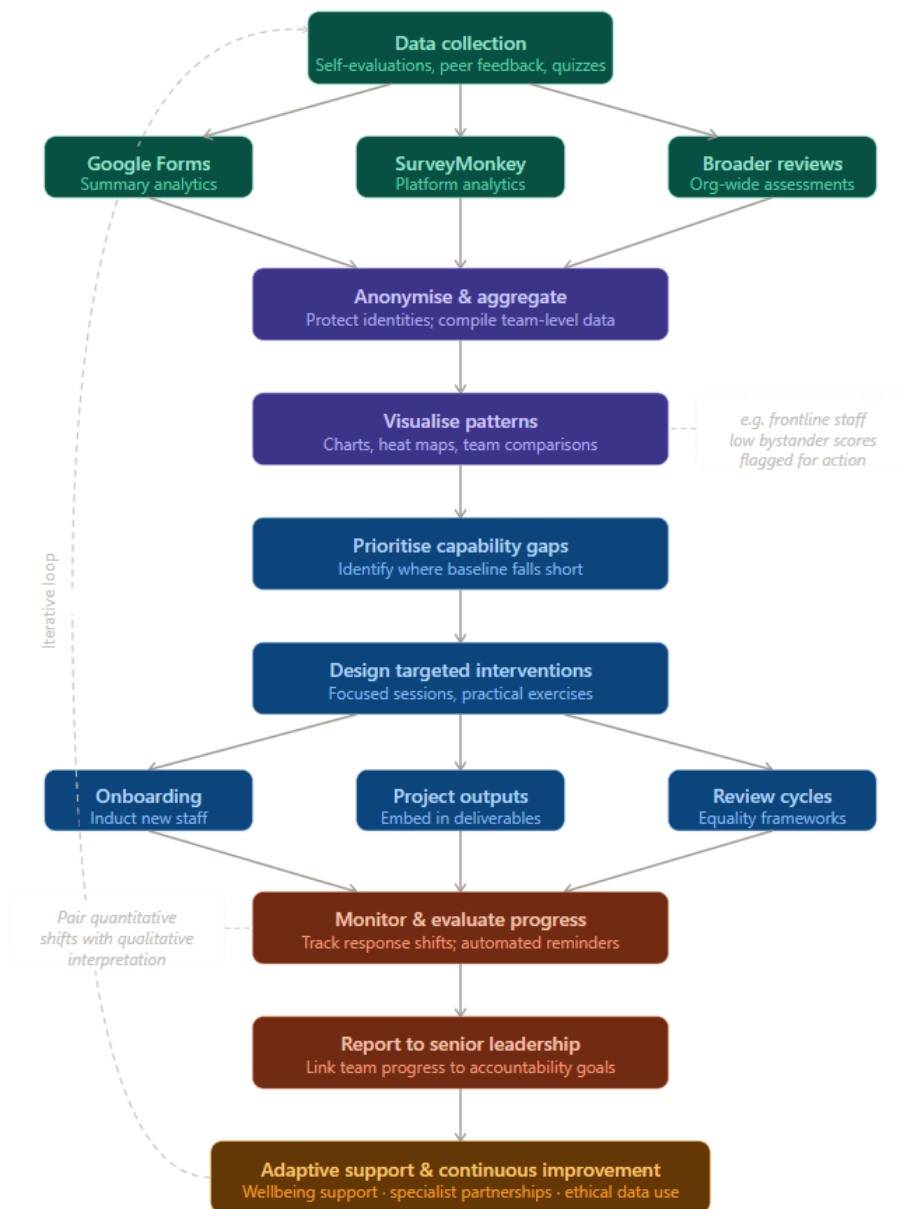


Kapitulli 6 – Mjeti 2: Nga vlerësimi në veprim – një udhërrëfyes

Menaxherët e burimeve njerëzore dhe drejtuesit organizativë luajnë një rol kyç në shndërrimin e të dhënave të anonimizuara të vlerësimit të GBV, të mbledhura përmes vetëvlerësimeve, feedback-ut nga kolegët, kuizeve dhe rishikimeve, në strategji praktike që forcojnë kapacitetin e stafit dhe efektivitetin institucional. Diagrami më poshtë përshkruan një cikël të vazhdueshëm me tetë faza për ta bërë këtë: çdo hap ndërtohet mbi të mëparshmin dhe njohuritë nga monitorimi dhe vlerësimi ushqejnë përsëri mbledhjen e re të të dhënave, duke krijuar një sistem gjithnjë e më reagues me kalimin e kohës.



- **Faza 1 – Mbledhja e të dhënave:** Cikli fillon me mbledhjen e informacionit nga burime të ndryshme: vetëvlerësime, feedback nga kolegët, kuize të shkurtra dhe rishikime më të gjera organizative, përmes platformave të thjeshta dhe të aksesueshme si Google Forms ose SurveyMonkey. Përdorimi i disa metodave plotësuese, në vend të vetëm një mjeti, krijon një pasqyrë më të plotë mbi nivelin aktual të njohurive dhe praktikave të stafit mbi protokollet e lidhura me GBV.
- **Faza 2 – Anonimizimi dhe agregimi:** Para çdo analize, të gjitha të dhënat duhet të anonimizohen. Stafi duhet të ketë besim se përgjigjet individuale nuk mund të gjurmohen, sidomos në tema sensitive. Pasi identitetet mbrohen, të dhënat agregohen në nivel ekipi, duke mundësuar krahasim domethënës mes roleve dhe njësive duke ruajtur konfidencialitetin.
- **Faza 3 – Vizualizimi i modeleve:** Të dhënat e agreguara mund të kthehen në vizualizime të qarta, grafikë, harta nxehësie ose tabela krahasuese ekipesh, që e bëjnë të lehtë identifikimin e modeleve në një shikim. Këto vizualizime janë mjeti kryesor për komunikimin e gjetjeve të menaxherët e burimeve njerëzore dhe drejtuesit e ekipeve në një format që mbështet vendimmarrje të informuar.
- **Faza 4 – Prioritizimi i boshllëqeve të kapaciteteve:** Jo të gjitha boshllëqet kanë të njëjtën peshë. Kjo fazë përfshin identifikimin e fushave që janë më larg nivelit të dëshiruar dhe atyre që janë më kritike për reagimin ndaj GBV. Prioriteti varet nga natyra e punës, për shembull ekipet që kanë kontakt të drejtpërdrejtë me të mbijetuarit kërkojnë bazë më të fortë në qasjen e përqendruar të viktimave sesa ekipet administrative. Ndarja e të dhënave sipas llojit të ekipit ndihmon që prioritizimi të pasqyrojë nevojat reale operacionale.
- **Faza 5 – Hartimi i ndërhyrjeve të synuara:** Boshllëqet e prioritetit trajtohen përmes ndërhyrjeve praktike dhe të fokusuara, jo trajnimeve të përgjithshme. Gjetjet integrohen gjithashtu në proceset e hyrjes së stafit, në rezultatet e projekteve dhe në ciklet e rishikimit, duke siguruar që të mësuarit të përforcohet në pika të ndryshme të organizatës.
- **Faza 6 – Monitorimi dhe vlerësimi i progresit:** Pas ndërhyrjeve, mund të përdoren metoda të thjeshta analitike, si ndjekja e ndryshimeve në shkallët e përgjigjeve gjatë rundeve të njëpasnjëshme të vlerësimit, për të parë nëse qëndrimet dhe praktikat po ndryshojnë në drejtimin e duhur. Kujtesat automatike mbështesin ndjekjen e rregullt dhe lejojnë identifikimin e hershëm të progresit të pabarabartë. Operacionet sensitive mund të kërkojnë më shumë vëmendje dhe kontrolle më të shpeshta.

Është e rëndësishme që ndryshimet sasiore në rezultatet e sondazheve të konsiderohen vetëm si tregues, pasi nuk e pasqyrojnë plotësisht kompleksitetin e ndryshimit të sjelljes. Këto të dhëna duhet të interpretohen gjithmonë së bashku me input cilësor, diskutime ekipesh, reflektime rastesh dhe vëzhgime të mbikëqyrësve.

- **Faza 7 – Raportimi te lidërshipi i lartë:** Gjetjet e anonimizuara dhe të agreguara ndahen me lidërshpin e lartë për të lidhur progresin në nivel ekipi me objektivat më të gjera të llogaridhënies, përfshirë përgatitjen për vlerësime të jashtme dhe angazhimet institucionale për barazi gjinore. Raportimi në këtë nivel siguron që zhvillimi i kapaciteteve të trajtohet si prioritet strategjik dhe që vendimet për shpërndarjen e burimeve të bazohen në evidencë mbi boshllëqet ekzistuese.
- **Faza 8 – Mbështetja adaptive dhe përmirësimi i vazhdueshëm:** Faza e fundit, që kthehet sërish në fillim të ciklit, përfshin infrastrukturën më të gjerë të mbështetjes që mundëson përmirësim të qëndrueshëm: mirëqenie konfidenciale, bashkëpunim me organizata të specializuara dhe angazhim të vazhdueshëm për përdorim etik të të dhënave. Së bashku, këto masa sigurojnë që cikli të mbetet adaptiv, i përgjegjshëm ndaj sfidave të reja, respektues ndaj mirëqenies së stafit dhe i bazuar në udhëzimet për menaxhimin e rasteve të GBV që mbështesin gjithë qasjen.

Burimet

DevelopmentAid. (2024, November 22). Best practices to prevent gender-based violence at workplaces. <https://www.developmentaid.org/news-stream/post/188006/prevent-gender-based-violence-at-workplaces>

GBV Area of Responsibility. (2014). Core competencies for GBV specialists. <https://gbvaor.net/sites/default/files/2019-07/Core%20Competencies%20for%20GBV%20Specialists%20-%20GBV%20AoR,%202014.pdf>

GBV Guidelines. (2024). HR case study. <https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2024/11/HR-CASE-STUDY-ENG.pdf>

Gender-Based Violence Information Management [GBVIMS]. (2022). Survivor-centred attitude scale. <https://www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/Survivor-Centred-Attitude-Scale-3.docx>

GenderSAFE. (2025). The GenderSAFE pledge for zero tolerance to gender-based violence. <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

International Medical Corps. (2022). MGBViE GBV assessment tools. https://cdn1.internationalmedicalcorps.org/wp-content/uploads/2023/06/MGBViE-Assessment-Tools_2022.pdf

United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR]. (n.d.). Monitoring and evaluation (M&E) toolkit for the gender-based violence programme. <https://data.unhcr.org/es/documents/download/101109>