



Ku janë gratë

në poste drejtuese në
pushtetin ekzekutiv dhe
administratë?



British Embassy
Skopje



UK International
Development

Partnership | Progress | Prosperity

Përmbajtja

Analizë e përfaqësimit të grave në pozitat e larta drejtuese – pako e shkurtër informative	3
Çfarë tregojnë të dhënat?	4
Pasqyrë e ministrave femra në qeveri në vitin 2014 - 2024	4
Përvoja nga rajoni	6
Pasqyrë e zëvendësministre në qeveri në periudhën 2014 - 2024	8
Pasqyrë e Sekretarëve të shtetit në Qeveri në periudhën 2014 – 2024	8
Çfarë na tregojnë këto të dhëna?	9
Si të zvogëlohet hendeku gjinor në pjesëmarrjen politike në strukturat qeveritare?	9
Përfaqësimi i grave brenda pushtetit vendor	11
Kultura	13
Arsimi	15
Mbrojtja e fëmijëve	18
Ndërmarrjet publike të themeluara nga komunat në periudhën 2014 - 2024	20
Rekomandime për tejkalimin e hendekut gjinor në pozitat drejtuese në administratë	21
Forcimi i sistemeve të mbështetjes së grave	22
Programe trajnimi për tejkalimin e pabarazive gjinore	22
Forcimi i bashkëpunimit me organizatat e shoqërisë civile dhe organet përkatëse	23

Analizë e përfaqësimit të grave në pozitat e larta drejtuese

– pako e shkurtër informative

Gjatë dekadës së fundit, në Republikën e Maqedonisë së Veriut janë zbatuar iniciativa dhe aktivitete të shumta që synojnë përmirësimin e statusit të gruas në çdo aspekt të jetës publike. Megjithatë, pabarazia gjinore është ende e përhapur në shoqërinë tonë. Ndarja aktuale e pushtetit dhe e qeverisjes është ende larg arritjes së barazisë së plotë gjinore – domethënë, një shpërndarje e barabartë e pozitave udhëheqëse midis grave dhe burrave. Ky tregues është kyç për të siguruar pjesëmarrjen e barabartë të grave në qeverisje, akses të barabartë në proceset vendimmarrëse dhe shpërndarje të barabartë të pushtetit në shoqëri. Trajtimi i këtyre çështjeve nuk është vetëm çështje e drejtësisë sociale, por edhe një domosdoshmëri strategjike për zhvillim të qëndrueshëm dhe të barabartë.

Kjo analizë ka të bëjë me përfaqësimin dhe pjesëmarrjen e grave në poste drejtuese në nivele të shumta të qeverisjes shoqërore në periudhën 2014-2024. Ajo shqyrton shpërndarjen e pozicioneve drejtuese midis grave dhe burrave në administratën shtetërore dhe publike, duke përfshirë pjesëmarrjen në pushtetin ekzekutiv, në Qeveri dhe ministritë resore, si dhe në institucione që janë pjesë e administratës në nivel qendror dhe vendor dhe në sektorin publik. Qëllimi i analizës është të ofrojë një pasqyrë të situatës aktuale dhe të monitorojë trendin e (mos)përmirësimit gjatë dhjetë viteve të fundit.

Analiza u krye nga mesi i gushtit deri në fund të dhjetorit 2024 dhe përfshiu një rishikim të literaturës së disponueshme dhe mbledhjen e të dhënave sasiore mbi pjesëmarrjen e grave në poste drejtuese gjatë dhjetë viteve të fundit.

Mbledhja e të dhënave u bë kryesisht përmes kërkesave për informacion publik. Të dhënat u plotësuan me të dhëna cilësore për përvojat dhe sfidat, përmes fokus grupeve të organizuara me gra aktuale dhe të mëparshme në poste drejtuese dhe një anketë shtesë me 25 gra që mbanin poste të këtij lloji. Fokus grupet dhe anketa mbledhën të dhëna për problemet dhe sfidat me të cilat përballen gratë në pozitat drejtuese, si dhe rekomandimet e tyre për përmirësimin e situatës në këtë fushë.

Çfarë tregojnë të dhënat?

Gratë janë ende më pak të përfaqësuara politikisht në të gjitha nivelet e qeverisjes. Mund të themi se progresi më i madh është arritur në Parlament dhe këshillat komunale, pasi Kodi zgjedhor parashikon që të paktën 40 për qind e kandidatëve të jenë të gjinisë më pak të përfaqësuar. Si rezultat i këtyre ndryshimeve është rritur ndjeshëm përfaqësimi i grave në Kuvend dhe në këshillat komunale.

Megjithatë, qasja në strukturat vendimmarrëse për disa grupe grash, si gratë rome, gratë nga zonat rurale dhe gratë me aftësi të kufizuara, mbetet një çështje e hapur.¹

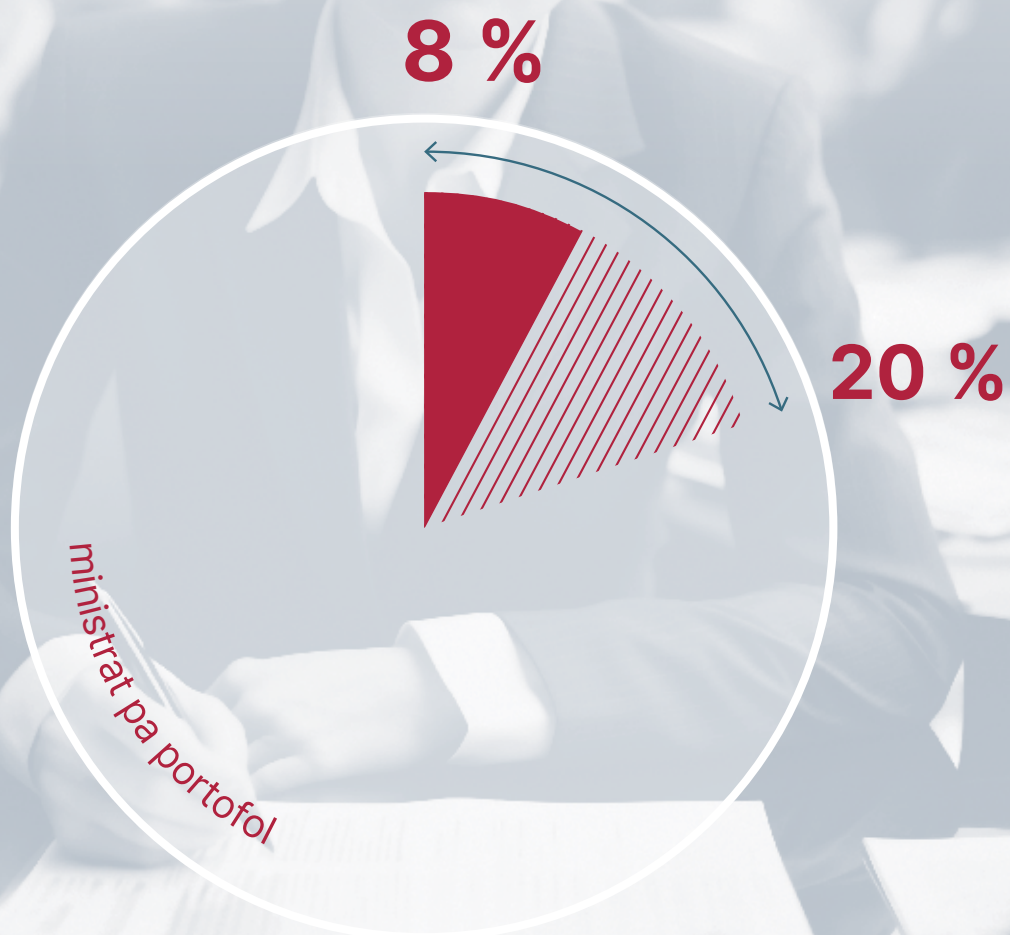
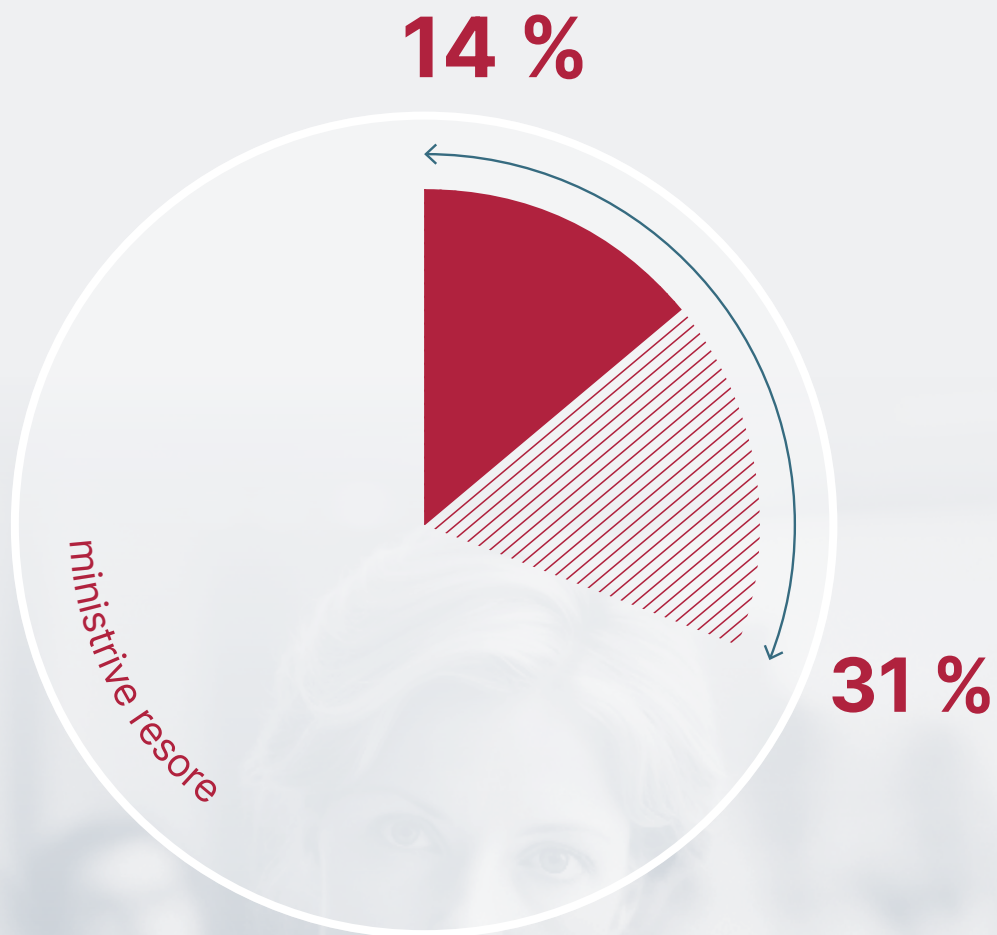
Pasqyrë e ministrave femra në qeveri në vitin 2014 - 2024

Aty ku nuk ka kuota, ne vazhdimisht shohim një numër të vogël grash. Nëse shikojmë përbërjet e të gjitha qeverive në periudhën 2014 - 2024, vihet re se numri i përgjithshëm i ministrave femra ndryshonte nga 2 deri në maksimum 5 ministre, gjë që tregon se kjo tendencë e përfshirjes së ulët të grave në politikën e lartë është një trend negativ që vazhdon prej vitesh - nga pavarësia e deri në ditët e sotme.

Për periudhën e përgjithshme dhjetëvjeçare, nga viti 2014 deri në vitin 2024, gjatë së cilës janë ndërruar 8 kryeministra (duke përfshirë 3 qeveritë teknike), numri i përgjithshëm i grave në poste ministrore ndryshonte nga 2 deri në maksimum 5 ministra në qeveri. Përqindja e llogaritur ndryshon **nga 14% në 31%**, në varësi të numrit të ministrave resore, që ndryshon nga 14 deri në 20 ministri resorë ndër vite. Përqindja e grave, megjithatë, si pjesë e numrit të përgjithshëm të anëtarëve të Qeverisë, përfshirë ministrat pa portofol, është edhe më e ulët dhe ndryshon **nga 8% deri në 20%**. Kjo është një statistikë shumë zhgënjyese kur merret parasysh gjendja e përgjithshme e përfaqësimit gjinor në pushtetin ekzekutiv.

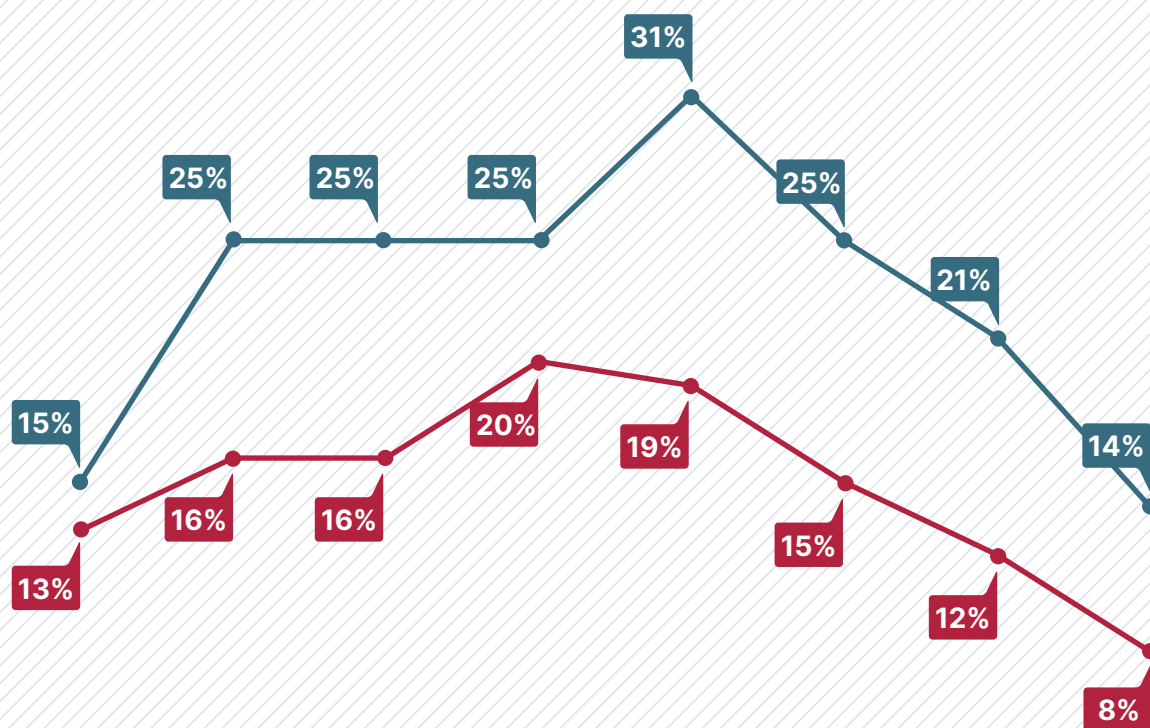
Është vërtet dekurajuese të pranohet se gjatë një dekade, nuk ka pasur ndonjë tendencë të konfirmuar rritëse që do të lidhej me ndonjë rritje të konsiderueshme të pjesëmarrjes së grave në pushtetin ekzekutiv. Përkundrazi, ka edhe një rënie të caktuar në përfaqësimin e grave, gjë që padyshim ngre shqetësime për implikimet afatgjata për arritjen e barazisë gjinore. Të dhënat janë paraqitur në grafikun e mëposhtëm.

1 <https://www.qeveria.e-shtetit.mk/Publikacii/2022/MK_WandM-NMK-Raport_WEB_0.pdf> (fq. 13 - 14)



Grafiku 1:

Përqindja e grave ministre dhe anëtare të Qeverisë në periudhën 2014 – 2024.

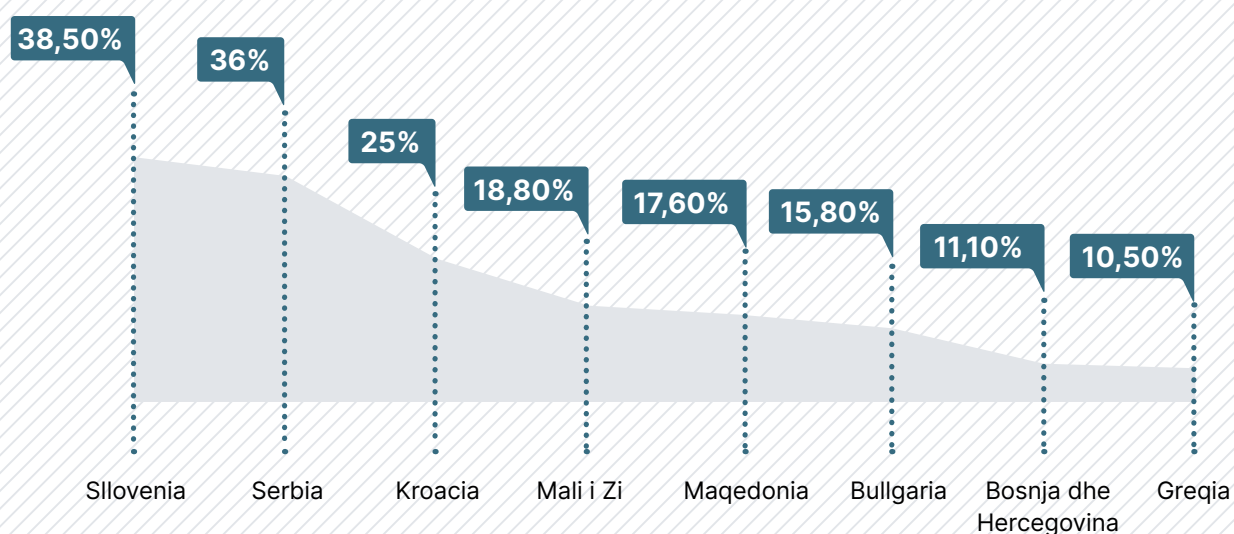


Përvoja nga rajoni

Ndër vendet e rajonit shquhet Shqipëria me **66,7%**, në të cilën Qeveria e formuar në shtator të vitit 2021 nga ana e Edi Ramës përbëhet nga 12 gra nga gjithsej 17 anëtarë. Kjo është përqindja më e lartë në historinë e Shqipërisë, megjithëse sipas të dhënave të fundit të OKB-së, që datojnë nga janari 2021, Shqipëria renditet e 5-ta me 9 gra në një kabinet prej 16 personash. Vendet e mbetura në rajon janë theksuar në grafikun e mëposhtëm.

Grafiku 2.

Përqindja e grave në poste ministrorë në rajonin e gjerë të Ballkanit sipas të dhënave të Bankës Botërore për vitin 2022



Për sa i përket **resoreve** të mbajtura nga gratë brenda të gjitha qeverive në dekadën e kaluar, zakonisht ishin resorët e arsimit, punës dhe politikës sociale, kulturës dhe drejtësisë. Është shumë e rrallë që një grua të jetë Ministre e Brendshme (2014), Ministre e Mbrojtjes (2020 dhe 2022), dhe aktualisht Ministre e Financave dhe Energjetikës (2024), ndërkohë që nuk kemi pasur ministre të ekonomisë femër në asnjë nga qeveritë në dhjetë vitet e fundit. Kjo situatë kërkon iniciativë të forta të politikave publike që synojnë jo vetëm rritjen e numrit të grave në pushtetin ekzekutiv, por edhe sigurimin e përfshirjes së tyre në resorë dhe portofole të ndryshme, ku ndikimi i tyre mund të maksimizohet. Për më tepër, nxitja e një mjedisi që inkurajon pjesëmarrjen e grave në jetën politike dhe në qeverisje është thelbësor për mbështetjen e zhvillimeve aktuale dhe nxitjen e ndryshimeve domethënëse në sektorë të ndryshëm.



Kohëzgjatja e mandatit të grave ministre, zëvendësministre, sekretare shteti ndryshon dhe mesatarisht është rreth 1,5 vjet ose maksimumi 2 vjet, po aq sa mandati i Qeverisë, por ka raste kur mandati ka zgjatur një vit apo edhe vetëm disa muaj.

Kjo ndryshueshmëri nxjerr në pah nevojën për përpjekje të vazhdueshme për të siguruar jo vetëm emërimin dhe zgjedhjen e grave në këto poste, por edhe mbajtjen dhe fuqizimin e tyre gjatë gjithë mandatit përkatës, gjë që do të nxisë përfundimisht një mjedis politik më gjithëpërfshirës për burrat dhe gratë në shoqëri.

Pasqyrë e zëvendësministreve në qeveri në periudhën 2014 - 2024

Sa i përket marrjes së funksioneve nga zëvendësministrat femra, edhe pse pritshmëritë ishin më të mëdha në krahasim me statistikën, situata është ende shumë e ngjashme, madje pak më e keqe se pjesëmarrja e ministrave femra në Qeveri.

Nëse i shikojmë të dhënat për përfaqësimin e zëvendësministrave në një periudhë dhjetëvjeçare, vërehet një rritje e caktuar e numrit të grave që zënë atë pozicion të veçantë ndër vite. Konkretisht, rritja shkon nga zero në **25%** brenda ministrave resore, ose **21%**, duke përfshirë ministrat pa portofol dhe të gjithë anëtarët e qeverisë (së bashku me kryeministrin dhe zëvendës-kryeministrat). Megjithatë, rritja nuk arrin më shumë se **25%**, që është vetëm një e treta e arritjes së barazisë së plotë gjinore² në këtë çështje.

Pasqyrë e Sekretarëve të shtetit në Qeveri në periudhën 2014 - 2024

Gjatë vitit 2014 në Qeveri janë emëruar 4 sekretare shtetërore, që do të thotë vetëm **28,6%** e grave në këto pozita krahasuar me kolegët e tyre meshkuj. Për më tepër, të dhënat që kemi në dispozicion zbulojnë se kishim vetëm një sekretare shteti të emëruar në vitin 2020 dhe 2 në vitin 2024, gjë që tregon qartë një ulje mjaft dekurajuese të rolit të grave që zënë këtë pozicion të rëndësishëm drejtues. Përqindja më e lartë u arrit në vitin 2022 me **31,3%**, por më pas një rënie e mëtejshme në **10%** pasoi në 2024.

2014 › **28,6%** 2022 › **31,3%** 2024 › **10%**

² <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1258?language_content_entity=en>



Çfarë na tregojnë këto të dhëna?

Ndryshe nga sa mund të shpresojmë në të ardhmen, trajektorja aktuale në vendin tonë është mjaft shqetësuese dhe sugjeron se duhen bërë disa përpjekje të qëllimshme dhe të bashkërenduara për të institucionalizuar barazinë gjinore. Nëse kjo nuk bëhet, edhe progresi i vogël që është bërë në vitet e mëparshme mund të rrezikohet, duke çuar potencialisht në një kthim të konsiderueshëm në progresin e politikave familjare dhe sociale që, në mënyrë ideale, janë të dizajnuara për të përfituar njëloj të dy gjinitë.

Si të zvogëlohet hendeku gjinor në pjesëmarrjen politike në strukturat qeveritare?

50%

застапеност
на жените на
пратеничките и
советничките листи

Pavarësisht progresit të arritur, vendit ende i mungon rregullimi ligjor gjithëpërfshirës që do të mundësonte akses të barabartë dhe pjesëmarrje të barabartë të grave në pozitat vendimmarrëse. Prandaj, **përmirësimet ligjore janë thelbësore për promovimin e barazisë gjinore dhe përfaqësimit më të madh të grave në pozita udhëheqëse.** Është e rëndësishme të punohet drejt miratimit të ligjeve gjithëpërfshirëse për barazinë gjinore dhe reformave zgjedhore që do të sigurojnë përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave. Në këtë drejtim rekomandohen ndryshime në Kodin zgjedhor që do të mundësojnë përfundimisht përfaqësimin 50% të grave në listat parlamentare dhe këshilltare. Komiteti i Ministrave të Këshillit të Evropës rekomandon që shtetet anëtare të konsiderojnë futjen e “sistemeve zinxhir”, pra të alternimit të vendeve për të dy gjinitë, gjë që do të bënte që gratë të



vendoseshin në pozita më të favorshme në listat e kandidatëve dhe në këtë mënyrë të rrisnin shanset e tyre për t'u zgjedhur. Mund të konsiderohet gjithashtu mundësia e futjes së financimit publik të ndjeshëm ndaj gjinisë në legjislacionin zgjedhor për të avancuar pjesëmarrjen e grave, d.m.th. të rishikohen rregullat e financimit të fushatës për të ofruar stimuj financiarë për partitë politike që propozojnë më shumë kandidatë femra. Kjo do t'u mundësonte grave, veçanërisht nga grupet më pak të përfaqësuara, si gratë nga zonat rurale, nga komunitetet më të vogla etnike dhe gratë me aftësi të kufizuara, të kenë akses në vendet në listat e kandidatëve për t'u zgjedhur.

Numri i vogël i grave në pushtetin ekzekutiv, gjegjësisht në Qeveri, në pozita ministrore është edhe për shkak të mungesës së masave afirmative, gjegjësisht kuotave, prandaj **nevojiten ndryshime në Ligjin për Qeverinë, gjegjësisht futja e kuotës gjinore edhe në Ligjin për Qeverinë.**

Partitë politike janë aktorët kryesorë që mund të ndikojnë në heqjen e barrierave që diskriminojnë drejtpërdrejt ose tërthorazi pjesëmarrjen e grave dhe të miratojnë politika të përshtatshme për të promovuar aftësinë e grave për të marrë pjesë plotësisht në të gjitha nivelet e vendimmarrjes brenda partive politike. Hapat konkretë për përmirësimin e barazisë gjinore brenda strukturave të tyre të brendshme, duke institucionalizuar parimin e barazisë gjinore në parti, mund të përfshijnë futjen dhe/ose respektimin e kuotave gjinore në udhëheqjen e partive dhe organet vendimmarrëse, si dhe zhvillimin e sistemeve formale dhe joformale për të mbështetur gratë politike.

Përfaqësimi i grave brenda pushtetit vendor

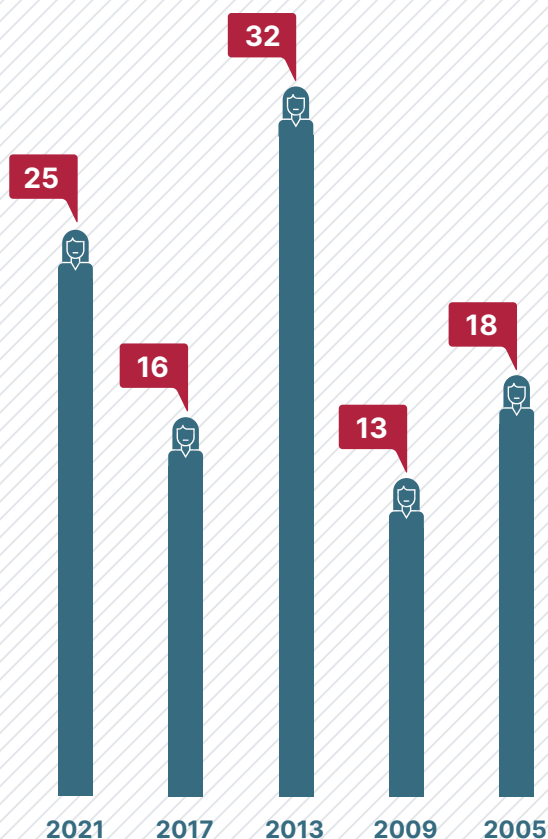
Qeverisja vendore është thelbësore sepse ajo ndikon drejtpërdrejt në jetën e qytetarëve, megjithatë pabarazia gjinore vazhdon në nivel lokal, duke penguar pjesëmarrjen efektive të grave në vendimmarrje. Fatkeqësisht, në vendin tonë në nivel lokal, pasqyra është edhe më e keqe, nga 80 komuna dhe Qyteti i Shkupit, janë vetëm dy kryetare femra. Përfaqësimi statistikor i grave si kryetare komune është një shifër e pakët gjatë gjithë periudhës dhjetëvjeçare të analizuar, e cila shërben për të evidentuar një tendencë alarmante dhe përfshirjen e tyre jashtëzakonisht të ulët në qeverisjen vendore. Përfaqësimi i gruas në sferën e pushtetit vendor në vendin tonë vazhdon të përfaqësojë një sfidë të madhe të karakterizuar nga barriera të shumta të rëndësishme, të cilat kërkojnë shqyrtim të plotë dhe përpjekje të përbashkëta për t'i zgjidhur.

Një ilustrim mund të gjendet në grafikun që pasqyron përqindjen e grave dhe burrave kandidatë për kryetar komune. Të dhënat janë paraqitur në grafikun e mëposhtëm.

Grafiku 3:

Numri i grave kandidate në zgjedhjet lokale³

Mund të konkludojmë se femrat konkurrojnë në numër shumë më të vogël në krahasim me meshkujt, por ky numër nuk reflektohet tek kryetarët e zgjedhur.



³ Burimi: Gratë dhe burrat në Republikën e Maqedonisë së Veriut, 2023. <https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/ZeniteMazite_2023.pdf>

Sipas Këshillit të Evropës, promovimi i barazisë gjinore është i një rëndësie parësore për funksionimin e një demokracie të shëndetshme, e cila rrjedhimisht ka rezultuar në një kontroll të shtuar të mekanizmave përmes të cilëve gratë mund të kenë akses në pushtetin politik në nivel lokal. Për më tepër, hulumtimi empirik sugjeron se komunat shpesh dështojnë të përafrohen me politikat kombëtare që mbrojnë barazinë gjinore, duke treguar kështu një shkëputje të konsiderueshme midis performancës së pushteteve vendore dhe qëllimeve kryesore që synojnë arritjen e barazisë gjinore në një kontekst më të gjerë⁵. Shkurtimisht, arritja e barazisë së vërtetë në qeverisjen vendore mbetet një sfidë komplekse dhe e vazhdueshme që duhet adresuar në mënyrë sistematike.



Është e rëndësishme të punohet drejt miratimit të ligjeve gjithëpërfshirëse për barazinë gjinore dhe reformave zgjedhore që do të sigurojnë përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave. Në këtë drejtim rekomandohet vendosja e kuotave për kandidatet femra për kryetare komune.

4 Hlynisdóttir, Gender and representation in local politics, 2023. <<https://www.elgaronline.com/edcollchap-0a/book/9781800371200/book-part-9781800371200-19.xml>>

5 Jenn Williamson, Minimum Standards for Mainstreaming Gender Equality, 2010 (Page 2). <<https://www.fhi360.org/wp-content/uploads/drupal/documents/minimum-standards-mainstreaming-gender-equality.pdf>>

Pasqyrë e grave në pozita drejtuese në administratën dhe sektorin publik nën juridiksionin e komunave

Kultura

Në fushën e qeverisjes vendore janë gjithsej 128 institucione publike, të cilat i dedikohen ekskluzivisht promovimit dhe zhvillimit të sektorit kulturor (si teatrot kombëtare, qendrat kulturore, bibliotekat, etj.). Nga informacionet e marra për drejtoret femra nga 76 komuna, pas dhjetëvjeçarit, numri ndryshon nga 5 deri në 9 drejtore femra në 128 institucione publike në fushën e kulturës në baza vjetore, ose nga **3,9%** në **7%**.

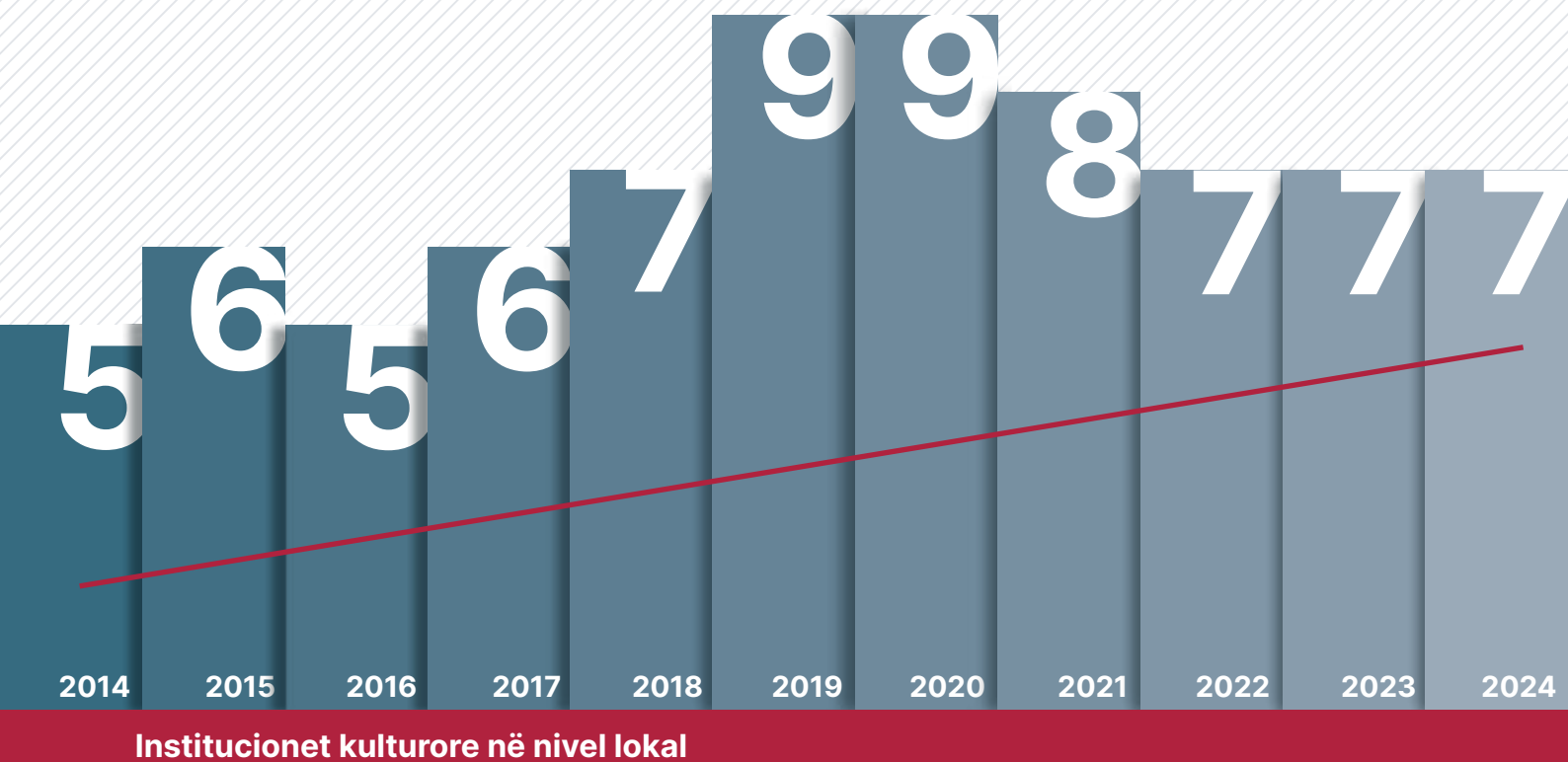
Nëse e analizojmë trendin ndër vite, mund të konstatojmë një rritje të caktuar të përfaqësimit të grave që zënë role drejtuese në institucionet publike në sektorin e kulturës, veçanërisht evidente në periudhën 2019 - 2020. Rritja, edhe pse minimale, ka parë një rënie të lehtë të përsëritur pas vitit 2020, gjë që në përgjithësi ngre shqetësime të konsiderueshme. Vija e kësaj rritje dhe ulje minimale mund të vërehet me grafikun e mëposhtëm.

5 DERI NË 9 DREJTORE FEMRA NË 128 INSTITUCIONE PUBLIKE në fushën e kulturës



Grafik 4:

Trendi i drejtoreshave në periudhën
2014-2024 në institucionet kulturore
në nivel vendor



Megjithatë , mund të konkludojmë se pjesëmarrja e grave në poste drejtuese në fushën e kulturës në nivel lokal shprehet në një numër një shifror dhe në një përqindje prej **7%** ose më pak, gjë që nuk pasqyron aspak barazinë gjinore. Sidomos sepse në fushën e kulturës numri i femrave të punësuar është pothuajse i barabartë me numrin e meshkujve. Është e qartë se edhe atje ku gratë janë të përfaqësuara mjaftueshëm, ato nuk arrijnë të bëjnë një përparim në pozitat drejtuese.

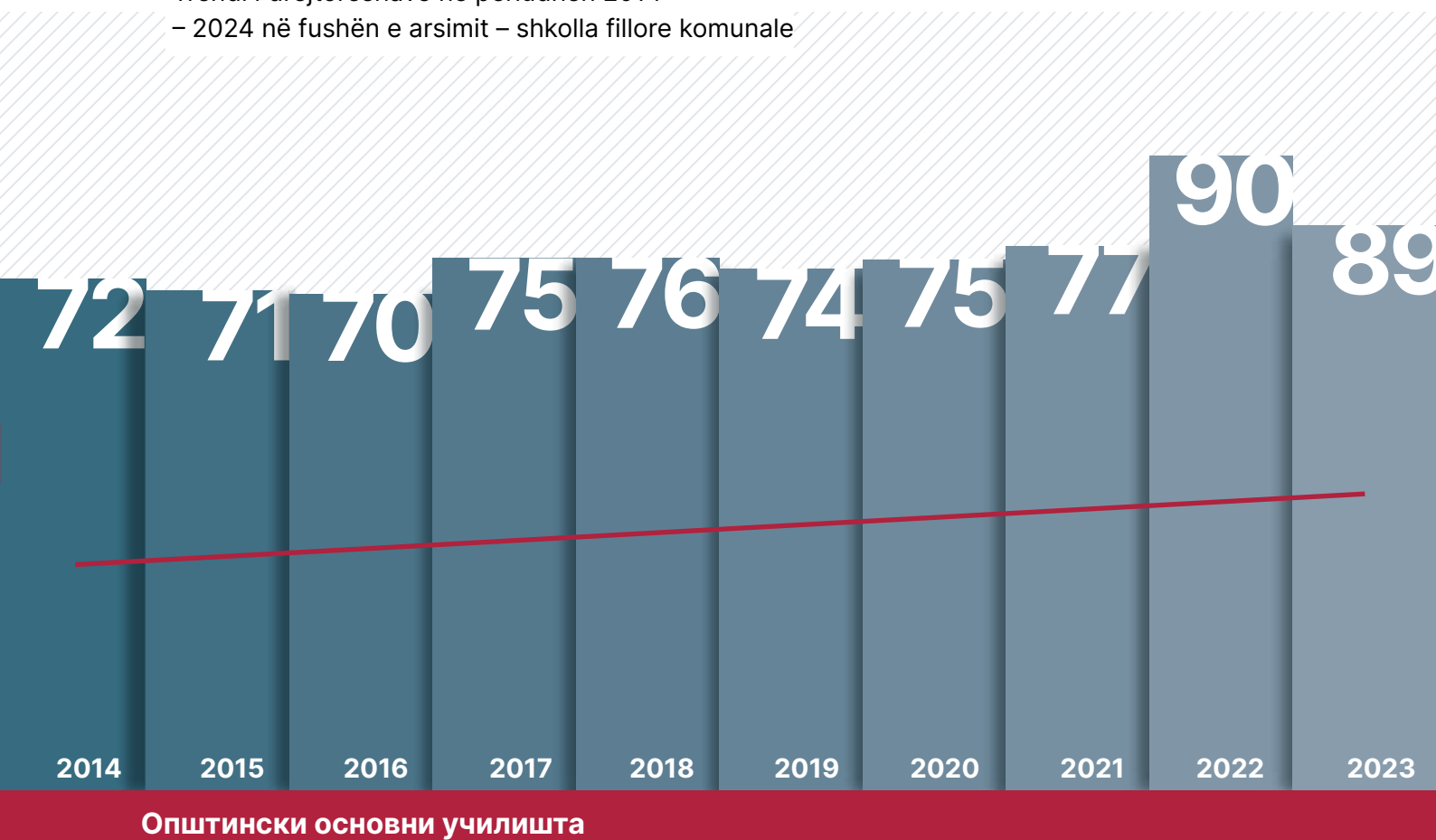
Arsimi

Nga 232 shkollat fillore komunale të anketuara, dokumentohet se femrat janë emëruar drejtoreshë në shkallën prej **30%** në vitin 2016 dhe kjo përqindje është **38,7%** në vitin 2022. Të dhënat tregojnë një përfaqësim më të lartë të drejtorëve femra brenda sektorit të arsimit, ndryshe nga institucionet kulturore, ku ato janë 3-4 herë më pak të përfaqësuara nga pushteti vendor (edhe pse të dyja janë të emëruara nga pushteti vendor).

Grafiku 5:

Trendi i drejtoreshave në periudhën 2014

– 2024 në fushën e arsimit – shkolla fillore komunale



Për sa i përket trendit, ai mbetet pothuajse i pandryshuar ndër vite, me një rritje të lehtë të drejtoreve femra në zonën e shkollave fillore komunale, duke kulmuar në shifrën më të lartë të regjistruar prej **38,7%** në vitin 2022. Kjo përqindje është më e larta në vend kur bëhet fjalë për përfaqësimin e grave në pozitat e larta drejtuese.

Natyrisht, kjo përqindje ka mundësi të rritet edhe më tej në nivelin e barazisë së plotë gjinore, veçanërisht duke pasur parasysh se numri i femrave të punësuar në arsimin fillor është më i lartë se numri i meshkujve dhe arrin në **66,1%**. Natyrisht, pavarësisht pranisë së madhe të grave në sektor, burrat përfaqësohen si drejtorë me rreth **67-70%**, ndërsa drejtoresha femra mesatarisht rreth **30-33%**. Situata mund t'i atribuohet sërish çështjeve të ndryshme sistematike, me shumë gjasa të lidhura me stereotipat dhe paragjykimet për gratë në poste drejtuese, si dhe me perceptimet për mundësitë dhe aftësitë e grave për të udhëhequr.

Me fjalë të tjera, për çdo 10 persona të punësuar në shkollat fillore, afërsisht janë 7 të punësuar femra dhe 3 meshkuj. Megjithatë, raporti është i kundërt kur bëhet fjalë për drejtuesit e këtyre institucioneve. Kështu në 10 shkolla fillore janë emëruar drejtorë 7 meshkuj, ndërsa drejtoresha janë emëruar vetëm 3 femra.

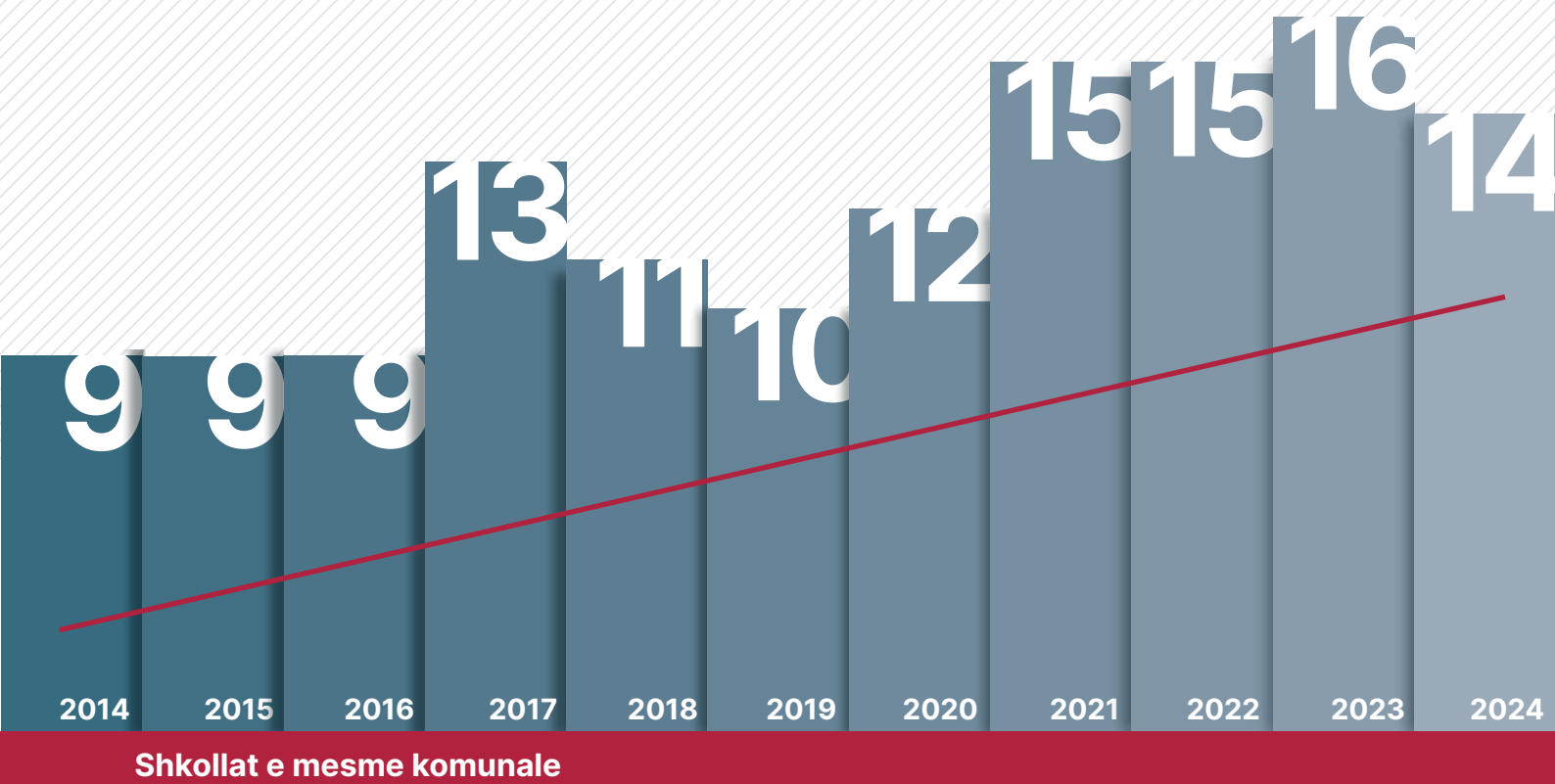


Sa i përket grave në pozita drejtuese në shkollat e mesme komunale, përqindja më e ulët është shënuar në periudhën nga viti 2014 deri në vitin 2016 - **6,9%**, dhe më e larta prej **12,4%** në vitin 2023. Megjithatë, këto shifra nuk e kënaqin përfaqësimin gjinor të grave në shkollat e mesme komunale, veçanërisht duke pasur parasysh se gratë në arsimin e mesëm përbëjnë **68%**. Pavarësisht se përfaqësimi i grave po i afrohet gati **60%**, përqindja e përfaqësimit të grave drejtoresha nuk ishte më e lartë se **12,4%** gjatë një dekade të tërë.

Trendi i drejtoreshave në shkollat e mesme komunale rritet shumë minimalisht në periudhën 2014-2023 dhe luhatet brenda gabimit statistikor çdo vit pasardhës. Duke pasur parasysh se në tërë vendin ekzistojnë gjithsej 129 shkolla të mesme, prej të cilave 35 janë nën juridiksionin e Qytetit të Shkupit, shihet se përqindja e drejtoreshave është shumë e vogël në krahasim me drejtorët meshkuj.

Grafiku 6:

Trendi i drejtoreshave në periudhën 2014 – 2024 në fushën e arsimit – shkollat e mesme komunale



Si përfundim, mund të konstatojmë se, pa iniciativa të synuara për heqjen e barrierave për hyrjen e grave në poste drejtuese në fushën e arsimit dhe me progres minimal në një dekadë të tërë, rrezikojmë të pengojmë potencialin për lidhshmëri transformuese në shkollë. Kjo kërkon një përpjekje të përbashkët nga krijuesit e politikave, institucionet arsimore dhe kryetarët e komunave për të krijuar kushte që nxisin lidhshmërinë femërore.

Mbrojtja e fëmijëve

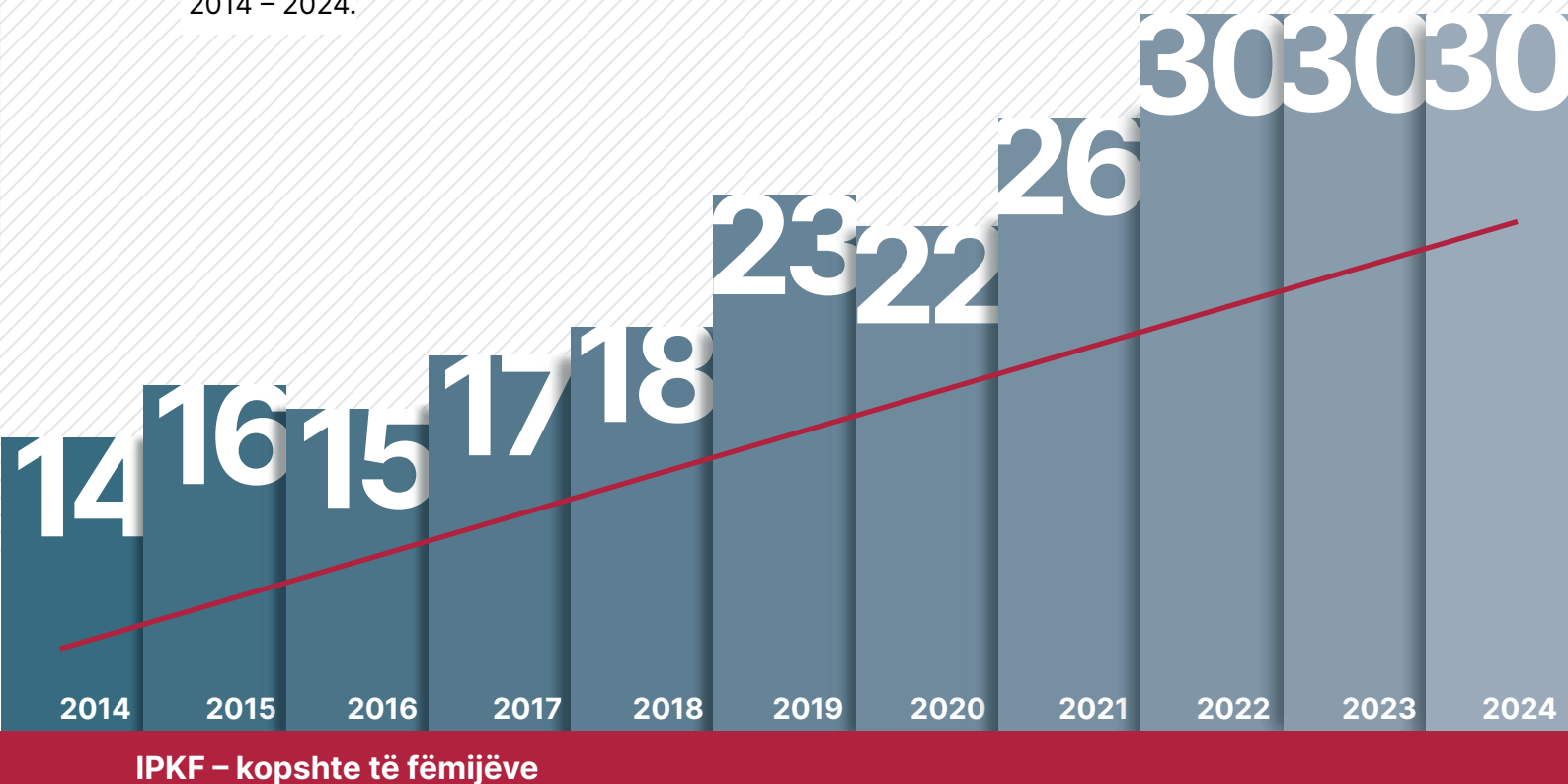
Që nga viti 2014, ne mund të vërejmë një tendencë të lehtë, por të qëndrueshme në rritje të femrave drejtore në institucionet publike të kujdesit për fëmijë - kopshte. Përqindja është në rritje, me përjashtim të viteve 2017 dhe 2020. Duhet theksuar se, sipas Entit Shtetëror për Statistikë, në Republikën e Maqedonisë së Veriut ekzistojnë gjithsej 77 institucione publike shtetërore për fëmijë. Për sa i përket përqindjes së përfaqësimit të drejtoreve sipas viteve, shihet se përqindja më e lartë është në periudhën 2022-2024, ndërsa përqindja më e ulët është në vitin 2014.

Tendenca e rritjes është konstante dhe pothuajse është dyfishuar në një periudhë dhjetëvjeçare, nga **18,8%** në **38,9%**. Kjo rritje e numrit të drejtueseve femra në mjediset publike të kujdesit për fëmijët mund të pasqyrojë tendencë më të gjera të vëzhguara globalisht, ku gratë kanë bërë përparim të rëndësishëm në rolet e menaxhimit arsimor. Një rol në këtë rritje mund të luajë edhe numri më i vogël i punonjësve meshkuj, të cilët emërojnë dhe zgjedhin njerëz në poste drejtuese.



Grafik 7:

Trendi i drejtoreshave në fushën e mbrojtjes sociale – kopshtet IPKF në periudhën 2014 – 2024.



Megjithatë, përkundër këtyre arritjeve në nivelin e veprimtarisë arsimore në institucionet parashkollore, sfidat për gratë në pozitat drejtuese në fushën e arsimit mbeten; përfaqësimi i tyre në pozitat e larta drejtuese shpesh mbetet prapa homologëve të tyre meshkuj për shkak të paragjytimeve të vazhdueshme dhe barrierave sistematike që pengojnë avancimin e tyre.⁶ Për shembull, ndërkohë që gratë mund të shkëlqejnë në marrjen e kualifikimeve të nevojshme për këto role, kalimi nga pozitat drejtuese të mesme në pozitat ekzekutive mbetet në mënyrë disproporcionale i vështirë, duke i bërë jehonë modeleve të vërejtura në sektorë të ndryshëm, si korporatat dhe institucionet qeveritare.

Ndërsa sistemi arsimor i vendit zhvillohet më tej, do të jetë thelbësore të adresohen këto çështje themelore për të siguruar që përfitimet e arritura jo vetëm të mbahen, por edhe të zgjerohen, duke nxitur një mjedis më të barabartë për gjeneratat e ardhshme të lidereve femra.⁷

⁶ Sofia Calsy, Women in Public Administration in the United States: Leadership, Gender Stereotypes, and Bias, 2021. <https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1404&context=jj_pubs>

⁷ Hindy Lauer Schachter, Women in Public Administration: Giving Gender a Place in Education for Leadership, 2015. <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095399715611173?journalCode=aasb>>

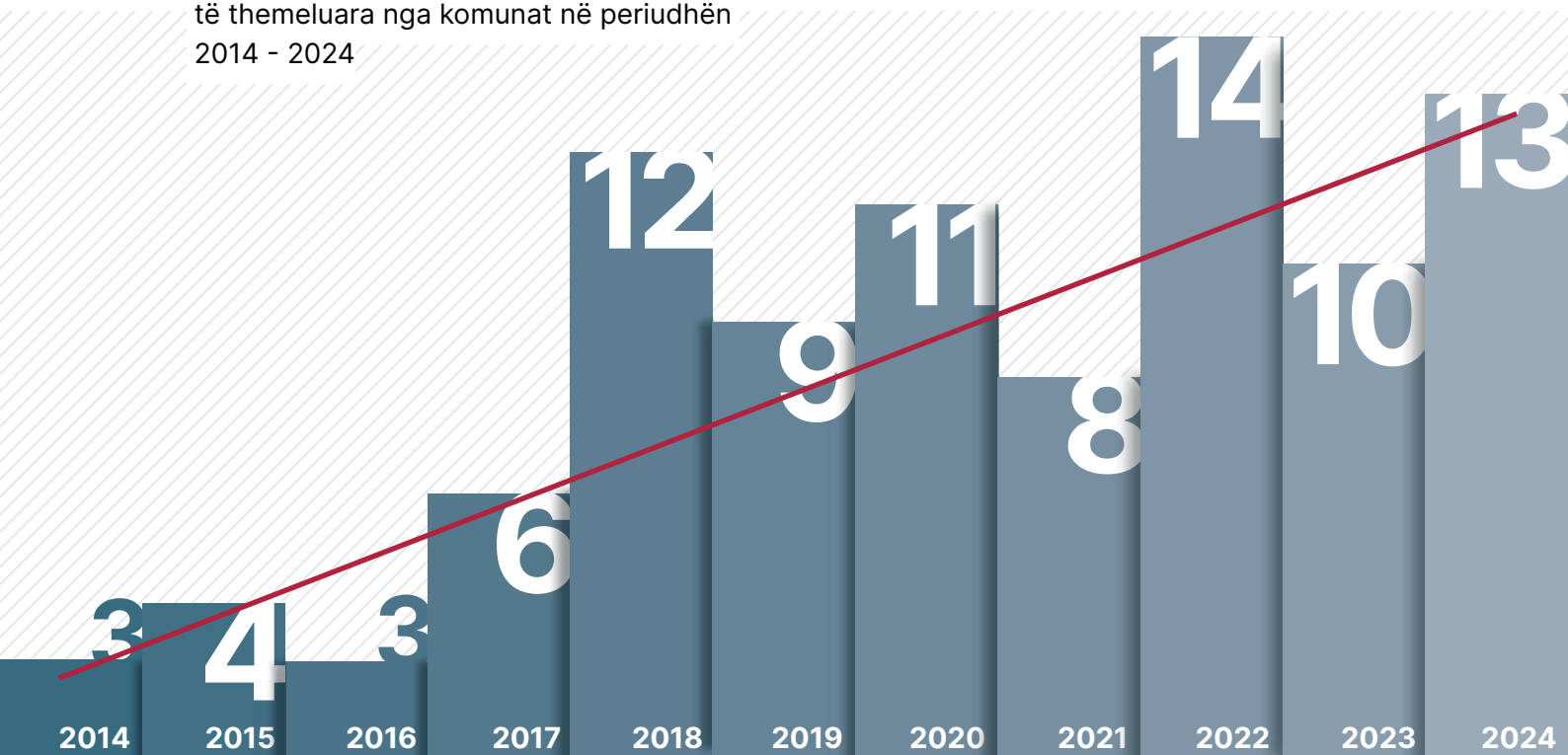
Ndërmarrjet publike të themeluara nga komunat në periudhën 2014 - 2024

Sipas të dhënave gjithëpërfshirëse nga regjistri i MSHIA-së, është konstatuar se gjithsej 159 ndërmarrje publike janë nën juridiksionin e komunave të ndryshme në të gjithë rajonin. Sa i përket këtyre ndërmarrjeve publike, të dhënat për numrin e përgjithshëm të grave në pozita drejtuese janë marrë nga komunat në nivel lokal.

Gjatë shqyrtimit të përqindjes së përfaqësimit të drejtoreshave në ndërmarrjet publike, përqindja më e ulët e regjistruar është **1,9%** dhe është dokumentuar në vitin 2014 (dhe e njëjta përqindje është regjistruar në vitin 2016). Anasjelltas, përqindja më e lartë e përfaqësimit u regjistrua në vitin 2022, kur arriti në **8,8%** dhe **8,2%** në vitin e fundit, 2024. Analiza e llogaritur e trendit linear tregon një tendencë të lehtë rritëse nga **1,9%** në **8,2%** ndër vite. Kjo rritje graduale e përfaqësimit të grave mund të interpretohet si një tregues i evoluimit të qëndrimeve ndaj çështjes së barazisë gjinore në ndërmarrjet publike. Megjithatë, edhe me rritjen, përqindja e grave reduktohet në një shifër një shifrore, e cila është shumë më poshtë standardeve për barazinë gjinore dhe shumë më poshtë disa përvojave pozitive të krijuara në vendet e zhvilluara.

Grafik 8:

Trendi i drejtoreshave të ndërmarrjeve publike të themeluara nga komunat në periudhën 2014 - 2024



Trendi i drejtoreshave të ndërmarrjeve publike ndër vite

Vlen të theksohet se kjo paraqet një progres minimal në fushën e përfaqësimit gjinor në disa nga fushat dhe sektorët ku burrat janë të punësuar tradicionalisht. Megjithatë, të dhënat tregojnë një pabarazi të konsiderueshme, e cila kërkon strategji dhe ndërhyrje gjithëpërfshirëse për të arritur progres për gratë në marrjen e roleve udhëheqëse në shërbimet publike dhe komunale në nivel lokal.



**Rekomandime për
tejkalimin e hendekut
gjinor në pozitë drejtuese
në administratë**

Sa i përket pozitave drejtuese në administratën publike, në vitin 2019 është propozuar një ligj për shërbimin e lartë drejtues të bazuar në sistemin meritot dhe avancim profesional, por është tërhequr për përpunim dhe harmonizim të mëtejshëm. Ky ligj mund të parashikojë edhe masa afirmative që synojnë përzgjedhjen e gjinisë më pak të përfaqësuar në kushte të plotësimit të barabartë të kushteve. Në këtë mënyrë do të mund të tejkalohet pabarazia sektoriale, gjë që tregon se gratë dominojnë në sektorë si kultura, shëndetësia dhe arsimi, por pothuajse mungojnë në energji, ekonomi dhe transport.

Forcimi i sistemeve të mbështetjes së grave

Normat kulturore dhe qëndrimet tradicionale diktojnë që gratë të vazhdojnë të perceptohen si përgjegjëse kryesore për detyrat shtëpiake dhe kujdesin ndaj fëmijëve, dhe më pak të afta për të mbajtur poste drejtuese dhe drejtuese. Për shkak të përgjegjësiave për punët e shtëpisë dhe kujdesin për fëmijët ose të moshuarit, gratë janë të kufizuara në pjesëmarrjen në ngjarje, rrjete ose udhëtime të shpeshta jashtë orarit të punës që mund t'i ndihmojnë ato të avancojnë profesionalisht. Promovimi i politikave që krijojnë një mjedis pune mbështetës për gratë, duke përfshirë angazhime fleksibël të punës, pushimin mjekësor prindëror dhe masat kundër diskriminimit. Këto politika mund të ndihmojnë në mbajtjen e grave në role udhëheqëse dhe inkurajojnë më shumë prej tyre të hyjnë në këtë fushë. Prandaj, është jashtëzakonisht e rëndësishme të punohet në zgjidhje sistemike që do të ofrojnë gjithashtu një mundësi për ekuilibër në zhvillimin profesional dhe personal të grave. Miratimi i një ligji të ri të punës që do të parashikojë lejen prindërore dhe atë të atësisë duhet të jetë prioritet.

Programe trajnimi për tejkalimin e pabarazive gjinore

Për të trajtuar në mënyrë efektive pabarazitë gjinore në pozitat drejtuese, duhet të parashikohen programe specifike trajnimi që fokusohen në aspekte të ndryshme që fuqizojnë gratë dhe promovojnë barazinë në rolet drejtuese. Programet e rekomanduara të trajnimit janë zhvillimi i lidershit dhe programet e qasjes strategjike, programet e mentorimit ku lideret me përvojë drejtojnë dhe mbështesin gratë e reja, aftësitë e rrjetëzimit dhe bashkëpunimit. Rekomandohet gjithashtu zhvillimi i formave të ndryshme të mbështetjes në fushën e qeverisjes dhe menaxhimit (menaxhimi i burimeve dhe punonjësve, menaxhimi financiar, menaxhimi i krizave, menaxhimi adaptiv, etj.), trajnimi në menaxhimin administrativ të institucioneve, e të ngjashme. Duke vepruar kështu, vëmendje duhet t'i kushtohet përfshirjes së barabartë në ofrimin e mbështetjes për gratë nga komunitetet e cënueshme, siç janë gratë nga grupet etnike jo-shumicë, gratë me aftësi të kufizuara dhe gratë nga zonat rurale, për qasje në poste drejtuese që janë në përputhje me kualifikimet dhe kompetencat e tyre.

**Forcimi i
bashkëpunimit
me organizatat e
shoqërisë civile dhe
organet përkatëse**

Bashkëpunimi me shoqërinë civile, Komisionin për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat në Parlament, Klubin e Grave dhe Sektorin për Mundësi të Barabarta në Ministrinë e Politikës Sociale, Demografisë dhe Rinisë duhet të përdoren si mekanizma kyç për promovimin e barazisë gjinore dhe përgatitjen e përbashkët të programeve, strategjive afatgjata dhe legjislationit që synojnë të kundërshtojnë stereotipat e grave dhe paragjykimeve gjinore ndaj pushtetit dhe paragjykimeve gjinore ndaj pushtetit dhe vendimmarrjes ndaj burrave. Mbështetja për organizatat e shoqërisë civile të grave është veçanërisht e rëndësishme për të rritur dukshmërinë dhe legjitimitetin e tyre dhe për të sensibilizuar komunitetin ndaj nevojës për një përfshirje më thelbësore të grave në jetën publike.

Botimi:

HERA – Asociacioni për Edukim
Shëndetësor dhe Huluntim
www.hera.org.mk

Autori:

Gordana Stefkovska Veljanovska,
Sanja Sazdovska

Redaktor:

Elizabeta Bozinovska,
Gordana Stefkovska Veljanovska

Titulli i origjinalit:

Каде се жените на управувачки позиции
во извршната власт и администрацијата?

Lekturimi:

Violeta Tancheva Zlateva

Dizajni:

Nebojsa Gelevski

Përkthimi nga gjuha maqedonase:
Gramoz Shabani

Vendi dhe viti i botimit:
Shkup, 2025

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека
„Св. Климент Охридски“, Скопје

305-055.1/.2:316.653(497.7)(047.31)

KU janë gratë [Електронски извор] : në poste drejtuese
në pushtetin ekzekutiv dhe administratë? / Gordana Stefkovska
Veljanovska, Sanja Sazdovska ; përkthyes Gramoz Shabani. -
Текст во pdf формат, содрж. 24 стр., илустр. - Скопје : HERA -
Asociacioni për edukim shëndetësor dhe huluntim, 2025

Начин на пристапување (URL):

<https://hera.org.mk/wp-content/uploads/2025/06/kade-ze-zenite-na-upravuvacki-pozicii-alb.pdf>.

- Наслов преземен од екран. - Опис на изворот на ден
19.08.2025 год.

ISBN 978-608-4859-76-5

а) Родова еднаквост -- Јавно мислење -- Македонија --
Истражувања

COBISS.MK-ID 66687749

www.hera.org.mk

