

NGRITJA E VETËDIJESIMIT PËR BARAZI

Doracaku për trajnerë
ADMINISTRATA



Partnerët Implementues



An EU funded project managed by the
European Union Office in Kosovo



Zyra për Qeverisje të Mirë
Kancelaria Dëborë Upravljanje / Office on Good Governance
Zyra e Kryeministrit
Ured Premijera-Office of the Prime Minister



Ludwig Boltzmann Institute
Human Rights



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE
FINLAND

normallydifferent

Ky publikim është hartuar me ndihmën e Bashkimit Evropian dhe është rezultat i projektit binjakëzues të BE-së 'Kundër Homofobisë dhe Transfobisë në Kosovë'.

Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi vetëm e Institutit Ludwig Boltzmann për të Drejtat e Njeriut dhe Zyrës për Qeverisje të Mirë pranë Zyrës së Kryeministrit të Kosovës, dhe në asnjë mënyrë nuk pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

Lektorimi i versionit në gjuhën angleze: Auberon Kelmendi
Përktheu në gjuhën shqipe: Auberon Kelmendi
Prevodio na srpski jezik: Edona Brovina
Layout: Gazmend Nimani

Lejohet, përveç për qëllime komerciale, reprodukimi i këtij publikimi me kusht që të ceket burimi.

Për më shumë informata:
Zyra për Qeverisje të Mirë pranë Zyrës së Kryeministrit të Kosovës,
Sheshi Nëna Terezë,
10000 Prishtinë, Kosovë
Tel: +381 38 200 14636
<http://normallydifferent.com>



KY DORACAK ËSHTË PËRPILUAR NGA KARIN BISCHOF,
ME KONTRIBUTET E DIETER SCHINDLAUER, PATRICIA
HLADSHICK, GERALDINE SCULLION, JOHANNA HAU-
TAKORPI, PETER LAMPLOT, WOLFGANG SCHUSTER DHE
ANGELA SCHWARZ.

Partnerët zbatues të projektit:

Zyra për Qeverisje të Mirë pranë Zyrës së Kryeministrit të Kosovës (KOS)

<https://zqm.rks-gov.net/sq-al/>

Instituti Ludwig Boltzmann për të Drejtat e Njeriut (AUT)

<http://bim.lbg.ac.at/en>

Instituti Kombëtar për Shëndetësi dhe Mirëqenie (FIN)

<https://www.thl.fi/fi/web/thlfi-en>

MBI PROJEKTIN

Projekti synon të trajtojë homofobinë dhe transfobinë si një prej fytyrave të diskriminimit që zbeh vlerat thelbësore të çdo shoqërie: barazinë dhe mbrojtjen e dinjitetit njerëzor dhe të drejtave të njeriut. Përgjatë rrugëtimit për një shoqëri përfshirëse, është esenciale që legjislacioni kundër diskriminimit të plotësohet-ndryshohet, politikat të zbatohen dhe të ngritët vetëdijesimi në mesin e akterëve relevant që kanë pushtetin të ndryshojnë shoqërinë dhe të kultivojnë një kohezion shoqëror. Të gjitha aktivitetet synojnë të forcojnë qëndrimin profesional të akterëve relevant dhe të autoriteteve në njohjen se njerëzit janë “normallydifferent / normalisht ndryshe”.

PROGRAM I TRAJNIMIT TË TRAJNERËVE

Janë 15 trajnerë nga institucionet publike të Kosovës, të cilët në kuadër të projektit vijuan programin e ngjeshur 12 ditor të trajnimit të trajnerëve, me ç’ rast përvetësuan njohuritë dhe shkathtësitë për të mbajtur trajnime ndërgjegjësime për kolegët e tyre. Këta 15 trajnerë vijnë nga radhët e policisë së Kosovës, sektorit të drejtësisë, arsimit dhe administratës qendrore të përgjithshme. Të gjithë 15 trajnerët e përvetësuan këtë program me sukses të shkëlqyeshëm dhe e dëshmuuan vetën kur secili syresh mbajti nga dy trajnime për kolegët e tyre.

Rrjedhimisht, ky doracak edhe u dedikohet kryesisht këtyre trajnerëve, dhe do të duhej të jetë i dobishëm për mbajtjen e trajnimeve të radhës dhe eventualisht, këta trajnerë tashmë me përvojë të trajnojnë trajnerë tjerë në vitet që do pasojnë.

PARATHËNIA

Autoritetet gjithandej botës ballafaqohen në baza të përditshme me përparësitë dhe sfidat që sjell një shoqëri heterogjene.

Qytetarët e Kosovës janë të mbrojtur me ligj kundër çdo forme të veprimeve diskriminuese. Andaj, qëndrimi profesional dhe veprimet e autoriteteve të Kosovës pasqyrojnë të drejtën e të gjithë qytetarëve për trajtim të barabartë. Një mënyrë e jetësimit të këtyre standardeve në mënyrë të qëndrueshme dhe të orientuar drejt së ardhmes është mbështetja e krijimit të një grupi të vogël të trajnerëve profesionistë, të cilët veprojnë në suaza të sistemit dhe të cilët do të trajnojnë kolegët e tyre.

Disa prej mesazheve kryesore të këtyre trajnimeve janë të komplikuar për t'u përçuar, pasi adresojnë njohurinë, sjelljet dhe çka më e rëndësishmja, qëndrimet.

Të gjithë qytetarët e Kosovës janë “normalisht” ndryshe, edhe pse në jetën e përditshme ka të tillë të cilët perceptohen si më shumë të pranueshëm apo më shumë “normal” se tjerët. Kur kemi të bëjmë me çështjen private, madje intime, të orientimit seksual, shumë njerëz qëndrojnë prapa idesë së ka vetëm një orientim të “drejtë” apo “normal” seksual. Përjashtimi dhe diskriminimi janë pasojat e kësaj.

Qëllimi i projektit është të arratiset nga kjo mënyrë e të menduarit binar të “drejtë” dhe “gabueshëm”, “normal” dhe “ndryshe”, përmes ngritjes së vetëdijesimit, se si të veprohet karshi një shoqërie diverse në një mënyrë përfshirëse, të relaksuar dhe kryesisht profesionale.

Në këtë pike dua të shfrytëzojë rastin të shpreh falënderimin tim trajnerëve nga institucionet e Kosovës, të cilët me sukses të madh vijuan programin 12 ditor të trajnimit të trajnerëve, dhe shpalosen vendosmërinë dhe aftësitë e tyre në trajnimet që vetë i organizuan për kolegët e tyre. Këta trajnerë janë: Habibe Buzuku, Teuta Fazliu, Fadil Gashi, Vesel Gashi, Fatime Jasiqi, Sanie Kiçmari, Esat Marovca, Arian Mustafa, Bajrush Rexhepi, Biljana Rexhiq, Nezaqete Rukovci, Keriman Sadikay, Leonora Shala, Sylejman Sopa, Mejreme Zekaj.

Ky doracak është hartuar së bashku më ta, për ta dhe për ata që do të punojnë më këta trajnerë. Shpresojmë se do të jetë një pikënisje dhe se shumë ide të reja do të lindin përgjatë bashkëpunimit dhe zhvillimeve të tyre të reja. Përdoruesve të këtij doracak u urojmë sukses në ndezjen e shkëndijës për të nxitur debat të hapur dhe në përkrahjen e tyre për të krijuar një shoqëri, e cila nuk druhet nga diversiteti i saj dhe e cila është e vetëdijshme për vlerat e pjesëtarëve të saj.

Prishtinë, Shkurt 2016

Karin Bischof
Trajner kryesor

Dieter Schindlauer
Këshilltari rezident i binjakëzimit

PARATHËNIA

U deshën 12 ditë të punës intensive, të mundit të palodhshëm dhe të përpjekjeve të ekspertëve të shumtë ndërkombëtarë, të vullnetit, bashkërendimit dhe gatishmërisë së Institucioneve të Kosovës në krijimin e një resursi të qëndrueshëm qeveritar, i cili do të rreshtohet në luftë kundër pabarazisë. Ky resurs përbëhet nga një sërë trajnerësh (15 syresh) që vijnë nga radhët e institucioneve publike të Kosovës, gjegjësisht policisë, gjyqësorit, administratës dhe arsimit, të cilët janë zotuar të jetë agjentë të ndryshimit në kuadër të sektorëve të tyre.

Andaj, ky doracak i dedikohet pikërisht këtyre trajnerëve, të cilët morën përsipër të rrisin vetëdijesimin në radhët e kolegëve të tyre në funksion të trajtimit të barabartë, megjithëse të gjithë jemi të ndryshëm dhe ndonëse të gjithë jemi normallydifferent. Trajnerët do të bashkëpunojnë me bashkëmen-dimtarët e shumtë nga radhët e shoqërisë civile në arritjen e qëllimeve të përbashkëta. Ata tashmë e kanë dëshmuar dëshirën dhe motivimin e tyre, kanë përvetësuar njohuritë dhe shkathtësitë e nevojshme të të qenit trajnerë, kanë mbajtur me sukses nga 2 ditë trajnimi për kolegët e tyre, i cili u mirëprit përtej pritjeve, që siguron një fillim të mbarë dhe tokë të pëlleshme për të vazhduar dhe shkuar edhe më tutje në respektimin e të drejtave të njeriut, gur-themeli i çdo shoqërie gjithëpërfshirëse dhe progresive.

Përmbajtja e doracakut ngërthen një aliazh të përvojave kombëtare e ndër-kombëtare, të praktikave të mira të shteteve anëtare të BE-së, të bazave ligjore, dhe si i tillë, do të jetë instrumental në ngritjen e vetëdijesimit së strukturave qeveritare se megjithatë dallimeve në etni, fe, mendim politik, orientim seksual e shumëtribute tjera, të gjithë kanë tagër në të trajtim të barabartë, në të drejta të barabarta, pa druajtur të jetojnë jetën të lirë, pa frikën se të drejtat e tyre të garantuara me kushtetutë do t'ju cenohet.

Unë përgëzojë trajnerët për suksesin e gjertanishëm dhe iu dëshirojë sukses edhe në të ardhmen, duke ofruar mbështetjen e zyrës sime dhe mbështetjen time personale.

Prishtinë, Shkurt 2016

Habit Hajredini

Drejtor i Zyrës për Qeverisje të Mirë
Zyra e Kryeministrit së Republikës së Kosovës

PËRMBAJTJA

1.2 PJESA A

Rolet dhe përgjegjësitë e Trajnerëve
Bëhu Trajneri/Trajnerja Ideale
Arti i bërjes së agjendës - mbajtja e rrjedhës
4 Dhomat e Ndryshimit
Arti i shpjegimit përfundimtar
Rregullat themelore të feedback-ut

1.3 PJESA B

Konceptet Kyçe Ligjore të Diskriminimit

Bazat e Diskriminimit
Fushëveprimi i Diskriminimit
Diskriminimi i Drejtpërdrejtë
Diskriminimi i Tërthortë
Ngacmimi
Nxitja për të Diskriminuar
Viktimizimi
Segregacioni
Diskriminimi në Bazë të Asociimit
Adaptimi/akomodimi i arsyeshëm për Personat me Aftësi të Kufizuara
Diskriminimi në Bazë të Perceptimit
Diskriminimi i Shumëfishtë
Roli i Avokatit të Popullit
Si të ushtrohet njohuria ligjore? Raste Studimore për Seanca të Punës Grupore
Gjuha e Urrejtjes, Krimi i Urrejtjes apo Liria e Shprehjes
Raste Studimore për Punë Grupore
Kuiz për Ligjin e Kosovës për Mbrojtje nga Diskriminimi

1.4 PJESA C

Përshtypja e parë
Loja e emrit
Parashtrimi i rregullave themelore
Rrethet koncentrike
Ishulli i Albatrosit
Qëlloja se kush është heteroseksual?
Fragmente identiteti
Etiketimi
Çanta e fatit
Bëj një hap para
Thumbs up (gishti i madh i dorës lartë)
Çka nëse...?
Rast studimor: 2030: Si ia dolëm mbanë?!
Ceremonitë e Check out (Përmbylljes)

FJALORTH I TERMEVE LGBT

Seksi

i referohet dallimeve biologjike universale në mes të femrave dhe meshkujve.

Gjinia

i referohet dallimeve shoqërore në mes të femrave dhe meshkujve, të cilat mësohen, të cilat mund të ndryshohen me kalimin e kohës, dhe që kanë variane të gjera në kuadër dhe në mes të kulturave.

SOGI

Orientimi seksual dhe identiteti gjinor

Orientimi Seksual

i referohet tërheqjes emotive, romantike dhe seksuale të një personi ndaj një personi tjetër. Mund të jetë orientim seksual drejt seksit të kundërt, drejt seksit të njëjtë, biseksual dhe aseksual.

Identiteti gjinor

përshkruan gjininë me të cilën një person identifikohet (me fjalë tjera, nëse njëri e percepton vetën si mashkull, femër, apo e përshkruan vetën në mënyra tjera).

Shprehja gjinore

Manifestimi i identitetit të një personi: mënyra se si personi sillet, duket apo prezantohet në raport me pritjet shoqërore të gjinisë. Shprehja gjinore e një personi jo medoemos përkon me identitetin e tij/saj gjinor.

Straight (heteroseksual)

Një person i cili në aspektin emotiv, romantik dhe/ose seksual tërhiqet nga personat e gjinisë së kundërt.

Çfarë do të thotë LGBT?

Një shkurtesë për Lezbijket, gejt, biseksualët dhe transgjinorët.

L: Lezbijke

Një femër e cila në aspektin emotiv, fizik, shpirtëror dhe/ose seksual tërhiqet kryesisht apo ekskluzivisht nga femrat.

G: Gej

Një person i cili në aspektin emotiv, romantik dhe/ose seksual tërhiqet nga personat e gjinisë së kundërt.

B: Biseksual

Një term që identifikon një person që tërhiqet si nga meshkujt ashtu dhe nga femrat në aspektin emotiv, fizik, shpirtëror dhe/ose seksual.

L, G, dhe B kanë të bëjnë me orientimin seksual të një personi.

T: Transgjjinor

Një term ombrellë i cili përdoret për të përshkruar një vazhdimësi të individëve, identiteti gjinor dhe mënyra e shprehjes e të cilëve së deri në një masë të ndryshme nuk përputhet me gjininë e tyre biologjike. **T ka të bëjë me identitetin gjinor të personit.**

Çka hynë nën ombrellën e “transgjjinor”?

Transsexual

Një person që identifikohet me një gjini tjetër, e jo më atë të fituar me lindje. E përshkruan një person, trupi fizik i të cilit nuk përkon me identitetin e tij/saj gjinor. Për shkak të këtij konflikti, individi dëshiron të ‘korrektoj’ trupin e tij/saj me trajtime hormonale apo me operacion për ndërrimin seksit (shkurt ONS). Femër në mashkull (FNM) – një person i lindur femër mirëpo kalon nëpër jetë dhe identifikohet gjatë gjithë kohës si mashkull/burrë. Mashkull në femër (MNF) – një person i lindur mashkull mirëpo kalon nëpër jetë dhe identifikohet gjatë gjithë kohë si femër/grua.

Cross-dresser

Personi i cili vesh veshmbathje të gjinisë së kundërt, mirëpo rëndom jo gjatë gjithë kohës.

Drag Queen

Personi, ndonjëherë mashkull gej, i cili imiton femrat e famshme, rëndom për performancë

Drag King

Personi, ndonjëherë lezbijke, e cila imiton meshkujt e famshëm, rëndom për performancë

Ka shumë variante në këtë akronim që përdoren në kontekste të ndryshme, përfshirë p.sh. LGBTI, LGBTIQ, apo LGBTIQA...

I: Interseks

është një term i përgjithshëm i cili shfrytëzohet për një varg gjendjesh ku personi lind me organe riprodhuese ose anatomi seksuale që nuk përkojnë me definicionet tipike të femrës apo mashkullit. Për shembull, një person mund të lind femër në dukje të jashtme, mirëpo me anatomi kryesisht tipike mashkullore në brendësi. Apo një person mund të lind me gjenitale të cilat duket se janë diku në mes të llojit të rëndomtë të femrës dhe mashkullit, apo mund të lind me mozaik gjenetik, ashtu që ca nga qelizat kanë kromozome XX e ca XY.

Q: Questioning apo Queer

I referohet njerëzve që janë duke eksploruar apo vënë në pyetje ndjenjat e tyre seksuale, orientimin dhe/ose identitetin seksual, dhe të cilët mund të kenë ndjenja apo stimuj lezbijk, homoseksual, biseksual apo transgjini.

A: (dy referenca të mundshme) Aleat

Dikush që mbështet komunitetin LGBT.

Aseksual

Mungesa e dëshirës seksuale qoftë për persona të gjinisë së njëjtë apo të kundërt.

HETERONORMATIVITETI

Përshkruan të besuarit në një normë e cila dikton se ka dallime fundamentale në mes të meshkujve dhe femrave, dhe se një person duhet të jetë ose mashkull ose femër, dhe se është 'natyrale' që të tërheq gjinia e kundërt. Një kulturë heteronormative e bën shprehjen (e identitetit gjinor/seksual të personit) më të vështirë, kur ajo shprehje nuk është konform normës dhe privilegjeve të heteroseksualitetit si normale dhe natyrore. Qëndrimet dhe strukturat heteronormative kultivojnë një klimë ku personat LGBT diskriminohen shpesh në çështjet si martesat, tatimet, punësimi madje edhe në familjet e tyre.

BARAZIA

Gjendja e të qenit të barabartë në të drejta dhe mundësi.

- Barazia është për secilin.
- Barazia është ndryshimi aktiv i gjërave për të siguruar rezultate më të mira për të gjithë.
- Barazia ka të bëjë me krijimin e një kulture të respektit.
- Barazia në kuadër të kornizës për të drejtat e njeriut promovon trajtim më të mirë për secilin.

Barazia nuk është promovim i stileve të caktuara të jetës.

Barazia nuk vetëm një fushatë e ëndërruesve shoqëror.

Barazia nuk është diçka që është vetëm për njerëzit 'tjerë'.

Barazia nuk është që t'i bëjë të gjithë të njëjtë.

QASJA E TRAJNIMIT NORMALLYDIFFERENT

Ka të bëjë me ngritjen e vetëdijesimit!

Trajnimet e normallydifferent synojnë ngritjen e vetëdijesimit mbi strukturat diskriminuese dhe për veprimin mbi normat, të cilat pengojnë qytetarët të marrin pjesë në shoqëri. Andaj, trajnimet hapin diskutime për eksplorimin e 'figurës së normës', e cila ekziston si stereotip në të gjitha kokat tona. Stereotipet e bëjnë të duket se 'njerëz normal' janë vetëm ata që janë të bardhë, meshkujt shqiptar, të cilat janë myslimanë të moderuar apo ateistë, heteroseksual, pa ndonjë aftësi të kufizuar fizike, të punësuar dhe në mes të moshës 20 dhe 45 vjeçare në familje të mëdha. Kjo vë në pah se të gjithë njerëzit tjerë, karakteristikat e të cilëve nuk përkojnë të paktën në njërin nga këto pika të këtij 'normaliteti' perceptohen si "të veçantë", që rëndom nënkupton 'problematik'. Nëse e shikojmë nga prizmi statistikor, do të shohim se vetëm 20% e kësaj popullate përkon me këtë përshkrim të të qenit normal, gjersa duhet të merremi me 80% e 'përrjashtimeve' apo 'situatave të veçanta'! Është evidente se një situatë si kjo nuk ka kuptim dhe se përpjekjet për të zbatuar barazinë (apo 'binarizimin', 'përfshirjen' e gjinisë/diversitetit) janë të dobishme, efikase dhe shumë të rëndësishme.

Heteronorma është një prej normave më bazike dhe më ndikuese në shoqërinë tonë. Përcakton se ka dallime fundamentale në mes të meshkujve dhe femrave, se një person duhet të jetë ose grua ose mashkull dhe se 'natyrore' është tërheqja vetëm nga sekset e kundërta. Pra, qëllimi kryesor dhe më i theksuar i këtyre trajnimeve është vërja në dukje se sistemet diskriminuese janë krijuar në mënyrë që grupet në pushtet mund (rëndom) t'i thonë shumicës se ata janë normal. Me këto mekanizma, meshkujve u thuhet se 'gjinia' është diçka për femra; Heteroseksualët mësojnë se orientimi seksual nuk është relevant për ta dhe se me ngjyrë të lëkurës merren vetëm ata që nuk janë të bardhë. Shumë njerëz mendojnë se seksi, raca, gjinia dhe të gjitha kategoritë tjera që përdoren për diskriminim nuk i prekin ata.

Ne të gjithë i përkasim grupeve të ndryshme apo kemi elemente të ndryshme shoqërore të cilat formojnë identitetin tonë. Disa prej tyre zgjedhen nga ne dhe duken si 'të fituara me lindje' apo 'natyrore' apo na atribuohen nga tjerët.

Problemi që e kemi në kuadër të sistemeve diskriminuese është që shumica e këtyre elementeve përdorën në mënyrë gjykuese. Në aspektin shoqëror, ngjyra e zezë nuk shihet me vlerë të njëjtë si ngjyra e bardhë, dhe seksi mashkullor akoma perceptohet si superior kundrejt atij femëror, e kështu me radhë. Nxitur nga diskursi publik, disa individë kryesisht përshkruhen nga tjerët përmes vetëm një veçorie, një 'elementi' të tyre, si "mysliman/e", 'gej' apo 'me aftësi të kufizuara', 'vjetër', apo 'i/e ri/re'. Pra, e vërejmë se disa prej këtyre attributeve mund të marrin përmasa të mëdha në shoqëri dhe të bëhen aq të rëndësishëm sa 'gëlltisnin' të gjitha pjesët tjera të identitetit, të cilat e formojnë personin e tërë.

Ka të bëjë me tejkalimin e kufijve të sistemit binar gjinor

Rekomandojmë fillimin e procesit e të ri-menduarit të normaliteteve të caktuara përmes diskutimit të krijimit të feminitetit dhe maskulinitetit nga ana e shoqërisë, Gjinia përkufizohet/ndikohet nga shoqëria dhe momentin që pjesëtarët e shoqërisë e kuptojnë se rolet gjinore sajohen dhe shprehen ndryshe në shoqëri (të ndryshme), ata njëherit do ta kuptojnë se rolet gjinore nuk janë diçka të dhëna në mënyrë natyrore, por të 'krijuara' nga kultura. Shoqëria e përcakton se çka është superiore në hierarki. Rolet gjinore në shoqëri plotësojnë dhe limitojnë njëri-tjetrin. Pabarazia kufizon liritë e të dy gjinive. Në një sistem binar gjinor, ku ka pritje strikte dhe të ngushta gjinore për meshkujt dhe për femrat, njerëzit që qëndrojnë në mes apo jashtë kësaj "kutie binare" lehtë shënjohen si 'abnormal'. Ekziston presioni i vazhdueshëm apo frika për të dal jashtë konstruksionit të 'duhur' gjinor. Studimet mbi homofobinë tregojnë se sa më i rreptë është sistem binar gjinor aq më të përhapura janë qëndrimet homofobike. Njerëzit LGBT janë duke e thyer lëvozhgën dhe duke dalë jashtë rolit strikt gjinor në mënyra të ndryshme, nga shprehja gjinore (duke mos u dukur si mashkull dhe femër 'tipike') deri tek mos pajtimi me konceptin tradicional të daljes në takime (takimi me personat me seks të kundërt). Qëndrimet/aktet homofobike tentojnë të mbajnë sistemin binar dhe tentojnë të përforcojnë tablonë tradicionale të maskulinitetit.

Ka të bëjë më vënien e heteronormativitetit në pikëpyetje!

* Ky paragraf është citim nga doracaku trajnuës: Åkesson (2009), "Break the norm! Methods for studying norms in general and the heteronorm in particular", Forum för levande historia/ RFSL Ungdom.

"Ne kemi zgjedhur të marrim një qasje kritike ndaj kësaj norme ngase mendojmë se nuk mjafton të dimë gjendjen e atyre të cilët thyejnë normat. Shumica e njerëzve e dinë se femrat janë në disavantazh në krahasim me meshkuj, dhe edhe pse secili nga ne e njeh të paktën një femër, këto disavantazhe akoma ekzistojnë! Shumë kurse për ngritje të vetëdijesimit mbi çështjet LGBT i ekspozojnë vijuesit ndaj një personi homoseksual, biseksual apo transgjinor, për të rritur mirëkuptimin dhe ndalë diskriminimin. Kjo nuk mjafton. Duhet të mësojmë se si normat dhe pushteti ndikon në punën për të arritur ndryshime fundamentale shoqërore. Normat janë koncepte, ide dhe rregulla të pashkruara, të cilat formësojnë ndërveprimet tona. Ato janë prezent në të gjitha sferat e jetës dhe paraqesin kufijtë që përcaktojnë sjelljen e pranueshme. Disa norma janë pozitive dhe udhëheqin veprimet tona ndaj tjerëve. Ato për shembull mund të na dekurajojnë të pështymë në fytyrat e tjerëve, apo nga të 'ecurit duke goditur tjerët' në rrugë. Pa menduar shumë, ne adaptohem ndaj shumicës së normave dhe norma nuk vjen në dukje deri sa dikush ta thyen atë. Këto janë norma të cilat prekin shoqërinë si tërësi dhe të cilat përcaktojnë se kujt i lejohet pushteti dhe ndikimi. Këto bëhen evidente vetëm kur dikush i thyen. Shumë pak njerëz vënë në pikëpyetje normalitetin e një vajze e cila flet për të dashurin e saj apo normalitetin e një çuni i cili në një mbrëmje formale vjen me kostume dhe kravatë. Mirëpo, çka nëse vajza flet të dashurën e saj? Apo, çka nëse çuni vendos të lyen thonjtë? Më këto ndryshime të vogla, ata mund të thyejnë rregullat e pashkruara të sjelljes së 'duhur' të një vajze dhe një çuni. Historia na tregon se normat ndryshojnë.

P.sh. në Evropë nuk është më tabu që femrat të veshin pantallona. Normat kanë të bëjnë me diskriminim, pushtet dhe ndikim dhe ka pasoja për ata që thyejnë normat. Homoseksualët, transgjinitet, personat me aftësi të kufizuara dhe ata që në pamje duken ndryshe mund të ngacmohen në shkollë, mund t'ju mohohet një vend pune apo mund të përfundojnë viktimat e krimeve të urrejtjes raciste apo homofobike. Të gjithë ata që thyejnë normat futen në një thes sikur të gjithë janë të njëjtë. Shumë më shpesh dëgjojmë p.sh. “të vërtetat” për homoseksualët se sa “të vërtetat” për heteroseksualët.

Ka të bëjë me ndryshimin!

Kur shikojmë mekanizmat e diskriminimit të cekura më lartë, mund të vijmë në përfundim se çelësi për tejkalimin e sistemeve diskriminuese ka nevojë për barazim/diversitet. Hapi më i rëndësishëm që duhet ta ndërjmë kundrejt diversitetit dhe barazisë është të kuptojmë se ne duhet të mendojmë më gjerë. Ne duhet të jemi të qartë për faktin se të gjithë kemi mosha dhe seks të ndryshme, kemi etni dhe fe të ndryshme, orientime të ndryshme seksuale, se ka persona me dhe pa aftësi të kufizuara. Kur të vijmë në pikën që njëmend të shohim se të qenit i bardhë, mashkull, heteroseksual, evropian qendror është po aq e veçantë, speciale dhe interesante sa është të qenit një lezbijke e zezë muslimane në karrocë invalidësh, atëherë ne do të mund të shohim realitetet e shoqërive tona dhe në këtë pikë, ne mund ta quajmë një shoqëri të barabartë në diversitet.

PJESA A

Vepra normallydifferent – shkathtësitë e trajnerëve dhe mbajtja e rrjedhës

PJESA B

E drejta për të qenë normallydifferent – konceptet kyçe ligjore dhe rastet studimore

PJESA C

Trajno normallydifferent – aktivitetet e trajnimit

PJESA A

Vepra normallydifferent – shkathësitë e trajnerëve dhe mbajtja e rrjedhës

Më thuaj & Unë do të harroj

Më trego & Unë mbase do ta mbaj në mend

Me lejo ta bëjë & Unë do ta kuptoj



n

normallydifferent

ROLET DHE PËRGJEGJËSITË E TRAJNERËVE

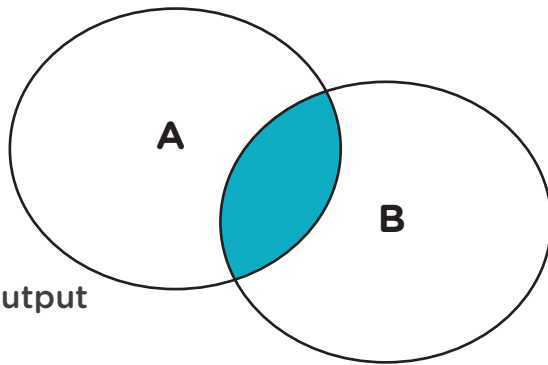
“Gjejë kombinimin e duhur!”

A. Trajneri/Trajnerja

Orientuar në input dhe output

B. Fasilitatori/Fasilitatorja

Orientuar në proces mirëpo neutral në output



- Krijë një mjedis ku mbështetet nxënia dhe shkëmbimi i qëndrimeve (dhoma, materiali, koha, pauza, ushqimi dhe pijet).
- Mbaje procesin grupor të sigurt dhe fluid.
- Merri përvojat dhe aftësitë e pjesëmarrësve si resurs kryesor të trajnimit.
- Përçoi informatat dhe pajisi pjesëmarrësit me njohuri dhe shkathtësi.
- Defino programin dhe fasilito aktivitete të përshtatshme.
- Zgjedh metoda diverse për të vënë në dukje se ka stile të ndryshme të nxënies (vizuale, audio-muzikore, verbale, fizike, logjike, interpersonale, intrapersonale).
- Inico diskutim dhe provoko reflektim.
- Mbaje fokusin në objektivat e definuara (të trajnimit & aktiviteteve).
- Ji i qartë dhe i strukturuar.
- Rrite vetëdijesimin.

BËHU TRAJNERI/TRAJNERJA IDEALE

Detyra: Mendo për vetën se je një trajner ideal...imagjino vetën të tillë ... cilat cilësi i ke si një trajner ideal?

ARTI I BËRJES SË AGJENDËS - MBAJTJA E RRJEDHËS

Agjenda e normalldifferent e mban rrjedhën ngase përcjell logjikën e procesit të ndryshimit. Andaj, zgjedh aktivitetet tuaja të përshtatshme

Faza e hyrjes

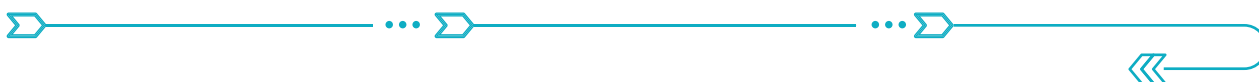
- Bëj njerëzit të ndjehen të mirëseardhur
- Krijë një atmosferë të hapur dhe sigurt
- Parashtrë rregullat themelore

Faza e evokimit

- Analizimi i situatës aktuale
- Trazimi i emocioneve
- Ngritja e vetëdijesimit

Faza e vizionit

- Zhvillimi i një vizioni dhe skenarëve alternative
- Take a look at a better future



Faza e veprimit

- Zhvillimi i objektivave dhe strategjive
- Ndërtimi i kapaciteteve: përmirësimi i kompetencave dhe aftësive
- Masat e planifikimit

Faza e feedback-ut

- Përmbledhja e pikave kryesore të mësimëve të nxëna
- Kërkimi i feedback-ut
- Sqarimi përmbyllës dhe hapat e radhës



Të gjitha aktivitetet e trajnimit në Pjesën C të Doracakut janë të renditura sipas 5 fazëve kronologjike të agjendës së një trajnimi.

Pjesa B - konceptet kyçe ligjore - mund të përdorët ose në fazën e evokimit (Analizimi i situatës ligjore aktuale) apo në fazën e veprimit (Ndërtimi i kapaciteteve: përmirësimi i kompetencave ligjore).

4 DHOMAT E NDRYSHIMIT

Burimi: Claes Janssen, www.fourroomsofchange.com.au

Një trajnim që synon ndryshimin e qëndrimeve dhe sjelleve duhet të ketë një agjendë që përcjell logjikën e procesit të ndryshimit. Andaj, në trajnimin për rritje të vetëdijesimit, pjesëmarrësit do të gjejnë vetën të vendosur në proces të ndryshimit. Skena në të cilën mund ta gjejnë vetën mund të ndryshoj individualisht. Të kuptuarit e 4 dhomave të ndryshimit mund të ndihmojë të kuptohen reagimet e caktuara të pjesëmarrësve ngase ato do të jenë tipike për etapat e caktuara të ndryshimit



KËNAQËSIA

Ndjehet se çdo gjë është në rregull, jemi të relaksuar dhe në kontroll, dhe nuk kemi dëshirë të ndryshojmë asgjë. Pastaj diçka ndodh dhe mjedisi ynë i jashtëm ndryshon.

INSPIRIMI / RIPËRTËRITJA

Kemi hyrë në “dhomën e ripërtëritjes”. Përnjëherë e kemi një ndjenjë se “ia kemi dalë mbanë që çdo gjë ta vejmë në vendin e duhur”, dhe jemi plot me energji dhe kemi një dëshirë për të gjetur mënyra kreative për t'i bërë gjërat. Në fund, jemi të gatshëm të kompletojmë rrugëtimin dhe ta bëjmë një hap prapa dhe hymë në dhomën e kënaqësisë”.

MOHIMI

Mohimi do të thotë se – edhe pse mund ta kemi një ndjenjë se diçka është ndryshe apo se diçka nuk është në rregull – ne prapëseprapë e bindim vetën se çdo gjë është në rregull. Mirëpo herët a vonë neve na duhet të ballafaqohemi me realitetin dhe hyjmë në “dhomën e hutisë”.

HUTIA / KONFLIKTI

Këtu emocionet më në fund mbizotërojnë – frika, hidhërimi, mërzia, dyshimi në vetveten dhe ndjenja e inferioritetit janë të zakonshme. (Në këtë pikë shumë njerëz në mënyrë të pavetëdijshme zgjedhin të kthehen prapa në mohim). Duke u përballur me frikën tonë dhe duke punuar për të tejkaluar hutinë dhe konfliktin, ne gjejmë shpresë të re, inspirim të ri dhe një mënyrë për të ecur para.

Në proces të promovimit të një ndryshimi pozitiv në trajtimin e qytetarëve në mënyrë të barabartë dhe të njihen si qenie njerëzore – të cilët janë normaly different – pjesëmarrësit e gjejnë vetën në “dhoma” të ndryshme” në “shtëpinë e tyre të ndryshimit”. Pavarësisht se ku ia fillojnë apo në cilën dhomë qëndrojnë më gjatë – çdo hap është pjesë e një procesi të ndryshimit. Njohja e ndjenjave të çdo dhome mund të ndihmojë trajnerët të kuptojnë pjesëmarrësit e tyre më mirë.

© Karin & Dieter 2015



AGENDA

- ABCDEFGHIJ
- abcdefghijkl
-

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
*	*	*	*	*
→	→	→	→	→
●	●	●	●	●
#	#	#	#	#
✓	✓	✓	✓	✓



Ishuli! Albatrosit

HEADINGS

WANT

SPECIAL

ATTENTION

ARTI I SHPJEGIMIT PËRFUNDIMTAR

Bërja e agjendës përbëhet nga zgjedhja e aktiviteteve trajnuese:

- Sipas fazave të një procesi të ndryshimit
shih: Arti i bërjes së Agjendës
- Sipas audiences
- Sipas objektivave të detyrës
- Sipas preferencave tuaja personale (zgjedh ato aktivitete me të cilat ndjehesh rehat dhe të cilat kanë qenë më të dobishmet për ty).

Sigurohu se provon disa varianta në metodat e përdorura në mënyrë që audienca të mos mërzitet.



Keni parasysh se aktivitetet nuk janë vetëm lojëra argëtuese të cilat shpinë në diskutime grupore. Për të siguruar nxënie dhe ndryshim, aktivitetet duhet të shpjegohen në detaje. Pse? Në procesin e shpjegimit të aktivitetit, pjesëmarrësit do të kenë kohë të shtjellojnë përvojën e aktivitetit. Kjo është koha kur ndodh nxënia.

Secili aktivitet mund të shpjegohet duke përdorur apo përshtatur pyetjet e përmbledhura në vijim. Idealisht, shpjegimi do të duhej të përcjell katër fazat e përshkruara këtu, pasi sërish e pasqyrojnë logjikën e ndryshimit.

FAZA 1

Raportimi mbi përvojat personale të aktivitetit:

Çka ndodhi në aktivitet sipas mendimit tuaj?

Çfarë përjetuat përgjatë këtij aktiviteti?

Çka ju la mbresa?

Çka ju pëlqeu e çfarë jo në këtë aktivitet?

FAZA 2

Lidhja e çështjeve që preken nga aktiviteti me jetët personale të pjesëmarrësve:

A keni përjetuar diçka të tillë në jetën tuaj?

Si lidhet ky aktivitet me jetët tona?

A keni vërejtur / përjetuar diçka të ngjashme në jetën tuaj?

FAZA 3

Përgjithësimi: Lidhja me temën e përgjithshme:

Si lidhet ky aktivitet me temën e trajnimit?

Pse e përdorim këtë aktivitet në këtë trajnim _____?

Për çka mësojmë nga ky aktivitet _____?

Cilat aspekte të _____ preken nga ky aktivitet?

FAZA 4 (opcionale)

Çka tani?

Si i ndryshon aktiviteti gjërat?

Çfarë mund të bëjmë për të përmirësuar situatën?

A mund të bëjmë diçka për këtë? Cili është hapi i radhës?



Shpjegimi i thjeshtë:

Çka ndodhi në aktivitet? Çka përjetuat?

Çka na thotë aktiviteti për temën e trajnimit?

Çka na shpalos aktiviteti?

Rregullat themelore të feedback-ut

Faza: Check out-i

Dhënia dhe pranimi i feedback-ut nuk duhet patjetër të lihet për fazën e fundit të trajnimit – dhënia dhe pranimi i feedback-ut paraqet një shprehje esenciale të fasilituesit/trajnerit.

Për qëndrimin

Feedback-u është një mundësi për të mësuar nga njëri-tjetri. Është mundësi për të parë se çfarë funksionon mirë për ta dhe çka ka nevojë për më shumë vëmendje apo çka duhet të ndryshojë. Nuk është kjo mundësi për hakmarrje apo për lajka. Të dy palët duhet të jenë të kujdesshme dhe të evitojnë që kjo të bëhet vetëm një akt i cekët i mirësjelljes apo një ritual bosh.

Dhënia e feedback-ut

- Tento ta paketosh feedback-un (vlerësimin) në një “sandviç” - një shtresë e vëzhgimeve pozitive me një dozë të kritikizmit e cila pastaj mbulohet prapë me një mesazh pozitiv (mos u bë dogmatik sa i përket këtij formati);
- Përdor Unë-Deklarata (pra, Unë e kam përshtypjen se,...apo “për MUA kjo mu duk sikur...”);
- Bëhu specifik.
- Jep feedback për veprimet konkrete e jo për çështjet e përgjithshme
- Kujdes me përdorimin e shpeshtë të “por”, ngase truri ynë ka tendencë të shlyej nga memoria çdo gjë që keni thënë para se të thuash “por”.

Pranimi i feedbackut

- Mos u mbroj nga ndonjë feedback
- Pranojeni si dhuratë apo lejoheni të kaloni pa ndonjë ndjenjë negative
- Mos e mbyjt kasnecin: ndonjëherë vetëm një person ka kurajë të dal para me një feedback negativ mirëpo në të shumtën e rasteve më shumë njerëz e mendojnë të njëjtën gjë. Rezistoj të menduarit të këtillë, “epo, ishte e qartë se një feedback i tillë mund të vjen vetëm nga ky personi i caktuar!”;
- Secilin falëndero shprehimisht për feedback-un e tij/saj ngase kjo është një përpjekje që ata e bëjnë për ju;
- Dëgjjo feedback-un e mos reago aty përnjëherë. Reflekto për feedback-un e dhënë kur të keni kohë në qetësi dhe tentoni të gjeni ato pjesë të feedback-ut të cilat iu hynë në punë.



Pyetjet klasike të feedback-ut

Çka ju pëlqeu/mësuar/çmuat?

Çka nuk ju pëlqeu/mungoi/duhet të përmirësohet?

PJESA B

E drejta për të qenë
normallydifferent



n

normallydifferent

KONCEPTET KYÇE LIGJORE TË DISKRIMINIMIT

BAZAT E DISKRIMINIMIT

Bazat e diskriminimit (bazat e mbrojtura) të cekura në neni 1 të ligjit për mbrojtje nga diskriminimi përfshijnë:

- Kombësinë apo lidhjen me ndonjë komunitet, origjinën sociale apo kombëtare, racën, etninë, ngjyrën, lindjen, origjinën, seksin, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, gjuhën, shtetësinë, besimin fetar dhe besimin, përkatësinë politike, mendimin politik apo mendimet tjera, gjendjen sociale ose personale, moshën, gjendjen familjare ose martesore, shtatëzëninë, lehoninë, gjendjen pasurore, gjendjen shëndetësore, aftësinë e kufizuar, trashëgiminë gjenetike ose ndonjë baze tjetër.

FUSHËVEPRIMI I DISKRIMINIMIT

Ligji vlen për:

- Të gjitha veprimet apo mosveprimet, të të gjitha institucioneve shtetërore dhe lokale, të personave fizik dhe juridik;
- Sektorin publik dhe privat
- Shkeljet e të drejtave të çdo personi apo personave fizik dhe juridik, dhe
- Në të gjitha fushat e jetës, p.sh. punësim, aftësim profesional, arsim, organizim, mbrojtje sociale, banim, mall dhe shërbime, procedura të gjyqit dhe autoriteteve tjera, sport, art, aktivitete kulturore, sigurim personale, çështje dhe hapësira publike.

DISKRIMINIMI I DREJTPËRDREJTË

Ndodh kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa trajtohet, ka qenë i trajtuar, apo do të trajtohet një person tjetër **në një situatë të krahasueshme mbi një apo më shumë baza të mbrojtura.**

Por për testi

- Për të përcaktuar kauzalitetin, pyet: “por, a do të ndodhte Y po të ekzistonte X?”
- P.sh. “A do të përzgjedhej ai për punë po të mos ishte gej?”

Çka është një 'situatë e krahasueshme'?

- Kërkimi i një krahasuesi të duhur.
- Krahasuesi hipotetik i mundshëm.

Motivi apo dashja nuk është relevante - nëse pasoja është trajtimi më pak i favorshëm

Nuk mund të justifikohet

Përjashtimet: kërkesa të njëmendta dhe përcaktuese të profesionit apo veprim pozitiv

DISKRIMINIMI I TËRTHORTË

Konsiderohet kur, **një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme** në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerët, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të **arsyetohe në pikëpamje objektive** me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të **përshtatshme dhe domosdoshme**.

Testi i justifikimit:

- A ka dispozita, kriteri apo praktika ndonjë qëllim legjitim?
- Përshtatshme: a mund të arrihet ky qëllim me mjete tjera më pak diskriminuese?
- Domosdoshme: a është dispozita, kriteri apo praktika e domosdoshme për të arritur qëllimin legjitim?
- Testi i proporcionalitetit.

NGACMIMI

Sjellje e padëshirueshme (që përfshin por nuk kufizohet vetëm në sjellje të padëshirueshme të natyrës seksuale dhe/ose psikologjike) mbi bazat e mbrojtura e cila ka:

- Me qëllim apo pasojë të shkeljes së dinjtetit të një personi, dhe krijimin e një ambienti frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues ose fyes.
 - » Nuk ka nevojë të identifikohet krahasuesi.
 - » Qëllimi - sjellje e qëllimshme.

- » Efekti - nuk ka nevojë të dëshmohet dashja
- » Perspektiva e viktimës & elementet objektive.

NXITJA PËR TË DISKRIMINUAR

Nxitja për diskriminim ndalohe kur:

- Rezulton në promovimin e urrejtjes të bazuar në një apo më shumë baza të mbrojtura.
- Bëhet qëllimisht.

VIKTIMIZIMI

Viktimizimi ndodh kur personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo pasoja negative si reagim ndaj:

- Një ankimi apo mos-ankimimi (procedurat e nisura).
- Veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.
- Ofrimi i informacioneve, dëshmive apo ndihmës në lidhje me procedurën në rast të diskriminimit.
- Mbrojtja nga viktimizimi nuk kufizohet vetëm në 'viktimën' fillestare.

SEGREGACIONI

Segregacioni konsiderohet diskriminim kur një person (apo personat) **ndahe** nga tjerët sipas bazave të mbrojtura.

- Mund të bëhet nga personat fizik ose juridik.
- Përfshin segregacionin për shkak të:
 - » Viktimizimit;
 - » Kur një person akuzohet rrejshëm për pjesëmarrje në një ankesë kundër diskriminimit;
- Nga sektori publik dhe privat
 - » P.sh. mos lejimi i një gruaje rromë të hajë mengjesin në dhomën e hotelit ku hahe mëngjesi mirëpo i tregohet një vend në korridor.

DISKRIMINIMI NË BAZË TË ASOCIIMIT

Diskriminimi që cak ka **njerëzit të cilët nuk i përkasin një grupi të caktuar mirëpo asocohen me ato grupe**, p.sh.:

- Të gjithë diskriminohen kur një grup i njerëzve nuk lejohen të hynë në një klub vetëm pse njëri prej tyre është i zi.
- Aktivistët e të drejtave të njeriut, të cilët diskriminohen vetëm pse avokojnë për të drejtat LGBT.

ADAPTIMI/AKOMODIMI I ARSYESHËM PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA

Diskriminimi përfshin dështimin për të ofruar adaptim/akomodim të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuara sipas nevojave të tyre specifike, përveç nëse:

- Ai adaptim/akomodim paraqet barrë të tepërt për personin përgjegjës, duke pasur parasysh:
 - › Legjislacionin në fuqi;
 - › Resurset publike në dispozicion;
 - › Pjesëmarrjen në jetën shoqërore dhe publike;
 - › Sigurimin e qasjes në vende të punës dhe kushte të përshtatshme të punës.
- Shembuj të akomodimit të arsyeshëm përfshijnë:
 - › Modifikimin e hapësirës;
 - › Ndryshimin e orarit apo vendit të punës;
 - › Blerjen apo modifikimin e pajisjeve;
 - › Ri caktimin e detyrave;
 - › Transferin për të plotësuar postin.

DISKRIMINIMI NË BAZË TË PERCEPTIMIT

Diskriminimi që cak ka **njerëzit të cilët nuk i përkasin një grupi të caktuar mirëpo perceptohet se i përkasin atyre grupeve**

- P.sh. kur një person nuk përzgjidhet për një pozitië sepse mendohet se është shtatzënë, edhe pse nuk është.

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË

Diskriminimi i **bazuar në një kombinim të bazave të mbrojtura:**

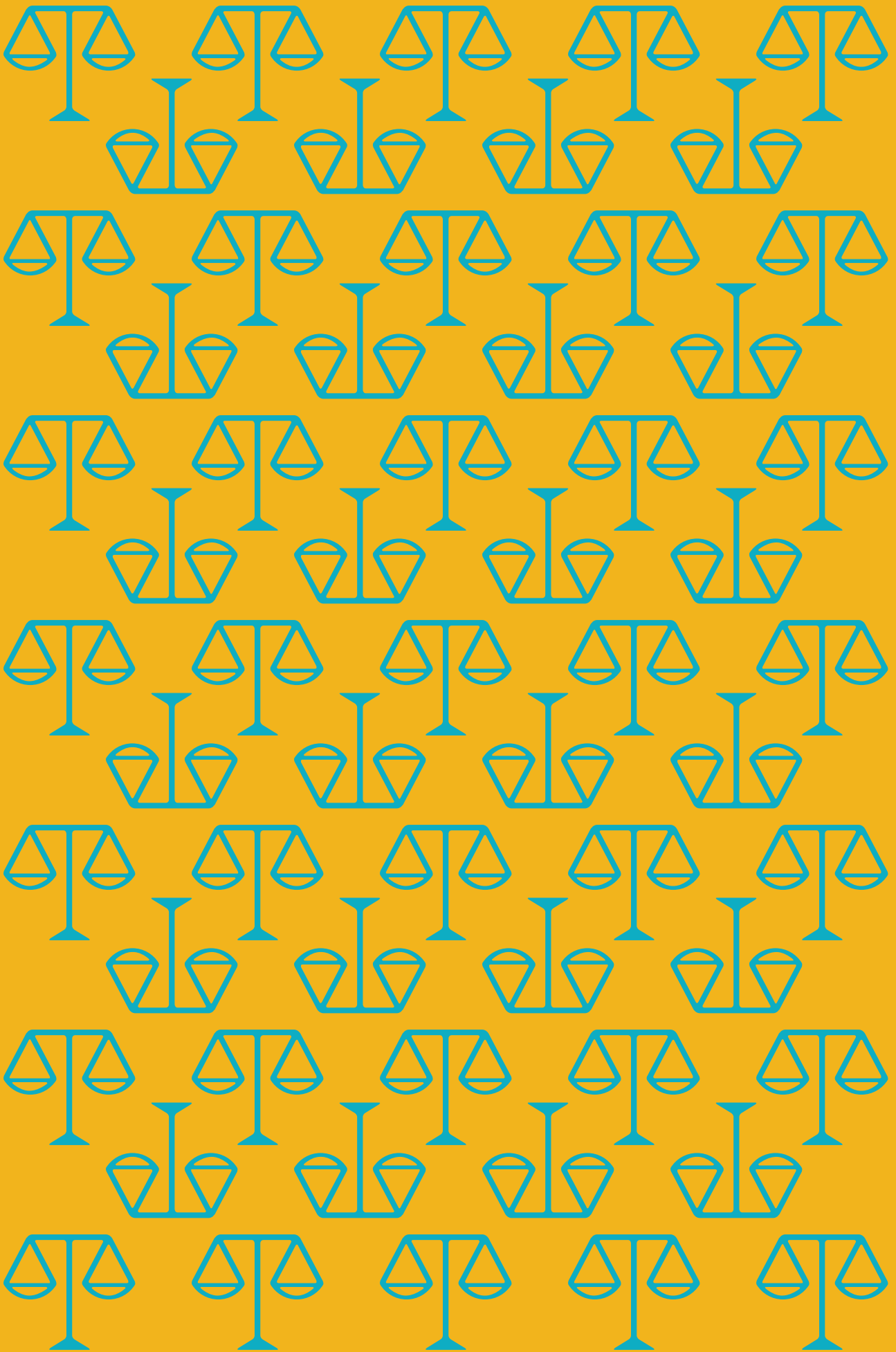
- Mund të jetë 'ndër-sektorial', që dmth se diskriminimi bazohet në baza të shumëfishta së bashku apo njëkohësisht.
- Mund të jetë 'aditiv', që dmth se diskriminimi ndodh në një incident apo në disa baza ndarazi.

Vegza për ligjin për mbrojtje nga diskriminimi:

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20sh.pdf>

Vegza për direktivat 2000/43/EC dhe 2000/78/EC evropiane kundër diskriminimit:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078><<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32000L0078>>



ROLI I AVOKATIT TË POPULLIT

KOMPETENCAT

Avokati i Popullit është institucion shtetëror i barazisë për promovim dhe mbrojtje të të drejtave të njeriut, i cili trajton rastet që lidhen me diskriminim.

Në lidhje me diskriminimin, Avokati i Popullit është kompetent për të:

- › Pranuar dhe hetuar parashtrimet nga njerëzit;
- › Jep mendime dhe rekomandime mbi rastet konkrete;
- › Ofron asistencë viktimave përgjatë përgatitjes së ankesave;
- › Ofron informata esenciale personave që kanë plotësuar një ankesë;
- › Heton dhe vepron kur ka një arsye për të dyshuar se entitetet publike kanë diskriminuar;
- › Informon publikun për rastet;
- › Adreson organet hetimore dhe të prokurorisë me kërkesë për të inicuar një hetim të veprës penale dhe për të inicuar procedurë disiplinore;
- › Mbledh të dhëna, zhvillon hulumtime dhe trajnime; dhe
- › Vepron si 'mik i gjykatës' në procedurat gjyqësore të barazisë dhe diskriminimit.

Për më shumë informata, shih:

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-019%20sh.pdf>>

Si të ushtrohet njohuria ligjore?

Raste studimore për seanca të punës grupore

Tema: Liria e tubimit – diskriminimi i drejtpërdrejtë – orientimi seksual



RASTI: EVENTI MEMORIAL

Një grup i aktivistëve lokal vendos të bëjë një tubim të vogël publik me qëllim të promovimit të tolerancës karshi personave LGBT. Ata planifikojnë të mbajnë një fjalim dhe vendosin kurorë në varrezat e qytetit, për të kujtuar personat LGBT që gjithë jetën tyre e kaluan duke e fshehur orientimin e tyre seksual. Patriku, zëdhënësi lokal për LGBT shkon në stacion policor për t'i informuar për këtë ngjarje dhe për të pyetur nëse ka nevojë për leje. Polici i thotë se është skajshmërisht jo e përshtatshme të vihet homoseksualizmi në pah në publik dhe rrjedhimisht, kjo ngjarje nuk mund të mbahet. Polici i thotë se mund të prishet rendi dhe qetësia pasi disa komunitete janë kundër homoseksualizmit.

Pyetje:

1. A mund të detektoni diskriminim?
2. A mund të ndalohet ngjarje ngase vërja në pah e homoseksualizmit në publik konsiderohet e papërshtatshme?
3. A mund të ndalojë policia ngjarjen për shkak të rreziqeve të mundshme për rendin publik?

Përgjigje:

1. Nëse ngjarja është paqësore, siç edhe duket të jetë, personat LGBT kanë të drejtë të tubohen dhe të aranzhojnë demonstrata, njëllonj si çdo person tjetër. Ndalimi i një ngjarje të tillë mund të paraqes diskriminim në bazë të neneve 2.1.14 -2.1.16 dhe 3.2. të ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi.
2. Është e drejtë e individëve që haptazi të identifikojnë vetën si gej, lezbijke apo me ndonjë orientim tjetër seksual dhe të promovojnë të drejtat dhe liritë e tyre, sidomos përmes ushtrimit të së drejtës së tyre në tubim paqësor.
3. Nëse policia konsideron se kjo ngjarje mund të kanos rendin publik, atëherë kjo duhet të vlerësohet me kujdes. Vetëm ekzistenca e riskut nuk mjafton si arsye për të anuluar ngjarje. Nëse ekziston një rrezik serioz për një kundër-demonstrim, atëherë autoritetet kanë të drejtë të zgjedhin mënyrën e mundësitimit të tubimit pa pengesa. Është detyrë e policisë të ndërmer masa të duhura kundër çdo veprimi të dhunshëm që mund të kryhet nga kundërshtarët e demonstruesve.



RASTI: DREJTORESHA PËRTACE

Jehona punon si mësimdhënëse në shkollë tash e 30 vite. Përgjithësisht njihet se partnerja e saj është femër. Një vit nxënësit fillojnë ta ngacmojnë, duhet e thirrur me emra të shëmtuar që vinin në pah se ishte lezbijke, i dërgonin pusulla me foto pornografike dhe i vendosnin mbeturina në çantën e saj të dorës. Jehona kërkon ndihmë nga drejtoresha e saj, mirëpo ajo i thotë se nuk ka asgjë që mund të bëjë. Pas ca kohe, Jehona vendos të aplikojë për pensionim të parakohshëm, pasi nuk mund të durojë më ngacmimin.

Pyetje:

1. A mund të detektoni diskriminim në veprimet e nxënësve?
2. A mund të detektoni bazën e diskriminimit? A është gjinia dhe/ose orientimi seksual?
3. Çfarë është dashur të bëjë drejtoresha?

Përgjigje:

1. Po. Sipas nenit 4.1.3. të ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi, ngacmimi konsiderohet të jetë diskriminim dhe veprimet e cekura më lartë konsiderohen ngacmim.
2. Duket qartë se ngacmimi është bërë në bazë të orientimit seksual. Mund të thuhet se ngacmimi poashtu bazohet në faktin se është femër, sidomos për dërgimin e fotove pornografike.
3. Drejtoresha është dashur të ndër marr masat e domosdoshme për të mbrojtur Jehonën nga ngacmimi. Mund të thuhet se drejtoresha ka neglizhuar detyrën e saj për shkak të faktit se Jehona është lezbijke dhe se masat e duhura do të ndërmerreshin në ndonjë situatë tjetër.



RASTI: MËSIMDHËNËSJA HUMB KOMPETENCËN E SAJ

Znj. Q është mësimitdhënëse. Vlerësimi për punën e saj ka qenë i mirë dhe angazhimi i saj vazhdohet tash e ca vite çdo vit. Ajo është e verbër dhe me drejtorin e shkollës janë dakorduar disa adaptime. Pas pushimit të lehonisë, ajo e kontakton shkollën për t'u kthyer në punë. Mirëpo, drejtori i ri i thotë se është e pamundur për një grua të verbër të jap mësime sipas standardeve të larta profesionale dhe asaj nuk i ofrohet vazhdimi i kontratës për vitin e radhës shkollor.

Pyetje:

1. A mund të detektoni diskriminim?
2. Çfarë lloji (lloje) të diskriminimit?
3. Çfarë është dashur të bëjë drejtori i ri i shkollës për të ofruar adaptim/akomodim?

Përgjigje:

1. Po. Znj. Q është trajtuar më pak favorshëm në krahasim me mënyrë në të cilën është trajtuar para shtatzënisë/lehonisë, dhe ajo poashtu trajtohet në mënyrë më pak të favorshme mbi bazën e aftësisë së saj të kufizuar.
2. Pikë së pari, mund të pohohet se ky është një rast i diskriminimit të drejtpërdrejtë në bazë të shtatzënisë/lehonisë, dhe në baza të aftësisë së kufizuar sipas nenit 1 të ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi. E dyta, është dështim i ofrimit të akomodimit/adaptimit të arsyeshëm për persona me aftësi të kufizuara sipas nenit 4.1.8. pasi nuk ka pasur ndonjë vlerësim të nevojave të saja specifike, se çfarë lloji i adaptimit mund të jetë i domosdoshëm dhe nëse kjo do të shkaktonte një barrë të tepërt për punëdhënësin. E treta, është diskriminim i shumëfishtë sipas nenit 4.1.10. pasi që bazohet në kombinim të një sërë bazash.
3. Sipas nenit 19 të ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi, punëdhënësi duhet të ofrojë adaptim/akomodim të arsyeshëm për persona me aftësi të kufizuara. Në praktikë ju duhet të vlerësoni nevojat e punonjësit me aftësi të kufizuara dhe më pas të vlerësoni nëse masat e nevojshme paraqesin barrë të tepër, duke pasur parasysh resurset publike në dispozicion, pjesëmarrjen në jetë shoqërore dhe publike dhe sigurimit të qasjes në vend të punës dhe kushte të përshtatshme të punës.



RASTI: BANORI MBIJETUES

Agroni ka banuar në një banesë të cilën e ka marrë me qira nga komuna. Ai dhe partneri i tij mashkull, Genci, kanë banuar së bashku në këtë banesë që 30 vite. Politikat e komunës për qiradhënie thonë se bashkëshorti/tja e banorit ka të drejtë të trashëgojë kontratën e qiramarrjes. Mirëpo, me vdekjen e Agronit, komuna ndërmerr hapa për të dëbuar Gencin.

Pyetje:

1. A mund të detektoni diskriminim?
2. Çfarë lloji të diskriminimit?
3. Kush është krahasuesi?

Përgjigje:

1. Po. Qasja në vendbanim, e cila është në dispozicion për publikun mbulohet nga neni 2.1.9 i ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi. Poashtu, neni 2.1.1.16 poashtu përfshin çdo të drejtë tjetër të paraparë nga legjislacioni në fuqi.
2. Diskriminimi i drejtpërdrejtë: Genci është duke u trajtuar më pak favorshëm në bazë të orientimit seksual.
3. Komuna nuk do të tentonte të dëbonte nga banesa partnerin mbijetues nëse ka qenë në një marrëdhënie heteroseksuale. Nëse Agroni dhe Genci do të ishin të martuar, atëherë Genci do të lejohej të qëndronte në banesë. Politikat komunale të qiradhënies përjashtojnë meshkujt gej, dhe edhe pse nuk ndalohet nga kushtetuta e Kosovës, në praktikë meshkujt gej nuk mund të martohen në Kosovë.



RASTI: CERTIFIKATA E SAKTË E LINDJES

Kristina është një transeksuale nga mashkull në femër e cila e ka ndërruar seksin me operacion. Qeveria refuzon të ndryshojë certifikatën e lindjes për të reflektuar seksin e ri, edhe pse për fëmijët e adoptuar i ndryshojnë certifikatat e lindjes. Certifikata e lindjes është dokument i rëndësishëm ngase kërkohet në rrethana të caktuara, si me rastin e parashtrimit të kërkesës për beneficionet shtetërore, pension apo për aplikim për pasaportë.

Pyetje:

1. A mund të detektoni diskriminim?
2. Çfarë lloji të diskriminimit?
3. Kush është krahasuesi?

Përgjigje:

1. Po. Përparësitë sociale / qasja në mall dhe shërbime, të cilat janë në dispozicion për publikun mbulohen nga neni 2.1.1.6 dhe 2.1.9 i ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi. Poashtu, neni 2.1.1.16 poashtu përfshin çdo të drejtë tjetër të paraparë nga legjislacioni në fuqi
2. Diskriminim i drejtpërdrejtë në baza të identitetit gjinor, pasi arsyeja prapa diskriminimit është në fakt identiteti i saj gjinor, i cili nuk përkon me seksin e fituar me lindje. Kristina nuk do të ishte objekt i trajtimit më pak të favorshëm po të mos kishte ndërruar seksin.
3. Nuk ka krahasues evident në këtë rast – sajo një krahasues hipotetik apo krahasoje me situatën e një fëmijë të adoptuar, të cilit i lejohet të ndryshojë certifikatën e lindjes në rast të adoptimit ligjor.



RASTI: POLITIKA PËR UNIFORMA PA BIZHUTERI

Zana është një krishtere e cila praktikon fenë e saj. Ajo është mjeke dhe ka aplikuar për një punë të shpallur në spital. Kur spitali ia ofron punën, Zanës i thonë se politikat e spitalit për uniforma e ndalojnë mbajtjen e bizhuterive. Mirëpo, Zana e konsideron se është manifestim i fesë së saj që dukshëm ta mbajë një kryq në zinxhirin e qafës, dhe thotë se nuk mund ta heq kryqin sepse e shkel besimin e saj. Pasi ajo nuk do t'i përmbahet politikave të spitalit për uniformë, spitali tërheq ofertën për punë.

Questions:

1. A mund të detektoni diskriminim?
2. Çfarë lloji të diskriminimit?
3. A mund të justifikojë spitali vendimin e tij?

Përgjigjet:

1. Tërheqja prapa e vendit të punës duket se është bërë në baza të refuzimit të Zanës për t'i respektuar politikat e spitalit mbi uniformat. Mirëpo, kjo do të thotë se refuzimi i saj bazohet në besimin e saj fetar. Diskriminimi në baza të fesë dhe besimit fetar parashihet në nenin 1.1 të ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi.
2. Diskriminimi i tërthortë ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerët, sipas një apo më shumë nga bazat e përcaktuara në nenin një, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme. Këtu, politikat e spitalit janë në dukje neutrale dhe aplikohen për gjithë stafin. Mirëpo Zana thotë se nuk mund t'i përmbahet kësaj politike ngase kjo do të thotë komprometimin e besimit të saj fetar. Kjo politikë e vë atë në një pozitë të pabarabartë krahasuar me stafin tjetër jo-krishterë të spitalit.
3. Spitali mund të justifikoj vendimin e tij nëse politikat e uniformave ka një qëllim legjitim dhe se mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme. Spitali mund të thotë se qëllimi legjitimi i kësaj politike është shëndeti dhe siguria e pacientëve dhe stafit, me fjalë tjera, minimizimi i bartjes së infektiveve dhe evitimi i lëndimeve në rast se një pacient e tërheq atë zinxhir qafe me kryq. Spitali duhet medoemos të baraspeshojë mjetet që përdor për të ruajtur shëndetin dhe sigurinë me efekte diskriminuese për stafin si Zana. Nëse shëndeti dhe siguria mund të arrihen pa këtë rregulle për mos mbajtje të bizhuterisë, atëherë spitali duhet ta merr parasysh. Mirëpo, nëse ekziston një rrezik real për shëndetin dhe sigurinë nga një staf që mban në qafë dukshëm një zinxhir me kryq, atëherë politikat e spitalit për mos-mbajtje të bizhuterisë është e justifikuar.



RASTI: SHPALLJE NË KOHA DITORE PËR NJË VEND PUNE

“Kërkojmë një punëtor për të punuar me rini, maksimum 35 vjeçar, mysliman/e, me arsim dhe trajnim relevant, për ndërrimin e pasdites (13:00 – 18:00) ”.

Pyetje:

1. A ka në këtë shpallje elemente që lënë të kuptohet se ka diskriminim? Në çfarë baza?
2. Çfarë qëllime të mundshme mund të fshihen prapa arsyeve për parashtrimin e këtyre kriterëve të kërkuara?
3. A mund të pasqyrohen këto qëllime në shpallje pa qenë diskriminuese?

Përgjigjet:

1. Po, ka diskriminim mbi bazën e religjionit dhe moshës.
2. Punëdhënësi dëshiron një person mysliman më të ri në moshë dhe fleksibil në kohë për të punuar me rini islame.

Këshillë: Nuk ka nevojë që pjesëmarrësve t’u ofrohet ndonjë përgjigje për këtë pyetje, por vetëm të dëgjohen komentet e tyre



RASTI: NDIHMË NË KUZHINË

Një femër lesbike është duke aplikuar për punë si kameriere në një restorant në Prishtinë. Ajo ka kryer arsimin dhe trajnimin për atë punë dhe ka përvojë pune. Kur vjen për intervistë, shefja i thotë se ajo nuk mund të punësojë lezbijke për kameriere ngase klientët e saj mund të mos e aprovojnë një gjë të tillë, mirëpo mund t'i ofrojë një punë prapa në kuzhinë.

Pyetje:

1. A mund të vëreni diskriminim?
2. Nëse po: çka nëse menaxherja e restorantit dëshiron vetëm ta mbrojë atë femër nga ngacmimi i mundshëm nga klientët, a do të ishte kjo justifikim për sjelljen e saj?
3. Çka nëse ajo punësohet si kameriere, mirëpo klientët fillojnë të ankohen dhe të mos vijnë më në restorant? A mund të shkarkohet ajo për këtë arsye apo të ri-caktohet në kuzhinë?

Përgjigjet:

1. Po, ka diskriminim (të drejtpërdrejtë – në bazë të orientimit seksual).
2. Jo, nuk është kjo justifikim sepse kandidatja ka trajnimin përkatës dhe din se si të sillet me klientë. Është problem i klientëve nëse ata e ngacmojnë atë. Diskriminimi direkt nuk mund të justifikohet edhe nëse menaxherja ka për qëllim ta mbrojë kandidaten.
3. Jo, pasi neni 3 i ligjit të ri për mbrojtje kundër diskriminimit thotë se çdo dallim në trajtim mbi ndonjërin prej bazave të cekura në nenin 2 – në mes tjerash, neni 2 përmend punësimin dhe kushtet e punës – paraqet diskriminim.



RASTI: KLIENTI I PAKËNAQUR

Z. Hasi ka një bar (lokal). Z. Agbonifo, i cili është me origjinë nigeriane, punon për Z. Hasin si kamerier. Një ditë një klient hyn në bar dhe porositë një birrë nga Z. Agbonifo. Z. Agbonifo e informon klientin se bari do të mbyllet pas 5 minutave dhe se raundi i pijeve të fundit tashmë është shërbyer. Klienti i zhgënjyer fillon të bërtasë dhe ta quajë atë bastard i pashpirt dhe hajdut. Pronari ishte dëshmitar mirëpo nuk intervenon. Kur klienti më në fund shkon, Z. Agbonifo i thotë Z. Hasi se dëshiron të jep dorëheqje dhe të bëjë një padi për ngacmim racor. Ai thotë se Z. Hasi ishte dëshmitar se si u ngacmua në baza racore dhe ai dështoi të intervenojë dhe ta mbrojë atë.

Pyetje:

1. A mund të vëreni diskriminim apo ngacmim?

Përgjigjet:

1. Sipas definicionit të diskriminimit dhe ngacmimit të cekur në ligjin e ri për mbrojtje nga diskriminimi, këtu nuk kemi diskriminim apo ngacmim në baza racore.
2. Këtu kemi të bëjmë me ngacmim klasik që qëndron jashtë fushëveprimit të rregullave kundër diskriminimit.



RASTI: INFORMATORËT

Znj. Beneta akuzon shefin e saj se e ka ngacmuar seksualisht atë dhe një kolege tjetër në departamentin e saj në disa raste. Kolegia tjetër zgjedhë të heshtë për këtë çështje. Pasi që një hetim i brendshëm i këtyre pretendimeve nuk prodhoi ndonjë dëshmi, rasti u mbyll. E zhgënjyer, Znj. Beneta ia tregon këtë rast një gazetari lokal. Edhe pse nuk u publikua asnjë artikull për këtë çështje, Znj. Beneta menjëherë suspendohet nga puna e saj për 'sjellje të dëmshme ndaj kompanisë'.

Pyetjet:

1. A mund të vëreni diskriminim apo ngacmim seksual?
2. A është ky një rast i viktimizimit?

Përgjigjet:

1. Këtu nuk kemi diskriminim të dëshmuar e as ngacmim të dëshmuar, pasi hetimi i brendshëm nuk prodhoi asnjë dëshmi që do të inkriminonte shefin e saj.
2. Ka viktimizim ngase ligji për mbrojtje kundër diskriminimit thotë se viktimizimi është sjellje apo pasoja të pafavorshme si reagim ndaj një ankese.



RASTI: PËRFITIMET E THARTA?

Në një kompani të madhe telekomunikimi shpallet një politikë e re: Punonjësit që martohen do të marrin 900 Euro si 'shtesë për martesë' dhe tri ditë tjera shtesë pushim ('kohë për muajin e mjaltit'). Punonjësi që bën fëmijë merr 300 Euro dhe dy ditë tjera shtesë pushim. Menaxheri i marketingut, i cili është gej, hidhërohet dhe e quan këtë 'praktikë diskriminuese në këtë kompani heteronormative'.

Pyetje:

1. A ka të drejtë menaxheri i marketingut në pretendimet e tij?
2. A mund të mendoni për ndonjë praktikë tjetër më pak kontestuese përkitazi përfitimeve sociale?

Përgjigjet:

1. Po. Kjo është një praktikë diskriminuese ngase vetëm heteroseksualët kanë të drejtë në këto përfitime.
2. Nuk ka nevojë që pjesëmarrësve t'u ofrohet ndonjë përgjigje për këtë pyetje, por vetëm të dëgjohen komentet e tyre.

GJUHA E URREJTJES, KRIMI I URREJTJES APO LIRIA E SHPREHJES

DEFINICIONI I TERMEVE KYÇE

Gjuha e urrejtjes është një fjalim, gjest apo sjellje, shkrim apo shpalosje e cila sulmon një person apo grup në baza të attributeve si gjinia, origjina etnike, religjioni, raca, aftësia e kufizuar apo orientimi seksual. Edhe pse nuk ka ndonjë definicion universalisht të pranuar të termit 'gjuha e urrejtjes', rekomandimi 97(20) i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës e definojnë gjuhën e urrejtjes si: termi 'gjuha e urrejtjes' nënkupton se mbulon të gjitha format e të shprehurit të cilat shpërndajnë, nxisin, promovojnë apo justifikojnë urrejtjen racore, ksenofobinë, anti-semitizmin apo format tjera të urrejtjes mbi bazë të mos-tolerancës, përfshirë mos-tolerancën e shprehur nga etnocentrizmi dhe nacionalizmi agresiv, diskriminimi dhe armiqësia ndaj pakicave, imigrantëve dhe njerëzve me origjinë imigrante". Gjuha homofobike poashtu hynë në atë që mund të konsiderohet si 'gjuhë e urrejtjes'.

Shih: Georgescu, Mara / Keen, Ellie (2014), "Bookmarks. A manual for combating hate speech online through human rights education", Council of Europe.

Krimet e urrejtjes janë krimet e bazuara në paragjykime & të motivuara nga jo-toleranca për grupe të caktuara të shoqërisë. Krimet nga urrejtja përbëhen nga dy elemente:

- *Veprimi duhet së pari të jetë i paraparë si krim nga kodi penal.*
- *Krimi duhet të jetë i kryer me motivim paragjykues.*

Motivi paragjykues do të thotë se kryesi i veprës përzgjedh viktimen e krimit në bazë të ndonjë karakteristike të mbrojtur që shoqëron atë person (ose pronë). Një karakteristikë e mbrojtur mund të jetë: gjinia, orientimi seksual, aftësia e kufizuar, feja apo besimi, origjina racore apo etnike. Krimet nga urrejtja nuk kërkojnë që personi të ndjejë urrejtje. Shpeshherë kryesit ndjejnë se veprojnë në emër të komuniteteve të tyre; ata ndjehën moralisht të justifikuar në sjelljet e tyre.

Shih: OSCE (2012), "Understanding Hate Crimes", Kosovo edition (pdf)
<http://www.osce.org/odihr/104166>

Liria e shprehjes është e drejtë e dhënë nga Neni 10 i Konventës Evropiane mbi të Drejtat e Njeriut jep të drejtën për lirinë e shprehjes. Kjo e drejtë përfshin lirinë për të pasur mendime dhe për të pranuar dhe për të dhënë informata dhe ide pa ndërhyrje nga autoritetet publike pavarësisht kufijve. Në fakt, liria e shprehjes mbulon të gjitha format e shprehjes nga njerëzit, përfshirë fjalët e shkruara, imazhet vizuale, dramën, videot, muzikë, etj.

Pavarësisht arsyeve të fuqishme për të mbrojtur lirinë e shprehjes, traktatet e të drejtave të njeriut poashtu njohin se gjuha është një 'veprim' i cili ka potencial për të dëmtuar tjerët, dhe madje mund ta kanos shoqërinë si tërësi. Për këtë arsye, liria e shprehjes është një liri e cila mund të kufizohet në rrethana të caktuara. Çdo kufizim duhet të jetë i domosdoshëm për të plotësuar një nevojë* të caktuar shoqërore, dhe duhet të jetë proporcional me atë nevojë.

**...e klasifikuar në nenin 10 (2) të KEDNj si: nevojë për sigurinë kombëtare, integritet territorial apo siguri publike, për parandalimin e krimin apo prishjes së rendit, mbrojtjen e shëndetit apo moralit, mbrojtjen e reputacionit apo të drejtat e tjerëve, për parandalimin e zbulimit të informave të pranuar në besim, apo për mirëmbajtjen e autoritetit dhe paanshmërisë së gjyqësorit.*



RASTE STUDIMORE PËR PUNË GRUPORE



RASTI: TWITTER

Një zyrtar i lartë i shëndetësisë poston në Twitter: “Ne duhet të koncentrohemi në shërimin e gejeve, e jo në tolerimin e tyre!” Ri-tweet: “I vetmi ilaq për homoseksualët është plumbi në kokë”.

Vlerëso rastin:

A ka elemente të gjuhës së urrejtjes apo këto deklaratat mbrohen nga liria e shprehjes?

Përgjigje:

Gjersa tweet-i i parë mund të jetë budallallëk mirëpo i mbrojtur nga liria e shprehjes, ri-tweeti definitivisht nxit urrejtje mbi bazën e orientimit seksual.



RASTI: FILMI BROKEBACK MOUNTAIN

Filmi Brokeback Mountain i cili ka fituar çmim – një dramë romantike për dy kaubojë të dashuruar, ngjarja ndodh në Amerikë në vitet e 60-ta – jepet në një kinema nga ana e një OJQ-je të Kosovës. 5 persona të maskuar hyjnë me vrull në korridor mu para fillimit të filmit dhe rrahin një punonjës të kinemasë dhe në hyrje të kinemasë shkruhet me sprej “Kosova është heteroseksuale”.

Vlerëso rastin:

Cili apo cilat koncepte ligjore mund të aplikohen këtu?

Përgjigje:

Krimi nga urrejtja – lëndimi (krimi) është i motivuar nga urrejtja.
Liria e shprehjes – fjalët e shkruara me sprej.



RASTI: MËSIMDHËNIA

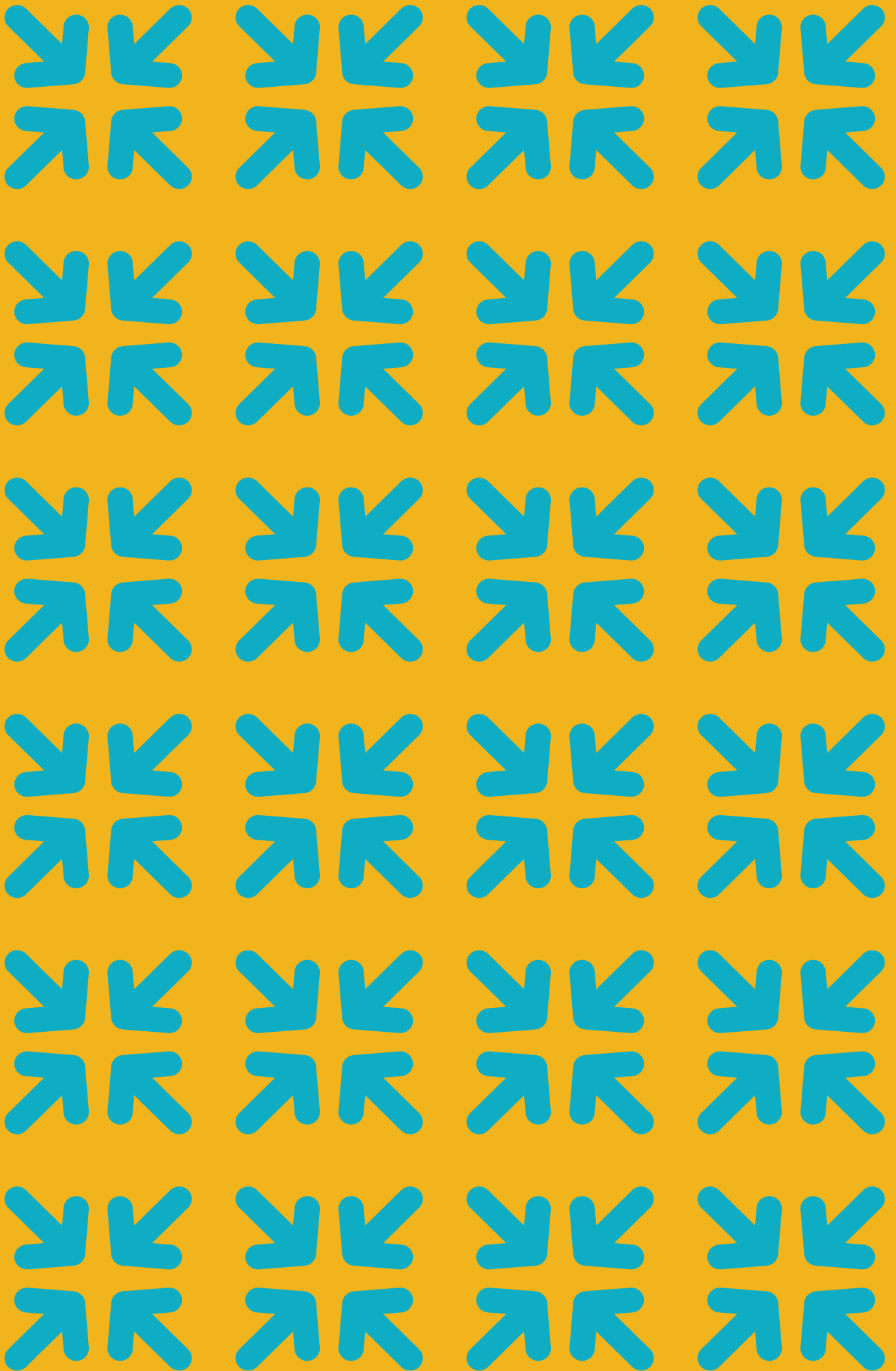
Një mësuese e historisë iu ligjëron nxënësve të saj: “E sëmurë është ajo shoqëri, e cila të qenit homoseksual e konsideron normale.”

Vlerëso rastin:

A ka elemente të gjuhës së urrejtjes? Cilat?

Përgjigje:

Nxitja e diskriminimit mbi bazën e orientimit seksual. Kjo deklaratë mund të jenë e mbrojtur me lirinë e shprehjes në rrethin privat, mirëpo jo në shkollë.



SI TË PRAKTIKOHET NJOHURIA LIGJORE?

KUIZ PËR LIGJIN E KOSOVËS PËR MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI

RAUNDI I PYETJEVE TË PËRGJITHSHME

! UDHËZIMET PËR UDHËHEQËSIN E KUIZIT JANË NË ITALICS

KËSHILLA:

- *Secilit ekipit jepja një emër, si p.sh. ndonjë ngjyrë të ylberit;*
- *Secili ekip ulet në tavolinën e tyre të veçantë kështu që organizo dhomën dhe pjesëmarrësit para se të fillosh;*
- *Ide për realizimin e kuizit: kopjo pyetjet e kuizit (dhe përgjigjet opsionale) në një sllajd prezantimi, paraqiti në ekran gjersa udhëheqësi i kuizit i lexon pyetjet apo udhëzimet; kjo ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë pyetjet dhe përcjellin udhëzimet;*
- *Detyrën e mbajtjes së pikëve të fituara caktoja një asistenti;*
- *Secili ekip jepja një kampion apo diçka me të cilën mund të sinjalizojnë se e dinë përgjigjen e pyetjes;*
- *Zgjedh ca apo të gjitha pyetjet për kuizin tënd, varësisht nga koha e caktuar apo koha në dispozicion; parashtrimi i të gjitha pyetjeve të kuiz do të marr të paktën 60 minuta.]*

FILLO

Udhëheqësi i kuizit lexon pyetjet dhe ekipi i parë që lajmërohet me përgjigje të saktë e fiton një pikë. Nëse përgjigja nuk është e saktë, atëherë ekipi i radhës që ka sinjalizuar mund të përgjigjet.

1. **Cila është sipas mendimit tuaj, baza më e shpeshtë në të cilën bëhet diskriminimi në gjithë Bashkimin Evropian?**
 - A. Diskriminimi në bazë të seksit;
 - B. Diskriminimi në bazë të origjinës etnike;
 - C. Diskriminimi në bazë të orientimit seksual;
 - D. Diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar.

PËRGJIGJA: B

Lloji më i shpeshtë i diskriminimit, sipas të anketuarve të anketës 2014 Euro-Barometri Special në lidhje me diskriminimin në BE, ishte diskriminimi në bazë të origjinës etnike, e cila konsiderohet si baza më e shpeshta nga 64% të të anketuarve.

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME:

E dyta është diskriminimi në bazë të orientimit seksual (58%), e treta në bazë të identitetit gjinor (56%). Tjerat janë: Religjioni ose feja (50%), aftësia e kufizuar (50%), të qenit me moshë mbi 55 (42%), gjinia (37%), të qenit nën 30 (19%).

Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015.
<http://www.equineteurope.org/Discrimination-in-the-EU-in-2015>

2. Sipas mendimit tuaj, cila është fusha në të cilën personat LGBT ballafaqohen më së shumti me diskriminim në BE?

- A. Marrëdhënie të punës
- B. Në fushën e arsimit
- C. Shërbim në kafe, bar apo restorante
- D. Kur kërkojnë shtëpi apo banesë

PËRGJIGJA: A

Sipas anketës së Agjencisë për të Drejtat Fundamentale LGBT të vitit 2013, 13% e të anketuarve LGBT janë ndjerë të diskriminuar në 12 muajt e fundit në punë.

Informata tjera: 18% janë ndjerë të diskriminuar nga personeli i shkollës apo universitetit, 18% në kafe, bar, lokale nate apo restorante, dhe 13% kur kanë kërkuar shtëpi apo banesë për të marrë me qira apo blerë.

Anketa mbi LGBT nga Agjencia për të Drejta Fundamentale (FRA).
<http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>

3. Si mendoni se u përgjigjën të anketuarit kur u pyetën në një anketë në Kosovë se si kanë reaguar familjet dhe miqtë e tyre kur ata u deklaruan se janë LGBT?

- A. 60% pozitivisht
- B. 15% pozitivisht
- C. 100% pozitivisht
- D. 30% pozitivisht

PËRGJIGJA: A

Raporti i vitit 2013 i bërë nga Iniciativa e Rinisë së Kosovës për të Drejtat e Njeriut thotë se në mjedisin e tyre të afërt, personat LGBT janë (60%) kryesisht inkurajuar të jetojnë jetën e tyre dhe se anëtarët e familjes së tyre të ngushtë dhe miqtë e tyre do t'ju ofrojnë mbështetjen e nevojshme për t'u përballur me sfidat e të qenit LGBT sot në Kosovë.

Informata tjera: Të anketuarit cekën se ata i kanë treguar një numri shumë të vogël të miqve dhe anëtarëve të familjes se janë gej. Një pjesë e madhe e tyre (33%) i kanë treguar miqve të tyre, në krahasim me vetëm 16% që u kanë treguar prindërve, dhe 20% vëllezërve dhe motrave. Jo të gjithë personat e afërt kanë reaguar pozitivisht, pasi rreth 15% të të anketuarve kanë raportuar se janë leqitur nga familja apo miqtë e tyre.

Iniciativa e Rinisë për të Drejtat e Njeriut – Raporti i 2013: Liria dhe Mbrojtja për LGBT në Kosovë.

http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0OCDEQFjAAahUKEwiX2qWsz9XIAhVCBywKHeX2BWQ&url=http%3A%2F%2Fc1940652.r52.cf0.rackcdn.com%2F55b0b52aff2a7c5a9f00001e%2FFreedom-and-Protection-for-LGBT-in-Kosovo-2.pdf&usq=AFQjCNG3Jg8kgdM39_RDNhTW3yJTft1Q8Q&sig2=HQc-hatX8Bi9-1JZms2z6Q

RAUNDI I DEFINICIONEVE

Kambanë apo mënyra tjera të sinjalizimit se ekipi e ka përgjigjën e kërkuar në këtë raund. Udhëheqësi i kuizit lexon definicionet dhe ekipi i parë që lajmërohet me përgjigje të saktë e fiton një pikë. Nëse përgjigja nuk është e saktë, atëherë ekipi i radhës që ka sinjalizuar mund të përgjigjet.

4. Kujt i referohet ky definicion: “Kapaciteti i një personi për tërheqje të thellë emocionale, afeksionale dhe seksuale si dhe për marrëdhënie intime dhe seksuale me individët e gjinisë tjetër apo me individët e gjinisë së njëjtë apo me më shumë se një gjini”?

PËRGJIGJA: Orientimi seksual

5. Çka përshkruan ky definicion: “Ndjenja private e të qenit mashkull, femër apo një gjinie tjetër të definuar individualisht, pavarësisht se a korrespondon apo jo me seksin e fituar me lindje.” ?

PËRGJIGJA: Identitetin gjinor

6. Çka përshkruan ky term: “Një term ombrellë që shënon variacionet e ndryshme të karakteristikave trupore të një personi të cilat nuk përkojnë me definicionet strikte mjekësore të mashkullit apo femrës. Këto karakteristika mund të jenë kromozonale, hormonale dhe/ose anatomike dhe mund të jenë në paraqitura në shkallë të ndryshme”?

PËRGJIGJA: Intersex

7. Cili është termi i asaj që përshkruhet këtu: “Procesi, përmes së cilit karakteristikat fizike seksuale të një personi ndërrohen me anë të procedurës mjekësore si operacioni apo trajtimi hormonal”?

PËRGJIGJA: Ndërrimi i seksi

8. A e përfshin baza e orientimit seksual në Ligjin për Mbrojtje nga Diskriminimi edhe bazën e heteroseksualitetit?

PËRGJIGJA: PO

RAUNDI I BAZAVE TË DISKRIMINIMIT

9. *Udhëheqësi i kuizit thotë si në vijim dhe pastaj fillon orës për të matur 30 sekonda brenda së cilave duhet të jepet përgjigja* Shkruani në flip-chart sa më shumë baza të diskriminimit që cekën në nenin 1 të ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi që mundeni brenda 30 sekondave. Për çdo përgjigje të sakte fitoni 1 pikë. Koha fillon tani...”

PËRGJIGJET:

Kombësia apo lidhje me ndonjë komunitet, origjina sociale apo kombëtare, raca, etnia, ngjyra, lindja, origjina, seksi, gjinia, identiteti gjinor, orientimi seksual, gjuha, shtetësia, besimi fetar dhe besimi, përkatësia politike, mendimi politik apo mendimet tjera, gjendja sociale ose personale, mosha, gjendja familjare ose martesore, shtatëzënia, lehonja, gjendjea pasurore, gjendjashëndetësore, aftësia e kufizuar, trashëgimia gjenetike ose ndonjë baze tjetër.

Udhëheqësi i kuizit pyet – a janë të cekurat në vijim shembuj të diskriminimit? Udhëheqësi i kuizit e jep një pikë për çdo përgjigje të saktë. Nëse ekipi me përgjigje të saktë mund të jap një shpjegim të qartë për ligjin, udhëheqësi i kuizit mund t'i jap 2 pikë.

10. A është diskriminim kundërligjor kur punonjësi, që ka vetëm një punonjëse, e shkarkon atë punonjëse kur ajo ngel shtatëzënë?

PËRGJIGJA: PO

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME:

Ligji i Kosovës për Mbrojtje nga Diskriminimi poashtu e mbulon edhe diskriminimin në bazë të shtatzënisë, gjegjësisht neni 1. Në nenin 2.1.3. rregullohen kushtet e punësimit, përfshirë shkarkimin apo ndërprerjen e kontratën. Është kundërligjore të shkarkohet një grua vetëm pse është shtatzëne. Ndalesa e diskriminimi poashtu vlen edhe për personat fizik që kanë vetëm një punonjës. Fushëveprimi i ligjit është i natyrës së përgjithshme, dhe vlen edhe për punëdhënësit privat pavarësisht sa punonjës i kanë.

11. A është diskriminim kundërligjor mos lëshimi më qira i sallës për takime një OJQ-je për shkak se ajo OJQ përfaqëson një grup pakicë?

PËRGJIGJA: PO

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME:

Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi mbulon të gjitha llojet e pakicave. Nëse baza e diskriminimit nuk është e përmendur në nenin 1, atëherë ekziston “ose ndonjë bazë tjetër”. Sipas nenit 2.1, fushëveprimi i ligjit mbulon veprimet e të gjitha institucioneve shtetërore dhe lokale si dhe personat juridik dhe fizik në sektorin publik dhe privat, andaj diskriminimi nga kushdo qoftë që lëshon salla të takimeve me qira është i ndaluar. Poashtu, ndalesa e diskriminimit nuk kufizohet vetëm në mbrojtjen e personave fizik por edhe juridik. Kjo do të thotë se edhe një OJQ është e mbrojtur nga diskriminimi. Fundja, natyra e fushëveprimit të ligjit është e përgjithshme, dhe vlen për qasje në çfarëdo forme të pronës. Pra, marrja me qira e sallës të takimeve është e përfshirë në fushëveprimin e ligjit në nenin 2.1.10.

12. It is unlawful discrimination for a teacher to refuse to use the chosen name of a trans student and to belittle him in front of the class?

PËRGJIGJA: PO

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME:

Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi mbulon arsimin (Neni 2.1.8) dhe e përfshin konceptin e diskriminimit të drejtpërdrejtë (trajtimi më pak i favorshëm) dhe ngacmimin (nenet 4.1.1.1 dhe 4.1.1.3) në baza të identitetit gjinor. Autoritetet e shkollës (si dhe mësimdhënësi) duhet të japin llogari pasi veprimi i kryer nga një person gjersa e kryen punën e tij/saj trajtohet sikur të ishte kryer nga punëdhënësi, përveç nëse punëdhënësi ka ndër marrë hapa të arsyeshëm dhe praktik për të parandaluar punonjësit nga kryerja e veprimit në fjalë (neni 15).

13. A është diskriminim kundërligjor punësimi i një mashkulli gej aty ku natyra e punës kërkon të kryhet nga një mashkull gej? P.sh. një organizatë, çfarë është agjencia për promovimin e shëndetit, dëshiron të promovojë praktikimin e seksit të sigurt në mes meshkujve gej dhe është posaçërisht e interesuar në meshkujt, të cilën nuk kanë vizituar klinikën e shëndetit apo kanë pasur termine të rregullta tek mjeku. Organizata dëshiron të punësojë një këshilltar për çështje të shëndetit, i cili do të bëjë promovim tek komuniteti i meshkujve gej, duke synuar ata të cilët rrezikojnë më së shumti të marrin virusin HIV dhe t'i këshillojë ata me këshilla për praktikën e seksit të sigurt. Agjencia dëshiron të punësojë një këshilltar mashkull dhe gej për çështje të shëndetit. A mendoni se kjo është kundërligjore?

PËRGJIGJA: JO (me kusht që të mund të justifikohet)

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME:

Neni 6 i ligjit të Kosovë për mbrojtje të diskriminimit përligj disa trajtime të ndryshme. Thotë se dallimi në trajtim sipas bazave të nenit 1 nuk është diskriminim nëse paraqet “karakteristike të njëmend dhe përcaktuese të punësimit, ose për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale apo të kontekstit në të cilën kryhet puna, nëse ajo dispozitë, kriter apo praktikë justifikohet me qëllim legjitim dhe ka raport të arsyeshëm proporcionaliteti të mënyrës së përdorur dhe qëllimit të synuar”. Rrjedhimisht, nëse ka një qëllim legjitim (me fjalë tjera, promovimi i shëndetit të meshkujve gej), dhe mjetet/mënyrat janë proporcionale (argument këtu mund të jetë se ka të ngjarë më pak se meshkujt gej do të punojnë së bashku me një këshilltar/e heteroseksual për çështje intime; se besimi është esencial dhe se mund të arrihet vetëm nëse edhe punonjësi edhe pacientët janë gej; se qasja në klubet/baret e meshkujve gej është me lehtë për një mashkull gej, etj) dhe se punësimi i një këshilltari mashkull për çështje shëndetësore është i rëndësishëm që të arrihet tek grupi i synuar dhe përmbushja e qëllimit të promovimit të praktikave të seksit të sigurt, me ç’ rast mund të jetë e lejueshme.

14. A është diskriminim kundërligjor përdorimi i një vargu të testeve arsimore për të parë inteligjencën dhe përshtatshmërinë e nxënësve me qëllim të vendosjes së tyre ose në shkolla të rregullta ose në shkolla të veçanta për nxënës të cilët kanë vështirësi në nxënie, nëse këto teste dështojnë të marrin parasysh dallimet etnike, gjuhësore apo kulturore të përjetuara nga grupe të caktuara të fëmijëve.

PËRGJIGJA: PO, nëse nuk mund të justifikohet

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME:

Të dhëna të përgjithshme: Neni 4.1.2 i ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi ndalon diskriminimin e tërthortë. Diskriminimi i tërthortë ndodhë kur një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerët... (sipas një apo më shumë nga bazat e përcaktuara në nenin një 1)...

përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme. Në këtë shembull (sipas rastit DH vs Republikës Çeke, nëntor 2007), gjykata e Strasburgut ka gjetur se i njëjti test ishte zbatuar për të gjithë fëmijët, mirëpo fëmijët e etnisë Rome ishin veçanërisht në disavantazh, pasi pyetjet bazoheshin në jetën e përditshme çeke dhe nuk merrnin parasysh specifikat romë. Në këtë test fëmijët romë kishin rezultatet të dobëta, që do të thotë diku nga 50% deri 90% të fëmijëve romë arsimoheshin në shkolla speciale.

RAUNDI I LLOJEVE TË TRAJTIMEVE TË PABARABARTA

15. *Udhëheqësi i kuizit prezanton këtë raund dhe thotë:*

”Shkruani në flipchart sa më shumë lloje të diskriminimit që ceken në nenin 4 të ligjit të Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi që mundeni brenda 30 sekondave. P.sh. diskriminimi i drejtpërdrejtë është një lloj, ndërsa segregacioni është një lloj tjetër. Shikoni sa lloje tjera mund t'i shkruani.

PËRGJIGJA: 10 lloje gjithsej, 1 pikë për çdo lloj të saktë të shënuar, maksimum 8 pikë:

Drejtpërdrejtë, Tërthortë, Ngacmimi, Nxitja për të diskriminuar, Viktimizimi, Segregacioni, Diskriminimi në bazë të asociimit, Mosdhënia e një përshtatjeje/akomodimi të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuara, Diskriminimi në bazë të perceptimit dhe Diskriminimi i shumëfishtë.

RAUNDI I PYTJEVE EKIPORE

Udhëheqësi i kuizit prezanton këtë raund dhe shpjegon se do të ketë një pyetje për ekip dhe për të evituar çdo dyshim për njëanshmëri, ekipet mund të përzgjedhin cilëndo pyetje që dëshirojnë. Kush e dëshiron pyetjen 16A? 16B? 16C? apo 16D?

Udhëheqësi i kuizit thotë: “Në këtë raund ju keni opsionin për të kërkuar ndihmë; ju mund të kërkonti ndihmë nëse mendoni se nuk jeni të sigurt për përgjigje. Nëse vendosni opsionin e ndihmës, atëherë mund të fitoni deri në 2 pikë maksimum; nëse nuk kërkonti opsionin e ndihmës atëherë mund të fitoni 4 pikë nëse përgjigja juaj është e saktë.

- *Mund të zgjidhni 2 lloje të ndihmave: nëse zgjedhni ndihmën 50:50, 2 përgjigje do të eliminohen dhe do të mbetet vetëm një përgjigje e pasaktë dhe përgjigja e saktë.*
- *Opsioni i dytë i ndihmës është të pyeten pjesëtarët e ekipeve tjera për mendimin e tyre për përgjigjen e saktë duke i ngritur duart.*

- 16A. Cila prej të cekurave në vijim nuk është detyrë e Avokatit të Popullit?
- A. Jep mendime dhe rekomandime mbi rastët specifike të diskriminimit;
 - B. Ofrimi i asistencës për viktimat;
 - C. Hetojë apo veprojnë në ndonjë padi të diskriminimit nga entitetet private;
 - D. Merr masa për të promovuar barazi.

PËRGJIGJA E SAKTË: C

TË DHËNA TË PËRGJITHSHME:

Avokati i Popullit mund të hetojë apo veprojnë në çfarëdo procedure të diskriminimit të dyshuar nga sektori publik. Avokati i Popullit ka poashtu detyra që ndërlidhen me diskriminimin e dyshuar në sektorin privat, pra, jep mendime dhe rekomandime dhe viktimave iu ofron asistencë.

- 16B. Cili/Cila prej të cekurave në vijim nuk përmendet në ligjin e Kosovës se ka një rol në zbatimin e legjislacionit mbi diskriminim?
- A. Avokati i Popullit.
 - B. Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian.
 - C. Zyra për Qeverisje të Mirë.
 - D. Gjykatat kombëtare.

PËRGJIGJA E SAKTË: B

- 16C. Cili është afati kohor për parashtrimin e ankesës për diskriminim pranë gjykatës?
- A. 2 vite pas shkeljes.
 - B. 3 vite pas shkeljes.
 - C. 4 vite nga koha kur viktimat e ka marrë vesh se ka ndodhur shkelja.
 - D. 5 vite nga koha kur viktimat e ka marrë vesh se ka ndodhur shkelja.

PËRGJIGJA E SAKTË: D

- 16D. Çka nuk i lejohet punëdhënësit të merr parasysh kur refuzon ofrimin e akomodimit të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuara?
- A. Efikasitetin e kostos.
 - B. Shumën e resurseve të cilat punëdhënësi i ka në dispozicion.
 - C. Ndikimin në punën e punëdhënësit apo ofrimin e shërbimeve.
 - D. Qëndrimet e punonjësve tjerë.

PËRGJIGJA E SAKTË: D

FINALJA E MADHE

17. Udhëheqësi i kuizit prezanton këtë raund dhe thotë:

“Shkruaj në letër sa më shumë gjëra që i keni mësuar përgjatë programit trajnues të projektit për 30 sekonda kohë. Do të fitoni nga një pikë për çdo përgjigje”.

PJESA C

Trajno normallydifferent –
aktivitetet trajnuese

n

normallydifferent

Faza e hyrjes - Faza e evokimit

Përshtypja e parë

Objektivat

- Thyrja e akullit.
- Shpalosja (e pacenzuruar) e mendimeve të para, asocimeve dhe paragjytimeve në bazë të përshtypjes / kontaktit të parë.
- Inicimi i diskutimit mbi paragjykimet.

Materiali / Vendi

- Flipchart, markerë.
- Rreth i karrigeve.

Procedura

Ky aktivitet funksion vetëm kur dy trajnerë e mbajnë trajnimin dhe (të paktën) njëri prej tyre nuk e njih grupin. Njëri trajner e nis trajnimin dhe prezanton vetën ndërsa tjetri qëndron në prapavijë. Tregoj pjesëmarrësve se do të filloni me aktivitetin e parë dhe se bashkë-trajneri është pjesë e një “eksperimenti”. Pjesëmarrësit tashmë mbase janë duke e pyetur vetën se pse bashkë-trajneri është duke heshtur, andaj shpjegoni se arsyeja e heshtjes së tij/saj është pjesë e aktivitetit në vijim. Ftoj pjesëmarrësit të ju tregojnë se cilat janë përshtypjet e para - mendimet e para, asocimet, imazhet - që ju vijnë në mendje kur e shikojnë/takojnë bashkë-trajnerin tuaj. Merr shënime të përgjigjeve të pjesëmarrësve në flipchart dhe bëju pyetje:

- Si quhet bashkë-trajneri?
- Sa vjet i ka?
- Ku jeton?
- Cili është profesioni i tij/saj?
- Çka ka të kryer nga shkolla?
- Sa gjuhë i flet? o Statusi martesor/lidhje?
- Cili është ushqimi i tij/saj i preferuar, hobi/këngëtari/aktor filmi/filmi i preferuar/kafsha shtëpiake/politikani...?

Pas një kohë, bashkë-trajneri e prezanton vetën dhe jep përgjigje për ato që janë shkruar për të në flipchart

Diskutimi

Nëse dëshiron, fillo pastaj një diskutim për paragjykimet:

- A kemi të gjithë ne paragjytime?
- Cilat janë karakteristikat e paragjytimeve? Ndonjë shembull?
- A ka paragjytime vetëm negative?
- A kemi të gjithë ne paragjytime? Pse? Çka ka të dobishme në lidhje me paragjykimet?
- Si i mësojmë ato?

Faza e hyrjes - Faza e evokimit

Loja e emrit

Burimi: Ulrich (2000), "Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung", Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung.

Objektivat

- Thyerja e akullit;
- Njohja me njëri-tjetrin (në nivel më personal);
- Emri është një prej shënjesve të parë të identitetit (që na definojnë në një sistem binar të të qenit ose mashkull ose femër);
- Emri definojnë identitetin gjinor (seksi i dhënë me lindje shpeshherë shprehet me emra femror/mashkullor dhe emri juaj definojnë identitetin tuaj gjinor shumë më herët se sa ju të mund të zgjedhni personalisht mënyrën tuaj të shprehjes suaj gjinore);
- Emri është pjesë e identitetit të njeriut i cili definohet nga tjerët. Mund të zgjedhet vetë vetëm (rrallë herë) në rrethana të caktuara;
- Emrat shpesh bartin tradita familjare apo vejnë në pah rregulla / të kaluara kulturore;
- Emrat mund të lidhen me gjini, moshë apo histori etnike/fetare dhe mund të nxisë diskriminim.

Materiali / Vendi

- "Karta emrash" (etiketa vetë-ngjitëse, copë të palosura të letrës).
- Rreth karrigesh.

Procedura

Kërko nga pjesëmarrësit të tregojnë 'një tregim për emrin e tyre'. Pjesëmarrësit mund të zgjedhin të tregojnë diçka për emrin e tyre të plotë apo vetëm për një fragment të tij (p.sh. për mbiemrin e tyre, për pseudonimin). Ata mund të men- dojnë:

- Se kush e ka zgjedhur emrin? Prej nga vjen emri juaj?
- A ju pëlqen emri apo jo (pse)? A është emri që e kanë nga lindja apo jo?
- A e dini kuptimin e emrit dhe a lidhet në ndonjë mënyrë me personalitetin tuaj?
- Cili do të ishte emri juaj po të ishit lindur me gjini të kundërt?
- A e keni ndryshuar ndonjëherë emrin (apo pjesë të emrit) tuaj?
- Ndonjë storie qesharake/bezdisëse/...që ju ka ndodhur për shkak të emrit tuaj?

Këshillë: Si të rritet cilësia e tregimeve mbi emrat?

- Përgatite një flipchart duke shënuar ca pyetje kyçe për të cilat pjesëmarrësit mund të mendojnë.
- Apo, jepu kohë të shënojnë tregimin e tyre të emrit para se ta ndajnë me grupin.

Diskutim

- Ndonjë ide apo asociacione se si ky aktivitet i referohet temës (temave) të trajnimit?
- Çfarë mund të jetë objektivi i këtij aktiviteti?
- A tregon emri diçka për shoqërinë në të cilën jetojmë?
- A na tregon emri diçka për identitetin (gjinor) të personit?
- A mund të jetë emri burim i diskriminimit?

Informata shtesë

Njohja ligjore e gjinisë:

Burimi: “TGEU-Toolkit:

Legal Gender Recognition in Europe” (Köhler / Recher / Ehrt 2013):

http://tgeu.org/Toolkit_Legal_Gender_Recognition_in_Europe

PDF: http://www.tgeu.org/sites/default/files/Toolkit_web.pdf

“Të gjithë kanë dokumente identifikuese të cilat pasqyrojnë atë se kush janë në të vërtetë. Transaksionet themelore dhe pjesëmarrja në shoqëri është shumë e vështirë pa një varg dokumentesh si pasaportë, leje njoftimi, numër personal apo kartelë bankare. Për shumë persona transgjinor, informatat gjinore të tyre në këto dokumente, si emri, treguesi gjinor apo kodi digjital gjinor janë burim i pandërprerë i bezdisë dhe telasheve. D.m.th. se sa herë që atyre iu kërkohet të tregojnë dokumentin e tyre personale zbulohet se ata janë persona transgjinor, madje edhe në situata të pakëndshme, të cilat mund të nxisin poshtërim, diskriminim dhe dhunë”.

“Ky publikim synon të mbështes aktivistët për të drejta transgjinore dhe ata që punojnë në cilësinë profesionale me procedurat e njohjes gjinore me qëllim të avancimit të të drejtave të njeriut për persona transgjinor. Ky set mjetesh diskuton jurisprudencën aktuale në nivel evropian dhe standardet e aplikueshme për të drejtat e njeriut”.

Faza e Hyrjes

Parashtrimi i rregullave themelore

Objektivat

- Parashtrimi i tonit / kornizës për një ndërveprim të ndjeshëm dhe me respekt për njëri-tjetrin.
- Krijimi i një atmosfere të hapur, të respektit dhe sigurisë.
- Pjesëmarrësit zhvillojnë përgjegjësi personale për mënyrën e tyre të ndërveprimit me njëri-tjetrin.
- Bartja e përgjegjësisë nga trajnerët tek pjesëmarrësit për një ndërveprim me respekt.

Materiali / Vendi:

- Flipchart, marker.
- Rreth karrigesh.

Procedura

Sa herë që fasilitoni biseda, hapi i parë vital është krijimi i rregullave të pjesëmarrjes. Këto rregulla, të cilat njihen si “rregulla themelore” duhet që pjesëmarrësve t’ju ofrojë një kornizë që siguron dialog të hapur dhe të respektueshëm si dhe pjesëmarrje maksimale.

Metoda ideale për të krijuar rregullat themelore është të bëni një listë të rregullave të cilat i shfrytëzoni më së shpeshti, dhe pastaj të kërkonti ndonjë rregull shtesë nga pjesëmarrësit, e cila siguron një interaktivitet të respektueshëm dhe të sigurt. Kur dikush propozon një rregull shtesë, atëherë pyetni pjesëmarrësit tjerë nëse pajtohen me atë rregull. Në shumica pajtohen, atëherë shtojeni në listë. Kërko nga pjesëmarrësit të mendojnë për çfarë kanë nevojë si individ të krijojnë një ambient të sigurt dhe të diskutojnë çështje të vështira dhe kontroverse. Nëse pjesëmarrësit kanë vështirësi në gjenerimin e këtyre rregullave themelore, apo nuk propozojnë ndonjë rregull, e cila sipas mendimit tuaj është e rëndësishme për mbarëvajtje të trajnimit, atëherë tento t’i nxitësh ata të dalin me atë rregull. Nëse prapë nuk e përmendin, atëherë shtojë vetë në listë.

Këshillë: Nga hulumtimet e bëra mbi trurin e njeriut, kemi mësuar se rregullat është më së miri të artikulohen në gjuhë afirmative duke evituar negacionet. Sa herë që propozohet ndonjë rregullë e formular në negacion, si për shembull “Mos ndërpritni tjerët gjersa flasin” ju e formuloni në gjuhë afirmative, pozitive, p.sh. “Dëgjoni tjerët gjersa flasin” dhe “tentoni të flisni në mënyrë koncize”.

Shembuj të rregullave themelore gjerësisht të përdorura

- Dëgjo në mënyrë aktive – respekto tjerët kur ata flasin;
- Fol nga përvoja vetanake në vend se të përgjithësosh (“Unë” në vend të “ata”, “ne” dhe “ju”);
- Mos u frikësoni që me respekt të sfidoni njëri-tjetrin duke parashtruar pyetje, mirëpo përmbaju nga sulmet personale – fokusohu në ide;
- Merr pjesë sa më shumë që mundesh;
- Në vend që të rrëzosh poshtë tregimin e tjetrit me këndvështrimin tënd në përvojën e tij/saj, trego përvojën dhe tregimin tënd;
- Qëllimi nuk është dakordimi – qëllimi është të nxjerrët një mirëkuptim më i thellë.

Burimi: <http://www.edchange.org/multicultural/activities/groundrules.html>

Faza e hyrjes - Faza e evokimit

Rrethet koncentrike

Objektivat

- Thyerja e akullit;
- Njohja me njëri-tjetrin;
- Njohja me tema të caktuara;
- Shpalosja e ndërlikueshmërisë (shtresat e shumta) të temave të caktuara;
- Shpalosja (e pa censuruar) e mendimeve të para mbi tema të caktuara;
- Shpalosja (e pasigurive për shkak të) e këndvështrimeve të tyre.

Materiali / Vendi

- Lista e temave.
- Pjesëmarrësit krijojnë dy rrethe - një rreth (i brendshëm) i kthyer me fytyrë karshi rrethit të dytë (të jashtëm) që mund të flasin/dëgjojnë njëri-tjetrin në çifte.

Procedura

Kërko nga pjesëmarrësit me rend të numërojnë 1,2,1,2... e kështu më radhe dhe përdori për të krijuar dy rrethe - një rreth (i brendshëm) i kthyer me fytyrë karshi rrethit të dytë (të jashtëm) që mund të flasin/dëgjojnë njëri-tjetrin në çifte.

Lexo më zë një deklaratë (ato opsionale të listuara në vijim) dhe kërko nga rrethi i brendshëm të flasin një minutë për atë deklartë. Nga rrethi i jashtëm kërko të dëgjojnë më vëmendje (pa folur fare!). Kur të kalon minuti, jepu një shenjë të qartë të ndalen.

Për raundin e radhës çdo herë kërko nga rrethi i cili ka folur të lëviz për një pozitë në anën e majtë dhe kështu formohen çifte të reja dhe ndërroju rolet. Tani ata që folën më herët dëgjojnë dhe anasjelltas. Përsërite këtë për një numër çift të raundeve (4-6 herë).

Nëse numri i pjesëmarrësve është tek, atëherë bashkë-trajneri mund të merr pjesë në këtë aktivitet apo një person në mënyrë vullnetare qëndron në qendër të rrethit të brendshëm duke dëgjuar zhurmat e bisedave (ndërro këtë person para se të filloni me raundin e radhës).

Diskutimi

- A ishte më lehtë të flitej apo dëgjohej? Pse?
- A kishte dallim se kujt i flisja / në çfarë parametri unë flas për një temë të caktuar?
- A përjetuan ndonjë hezitim, kufizim apo irritim (mbase do të donit ta ndani me grupin)?
- Çka vë në pah aktiviteti? Cila është indicja? Çfarë mësojmë nga aktiviteti?

Ide për tema



- Kur unë mendoj për familjen, unë e imagjinoj...
- Çfarë do të thotë për mua të qenit një mashkull APO femër...
- “Të qenit normal” në Kosovë do të thotë...
- Kur unë dëgjoj për përjashtimin, unë mendoj për...
- Kur mendoj për nderin ajo që më bie më së pari në mend është...
- Kur mendoj për traditën, unë mendoj për...
- Kur dëgjoj për barazinë, unë mendoj për...
- Kosova pas 20 viteve...

Faza e evokimit

Ishulli i Albatrosit

Burimi Ulrich (2000), "Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung", Gütersloh, Verlag Bertelsmann Stiftung.

Objektivat / Sfondi

- Përderisa seksi i referohet dallime biologjike në mes të femrave dhe meshkujve (dallime të cilat janë universale), ky aktivitet tregon se gjinia i referohet dallimeve sociale në mes të femrave dhe meshkujve të cilat mësohen përgjatë kohës dhe janë variacione të gjera (si në kuadër ashtu edhe në mes të kulturave).*)
- Gjinia definohet/ndikohet nga shoqëria.
- Të kuptuarit se secili ka sfondin e tij/saj kulturor, i cili ndikon në mënyrën se si gjinia dhe rolet gjinore janë të ndërtuara dhe shprehura në shoqëri (të ndryshme).
- Rolet gjinore 'formësohen' nga kultura, nuk janë të dhëna nga natyra. Shoqëria e formëson se çka qëndron më lartë në hierarki.
- Rolet në një shoqëri plotësojnë dhe kufizojnë njëra-tjetrën. Jo-barazia kufizon lirinë e të dy gjinive.
- Nëse gjinia 'formësohet' nga kultura, ajo mund edhe të ndryshohet.
- Reflektimi mbi atë se kush (meshkujt ose/dhe femrat) duhet të ngritët për barazi.
- Diskutimi mbi efektet e vetë-fuqizimit dhe ndikimi i aleatëve në arritjen e barazisë në mes të meshkujve dhe femrave.
- Në një sistem binar gjinor, ku ka pritje strikte dhe të ngushta gjinore për meshkujt dhe për femrat, njerëzit që qëndrojnë në mes apo jashtë kësaj "kutie binare" lehtë shënjohen si 'abnormal'. Ekziston presioni i vazhdueshëm apo frika për të dal jashtë konstruksionit të 'duhur' gjinor.
- Studimet mbi homofobinë tregojnë se sa më i rreptë është sistemi binar gjinor aq më të përhapura janë qëndrimet homofobike. Njerëzit LGBT janë duke e thyer lëvozhgën dhe duke dalë jashtë rolit strikt gjinor në mënyra të ndryshme, nga shprehja gjinore (duke mos u dukur si mashkull dhe femër 'tipike') deri tek mos pajtimi me konceptin tradicional të takimeve (takimi me personat me seks të kundërt).
- Qëndrimet/aktet homofobike tentojnë të mbajnë sistemin binar dhe tentojnë të përforcojnë tablonë tradicionale të maskilinitetit.

Shembull: pasi vetëm femrat mund të lindin (kjo është biologjikisht e përcaktuar), biologjia nuk e përcaktojë se kush do të rris fëmijët (sjellja gjinore).

Materiali / Vendi

- Tas me kikirika, karrike, flipchart, marker.
- Një gjysmë rreth me karrike, një karrike në mes të dhomës.

Procedura

Aktiviteti fillon me lozje të roleve nga trajnerët (mundësisht një trajner femër e një mashkull apo informoni grupin se kush do ta luajë rolin e femrës e kush të mashkullit).

Pjesëmarrësit janë të ulur në karriget e tyre të vendosura në formë të gjysmë rrethit. Vendose një karrige të zbrazët në mes të dhomës. Kërko nga pjesëmarrësit të imagjinojnë se janë të ftuar në një udhëtim studimor në "Ishullin e Albatrosit" dhe kur arrijnë atje, ata bien në kontakt të parë me banorët - rolin e të cilëve e luajnë trajnerët. Pjesëmarrësit do të jenë dëshmitarë të një rituali tradicional, përmes së cilit ishulli i uron mirëseardhje mysafirëve. Kërko nga pjesëmarrësit të vëzhgojnë çdo detaj pasi ata më pas duhet të bëjnë një raport për Bordin e tyre shkencor.

Hapi i parë (luajtja e roleve nga trajnerët)

Trajnerët (një mashkull dhe një femër) hyjnë në dhomë duke gumëzhitur në mënyrë monotone. Femra është duke e përcjellë mashkullin në një distancë dhe bartë një tas me kikirika, të cilin e vendos poshtë karriges në mes të dhomës. Femra ecë këmbëzbathur ndërsa mashkulli mbathur. Ata ecin tek pjesëmarrësit, marrin shputat e tyre, në rast se nuk janë në dysheme, dhe i vendosin në dysheme. Mashkulli prek vetëm pjesëmarrësit meshkuj ndërsa femra pjesëmarrësit e dy gjinive (të dytë qeshin dhe gumëzhijnë gjersa prekin shputat e pjesëmarrësve).

Pas një kohë mashkulli ulet në karrigen e zbrazët në mes të dhomës ndërsa femra në gjunjë në dysheme pranë tij. Ajo merr tasin me kikirika dhe ia ofron mashkullit. Ai fillon të hajë disa kikirika, duke i shtypur zhurmshëm në gojë. Ai pastaj ia ofron tasin femrës, e cila fillon të hajë ca nga kikirikat.

Pas ngrënies, mashkulli e vendos dorën e tij në qafën e femrës dhe ajo përkulet në dysheme dhe e prek dyshemenë tri herë me ballin e saj. Pas ca sekondave, të dy ngritën, tundin kokën në drejtim të pjesëmarrësve, thuajse i përshëndesin më mënyrë miqësore dhe largohen nga dhoma.

Hapi i dytë (diskutimi plenar)

Filloni diskutimin. Së pari pyeti pjesëmarrësit se çfarë kanë vërejtur dhe kërko vetëm të përshkruajnë skenat (jo t'i gjykojnë).

- Përshkruani çfarë keni parë...mirëpo jo interpretime!

E dyta, jepu fjalën pjesëmarrësve të tregojnë mendimet e tyre se si jeta e meshkujve dhe femrave janë të organizuara në ishullin e Albatrosit.

- Çfarë mund të na thoni për kulturën e ishullit të Albatrosit?
- Çfarë na tregon rituali për gjininë dhe rolet gjinore në ishullin e Albatrosit? Kush e ka pushtetin?
- Si është e strukturuar jeta (e përditshme) e një femre apo mashkulli në këtë ishull?
- A do të donit të jetonit në këtë ishull?
- A mendoni se rituali vë në pah një sistem diskriminues?
- A mendoni se rolet gjinore në ishullin e Albatrosit duhet të sfidohen?
- Kush (femrat dhe/ose meshkujt) do të duhej të adresonte pabarazitë në mes të femrave dhe meshkujve?

Hapi i tretë (Zbulimi i 'tregimit të vërtetë')

Njerëzit që jetojnë në Albatros janë shumë të qetë dhe të kënaqur. Përendesha më e rëndësishme është nëna tokë, e cila nderohet shumë. Kontakti me tokën konsiderohet privilegj, andaj një formë e shprehjes së mirënjohjes ndaj vizitorëve është të kujdesen që të kenë sa më shumë kontakt me tokën që është e mundur, që të sigurohen se mund të marrin sa më shumë energji nga toka. Femrat janë gjinia e privilegjuar në Ishullin e Albatrosit ngase janë ato që mund të lindin fëmijë, cilësi kjo e përbashkët me nënën tokë.

- Meshkujt duhet çdo herë të ecin ca hapa para femrës në mënyrë që t'i paralajmërojnë për ndonjë rrezik (sidomos për gjarpërinj).
- Meshkujt duhet të shijojnë së pari të gjithë ushqimin para se femra të fillojë të hajë.
- Femrat janë të privileguara të ulën në tokë dhe të jenë më afër nënës tokës ndërkaq meshkujt duhet të ulën në karrige.
- Meshkujt lejohen të kenë kontakt intensiv me tokën vetëm përmes ritualit. Duke e prekur qafën e femrës gjersa ajo është duke e prekur tokën me ballin e saj, ata mund të marrin pjesë në energjinë kozmike të cilën femra është duke e marrë. Ky ritual është një ndër i veçantë të cilin femra mund t'ia jep mashkullit.
- Përveç përmes këtij rituali, mashkulli nuk lejohet të prek femrat pa lejen e tyre.

Hapi i katërt (diskutimi final)

Fillo diskutimin final duke pas parasysh situatën 'e vërtetë' të femrave dhe meshkujve në ishullin e Albatrosit:

- Pse mendoni se ndërveprimi në mes të mashkullit dhe femrës u keqkuptua?
- Si përvoja e juaj vetanake udhëhoqi perceptimin tuaj?
- Si u ndikua në cilësinë e gruas së emancipuar perceptimi i juaj nga bindjet dhe besimet e juaja?
- A keni pasur ndonjë përvojë të ngjashme (dallime në mes të perceptimit dhe realitetit) në jetën tuaj të përditshme?
- A dëshironi akoma apo nuk dëshironi të jetoni në ishullin e Albatrosit?
- Imagjinoni se nuk jeni në Albatros për vizitë por jetoni aty, çfarë do të donit të ndryshonit?
- A mendoni se rolet gjinore të ishullit të Albatrosit duhet të sfidohen?
- Kush (femrat dhe/ose meshkujt) do të duhej të adresonte pabarazitë në mes të femrave dhe meshkujve?
- Si mund të arrini barazinë në mes të femrave dhe meshkujve?

Faza e evokimit

Qëllja se kush është heteroseksual?

Burimi: Åkesson (2009), "Break the norm! Methods for studying norms in general and the heteronorm in particular", The Living History Forum / RFSL Ungdom.

Pdf-download:

<http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/BreakTheNorm.pdf>

Objektivat

- Shpalsja e asaj që konsiderohet femërore / mashkullore në shoqëri;
- Të vënit në dukje se ka attribute të ndryshme për meshkuj dhe për femra;
- Të vënit në dukje se si shprehjet gjinore – çka konsiderohet si femërore e çka mashkullore – sajohen ndryshe në shoqëri;
- Shpalsja e normave mbi paraqitjen e pranueshme të femrave/meshkujve në shoqëri;
- Diskutimi se si atributet e ndryshme për femra dhe meshkuj prekin jetën (e përditshme) të femrave dhe meshkujve;
- Prezantimi i konceptit të heteronormativitetit;
- Shpjegimi se heteronorma përshkruan mënyrën në të cilën shoqëria percepton meshkujt mashkullor dhe femrat femërore;
- Diskutimi i pasojave për ata që shkelin këtë normë.

Materiali / Vendi

Kopje të fotove që tregojnë diversitet të meshkujve dhe femrave.

Këshillë: Download pictures from "Break the norm!"-pdf, see:

<http://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/BreakTheNorm.pdf> and print p. 18-31.

Procedura

Tregojni pjesëmarrësve se qëllimi i këtij aktiviteti është shpalsja e koncepteve dhe "rregullave" tona dhe të shoqërisë përkitazi me heteroseksualitetin. Ata të cilët i thejnë këto rregullat – homoseksualët për shembull – janë rëndom objekt i vëmendjes. Mirëpo, ky trajnim do të ketë një qasje tjetër, ne do të vijmë në pikëpyetje heteronormativitetin, normë kjo e cila zakonisht merret e mirëqenë.

Pyeteni vetën se çfarë ju bën të mendoni se dikush është heteroseksual? Duket se më e vështirë është të përshkruhet 'norma' se sa të përshkruhet ajo është perceptohet si 'devijuese'.

Shtrijë fotot në dysHEME në mënyrë që të gjithë t'i shohin. Fto secilin pjesëmarrës të merr nga një foto (fotot duhet të jenë të shënuara me numra) të një personi i cili/e cila duket se është heteroseksual.

Nëse grupi i pjesëmarrësve nuk është aq i madh, ju mund të vazhdoni duke biseduar për çdo foto të përzgjedhur, duke i dhënë mundësi secilit pjesëmarrës të shpjegojë arsyet e tij/saj se përse e ka përzgjedhur mu atë foto. Përmbledhi arsyet e përzgjedhjes së fotos dhe bëjë një listë të fjalëve në tabelë – për shembull, 'duket macho', 'duket mashkullor', 'grimi', 'duket vajzërore', etj. Përndryshe, ju mund t'i lini të votoni se cilat foto (nga 1 deri në 3 foto) janë përzgjedhur më së shpeshti e që paraqesin qartë se personi në to është heteroseksual. Prapë bëni një përmbledhje të arsyeve të zgjedhjeve të tyre. Cilat aspekte na bëjnë të kategorizojmë një person si 'heteroseksual'?

Diskutim

- Çka ju vjen në mendje kur lexoni fjalë në "kornizë mashkullore/femërorë"?
- Çka konsiderohet femërore/mashkullore në shoqërinë tonë?
- Çka paraqet sjelle dhe dukje të pranueshme të meshkujve dhe femrave në shoqërinë tonë?
- Si ndikojnë atributet e ndryshme të meshkujve dhe femrave në jetët (e përditshme) të femrave dhe meshkujve?
- Heteronorma paraqet mënyrën se si shoqëria i percepton meshkujt mashkullor dhe femrat femërore. Sipas veçorive të cekura në dy kornizat më lartë, a ndjeni presion për t'i përmbushur këto standarde të mashkulinitetit/feminitetit?
- Cilat janë përparësitë e të qenit në pajtim me veçoritë e cekura në korniza?
- Cilat janë pasojat e devijimit, p.sh. kur një femër është shumë e drejtpërdrejtë/shtytëse apo kur një mashkull është shumë sensitiv?
- Çka ndodh nëse dikush i thyen këto norma të perceptuara kur femra paraqitet mashkullore apo kur mashkulli paraqitet femëror?
- Çka ndodh nëse nuk mund të dalloni seksin e një personi?
- Si do të ndikonte në jetën tuaj nëse shumica e normave, mbi atë se çka perceptohet si meshkujt mashkullor dhe femrat femërore, nuk do të ishin më aq të rrepta?

Faza e Evokimit

Fragmente identiteti

Objektivat

- Reflektimi mbi faktin se identiteti mund të perceptohet/përshkruhet si përkatësi grupore;
- Reflektimi se vetëm disa pjesë të identitetit të një njeriu zgjedhën lirshëm, ndërsa pjesët tjera jo;
- Njohja e diversitetit të identitetit vetanak;
- Diskutimi i paragjykimeve dhe stereotipeve karshi grupeve të caktuara. (Diskutimi mbi efektet dhe funksionimi i paragjykimeve dhe stereotipeve);
- Të vihet në pah se reagimi i tjerëve/shoqërisë ndaj fragmenteve të identitetit të njeriut (mund të) ndryshon nga tjerët. Njerëzit/Shoqëritë definojnë vlerat e attributeve të caktuara të identitetit të njërit. Kjo mund të jetë avantazh apo disavantazh për një person apo për një grup të njerëzve;
- Nxitja e diskutimeve për mënyrën se si shoqëria ballafaqohet me ‘tjerët’ dhe si këto diskutime kultivojnë pabarazi;
- Diskutimi i dinamikave sociale të gjykimit të ndonjërit vetëm për shkak të përkatësisë së tij/saj (qoftë reale apo të supozuar) në një grup të caktuar;
- Theks i veçantë mund t’i jepet faktit se kemi tendencë të harrojmë për grupet që duken të qarta për shumicën e pjesëtarëve të grupit (ngjyra e bardhë, gjinia mashkullore, origjina kombëtare apo gjuha e shumicës);
- Inicimi i një diskutimi mbi “figurën e normës” (shih qasjen e trajnimit normallydifferent).

Materiali / Vendi

- Fleta e punës “Fragmente identiteti” (shih më poshtë), stilolapsa.
- Rreth karrigesh.

Procedura

Hapi një (punë individuale)

Jepu fletët punuese. Së pari kërko nga pjesëmarrësit të personalizojnë fletët e tyre punuese duke e shkruar emrin e tyre në mes të pesë fushave në fletën punuese. E dyta, kërko nga ata të vendosin emrin e një grupi, të cilit ai ose ajo i përket apo e ndjen së është pjesë e saj në secilën fushë. Kërko nga ata ta plotësojnë sa më spontanisht që është e mundshme.

Rezultatet duhet të kuptohen si një “foto e çastit” e përkohshme. Përzgjedhja e grupeve më të cilat ti ndjehesh i lidhur sot mund të ndryshojë nesër, apo mund të ndryshojë në rrethana tjera apo me njerëz tjerë. Nëse pjesëmarrësit pyesin p.sh. (se çka nënkuptohet me “grup”...? ju mund t’ju thoni se me grup nënkuptohet p.sh. profesioni, kombësia, feja, grupet punuese dhe kështu me radhë.

Bëhuni të qartë se nuk ka të bëjë me tiparet personale, apo me veçoritë e përgjithshme që përshkruajnë personalitetin tuaj. Kur shumica e pjesëmarrësve të kenë kryer detyrën, kërko të shënjojnë (p.sh. të nënvizojnë) grupin i cili në atë moment është më i rëndësishmi për ta.

Hapi dy (Grupet punuese)

Kërko nga pjesëmarrësit të formojnë grupe punuese nga dy, dhe për 10 minuta të shkëmbejnë rezultatet dhe përvojat.

Variacioni:

Nëse dëshiron mund ta përfundosh aktivitetin këtu me një shpjegim të shkurtër në plenum. Fokusohu në pyetjet në vijim të cilat na çojnë te një shpjegim i shkurtër mbi lidhjet në mes të fragmenteve të identitetit, paragjykimeve dhe diskriminimit.

- Çfarë përjetuat në këtë aktivitet?
- A ishte e lehtë/vështirë të përzgjidhej grupet tuaja / fragmentet tuaja të identitetit?
- Kur e shikoni fletën tuaj punuese, cilat fragmente mund të asocohen lehtë me paragjykimet që ekzistojnë në shoqërinë tuaj?
- Në bazë të cilave fragmenteve ka të ngjarë më së shumti se do të diskriminoheni në shoqërinë tuaj?
- Kur një person diskriminohet në bazë të një fragmenti të identitetit të tij/saj, çka ka tendencë të ndodhë me fragmentet tjera?
- Çfarë kemi mësuar nga ky aktivitet për lidhjet në mes të identitetit dhe diskriminimit?
- Çfarë mund të mësojmë nga aktivitet për jetën tonë (profesionale)?

Hapi tre (seanca plenare: “Ngritu”)

Shpjegoju procedurën në vijim. Ju do të lexoni më zë kategori të ndryshme (shih listën më poshtë). Sa herë që një prej pjesëmarrësve ndjen se kategoria mund të lidhët në ndonjë mënyrë me grupin/fragmentin e identitetit të tij/saj (shiko fletën tuaj punuese), ai/ajo duhet të ngritët (në heshtje, pa bërë zë). Ata duhet të vazhdojnë të qëndrojnë në këmbë deri sa ju t’u thoni të ulën prapë. E vetmja detyrë është që ata të shikojnë përreth, dhe të shohin se kush është në këmbë e kush ulur – pa bërë komente.

Fillo të lexosh një kategori pas tjetrës. Çdo herë lejo pak kohë para se të vazhdosh. Gjersa njerëzit ngritën, kërko nga ata të qëndrojnë të ngritur në këmbë edhe më gjatë kur kategoria e përmendur i referohet grupit të tyre të shënjuar (grupit të tyre më të rëndësishëm), ndërsa tjerët mund të lejohen të ulën ndërkohë. Vetëm pas ca sekondave të gjithë mund të ulën. Keni kujdes që secili është i ulur para se të filloni me një kategori të re! Mos nxitoni! Lejoni pak kohë para se të vazhdoni kur askush nuk ngritët.

Lista e kategorive:



- | | |
|---------------------|----------------------------------------------|
| — Religjioni | — Miqtë |
| — Profesioni | — Shkolla, universiteti |
| — Seksi, gjinia | — Sportet |
| — Orientimi seksual | — Aktivitetet jo fitim prurëse |
| — Etnia | — Interesi / orientimi politik |
| — Moshë | — Fqinjësia, shtëpia |
| — Statusi social | — Gjuha |
| — Ngjyra e lëkurës | — Muzika dhe artet tjera |
| — Hobi, koha e lirë | — Shprehitë e të ushqyerit (psh vegjetarian) |
| — Familja | |

Kërko nga ata të dalin me kategori shtesë të cilat deri në atë kohë nuk janë përmendur, dhe vazhdo me procedurë të njëjtë me këto kategori. Ju mund t'i përshtatni kategoritë sipas nevojave tuaja, lista është vetëm shembull.

Hapi katër (diskutim plenar)

- A kishte diçka shumë të vështirë/që ju mbeti në mendje në këtë aktivitet?
- Si e përjetuat të ishit i vetmi personi i ngritur apo kur ishit në këmbë së bashku pothuajse me të gjithë grupin?
- A vërejtët ndonjë dallim?
- Si u ndjetë kur ishit i vetmi person i ulur apo kur ishit i ulur së bashku me një grup prej vetëm ca njerëzve?
- A u ndjetë jo-rehat kur nuk u lejuat të shpjegoni se pse jeni ngritur?
- A mësuat diçka të re për dikë në grup?

Shënim: Keni parasysh se kjo pyetje mund të shpie në keqkuptime dhe stereotipizime në radhët e pjesëmarrësve. Bëjeni të qartë se kur të ngriten tek "orientimi seksual", kjo nuk do të thotë medoemos se ai person është gej (homoseksual), mund të thotë se ai person e definon veten si mashkull heteroseksual, apo kur të ngritën për fe apo politikë, kjo mund të thotë se ai person është ateist apo nuk është i interesuar në politikë dhe kështu me radhë.

- A kishte grupe për të cilat ishte më e vështirë të ngrihej apo të qëndrohej ulur?
- A ka ndonjë dallim nëse ju pëlqen t'i përkisni grupit?
- Sa vëmendje duhet t'i kushtohet vetëm një fragmenti të identitetit (p.sh. orientimit seksual të një personi)?
- Si ndjehet kur njiheni vetëm për një fragment identiteti?
- Pse njerëzit kanë tendencë të kategorizojnë njerëzit vetëm me një fragment të identitetit të tyre, në vend që të pranojnë se të gjithë ne jemi më shumë?
- A e patë përgjatë këtij aktiviteti se ju nuk menduat për grupe të caktuara? Çka mund të jetë arsyeja për këtë?

FRAGMENTS TË IDENTITETIT TIM

FLETË PUNE

Ju lutem shkruani emrin tuaj në mes të rrethit

Më pas shkruaj emrat e grupeve me të cilat identifikoresh në pesë fushat



Faza e Evokimit

Etiketimi

Burimi: DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (2008), „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“, see: <http://baustein.dgb-bwt.de/Inhalt/index.html>

Objektivat

- Reflektimi mbi stereotipeve dhe stereotipizimi;
- “Tjetërsimi”: Si “tjerët” krijohen nga shoqëria;
- Të vihet në dukje se reagimi i tjerëve/shoqërisë ndaj ca fragmenteve të identitetit të personit (mund të) ndryshon nga tjerët. Njerëzit/Shoqëria definojnë vlerat e attributeve të caktuara të identitetit të një njeriu. Kjo mund të jetë avantazh apo disavantazh për një person apo grup njerëzish;
- Mënyra në të cilën njerëzit komunikojnë me mua më kallëzon nëse jam ndryshe / i/e çuditshëm / dobët /...Mënyra se si njerëzit më trajtojnë e reflekton atë që shoqëria e definojnë si ‘normale’ dhe ‘devijuese’. (Shoqëria me tregon se kush jam unë – jo çdo herë ka hapësirë për vetë-përcaktim);
- Shprehja e keqardhjes apo e ofertës për të ndihmuar – e cila gjë perceptohet si veprim i ‘mirë’ – mund të jetë nënçmuese apo madje edhe frikësuese;
- Gjersa të ndrydhur në role të caktuara nga shoqëria (të “qenit të etiketuar” nga tjerët) – në fillojmë të veprojmë mbi to;
- Shkencat shoqërore flasin për “tjetërsimit” apo “tjerët” (duke iu referuar fenomenit shoqëror të definimit se kush është dhe çka është e huaj dhe çka është divergjente nga norma, nga identiteti dhe nga vetja).

Materiali / Vendi

- Etiketa vetë-ngjithëse (shih listen e attributeve).
- Rreth karrigesh.

Procedura

Për të marrë pjesë në aktivitetet në vijim, të gjithë pjesëmarrësit duhet të ‘etike-tohen’. Në vijim keni një listë të attributeve opsionale të cilat mund të përdorët si etiketa. Kur të bëni ‘etiketimin’ e pjesëmarrësve, pyetni se ku dëshirojnë të mbajnë ‘etiketën’ (në ballë apo krah/qafë). Është shumë më rëndësi që mos t’ju tregosh tjerëve se çfarë shkruan në etiketën e tyre.

Lista e attributeve:

Lezbijke Gej Gjeni Heteroseksual Amerikan/e Në karrocë invalidësh
Nënë vet-ushqyese,tre fëmijë Politikan/e Lokal Yll Filmi Njeriu që ka grim
I/E shurdhër Nuk flet shqip I/E varfër 87 vjeçar/e Ekspert/e nga SHBA
Adoleshente Duket sikur djalë Musliman/e shumë fetar I/E verbër
Kinez/e Rom/e Hulumtuese nga Bullgaria I pashëm por i marrë
Mësimdhënës/e Vartës/e droge Hebre I/e zi
Ministër/re e punëve të brendshme Ndërkombëtar 12 vjeçar/e Simpatik/e

Kur secili të këtë etiketat e tyre, ftojë pjesëmarrësit të ngritën, lëvizin dhe të marrin pjesë në një aktivitet të shkurtër të lozjes së roleve. Thuaju atyre të imagjinojnë se janë duke e takuar njëri-tjetrin për herë të parë. Ata do të lexojnë se çfarë shkruan në etiketën e tyre dhe do të trajtojnë atë person sikur të ishte personi që shkruan në etiketë. Tregoj se ky aktivitet duhet të jetë argëtues dhe ta teprojnë në mënyrë e trajtimit të njerëzve sipas etiketave që i kanë në ballë (krahë apo qafë). Andaj, inkurajoj pjesëmarrësit të veprojnë “politikisht jokorrekt” nëse donë.

Pas përshëndetjes dhe mirëseardhjes së njëri-tjetrit, pjesëmarrësit do të vazhdojnë me biseda. Propozo të flasin për motin, vendin e trajnimit, dhe motivoj të fillojnë të flasin për thashethemet më të reja të familjes, miqve, yjeve apo për politikë.

Pas një kohë ndërprej bisedat dhe shpjegoju këtë në vijim: Ndaje grupin në dysh. Secili grup të pozicionohet në këndë të kundërta të dhomës. Thuaju të imagjinojnë se janë duke e pritur autobusin, i cili tashmë është 40 minuta vonë. Pjesëmarrësit tani duhet të sillen sikur të ishin në këtë situatë të bezdisshme duke e pritur autobusin dhe të fillojnë të ankohen dhe të flasin me tjerët përreth. Ndërprite lozjen e roleve pas 5 deri 10 minuta. Kërko nga ata të ulën prapë duke i lënë etiketat në vend

Pyeti një-nga-një për përvojat e tyre:

- Si reagan njerëzit kur të takuan?
- A të trajtuan njerëzit më ndryshe se zakonisht?
- A ju kujtohen disa fraza të cilat ju rëndom nuk i dëgjoni nga tjerët?
- A ju dhanë tjerët ide se çfarë mund të shkruan në etiketën tuaj?
- A keni ndonjë ide se çfarë shkruan në etiketën tuaj?

Këshillë: Më pas pjesëmarrësit duhet të heqin etiketën e tyre dhe ta shikojnë dhe tregojnë se mund ta hedhin, andaj vendose një shportë mbeturinash në qendër të dhomës.

Diskutimi

- Cili është qëllimi i këtij aktiviteti?
- Çfarë kemi mësuar nga përvojat në lozje të rolit?
- Çka na tregon aktivitet për shoqërinë në të cilën jetojmë?
- Si mund të ndryshojmë sjelljen degraduese?

Faza e evokimit

Çanta e fatit

Objektivat

- Ndryshimi i perspektives;
- Forcimi i kapaciteteve për empati;
- Vënia në pyetje e shumës së informatave që kemi për disa grupe të caktuara;
- Vënia në pyetje e burimeve të informatave apo e këndvështrimeve tona stereotipike mbi anëtarët e grupeve të caktuara;
- Rritja e vetëdijesimit mbi barrierat diskriminuese;
- Promovimi i përfitimeve të barazisë.

Materiali

- Fleta punuese (shih më poshtë),
- “Kartat e Fatit” (shih listën opsionale më poshtë): shkruaj një “fat” për çdo pjesëmarrës në një copë të vogël letre, dhe vendosi ato në një çantë të vogël (apo përdor një pliko, kapele...).
- Stilolapsa.
- Rreth karrigesh.

Procedura

Tregojtu pjesëmarrësve se ky aktivitet kërkon nga ata të imagjinojnë situata të përditshme në rrethana të cilat mund të ndryshojnë nga realiteti i tyre. Së pari, çdo pjesëmarrës tërheq një kartë fati. Thuaju pjesëmarrësve se nesër kur të zgjohen e kuptojnë se atributi i cekur në kartë është bërë papritur pjesë e identitetit të tij/saj (nëse dikush ka zgjedhur një “fat” i cili tashmë është pjesë / apo është diçka e afërt me jetën e tij/saj personale, lejo atë person të zgjedh një “fat” tjetër). Thuaj se asgjë nuk ka ndryshuar përveç këtij atributi specifik. Jepu fletët punuese dhe kërko nga ata t’u përgjigjen pyetjeve. E dyta, udhëzoj të formojnë grupe të vogla punuese për të shkëmbyer rezultatet dhe përvojat e tyre. E treta, fillo një diskutim plenar.

Kartat e fundit

**Femër/mashkull (ndërrimi i gjinisë) Lezbijke Homoseksual Fëmijë
I/E papunë Rus/e I/E shurdhër 80 vjeçar/e Vartës i/e drogës
Qytetare i/e BE-së Vartës/e i/e alkoholit Azil kërkues/e Kinez/e
Musliman/e Katolik/e I/E verbër Budist/e Delinkuent/e Imigrant/e
Vegjetarian/e I/E pastrehë HIV Positiv/e Në Karrocë invalidësh
Zi/bardhë (Ndërrimi i ngjyrës së lëkurës) Drag Queen Transgjjinor
Transseksual**

Diskutim

- A ishte e lehtë/vështirë të imagjinohej jeta e juaj e ndryshuar nga ky atribut i vetëm?
- Sa e madhe ishte shkalla e ndryshimit?
- A mendoni se disa fate janë më sfiduese se tjerat?

Përgjatë shpjegimit dhe vlerësimit është e rëndësishme të eksplorohet se si pjesëmarrësit dinë për atributin.

- A ishte përmes përvojës personale apo përmes burimeve tjera të informimit? A janë të sigurt se informatat dhe imazhet që i kanë për atributet e caktuara (dhe grupet) janë të besueshme? A ka ndonjë informatë të bazuar në paragjykime dhe stereotipe?
- A kuptuan diçka të re?
- A ishte e vështirë t'i përgjigjej disa pyetjeve? Pse?
- A keni nevojë për më shumë informata? A mos keni nevojë për informata shtesë?

Ju mund t'ju tërhiqni vëmendjen tek disa pyetje dhe të diskutoni përgjigjet në seancë plenare p.sh.

- Kush dëshiron të tregojë përgjigjet e tij/saj në pyetjen: “A ka diçka që ju si ky person i ri mund t'i ofroni shoqërisë e që më herët nuk keni mundur?”.

Tento t'i përgjigjesh pyetjeve në vijim sa më plotësisht dhe me sinqeritetin më të madh:

Si do të ndryshon jeta e juaj me identitetin e juaj të ri? Numëro të paktën pesë ndryshime:

A do të ndryshojnë qëndrimet/sjelljet e juaja dhe si?

Tento të parashikosh se si tjerët mund të reagojnë ndaj identitetit tuaj të ri. Keni parasysh sidomos reagimet potenciale të familjes suaj, miqve të afërt, kolegëve dhe pjesës tjetër të shoqërisë.

A mendoni se pozita juaj në vendin tuaj të punës apo në kuadër të shoqërisë do të jetë më shumë apo më pak e fortë?

A ka diçka që ju, si ky personi i ri, mund t'i ofroni shoqërisë, e që nuk keni mundur ta ofroni më herët

A ka diçka për të cilën keni nevojë apo e pritni nga tjerët e që më herët nuk e keni pritur dhe nuk keni pasur nevojë për të

A do të jetë më lehtë apo më e vështirë të jetoni tani në fqinjësinë e zgjedhur tuajën në krahasim me më herët?

A mendoni se ju mund të jeni të gëzuar me jetën tuaj të re?

Faza e evokimit

Bëj një hap para

Burimi:© Këshilli i Evropës (2002), "COMPASS – Doracak për edukimin e rinisë për të drejtat e njeriut"

Vështrim

Ne të gjithë jemi të barabartë, por disa janë më të barabartë se tjerët. Pjesëmarrësit në këtë aktivitet e përjetojnë se si është të jenë dikush tjetër në shoqëri. Çështjet e adresuara përfshijnë::

- Pabarazia sociale si burim i shpeshtë i diskriminimit dhe përjashtimit;
- Empatia dhe limitet e saj.

Objektivat

- Ndryshimi i perspektives;
- Promovimi i empatisë me tjerët që janë të ndryshëm;
- Të ngritët vetëdijesimi për mundësitë e pabarabarta në shoqëri;
- Të kultivohet një botëkuptim mbi pasojat e mundshme personale e të qenit pjesëtar i pakicave të caktuara shoqërore apo grupeve kulturore;
- Vërja në pyetje e shumës së informatave që kemi për grupe të caktuara;
- Vërja në pyetje e burimeve të informatave apo qëndrimeve tona stereotipike mbi anëtarët e grupeve të caktuara;
- Ngritja e vetëdijesimit mbi barrierat diskriminuese;
- Promovimi i përfitimeve të barazisë;
- (Opsionale) Diskutimi i hapave të parë të cilat mund/do të duhej të adresojnë pabarazitë.

Materiali / Vendi:

- Kartat e roleve (shih poshtë);
- Lista e kartave të 'situatave dhe ngjarjeve;
- Një hapësirë e hapur (një korridor, dhomë e gjerë apo jashtë).

Procedura

Krijoni një atmosferë të qetë me një muzikë të lehtë në prapavijë. Ose kërko nga pjesëmarrësit të qëndrojnë të heshtur. Jepu kartat e roleve rastësisht (jo në mënyrë selektive), një për secilin pjesëmarrës. Thuaju që kartat mos t'ua zbulojnë të tjerëve dhe t'i mbajnë ato për vete. Tani kërko të fillojnë të hyjnë në rol. Për t'ju ndihmuar, lexo disa prej pyetjeve një vijim duke e bërë nga një pauzë të shkurtër pas secilës pyetje, në mënyrë që njerëzve t'ju japësh kohë për të reflektuar dhe për të krijuar një pasqyrë për vetveten e tyre dhe për jetët e tyre:



- Çfarë ka qenë fëmijëria juaj?
- Në çfarë lloji të shtëpisë keni jetuar?
- Çfarë lojëra keni lozur?
- Çfarë pune bënë prindërit tuaj?
- Si është tani jeta juaj e përditshme?
- Ku shoqërohëni...dhe më kë?
- Çfarë bëni në mëngjes, pasdite dhe në mbrëmje?
- Çfarë lloji të stilit të jetës keni?
- Ku jetoni?
- Sa para fitoni çdo muaj?
- Çfarë bëni në kohën e juaj të lirë?
- Çfarë bëni në festat e juaja?
- Çfarë ju ekzalton dhe nga çka frikësoheni?

Tani kërko nga pjesëmarrësit të qëndrojnë absolut të heshtur gjatë rreshtimit të tyre krahas njëri tjetrit (si një linjë startuese). Tregoju pjesëmarrësve se tani do të lexosh me zë një listë të situatave apo ngjarjeve. Sa herë që ata mund t'i përgjigjen deklaratës me 'po', ata duhet të bëjnë një hap para. Përndryshe, ata duhet të qëndrojnë aty ku janë dhe të mos lëvizin. Lexo situatat një nga një. Pazo shkurtër pas leximit të çdo deklarate për t'ju dhënë njerëzve kohë të bëjnë një hap para dhe për të parë se ku qëndrojnë në raport me tjerët. Në fund ftojë të gjithë të shohin pozitat e tyre finale. Pastaj jepu disa minuta për të dalë nga roli (duke bërë p.sh. një hap simbolik anash) para se të filloni me shpjegim në formatin plenar.

Situatat dhe ngjarjet

Lexo me zë situatat në vijim. Pas leximit të çdo situatë, jepu kohë të bëjnë një hap para dhe po ashtu të shohin se ku qëndrojnë në raport me tjerët.



- Ju kurrë nuk jeni ndeshur me ndonjë vështirësi serioze financiare
- Ju jetoni në një shtëpi të mirë me telefon dhe me televizor.
- Ju ndjeni se gjuha, feja dhe kultura juaj respektohen në shoqërinë ku jetoni.
- Ju ndjeni se mendimi juaj mbi çështjet sociale dhe politike merret parasysh.
- Njerëzit tjerë ju konsultojnë për çështje të ndryshme.
- Ju nuk frikësoheni të ndaleni nga policia.
- Ju e dini kur të shkoni për këshillë dhe ndihmë nëse keni nevojë.
- Ju kurrë nuk jeni ndjerë të diskriminuar për shkak të origjinës suaj.
- Ju keni mbrojtje adekuatë sociale dhe mjekësore për nevojat tuaja.
- Ju mund të shkoni në pushin një here në vit.
- Ju mund të ftoni miqë për darkë në shtëpi.
- Ju keni një jetë interesante dhe jeni të sigurt për të ardhmën tuaj.
- Ju ndjeni se ju mund të studioni dhe ndiqni profesionin që e zgjidhni.

- Ju nuk frikësoheni të qenit të ngacmuar apo të sulmuar në rrugë apo në media.
- You can celebrate the most important religious festivals with your relatives and close friends.
- Ju mund të votoni në zgjedhje kombëtare dhe lokale.
- Ju mund të festoni festat më të rëndësishme fetare me të afërmit dhe miqtë tuaj më të afërt.
- Ju mund të merrni pjesë në një seminar ndërkombëtar jashtë vendit.
- Ju mund të shkoni në kinema apo teatër të paktën një herë në javë.
- Ju nuk frikësoheni për ë ardhmen e fëmijëve tuaj.
- Ju mund të blini rrobe të reja të paktën një herë në tre muaj.
- Ju mund të bini në dashuri me personi që ju e zgjidhni.
- Ju ndjeni se aftësitë tuaja çmohen dhe respektohen në shoqërinë ku jetoni.
- Ju mund të shfrytëzoni dhe përfitoni nga interneti.

Diskutim

Fillo duke pyetur pjesëmarrësit (pa zbuluar rolet e tyre) se çfarë ndodhi dhe si u ndjenë për këtë aktivitetet dhe pastaj vazhdoni duke folur për çështjet e ngritura dhe për atë që e kanë mësuar.

- Si u ndjenë kur bënin një hap para apo si u ndjenë kur nuk bënin një hap para?
- Për ata që kanë lëvizur para shpesh, në çfarë pikë filluan të vërejnë se tjerët nuk ishin duke lëvizur aq shpejtë sa ata?
- A u ndje ndonjëri se ka pasur momente kur të drejtat e tyre themelore të njeriut injoroheshin?
- A mund të hamendësojnë pjesëmarrësit për rolet e njëri-tjetrit?
(Lejo pjesëmarrësit gjatë kësaj pjesë të diskutimit të zbulojnë rolet e tyre).

Rolet zbulohen vazhdo me pyetje...:

- Sa lehtë apo sa vështirë ishte të luhen rolet?
- Si e imagjinuan se çfarë njeriu është personi rolin e së cilit ishin duke e luajtur?
- A e pasqyron ky ushtrim shoqërinë në ndonjë mënyrë? Si?
- Çfarë fenomeni ky aktivitet shpalos / sjell në sipërfaqe?
- Cilat të drejta të njeriut janë në lojë për secilin rol?
- A mund të thotë ndonjëri se të drejtat e tyre të njeriut nuk respektoheshin apo se nuk kanë pasur qasje në to?
- Cilat barriera dolën në pah?
- Cilat hapa të parë mund të merren për të adresuar pabarazitë në shoqëri?

Këshillë: Në fazën e imagjinimit në fillim, është e mundur që disa pjesëmarrës mund të thonë se dinë shumë pak për jetën e personit, rolin e së cilit duhet ta lozin. Thuaju se kjo nuk është veçanërisht e rëndësishme, dhe se duhet të përdorin imagjinatën e tyre sa më mirë që mundën.

Fuqia e këtij aktiviteti qëndron në ndikimin që vjen nga të parit e distancës në rritje në mes të pjesëmarrësve, sidomos në fund kur duhet të jetë një distancë më e madhe në mes të atyre që kanë bërë hapa para shpesh dhe atyre të cilët nuk i kanë bërë. Për të rritur këtë ndikim, është më rëndësi që të përshtatni rolet për të reflektuar realitetet e jetëve vetanake të pjesëmarrësve. Gjersa e bëni një gjë të tillë, sigurohu se rolet i përshtatni ashtu që vetëm një numër minimal i pjesëmarrësve të mund të bëjë hapa para (me fjalë tjera, të mund të përgjigjen me “po”).

Kjo vlen poashtu edhe nëse keni një grup më të madh dhe ju duhet të sajoni më shumë role.

Përgjatë shpjegimit dhe vlerësimit, është më rëndësi të eksplorohet se si pjesëmarrësit kanë pasur njohuri për personat, rolet e të cilëve iu është dashur t'i luajnë. A ka qenë përmes përvojës personale apo përmes burimeve tjera të informatave (lajmeve, librave dhe shakave)? A janë të sigurt se informatat dhe imazhet që i kanë për këta persona janë të besueshme? Në këtë mënyrë ju paraqisni se si funksionojnë stereotipet dhe paragjykimi.

Variacionet (për seanca shtesë të punës grupore)

Pas një diskutimi të shkurtë plenar formo grupe të vogla: Kërko nga pjesëmarrësit të eksplorojnë se kush në shoqëri ka mundësi dhe gjasa më të vogla e kush më të mëdha, dhe se çfarë hapa të parë mund dhe duhet të ndërmerren për të adresuar pabarazitë. Ose, kërko nga pjesëmarrësit të marrin një prej personazheve dhe pyetni se çfarë mund të bëhet, pra, cilat detyra dhe përgjegjësi i kanë ata vetë, komuniteti dhe qeveria ndaj këtij personazhi.

Sugjerime për veprime përcjellëse

Varësisht nga konteksti shoqëror në të cilin punon, ju mbase do të dëshironi të ftoni përfaqësuesit nga grupet avokuese për pakicat e caktuara kulturore apo shoqërore për t'i folurit grupit. Zbuloni nga ata se për çfarë çështje ata janë aktualisht duke luftuar dhe si ju mund të jeni përkrahës. Takimet e tilla sy-në-sy poashtu paraqesin mundësi për të adresuar apo rishikuar disa prej paragjykimeve apo stereotipeve që dolën nga diskutimi.

Kartat e roleve



Ju jeni nënë e pamartuar dhe e papunë.

Ju jeni vajza e një menaxheri të bankës lokale.
Ju studioni ekonomikun në universitet.

Ju jeni një vajzë myslimane arabe e cila jeton me prindërit tuaj të cilët janë njerëz të devotshëm fetar.

Ju studioni të drejtat e njeriut në universitet.
Bashkëshorti juaj ju mbështet financiarisht.

Ju jeni një grua e martuar myslimane e cila jeton me familjen e bashkëshortit, të cilët janë njerëz të devotshëm fetar.

Ju jeni një ushtar në ushtri.

Ju jeni një burrë me aftësi të kufizuara që lëviz vetëm me karrocë invalidësh.

Ju jeni një vajzë 17 vjeçare rome e cila kurrë nuk e ka kryer shkollën fillore.

Ju jeni kryetar/e e një OJQ-je lokale për të Drejtat e Njeriut,
e cila pranon donacione ndërkombëtare.

Ju jeni një kontabilist i papunë, dhe mbijetoni duke punuar si taksi dhe pak bujqësi.

Ju jeni një mësimdhënës dhe tash rishtazi jeni shpërngulur në Kosovë mirëpo gjuhën shqipe nuk e flisni rrjedhshëm.

Kartat e roleve



Ju jeni një zdrukthëtar serb në Prishtinë.

Ju jeni djali i parë i një fermeri afër Suharekës.

Ju keni tre fëmijë dhe me bëni shumë përpjekje për të fshehur identitetin e juaj homoseksual.

Ju jeni një 30 vjeçare lesbike, dhe jetoni se bashku me partneren tuaj e cila është nga Suedia.

Ju jeni inxhinier softuerësh.

Ju jeni të martuar me një vartës/e alkoholi, fëmijët e së cilit/es nuk jetojnë me të.

Ju jeni një immigrant kinez dhe keni një biznes të fast food.

Ju jeni vajza e ambasadorit amerikan në Kosovë.

Ju jeni të pensionuar dhe pensioni juaj mujor është 90 EUR.

Ju jeni një i/e ve i/e moshës 27 vjeçare në një fshat të largët në bjeshkë.

Ju jeni i biri i një politikani të njohur. Ju keni kualifikim master në politikat publike dhe rishtazi keni filluar të punoni për komunën tuaj.

Faza e evokimit

Thumbs up (gishti i madh i dorës lartë)

© “Thumbs up” krijuar nga Dieter Schindlauer (2001)

Objektivat

- Të bëhen pjesëmarrësit të vetëdijshëm për mekanizmat e nevojshëm për të ndërtuar një sistem diskriminues;
- Të tregohet se bazat e diskriminimit mund të përzgjedhën në mënyrë shumë arbitrare;
- Të bëhen njerëzit të përjetojnë, për një kohë të shkurtër, se si ndjehet kur diskriminohen apo kur stigmatizohen me një atribut të caktuar;
- Të reflektohet se kush përfiton nga një sistem diskriminator.
- Zhvendosja e vëmendjes tek shumica (të cilës i është thënë se është ‘normale’) e cila prandaj gëzon privilegje;
- Të tregohet se diskriminimi është zbuluar nga dikush në pushtet për të manipuluar me njerëz. Nuk ka asgjë natyrore në diskriminimin. Është një sistem i bërë nga njerëzit.

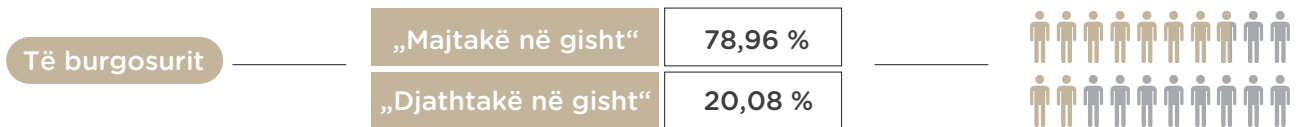
Procedura

Hapi i parë (përgatitja) Filloni ngadalë, më së miri pasi të jetë bërë diskutimi për baza të ndryshme të diskriminimit, duke iu thënë pjesëmarrësve se tash rishtazi është bërë një hulumtim, rezultatet interesante të të cilit dëshiron tua tregosh. Pastaj kërko nga ata të bashkojnë shuplakat e tyre (sikur për lutje) dhe të shohin se gishtin e madh të së cilës dorë e kanë mbi tjetrin. Pyeti pastaj nëse mendojnë se është e rëndësishme se cilin gisht të madh e kanë mbi tjetrin. Rëndom ata do të jenë të habitur dhe do të thonë se nuk besojnë se kjo ka ndonjë relevancë. Mirëpo, thuaju se është pjesë e kulturës së tyre personale se cilin gisht të madh të dorës do ta vendosin mbi tjetrin. Për ta ilustruar këtë, thuaju të provojnë të bashkojnë shuplakat me gishtin tjetër të madh në maje, dhe ata do të shohin se kjo ndjehet e çuditshme dhe gabueshme.

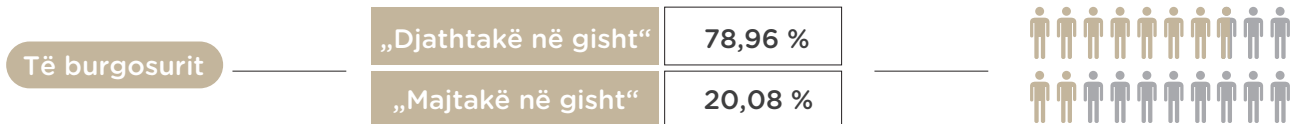
Hapi dy (ndarja) Tani kërko nga pjesëmarrësit të tregojnë se cilin gisht të madh të dorës e kanë vendosur mbi tjetrin, dhe të ngritin dorën nëse janë majtak (që do të thotë se gishtin e dorës së majtë e kanë vendosur mbi gishtin e madh të djathtë) apo djathtak. Pastaj ndajë ata - majtakët vendosi në anën tëndë të majtë ndërsa djathtakët në anën tënde të djathtë. Pastaj shumë shpejtë merre vesh se cili grup është pakicë dhe tregojnë pjesëmarrësve se një grup është pakicë e tjetri shumicë. Pastaj pyete pakicën: “Pra, ata që bashkojnë shuplakat ndryshe nga shumica, e kanë gabim, apo jo? A mendoni akoma se kjo nuk është relevante? Pjesëmarrësit prapë nuk të besojnë se kjo ka ndonjë relevancë, mirëpo do të jenë një çikë të pasigurt.

Hapi tre (diskriminimi) Tani bëhu shumë i vendosur e thuaj diçka të ngjashme me këtë: “Gjëja interesante është se deri vonë shumica e njerëzve nuk kanë besuar se ka ndonjë rëndësi se cilin gisht të madh e vendos mbi tjetrin kur t’i bashkosh shuplakat, mirëpo tani kemi disa studime, të bëra në SHBA, të cilat na tregojnë të kundërtën. Një hulumtim i bërë në 200 burgje të SHBA-së ka vënë në pah se pothuajse 80% e të burgosurve meshkujve janë (zgjedhe tani pakicën në grupin tuaj dhe tregojnë shifrat):

Pakica = Majtakë në gisht



Pakica = Djathtakë në gisht



Ky dallim i theksuar i bëri shkencëtarët kureshtar dhe që nga ajo kohë, ne kemi shumë njohuri mbi këtë fakt. U vu në dukje për shembull se 96% e personave në pozita menaxhuese në 100 kompanitë amerikane me top-performancë, janë majtak sa i përket gishtit të madh.”

Pakica = Majtakë në gisht



Pakica = Djathtakë në gisht



Kjo është pika në të cilën njerëzit rëndom fillojnë t’ju besojnë. Shumica do të fillojë të ndjehet e lehtësuar ndërsa pakica do të fillojë të besojë në fatin e tyre të keq dhe do ta luftojnë atë. Ju mund të vazhdoni më këtë edhe për disa minuta, duke iu thënë se është zbuluar se p.sh. djathtakët më lehtë bëjnë vepërime të dhunshme, se ngelin më shumë në teste në shkolla dhe universitet, se më lehtë kryejnë tradhti bashkëshortore, më lehtë bëhen vartës të drogës dhe alkoolit, e kështu më radhë. Mirëpo mos e teproni, ngase njerëzit në pakicë mund të fillojnë të ndjehen keq gjatë këtij ushtrimi.

Nëse tashmë pjesëmarrësit nuk janë duke bërë diskutim të nxehtë, atëherë pyeti ata se çfarë mendojnë për këtë dhe për faktin se menaxherët amerikan të buri-meve njerëzore tashmë kanë filluar të vendosin në listën e tyre për kandidatët që kërkojnë punë edhe kriterin se a janë të majtë apo të djathtë në gishtin e tyre të madh.

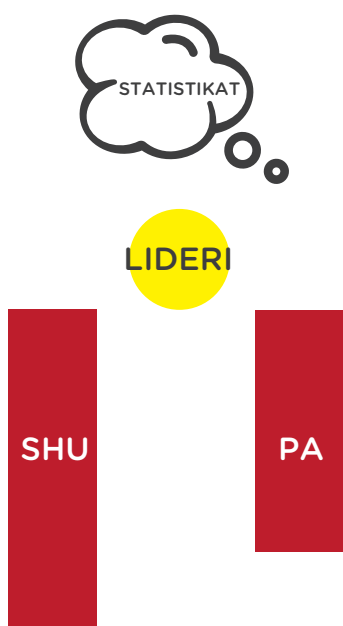
Në pothuaj se të gjitha rastet, njerëzit nga pakica do të fillojnë të kundërshtojnë atë që thoni dhe madje t'ju akuzojnë se flisni dokrra. Në këtë rast ju mund të jeni skajshmërisht të lig dhe t'ju thoni se e kuptoni hidhërimin e tyre, mirëpo ju vetëm jeni duke tentuar t'i ndihmoni. Ju poashtu mund të thoni se është më mirë për ta të pranojnë këtë pozitë dhe të mësohen të jetojnë më këtë fakt. Iu thoni se fundja, nuk është e pamundur të kenë një jetë të mirë dhe përmbushëse edhe se janë [p.sh.] djathtakë në gishtin e madh.

Në shumicën e rasteve shumica nuk do të bëjë ndonjë rezistencë - ata do të ndjehen gjithnjë e më shumë të gëzuar se gjenden në anën e "drejtë" të dhomës. Fillo një diskutim se a është diskriminues fakti që menaxherët amerikan të buri-meve njerëzore tashmë kanë filluar të vendosin në listën e tyre - për kandidatët që kërkojnë punë - edhe kriterin se a janë të majtë apo të djathtë në gishtin e tyre të madh? Nëse po lejo ta shpjegojnë pse dhe merr shënime në flipchart.

Hapi katër (diskutimi)

Vazhdo këtë sistem edhe për dhjetë minuta tjerë dhe pastaj zbuloj pjesëmarrësve se e tëra çfarë ju thatë për domethënien e të qenit të majtë apo të djathtë me gishtin e madh është KOMPLET E PAVËRTETË. Keni parasysh se ky shpjegim është pjesa më e rëndësishme e këtij ushtrimi. Prit që pjesëmarrësit do t'i rezistojnë idesë se tani duhet ta harrojnë këtë sistemin e ri të cilin e krijojnë për ta. Ndonjëherë pjesëmarrësit vërtetë hidhërohen dhe shqetësohen. Shpeshherë njerëzit nga shumica do të hezitojnë të heqin dorë nga pozita tyre e favorshme, mirëpo edhe pakica nuk i përshtatet lehtë këtij "shpëtimi". Sigurohu se ju jep kohë të mjaftueshme (minimum 45 minuta) për diskutim dhe sigurohu se vazhdimisht iu thuash me fjalë të qarta, se nuk ka asnjë arsyeje fare për të besuar se të qenit i majtë apo i djathtë me gishtin e madh të dorës luan ndonjë rol në karakterin e njeriut. Pastaj tregoj pjesëmarrësve se si e ke krijuar këtë sistem të dalimit dhe diskriminimit, se cili ishte roli i tyre dhe çfarë kanë ndjerë përgjatë këtij ushtrimi.

*PA = Pakica - *SHU = Shumica



Pikat kryesore janë:

Ju fitoni vëmendjen e njerëzve duke iu mundësuar të mësojnë diçka për vet-veten - në këtë rast mësojnë faktin (shumë të parëndësishëm) se ata i palosin çdo herë shuplakat në mënyrë të njëjtë dhe se ndjehet e gabueshme për ta kur ta bëjnë ndryshe. Kjo efekt i vogël por befasues, ju jep kredibilitet për veprimet në vijim. Pasi t'ju keni zbuluar pjesëmarrësve se ata kanë një "kulturë personale" të caktuar, ata do të fillojnë t'ju besojnë se kjo mund të jetë relevante për jetët e tyre. Pastaj ju e (keq)përdorni kredibilitetin e "shkencëtarëve të SHBA-së", për t'ju ndihmuar të sajoni një sistem të ashpër të aparteidit. Për ta bërë këtë edhe më të fortë, ndajë pjesëmarrësit në dhomë që kjo ndarje të bëhet edhe më e dukshme.

Ju poashtu mund të flisni për faktin se pothuaj se nuk ka pasur fare kundër reagime apo argumente nga grupi i privilegjuar i shumicës, ndërsa pakica nuk ka pasur gjasa ta fitojë këtë betë kundër juve pasi ju çdo herë keni mundësinë t'ju thoni se nuk është faji i tyre pse nuk mund të kuptojnë dhe pranojnë situatën reale. Andaj, ata nuk janë plotësisht përgjegjës për veprimet e tyre mirëpo në asnjë rrethanë ato nuk mund të pranohen nga ju apo nga ndonjë person tjetër në dhomë.

Në fund, ju mund të komentoni në faktin se juve u janë nevojitur vetëm pak minuta për të krijuar këtë situatë diskriminuuese, ndërsa për bazat tjera të diskriminimit, si ngjyra e lëkurës apo orientimi seksual, sistemet si tuajat, ekzistojnë që një kohë të gjatë.

Diskutim në grupe / prezantimi i rezultateve

○ Gjetja e arsgumenteve të forta dhe bindëse kundër diskriminimit.

Diskriminimi ka shumë forma dhe ndodh në të gjitha llojet e rrethanave. Mirëpo, diskriminimi ka një karakteristikë të përbashkët, e kjo është trajtimi i ndryshëm i njerëzve për shkak të veçorive të tyre të caktuara, si raca, seksi/gjinia, apo orientimi seksual, gjë që rezulton në cenimin e trajtimit dhe mundësisë të barabarta. Me fjalë tjera, diskriminimi shpie në pabarazi dhe i përforcon ato. Liria e qenieve njerëzore për të zhvilluar mundësitë e tyre dhe për të përzgjedhur dhe ndjekur aspiratat e tyre personale dhe profesionale është e kufizuar, pavarësisht aftësive. Shkathtësitë dhe kompetencat e tyre nuk mund të zhvillohen, iu mohohen shpërblimet në punë, dhe i kaplon një ndjenjë e poshtërimit, frustrimit dhe e të qenit të pafuqishëm. Shoqëria e gjerë goditet thellë më këtë. Shkuarja dëm e talenteve dhe burimeve njerëzore ka një efekt shkatërrues në produktivitet, konkurrencëshmëri dhe në ekonomi; pabarazitë socio-ekonomike zgjerohen, kohezioni social dhe solidariteti gërryhen dhe kanoset stabiliteti politik. (ILO, Time for Equality at Work, Geneva 2003, p.1).

Pra, diskriminimi ka një kosto. Sipas Bankës Botërore, homofobia Indisë i kushton rreth 5-6 bilion dollarë në vit. Pa diskriminim ne do të mund mund të njohim se kush çfarë është njëmend në realitet, “pas mjegullës së paragjykimeve dhe stereotipeve” – dhe mund të pushojmë se frikësuari se unë do të jem ai/ajo që një ditë do të shënjohe si jashtë normës.

Faza e vizionit

Çka nëse...?

© Këshilli i Evropës (2007/2009)

“Compasito – Doracak për edukimin e rinisë për të drejtat e njeriut”

Objektivat

- Marrja parasysh e ndikimit të masave të zbatuar;
- Shpalosja se si zbatimi (procesi i ndryshimit) shkakton reagime të ndryshme nga pjesë të ndryshme të shoqërisë;
- Ngritja e vetëdijesimit për mungesën e të drejtave të barabarta në jetën tonë të përditshme.

Material / Setting

- Kartat e situatave (shih më poshtë).
- Fleta punuese (shih më poshtë).
- Stilolapsa.
- Rreth karrigesh.

Situata I

Meshkujt nuk lejohen të nënshkruajnë asnjë dokument zyrtar në asnjë zyre administrative pa nënshkrimin e gruas apo ëmës së tyre.

Situata II

Ministri i Shëndetësisë publikisht deklaron se jeton i lumtur në një partneritet të seksit të njëjtë.

Këshillë: Efikasiteti i këtij aktiviteti në masë të madhe varet nga llojet e situatave të cilat ia jepni pjesëmarrësve. Përshtat apo sajo situata të reja të cilat kanë të bëjnë me përvojën dhe shqetësimet e pjesëmarrësve. Situatat mund të adresojnë të drejtat e përgjithshme të njeriut apo ndonjë temë të veçantë për të drejtat. P.sh. ju mund të krijoni situata të cilat adresojnë të drejtat sociale apo ekonomike apo tema specifike, si barazia gjinore apo mjedisi. Tentoni të përfshini të dyja, si situatat pozitive (p.sh. çka nëse meshkujt dhe femrat fitojnë shuma të njëjta të të hollave? Çka nëse të gjithë në qytetin tonë mund të zvogëlojnë mbeturinat përgjysmë përmes riciklimit?) ashtu dhe situatat negative (p.sh. çka nëse vetëm meshkujt mund të kenë pronë? Çka nëse çdo i rritur në qytetin tonë ka veturë personale?).

Përgatituni të jepni shembuj nga jeta reale të këtyre situatave, të cilat mund të ekzistojnë apo kanë ekzistuar në të kaluarën (p.sh. femrat nuk mund të jenë pronarë të pronës apo vijojnë shkollën).

Procedura

Prezanto aktivitetin, duke shpjeguar se secilit do t'i jepet një situatë dhe do të kërkohet të mendojnë se çfarë efekte mund të ketë ajo situatë në jetët e njerëzve (për 3 javë, për 3 muaj dhe për 3 vite) dhe t'i shënojnë mendimet e tyre duke e plotësuar fletën e punës (shih në vijim). Ndonjëherë mund të jetë e dobishme nëse detyra ilustron me një shembull (sjell një 'fletë punuese', p.sh. femrat/meshkujt nuk mund të kenë pronë).

Ndaj pjesëmarrësit në grupe të vogla dhe secilit grup jepja një situatë dhe një kopje të 'fletës punuese' dhe stilografë. Kërko nga ata të punojnë së bashku për ta plotësuar. Pastaj ftojë të prezantojnë rezultatet e njëri-tjetrit.

Pas çdo prezantimi kërko pyetje dhe komente nga vijuesit, duke parashtruar pyetje si këto në vijim:

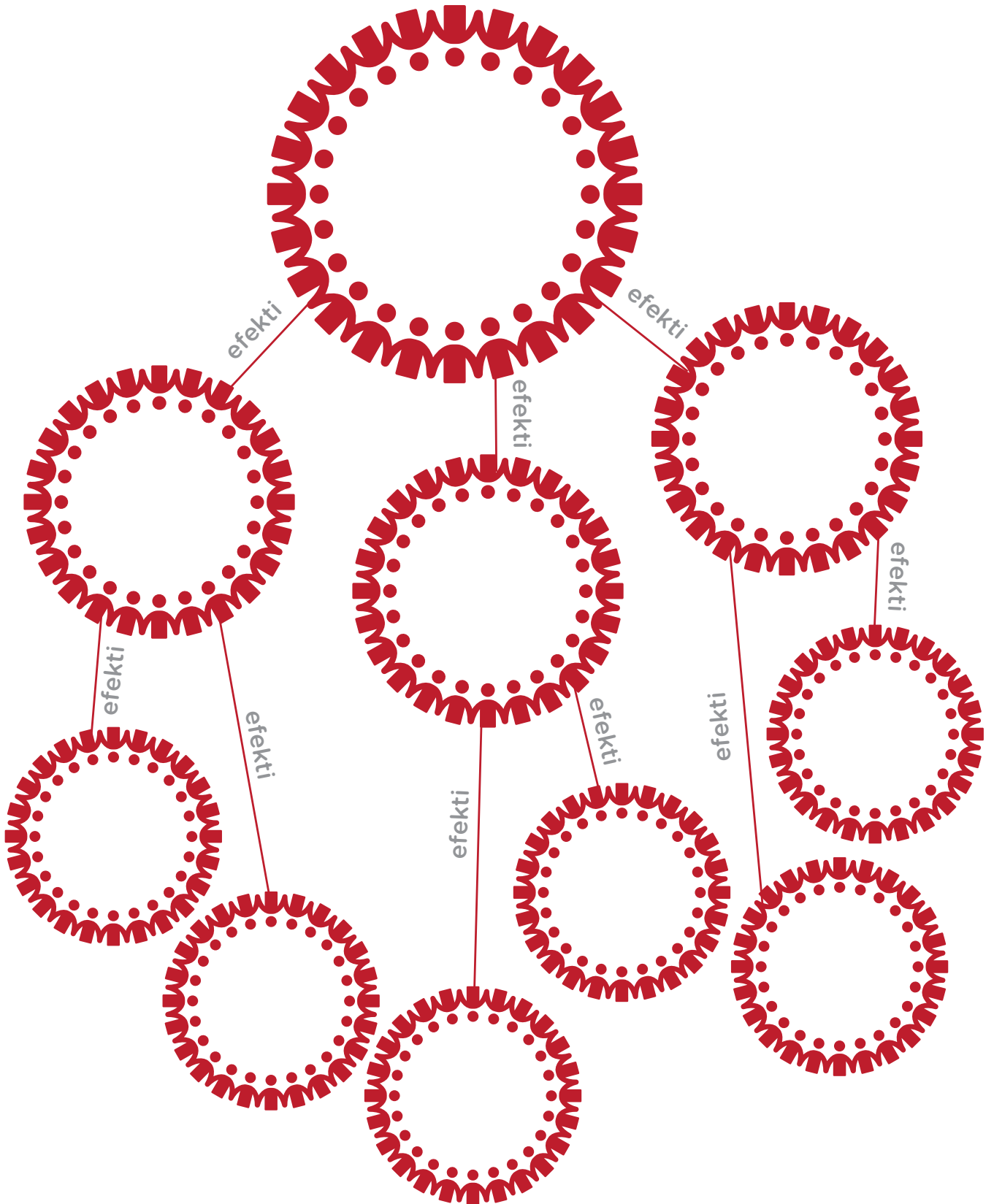
- A mos ka vallë ndonjë efekt tjetër që kjo situatë mund të prodhojë?
- Çfarë të drejta të njeriut janë të përfshira në këtë situatë?
- A e shkel situata ndonjë të drejtë?
- A mbron dhe promovon ndonjë të drejtë?
- A ka ndonjë të drejtë tjetër të përfshirë në efektet e situatës?

Diskutim

Shpjego aktivitetin duke parashtruar pyetje si këto në vijim:

- A ishte e vështirë të imagjinohej situata e dhënë?
- A ishte e vështirë të mendoheshin efektet që mund të dalin nga kjo situatë?
- A mendoni se këto situata janë realiste? Pse po dhe pse jo?
- Si do të reagonit ju në këtë situatë?
- Çfarë mund të bëjmë për të ndryshuar këtë situatë?

Situata



Faza e vizionit - Faza e veprimit

Rast studimor: 2013: Si ia dolëm mbanë?!

Objektivat

- Hartimi i ideve se çfarë veprime janë të nevojshme për të arritur vizionin e trajtimit të barabartë (për të gjithë);
- Trajnimi i aftësisë së vijuesve për të menduar në mënyrë strategjike;
- Ngritja e vetëdijesimit mbi kohëzgjatjen dhe kompleksitetin e procesit të ndryshimit shoqëror.

Materiali / Vendi

- Rreth karrigesh;
- Fleta e punës (shih më poshtë).
- Rastet e shtypura (shih më poshtë).
- Stilolapsa.

Procedura

Ndaj pjesëmarrësit në grupe të vogla dhe secilit grup jepu një rast dhe një kopje të fletës së punës dhe (opsionale) disa stilolapsa. Kërko nga ata të punojnë së bashku në përgatitjen e një prezantimi i cili më pas do të diskutohet në plenum.

Shpjegoju pjesëmarrësve detyrën në vijim:

Imagjinoni...se është viti 2030 dhe se jeni të ftuar në një konferencë ndërkombëtare për të prezantuar suksesin e Kosovës në implementimin e masave që garantojnë barazi për të gjithë në shkolla, duke e siguruar edhe përfshirjen e personave LGBT. Titulli i prezantimit tuaj është “Si ia dolëm mbanë!” Shfrytëzo fletën punuese (shih më poshtë) për të strukturuar përshkrimin e procesit të ndryshimit, përfshirë edhe objektivat dhe masat kryesore. Procesi i ndryshimit në arsim ka filluar në vitin 2013, duke filluar nga ngjarjet e cekura në vijim, të cilat asokohe u raportuan në mediat kosovare.



Rasti I (2 Dhjetor 2015, Pejë/Kosovë). Punonjësi që punon me rini, Ylli M pa një grafit të madh “vriti pederat” dje pasdite në murin e hyrjes së qendrës rinore lokale të Pejës. Policia lokale dhe komuna u informuan menjëherë. Askush pos punonjësit që punon me rini nuk ishte në dispozicion për një intervistë sot. “Homofobia e përceptuar si normale në shoqërinë tonë...pra, çfarë mund të bëjë njëri kundër saj...?”

- Çfarë keni përjetuar përgjatë aktivitetit?
- Çfarë ju la mbresa?

- Çfarë ju pëlqej e çfarë jo në këtë aktivitet?
- Si është aktiviteti i lidhur me jetët tona?
- Çfarë mësuam nga ky aktivitet për ndryshimin?
- Si na ndihmon ky aktivitet në ndryshimin e situatës së personave LGBT në Kosovë?
- Çfarë mund të bëjmë për të përmirësuar situatën diskriminuese për personat LGBT?
- A mund të bëjmë diçka për mekanizmat diskriminues? Çka pastaj?



Rasti II (1 shtator 2015, Prishtinë, Kosovë). Gjersa ishte duke u kthyer në shtëpinë e familjes së tij, tre persona i shkaktuan lëndime të rënda një studenti 19-vjeçar nga Prishtina, i quajtur Andri K. Ai u sulmua brutalisht pas largimit të tij nga një vend të njohur gjerësisht, ku aktivistët LGBT ishin të ftuar në një ngjarje kulturore kushtuar ditës ndërkombëtare kundër diskriminimit. Kjo ngjarje u zhvillua nën patronazhin e Ministrisë së Kosovës për Kulturë, Rini dhe Sport, e Komunës së Prishtinës dhe disa ambasadave evropiane.

Sipas Koordinatorit të Policisë Rajonale të Prishtinës, disa mysafirë kishin parë një turmë të tifozëve të futbollit afër vendit të ngjarjes.

Gjersa viktima është duke rimëkëmbur në spitalin e afërt, OJQ-ja më e rëndësishme lokale për të Drejtat e Njeriut është e shqetësuar për sigurinë e anëtarëve që asocohen me LGBT në spitalet e Kosovës.

OJQ-ja thirrej në rastet që në mënyrë anonime ishin raportuar pranë saj, që nga themelimi në vitin 2010. Të gjitha këto raste vënë në pah se ka të ngjarë se pjesëtarët e komunitetit LGBT do të trajtohen si qytetarë të rendit të dytë në institucionet shëndetësore të Kosovës. Në veçanti, kritikohet mungesa e vetëdijesimit, e respektit dhe e trajtimit të tyre të barabartë.

Që nga viti 1970, shkencat bihevioristike dhe shoqërore dhe profesionet globale të shëndetit dhe shëndetit mental arritën konsensus ndërkombëtar se homoseksualiteti është një variacion “normal” i orientimit seksual. Në vitin 1973, Shoqata Amerikane e Psikiatërve e hoqi homoseksualitetin si çrregullim mental. Këshilli i Përfaqësuesve të Shoqatës Psikologjike Amerikane e bëri të njëjtën gjë në vitin 1975. Më pas, të gjitha organizatat e mëdha të shëndetit mental e bënë të njëjtën, ndërsa Organizata Botërore e Shëndetësisë këtë e bëri në vitin 1991.

“Fatkeqësisht, shumë profesionistë shëndetësor homoseksualitetin e perceptojnë si një ‘sëmundje’ deklaroi një përfaqësues i OJQ-së përmes intervistës telefonike të mbajtur disa ditë pas incidentit: “Pas sulmeve të dhunshme dhe traumatizuese, mbështetja psikologjike dhe masa ligjore kundër krimeve të urrejtjes do të bëhet e obligueshme në shumicën e shteteve evropiane, por jo edhe në Kosovë. Në Kosovë pjesëtarët e komunitetit LGBT duhet të frikësohen për mirëqenien e tyre, për orientimin e tyre seksual në vend që të gëzojnë një mbështetje adekuate, të paanshme për nevojat e tyre reale.” (...)

Faza e Feedback-ut

Ceremonitë e Check out (Përmbylljes)

Objektivat

- Të kesh kohë të bësh një përmbledhje të trajnimit;
- Të çmohet munda i dhënë në trajnim;
- Të kuptohet se si vijuesit e përjetuan trajnimin apo pjesët e trajnimit;
- Të marrësh një vlerësim për performancën tënde si trajnues/trajnuese;
- Të marrësh informata për fushat që kanë nevojë për përmirësim;
- Sigurimi i nxënies së qëndrueshme dhe të zhvillimit.

Procedura

Feedback-u me gojë është ceremonia e përmbylljes suaj të trajnimit. Në këtë pikë vijuesve duhet t'ju jepet kohë për të përmbledhur atë që e kanë mësuar në këtë trajnim. Ftoj të rikujtojnë fillimin e trajnimit, pritjet e tyre fillestare dhe flip-chartat/fletët punuese të plotësuara. Ftojë vijuesit të thonë se cilat ishin sipas tyre pikat kryesore të trajnimit, cilat nuk janë arritur dhe për cilat tema ka nevojë për trajnim të mëtejshëm. Përkujto vetën dhe pjesëmarrësit për rregullat themelore (shih 'Pjesa A: Rregullat themelore të feedbackut).

Këshillë: Ka mënyra të ndryshme për të strukturuar një feedback. Andaj, në vijim mund të gjeni ca ide se si ta strukturoni feedbackun nga vijuesit. Mund të jetë e dobishme që pyetjet të shënohen në një flipchart.

Pyetjet klasike të feedbackut

- Çka ju pëlqeu/çka mësuar/çka çmuat?
- Çka nuk ju pëlqeu/nuk u shtjellua/çka duhet të përmirësohet?

Feedback-u me 5 gishtërinjtë

- Gishti i madh:
Çfarë më pëlqeu në këtë trajnim?
- Gishti tregues:
Çka më tregoi ky trajnim?
- Gishti i mesëm:
Çka mund të përmirësohet?
- Gishti i unazës:
Çfarë mund të marr me vete?
- Gishti i vogël:
Çfarë mund të shtjellohet më shumë?

Feedback-u në rast se nuk keni kohë

- Kërko nga vijuesit vetëm 3 fjalë, me të cilat e përmbledhin të gjithë përvojën e tyre në trajnim.
- Feedbacku i heshtur: Vijuesit qëndrojnë në një rreth, mbyllin sytë dhe ngrisin dorën e tyre të djathtë. Trajneri/ja numëron deri në tre, dhe me të dëgjuar numrin tre, vijuesit japin feedbackun e tyre përmes gishtit të madh (nëse e ngrisin gishtin e madh lartë: “trajnimi ishte i shkëlqyeshëm”- gishti poshtë: “hapësirë për përmirësim”).