



LAYERS

Strengthening youth capacity through a multi-layered
response to online gender-based violence

D2.1. Doracaku i Analizës me Lente Gjimore

Përfituesi Kryesor	KMOP Education and Innovation Hub
Versioni i Rezultatit	Versioni përfundimtar
Afati i Dorëzimit	30/06/2026
Data e Dorëzimit	30/04/2026
Niveli i Shpërndarjes	PU (Publik)

Informacion mbi Projektin

Akronimi i Projektit	LAYERS
Emri i Projektit	Strengthening youth capacity through a multi-layered response to online gender-based violence
Thirrja	ERASMUS-YOUTH-2025-CB submitted for ERASMUS YOUTH-2025-CB / 06 Mar 2025
Numri i Projektit	101246206
Lloji	ERASMUS-LS
Data e Fillimit të Projektit	01/11/2025
Kohëzgjatja e Projektit	24 muaj
Koordinatori	KMOP Education and Innovation Hub

Informacion mbi Rezultatit

Aktiviteti	T2.1: Hartimi i një Manuali të Analizës me Lente Gjinore
Emri i Rezultatit	D2.1 Manualii Analizës me Lente Gjinore
Afati i Dorëzimit	39/06/2026
Data e Dorëzimit	30/04/2026
Lloji	R – Dokument, raport
Niveli i Shpërndarjes	PU (Publik)
Autori(ët) Kryesor(ë)	Georgia Alexandrou (KMOP EIH), Foteini Sokratous (CARDET)
Recensuesit e Dokumentit	Nertila Mecani (ACT for SOCIETY); Kadri Gashi (SIT); Nedim Micijevic (SPIN); Jelena Kavarić (CYE)

Historiku i Versioneve

Versioni	Data e Lëshimit	Autori(ët)	Përmbajtja dhe Ndryshimet
0.1	09/04/2026	Georgia Alexandrou (KMOP EIH), Foteini Sokratous (CARDET)	Drafti i parë – partnerët për recension
0.2	22/44/2026	Nertila Mecani (ACT for SOCIETY); Kadri Gashi (SIT); Nedim Micijevic (SPIN); Jelena Kavarić (CYE)	Recension i brendshëm
0.3	30/04/2026	Georgia Alexandrou (KMOP EIH)	Versioni i konsoliduar që adreson komentet e recensuesve

Tabela e Përmbajtjes

Përmbledhje Ekzekutive	6
Hyrje	7
1. Themelet: Konteksti, korniza & konceptet bazë	8
1.1. Konteksti & korniza	8
1.2. Themelet teorike	9
2. Hartëzimi i dinamikave gjinore në organizatë	12
3. Rishikimi i politikave për (O)GBV	14
3.1. Hyrje	14
3.2. Qasjet e informuara për traumën dhe të përqendruara te i mbijetuari në punën rinore	15
3.3. Mbrojtja e të dhënave dhe konfidencialiteti në punën rinore të përqendruar te i mbijetuari	17
4. Vlerësimi i ndërgjegjësimit të personelit	18
4.1. Kornizat dhe konceptet kryesore	18
4.2. Pengesat dhe sfidat në vlerësimin e personelit	21
5. Dinamikat gjinore në epokën dixhitale	22
6. Monitorimi i Vazhdueshëm	24
7. Burime për lexim të mëtejshëm	28
8. Fjalorth	29

Tabela e Shkurtesave dhe Akronimeve

Shkurtesa	Kuptimi
BCSDN	Rrjeti për Zhvillimin e Shoqërisë Civile të Ballkanit
BIRN	Rrjeti Ballkanik i Gazetarisë Investigative
CEPS	Qendra për Studime të Politikave Evropiane
CSOs	Organizatat e Shoqërisë Civile
DCAF	Qendra e Gjenevës për Qeverisjen e Sektorit të Sigurisë
EIGE	Instituti Evropian për Barazinë Gjinore
EU	Bashkimi Evropian
GBV	Dhuna me Bazë Gjinore
HR	Burimet Njerëzore
IJCRT	International Journal of Creative Research Thoughts
KPIs	Treguesit Kryesorë të Performancës
LGBTQA+	Lesbikë, Gej, Biseksualë, Transgjinorë, Queer/në kërkim, Interseksualë, Aseksualë/Aromantikë/Agjinorë dhe identitete shtesë
LLMs	Modele të Mëdha Gjuhësore
NEET	Jashtë Arsimit, Punësimit ose Trajnimit
NGOs	Organizatat Joqeveritare
OGBV	Dhuna me Bazë Gjinore në Internet
OSCE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
SHRM	Shoqata për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore
SVRI	Nisma për Hulumtimin e Dhunës Seksuale
UN	Kombet e Bashkuara
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
UNESCO	Organizata e Kombeve të Bashkuara për Arsim, Shkencë dhe Kulturë
UNFPA	Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë
USAID	Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar
WHO	Organizata Botërore e Shëndetësisë

Përmbledhje Ekzekutive

Doracaku i Analizës me Lente Gjinore, i zhvilluar në kuadër të projektit LAYERS, mbështet organizatat rinore në forcimin e përgjigjes së tyre ndaj dhunës me bazë gjinore në internet (OGBV). Ai adreson një boshllëk kritik mes shkallës në rritje të dëmit dixhital dhe gatishmërisë së kufizuar të organizatave, shumë prej të cilave nuk kanë politika të qarta, mekanizma mbrojtjeje dhe kapacitet të personelit.

Manuali prezanton analizën me lente gjinore si një mjet praktik për të shqyrtuar dinamikën e brendshme të pushtetit, vendimmarrjen dhe kulturën organizative. Ai ndihmon në identifikimin e pabarazive të fshehura dhe i udhëzon organizatat drejt praktikave më gjithëpërfshirëse dhe më efektive. Në qendër të kësaj qasjeje janë parimet e përqendruara të mbijetuesisë dhe të informuara për traumën, duke siguruar që përgjigjet të vënë në plan të parë sigurinë, dinjitetin dhe konfidencialitetin.

Përmes mjeteve praktike si auditimet e politikave dhe vlerësimet e personelit, manuali ofron një rrugë të qartë për përmirësimin organizativ. Ai gjithashtu nxjerr në pah rreziqet dixhitale në zhvillim, përfshirë paragjykimin e nxitur nga inteligjenca artificiale dhe ngacmimin në internet, duke nxitur strategji proaktive dhe largpamëse.

Në fund të fundit, Manuali promovon mësimin e vazhdueshëm dhe llogaridhënien, duke mbështetur organizatat të kalojnë nga përgjigjet reaktive drejt sistemeve të qëndrueshme dhe të përgjegjshme ndaj gjinisë, që krijojnë mjedise më të sigurta për të rinjtë.

Hyrje

Ky Manuali prezanton një **analizë me lente gjinore** si një proces praktik dhe të strukturuar përmes të cilit organizatat rinore dhe organizatat e shoqërisë civile mund të shqyrtojnë se si gjinia formëson strukturat, kulturat, politikat dhe praktikat e tyre të përditshme të brendshme, veçanërisht në fusha si pushteti, pjesëmarrja, udhëheqja, mbrojtja dhe vendimmarrja. Ai synon të mbështesë identifikimin e pabarazive si të dukshme ashtu edhe më pak të dukshme, si dhe të boshllëqeve në politika ose praktika që mund të dobësojnë përgjigjet ndaj dhunës me bazë gjinore në internet.

I zhvilluar në kuadër të projektit *“LAYERS - Forcimi i Kapaciteteve të të Rinjve përmes një Përgjigjeje Shumështresore ndaj Dhunës me Bazë Gjinore në Internet”*, një nismë Erasmus+ 24-mujore, e zbatuar nga partnerë në Greqi, Qipro, Shqipëri, Bosnjë e Hercegovinë, Kosovë dhe Mal të Zi, Doracaku adreson sfidën në rritje të OGBV-së duke forcuar kapacitetet e organizatave rinore, punonjësve të rinisë dhe vetë të rinjve për të parandaluar dhe për t’iu përgjigjur dëmit dixhital.

Ky Manual është veçanërisht i rëndësishëm në dritën e gjetjeve të projektit, të cilat tregojnë boshllëqe të rëndësishme në gatishmërinë organizative në të gjithë rajonin, përfshirë procedura të kufizuara specifike për OGBV-në, mekanizma të pamjaftueshëm mbrojtjeje dhe besim të pabarabartë të personelit në përgjigjen ndaj abuzimit dixhital. Në këtë kontekst, Manuali synon të mbështesë organizatat në kalimin nga përgjigjet e fragmentuara ose reaktive drejt sistemeve më koherente, të përgjegjshme ndaj gjinisë dhe të ndjeshme ndaj të mbijetuarve.

Ky burim u drejtohet kryesisht organizatave rinore dhe organizatave të shoqërisë civile që punojnë me të rinjtë, dhe është veçanërisht i rëndësishëm për udhëheqësit organizativë, koordinatorët e programeve, punonjësit e rinisë, personelin e burimeve njerëzore dhe të trajnimit, dhe profesionistët e përfshirë në sigurimin e cilësisë ose në zhvillimin organizativ. I dizajnuar për përdorim fleksibël, ai mund të shërbejë ose si një mjet gjithëpërfshirës vetëvlerësimi, ose si një udhëzues për punë të fokusuar në fusha specifike organizative. Kapitujt e tij ndërthurin udhëzime konceptuale me mjete praktike, duke i ndihmuar organizatat të përkthejnë reflektimin në veprim dhe duke mbështetur jo vetëm vlerësimin, por edhe një proces afatgjatë të ndryshimit institucional drejt një praktike pune rinore më të sigurt, më gjithëpërfshirëse dhe me llogaridhënie.

1. Themelet: Konteksti, korniza & konceptet bazë

1.1. Konteksti & korniza

Mjedisi dixhital i Ballkanit Perëndimor paraqet një ndërthurje komplekse të adoptimit teknologjik me shpejtësi të lartë dhe presioneve tradicionaliste të rrënjësura, ku kornizat e Analizës me Lente Gjinore zbulojnë se organizatat rinore përballen me kërcënime në rritje të lehtësuara nga teknologjia në mes të një “ritradicionalizimi” më të gjerë të shoqërisë (EIGE, 2023). Ndërsa hulumtimi në tryezë nxjerr në pah këto rreziqe sistemike, të dhënat parësore nga terreni zbulojnë shkallën marramendëse të zhytjes dixhitale, ku adoptimi i internetit te të rinjtë në Kosovë arrin mes 95% dhe 97% (Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026). Kjo hiperlidhshmëri ka krijuar një sipërfaqe të gjerë e të pambrojtur për dëm, që tejkalon ndjeshëm gatishmërinë institucionale dhe kapacitetin operacional të CSO-ve vendore. Brenda këtyre organizatave ekziston një paradoks shumëdimensional, ku kuotat formale gjinore dhe retorika progresive shpesh maskojnë asimetri më të thella e joformale të pushtetit, që favorizojnë tipare stereotipike mashkullore si vendosmëria dhe marrja e rrezikut, duke i lënë në mënyrë sistematike gratë jashtë vendimmarrjes dhe buxhetimit me rëndësi të lartë (Frontiers in Psychology, 2024; CEPS, 2022; Kvinna till Kvinna Foundation, 2022). Hulumtimi në terren në Shqipëri e konfirmon këtë dinamikë, duke vënë re se edhe kur gratë mbajnë role ekzekutive në 60% të organizatave, autoriteti strategjik shpesh mbetet i centralizuar te themeluesit meshkuj (Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026). Një miopi e tillë strukturore çon në dizajn programesh të verbër ndaj gjinisë, duke dështuar të zbusë dominimin online të djemve të rinj, çka e normalizon ngacmimin mes bashkëmoshatarëve dhe përshkallëzon trajektoret e OGBV-së te adoleshentët e cenueshëm (UNDP, 2022; BCSDN, 2025).

Gjurma rajonale e OGBV-së është njëkohësisht e gjerë dhe e rëndë, e karakterizuar nga ndjekja kibernetike (cyberstalking), doxxing dhe shpërndarja pa pëlqim e imazheve intime (DCAF, 2022; SHARE Foundation, 2023). Ndërsa studimet fillestare sugjerojnë se një në dhjetë vajza adoleshente preket nga abuzimi i bazuar në imazhe përmes platformave si Telegram dhe Snapchat (DCAF, 2022), të dhënat e fundit nga terreni tregojnë një përhapje shumë më të lartë, ku shantazhi i bazuar në imazhe vlerësohet të prekë 20% të vajzave të moshës 14 deri 16 vjeç në Kosovë (Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026). Në Shqipëri, 57% e organizatave të anketuara raportojnë se përfituesit e tyre hasin shpesh OGBV-në, ndërsa hulumtimi në terren identifikon gjithashtu rreziqe kritike ndërsektoriale, si gjuha e urrejtjes e drejtuar ndaj të rinjve romë (Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026). Këto modele ushqehen nga një

zinxhir shkakësor i pazarit patriarkal, ku barazia nominale shkëmbehet me ruajtjen e roleve tradicionale shtëpiake, duke nxitur mosveprimin e dëshmitarëve; në fakt, vetëm 23% e të rinjve ndërhyjnë në mizogjinë online për shkak të frikës nga ostracizmi social (EIGE, 2023; OSCE, 2025). Në Bosnjë e Hercegovinë, dëmet dixhitale shpesh hidhen poshtë si kalimtare në krahasim me dhunën fizike, një ndjesi e përforcuar nga normalizimi kulturor i ngacmimit si “humor”, çka minimizon traumën e të mbijetuarve dhe kontribuon në shkallë mosraportimi deri në 90% (BIRN, 2023; World Vision International, 2023; Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026).

Peizazhi i politikave i shton këto dështime përmes një zbatimi të copëzuar, ku ratifikimet e Konventës së Stambollit ekzistojnë pa procedurat e nevojshme standarde operative të përqendruara te i mbijetuari, pa klauzola të detyrueshme konfidencialiteti ose rrugë përshkallëzimi të informuara për traumën (GBV Standard Operating Procedures, 2023; European Commission, 2024). Hulumtimi në terren zbulon një boshllëk të theksuar infrastrukturor, ku më pak se 30% e organizatave të anketuara mbajnë politika gjithëpërfshirëse për OGBV-në, dhe në Mal të Zi 50% e organizatave nuk mund të identifikonin asnjë instrument të brendshëm për trajtimin e abuzimit dixhital (Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026). Kjo i lë organizatat rinore të funksionojnë si reaguesit e parë de facto në një gjendje deficitesh vertikale të aftësive, ku personeli shpesh njihet vetëm 41% të rasteve hibride offline-online (PMC Global Health, 2023). Pavarësisht se janë rrjeti kryesor i sigurisë për të rinjtë që nuk u besojnë institucioneve të zbatimit të ligjit, këtyre organizatave u mungojnë protokollet e veprueshme “bëj/mos bëj” dhe rrugët e referimit të nevojshme për të menaxhuar zbulimet në mënyrë të sigurt (Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026; World Vision International, 2023). Sinteza e këtyre të dhënave nënvizon nevojën urgjente për mjete diagnostikuese të Analizës me Lente Gjinore, për t’i kaluar këto organizata nga menaxhimi reaktiv dhe i improvizuar i krizave drejt krijimit të sistemeve të qëndrueshme dhe të përgjegjshme ndaj gjinisë, të afta të ofrojnë skeletin operacional të nevojshëm për të lundruar në peizazhin dixhital me rrezik të lartë të rajonit (BCSDN, 2025; Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS, 2026).

1.2. Themelet teorike

Themeli teorik i këtij doracaku ndërtohet mbi kuptimin se *dinamikat gjinore nuk janë statike, por riformësohen vazhdimisht* nga mjediset dixhitale në të cilat veprojnë organizatat moderne.

Dinamikat gjinore mund të përshkruhen si një marrëdhënie shumëdimensionale mes faktorëve socialë, kulturorë dhe të pushtetit, që ndikojnë në mënyrën se si një individ ndërvepron brenda një strukture të caktuar organizative (Maastricht School of Management, 2025). Sipas EIGE-s (2023), dinamikat gjinore mund të ndikojnë se cila palë ka kontrollin në një situatë të caktuar, si dhe se cila palë e bën zërin e saj të dëgjohet në një kontekst të caktuar. Në epokën aktuale dixhitale, kjo është ndikuar deri në një farë mase nga faktorë si paragjykimi algoritmik, si dhe nga disa nuanca që lidhen me marrëveshjet e punës në distancë. Për shembull, paragjykimi gjinor në hapësirat dixhitale mund të shfaqet gjatë takimeve virtuale, ku gratë dhe individët jobinarë mund t'i nënshtrohen 'mansplaining'-ut, shpjegimeve të pakërkuara ose poshtëruese të detyrave teknike, çka mund të ndikojë negativisht në mënyrën se si perceptohet ekspertiza e tyre (Powell et al., 2022).

Një aspekt i rëndësishëm i kësaj kornize është zhvillimi dhe klasifikimi i OGBV-së (Women and Gender Equality Canada, 2025). OGBV-ja përkufizohet si 'çdo akt dhune i kryer, i lehtësuar ose i rënduar nga teknologjitë e informacionit dhe komunikimit kundër një personi në bazë të gjinisë' (European Commission, n.d.). Kjo përfshin, por nuk kufizohet në, ngacmimin kibernetik, shpërndarjen pa pëlqim të imazheve intime dhe gjuhën e organizuar të urrejtjes online. Sipas UN Women (2023), OGBV-ja është një vazhdim i dhunës fizike dhe ka për qëllim heshtjen e zërave të marginalizuar në sferën publike online. Për të zbutur këtë kërcënim, organizatat duhet të përpiqen të ofrojnë hapësira të sigurta, si fizike ashtu edhe online, në vendin e punës, ku siguria psikologjike garantohet.

Për më tepër, ky diskutim do të marrë një qasje ndërsektoriale (intersectional), që është një koncept i krijuar nga Kimberlé Crenshaw, i cili i referohet mënyrës se si aspekte të ndryshme të identitetit social, si raca, klasa ose aftësia e kufizuar, ndërpriten me identitetin gjinor për të krijuar një përvojë unike shtypjeje ose përparësie. Në rastin e Ballkanit Perëndimor, marrja e një qasjeje ndërsektoriale është thelbësore për të kuptuar se si statusi socio-ekonomik ose identiteti etnik mund të intensifikojnë përvojën e një viktime me ngacmimin dixhital (Petrović & Gajić, 2022). Marrja e një qasjeje të tillë mund t'i ndihmojë organizatat të shkojnë përtej një qasjeje "një madhësi për të gjithë" në krijimin e politikave të mbrojtjes.

Në rastin e Ballkanit Perëndimor, është thelbësore të merret një perspektivë ndërsektoriale për të kuptuar se si statusi socio-ekonomik ose përkatësia etnike mund të rëndojnë përvojën e ngacmimit dixhital për viktimën. Studimet e fundit nga Vlerësimi i Nevojave LAYERS (2026) kanë zbuluar se rreziqet e OGBV-së rëndohen nga

përkatësia etnike, si gjuha e urrejtjes ndaj të rinjve romë në Shqipëri. Përveç kësaj, shkallët e larta të rinjve NEET në Kosovë, në 32,9% krahasuar me 9,9% të BE-së, krijojnë rreziqe specifike që lidhen me përjashtimin ekonomik dhe gjendjen e brishtë të mediave.

Young Men Initiative (YMI) dhe Konteksti Rajonal

Ndonëse Ballkani Perëndimor ka korniza ligjore të avancuara në përputhje me [Konventën e Stambollit](#), ekziston një 'boshllëk kritik i gatishmërisë'. Të dhënat nga viti 2026 tregojnë se në Kosovë, ku depërtimi i internetit arrin 95-97%, vajzat adoleshente të moshës 14–16 vjeç janë veçanërisht të cenueshme ndaj shantazhit seksual, i cili vlerësohet të prekë rreth 20% të këtij grupi demografik. Pavarësisht këtij ekspozimi të lartë, më pak se 30% e CSO-ve të orientuara nga rinia në rajon mbajnë politika gjithëpërfshirëse për OGBV-në ose rrugë formale referimi, çka shpesh rezulton në përgjigje reaktive dhe jokonsistente ndaj dëmeve dixhitale.

Zbatimi i këtyre koncepteve teorike në Ballkanin Perëndimor ndikohet fuqishëm nga ekspertiza shumëvjeçare e fituar nga [Young Men Initiative](#) (YMI). Kjo nismë është zbatuar në Shqipëri, Kosovë dhe Bosnjë e Hercegovinë dhe shërben si kornizë për angazhimin e djemve dhe burrave të rinj në parandalimin e dhunës me bazë gjinore. Është e qartë se dhuna me bazë gjinore kërkon një ndryshim paradigme në shoqëri dhe se maskuliniteti pozitiv duhet të promovohet për të luftuar këtë çështje (CARE International, 2021).

Për shembull, në Bosnjë e Hercegovinë, ekspertiza e ofruar nga partnerë si SPIN ka demonstruar rëndësinë e ofrimit të mbështetjes psikologjike dhe të avokimit me komunitetet. Kjo qasje është veçanërisht e rëndësishme për projektin LAYERS, pasi mbush boshllëkun mes konceptit konvencional të dhunës me bazë gjinore dhe sfidave të reja që ka sjellë bota dixhitale. Po ashtu, suksesi i YMI-së në mjedisin shkollor në Kosovë dhe Shqipëri shërben si pararendës për mënyrën se si hartohen programet arsimore për të dekonstruktuar stereotipet përpara se ato të kthehen në dhunë kibernetike. Referenca ndaj "Programit M" dhe "Programit Y" të YMI-së përdor metodologji ekzistuese që janë të rëndësishme për nuancat kulturore të Ballkanit, ndërsa i përmbahet peizazhit më të gjerë evropian.

Për këtë arsye, këto koncepte duhet të çojnë në ndryshim strukturor, duke u harmonizuar me kornizat ndërkombëtare të praktikave më të mira. Pika e referimit mund të jenë [udhëzimet](#) e ofruara nga WHO dhe UN Women në lidhje me auditimin gjinor, të cilat u mundësojnë organizatave të kryejnë vetëvlerësime në lidhje me

kulturat e tyre të brendshme dhe boshllëqet në politika (WHO, 2023). Këto auditime mund të vlerësojnë nëse procedurat e brendshme në një organizatë, pa dashje, ruajnë pabarazinë gjinore ose dështojnë të mbrojnë nga rreziqet dixhitale.

Llogaridhënia e Udhëheqjes është shtylla e fundit e themelit të mësipërm. Përgjegjësia organizative përbën një detyrim themelor të udhëheqjes së një organizate për të siguruar që zbatimi i reformës së ndjeshme ndaj gjinisë nuk mbetet vetëm “në letër”, por përfshihet edhe në veprimtarinë e përditshme të organizatës. Ajo duhet të përfshijë gjithashtu “detyrën e kujdesit” për të ofruar mbështetje të menjëhershme dhe për të ruajtur konfidencialitetin për viktimat e OGBV-së gjatë procedurës hetimore. Kjo theksohet edhe në parimet e integritimit gjinor nga Komisioni Evropian (2023), sipas të cilave suksesi i parandalimit të OGBV-së në afat të gjatë mund të arrihet vetëm duke u përqendruar te shpërndarja e burimeve për trajnim dhe monitorim.

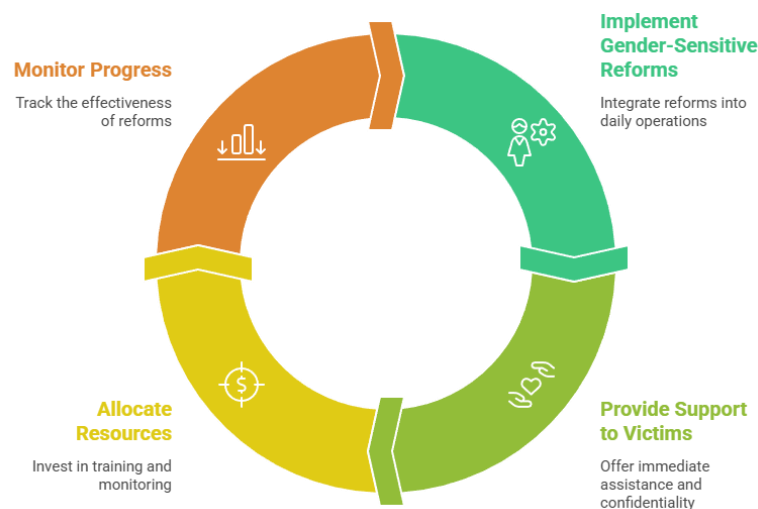


Figura : Cikli i Llogaridhënies së Udhëheqjes

2. Hartëzimi i dinamikave gjinore në organizatë

Për të aplikuar një lente gjinore, një organizatë duhet të shohë nga brenda dhe të hartëzojë dinamikat e padukshme që drejojnë mënyrën se si ajo funksionon. Me fjalë të tjera, dinamikat gjinore nuk mund të hartëzohen thjesht duke numëruar numrin e

burrave dhe grave në një organizatë. Është një zhytje e thellë te njerëzit që kanë pushtetin për të marrë vendime strategjike në një organizatë.

Çekuilibrat gjinorë në pozicionet e vendimmarrjes mund të rezultojnë gjithashtu në një sërë ‘pikash të verbra’ në politikën organizative, veçanërisht në lidhje me sigurinë dhe grupet e marginalizuara, sipas EIGE-s (2023). Në kuadër të kornizës së projektit LAYERS, ky proces ‘hartëzimi’ ndahet në tri shtylla kryesore: kush flet, kush vendos dhe kush ekzekuton.

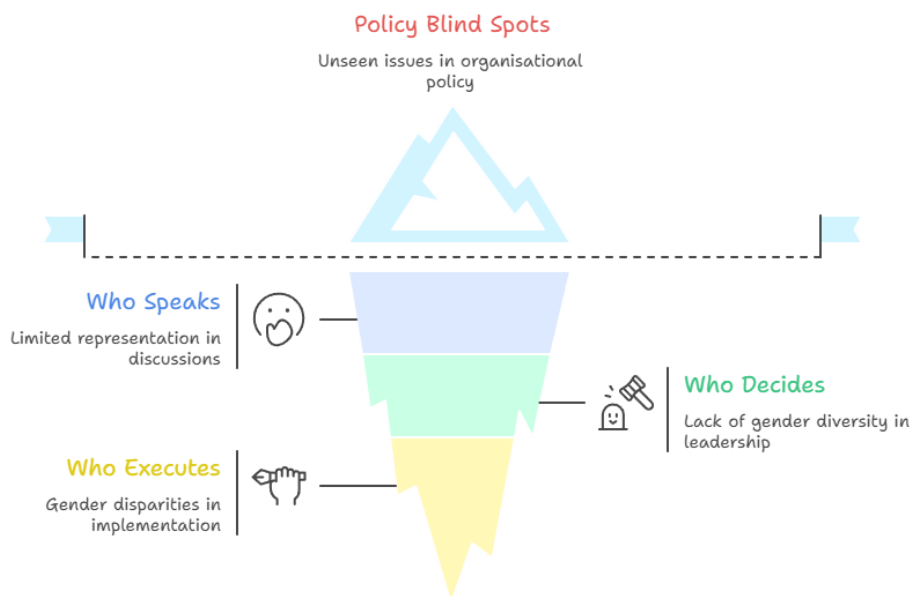


Figura 2: Çekuilibrat gjinorë krijojnë pika të verbra në politika

Për shembull, në shumicën e organizatave, ndonëse mund të ketë një fuqi punëtore të diferencuar gjinore, “efekti i tavanit të qelqtë” ende vlen, në kuptimin që pozicionet strategjike financiare dhe operacionale të vendimmarrjes dominohen nga një grup i caktuar demografik. Duke studiuar struktura të tilla, organizatat mund të jenë në gjendje të identifikojnë nëse po ofrojnë një kornizë që promovon një kulturë “hapësirash të sigurta”, apo nëse, pa dashje, mbështetin një rend patriarkal. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në Ballkanin Perëndimor, siç theksohet nga Young Men Initiative (YMI), ku ndryshimi institucional duhet të mbështetet nga një proces që dekonstrukton nocionet tradicionale të udhëheqjes, për të akomoduar zëra të larmishëm në vendimmarrje (CARE International, 2021).

Material mbështetës

1. [Mjeti 2.1. Matrica Gjimore e Udhëheqjes](#)
2. [Mjeti 2.2 Diagrami i Ndikimit Gjitor](#)
3. [Mjeti 2.3 Krijimi i Hapësirave të Sigurta – Lista Kontrolluese e Mbrojtjes së Brendshme](#)
4. [Mjeti 2.4 Raste studimore](#)

3. Rishikimi i politikave për (O)GBV

3.1. Hyrje

Rishikimi i politikave është një proces kritik dhe përsëritës auditimi, që vlerëson dokumentet, procedurat dhe praktikën kulturore organizative kundrejt kornizave socio-ekologjike, ndërsektoriale dhe të përgjegjshme ndaj traumës, për të parandaluar dhe adresuar OGBV-në (WHO & UN Women, 2022). Në thelb të tij qëndron “shkalla e politikave”, një model pjekurie që përshtat kornizën 7P (*gjurmimi i përhapjes, parandalimi, mbrojtja, mbështetja për ndjekjen penale, ofrimi i shërbimeve, forcimi i politikave, partneritetet*), ku organizatat përparojnë nga “shuarja e zjarreve” reaktive drejt ekosistemeve proaktive me monitorim të integruar (UNFPA, 2023). Ky model e njeh që zhvillimi i politikave është një proces, jo një ngjarje e njëhershme, dhe se progresi i pjesshëm është prapëseprapë progres.

Niveli 5	Ekosistem politikash	Të gjithë komponentët të pranishëm, rishikohen rregullisht, personeli i trajnuar, rrugët e referimit të testuara, gjithëpërfshirëse dixhitalisht, në përputhje me GDPR
Niveli 4	Politikë operacionale	Politikë e shkruar për OGBV-në + procedurë ankese + protokoll konfidencialiteti + rrugë referimi
Niveli 3	Mbulim i pjesshëm	Disa komponentë ekzistojnë (p.sh. një kod sjelljeje), por nuk ka procedurë ankese ose rrugë referimi; OGBV-ja nuk emërtohet
Niveli 2	Referencë e përgjithshme	Ekziston një politikë antidiskriminimi ose mbrojtjeje, por OGBV-ja nuk emërtohet ose përkufizohet shprehimisht
Niveli 1	Asnjë politikë	Asnjë dokument i shkruar nuk adreson GBV-në, OGBV-në, ngacmimin ose sigurinë dixhitale

Figura 3: Niveli i organizatave në përputhje me kornizën 7P

Gjetjet e hulumtimit nga Raporti i Vlerësimit të Nevojave LAYERS (2026) tregojnë se shumica e organizatave rinore pjesëmarrëse aktualisht ndodhen në Nivelin 1 ose Nivelin 2. Vetëm një pakicë e vogël ka arritur Nivelin 3 ose më lart, dhe më pak se 30% kanë ndonjë formë procedure të shkruar specifike për OGBV-në. Shkalla i bën këto boshllëqe të dukshme dhe të veprueshme. Në vend që ta paraqesë situatën si dështim, ajo ofron një rrugë konkrete për përmirësim. Është e rëndësishme të mbahet parasysh se kalimi nga Niveli 1 në Nivelin 2 është progres kuptimplotë: organizatat nuk kanë nevojë të zbatojnë gjithçka menjëherë, dhe shkalla synon të mbështesë përparësimin, jo të mbingarkojë.

Disa korniza organizative tashmë udhëzojnë mënyrën se si institucionet kuptojnë, parandalojnë dhe i përgjigjen OGBV-së. Këto korniza zakonisht ndërthurin parime të bazuara në të drejta dhe të përqendruara te i mbijetuari me udhëzime praktike për zhvillimin e politikave, hartimin e programeve, ngritjen e kapaciteteve të personelit dhe koordinimin ndërsektorial (UNFPA, 2023; UNFPA, n.d.–a). Mjete të rëndësishme si [Korniza e UNFPA-s për Programimin e TFGBV-së](#) dhe [Korniza e Plotë e OGBV-së e Women's Rights Online](#) ofrojnë qasje të strukturuar që përfshijnë parandalimin dhe zbutjen, avokimin dhe ndryshimin e normave, dhe përgjigjet e orientuara nga shërbimi, ndërsa i kushtojnë vëmendje edhe privatësisë së gjinizar, dizajnit të platformave dhe standardeve të të dhënave. Të marra së bashku, këto korniza ofrojnë një bazë koherente që organizatat – përfshirë aktorët e shoqërisë civile, shtetërore dhe të platformave – të integrojnë OGBV-në në arkitekturën e tyre më të gjerë të barazisë gjinore dhe mbrojtjes, nga politikat e brendshme të mbrojtjes deri te fushatat dhe partneritetet e jashtme.

Dallim kyç për t'u mbajtur parasysh

Një rishikim i politikave *nuk ka të bëjë* me caktimin e fajit. Është një proces i strukturuar që i ndihmon organizatat të vlerësojnë pozicionin e tyre aktual dhe të identifikojnë hapa praktikë drejt praktikave më të sigurta, më konsistente dhe ligjërish të qëndrueshme.

3.2. Qasjet e informuara për traumën dhe të përqendruara te i mbijetuari në punën rinore

Qasjet e informuara për traumën dhe të përqendruara te i mbijetuari tashmë njihen gjerësisht si themelore për përgjigje etike dhe efektive ndaj GBV-së, përfshirë OGBV-në. Një *qasje e informuar për traumën* supozon se shumë të rinj do të kenë përjetuar dhunë ndërpersonale ose strukturore, dhe për këtë arsye kërkon të parandalojë ritraumatizimin duke integruar sigurinë, besimin, bashkëpunimin dhe fuqizimin në të



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



gjitha praktikat organizative (SDDirect, 2022; Saferworld, n.d.). Në të njëjtën kohë, një qasje e përqendruar te i mbijetuari e pozicionon të mbijetuarin si vendimmarrës in parësor në mbështetjen e tij, duke i vënë në plan të parë sigurinë, dinjitetin, autonominë dhe pëlqimin e informuar të tij në të gjitha fazat e ndërhyrjes (GBV AoR Helpdesk, 2022; USAID/CARE-GBV, 2021; SVRI, 2025). Së bashku, këto perspektiva mbështeten në teori feministe, të punës sociale dhe të bazuara në qëndrueshmëri, duke këmbëngulur që programet të mos shkaktojnë dëm, të mos diskriminojnë dhe të jenë të përgjegjshme ndaj mënyrës se si identitetet e ndërthurura formësojnë si rrezikun ndaj OGBV-së ashtu edhe qasjen në kërkimin e ndihmës (SDDirect, 2022; SVRI, 2025; UNFPA, 2023). Në organizatat rinore që i përgjigjen OGBV-së, këto parime duhet të vihen në praktikë përmes politikave konkrete, kulturës së personelit dhe praktikave të përditshme. Kjo përfshin:

- Protokolle të qarta dhe konfidenciale raportimi, që njohin ndikimet psikologjike dhe sociale të abuzimit online, ndërsa sigurojnë që rrugët e raportimit të jenë konfidenciale, me prag të ulët dhe vullnetare (Saferworld, n.d.; Better Internet for Kids, 2025).
- Trajnim i rregullt i personelit dhe bashkëmoshatarëve për krijimin e hapësirave të sigurta, shmangien e gjuhës që nxit traumën dhe trajtimin e zbulimeve me ndjeshmëri (SDDirect, 2022; Saferworld, n.d.).
- Vënia në plan të parë e autonomisë së të mbijetuarit përmes planifikimit të sigurisë, udhëzimeve për ruajtjen e provave dhe referimeve, gjithmonë bazuar në pëlqimin e informuar (GBV AoR Helpdesk, 2022; SVRI, 2025).

Vënia në praktikë e një lenteje të përqendruar te i mbijetuari do të thotë që *organizatat rinore duhet ta trajtojnë çdo ndërveprim si një mundësi për të forcuar autonominë, në vend që të "shpëtojnë" ose të kontrollojnë*. Kjo përfshin:

- a) përdorimin e gjuhës pa gjykim
- b) sqarimin e kufijve të konfidencialitetit
- c) lejimin e të riut të vendosë se si dhe kur të ndajë informacionin ose të ndjekë raportimin formal (USAID/CARE-GBV, 2021; SVRI, 2025)
- d) integrimin e konsideratave ndërsektoriale duke hartuar materiale dhe kanale mbështetjeje të aksesueshme e gjithëpërfshirëse për të rinjtë LGBTQA+, të rinjtë me aftësi të kufizuara dhe ata nga prejardhje të marginalizuara (SDDirect, 2022; UNFPA, 2023).

Së fundi, organizatat rinore duhet të integrojnë parimet e informuara për traumën dhe të përqendruara te i mbijetuari në vlerësim dhe monitorim (Kapitulli 6), duke përdorur tregues që ruajnë sigurinë dhe anonimitetin, shmangin ritraumatizimin dhe vënë në qendër reagimet e të mbijetuarve në hartimin dhe përshtatjen e ndërhyrjeve ndaj OGBV-së (UNFPA, 2023; SVRI, 2025).

3.3. Mbrojtja e të dhënave dhe konfidencialiteti në punën rinore të përqendruar te i mbijetuari

Kur organizatat rinore i përgjigjen OGBV-së, mbrojtja e të dhënave dhe konfidencialiteti nuk janë thjesht kërkesa teknike, por detyrime thelbësore etike dhe të përqendruara te i mbijetuari. Të rinjtë që zbulojnë abuzim online shpesh kanë frikë nga hakmarria, stigma ose humbja e kontrollit mbi historinë e tyre (UNFPA, 2023; GBV AoR Helpdesk, 2022). Prandaj, organizatat duhet ta trajtojnë çdo informacion për OGBV-në, qoftë i ndarë personalisht, përmes aplikacioneve të mesazheve, apo në reagimet e punëtorive, **si të dhëna të ndjeshme**, të nënshtruara ndaj protokolleve të qarta të brendshme dhe, kur zbatohet, ndaj legjislacionit kombëtar për mbrojtjen e të dhënave (p.sh. rregulla në përputhje me GDPR për të miturit) (Better Internet for Kids, 2025; UNFPA, 2023).

Në nivel praktik, organizatat rinore duhet (sipas European Commission, n.d; European Commission, 2016; Information Commissioner's Office, n.d.):

Të mbledhin dhe përdorin të dhëna personale vetëm kur lejohet ligjërisht dhe është e nevojshme	Të jenë transparente duke shpjeguar pse mblidhen të dhënat, kush i sheh dhe si përdoren.	Të përdorin të dhënat vetëm për qëllimet e dakorduara, si planifikimi i sigurisë ose referimet.	Të mbledhin vetëm minimumin e të dhënave personale të nevojshme për të ofruar mbështetje.
Të mbajnë të dhënat të sakta dhe t'u lejojnë të rinjtë t'i përditësojnë ato.	Të fshijnë ose anonimizojnë të dhënat kur nuk nevojiten më.	Të mbrojnë çdo informacion konfidencial me masa të forta sigurie.	Të ndajnë informacionin vetëm me personelin ose partnerët që vërtet kanë nevojë dhe janë të trajnuar.
Të kenë procedura konfidencialiteti të qarta e të dokumentuara dhe të trajnojnë personelin rregullisht.	Të jenë në gjendje të demonstrojnë përputhshmëri me GDPR-në nëse u kërkohet.	Të zbatojnë masa mbrojtëse shtesë për të miturit.	Të sigurojnë që të rinjtë të kuptojnë se mund të tërheqin pëlqimin ose të kundërshtojnë përdorime të caktuara të të dhënave të tyre.
Të përdorin gjuhë të thjeshtë e miqësore për të rinjtë për të shpjeguar mbledhjen, përdorimin dhe ruajtjen e të dhënave.			

Material mbështetës

1. [Diagrami i rrjedhës së përgjigjes ndaj GBV-së](#) nga GBV Guidelines Team (faqja 2)
2. [Mjeti 3.1 - Tabela e auditimit të politikave](#)
3. [Mjeti 3.2 - Fletë pune për analizën e boshllëqeve](#)
4. [Mjeti 3.3. - Mjeti 3.3_Flamujt e gjelbër dhe të kuq në përgjigjen organizative ndaj OGBV-së](#)

4. Vlerësimi i ndërgjegjësimit të personelit

4.1. Kornizat dhe konceptet kryesore

Vlerësimi i ndërgjegjësimit dhe aftësive të personelit në adresimin e OGBV-së është thelbësor për OJQ-të rinore, pasi platformat dixhitale intensifikojnë rreziqe si ndjekja kibernetike, abuzimi i bazuar në imazhe dhe diskriminimi algoritmik që synon të rinjtë, veçanërisht grupet e cenueshme si migrantët ose të rinjtë LGBTQA+.

Sipas United Nations Children's Fund (2023), **kompetencat gjinore** i referohen një grupi të gjerë e të integruar njohurish, aftësish, qëndrimesh dhe vlerash që u mundësojnë individëve të adresojnë në mënyrë efektive çështjet që lidhen me gjininë, veçanërisht në parandalimin dhe përgjigjen ndaj GBV-së. Në vend që të ndalet te ndërgjegjësimi bazë, ky koncept thekson se arritja e barazisë gjinore dhe e transformimit kuptimplotë kërkon aftësi dhe angazhim më të thellë. Kompetenca të tilla bashkojnë një kuptim të dinamikave gjinore me aftësi praktike dhe mentalitete të përshtatshme, të mbështetura nga burimet e nevojshme për të kryer përgjegjësitë profesionale me kujdes dhe me risi. Më e rëndësishmja, kompetencat gjinore përfshijnë aftësinë për të identifikuar dhe interpretuar normat shoqërore, rolet, pritshmëritë dhe marrëdhëniet e pushtetit të lidhura me gjininë. Duke kuptuar këto struktura, si dhe mundësitë dhe kufizimet që ato krijojnë, profesionistët janë më të pajisur për të ndërmarrë veprime të informuara dhe të qëllimshme drejt barazisë.

Korniza [Competency Frameworks for Gender-Based Violence Coordination and Information Management](#) specifikon katër fusha kompetence dhe 15 kompetenca, thelbësore për parandalimin dhe përgjigjen efektive ndaj GBV-së. Korniza u zhvillua për të mbështetur praktikën e punësimit bazuar në kompetencat thelbësore dhe ofron udhëzime të dobishme për rekrutimin dhe vendosjen e personelit, zhvillimin e kapaciteteve dhe vlerësimet e performancës për menaxherët dhe koordinatorët e programeve të GBV-së:

Fusha	Përshkrimi	Kompetencat
Thelbësore	Një angazhim i demonstruar ndaj një qasjeje të përqendruar te i mbijetuari dhe ndaj barazisë gjinore. Këto cilësi janë absolutisht kritike për sukses si menaxher informacioni i GBV-së në koordinim dhe duhet të shihen si themelore	➤ Kupton dhe zbaton një qasje të përqendruar te i mbijetuari. ➤ Demonstron angazhim ndaj barazisë gjinore. ➤ Demonstron kompetencë kulturore dhe vetëreflektim.
Sjelljore	Një grup sjelljesh që demonstrojnë cilësitë e nevojshme për një pozicion ndëragjencish të menaxhimit të informacionit për dhunën me bazë gjinore.	➤ Demonstron sjellje të sigurt dhe etike. ➤ Bën risi dhe e përqafon ndryshimin. ➤ Demonstron angazhim ndaj një përgjegjeje të koordinuar. ➤ Demonstron llogaridhënie. ➤ Përshtatet dhe përballon presionin.
Funksionale	Detyrat ose funksionet specifike të menaxhimit të informacionit brenda koordinimit. Këto kompetenca përcaktojnë zotësitë dhe aftësitë e nevojshme për ata që janë menaxherë informacioni për Koordinimin e GBV-së.	➤ Demonstron njohuri për ciklin e programit humanitar dhe arkitekturën humanitare. ➤ Ndërton besim dhe promovon bashkëpunimin e partneritetet efektive. ➤ Forcon kapacitetin kombëtar dhe lokal për të mbledhur informacion dhe për të monitoruar përgjigjen e tyre. ➤ Negocion dhe avokon me audienca të ndryshme për përdorimin efektiv të të dhënave për të forcuar rezultatet e përgjigjes ndaj GBV-së.
Teknike	Njohuritë dhe aftësitë specifike të nevojshme për të mbledhur, analizuar dhe menaxhuar informacionin në mënyrë të sigurt dhe etike, që lehtëson	➤ Monitoron në mënyrë efektive përgjigjen ndaj GBV-së, analizon boshllëqet dhe komunikon nevojat.

	rezultate cilësore dhe një përgjigje efektive	➤ Komunikon dhe shpërndan informacionin në mënyrë efektive dhe bindëse. ➤ Demonstron aftësi për të këshilluar dhe forcuar kapacitetin për metodologjitë e mbledhjes dhe analizës së të dhënave. ➤ Trajton dhe ruan të dhënat në mënyrë efikase dhe me ndjeshmëri
--	--	--

E RËNDËSISHME

Standardet e kompetencave thelbësore për përgjigjen ndaj OGBV-së janë kritike, megjithatë po aq jetike janë përvoja, njohuria kontekstuale, marrëdhëniet e besueshme, qasja në komunitet dhe kuptimi i nuancuar i atyre që preken më shumë, asnjë prej të cilave nuk mund të reduktohet në një listë kontrolluese.

Përveç kompetencave thelbësore të punonjësve të rinisë, duhet të merren parasysh edhe paragjykimet, qëndrimet dhe besimet e secilit, pavarësisht kualifikimeve dhe përvojës së tyre. Koncepti thelbësor i **paragjyimit të pavetëdijshëm** lidhet me paragjykimet e nënkuptuara që ndodhin jashtë vetëdijes, të nxitura nga procese delikate njohëse që mbushin boshllëqet informative me stereotipe, duke i bërë shpesh individët të perceptojnë anëtarët e grupeve të caktuara, bazuar në përkatësinë etnike, gjininë ose tipare të tjera, si më homogjenë nga ç'janë (Kahneman, 2017). Kjo pasqyron mikroagresionet delikate të racizmit të padukshëm (CONSTELLATIONS, 2020), ku paragjykimet shfaqen jo në armiqtësi të hapur, por përmes qëndrimesh të paqarta, siç përshkruhet nga Gaertner dhe Dovidio (1986). Me kalimin e kohës, mediat dhe normat shoqërore i amplifikojnë këto modele, duke shtypur paragjykimin e shprehur ndërsa lejojnë shprehje të tërthorta që përjetësojnë pabarazitë (Augoustinos & Every, 2007; Dovidio et al., 2017).

Në punën rinore me të mbijetuarit e OGBV-së ose përfituesit në rrezik, këto paragjyime kanë fuqinë të shtrembërojnë potencialisht vendimmarrjen dhe ofrimin e kujdesit. Për shembull, një punonjës i rinisë mund të stereotipizojë pa vetëdije ndjekjen kibernetike të një vajze të re si rezultat i sjelljes "provokuese" online, në vend që si rezultat i dinamikave patriarkale, ose mund të hedhë poshtë përvojat e të mbijetuarve meshkuj për shkak të normave të ngurta gjinore, duke përjashtuar të rinjtë e pakicave etnike nga mbështetja përmes arsytimit të "keqkuptimit kulturor" (Gaertner & Dovidio, 1986). Tendenca të tilla shmangëse ndikojnë në vlerësimet e rrezikut,

shpërndarjen e burimeve dhe ndërtimin e besimit, duke përforcuar ciklet e OGBV-së përmes vënies në plan të parë të rasteve “model” mbi ato komplekse të ndikuara nga migracioni (CONSTELLATIONS, 2020). Trajnimi për ndërgjegjësim dhe vetëreflektimi, në përputhje me standardet e kompetencës kulturore, mundësojnë ndërhyrje të barabarta që ndërpresin dëmin e nxitur nga paragjykimet (Dovidio et al., 2017).

Testi i Asociacionit të Nënkuptuar (IAT)

Testi i Asociacionit të Nënkuptuar (IAT) është një mjet për eksplorimin e paragjyimeve të pavetëdijshe, i zhvilluar nga Project Implicit, dhe mat se sa shpejt individët asociojnë koncepte, duke zbuluar lidhje mendore të fshehura të formësuara nga përvoja dhe kultura. Në vend që të gjykojë karakterin, IAT-ja nxjerr në pah hendekun delikat mes qëllimit dhe mendimit automatik. Bëje një test [këtu!](#)

4.2. Pengesat dhe sfidat në vlerësimin e personelit

Vlerësimi i ndërgjegjësimin të personelit ndeshet me pengesa të rëndësishme që pengojnë vlerësimin e saktë dhe përmirësimin kuptimplotë në organizatat rinore (UNFPA, 2024; GenderSAFE, 2025). Një sfidë kryesore është *rezistenca ndaj pjesëmarrjes*, ku punonjësit e rinisë kanë frikë se vetëvlerësimet ose lojërat me role mund të zbulojnë boshllëqe personale njohurish, duke çuar në stigmë ose paaftësi të perceptuar; veçanërisht te personeli i vijës së parë, që ndihet i shqetësuar se mund të duket i papërgatitur kur mbështet të rinj të cenueshëm (Empower, 2022). Ky ngurrim intensifikohet në OJQ-të me burime të kufizuara, ku *kufizimet kohore* nga ngarkesat e rënda të rasteve i bëjnë intervistat 30-minutëshe ose auditimet tremujore të duken të rënda, duke rezultuar në të dhëna jo të plota ose përgjigje sipërfaqësore (MEDUSA Handbook, 2024).

Kufizimet e burimeve e ndërlikojnë çështjen, pasi organizatave më të vogla u mungon kapaciteti i dedikuar i burimeve njerëzore për vlerësime konsistente, duke u mbështetur te menaxherë të mbingarkuar që balancojnë përputhshmërinë, rekrutimin dhe përgjigjen ndaj krizave (CESIE, 2024). *Pengesat teknike* shfaqen në anketat ose panelet dixhitale, veçanërisht në zonat rurale të Ballkanit me internet jo të besueshëm ose me shkrim-leximi të ulët dixhital, duke përjashtuar personelin në distancë dhe duke anuar rezultatet drejt ekipeve urbane (EIGE, n.d.). *Pengesat kulturore dhe të lidhura me paragjykimet* e shtrembërojnë më tej saktësinë: paragjykimet e pavetëdijshe shkaktojnë nënraportim të vetëreflektimeve mbi paragjykimet (p.sh. ngurrimi për të pranuar tendencat e fajësimit të viktimës ndaj të rinjve), ndërsa klimat konservatore organizative e paraqesin trajnimin për OGBV-në si aktivizëm

“jothelbësor”, duke shkurajuar angazhimin e hapur (UNDP, 2025). Sfida shtesë strukturore përfshijnë *kornizat jokonsistente* nëpër departamente dhe *mungesën e të dhënave bazë*, që e bëjnë gjurmimin e progresit jo të besueshëm (KICTANET, 2025). *Qarkullimi i lartë i personelit* prish vlerësimet gjatësore, pasi punonjësit e rinj rivendosin nivelet e zotësisë pa kontekst historik, ndërsa *frika nga përputhshmëria me GDPR-në* çon në shkatërrim tepër të kujdesshëm të të dhënave, duke humbur tendenca të vlefshme (UNDP, 2025).

Adresimi i këtyre pengesave përfshin strategji të menduara mirë, të përshtatura me kontekstet operacionale të organizatave rinore (UNFPA, 2024). Garancitë e qarta të anonimitetit të plotë (p.sh. duke theksuar se të dhënat mbeten të palidhura me të dhënat e burimeve njerëzore ose me vlerësimet e performancës dhe shërbejnë vetëm për qëllime të grumbulluara mësimi) mund të inkurajojnë pjesëmarrjen nëpër ekipe (GenderSAFE, 2025). Kur menaxherët marrin pjesë në vlerësime përpara të tjerëve, kjo qasje ushqen një kulturë që e sheh procesin si zhvillim profesional dhe jo si gjykim (CESIE, 2024). Përpjekjet fillestare në shkallë të vogël, të shoqëruara me stimuj si kredite për zhvillim të vazhdueshëm profesional ose uebinare të specializuara, u lejojnë organizatave të ndërtojnë besim gradualisht përpara zbatimit më të gjerë, të mbështetura nga fonde të BE-së si CERV ose AMIF për të shpërndarë burime për rolet koordinatorë (UNDP, 2025). Masa të tilla i kthejnë gradualisht sfidat në rrugë për forcimin e qëndrueshëm të kapaciteteve, duke gjeneruar njohuri të besueshme për të mbështetur përgjigjet e vijës së parë (Empower, 2022).

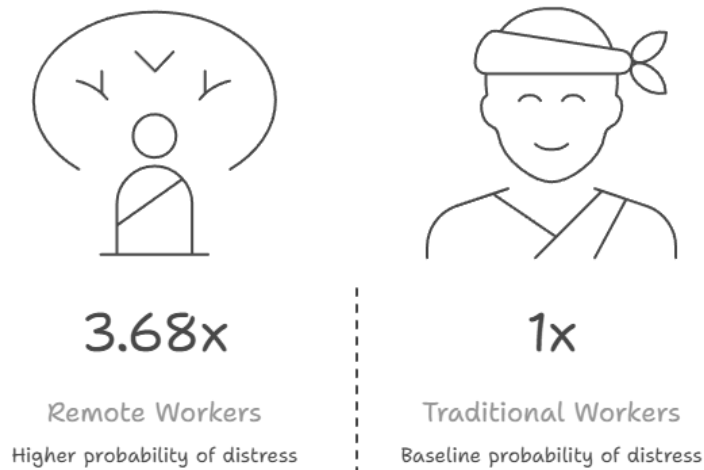
Material mbështetës

1. [Mjet mbikëqyrjeje: Vlerësimi individual i kapaciteteve për personelin e parandalimit të GBV-së](#)
2. [Shkalla e Qëndrimit të Përqendruar te i Mbijetuari](#)
3. [Vlerësimi i Njohurive për Menaxhimin e Rasteve të Përqendruar te i Mbijetuari](#)

5. Dinamikat gjinore në epokën dixhitale

Natyra dinamike e mjedisve dixhitale të punës në periudhën mes viteve 2024 dhe 2025 ka ndryshuar ndjeshëm dinamikat organizative. Gjinia në këtë periudhë karakterizohet nga demonstrimi i pushtetit dhe ndikimit përmes ndërfaqeve dixhitale. Statistikat e fundit kanë treguar se ndërfaqet dixhitale kanë qenë një “shpatë me dy tehe” në këtë periudhë. Për shembull, statistikat e International Workplace Group në vitin 2025 treguan se kishte një *rritje prej 657%* në numrin e grave që marrin pjesë në

punën në distancë gjatë pesë viteve të fundit. Megjithatë, gratë në këtë mjedis kanë një probabilitet më të lartë të përjetojnë shqetësim psikologjik krahasuar me ato në mjedise tradicionale pune, me një faktor 3,68 krahasuar me ato në mjedise tradicionale pune (IJCRT, 2026).



Vuajtje të tilla shkaktohen shpesh nga “kultura e punës 24/7” dhe nga turbullimi i kufijve mes jetës profesionale dhe asaj familjare. Në Ballkanin Perëndimor, po përjetohet një ‘regres’ në vlerat demokratike në përgjigjet organizative, çka nga ana e vet ndikon në sigurinë online të mbrojtëseve të të drejtave të grave dhe punonjëseve të rinisë (Kvinna till Kvinna, 2024). Marrëdhëniet online ndikohen gjithashtu nga ‘paragjykimi i afërsisë’, sipas të cilit personeli që punon në distancë, kryesisht gra me përgjegjësi familjare, ka 40% më pak gjasa të promovohet krahasuar me kolegët e tyre në zyrë, edhe nëse kanë nivele të barabarta ose më të larta produktiviteti (SHRM, 2023; IJARST, 2025). Peizazhi i kërcënimeve po bëhet gjithnjë e më kompleks me ardhjen e Inteligjencës Artificiale Gjeneruese (GenAI) dhe teknologjisë Deepfake. Kjo teknologji nuk është neutrale, por zhvillohet përmes strukturave ekzistuese që pasqyrojnë paragjykime.

- **Inteligjenca Artificiale Gjeneruese dhe Rreziqet e Automatizimit:** Sipas ILO-s (2024), gratë janë në rrezik më të lartë në vendin e punës për shkak të GenAI-së, për shkak të mbipërfaqësimit të tyre në detyra zyre dhe administrative që kanë gjasa të automatizohen. Rreth 29% e profesioneve të dominuara nga gratë janë në rrezik të lartë automatizimi, krahasuar me vetëm 16% për profesionet e dominuara nga burrat.
- **Paragjykimi Algoritmik dhe i Trajnimit:** Modelet e mëdha gjuhësore (LLM) ende tregojnë shenja të ‘moshizmit të gjinizuar’. Në vitin 2025, hulumtimi zbuloi se ‘kur IA-ja krijon CV për gra fiktive, ajo gjithmonë i paraqet ato si më të reja dhe me më pak përvojë se burrat me të njëjtën prejardhje, duke krijuar një

‘hendek besimi’ që pengon rritjen e karrierës së grave, veçanërisht në industrinë me intensitet teknologjik’ (Stanford Report, 2025; Deloitte, 2025).

- **OGBV-ja e Lehtësuar nga Teknologjia:** Për shembull, në vitin 2025, monitorimi në Evropë dhe Ballkan identifikoi një tendencë shqetësuese, ku imazhet pa pëlqim të gjeneruara nga IA-ja dhe fushatat shpifëse kundër profesionisteve gra po përdorshin për t’i diskredituar ato. Në Ballkan, për shembull, 59% e sulmeve kundër punonjëseve gra të mediave dhe OJQ-ve tani po ndodhin kryesisht në platformat e mediave sociale (IFEX, 2026).

Praktikat më të mira për Drejtësinë Gjinore Dixhitale

1. **Adopto politika të IA-së “Human-in-the-Loop”:** Mos lejo kurrë që IA-ja të marrë vendime përfundimtare për rekrutimin ose performancën pa një recensues njerëzor të trajnuar për gjininë, për të kundërvepruar ndaj paragjykitit algoritmik (UNESCO, 2024).
2. **Institucionalizo Sigurinë Dixhitale:** Cakto ‘Ambasadorë të Sigurisë Dixhitale’ që janë trajnuar për të trajtuar raportimet e OGBV-së. Në Ballkanin Perëndimor, kjo ka treguar se rrit raportimin me 30% të punonjësit e rinisë (Kvinna till Kvinna, 2024).
3. **Menaxhimi i Bazuar në Rezultate:** Për të luftuar paragjykimin e afërsisë, zëvendëso treguesit ‘kohë-në-tavolinë’ me rezultate projekti të qarta e objektive. Kjo i mbron gratë që përdorin punën fleksibël për kujdesin ndaj të tjerëve (EIGE, 2025).
4. **Promovo Barazinë në Shkrim-Leximin për IA-në:** Trajno në mënyrë proaktive personelin femër në GenAI. Burrat aktualisht kanë 25% më shumë gjasa të eksperimentojnë me GenAI, duke krijuar një ‘hendek të ri të aftësive teknologjike’ që mund të zgjerojë hendekun e pagave deri në vitin 2030 (Deloitte, 2025).

Material mbështetës

1. [Mjeti 5.1_Lista Kontrolluese e Auditimit Dixhital për Standardet e vitit 2025](#)

6. Monitorimi i Vazhdueshëm

Institucionalizimi i një lenteje gjinore nuk është një hap që ndërmerret një herë; është një cikël reformash, vlerësimesh dhe rregullimesh të vazhdueshme. Ashtu si bota dixhitale është në një gjendje evolucioni të vazhdueshëm, ashtu është edhe OGBV-ja; prandaj, politikat e brendshme të një organizate duhet të jenë gjithashtu një dokument



i gjallë. Kjo është në përputhje me Parimet e Integritetit Gjinnor të Komisionit Evropian, të cilat thonë se barazia gjinore duhet të integrohet në të gjitha fazat e cikleve të politikave, përfshirë planifikimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin (European Commission, 2023).

Për organizatat në projektin LAYERS, pra për ato që veprojnë në Ballkanin Perëndimor dhe në Evropë më gjerësisht, objektivi është largimi nga përdorimi i qasjeve “reaktive” drejt përdorimit të një ndjeshmërie strukturore më “proaktive”. Kjo përfshin njohjen se reforma e ndjeshme ndaj gjinisë është një angazhim afatgjatë.

Si e gjurmojmë progresin?

Gjurmimi i progresit kërkon kalimin përtej deklaratave cilësore drejt një përzierjeje treguesish sasiorë dhe ciklesh reagimi cilësor.

- **Treguesit sasiorë:** Këta përfshijnë gjurmimin e raportit gjinnor në rolet udhëheqëse, frekuencën e sesioneve të trajnimit specifik për OGBV-në dhe numrin e incidenteve dixhitale të raportuara kundrejt shkallës së zgjidhjes.
- **Reagimi cilësor:** Progresi matet gjithashtu nga ‘ndjenja e sigurisë’ të personeli. Anketat periodike e anonime mund të zbulojnë nëse personeli femër dhe jobinar ndihet më i fuqizuar për të folur në takimet dixhitale, apo nëse ende përjeton “punë dukshme” dhe mikroagresione.
- **Cikli i Auditimit Gjinnor:** Duke ndjekur udhëzimet e WHO/UN Women, organizatat duhet të kryejnë një ‘Mini-Auditim’ çdo 12 muaj. Ky auditim duhet të rishikojë në mënyrë specifike gjurmët dixhitale, si balanca gjinore në komunikimet e jashtme dhe gjithëpërfshirja e hapësirave të brendshme dixhitale bashkëpunuese (WHO, 2023).

Tracking Progress Beyond Qualitative Statements



Figura 5: Gjurmimi i progresit përtej deklaratave cilësore

Një nga rreziqet më të mëdha në reformën gjinore është krijimi i “politikave zombie”, që do të thotë dokumentet që ekzistojnë në serverin e një organizate, por nuk kanë asnjë ndikim në sjelljen e përditshme (Gupta, 2024). Për të parandaluar që politikat të mbeten “vetëm në letër”, duhet të zbatohen strategjitë e mëposhtme:

1. **Llogaridhënia e drejtpërdrejtë:** Objektivat e parandalimit të OGBV-së dhe të barazisë gjinore duhet të përfshihen në KPI-të e menaxhmentit të lartë. Kur udhëheqja mbahet përgjegjëse përmes vlerësimeve të performancës, zbatimi i politikave bëhet përparësi.
2. **Socializimi i rregullt:** Politikat duhet të diskutohen gjatë integritit të punonjësve të rinj dhe të rifreskohen në takime gjashtëmujore. Një politikë është efektive vetëm nëse çdo anëtar i personelit i di hapat specifikë që duhen ndërmarrë kur dëshmon ngacmim dixhital.
3. **Zbatimi i dukshëm:** Duhet të ketë një ‘kosto’ të qartë për shkeljen e kodeve të sjelljes dixhitale. Nëse ndodhin mikroagresione ose OGBV dhe nuk adresohen, politika humbet të gjithë besueshmërinë institucionale.

Për të siguruar që ndjeshmëria gjinore t’i mbijetojë ndryshimeve të udhëheqjes dhe përfundimit të projekteve, ajo duhet të rrënjohet në ‘ADN-në’ e organizatës:

- **Integrimi strukturor:** Largo përgjegjësinë gjinore nga një ‘Zyrtar i vetëm i Gjinisë’ dhe vendose në një ‘Komitet të Barazisë’ ndërdepartamental. Ky

komitet duhet të përfshijë përfaqësues nga IT, burimet njerëzore dhe hartimi i programeve, për të siguruar që lentja gjinore të zbatohet në çdo shtresë të organizatës.

- **Ngritja e kapaciteteve:** Trajnimi i vazhdueshëm është thelbësor. Ndërsa IA dhe mjetet e reja dixhitale shfaqen, personeli duhet të trajnohet për rreziqet specifike gjinore të këtyre teknologjive.
- **Trashëgimia e YMI-së:** Duke u mbështetur te Young Men Initiative (YMI), suksesi afatgjatë gjendet në llogaridhënien në komunitet dhe mes bashkëmoshatarëve. Duke ushqyer një kulturë ku anëtarët e personelit veprojnë si dëshmitarë aktivë kundër OGBV-së, organizata ndërton një mjedis vetëqëndrues respekti (CARE International, 2021).

Në fund të fundit, institucionalizimi i një lenteje gjinore nuk është një kuti për t'u shënuar, por një ndryshim themelor në mënyrën se si evoluon një organizatë. Duke kaluar nga menaxhimi reaktiv i krizave drejt ndjeshmërisë strukturore proaktive, organizatat sigurojnë që angazhimi i tyre të mbetet i qëndrueshëm përballë një peizazhi dixhital që ndryshon vazhdimisht. Qoftë përmes Ciklit të Auditimit Gjinor, integritit të objektivave të barazisë në KPI-të e menaxhmentit të lartë, apo kultivimit të kulturave të dëshmitarëve aktivë, qëllimi është të transformohen “politikat zombie” në një ekosistem të gjallë sigurie. Duke rrënjosur këto praktika, projekti LAYERS ushqen një të ardhme ku hapësirat dixhitale përcaktohen nga gjithëpërfshirja, duke siguruar që reforma e ndjeshme ndaj gjinisë të jetë një element i përhershëm i identitetit organizativ dhe jo një nismë e përkohshme.

Material mbështetës

1. [Mjeti 6.1_Modeli i Planit të Veprimit për Monitorimin e Vazhdueshëm](#)
2. [Mjeti 6.2_Nga vlerësimi te veprimi – Një udhërrëfyes](#)

7. Burime për lexim të mëtejshëm

- ❖ [Korniza vlerësimi për të bërë bilancin, matur progresin dhe identifikuar pikat e forta e të dobëta në përgjigjet organizative ndaj dhunës me bazë gjinore përgjatë 7P-ve](#)
- ❖ [Kompetencat thelbësore për specialistët e GBV-së](#)
- ❖ [Mjeti i Vlerësimit Institucional](#)
- ❖ [Kompetencat Gjinore për Ofruesit e Shërbimeve që Adresojnë Dhunën ndaj Grave dhe Vajzave në Karaibe – Zbatimi: Udhëzues për Edukatorë, Punonjës Shëndetësorë, Policë dhe Punonjës Socialë](#)
- ❖ [Tri strategji për praktikuesit e përgjegjshëm të IA-së për të shmangur politikat zombie](#)

Referencat

Të gjitha burimet e përdorura për hartimin e këtij Doracaku mund të gjenden [këtu!](#)

8. Fjalorth¹

- **Mansplaining-u dixhital:** Një shfaqje dixhitale e paragjyimit gjinor, ku një person (zakonisht mashkull) shpjegon një koncept në mënyrë nënçmuese ose poshtëruese në takime ose biseda virtuale.
- **Dinamikat gjinore:** Marrëdhëniet dhe ndërveprimet mes dhe ndërmjet vajzave, djemve, grave dhe burrave
- **Integrimi gjinor (Gender Mainstreaming):** Integrimi i një perspektive gjinore në përgatitjen, hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave, masave rregullatore dhe programeve të shpenzimeve, me synimin për të promovuar barazinë mes grave dhe burrave dhe për të luftuar diskriminimin.
- **Gjinia:** Atributet dhe mundësitë shoqërore të lidhura me të qenit femër dhe mashkull dhe me marrëdhëniet mes grave dhe burrave, vajzave dhe djemve, si dhe me marrëdhëniet mes grave dhe ato mes burrave.
- **Efekti i tavanit të qelqtë:** Pengesa artificiale dhe barriera të padukshme që veprojnë kundër qasjes së grave në pozicionet më të larta të vendimmarrjes dhe menaxheriale në një organizatë, qoftë publike apo private dhe në çfarëdo fushe.
- **Ndërsektorialiteti (Intersectionality):** Mjet analitik për studimin, kuptimin dhe përgjigjen ndaj mënyrave se si seksi dhe gjinia ndërpriten me karakteristika/identitete të tjera personale, dhe se si këto ndërprerje kontribuojnë në përvoja unike diskriminimi
- **Llogaridhënia e udhëheqjes:** Llogaridhënia e udhëheqjes i referohet përgjegjësisë që mbajnë udhëheqësit për krijimin e kulturave gjithëpërfshirëse, adresimin e pabarazive dhe sigurimin që angazhimet ndaj DEI-së mbështeten nga veprime dhe rezultate të matshme (Kafilat, & Kafilat, 2025).
- **Dhuna me Bazë Gjinore në Internet (OGBV):** Çdo akt dhune i kryer, i lehtësuar ose i rënduar nga përdorimi i Teknologjive të Informacionit dhe Komunikimit (TIK) kundër një individi në bazë të gjinisë së tij. Format e zakonshme përfshijnë ngacmimin online, shpërndarjen pa pëlqim të imazheve (abuzimi me imazhe

¹ Të gjitha termat janë marrë nga [Fjalorthi & Thesaurus i EIGE-s](#), përveçse kur tregohet ndryshe.

intime), ndjekjen kibernetike, doxxing, imitimin, gjuhën e urrejtjes dhe abuzimin e gjeneruar nga IA si deepfake-t.

- **Paragjykimi i afërsisë:** Përshkruan se si njerëzit në pozicione pushteti priren t'i trajtojnë më favorshëm punëtorët që janë fizikisht më pranë tyre, dhe rrjedh nga supozimi i vjetëruar se ata që punojnë në distancë janë më pak produktivë se ata që punojnë nga zyra (Tsipursky, 2022).
- **Hapësirat e sigurta:** Mjedise ku individët ndihen psikologjikisht dhe fizikisht të sigurt për të marrë pjesë dhe për të raportuar shqetësime pa frikë gjykimi ose hakmarrjeje.
- **Qasja e përqendruar te i mbijetuari:** Një metodologji që vë në plan të parë sigurinë, të drejtat dhe autonominë e individit që ka përjetuar dhunë gjatë proceseve të raportimit dhe mbështetjes.
- **Paragjykimi i pavetëdijshëm:** Shkurtoret njohëse të rrënjosura në mekanizmat evolucionarë të mbijetesës, që formësojnë thellësisht ndërveprimet sociale duke gjeneruar gjykime automatike të ndikuara nga prejardhja personale, përvojat dhe mjedisi kulturor (Kahneman, 2017).
- **Ngacmimi online:** Përdorimi i teknologjisë për të kontaktuar, bezdisur, kërcënuar ose frikësuar dikë në mënyrë të përsëritur.
- **Shpërndarja pa pëlqim e imazheve (abuzimi i bazuar në imazhe intime):** Shpërndarja online e fotografive ose videove me përmbajtje seksuale të hapur pa pëlqimin e individit në imazhe
- **Ndjekja kibernetike (Cyberstalking):** Ndjekja përmes email-it, mesazheve me tekst (ose online) ose internetit. Përfshin incidente të përsëritura, të cilat mund të jenë ose jo individualisht akte të padëmshme, por të kombinuara minojnë ndjenjën e sigurisë së viktimës dhe shkaktojnë shqetësim, frikë ose alarm.
- **Doxxing:** Zbulimi pa pëlqim i informacionit personal, që mundëson synimin fizik ose përpjekjet për të minuar reputacionin ose besueshmërinë e dikujt.
- **Imitimi:** Akti i pretendimit se je dikush tjetër ose i falsifikimit të identitetit të një personi “me qëllimin për të dëmtuar, mashtruar, frikësuar ose kërcënuar dikë” (Panwar & Sihag, 2020).

- **Gjuha e urrejtjes me bazë gjinore:** E synuar kryesisht ndaj grave dhe individëve LGBTQA+, duke i synuar ata për seksin, gjininë, orientimin seksual ose identitetin gjinor të tyre. Shfaqet publikisht online dhe privatisht përmes mesazheve ose email-eve. Shfaqjet tipike përfshijnë fajësimin e viktimës, riviktimizimin, turpërimin seksual (slut-shaming), turpërimin e trupit, kërcënimet e seksualizuara, vërejtjet ofenduese për pamjen ose rolet gjinore, dhe tallja e maskuar përmes komplimenteve të rreme ose humorit që synon të poshtërojë (European Parliament, 2023).
- **Morphing/Deepfake-t:** Forma e dhunës seksuale dixhitale ku fytyra e një personi mbivendoset dixhitalisht mbi një imazh ose video tjetër, shpesh pornografike, duke përdorur teknologjinë deepfake. Kjo formë në zhvillim e dhunës gjinore është rritur me rritjen e qasjes dhe sofistikimit të IA-së, duke prodhuar rezultate shumë realiste dhe bindëse (UN Women, 2020).