qeveritare apo bizneset private të tjera (lokale, nacionale ose internacionale). Natyrisht, kjo nuk është detyrë e lehtë dhe kërkon përvojë dhe aftësi komunikimi të mirë. Në kuadër të këtij trajnimi ne nuk do të përqendrohemi në ato aftësi specifike, por megjithatë ne duam t'ju njoftojmë me një hyrje të shkurtër të idesë prapa avokimit dhe se si ajo mund të jetë e dobishme kur punohet në drejtim të barazisë gjinore.

Avokimi është proces i qëllimshëm që i ndikon ata që marrin vendime politike. Avokimi është përdorur nga organizatat (OJQ-të, OSHC) dhe aktivistëve për krijimin ose reformimin e politikave, sepse shpesh dihet se ndikimi i rëndësishëm mund të arrihet vetëm përmes ndryshimeve në politikat dhe veprimet e institucioneve të fuqishme, si dhe të individëve dhe familjeve.

Hapi i parë për krijimin e një fushate efektive avokuese është mbledhja e informacionit në lidhje me politikat ekzistuese, zhvillimet dhe prioritetet aktuale politike dhe aktorë të rëndësishëm në fushë. Për më tepër është e dobishme ta ndërtoni ekspertizën tuaj në mënyrë që të krijoni besueshmërinë tuaj me

krijuesit e politikave dhe të krijoni koalicione me aktorë të tjerë të cilët punojnë drejt qëllimit të njëjtë (si të ndërtoni koalicione efektive do të prezantohet në seksionin e ardhshëm).

Pas krijimit të këtyre themeleve, një fushatë e suksesshme e avokimit duhet të përfshijë të paktën këto hapa:

| Hapat | Pyetje të përgjithshme për t'u përgjigjur | Gjinia e avokimit |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Analiza e politikave | <ul style="list-style-type: none"> Identifikoni çështjet politike në lidhje me të cilët ju jeni të shqetësuar (p.sh. barazia gjinore) Identifikoni aktorët kryesorë dhe institucionet: Kush i ndikon vendimet në lidhje me çështjen? Analizoni mjedisin politik: A është çështje e diskutuar në publik? A është kjo çështje një prioritet për qeverinë (apo a do të jetë)? A është pjesëmarrja e publikut e inkurajuar? Përmbledhja e rezultateve të politikës: Çka e shkakton problemin? Cilat ndërhyrjet politike janë bërë më parë? Përse ata kanë dështuar? Identifikoni mundësitë për ndryshimin e politikës: Cilat dhe çfarë ndryshime të arrihen? Cilat janë mundësitë më të mira për të arritur ndryshimin? Kush duhet të marrë rolin udhëheqës? | Duke analizuar se si rolet dhe statuset e grave dhe burrave në familje, punë, komunitet apo sferën politike mund të ndikojnë në procesin e avokimit, rezultatet, dhe rolin dhe statusin e gjinisë në të ardhmen |
| 2. Përshkrimi i strategjisë së avokimit | <ul style="list-style-type: none"> Zgjidhni audiencat e synuara: Kush mund të ndihmojë për të sjellë ndryshimin? Kush ka aftësinë më të madhe për të ndikuar vendimet? Vendosni një qëllim të politikës: Çfarë duhet përmbushur nisma e juaj e avokimit? Identifikoni aleatët: Cilat organizata, grupe dhe individë të tjerë janë të interesuar? Identifikoni kundërshtarët: A ka organizata, grupe apo individë që kundërshtojnë ndryshimet e propozuara të politikave? Si mund të zvogëloni ndikimin e tyre? | Ndërtimi i kapacitetit të një organizate ose koalicioni për të implementuar iniciativat të informuara gjinore avokuese, fushata, ose ndërhyrjet |
| 3. Finalizimi i një strategjie të avokimit | <ul style="list-style-type: none"> Zgjidhni një rol të avokimit: A doni rolin (jo) aktiv të avokimit? A mund të mbështesni organizata të tjera në përpjekjet e tyre për avokim? A i përfshini mediet? Identifikoni mesazhet kryesore: Cili është mesazhi juaj në drejtim të audiencës tuaj të synuar? Përcaktoni aktivitetet e avokimit: Çfarë hapa/aktivitete duhet të ndërmerren? | Shpjegoni kufizimet dhe mundësitë gjinore në strategjinë e ndërhyrjes, dizajnin, aktivitetet, monitorimin dhe vlerësimin |
| 4. Strukturimi i planit | <ul style="list-style-type: none"> Vendosni një afat kohor: Sa kohë ju nevojitet për të arritur qëllimin tuaj të politikës? Sa fleksibil është afati i juaj kohor? Përgatitja e buxhetit: Cilat janë shpenzimet e aktiviteteve të planifikuara? Cilat janë burimet e mundshme të financimit? Cilat janë prioritetet e donatorëve? Përgatitja e kornizës logjike: Cilat janë qëllimet, aktivitetet, dhe rezultatet? Plani për monitorimin dhe vlerësimin në mënyrë që të ndjekin aktivitetet, ndryshimet, dhe rezultatet | Përcaktoni dhe implementoni kritere dhe tregues specifikë gjinore për të matur dhe dalluar procesin, ndikimin dhe përfitimet sipas gjinisë. |

D. Ndërtimi i koalicionit

Siç është prezantuar në seksionet e mëparshme, ndërtimi i koalicioneve efektive është jetike për çdo nismë të suksesshme të punës në drejtim të barazisë gjinore. Prandaj, ky seksion do të ju shërbejë me informacione dhe ushtrime të detajuara rreth ndërtimit të koalicioneve.

1. Çfarë është koalicioni?

Koalicioni është një aleancë e njerëzve ose organizatave që përfaqësojnë sektorë dhe/ose perspektivat e ndryshme për një çështje të përbashkët. Koalicionet formohen rreth një interesi ose problemi të përbashkët me qëllim të bashkimit të burimeve që do të përdoren drejt një qëllimi të përbashkët.

Koalicionet shpesh formohen kur:

- Një organizatë e pranon se ajo vetë nuk ka aftësi teknike ose pushtet njerëzor që të ketë një ndikim të vërtetë mbi një çështje.
- Një çështje është komplekse dhe përfshin audiencat e gjerë të ofruesve të shërbimit, myshteritë dhe klientët. Si e tillë, kur përpiqeni për të zgjidhur një çështje apo arritur një qëllim, është shpesh e nevojshme të përfshihen grupet jo-tradicionale me interes të përbashkët.

Ka dy lloje të koalicioneve:

- Koalicioni i orientuar në çështje është zakonisht një përpjekje afat-shkurtër që fokusohet në një çështje të veçantë.
- Koalicioni i bazuar në shumë çështje i trajton çështjet e lidhura dhe zakonisht është lloji më afatgjatë i koalicionit që pranon vlerën e mobilizimit të përbashkët për veprim gjatë një periudhe më të gjatë kohore.

Koalicionet mund të jenë intensive, frustruese, joefikase dhe të shfrytëzohen dobët, por ato mund të jenë një udhërrëfyes për arritjen e efektivitetit dhe qëndrueshmërisë, sepse mundësojnë:

- Përbushjen e një game të gjerë të qëllimeve
- Përfshin njerëz me pushtet, talentet, përvojat, qasjet dhe stilet e ndryshme (një koalicion i suksesshëm ka të gjitha aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për arritjen e qëllimit)
- Rrit kredibilitet në komunitetin, udhëheqës të opinionit, të medias dhe të tjerët
- Siguron mundësitë e rrjetit dhe fillimin e dialogut
- Identifikon fushat e fokusit
- Përqendrohet në qasje gjithëpërfshirëse
- Rrit kreativitet (një ide tenton të nxisë ide të tjera)
- Redukton kompleksitetin (çdo anëtar i grupit ka një detyrë dhe çdo anëtar i grupit e di se kush bën çfarë, ku, kur dhe si)
- Ofron mundësitë e mira për informacion dhe reagime

2. Procesi 7 Hapat për Zhvillimin e Koalicioneve Efektive

Formimi i një koalicioni duket e lehtë, por planifikimi dhe njohuria e duhur mund të shmangë problemet në të ardhmen. Prandaj Hapat e mëposhtme mund të bëjnë formimin e koalicioneve efektive më lehtë:

HAPI 1: Vlerësoni kontekstin

- Përcaktoni nëse koalicionet e tjera tashmë ekzistojnë në komunitetin tuaj
- Nëse është kështu, konsiderojeni mundësinë për t'u bërë pjesë e atij koalicioni
- Nëse jo, konsiderojeni mundësinë e formimit të një koalicioni vet

HAPI 2: Formimi i një grupi kryesor dhe analiza e objektivave

Grupi kryesor duhet:

- Përcaktoni çështjen dhe qëllimin e koalicionit
- Qartësoni objektivat
- Shkruani një deklaratë paraprake të qëllimit hisedarëve të interesit në bashkimin me koalicionin
- Merr vendime për strukturat mbështetëse
- Identifikoni hisedarët

HAPI 3: Identifikoni hisedarët

- Identifikoni njerëzit që punojnë në këtë çështje (hisedarët)
- Mendoni kush ka ndikim
- Përcaktoni kush do të jetë mbështetës
- Identifikoni kush mund të vënë pengesa në rrugën tuaj
- Mendoni se sa njerëz duhet të përfshihen
- Siguroni përfshirjen dhe angazhimin e të gjithë hisedarëve
- Ftojini hisedarët në takimin e parë

Ushtrime:

Identifikimi i hisedarëve

HAPI 4: Organizoni takimin e parw tw koalicionit

Organizimi:

- Sigurohuni që lokacioni është neutral
- Vendosni datën dhe kohën që është e përshtatshme për shumicën e hisedarëve
- Identifikoni një lehtësues
- Informoni hisedarët se çfarë ata mund të presin dhe çfarë ata duhet përgatitur
- Përgatitja dhe agjenda (dhe ndiqe atë gjatë takimit)
- Dërgo një përkujtesë të gjithë pjesëmarrësve pak para takimit
- Sigurohuni që të mblidhni detajet e kontaktit të të gjithë pjesëmarrësve
- Caktoni një mbajtës të procesverbalit dhe shpërndajeni procesverbalin në kohën e duhur, pas takimit

Ushtrime:

Planifikimi një agjende dhe kryerjen e takimit

Përmbajtja:

- Diskutoni dhe zhvilloni një strukturë për takimet e ardhshme
- Identifikoni një organizator të koalicionit

Ushtrime:

Formuloni deklaratën e vizionit dhe misionit

- Zhvilloni një vizion dhe mision në grup
- Përcaktoni rolet dhe përgjegjësitë e anëtarëve
- Vendosni nëse komisionet janë të nevojshme për të mbledhur informacione ose për të punuar në detyra të veçanta
- Vendosni mbi detajet e takimeve të ardhshme
- Diskutoni rendin e ditës për takimin e ardhshëm
- Identifikoni individët dhe grupet e tjera që do të ftohen për takimin e ardhshëm

HAPI 5: Mbështet Koalicionin

- Zhvillimi i një strukture të suksesshme të koalicionit
 - Sa të gjata dhe të shpeshta duhet të jenë takimet?
 - A duhet agjencitë zyrtarisht të bashkohen me koalicionin?
 - Si do merren vendime?
 - Si do të strukturohen agjendat?
 - Sa do të marrin pjesë anëtarët realisht ndërmjet takimeve?
- Menaxhoni luftën për pushtet (duke pranuar problemet e mundshme të pushtetit, formoni një identitet kolektiv, përkujtoni pjesëmarrësit për fotografimin e madhe, shpërbleni anëtarët)
- Propozoni një sërë aktivitete për të përmbushur nevojat dhe aftësitë e anëtarëve (takimet, seminarët, konferencat, etj.)
- Identifikoni sukseset afatshkurtra (dhe festojini ato)
- Inkurajoni pjesëmarrjen aktive të të gjithë hisedarëve duke:
 - Demonstruar përfitimet personale për secilin pjesëmarrës/organizatë
 - Drejtoni takimet efektive, interesante, dhe produktive
 - Alokoni kohë të mjaftueshme gjatë takimeve për anëtarët që të shprehin pikëpamjet e tyre
 - Komunikimi me ta gjatë kohës jashtë takimeve (p.sh. përmes dërgimit të gazetave, broshurave, përditësimi i email-it)
- Parashikoni dhe siguroni burimet e nevojshme
 - Planifikimi, përgatitja dhe lehtësimi i takimit
 - Rekrutimi, orientimi dhe inkurajimi i anëtarësimi
 - Hulumtimi dhe mbledhja e të dhënave
 - Pjesëmarrja në aktivitete dhe projekte

Luajtja e rolit:

Zgjidhja e problemeve dhe lufta për pushtet midis koalicioneve

Puna grupore:

zgjidhja e konfliktit

HAPI 6: Tejkalmimi i pengesave

- Organizatori i koalicionit duhet të caktojë detyrat për anëtarët e koalicionit dhe t'i përcjellë në ekzekutim (por duhet të shmangët që të bëjë gjithçka vetë)
- Liderhipi i fortë ndihmon mbajtjen e fokusit gjatë takimeve dhe kohës në ndërmjet
- Mundohuni që të lëvizni përpara

Ushtrime:

Ushtroni teknikat e grupit (p.sh. paraqitja e ideve, negociatat, zgjidhja e problemeve dhe vendim-marrje)

HAPI 7: Përmirësimi përmes vlerësimit

- Kërkoni reagime
- Vlerësoni efektshmërinë e aktiviteteve të veçanta
- Përdorni vlerësime për t'iu përgjigjur ndryshimeve brenda koalicioneve, qëllimeve dhe strukturave të tyre
- Dijeni kur është koha për të shpërndarë, shpërbërë ose ndryshuar strukturën e koalicionit

Burimet

Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE) (2001) Advocacy Tools and Guidelines: Promoting Policy Change.

High Altitude Integrated natural Resource Management Program (2002) Training Manual for Gender Awareness/Sensitisation Workshop for Community Representatives.

Ministry of Women Affairs (Afghanistan) and UNDP (2007) Gender Awareness and Development Manual: Resource Material for Gender Trainers.

NHTSA (2012) Community How to Guide on Coalition Building.

Prevention Institute (2004) 8 Steps to Effective Coalition Building: Harnessing the Power of the Coalition to Increase Program Effectiveness & Sustainability (Presentation)

Sherow, S. and Weinberger, J. (2002) Planning for Change: A Coalition Building Technical Assistance System - Coalition Building Basics.

USAID (2012) Gender Equality and Female Empowerment Policy.

Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace (2001) Leading to Choices: A Leadership Training handbook for Women.

YMCA (2006) Empowering Young Women to lead Change: A training manual.