



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY

SALUS

Fuqizimi i grave për
udhëheqje dhe menaxhim

Siguria private

1

Analiza e gapit gjinor,
nevojat dhe sfidat e grave
për qasje në udhëheqje
dhe menaxhim
në sektorin privat të sigurisë



SALUS - FUQIZIMI I GRAVE PËR UDHËHEQJE DHE MENAXHIM

**ANALIZA E GAPIT GJINOR,
NEVOJAT DHE SFIDAT E GRAVE
PËR QASJE NË UDHËHEQJE DHE
MENAXHIM NË SEKTORIN PRIVAT TË
SIGURISË**



2024

PËRMBAJTJA DHE STRUKTURA

Prezantimi

- 1.Parimi I barazisë gjinorë**
- 2.Afati I menaxhimit**
- 3.Percaktimi I udhëheqësisë**
- 4.Analiza krahasuese të menaxhimit dhe udhëheqjes**
- 5.Sfidat për grate në menaxhim dhe udhëheqje në kompanitë**
- 6.Gratë në siguri dhe siguria private**
- 7.Përfundim**

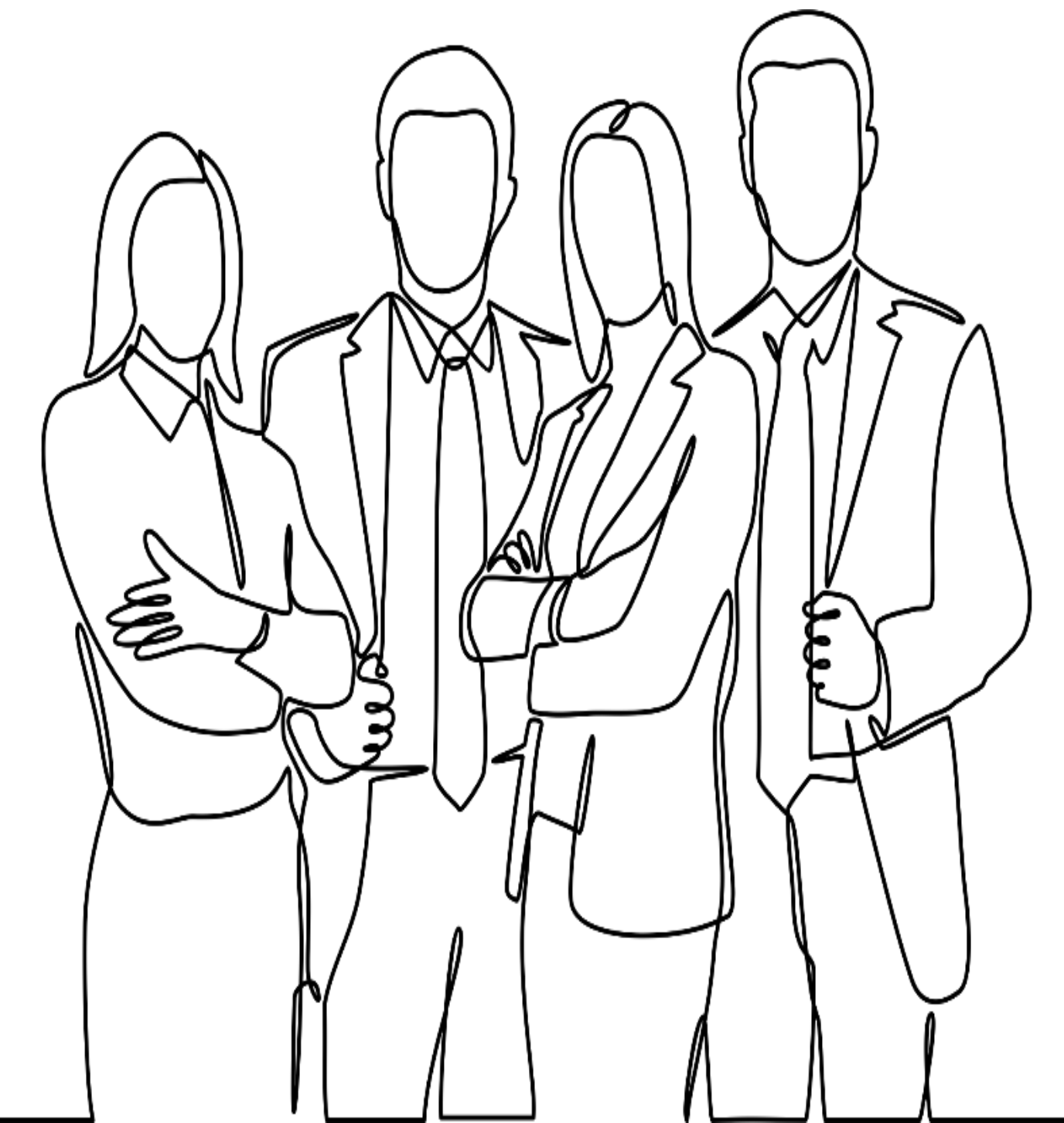
PREZANTIMI

Në shekullin e 21-të temat kyçe që pushtojnë politikat shtetërore, por edhe aktivitetet e aktorëve përkatës, si organizatat joqeveritare, komuniteti akademik, komuniteti i biznesit etj., janë në mënyrë të pashmangshme tema me interes ekonomik, sigurie, shëndetësore, klimatike, por në aspekte të jetesës. dhe debatet për funksionimin e mëtejshëm, tema e barazisë gjinore, pra përfshirja e barabartë e grave në të gjitha proceset shoqërore, pozicionohet lart në agjendën e prioritetëve.

Gjegjësisht, femrat në botë përfaqësojnë 49,75% të popullsisë së përgjithshme, kurse në Republikën e Maqedonisë së Veriut në regjistrimin e vitit 2021 kanë marrë pjesë 50,4% e femrave dhe 49,6% e meshkujve, kështu që është mjaft logjike që femrat mund të kontribuojnë në zhvillimin e demokracive në mbarë botën në një proporcion të duhur. Megjithatë, analiza e të dhënave statistikore për pjesëmarrjen e barabartë të grave në shoqëri, për të drejtat, përgjegjësitë dhe mundësitë e plota dhe të barabarta të grave dhe burrave tregon një pabarazi të theksuar, pabarazi mes burrave dhe grave, madje ende të pranishme diskriminuese, tradicionale dhe politikat dhe praktikat stereotipike.

Pikërisht për shkak të së panjohurës, është iniciuar projekti me titull Salus-forcim i grave për udhëheqje dhe menaxhim, i cili do të fokusohet në ofruesit e shërbimeve private të sigurisë në Maqedoninë e Veriut, Slloveni, Serbi dhe Shqipëri. Ky projekt mbështetet nga Agjencia Kombëtare e Programeve Arsimore Evropiane dhe Lëvizshmërisë dhe do të zbatohet në kuadër të programit Erasmus + në formën e një partneriteti strategjik për arsimin e të rriturve.

Ky dokument i titulluar “Analiza e hendekut gjinor, nevojave dhe sfidave të aksesit të grave në lidhshp dhe menaxhim në sektorin privat të sigurisë” do të shtjellojë konceptet bazë të barazisë gjinore, menaxhimit dhe lidhshp, do të ilustrojë rolin e grave në siguri dhe veçanërisht në sigurinë private dhe do të trajtojë në mënyrë të detajuar situatat dhe sfidat me të cilat përballen gratë në aksesin në pozicione drejtuese dhe drejtuese në kompanitë private të sigurisë.



1

PARIMI I BARAZISË GJINORE

Barazia gjinore është parimi që gratë dhe burrat gëzojnë të njëjtat të drejta dhe mundësi në të gjithë sektorët e shoqërisë. Fakti është se burrat dhe gratë janë biologjikisht të ndryshëm, kështu që në këtë kuptim barazia nuk do të thotë se burrat dhe gratë do të bëhen të njëjtë, por që të drejtat, përgjegjësitë dhe mundësitë e grave dhe burrave nuk do të varen nga fakti nëse ata kanë lindur femër apo mashkull. Barazia gjinore do të thotë që të merren parasysh interesat, nevojat dhe prioritetet e grave dhe burrave, duke njohur kështu diversitetin e grupeve të ndryshme të grave dhe burrave. Barazia e grave dhe burrave konsiderohet si një çështje në fushën e të drejtave të njeriut, por edhe një parakusht dhe tregues i zhvillimit të qëndrueshëm dhe demokracisë në të cilën njeriu është në qendër. Parimet e barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi janë pjesë e rendit kushtetues të vendit, ndersa kuadri ligjor kombëtar, strategjite, programet dhe planet të veprimit rregullon drejtpërdrejt çështjet e mundësive të barabarta, pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe ndalimin e diskriminimit.

Të kuptuarit e barazisë gjinore midis grave dhe burrave është kryesisht për shkak të institucioneve, ngjarjeve dhe krijimeve historike, ekonomike, fetare dhe të tjera shoqërore. Prandaj, për të arritur barazinë e plotë të grave dhe burrave është e nevojshme inkorporimi efektiv i perspektivave gjinore në të gjitha rrjedhat, politikat dhe praktikat sociale dhe investime të përbashkëta të aktorëve të ndryshëm, si: institucionet shtetërore, shoqëria civile, media, akademia e të tjera.

Arritja e barazisë ndërmjet grave dhe burrave është bërë një synim madhor dhe pjesë integrale e agjendës së zhvillimit ndërkombëtar. Parimi i barazisë gjinore mishëron idenë se të drejtat e

njeriut nuk mund të realizohen pa garantuar të drejta, përgjegjësi dhe mundësi të plota dhe të barabarta për gratë dhe burrat. Ky parim është i garantuar në disa traktate ndërkombëtare dhe në kushtetutat dhe ligjet kombëtare në mbarë botën. Barazia gjinore është një synim gjithëpërfshirës dhe afatgjatë i politikës, dhe integrimi gjinor është një grup kontekstesh specifike, qasjesh strategjike, si dhe proceseve teknologjike dhe institucionale të miratuara për të arritur këtë qëllim. Integrimi gjinor integron komponentët e barazisë gjinore në organizatat kombëtare publike dhe private, në politikat qendrore ose lokale, si dhe në programet e shërbimeve dhe sektorit. Në terma afatgjatë, ai synon të transformojë institucionet dhe praktikat sociale diskriminuese, duke pranuar se diskriminimi mund të përfshihet në mënyrë eksplicite ose të nënkuptuar në një gamë të gjerë ligjesh, normash kulturore dhe praktikash komunitare. Integrimi gjinor është thelbësor për të garantuar të drejtat e njeriut dhe drejtësinë sociale si për gratë ashtu edhe për burrat.

Prandaj, është e nevojshme të theksohet se strategjitë më të rëndësishme për arritjen e barazisë gjinore në politikat ndërkombëtare, kombëtare dhe institucionale janë "mainstreaming" gjinore, pra integrimi i perspektivës gjinore dhe analizës gjinore. "Përfshirja gjinore" (ose "përfshirja gjinore") u përcaktua nga Kombet e Bashkuara në 1972 si më poshtë: "...procesi i vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat e çdo aktiviteti të planifikuar, duke përfshirë në fushat e legjislacionit, politikave ose programe, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet, është një strategji përmes së cilës shqetësimet dhe përvojat e grave dhe burrave do të bëhen një dimension integral i hartimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe sociale, në mënyrë që gratë dhe burrat

të përfitojnë në mënyrë të barabartë prej tyre dhe pabarazia të mos vazhdojë të ekzistojë. Qëllimi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore." Në të njëjtën kohë, termi perspektivë gjinore do të thotë diçka më e gjerë sesa thjesht fokusimi tek gratë dhe burrat. Organizata UN Women e shpjegon kështu: Një "perspektivë gjinore" është një mënyrë për të parë ose analizuar gjërat që trajton ndikimin e gjinisë në mundësitë, rolet sociale dhe ndërveprimet midis njerëzve. Kjo mënyrë e shikimit të gjërave është ajo që bën të mundur që të bëhet një analizë gjinore dhe, rrjedhimisht, të integrohet një perspektivë gjinore në çdo program, politikë apo organizatë të propozuar".

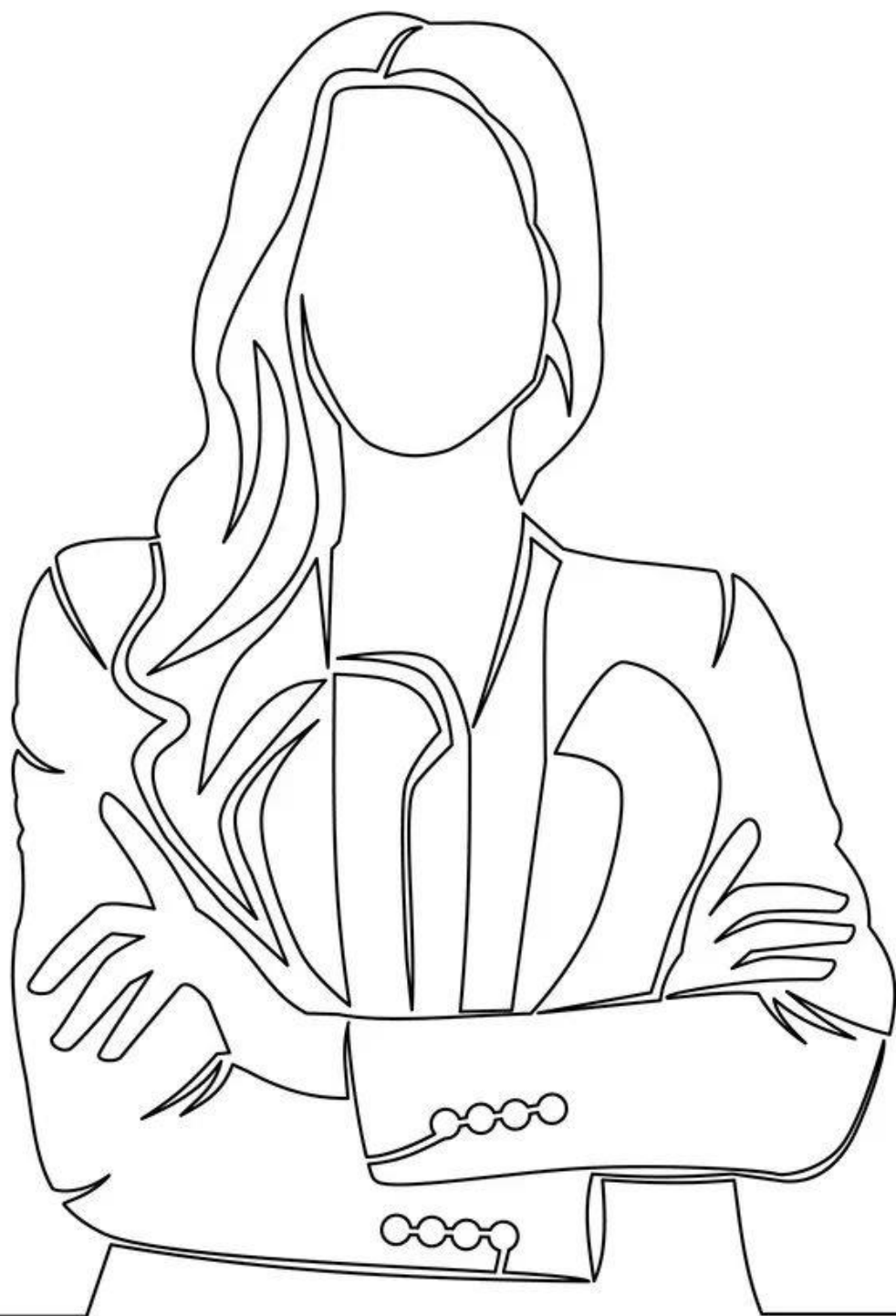
Në vendin tonë, Strategjia Kombëtare për Barazi Gjinore 2021-2026 është dokumenti i katërt strategjik në këtë fushë dhe dokumenti strategjik themelor i Republikës së Maqedonisë së Veriut, i cili përcakton një kornizë gjithëpërfshirëse për aktivitete të mëtejshme në drejtim të promovimit dhe fuqizimit të barazisë gjinore. Baza e Strategjisë buron nga Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut, miratimi i Strategjisë rregullohet me Ligjin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, dhe lidhet ngushtë me Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.



Sa i përket gjendjes me barazinë gjinore në Republikën e Maqedonisë së Veriut, sipas të dhënave për popullsinë e Enti Shtetëror i Statistikave për vitin 2019, në vendin tonë janë gjithsej 2.076.255 banorë, prej të cilëve një numër pothuajse i barabartë i femrave (49,92%) dhe meshkujve (50,08 %).

Sipas të dhënave të publikuara në Strategjinë Kombëtare për Barazi Gjinore 2021-2026, Raporti për Hendekun Gjinor Global të Forumit Ekonomik Botëror⁴⁵ për vitin 2020, Maqedonia e Veriut është në vendin e 70-të nga gjithsej 153 vende, pra në vendin e 16-të në Rajon. Në vitin 2019, Republika e Maqedonisë së Veriut ka prodhuar Indeks të parë të Barazisë Gjinore për vitin 2015, sipas të cilit Republika e Maqedonisë së Veriut renditet e 15-ta krahasuar me vendet anëtare të BE-së, gjë që tregon se ka pabarazi të konsiderueshme gjinore dhe se vendi mbetet prapa mesatares së BE-së në arritje në fushën e barazisë gjinore në pothuajse të gjitha fushat e mbuluara nga indeksi. Individualisht, vonesa më e madhe, krahasuar me mesataren e BE-së, është në domenin "Para" dhe domenin "Koha", diferenca më e vogël është në domenin "Shëndet", dhe i vetmi domeni ku vendi ka një mesatare më të mirë se sa BE është domeni "Fuqia".

Sfidat kryesore në arritjen e barazisë gjinore në Republikën e Maqedonisë së Veriut janë niveli i ulët i aktivitetit ekonomik të grave dhe pjesëmarrja e ulët e grave në pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat, si pasojë e drejtpërdrejtë e pranimi të gjinisë tradicionale, rolet dhe stereotipet, diskriminimi i shumëfishtë dhe i ndërlidhur nga disa gra, si dhe aksesit i vështirë në shërbime të caktuara të kujdesit social dhe shëndetësor, shkalla e lartë e dhunës ndaj grave dhe mungesa e integritit të perspektivës gjinore në masat dhe politikat në nivel kombëtar dhe lokal.



2

AFATI I MENAXHIMIT

Koncepti i përgjithshëm i menaxhimit konsiderohet të jetë një veprimtari universale dhe nuk është unik për fushat ekonomike, përkundrazi, ai praktikohet edhe në sferën politike, arsimore, të sigurisë etj. Literatura në fushën e menaxhimit ilustron një listë të gjerë të funksioneve të menaxhimit modern si: planifikimi, udhëheqja, organizimi, koordinimi, kontrolli, motivimi, drejtimi, urdhërimi, informimi, komunikimi, vendosja, parashikimi, negocimi, krijimi, vlerësimi, etj. Megjithatë, shumica e autorëve pajtohen se menaxhimi ka katër funksione kryesore, themelore, parësore, si: planifikimi, organizimi, drejtimi dhe kontrolli.

Planifikimi konsiderohet parësor, domethënë një nga funksionet më të rëndësishme të menaxhimit të sigurisë. Është një proces në të cilin, para se të ndërmerren veprime të caktuara, vendoset se çfarë do të bëhet, si, kur dhe kush do ta bëjë një aktivitet të caktuar. Planifikimi, domethënë, ndihmon në zhvillimin e një orientimi të qëndrueshëm në mjedisin e paparashikueshëm, lejon eksplorimin e mundësive të ndryshme. Planifikimi është një fazë bazë e procesit të menaxhimit që ndihmon në parashikimin e së ardhmes dhe i referohet aktiviteteve të kërkimit, parashikimit dhe vendimmarrjes për objektivat bazë, politikën, strategjinë, taktikat dhe planet individuale me të cilat sigurohet realizimi i qëllimeve të përcaktuara dhe politikat .

Studimet të shumtë tregojnë se termat bazë që lidhen me planifikimin janë: vizioni, misioni, synimet dhe qëllimet. Vizioni konsiderohet të jetë një udhëzues për motivimin e organizatës që tregon se çfarë synon organizata në funksionimin e saj. Misioni është qëllimi për të cilin ekziston organizata, tregon pse ekziston organizata, është i lidhur ngushtë me natyrën e punës së organizatës dhe misioni

është i lidhur ngushtë me qëllimet e organizatës. Objektivat janë rezultatet e synuara të organizatës.

Forma më e lartë e planifikimit është planifikimi strategjik, i cili përkufizohet si një proces i vazhdueshëm krijues i aftësive dhe njohurive që parashikon të ardhmen e dëshiruar dhe procedurën dhe veprimet e nevojshme për të arritur vizionin e së ardhmes. Planifikimi strategjik shërben për t'iu përshtatur një mjedisi në ndryshim dhe për të përcaktuar prioritetet, por nuk është një mjet për zgjidhjen e të gjitha problemeve. Është një proces proaktiv për të formësuar të ardhmen, jo vetëm për t'u përgatitur për të ardhmen duke adresuar çështje kritike strategjike dhe duke i drejtuar burimet drejt aktiviteteve me prioritet më të lartë. Planifikimi strategjik është proces në të cilin përcaktohen prioritetet dhe qëllimet që konsiderohen më të rëndësishme, përcaktohen programet, projektet dhe aktivitetet përmes të cilave do të arrihen prioritetet e përcaktuara dhe përcaktohen fondet e nevojshme për realizimin e prioritetëve përmes buxhetit. Prandaj, planifikimi strategjik mund të përkufizohet si një proces strategjik dhe i disiplinuar për marrjen e vendimeve themelore.

Planifikimi strategjik është një mjet përmes të cilit përcaktohen strategjitë dhe politikat, merren vendime për prioritetet dhe qëllimet kryesore dhe ndahen burimet. Konsiderohet si një nga hapat bazë drejt përmbushjes së misionit dhe vizionit të kompanisë dhe në këtë kuptim çdo kompani duhet t'i përgjigjet tri pyetjeve themelore. Për sa i përket misionit: kush dhe çfarë jemi ne, çfarë po bëjmë tani dhe pse? Në lidhje me vizionin: çfarë është ajo që duam të jemi dhe të bëjmë në të ardhmen dhe pse? Për sa i përket strategjisë: si arrijmë nga këtu atje? Përveç tre pyetjeve kryesore të paraqitura, procesi i planifikimit strategjik duhet të ofrojë një përgjigje për: përcaktimin e qëllimeve që

duhen arritur; përcaktimin e treguesve (masave që duhen marrë) për realizimin e progresit; përcaktimi i burimeve të verifikimit në drejtim të monitorimit dhe vlerësimit të progresit, ndërsa qëllimet dhe treguesit duhet të jenë: specifik, e matshme, ambicioz, e orientuar drejt rezultateve dhe me afate të përcaktuara.

Organizimi është një funksion menaxherial që synon të bashkojë të gjitha burimet e organizatës (njerëzore, financiare, fizike, informatike etj.) në drejtim të realizimit efikas dhe efektiv të qëllimeve dhe detyrave. Domethënë, sa herë që dy ose më shumë njerëz punojnë së bashku për të arritur të njëjtin qëllim, është e nevojshme që aktivitetet e tyre të organizohen. Në këtë kuptim, një organizatë paraqet një proces të integrit, koordinimit dhe mobilizimit të aktiviteteve të anëtarëve të grupit në drejtim të përmbushjes së qëllimit të përbashkët. Organizimi është një proces që nis zbatimin e planeve përmes ndarjes së vendeve të punës dhe marrëdhënieve të punës, si dhe shpërndarjes efikase të burimeve për të realizuar rezultatet e identifikuar dhe të dëshiruara, pra qëllimet. Prandaj, organizimi është një proces që koordinon kapacitetet njerëzore, lidh të gjitha burimet e nevojshme dhe i integron ato në një tërësi të unifikuar që synon realizimin e qëllimeve specifike.

Në këtë kuptim, procesi i organizimit përfshin disa hapa: identifikimin dhe shpërndarjen e punës, vendosjen e marrëdhënieve raportuese dhe caktimin e përgjegjësive. Autorë të caktuar e paraqesin organizimin si proces përmes fazave të mëposhtme: përcaktimi i aktiviteteve, ndarja e aktiviteteve në detyra më të vogla, grupimi i aktiviteteve në një departament të caktuar, caktimi i aktiviteteve një sektori apo personi specifik, përcaktimi i një personi/departamenti përgjegjës për një aktivitet specifik, koordinimi i aktiviteteve në departamente/sektorë të ndryshëm.

Nuk ekziston një përkufizim i lidërshiptit dhe menaxhimit në teori, por konsiderohet se lidërshipti përfaqëson një proces dinamik të drejtimit sistematik, të planifikuar, të organizuar të punonjësve për zbatimin efektiv të aktiviteteve të organizatës dhe përdorimin efikas të njerëzve dhe burimeve të tjera të organizatës në realizimin e qëllimeve të organizatës.

Udhëheqja në sektorin e sigurisë është një funksion shumë kompleks dhe specifik, së pari për faktin se institucionet e sigurisë duhet të zbulojnë në kohë zhvillimet sociale, rreziqet dhe kërcënimet e reja moderne dhe të gjithë peizazhin e sigurisë, duke zhvilluar në të njëjtën kohë të zhvillojnë strategji të brendshme. Në këtë kuptim, lidërshipti në sektorin e sigurisë kërkon autoritet, efikasitet, kreativitet, analizë etj. me qëllim të përshtatjes institucionale-organizative të mjedisit kompleks të sigurisë në shoqëritë demokratike.

Kontrolli është një funksion menaxherial që mat dhe vlerëson punën në organizatë dhe përmbushjen e aktiviteteve të planifikuara, duke zbuluar gabimet dhe dobësitë e mundshme që mund të shërbejnë më tej si bazë për gjetjen e zgjidhjeve optimale për përmirësim.



Kontrolli nënkupton krahasimin e realizimit aktual me realizimin e planifikuar. Nëse konstatohet një rast devijimesh ose gabimesh, zbulohen shkaqet dhe iniciohen masa korrigjuese për t'i ndaluar ato dhe për të parandaluar përsëritjen e tyre në të ardhmen me qëllimin përfundimtar për zbatimin efektiv të qëllimeve të organizatës. Procesi i kontrollit nuk duhet të jetë një monitorim i thatë i numrave dhe rezultateve, përkundrazi, kontrolli duhet të jetë një proces i menaxhimit të kompanisë në tërësi duke zbatuar vendime dhe duke marrë në mënyrë aktive reagime për të realizuar qëllimet e kompanisë.

Konsiderohet se funksioni kontrollues i menaxhmentit ka këto detyra: të masë dhe vlerësojë realizimin në një moment të caktuar, përkatësisht ecurinë në procesin e punës drejt arritjes së qëllimeve të organizatës; për të përcaktuar veprimet korrigjuese; për të vlerësuar standardet; për të optimizuar përdorimin efikas të burimeve; për të reduktuar konsumin e burimeve; për të siguruar rendin etj.

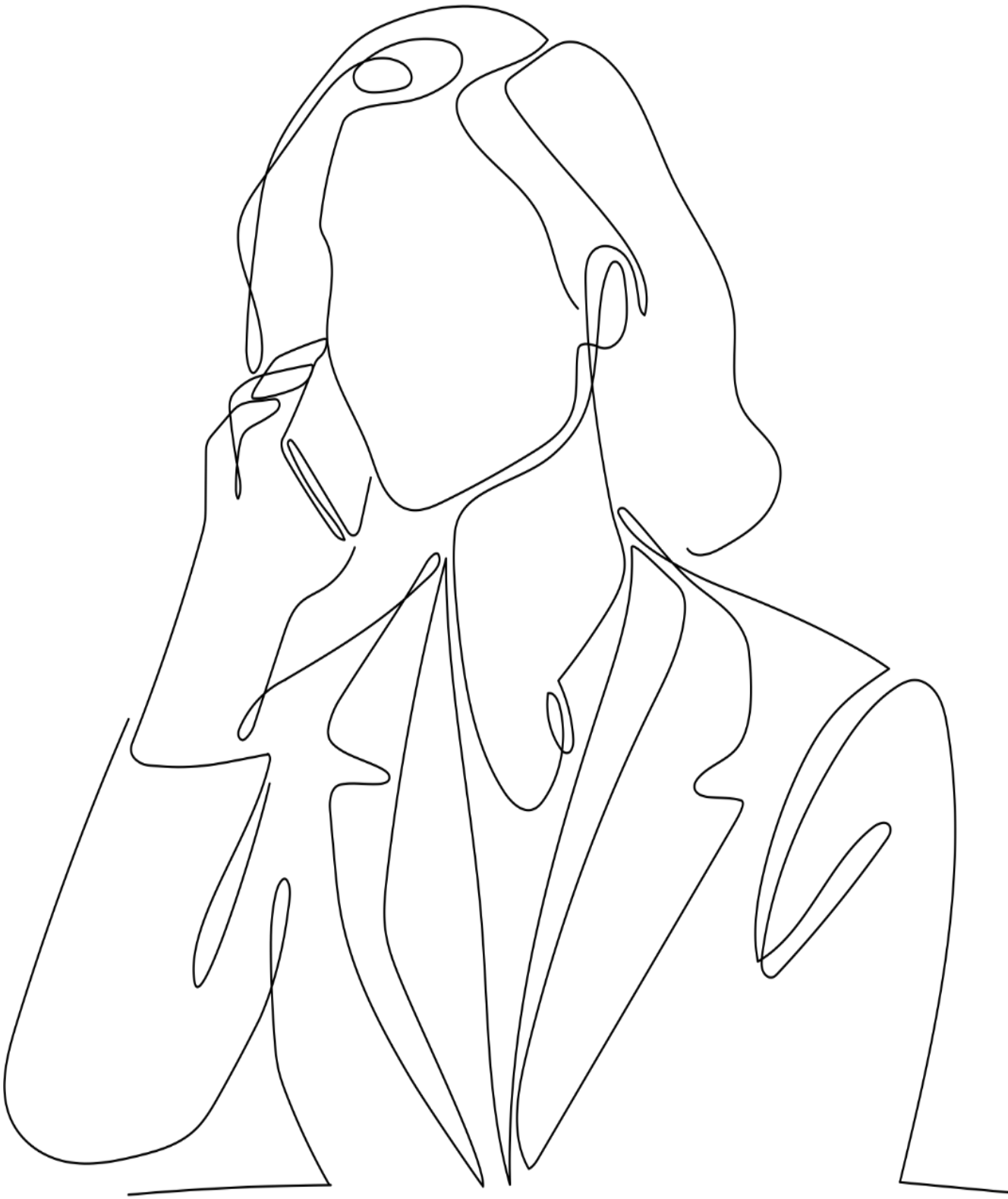
Menaxhimi shtrihet në të gjithë strukturën e organizatës dhe në atë kuptim nga një këndvështrim hierarkik ekzistojnë tre nivele të menaxhimit: niveli strategjik (i lartë), niveli taktik (i mesëm) dhe niveli operacional (vijë e drejtë). Autorë të tjerë përdorin fjalor të ndryshëm si: menaxherët kryesorë ekzekutivë, menaxherët e mesëm dhe menaxherët e linjës së parë. Në kategorinë e menaxherëve të nivelit strategjik (të lartë) ose drejtuesve kryesorë ekzekutivë, njihen menaxherët hierarkikisht më të lartë që përcaktojnë objektivat, politikën dhe përcaktimin strategjik të organizatës në nivel strategjik. Menaxherët në nivelin taktik (të mesëm) merren me taktikat e zbatimit të politikave dhe strategjive të përcaktuara nga menaxherët e lartë dhe ata krijojnë udhëzime për veprim për menaxherët në nivelin operacional. Dhe menaxherët e drejtpërdrejtë (menaxherët e

drejtpërdrejtë, në nivel të drejtpërdrejtë, kryesisht drejtuesit e departamenteve, etj.) janë të fokusuar në zbatimin e drejtpërdrejtë të politikave të organizatës dhe ekzekutimin e menjëhershëm të detyrave të sigurisë.

Stili menaxherial është mënyra në të cilën menaxheri zbaton kompetencën e tij në vendin e punës dhe kujdeset për arritjen e qëllimeve të organizatës. Në atë drejtim, stili menaxherial i referohet aktiviteteve të planifikimit dhe organizimit të punës, mënyrës së kryerjes së punës, si dhe marrëdhënieve me kolegët dhe anëtarët e ekipit. Prandaj, konsiderohet se një komponent kyç i stilit menaxherial është sjellja e menaxherit, ajo që thotë, shembujt që jep menaxheri, gjuha e trupit dhe qëndrimi i përgjithshëm i menaxherit ndaj pozicionit që kryen.



Si përfundim, menaxhmenti përfaqëson një rol thelbësor dhe kyç për funksionimin efikas të kompanive, arritjen e suksesit dhe përmbushjen e qëllimeve, vizionit dhe misionit të vendosur, i cili përfundimisht përmbush pritshmëritë e të gjithë punonjësve dhe kontribuon në kënaqësinë e përgjithshme.



3

PËRCAKTIMI I UDHËHEQËSISË

Dinamika, modernizimi dhe globalizimi i ekonomive i funksionimit të kompanive në shekullin e 21-të është një proces kompleks në të cilin përgjegjësia për funksionimin dhe arritjen e rezultateve vendoset tek menaxherët, por në të njëjtën kohë edhe te drejtuesit në kompani. Prej kohësh ka pasur një debat të hapur për konceptet e menaxhimit dhe lidershipit.

Domethënë, lidershipi është një proces përmes të cilit një person ndikon te personat e tjerë për të arritur një qëllim të caktuar dhe e udhëheq kompaninë në mënyrë koherente dhe kohezive. Lidershipi përkufizohet si ndikimi i njerëzve që të përpiqen vullnetarisht dhe me entuziazëm drejt realizimit të një qëllimi të përbashkët. Kur flitet për lidershipin, theksohet rëndësia e njerëzve që ndjekin liderin, dhe për rrjedhojë lideri tregon drejtimin drejt të cilit punonjësit e ndjekin atë, i ndihmon ata të shohin të ardhmen, i motivon dhe i frymëzon për të arritur qëllimin e vendosur. Përkatësisht, liderët posedojnë karakteristika specifike personale: vizion, integritet, vendosmëri, besim, përkushtim, kreativitet, marrje rreziku, aftësi komunikuese.

Në shkencë ekzistojnë disa teori të ndryshme të lidershipit, të cilat përgjithësisht klasifikohen në 8 grupe: Teoria e Tiparit, Teoria e Njeriut të Madh, Teoria e Kontingjentit, Teoria e Situatës, Teoria Pjesëmarrëse, Teoria e Transaksionit, Teoria e Marrëdhënieve/Transformimit, Teoria e Sjelljes. Megjithatë, si më të rëndësishmet dallohen këto: Teoria e Njeriut të Madh, Teoria e Kontingjentit, Teoria e Sjelljes dhe Teoria e Transaksioneve.

Sipas Teorisë “Njeriu i Madh”, lideri lind dhe nuk është e mundur të krijohet një lider gjatë jetës. Në këtë kuptim, liderët konsiderohen të kenë cilësi të veçanta, të rralla, të lindura. Direkt kundër teorisë së "njeriut të madh" është Teoria e Sjelljes, sipas së cilës aftësitë, kompetencat dhe aftësitë efektive të lidërsipit mund të mësohen dhe kështu mund të krijohet një lider gjatë gjithë jetës. Teoria e kontingjentit tregon se ekzistojnë stile të ndryshme lidërsipi që mund të përdoren në varësi të një situatë të caktuar. Teoria e transaksionit tregon se lidërsipi efektiv bazohet në një sistem dhe strukturë të bazuarë në shpërblim dhe ndëshkim.

Stili i lidërsipit është mënyra dhe qasja e liderit në dhënien e drejtimeve për zbatimin e planeve dhe motivimin e ndjekësve. Tashmë në vitin 1939, u përcaktuan 3 stile kryesore të udhëheqjes dhe ato janë pranuar edhe sot e kësaj dite: autoritative ose autokratike, pjesëmarrëse ose demokratike dhe të deleguara ose të lira. Liderët e shquar konsiderohet se i zbatojnë të tre stilet në mënyrë të përshtatshme për situatën, qëllimin, mjedisin etj. në drejtim të përbushjes së qëllimit. Udhëheqësit me një stil autoritativ ose autokratik u tregojnë ndjekësve (punonjësve) saktësisht se çfarë duhet bërë dhe se si udhëheqësi dëshiron që detyra të përfundojë, pa kërkuar reagime nga ndjekësit. Stili i udhëheqjes pjesëmarrëse nënkupton përfshirjen e njerit prej ndjekësve, pra të punonjësve në procesin e vendimmarrjes, por drejtuesi ruan pozicionin përfundimtar të vendimmarrjes. Ky stil lidërsipi ofron përfitime edhe për ndjekësit/punonjësit, në një mënyrë që mundëson pjesëmarrjen në ekip dhe kontributin, dhe në të njëjtën kohë ky stil udhëheqjeje kontribuon që lideri të jetë në gjendje të marrë vendime më të mira. Stili i tretë i lidërsipit lejon delegimin e vendimmarrjes nga lideri tek

ndjekësit/punonjësit dhe zbatohet në rastet kur lideri ka besim të plotë tek punonjësit, megjithatë lideri mbetet përgjegjës për vendimin e marrë.





4

ANALIZA KRAHASUESE TË MENAXHIMIT DHE UDHËHEQJES

Duke marrë parasysh të gjitha aspektet e paraqitura të menaxhimit dhe udhëheqjes, edhe pse ato mund të konsiderohen të njëjta, është e nevojshme të vihen në dukje dallimet midis këtyre dy funksioneve. Gjegjesisht, konsiderohet se liderët fokusohen në vendosjen e qëllimeve të reja për kompaninë dhe vendosin drejtime për përmbushjen e tyre, menaxherët kanë qëllime më afatshkurtëra, janë të koncentruar në planifikimin dhe buxhetimin, ruajtjen e rendit, prokurimin e burimeve dhe mirëmbajtjen e operacioneve. Për më tepër, literatura sqaron se menaxherët janë të përqendruar në kontrollin dhe zgjidhjen e problemeve, duke përdorur fuqinë formale, dhe drejtuesit janë të fokusuar në frymëzimin dhe motivimin e punonjësve, duke ndarë një vizion, duke frymëzuar dhe motivuar punonjësit. Disa autorë ilustrojnë ndryshimin midis udhëheqësve dhe menaxherëve përmes qëndrimit të tyre ndaj rrezikut dhe tregojnë se menaxherët përpiqen të shmangin rrezikun në operacione, dhe drejtuesit marrin rreziqe dhe i tejkalojnë ato në përpjekjet e tyre për të arritur qëllimet e përcaktuara. Gjegjesisht, mund të thuhet se udhëheqësit janë krijues, frymëzues, fleksibël, të guximshëm dhe të pavarur, dhe menaxherët janë autoritativë, konsultohen, stabilizohen, analizojnë dhe mendojnë.

Në diskursin e përmendur, mund të konkludohet se menaxherët dhe liderët kanë një rol të ngjashëm në kompani, por është e nevojshme të kuptohet ndryshimi midis tyre. Përkatësisht, misioni i tyre primar është të kontrollojnë dhe ndikojnë te punonjësit në kryerjen e punës së tyre në kompani me qëllim të arritjes së qëllimit të kompanisë. Megjithatë, metoda e përdorur nga drejtuesit dhe menaxherët për të arritur qëllimet e kompanisë është ndryshimi më domethënës midis tyre.

Konsiderohet se në shumicën e rasteve konceptet e menaxhimit të sigurisë dhe udhëheqjes së sigurisë janë të pamundura të ndahen. Në këtë kuptim, autorë të caktuar, si Ridley (2021) tregojnë se sharmi, karizma, vizioni dhe elementë të tjerë që përgjithësisht klasifikohen si lidërsip mund të kontribojnë që një person i caktuar të lërë përshtypje në një intervistë pune sigurie, madje edhe të punësohet. Megjithatë, janë pikërisht karakteristikat e menaxhimit të sigurisë ato që do të jenë vendimtare dhe do të ndikojnë në mënyrën e menaxhimit të kompanisë dhe në vlerën dhe jetëgjatësinë e kompanisë. Është për këtë arsye që autorë të caktuar theksojnë se menaxherët e sigurisë konsiderohen më të rëndësishëm dhe më të nevojshëm për kompanitë private të sigurisë dhe industrinë e sigurisë në përgjithësi.

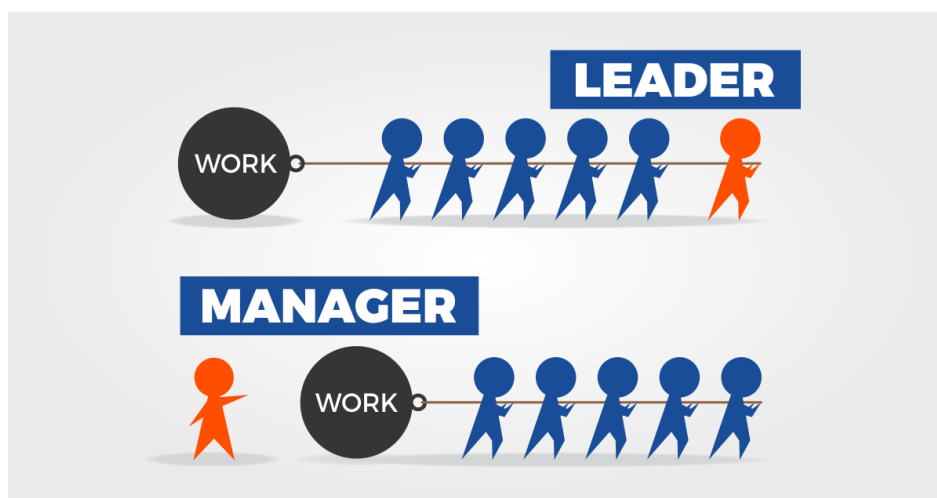
Tabela e mëposhtme tregon funksionet e lidërsipit kundrejt funksioneve të menaxhmentit.

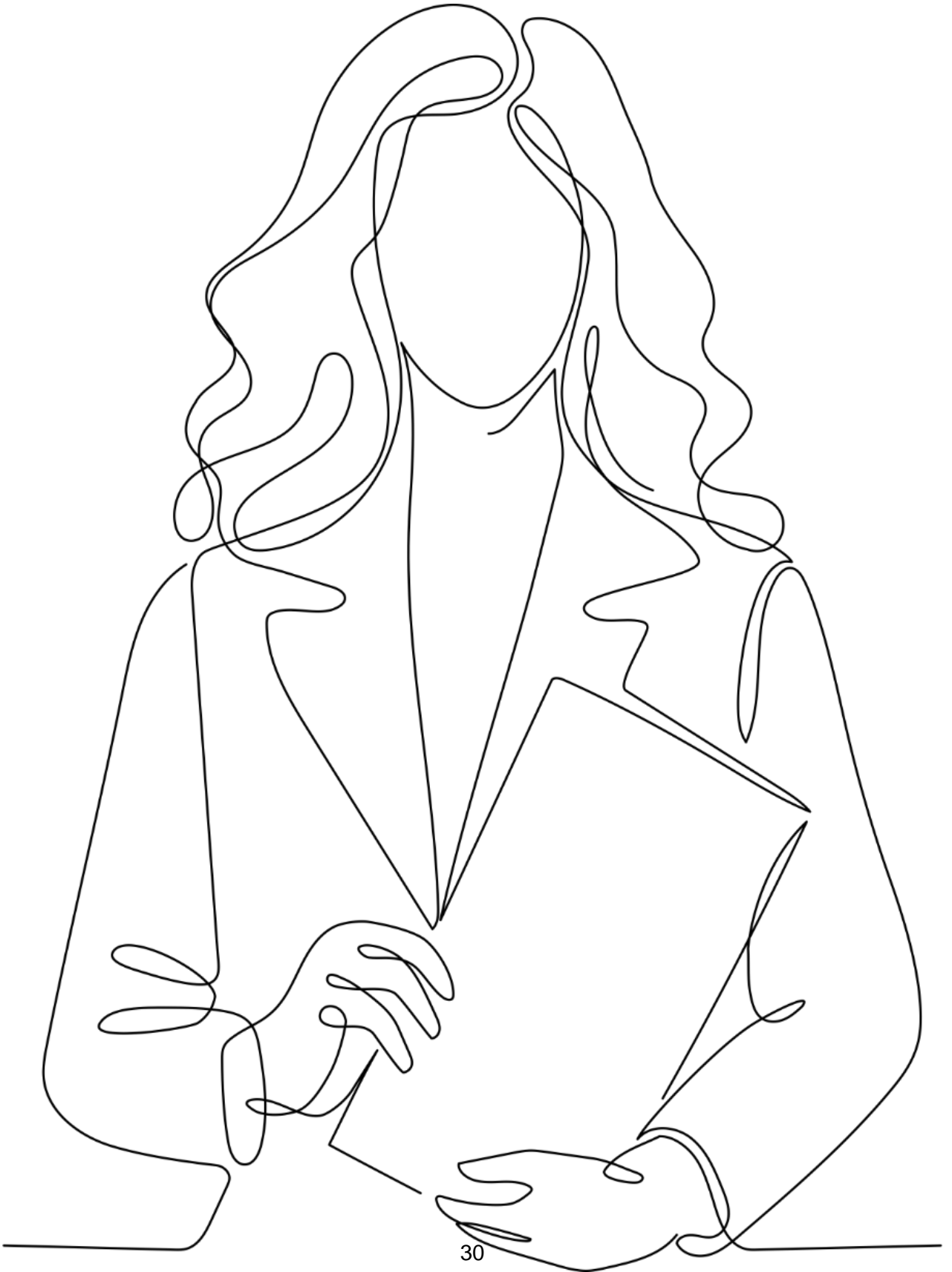
Tabela 1: Funksionet e lidërsipit dhe menaxhimit

	UDHËHEQJA	MENAXHIMI
VIZIONI PËRCAKTUES	Përcakton drejtimet dhe krijon një vizion; Krijon strategji për të përmbushur vizionin;	Planet, buxhetet Krijon plane Përcakton burimet
ZHVILLIMI I PUNONJËSVE	Përafrohet me ndjekësit; Komunikon vizionin dhe drejtimet për përmbushjen e vizionit; Përcakton një ekip dhe vendos udhëzime për bashkëpunim;	Organizimi dhe sigurimi i punonjësve; Mirëmbajtja e strukturës; Delegon përgjegjësitë;
EKZEKUTIMI, REALIZIMI	Motivon dhe frymëzon; Inkurajon energjinë për të kapërcyer sfidat; plotëson nevojat;	Procedurat e kontrollit; Identifikon dhe zgjidh problemet; Monitorimi i rezultateve;
REZULTATET	Promovon kuptimin dhe ndryshimet e rëndësishme	Vendos rendin dhe qëndrueshmërinë

Burimi: Ali, 2013 cituar në Jibreal (2021)

Prandaj, do të përmbledhim se roli dhe rëndësia e liderëve në kompani mund të jetë një nga faktorët kyç për suksesin e kompanisë dhe për këtë arsye është jashtëzakonisht e rëndësishme që çdo kompani të ketë liderë në pozicione të ndryshme në strukturën e saj organizative, por sigurisht që prania e menaxhereve është gjithashtu e nevojshme, pra së bashku do të manifestojnë sinergji në arritjen e qëllimeve të kompanisë dhe do të sigurojnë kënaqësi dhe motivim të punonjësit.





5

SFIDAT PËR GRATË NË MENAXHIM DHE UDHËHEQJE NË KOMPANITË

Tregu i punës në përgjithësi është i strukturuar sipas gjinisë së fuqisë punëtore. Hulumtimet tregojnë se gratë janë më dominuese të përfaqësuara në pozita më të ulëta, dhe burrat në pozita më të larta drejtuese në kompani. Një përqendrim i tillë specifik quhet ndarje gjinore. Ndarja gjinore mund të analizohet nga një këndvështrim horizontal ose vertikal. Në këtë kuptim, ndarja horizontale gjinore tregon përfaqësimin e grave në pozita specifike të punës, vende pune, ndërsa ndarja vertikale gjinore tregon përfaqësimin e grave në nivele të ndryshme të pozitave menaxheriale.¹

Gjegjësisht, përkundër faktit se sot femrat janë përgjithësisht më të përfaqësuara në tregun e punës dhe në strukturat menaxhuese të kompanive, në realitet ende ekziston një pabarazi mes femrave dhe meshkujve për sa i përket përfaqësimit në menaxhim dhe udhëheqje dukshëm më e ulët.

Natyrisht, është e padiskutueshme se ka dallime midis burrave dhe grave, të cilat burojnë biologjikisht nga sistemi neuroendokrin i njerëzve dhe shëndeti i tyre fizik. Dallimet në dimorfizmin gjinor përfshijnë dallimet, për shembull, në masën muskulore, lartësinë, etj., në sistemin nervor qendror, etj. Dihet se mesatarisht gratë kanë më shumë lëndë gri në tru, gjë që mundëson kontroll më të mirë të muskujve, perceptim shqisor. për sa i përket dëgjimit, shikimit, kujtesës, emocioneve, të folurit, etj. Në të njëjtën kohë, meshkujt mesatarisht kanë tru më të madh, kështu që dallimi në lëndën gri midis meshkujve dhe femrave humbet rëndësinë në terma absolut. Por pse është e rëndësishme të theksohen këto dallime në anatominë

¹Sukalova, V. dhe Ceniga, P., Menaxhimi i barazisë gjinore në menaxhimin modern të kompanive në epokën e globalizimit, Globalizimi dhe pasojat e tij socio-ekonomike, 2020

mashkullore dhe femërore? Sepse për shkak të ndryshimit në fiziologjinë e burrave dhe grave, ata sillen ndryshe².

Diferenca të tilla manifestohen në të gjitha sferat e jetës, natyrisht edhe në vendin e punës, si dhe në drejtim të udhëheqjes dhe menaxhimit në kompani. Përkatësisht, për shkak të variablave në karakteristikat personale, burrat dhe gratë kanë stile të ndryshme të udhëheqjes dhe menaxhimit. Në përgjithësi, konsiderohet se femrat janë më të ashpra ndaj rrezikut, kanë një ndjenjë më të lartë të përgjegjësisë sociale dhe reagojnë në bazë të emocioneve, ndërsa meshkujt në përgjithësi kanë shumë vetëbesim, më shumë optimizëm dhe reagojnë me veprim.³ Gratë konsiderohen mesatarisht me vetëvlerësim më të ulët, janë altruiste, konsiderohen më bujare dhe ofrojnë më shumë për palën e kundërt, janë më pak konkurruese, kanë neveri ndaj pabarazisë, janë shumë vetëkritike etj.⁴

Një studim i LinkedIn (2019) tregon se kur gratë planifikojnë të aplikojnë për një vend pune, ato analizojnë të gjitha kriteret e kërkuara. Nëse një grua plotëson 4 nga 5 kriteret e kërkuara, përgjithësisht vendoset që ajo të mos aplikojë për vendin e punës. Në të njëjtën situatë, meshkujt, nëse plotësojnë vetëm 1 nga 5 kriteret e kërkuara, aplikojnë përgjithësisht për këtë vend pune. Ky studim tregon se femrat kanë shumë më pak vetëbesim dhe janë tepër vetëkritike, ndërsa meshkujt kanë vetëbesim dhe, në të njëjtën kohë, konsiderojnë se për fillim mjafton ajo që zotërojnë si njohuri dhe/ose aftësi, përndryshe ata mund të mësojnë dhe të zhvillohen.

²Gaytan, S., Gjinia dhe lidhësi: një qasje ndaj dallimeve midis grave dhe burrave në menaxhim, Huper Economic Journal, 2014

³Gorska, A., Dallimet gjinore në lidhësi, Studia I materialisht, 136-144, Wydział Zarządzania UW, 2016

⁴Eckel, C., Gangadharan, L., Grossman, P. And Xue, N., Hendeku i Lidhësit Gjini: Vështrime nga eksperimentet, Universiteti Monash, 2020

Megjithatë, nuk duhet të krijohet përshtypja se arsyeja e vetme e përfaqësimit më të ulët të grave në pozita udhëheqëse dhe drejtuese janë ekskluzivisht karakteristikat personale, biologjike ose sociologjiko-kulturore të grave. Përkundrazi, studime të shumta tregojnë se gratë përballen me stereotipe, besime apo diskriminim. Shpesh thuhet se një grua duhet të jetë dy herë më e mirë në vendin e punës se një koleg mashkull, në mënyrë që të perceptohet si njëloj kompetente. Ndoshta një nga ilustrimet më të famshme dhe më të shfrytëzuara të stereotipeve gjinore është eksperimenti që u bë në vitin 2003 në Columbia Business School, duke përdorur një rast studimi të Heidi Rosen, e cila ishte një nga gratë e para të suksesshme që zotëronte një kompani në Silicon Valley SHBA. Domethënë, profesori Frank Flynn caktoi një grup studentësh për të analizuar një rast studimi në të cilin përshkruheshin arritjet e karrierës, aftësitë e rrjetëzimit, bashkëpunimi dhe stili i udhëheqjes së shefit të menaxherit të kompanisë. Gjysma e grupit u caktua nga profesori për të analizuar rastin origjinal të studimit të Heidi Rosen. Dhe gjysmës tjetër të grupit, ai i dha saktësisht të njëjtën përmbajtje të rastit studimor, vetëm se ai zëvendësoi emrin Heidi me emrin Howard. Rezultatet treguan se të dy grupet i dhanë të njëjtin vlerësim të kompetencës Heidi dhe Howard, por studentët e pëlqyen më shumë Howard dhe do të kishin më shumë gjasa të punësonin ose të punonin për Howard. Heidi u gjykua si egoiste dhe e papëlqyeshme.

Prandaj, për fat të keq, është e qartë se ende ka barriera për gratë në zhvillimin e tyre profesional, të cilat varen nga shumë faktorë. Është e vërtetë që gratë duhet të investojnë në avancimin e tyre, në drejtim të forcimit të vetëbesimit dhe zhvillimit të aftësive personale.

Por fatkeqësisht, një pengesë shumë më e madhe për gratë është mjedisi, rolet gjinore, stereotipet, paragjykimet etj.

Nga analiza e gjendjes së aktivitetit ekonomik të grave në Maqedoni (e monitoruar përmes aktivitetit sipërmarrës të grave, punësimi, pagave dhe papunësisë, si dhe përfaqësimit të pronësisë dhe menaxhimit të grave) dhe analiza e kornizës strategjike për zhvillimin e sipërmarrjes femërore në Bashkimin Evropian, janë identifikuar çështjet kryesore:

- Përfaqësimi i pamjaftueshëm i grave në aktivitetet sipërmarrëse;
- Përfaqësimi i pamjaftueshëm i grave në strukturën pronësore të ndërmarrjeve dhe zejeve;
- Nënperfaqësimi i grave në tregun e punës;
- Paga më të ulëta për gratë në punë të ngjashme;
- Përfaqësimi i pamjaftueshëm i grave në strukturat drejtuese;
- Mungesa e monitorimit statistikor sipas gjinisë;
- Investime të parëndësishme në aktivitete të ndryshme për forcimin e sipërmarrjes femërore;
- Inkoherenca e aktiviteteve për forcimin e sipërmarrjes së grave;
- Një mangësi e përgjithshme është mungesa e mekanizmave për vlerësimin e performancës së aktiviteteve individuale për të mbështetur zhvillimin e sipërmarrjes së grave;

Koordinimi dhe bashkëpunimi i pamjaftueshëm ndërmjet aktorëve zbatues të politikave, programeve dhe nismave publike që kontribuojnë në zhvillimin e sipërmarrjes së grave, gjë që e bën të vështirë apo edhe të pamundur efektivitetin e aktiviteteve të riemërtuara dhe efijencën e burimeve financiare të investuara.

Më poshtë konsiderohen pengesa që vështirësojnë zgjidhjen e problemeve në forcimin e sipërmarrjes së grave:

- Politika e përgjithshme e shtetit; Mungesa e masave afirmative që do të mundësojnë stimulimin e aktivitetit ekonomik të grave dhe vetëm qëndrimin deklarativ të institucioneve që mbështesin sipërmarrjen e grave, pa zgjidhje të qëndrueshme për tejkalimin e situatës;
- Ndjeshmëria gjinore e të gjithë aktorëve aktivë;
- Komunikimi dhe koordinimi i pamjaftueshëm ndërmjet institucioneve qeveritare, sektorit joqeveritar, organizatave donatore dhe palëve të tjera të interesuara në fushën e përfaqësimit të përbashkët dhe krijimit të rrjeteve efektive të bashkëpunimit për të përmirësuar zhvillimin e sipërmarrjes së grave;
- Pengesat kulturo - sociale, të shprehura në radhë të parë përmes rolit tradicional të gruas në familje dhe mënyrës moderne të jetesës që kërkon përfshirje të plotë në rrjedhat sociale dhe ekonomike, presion nga mjedisi për vendin e gruas në familje;
- Perceptimi i mjedisit për gratë në mjedisin e biznesit dhe ndërgjegjësimi i pamjaftueshëm për përfitimin ekonomik nga zhvillimi i sipërmarrjes femërore;
- Numri i pamjaftueshëm i kopshteve, struktura sociale;
- Inkurajimi për fillimin e një biznesi;
- Akses i pamjaftueshëm në financa (grante, kredi, fonde investimi, investitorë, fonde garancie, engjëj biznesi, etj.) dhe mungesë e ndihmës financiare për zhvillimin e sipërmarrjes së grave;
- Akses në informacion në përgjithësi dhe akses në informacion në lidhje me mundësitë për fillimin dhe drejtimin e një biznesi,

mbështetjen e bizneseve dhe kulturën e pazhvilluar të sipërmarrjes (mungesa e aftësive sipërmarrëse, marrja e rrezikut);

- Mungesa e njohurive dhe kompetencave dhe mungesa e programeve të trajnimit për grupe të ndryshme të synuara (p.sh. sipërmarrës të mundshëm, start-up, biznese të themeluara, grupe të marginalizuara, etj.) dhe kapaciteti i grave, edukimi i vajzave të reja si sipërmarrëse të ardhshme dhe mungesa e informacionit (informacion qendror);



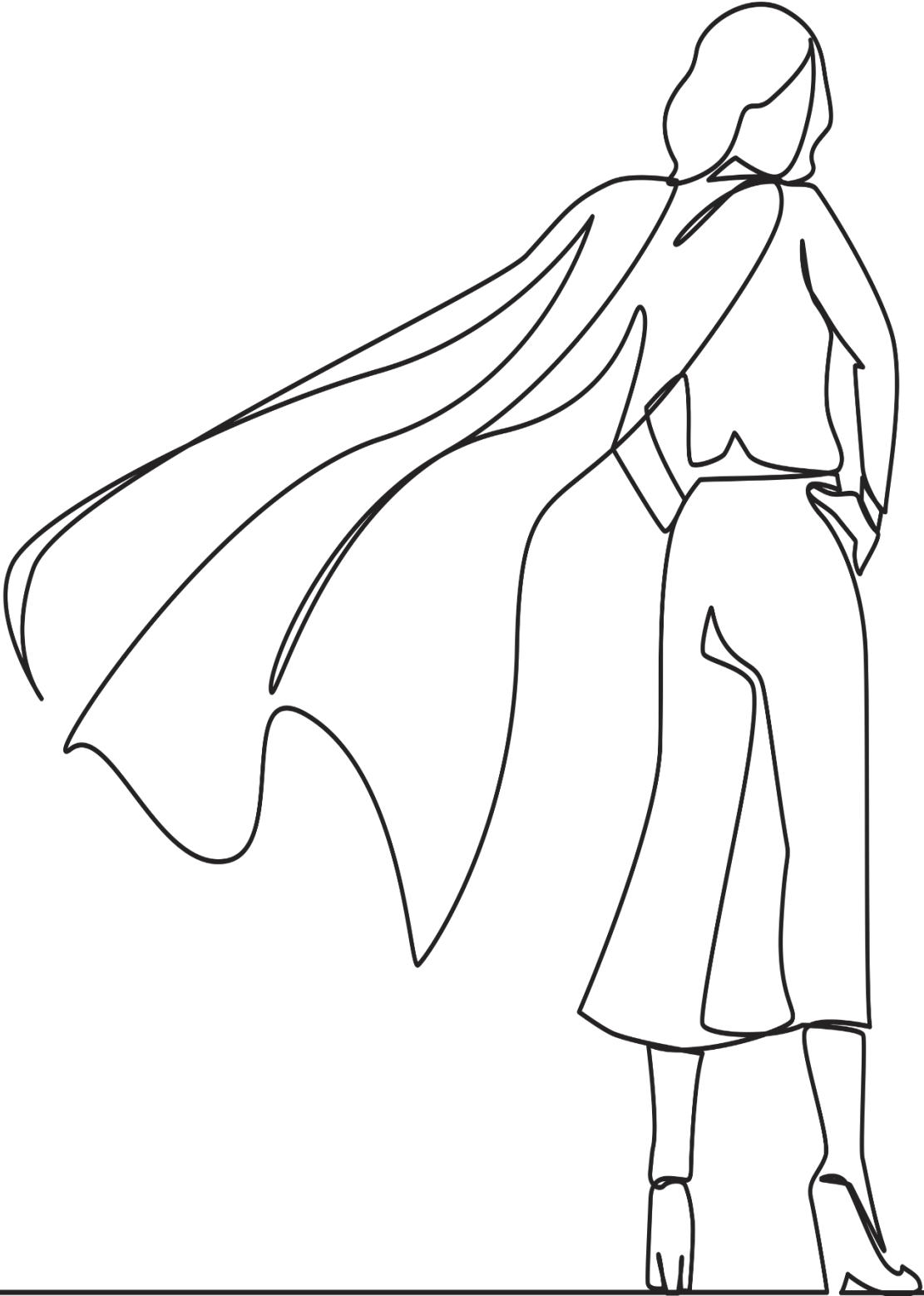
Në përgjithësi, pengesat për pjesëmarrjen e grave në sipërmarrje, por edhe në menaxhim dhe udhëheqje në kompani mund të grupohen si strukturore, ekonomike dhe "të buta".

- **Pengesat strukturore (kontekstuale)** bazohen në qëndrimet tradicionale për rolin e gruas në shoqëri, stereotipet për gratë në sipërmarrje; mungesa e mbështetjes për gratë me dy angazhime pune (familje dhe profesion), si dhe një kuadër politiko-rregullator dhe zbatimi i tij me qëllim forcimin e barazisë gjinore; Pengesat

strukture janë rezultat i trashëgimisë kulturore, bazës së vlerave, mungesës së vullnetit politik për zbatimin e vazhdueshëm të kuadrit politiko-rregullator dhe mungesës së infrastrukturës për të mbështetur jetën familjare. Heqja e tyre kërkon konsensus politik, aktivitete afatgjata në fushën e arsimit, por edhe ndryshime në kuadrin rregullator (duke mundësuar forma të ndryshme punësimi dhe kryerje të aktiviteteve të biznesit) dhe mbështetje të konsiderueshme për zhvillimin e institucioneve për kujdesin ndaj fëmijëve dhe të moshuar.

- **Pengesat ekonomike** do të thotë: Qasje e vështirë në burime financiare; Numri i pamjaftueshëm i kontakteve dhe mos rrjetëzimi; Mungesa e formave alternative të financimit të sipërmarrjeve afariste në Maqedoni (mungesa e institucioneve të mikrokreditit, engjëjve të biznesit, fondeve të kapitalit sipërmarrës...)
- **Pengesat “të buta”** përfshijnë: Mungesa e aksesit në rrjetet e sipërmarrësve; Mungesa e programeve trajnuese dhe edukative të fokusuara në sipërmarrjet me teknologji intensive; Mungesa e modeleve, këshillave, mentorimit; Perceptimi i grave në lidhje me mungesën e besimit, aftësinë për të marrë rreziqe; Pengesat e buta kapërcehen me përfshirjen dhe integrimin më të madh të të gjitha institucioneve, sektorit joqeveritar dhe të gjithë aktorëve aktivë që punojnë në fushën e sipërmarrjes femërore, nëpërmjet zhvillimit të programeve të strukturuar për forcimin e aftësive të buta për sipërmarrjen me qëllim tejkalimin e situatës ekzistuese.

Prandaj, është jashtëzakonisht e rëndësishme që vazhdimisht të punohet për ndjeshmërinë gjinore të publikut (arsim, media), por edhe të inkorporohet vazhdimisht dimensionin gjinor në funksionimin e shoqërisë.



6

GRATË NË SIGURI DHE SIGURIA PRIVATE

Në vitin 2020, Maqedonia e Veriut u bë anëtare e NATO-s, duke u zotuar kështu të zbatojë parimin e integritimit gjinor në të gjitha politikat dhe masat që lidhen me sigurinë. Në këtë kuptim, dokumenti më i rëndësishëm është Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit. Axhenda e Grave, Paqes dhe Sigurisë u prezantua për herë të parë në vitin 2000.

Plani Kombëtar i Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për "Gratë, Paqen dhe Sigurinë" PNV 2020-2025 mbulon pesë objektiva strategjike, përkatësisht: udhëheqjen, përfshirjen, lehtësimin, mbrojtjen dhe komunikimin, trajnimin dhe edukimin. Në vendin tonë, Ministria e Mbrojtjes ka miratuar Planin Afatgjatë të Zhvillimit të Mbrojtjes 2019-2028 dhe Planin Afatmesëm të Zhvillimit të Mbrojtjes 2020-2023, të cilat përfshijnë synime që lidhen me barazinë gjinore dhe përfaqësimin e grave në këtë sferë.

Në sektorin e sigurisë private në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Oda për siguri private investoi në krijimin e politikave të përgjegjshme gjinore. Gjegjësisht, të gjitha të dhënat për autorizimet publike janë të ndjeshme gjinore, përkatësisht ka shënime të trajnimeve të kryera, licencave të lëshuara dhe identifikimeve për siguri private sipas gjinisë. Gjithashtu, u bë një hartë e grave në sigurimin privat dhe u përcaktuan situatat dhe sfidat reale, stereotipet, paragjykimet, diskriminimet vetëm në bazë gjinore. Në këtë kuptim, analiza e të dhënave të vitit 2023 tregon se në fuqinë punëtore të sigurisë private, gratë përfaqësohen me rreth 8%. Për krahasim, hulumtimet tregojnë se në Britaninë e Madhe në vitin 2021 gratë përfaqësoheshin me 10.2%, dhe përfaqësimi më i lartë i grave në sigurimin privat me 24.3% vërehet në Shtetet e Bashkuara të Amerikës.

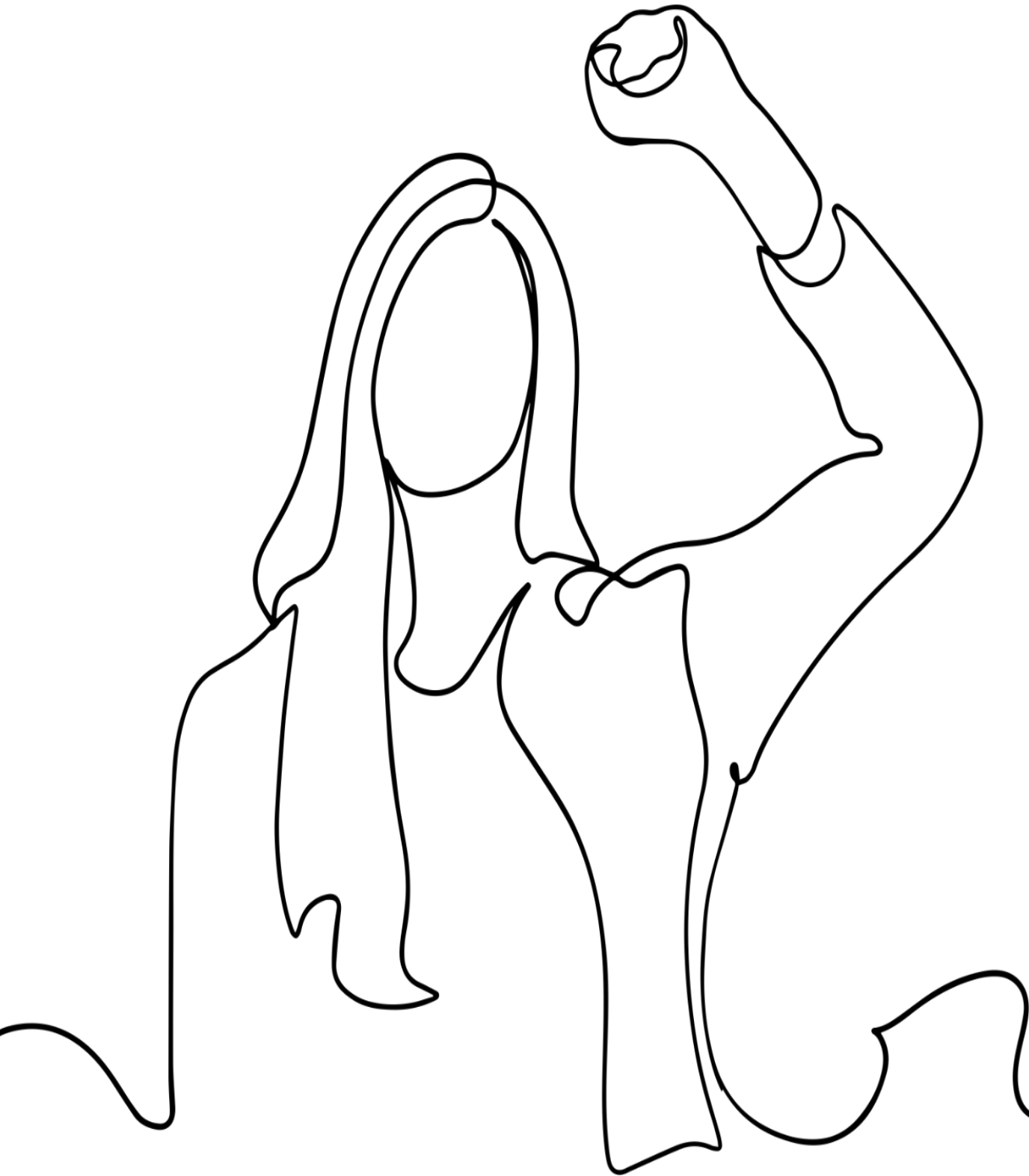
Në kontekstin e menaxhimit në kompanitë private të sigurisë në Maqedoni, analiza e të dhënave në vitin 2023 ka konstatuar se në subjektet juridike që ofrojnë këtë lloj shërbimi, në pozitat kryesore menaxheriale, përkatësisht menaxhere janë 15% femra.

Do të konkludohet se analizat tregojnë të dhëna shqetësuese dhe në këtë kuptim, sot jemi ende në fillimin e një rruge të gjatë lufte për barazi gjinore, veçanërisht në një aktivitet që tradicionalisht është kryesisht mashkullor.

Gjithashtu, Oda e Sigurisë Private ndan kapacitete të konsiderueshme në forcimin e pozitës së grave të punësuar në këtë sektor, gjithashtu duke përmirësuar aftësitë dhe kompetencat e tyre, duke organizuar forume për shkëmbimin e njohurive, përvojave dhe diskutime për tema të ndjeshme. Janë realizuar aktivitete të ndryshme si: Trajnim për drejtues femra (në vitin 2018) për pjesëtare të sigurimit privat dhe Ministrisë së Brendshme; pjesëmarrja në forumin e ekspertëve shkencorë "Perspektiva gjinore dhe roli i gruas në reformat e sistemit të sigurisë" në vitin 2019, në vitin 2021 u organizua një konferencë online me titull "Lidershipi i grave" dhe në të njëjtin vit u shpall Deklarata për mbështetjen e grave. ndërmarrësia u nënshkrua si pjesë e një platforme kombëtare për sipërmarrjen femërore në Maqedoni. Për 3 vite me radhë Oda e Sigurisë Private ka qenë e pranishme me përfaqësuesit e saj dhe merr pjesë në Samitin e Sipërmarrjes së Grave dhe në vitin 2022, aktivitete të tilla që synojnë fuqizimin e grave janë vlerësuar me Çmimin e Organizatave të Praktikës më të Mirë 2022 për Sipërmarrjen e Grave.

Në kuadër të përpjekjeve për përmirësimin e situatës me çështjet gjinore në sektorin e sigurisë private, në vitin 2023 Oda e Sigurisë Private po zbaton projektin me titull "Pëllëmbë portokalli" – të bashkuar në aktivizëm kundër dhunës ndaj grave dhe vajzave". Ky projekt synon të bashkojë në

mënyrë efikase dhe efektive sektorin në aktivizëm për të rritur ndërgjegjësimin kundër dhunës me bazë gjinore dhe për të dërguar një mesazh të fortë dhe të qartë të tolerancës zero ndaj çdo forme dhune. Fushata ka një qëllim të dyfishtë, i pari është të informojë për stereotipet dhe paragjykimet gjinore në lidhje me kryerjen e sigurisë private me synimin për të kapërcyer barrierat dhe të gjitha sfidat në operacion, dhe qëllimi i dytë është të investohet në njohjen, parandalimin dhe raportimin e hershëm të dhunës ndaj grave dhe vajzave në procesin e kryerjes së përditshme të detyrave të rregullta të punës së punonjësve në sektorin tonë. Në kuadër të këtij projekti u organizua një seminar për çështjet gjinore, me titull “Lulja Portokalli” për 100 gra të punësuar në sigurimin privat. Projekti finalizohet me nënshkrimin e Deklaratës për Veprimin e Bashkuar të Agjentëve të Sigurisë Private Kundër Dhunës ndaj Grave dhe Vajzave, e cila është nënshkruar nga 64 kompani që ofrojnë shërbime dhe punësojnë rreth 4000 punonjës të sigurisë private.



7

PËRFUNDIM

Dekadat e fundit në vendin tonë dhe në rajon janë shënuar me përpjekje për përmirësimin e kuadrit normativ dhe politikave për barazinë gjinore, gjë që ndikon në përmirësimin e pozitës së gruas dhe avancimin e barazisë gjinore. Megjithatë, pabarazitë gjinore vazhdojnë të shprehen në të gjitha fushat relevante për arritjen e statusit të barabartë shoqëror, ndikimit dhe mirëqenies së grave dhe burrave. Politikat që promovojnë barazinë gjinore përfshijnë përgjithësisht strategji kornizë ose plane veprimi për barazinë gjinore, plane të veçanta kombëtare të veprimit për zbatimin e Rezolutës 1325 të KS të OKB-së, strategji për parandalimin e diskriminimit, politika për parandalimin e dhunës ndaj grave dhe krijimin e sistemit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor.

Në të njëjtën kohë, në sistemet e ekonomisë, si dhe në atë të sigurisë, ku operojnë kompanitë private të sigurisë, ekzistojnë mekanizma me ndjeshmëri gjinore si regjistrime të ndara sipas gjinisë dhe politika të caktuara që lidhen me sigurimin e kushteve të barabarta të punës. Megjithatë, në praktikë është e nevojshme të zbatohen në mënyrë të vazhdueshme këto politika që do të marrin parasysh potencialet dhe nevojat e grave dhe do të ofrojnë forma specifike gjinore të mbështetjes sistematike në sektorin privat të sigurisë. Një mbështetje e tillë është e nevojshme sepse vetëm në dekadat e fundit gratë kanë filluar të përfshihen në sistemin e sigurisë private.

Për të arritur barazinë e plotë, nevojitet mbështetje e përshtatur për nevojat e grave, duke pasur parasysh se sistemi është përshtatur për burrat që tradicionalisht janë shumica në siguri si dhe në sigurinë private. Sot padyshim që konsiderohet se pjesëmarrja e barabartë e grave në sigurinë private kontribuon në efikasitetin e kompanive private të sigurisë, si dhe në të gjithë sistemin e sigurisë dhe e bën atë gati për

sfidat e shekullit të 21-të, dhe perspektiva gjinore është një nga aspektet me të rëndësishem të reformës së sistemit të sigurisë, por edhe të prosperitetit të çdo shoqërie.



This project is funded by
the European Union



NATIONAL AGENCY
FOR EUROPEAN EDUCATIONAL
PROGRAMMES AND MOBILITY