



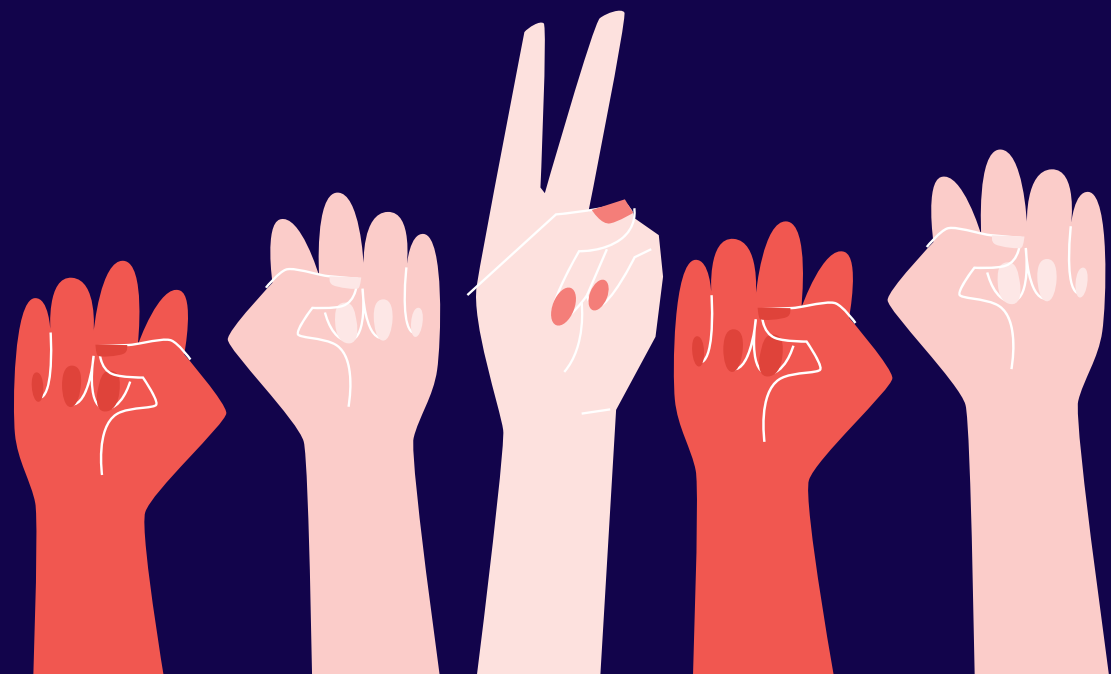
**WFD**

WESTMINSTER  
FOUNDATION FOR  
DEMOCRACY

# PJESËMARRJA POLITIKE E GRAVE

## NË MAQEDONINË E VERIUT

STUDIM DHE PUNIME SHKENCORE – HULUMTUESE





**PJESËMARRJA  
POLITIKE E  
GRAVE  
NË MAQEDONINË E VERIUT**

**STUDIM DHE PUNIME SHKENCORE – HULUMTUESE**

Projekti: Iniciativa për Demokraci në Ballkanin Perëndimor

Publikues: Fondacioni për Demokraci i Westminster,  
Maqedonia e Veriut  
Për publikuesin: Damir Neziri, Përfaqësues i vendit

### **Pjesa e parë – Studimi**

Hulumtues:

Katerina Kollozova, Instituti për Shkenca Shoqërore dhe  
Humaniste – Shkup (ISHSHH-SH)  
Marija Savovska, Aksioni Zdruzhenska

Ekipi hulumtues:

Ana Blazhevska, Viktorija Burovska, Suzana Filevska  
Grozdanovska, Sonja Haxhi Nikollov

### **Pjesa e dytë – Punime shkencore hulumtuese**

Redaktorë: Nenad Marković, Dona Kosturanova,  
Damir Neziri

Autorë:

Misho Dokmanović  
Jovana Gjorgjiovska  
Eva Jovanova  
Ana Mukoska  
Bllagica Petrova  
Marija Topuzovska Llatković

Lektura dhe përkthimi: Kongresen Servisen Centar

Regullimi grafik: Futura

Viti i publikimit: 2019

Shkup, tetor 2019

Përgatitja e kësaj analize është mbështetur nga Iniciativa për Demokraci në Ballkanin Perëndimor, programi i Fondacionit për Demokraci i Westminster. Përmbajtja e kësaj analize nuk i pasqyron qëndrimet ose mendimet e Fondacionit për Demokraci të Westminster ose Qeverisë së Britanisë.



## PARATHËNIE

Ky publikim shqyrton “Pjesëmarrjen Politike të Grave në Maqedoninë e Veriut”, dhe me këtë kombinon studimin e gjerë që jep pasqyrë të gjendjes së përgjithshme të këtij problemi në vend me pesë punime konkrete hulumtuese, prej të cilëve secili hulumton aspekt të ndryshëm të pjesëmarrjes politike. Qasja e zgjedhur të më shumë pikave siguron një pasqyrë të plotë dhe gjithëpërfshirëse të kësaj çështje të rëndësishme dhe të ndërlikuar.

Tendenca në demokracitë bashkëkohore është të sigurohet që gjitha grupet në shoqëri do të jenë të përfaqësues në mënyrë efikase dhe do të jenë të aftë në mënyrë aktive të marrin pjesë në proceset e krijimit të politikave dhe të marrjes së vendimeve. Pjesëmarrja dhe përfshirja e grupeve të ndryshme duhet të rezultojë me përfaqësimin e drejtë të nevojave dhe qëndrimeve të tyre. Por, a është ashtu në të vërtetë? A janë gjitha grupet, madje edhe kur përbëjnë 50% të popullatës, në realitet, kanë mundësi për të barabartë për pjesëmarrje efektive?

Ky studim dhe punimet hulumtuese të përfshirë në publikimin hulumtojnë pjesëmarrjen e grave në aspekte të ndryshme të jetës “politike” në Maqedoninë e Veriut. Duke shqyrtuar pjesëmarrjen e tyre në partitë politike, institucionet shtetërore dhe organet që marrin vendime, por edhe në trupat udhëheqëse të sektorit afarist dhe rrethinës akademike, autorët mundohen të paraqesin gjendjen momentale mbi këtë çështje. Përveç kësaj, ata kalojnë edhe një hap më tutje dhe mundohen të tregojnë faktorët që kontribuojnë për pjesëmarrje më të madhe ose që ndalojnë këtë pjesëmarrje të grave në Maqedoninë e Veriut. Me anë të kuptimit të faktorëve që mundësojnë të paraqiten devijues pozitiv në shoqëri, autorët hapin rrugën për shumë drejtime që shpijnë për rritjen e pjesëmarrjes politike të grave në të ardhmen.

Qëllimi është që këto dëshmi të prezantohen para palëve të ndryshme të interesuar, opinionimi më i gjerë, mediat dhe aktorët shtetëror dhe jo-shtetëror. Ne shpresojmë që dëshmitë do të përdoren nga një komunitet më i gjerë, që pastaj do të mund të prezantojë politika për mënyrën si të zgjidhet ndonjë problem konkret.

Gjithashtu, shpresojmë që studimi do të nis një diskutim më të gjerë për temën e pjesëmarrjes politike të grave në Maqedoninë e Veriut.

Studimi ishte përgatitur nga Instituti për Shkenca Shoqërore dhe Humaniste (ISHSHH) dhe nga Aksioni Zdruzhenska, dy institucionet më të njohura në vend që merren me çështje të grave dhe gjinore, dhe ishte mbështetur nga Fondacioni për Demokraci i Westminster (WFD). Punimet hulumtuese janë rezultat i punës intensive të: Misho Dokmanoviq, Jovana Gjorgjiovaska, Eva Jovanova, Ana Mukoska, Bllagica Petrova dhe Marija Topuzovska Llatkoviq. Fondacioni falënderon autorët për dedikimin e tyre në përgatitjen e këtij dokumenti dhe Qeverisë Britanike për mbështetjen gjatë kompletimit të studimit.

WFD është një trup publik i Britanisë së Madhe dedikuar për mbështetjen e demokracisë në gjithë botën. Në gusht të vitit 2018, WFD ka filluar një iniciativë të re trevjeçare rajonale për Ballkanin Perëndimor me titullin "Iniciativa për Demokraci për Ballkanin Perëndimor". Iniciativa është financuar nga Fondi për Konflikte, Stabilitet dhe Siguri i Qeverisë Britanike.

Damir Neziri,  
Përfaqësues i vendit për WFD

# PËRMBAJTJE

<b>I. PJSËMARRJA POLITIKE E GRAVE NË MAQEDONINË E VERIUT .....</b>	<b>9</b>
<b>II. PUNIME SHKENCORE – HULUMTUESE PËR PJSËMARRJEN POLITIKE TË GRAVE .....</b>	<b>45</b>





# PJESËMARRJA POLITIKE E GRAVE NË MAQEDONINË E VERIUT

HULUMTUES

KATERINA KOLLOZOVA  
MARIJA SAVOVSKA

EKIPI HULUMTUES

SONJA HAXHI NIKOLLOV  
SUZANA FILEVSKA GROZDANOVSKA  
ANA BLLAZHEVSKA  
VIKTORIA BOROVSKA



# PËRMBAJTJE

<b>STUDIMI: PJSËMARRJA POLITIKE E GRAVE NË MAQEDONINË E VERIUT .....</b>	<b>11</b>
<b>HYRJE .....</b>	<b>11</b>
<b>HISTORIKU I SHKURTË I LËVIZJES SË GRAVE DHE LËVIZJES PËR BARAZI GJINORE DHE RËNDËSIA E NJOHURISË NË FUSHAT E STUDIMEVE GJINORE DHE TË GRAVE (GJATË 2 DEKADAVE TË FUNDIT) .....</b>	<b>13</b>
LIDHJET MES AKTIVIZMIT DHE NJOHURISË.....	13
FEMINIZMI DHE STUDIMET GJINORE NË INSTITUCIONET AKADEMIKE MAQEDONASE: BETEJA AKTIVISTE DHE PARA-AKADEMIKE PËR INSTITUCIONALIZIM AKADEMIK .....	14
INSTITUCIONALIZIMI I STUDIMEVE GJINORE DHE TË GRAVE .....	16
RËNIA GRADUALE E AKTIVIZMIT DHE TEORISË GJATË DEKADËS SË FUNDIT .....	16
<b>GJENDJA AKTUALE ME QASJEN E GRAVE NË POZITA DHE PJSËMARRJE PUBLIKE.....</b>	<b>18</b>
<b>SUPOZIMET INSTITUCIONALE PËR PJSËMARRJE POLITIKE/PUBLIKE .....</b>	<b>20</b>
STRUKTURA DHE RREGULLA FORMALE .....	20
AMBICIET E PAREALIZUARA TË POLITIKËS PËR BARAZI GJINORE NË RMV .....	21
<b>ANALIZË TË FAKTORËVE POLITIK, EKONOMIK, SOCIAL DHE KULTUROLOGJIK QË NDIKOJNË MBI PJSËMARRJEN E GRAVE NË JETË PUBLIKE DHE VENDIMMARRJEN POLITIKE .....</b>	<b>25</b>
PARAKUSHTET SOCIALE-KULTURORE PËR PJSËMARRJEN E ULTË TË GRAVE NË JETË PUBLIKE DHE VENDIMMARRJEN POLITIKE .....	25
FAKTORË NDRËSEKTORIAL .....	29
FAKTORË POLITIK .....	31
<b>STUDIM I RASTIT/HISTORI E SUKSESSHME .....</b>	<b>34</b>
<b>KONKLUZIONE.....</b>	<b>36</b>
PËR PRAKTIKAT JOFORMALE DHE ZGJIDHJET PËRKATËSE.....	38
<b>REKOMANDIME PËR KRIJIM TË SUGJERIMEVE PËR PJSËMARRJE THELBËSORE TË GRAVE NË POLITIKË .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCA .....</b>	<b>42</b>

# STUDIMI: PJESËMARRJA POLITIKE E GRAVE NË MAQEDONINË E VERIUT

## HYRJE

Përpjekjet feministe për pjesëmarrje politike të grave janë një prej fushave më të rëndësishme të ndikimit për barazi gjinore dhe përfshijnë një barazi në kuptim të krijimit të kushteve dhe sigurimit të pjesëmarrjes së grave dhe burrave në proceset e krijimit dhe zbatimit të politikave. Platforma e nisjes është pabarazia e përhershme, dhe nga kjo, nevoja për vetëdijesim të përhershëm dhe përpjekje të vazhdueshme për kapjen e gjitha këtyre faktorëve që ndikojnë mbi nxitjen e pjesëmarrjes politike të grave në gjitha nivele të funksionimit shoqëror. Këto faktorë i formojnë aspektet sociale, ekonomike, arsimore, shëndetësore, kulturore dhe gjitha aspektet tjera të jetës, i krijojnë kushtet dhe e (pa)mundësojnë pjesëmarrjen e grave në proceset politike dhe në krijimin e politikave. Kapja e faktorëve sistemor që e (pa)mundësojnë pjesëmarrjen politike të grave nënkupton përfshirje të gjitha çështjeve gjinore në gjitha nivelet e arsimit dhe përbajtjeve arsimore, si dhe masa plotësuese pozitive për nxitjen e programeve që përpunojnë këto çështje dhe masat afirmative për përfshirje të grave në fushat në të cilat ata mungojnë, siç janë shkencat ekzakte dhe natyrore (STEM).<sup>1</sup> Nga ana tjetër, përveç njohurisë dhe ngritjes së vetëdijes me anë të proceseve arsimore, përforcimi i pjesëmarrjes politike të grave nënkupton përforcimin e tyre me anë të përfshirjes me përvojë dhe të drejtpërdrejtë në proceset e vendimmarrjes në gjitha nivelet - në familje, shkollë, komunitet lokal, etj.

Përpjekjet feministe ndërlidhen me parimet demokratike dhe mekanizma të drejtimit me anë të mundësive të reja dhe pjesëmarrje dhe bashkërisht të ofrojnë mundësi efektive për avancimin e barazisë gjinore. Proceset e demokratizimit të shoqërisë me anë të prezantimit të mekanizmave pjesëmarrës të vendimmarrjes në gjitha nivelet e drejtimit është me rëndësi që të mund të lidhet me përpjekjet për barazi gjinore. Në fakt, të mekanizmat për pjesëmarrje demokratike nuk mundësojnë pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave për shkak të ndikimeve të ndryshme sistemore dhe faktorë, që kontribuojnë për kyçjen e pabarabartë dhe pjesëmarrje të grave në proceset e vendimmarrjes. Pikërisht për këtë është me rëndësi edukimi i vazhdueshëm dhe ngjitja e vetëdijes për dukurinë e pabarazisë, gjeëgjësisht sensibilizimin gjinor, dhe pastaj edhe shkathtësi konkrete për përfshirje të aspekteve gjinore në proceset e

---

1 Akronimi STEM shënon grupin e shkencave, ku me "science" (shkencë) nënkuptohen të ashtuquajturat shkencat e vështira, ose natyrore dhe ekzakte. Gjeëgjësisht, STEM përdoret për: sciences, technology, engineering, mathematics.

krijimit të politikave – analizë gjinore, buxhetim gjinor, etj. Përveç kësaj, me rëndësi për arritjen e barazisë më të madhe gjinore dhe përfaqësimit në politikë është përfshirja e grave për përfshirjen e tyre në proceset e vendimmarrjes dhe krijimit të politikave.

Platforma e tretë për nisje në tekstin del nga qasja feministe ndër-sektoriale me anë të cilës identifikohen aspektet e ndryshme të diskriminimit social dhe politik në të cilën, përveç ajo gjinore, ndikon edhe mbi pozitën e grave në shoqëri. Në fakt, në analizën e çështjeve gjinore, dhe në rastin e pjesëmarrjes politike të grave, shtohen edhe çështjet për: klasa, raca, orientimi seksual, mosha, feja, aftësitë e kufizuar, dhe tjera, si faktorë plotësues që zgjerojnë fushën e mundësive për përjashtim. Kjo analizë është e nevojshme gjatë tentimit për të identifikuar faktorët e ndikimit që kontribuojnë për përfshirje të dobët, pjesëmarrje ose përjashtim të grave nga grupe të caktuara sociale në proceset e vendimmarrjes dhe krijimit të politikave. Përveç kësaj, njohja e këtyre faktorëve nënkupton përfshirjen e tyre në programet dhe politikat që tentojnë të kontribuojnë për barazi më të madhe, gjegjësisht për pjesëmarrje më të madhe politike të grave.

Në analizën që vijon, me anë të prezantimit të të dhënave dhe analizën e tyre monitorohen proceset, mekanizmat institucionale, faktorët sistemor, rolet e aktorëve shoqëror dhe dinamika që (pa)mundëson pjesëmarrje të përforcuar politike. Pasqyra për dinamikat që ndikojnë mbi pjesëmarrjen politike të grave e marrim nga pjesët e analizës që kanë të bëjnë me: historiku i lëvizjes së grave dhe lëvizjes për barazi gjinore; mundësitë arsimore në fushat e studime gjinore dhe femërore; me anë të historikut dhe analizës së politikave për barazi gjinore; mekanizmat ligjore dhe institucionale dhe funksionimi i tyre, si dhe me anë të përvojave të vërteta të grave dhe aktivistëve për barazi gjinore. Në analizën nuk ndiqet pjesëmarrja politike e grave vetëm nëpër partitë politike si institucione formale politike, por me anë të përfshirjes së tyre në proceset e vendimmarrjes dhe krijimit të politikave në gjitha nivelet e drejtimit shoqëror – arsim, ndërmarrje publike, bashkësi lokale, vetëqeverisje lokale, institucione të pushtetit ekzekutiv dhe ligjvënës. Kjo qasje bazohet mbi përpjekjet e mëhershme të vendosura si dhe analizës teorike sipas së cilës pjesëmarrje ekskluzive formale politike ose përfaqësim të grave nuk do të jetë kusht i mjaftueshëm ose faktor për arritjen e barazisë gjinore në shoqëritë. Qasjen që përdorim në analizë mundëson nxitje dhe sfidë për faktorët sistemor që ndikojnë mbi pjesëmarrjen politike, dhe që gjithashtu janë të analizuar në tekstin dhe janë bazë për rekomandimet që dalin nga analiza.

## HISTORIKU I SHKURTË I LËVIZJES SË GRAVE DHE LËVIZJES PËR BARAZI GJINORE DHE RËNDËSIA E NJOHURISË NË FUSHAT E STUDIMEVE GJINORE DHE TË GRAVE (GJATË 2 DEKADAVE TË FUNDIT)

### LIDHJET MES AKTIVIZMIT DHE NJOHURISË

Lëvizja e grave në Maqedoni paraqitet rreth fundit të shekullit XIX. Në periudhën mes dy luftërave botërore është themeluar Organizata Maqedonase Sekrete Grave (OMSG), që është paraprijës i lëvizjes maqedonase FAG (Fronti Antifashist i Grave), që ka pasur për qëllim të përmirësojë nivelin e arsimit të grave dhe të rrit përqindjen e tyre me shkrim/lexim.<sup>1</sup>

Në historinë më të re, në periudhën pas pavarësisht të Republikës së Maqedonisë si shtet i pavarur dhe sovran, themelohen organizatat e para joqeveritare të grave, shumica të organizuar në "ombrella-organizata" kombëtare me anëtarësim masiv të organizuar në parim territorial dhe shpeshherë me identifikim etnik, siç ishin: Organizata e Organizatave të Grave të Maqedonisë (OOGM)<sup>2</sup>, Lidhja e Gruas Shqiptare (LGSH), Organizata Rome e Grave "DAJA", rrjete shumetnike që sigurojnë një numër të madh të organizatave individuale, siç ishte Lidhja e Organizatave të Grave të Republikës së Maqedonisë (LOGRM)<sup>3</sup>, si dhe organizata që ishin formuar pavarësisht nga këto struktura me fokus programor mbi të drejtat e njeriut të gruas dhe barazia gjinore. Ndonëse ka mungesë të vetëdijes strategjike dhe legjitimim eksplicit ideologjik të veprimit programor dhe strategjive të zbatuara si feministe tek numri më i madh i organizatave, një pjesë e aktiviteve të tyre në këtë periudhë nuk dallohet nga aktivitetet e organizatave të rajonit të Ballkanit Perëndimor dhe në botë, që veten e identifikojnë si feministe.<sup>2</sup> Një pjesë e caktuar aktiviteve të projekteve të organizatave ishin drejtuar për informim dhe edukim të anëtarësisë për të drejtat e njeriut të grave në fusha të ndryshme të diskriminimit dhe ndërmarrje të hapave fillestare në përfaqësimin publik për inkorporim të zgjidhjeve ligjore, politikave dhe mekanizmave për avancim të statusit dhe pozitës së gruas.

Nëse përmbledhen rezultate e veprimit të organizuar të grave mbi politikat për barazi gjinore, mund të arrihet në konkluzion që arrijtje më të madhe është bërë në dekadën e parë të shekullit XXI. Kjo periudhë është periudhë e entuziazmit, numrit të lartë dhe llojllojshmërisë së aktiviteve të sektorit të grave me qasje në resurse dhe programe shumëvjeçare të specializuar për përforsim dhe udhëheqje nga komuniteti donator, siç janë: Programi për Gra i Fondacionit Institut Shoqëri e Hapur - Maqedoni,

2 Kjo organizatë nuk ekziston më, por është e rëndësishme pasi prezantohej si trashëgimtare e FAG dhe ishte më masivja deri në vitin 2011, kur dalëngadalë zvogëlohen aktivitetet. Për momentin kjo organizatë nuk është aktive.

3 I riemëruar në Këshill Nacional për Barazi Gjinore KNBGJ, në dispozicion në: [http://www.sozm.org.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1&Itemid=5&lang=mk](http://www.sozm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=5&lang=mk), qasur më 12.03.2019.

Fondacioni Suedez "Kvinna Till Kvinna", projekti "STAR" të „Delphi International”, programet rajonale për përforsim politik “Gratë Mundten”, të mbështetur nga burime të ndryshme. Përveç ndihmës tjetër zhvillimore që ishte drejtpërdrejtë për organizatat, programet e përmendura në masë të madhe kanë mundësuar edhe veprim më të përqendruar të sektorit joqeveritar të grave, si dhe lidhje me lëvizjes rajonale dhe ndërkombëtare të grave. Ato kanë kontribuar edhe për mirëmbajtjen e komunikimit të gjallë me gratë nga komunitetet, si dhe për bashkëpunim me gratë nga politika, institucionet dhe komuniteti akademik që ka siguruar transferimin e njohurisë teorike, dhe ka prodhuar edhe hulumtimet e para nga fusha e studimeve gjinore.<sup>3</sup>

Arritjet kyçe të aktivizimit femëror nga kjo periudhë ishin masat e para të veçanta ligjore të rregulluara, gjegjësisht prezantimin e 30% të detyrueshëm të përfaqësimit të dy gjinive në listat zgjedhore në Ligin për Zgjedhje të Deputeteve në Kuvendin e RM-së<sup>4</sup>. Ato në mënyrë të trefishtë kanë rritur praninë e deputeteve gra nga 6,7% në vitin 2000 në 18% në vitin 2002, kur në kohën e njëjtë ishte zgjedhur edhe një shqiptare. Përpjekjet e vazhdueshme dhe veprimi i përbashkët i aktivisteve dhe grave nga partitë politike kanë rezultuar me ndryshime të mëtuajtshme dhe përmirësime të ligjeve zgjedhore. Në vitin 2006, kanë mundësuar pozicionim më të mirë të grave në listat zgjedhore, dhe me atë edhe rritje deri më 28.33% të përfaqësimit. <sup>5</sup> Në vitin 2004, aktivitetet shumëvjeçare të përfaqësimit të udhëhequr nga ESE kanë rezultuar me rregullimin e problemit të dhunës familjare si në ligjvënien qytetare, ashtu edhe në atë penale. Me atë është siguruar një përputhje me standardet ndërkombëtare dhe rekomandimet në këtë fushë, që kërkojnë sigurim të zgjidhjeve të plota ligjore, gjegjësisht inkriminim të dhunës familjare dhe prezantimit të masave të përkohshme të mbrojtjes së viktimave.<sup>6</sup> Në vitin 2006 ishte miratuar Ligji për Barazi të Barabarta të Grave dhe Burrave<sup>7</sup>, me të cilin për herët e parë ishin formalizuar kërkesat për rregullim ligjor të fushës së barazisë gjinore. Me ligjin ishte vendosur obligimi për marrjen e masave dhe politikave dhe themelimin e mekanizmave institucionale për avancimin e barazisë mes grave dhe burrave në pushtetin ligjvënës, ekzekutiv dhe lokal.

### **FEMINIZMI DHE STUDIMET GJINORE NË INSTITUCIONET AKADEMIKE MAQEDONASE: BETEJA AKTIVISTE DHE PARA- AKADEMIKE PËR INSTITUCIONALIZIM AKADEMIK**

Nisjet e teorisë feministe në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë filluar me themelimin e Qendrës Hulumtuuese për Studime Gjinore (QHSGJ) që ishte themeluar në kuadër të Institutit Euro Ballkan në vitin 1999 në iniciativë të Programit për Gra të Fondacionit Instituti për Shoqëri të Hapur – Maqedoni, që ka pasur për mision zgjerimin e njohurisë akademike dhe shkencore nga fusha dhe lidhja e teorisë - gjegjësisht njohurisë - me aktivizmin. Një prej projekteve të para të Qendrës ishte konferenca ndërkombëtare për institucionalizim të studimeve gjinore të organizuar bashkë me Fakultetin Filozofik në dhjetor të vitit 1999. Pastaj, ishte zhvilluar edhe seminari veror ndërkombëtar për teori gjinore për shkencëtarë të rinj nga Evropa Qendrore dhe Lindore të udhëhequr nga

prof. Xhudit Butler, të organizuar në Ohër në vitin 2000. Qendra e njëjtë, në vitin 2001, ka filluar të publikojë revistën ndërkombëtare për politikë, gjini dhe kulturë "identitete", në të cilën janë publikuar autorë siç janë: Sllavo Zhizhek, Xhudit Butler, An Fausto Sterling, Drisuila Kornel, Rej Brasier, Fransoa Laruel, Imanuel Balershtjan, Svetlana Sllapshak dhe shumë tjerë. Revista ekziston edhe sot dhe është pjesë e Bazës Evropiane të Revistave Shkencore (CEEOL) dhe shumë bazave tjera. Paraprakisht, ka fundi i viteve të 90-ta të shekullit të kaluar ishin prezantuar edhe lëndët e para mësimore në lidhje me çështjet gjinore, siç janë "Teoria Letrare Feministe" dhe "Gjinia dhe Kultura".<sup>8</sup> Me rëndësi është të theksohet që me iniciativë të Qendrës, në vitin 2004 është themeluar Rrjeti për Studime Gjinore dhe të Grave të Evropës Juglindore me seli në Shkup ICRS Euro-Balkan) dhe në Beograd (Studime të Grave, Qendra pranë Fakultetit për Shkenca Politike). Pas vitit 2011, aktiviteti i Rrjetit shuhet, që përputhet me përfundimin ose me uljen e iniciativave si në nivelin lokal, ashtu edhe rajonal dhe ndërkombëtar – "mainstreaming" të gjinisë, sipas mendimi që kemi, është shkaku për numrin e ulët të aktiviteteve të dukshme ose aspak asnjë aktivitet konkret.

Këtë rënie e sqarojmë në mënyrën vijuese: politikat publike dhe strategjitë donatore mbështeteshin në iluzionin që gjinia është përfshirë në rrjedhat kryesore dhe krijimit të politikave, nga vetvetiu, është përfunduar automatikisht, ndonëse me kalimin e kohës të dhënat për njëjën gjinore në të ardhurat, feminizimi i varfërisë edhe për gratë viktime të dhunës familjare dhe shqetësimit seksual diskutohej që duhet një vëmendje të posaçme dhe strategji të përqendruar. Me fjalë tjera, rënia e aktiviteteve që përputhet me rënien ose ngecjen e gjendjeve në teren tregon që përveç nocionit "mainstreaming", mbeten vetëm iniciativa të veçanta, të ndara dhe me shtrirje të ngushtë.

Analiza e ICRS-së tregoi që e kaluara komuniste dhe socialiste e vendit në fakt ka kontribuar për barazi më të madhe nominale mes burrave dhe grave (në kuptim të të drejtave formale). Megjithatë, fokusi i të drejtave nominale ligjore ka kontribuar që të parashikohet fakti që mospërputhjet gjinore ekzistojnë në nivelin simbolik dhe kulturore, dhe kryesisht në fushën private – ngjashëm me çdo shoqëri patriarkale. Bashkëpunimi i ICRS-së me Lobin e Grave dhe organizatat joqeveritare të grave ka mundësuar pranimin gradual të koncepteve të feminizmit dhe ndjeshmërisë gjinore (në vend të asaj neutrale) gjatë krijimit të politikave. Në këtë proces, përveç ICRS-së, kanë marrë pjesë edhe qendra tjera që kanë punuar në njohurinë gjinore dhe arsimin, mes të cilëve edhe Universiteti i Evropës Juglindore në Tetovë që disa vite me radhë, në fund të dekadës së parë të shekullit XXI, ka organizuar shkolla verore për anëtare gra të partive politike, si dhe për burra të interesuar për krijimin e politikave të ndjeshme gjinore.

## **INSTITUCIONALIZIMI I STUDIMEVE GJINORE DHE TË GRAVE**

Prezantimi i studimeve gjinore ka filluar me nisjen e shekullit XXI. Në kohën e parë me anë të Qendrës Hulumtuese për Studime Gjinore pranë Institutit Euro - Ballkan ishte prezantuar në nivelin joformal Shkolla për Gjini dhe Politikë në vitin 2002. Nga viti 2002 deri në vitin 2006, kjo shkollë ka ofruar dhjetëra lëndë ndër-disiplinore nga fusha e studimeve gjinore për rreth gjashtëdhjetë studentë.

Përpjekjet e individëve dhe institucioneve të sektorit joqeveritar, institucioneve shkencore dhe të arsimit të lartë, me ngritjen e vetëdijes dhe edukimit në kuptim të të drejtave gjinore dhe rëndësinë e barazisë mes burrave dhe grave, kanë imponuar nevojën për prodhimin e kuadrove që do të punonin në këtë problematikë. Në vitin 2006 për herë të parë është miratuar Ligji për Barazi të Barabarta mes Burrave dhe Grave<sup>9</sup> që ka aktualizuar më shumë nevojën e kuadrove të arsimuar që do të merrin me barazinë gjinore dhe të drejtat e grave.

Në vitin 2006, Euro - Ballkan është rritur në institut privat shkencor për shkencë shoqërore dhe hulumtime dhe bashkë me universitetin e Shkupit kanë themeluar Qendrën për Mbështetje dhe Zhvillim të Programeve Mësimore për Studime Gjinore në arsimin e lartë.<sup>10</sup> Shkolla joformale për gjini dhe politikë ishte një indikator për nevojën e prezantimit të studimeve gjinore në arsimin e lartë. Pothuaj se në kohën e njëjtë, në vitin 2007 ishin akredituar studimet e para deri-diplomike për gjini pranë Fakultetit të Filozofisë në USHQM dhe studimet ndërdisiplinore post-diplomike për gjini dhe sociologji dhe gjini dhe filozofi në Departamentin për Studime Gjinore pranë Institutit Euro-Ballkan, kur edhe atëherë ishte ri-emëruar Qendra Hulumtuese për Studime Gjinore. Në vitin 2012, ishte akredituar edhe programi ndërdisiplinor në nivelin post-diplomik, programi për studime gjinore të Institutit për Shkencë Shoqërore dhe Humaniste - Shkup.

## **RËNIA GRADUALE E AKTIVIZMIT DHE TEORISË GJATË DEKADËS SË FUNDIT**

Në fillim të dekadës së dytë të mileniumit të tretë vije në rënie të të drejtave të grave në Maqedoni. Veçori e kësaj periudhe është edhe rënia e dukshme e numrit të organizatave aktive të grave, posaçërisht ato lokale, si rezultat i shpërbërjes së “ombrella-organizatave” të mëdha, si dhe ulje të dukshme të aktiviteteve të organizatave në fusha të caktuara.<sup>4</sup> Në këtë periudhë ishin miratuar një sërë zgjidhje të reja ligjore, strategji dhe plane të veprimit, që si procese zhvilloheni në kuadër të projekteve të organizatave ndërkombëtare të zhvilluar dhe zbatuar me ndihmën

---

4 Analizat e brendshme të zhvilluara në vitin 2011 nga Aksioni Zdruzhenka, mbi fokusin e programit dhe kapacitetet financiare e organizative kanë identifikuar rreth 50 organizata nacionale dhe lokale, që në atë periudhë ende ishin aktive në fushën e të drejtave të grave dhe barazisë gjinore dhe që si sfida më të mëdha kishin: mungesë të financave me qëllim tërheqje të bashkësisë donatore dhe mungesë e ndihmës së fokusuar për të a.q. projekte të grave, pamundësi për planifikim afatgjatë për fushat e interesit, kapacitetet njerëzore të kufizuara që zakonisht vihen në funksion të zbatimit të aktiviteteve të organizatave të mëdha me kapacitete për qasje tek fondet e BE-së.



zhvillimore financiare, të cilat, gjithsesi, nuk ishin pasqyrë e synimit burimor të pushtetit të atëhershëm për avancimin e barazisë gjinore.<sup>11</sup> Organizatat relevante të grave pothuajse nuk kishin asnjë ndikim në analizën e nevojave dhe prioriteteve, si dhe në dizajnimin e projekteve, ndonëse një pjesë e tyre prej kohe në kohë ishin përfshirë në zbatimin e tyre. Në vitin 2013 ishte parashtruar propozim-ligji për ndryshime të Ligjit për Ndërprerjen e Shtatzënisë, që ishte më i rreptë në kuptim të të drejtave të grave të vendosin lirshëm.<sup>12</sup> Ky propozim-ligj ndezi organizatat e grave, që në mënyrë të fuqishme kundërshtuan disa nene dhe kanë kërkuar ndryshimin e tyre. Këto proteste dhe aksione në teren të organizatave të grave ishin të rëndësishëm për shkak të hapësirës së ngushtuar të shoqërisë qytetare për mobilizim dhe veprimin publik për shkak të etiketimit me përkatësi partiake-opozitave, që u bë një mënyrë efektive e pushtetit të atëhershëm për de-legitimim dhe minimalizim të ndikimit të tyre mbi opinionin. Tentimet e një pjese të organizatave të grave për të informuar dhe mobilizuar një mbështetje më të madhe tek popullata më e gjerë si më të prekur nga propozimi i ligjit mbeten të kufizuar për shkak të frikës nga stigmatizimi të çfarëdo sfidimi të politikave diskriminuese dhe promovimit të roleve retrograde të grave si veprim partiak.<sup>13</sup> Ligji i vendosi në test edhe bashkëpunimin dhe dialogun mes aktivisteve dhe deputetëve gra, veçanërisht ato të shumicës, që jo vetëm se nuk i pranuan argumentet për dëmin potencial mbi gratë dhe barazinë gjinore, por edhe dolën në publik për mbrojtje të propozim ligjit. Në kohën e njëjtë, në këtë periudhë mund të vërehet edhe "qetësia" e klubit parlamentar të grave si indikator për mungesën e bashkëpunimit mbipartiak dialogun e deputeteve gra të vendosur paraprakisht. Ky trup joformal i përbërë nga gjithë deputetët gra, pavarësisht cilit grup partiak i takojnë, i formuar me idenë për veprim të koordinuar në një numri të lartët të deputeteve gra, në periudhën paraprake, ka luajtur rol të rëndësishëm në organizimin e ngjarjeve dhe nisjen e iniciativave me shoqatat qytetare për avancimin e përfshirjes së grave në procesin e vendimmarrjes. Megjithatë, në kushte të konfrontimeve të rrepta mes partiake dhe mungesës së dialogut parlamentar në atë periudhë, ky grup nuk arriti të tejkalojë dallimet dhe duke përdorur mbështetjen e aktivisteve gra, për të kundërshtuar problematizimin e hapur të të drejtave të grave dhe gjitha atyre zgjidhjeve ligjore dhe politike që kanë zmbarsur përfitimet e arritura. Nga viti 2018, është vërejtur aktivitet më i rritur i Klubit të Deputeteve Gra që në planin strategjik trevjeçar kanë përcaktuar fushat dhe çështjet për të cilat planifikohen iniciativa, mes tjerash, ndryshime ligjore që do të sigurojnë përfaqësim pritar të grave në gjitha nivelet e pushtetit.<sup>14</sup>

Në kohën e njëjtë, me ndryshimin e Ligjit për Ndërprerje të Shtatzënisë, Qeveria (e atëhershme) e Republikës së Maqedonisë ka zhvilluar fushatë për familje me shumë fëmijë, dhe gjatë kësaj periudhe ka vendosur në stop studimet gjinore të organizuar nga Fakulteti i Filozofisë pranë Universitetit Shën Kirili dhe Metodi<sup>15</sup> në Shkup. Gjithashtu, në këtë periudhë ishte prezantuar program i ri i ciklit të parë të studimeve, program për studime të familjes – një përgjigje konservative që asaj se çfarë përfaqëson studimet gjinore. Pas një pushimi prej 5 viteve dhe me ndryshimin e pushtetit, në vitin 2017, Qeveria e RM-së miratoi vendimin për aktivizim sërish të studimeve gjinore të Fakultetit të Filozofisë pranë Universitetit Shën Kirili dhe Metodi<sup>15</sup> në Shkup.

## GJENDJA AKTUALE ME QASJEN E GRAVE NË POZITA DHE Pjesëmarrje Publike

Zhvillimi i ligjvënies zgjedhore me prezantimin e 40% të përfaqësimit në kombinim me “sandviç sistemin”, gjegjësisht pozicionim të më gjinisë më pak të përfaqësues në çdo vend të tretë në listat e kandidatëve, si dhe ndryshimin e detyrueshëm të grave të zgjedhura me kandidate gra, e kanë rritur dukshëm qasjen e grave në pozitat e zgjedhura. Megjithatë, ky proces është zhvilluar paralelisht me shtypjen e vazhdueshme shumëvjeçare të aktivisteve qytetare në bashkëpunim me gratë e partive politike për themelimin e rregullave të forta për udhëheqjet partiake për kandidim të grave në vende të volitshme. Këto kërkesa u imponuan si detyrim për shkak të qasjes formale të partive ndaj kuotave, gjegjësisht pozicionimit të grave në fund të listave të kandidatëve ose në vendet më të larta në njësitë zgjedhore që kanë gjasa të vogla të zgjedhën. Në fillim, konsideroheshin si tepër radikale, jo vetëm nga udhëheqjet e partisë, por edhe nga grupet partiake politike të grave, si dhe nga deputetët, ato u bënë pjesë e ligjeve dhe kanë vendosur RMV-në në vendet me përparim më të lartë në kuptim të pjesëmarrjes politike të grave.<sup>16</sup>

Në përbërjen aktuale të Kuvendit të RMV-së, 45 prej 120 deputetëve (38.8%) janë gra, ndërsa, përfaqësimi i tyre në këshillat lokal pas zgjedhjeve të vitit 2017 është 415 këshilltare gra nga gjithsej 1.388 këshilltarë të zgjedhur në njësitë e vetëqeverisjes lokale (29.8%). Ky është një hap i madh përpara në krahasim me 8.4% në vitin 2000, para prezantimit të ndryshimeve ligjore. Megjithatë, ky përparim është në skaj të arritjes së minimumit ligjor.

Në çfarë mase këto lëvizje pozitive janë rezultat i përgatitjes aktuale të udhëheqjeve partiake për shpërndarjen e fuqisë tregojnë të dhënat për tendencat në përfaqësimin e grave në pozitat që nuk kanë kuotë të caktuar me ligj. Numri i kryetarëve të komunave dallon prej 2.4% në vitin 2005, në 0% në vitin 2009, deri në përfaqësim “rekord” prej 7.4% pas zgjedhjeve lokale në vitin 2017.

Me ngadalësim arrihet edhe pjesëmarrja në nivelin ekzekutiv, duke marrë parasysh që RMV-ja nuk ka pasur asnjëherë femër në pozitën e kryeministrit. Pjesëmarrja e grave si një prej prioriteteve strategjike në Programin e Qeverisë 2017-2021 nuk pasqyrohet në përfaqësimin e plotë aktual prej vetëm 19 grave (\*11.18%) të funksioneve të emëruara dhe trupave për vendim, drejtim dhe udhëheqje në kompetencë të përbërjes aktuale të qeverisë. Në fakt, përveç pozitave të ministrave me 4 gra ministre (15.38%) dhe 1 grua (6.67%) në pozita të zëvendës ministrit, njya e funksioneve tjera në dëm të grave është gjithashtu e madhe. Andaj, në pozitat e sekretarëve të përgjithshëm dhe ato shtetëror ka 4 gra (25%), ndërsa, në pozitat e drejtorëve, zëvendësve, zëdhënësve dhe koordinatorëve të emëruar nga Qeveria, përfaqësimi është vetëm 8.85%, gjegjësisht 10 gra.<sup>17</sup>

Të dhënat nga hulumtimet tregojnë që ka një pabarazi në përfshirjen e grave në proceset e vendimmarrjes, siç janë komisionet, borde në nivelin kombëtar dhe atë lokal. Në fakt, vetëm 5% të drejtorëve të institucioneve

janë gra dhe 29% të strukturave drejtuese janë gra, që është në kundërshtim me politikat për promovim të barazisë gjinore.<sup>18</sup> Ndonëse ka obligim ligjor, pjesëmarrja e dy gjinive dhe bordeve të organeve dhe trupave të vendimmarrjes, në nivelin lokal dhe kombëtar, nuk duhet të jetë më pak se 40%, por gjendja aktuale tregon që gratë nuk marrin pjesë në mënyrë të mjaftueshme në punën e bordeve drejtuese dhe që rregullorja ligjore nuk respektohet.

Partitë politike që kanë rolin kryesor në promovimin e pjesëmarrjes politike të grave, veçanërisht në radhët e tyre, nuk kanë praktikë të publikojnë të dhëna për përfshirjen e grave në anëtarësinë dhe në organet nëpër ueb faqet e tyre. Këto analiza e kanë vështirësuar më shumë gjendjen duke marrë parasysh strukturën e llojllojshme të brendshme të partive. Strukturat e grave janë formuar në pothuaj se gjitha partitë politike si unione, forume të grave, klube të grave dhe tjera, megjithatë informacionet për aktivitetet e tyre dhe efektet nuk janë në dispozicion në ueb faqet e partive. Ajo që është e njohur është se pozitat më të larta janë të rezervuar vetëm për burrat, duke marrë parasysh faktin që ka një udhëheqëse të partisë që është për momentin në përbërjen aktuale të parlamentit. Të dhënat e gatshme nga analizat paraprake të zbatuara për tre partitë më të mëdha politike në RMV tregojnë një përfaqësim të ulët të grave në komitetet ekzekutive, gjegjësisht, borde edhe atë mes 13% (në DPMNE) dhe 25% (në LSDM), ndërsa, vetëm mes 3% (BDI) dhe 7% (LSDM) nga kryetarët e komiteteteve lokale, gjegjësisht të bordeve janë gra.<sup>19</sup>

Interesante do të ishte të analizohet edhe struktura drejtuese e organizatave të sektorit qytetar, veçanërisht ato që veprojnë në fushat prioritare politike dhe që drejtojnë me resurse të dukshme, dhe që mundësojnë ndikim më të lartë dhe më të dukshëm politik. Për fat të keq, këto të dhëna mungojnë nga analizat e gatshme për aspektet e ndryshme të veprimtari të organizatave të shoqërisë qytetare.

Mungesa e grave është veçanërisht e dukshme edhe në qeverisjen lokale, është injoruar, por gjithashtu edhe një potencial për aktivizim formal dhe praktikë të pjesëmarrjes publike/politike të grave, veçanërisht të mjediseve rurale. Në mungesë të analizave të gjera publike për numrin konkret të bashkësive urbane/rurale dhe strukturën gjinore, të dhënat e anketës së MPPS të zbatuar në vitin 2009 mund të merret si indikator, që tregon që prej gjithsej 68 komuna që janë përgjigjur, vetëm në 13 gratë paraqiten si kryetarë të bashkësive urbane/rurale. Vërtetimi për gjendjen e pavolitshme janë edhe të dhënat e fundit të mbledhur nga Aksioni Zdruzhenka dhe nga shoqatat lokale të grave për strukturën e kryetarëve, që tregojnë për përfaqësimin aktual minimal të kryetareve gra posaqërisht në bashkësitë lokale rurale. Të dhënat nga 6 komunat (Kumanova, Strumica, Manastiri, Sveti Nikolla, Radovishi dhe Tetova për mandat 2018-2022) tregojnë që 230 kryetarë të komuniteteve lokale urbane dhe rurale, vetëm 9 janë gra, prej të cilëve 6 janë nga bashkësitë urbane ndërsa 3 janë nga bashkësitë rurale lokale. Kthimi i statusit të personave juridik të vetëqeverisjes bashkiake, si kusht për tejkalimin e marginalizimit dhe mos funksionimin e tyre, është një premtim zgjedhor i pushtetit aktual. Megjithatë, statusi i realizimit mbetet i panjohur për opinionin më të gjerë.

Të dhënat për pjesëmarrjen e grave në proceset lokale të planifikimit dhe miratimit të vendimeve gjithashtu janë të pavolitshme. Anketa e fundit për pjesëmarrje qytetare në nivelin lokal tregon që 77.6% të grave të anketuar asnjëherë nuk janë kyçur në proceset e vendimmarrjes.<sup>20</sup>

Kjo anketë konfirmon të dhënat për gjendjen me pjesëmarrjen e grave të mbledhura në kuadër të programeve të zbatuar të Aksioni Zdruzhska për nxitjen e pjesëmarrjes së grave në proceset lokale të planifikimit dhe vendimit programor dhe buxhetor. Në këtë mënyrë, anketa e zbatuar me 900 gra prej 11 komuna gjatë kohës së fushatave të rrugës së Aksionit Zdruzhska, të realizuar gjatë vitit 2016 dhe 2017, tregojnë që shumica e grave të anketuara asnjëherë nuk kanë qenë të përfshirë në asnjë lloj të konsultimit, nuk kanë informacione, dhe asnjëherë nuk kanë qenë të interesuar të mësojnë se për çfarë shpenzohen dhe në çfarë sasi shpenzohen buxhetet e komunës, dhe është identifikuar vetëm 1 grua që është e njohur me shumën e buxhetit komunal.

## SUPOZIMET INSTITUCIONALE PËR PJESËMARRJE POLITIKE/PUBLIKE

### STRUKTURA DHE RREGULLA FORMALE

Dokumentet specifike ligjore dhe politike për avancimin e barazisë gjinore, përveç në atë zgjedhore, mundësojnë afirmim të pjesëmarrjes së grave në institucionet në gjitha nivelet e pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, lokal dhe gjyqësor, përfshirë edhe partitë politike. Më i rëndësishëm në këtë kuptim është Ligji për Mundësi të Barabarta të Burrave dhe Grave<sup>21</sup>, që përcakton përfaqësimin e barabartë të një gjinie të caktuar që është më e vogël nga përfaqësimi procentual në popullatën e plotë. Në kohën e njëjtë, parashikon edhe prezantime të masave të posaçme të përkohshme për Kuvendin gjatë zgjedhjes dhe përcaktimit të trupave të punës dhe të delegacioneve; Qeveria, që ka për obligim të parashikojë pjesëmarrje të barabartë në gjitha trupat dhe delegacionet dhe rregullisht të publikojë të dhëna për përfaqësimin e burrave dhe grave, partitë politike që në aktet duhet të rregullojnë mënyrën dhe masat për avancimin e pjesëmarrjes së barabartë në organet dhe trupat; mjetet për informim publik gjatë promovimit të pjesëmarrjes së barabartë dhe prezantimit në mënyrë që nuk ofendon, shkel ose shtyp barazinë. Gjatë kësaj, Ligji i afirmon pjesëmarrjen dhe bashkëpunimin e institucioneve me struktura të ndryshme të sektorit qytetar në krijimin e masave dhe politikave për mundësi të barabarta. Me Ligjin rregullohet edhe obligimi për institucionet që të themelojnë struktura të specializuara të organizimit që ka funksionimin themelor të sigurojnë iniciativë të brendshme dhe koordinim për realizimin e qëllimeve të Ligjit në institucionet në të cilat janë të vendosur. Komisioni për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave që trup i përhershëm i punës në Kuvend<sup>22</sup> ka funksion të

rëndësishëm në promovimin e barazisë gjinore në dialogun politik, nisjen dhe përmirësimin e propozimeve ligjore dhe politikave, përfshirë edhe ata lidhur me financat publike, si dhe në monitorimin e zbatimit të tyre. Një rol të rëndësishëm kanë pasur edhe komisionet për mundësi të barabarta të grave dhe burrave si trupe të përhershme të punës së njësive të vetëqeverisjes lokale. Në nivel të Qeverisë, kjo strukturë përbëhet nga MPPS si ministri kryesore për zhvillim, koordinim, monitorim dhe njoftim për zbatimin e ligjeve dhe politikave për avancimin e barazisë gjinore. Gjithashtu, është themeluar edhe grup këshillimor mes resorëve në të cilën, me vendim qeveritar, janë përcaktuar përfaqësues nga organet e qeverisjes shtetërore, shoqatave qytetare, sindikatave, shoqatave të punëdhënësve dhe ekspertëve individual. Secili organ i qeverisjes shtetërore ka për obligim të përcaktojë koordinatorë dhe zëvendës për mundësi të barabartë të grave dhe burrave, që është obligim edhe i njësive të vetëqeverisjes lokale. Një rol të rëndësishëm në kontrollin dhe monitorimin në mjeteve për informim publik ka edhe Agjencia për Shërbime Mediatike Audio dhe Audiovizuale me anë të përpunimit dhe publikimit të analizave vjetore.

Sistemi arsimor, gjithashtu, ishte identifikuar si një prej strukturave më të rëndësishme në gatishmërinë e grave dhe burrave për pjesëmarrje aktive dhe të barabartë në gjitha fushat e jetës shoqërore. Modifikimi i programeve arsimore dhe atyre për trajnim profesional, metodat inovative, përfshirë edhe largimin e paragjytimeve dhe stereotipave në mënyrë të veçantë janë theksuar si masa për realizimin e qëllimit të Ligjit. Gjatë kësaj, institucionet kompetente për punët nga fusha e arsimit dhe institucionet që kryejnë edukim kanë obligim ligjor të bëjnë analiza të rregullta të planeve mësimore, programeve dhe teksteve mësimore në kuptim të avancimit të mundësive të barabarta të grave dhe burrave.

Avancimi i barazisë gjinore në proceset e vendimmarrjes është një prej fushave prioritare tematike të Strategjisë për Barazi Gjinore 2007-2020, ndërsa nga zbatimi i Planit Kombëtar për Veprim për Barazi Gjinore 2018-2020 pritet që në ligjet të përfshihet edhe kuota prej 50% të përfaqësimit të burrave dhe grave në organe të administratës zgjedhore dhe proceset të vendimmarrjes në nivelin kombëtar dhe lokal deri në vitin 2020.

## **AMBICIET E PAREALIZUARA TË POLITIKËS PËR BARAZI GJINORE NË RMV**

Të dhënat për gjendjen me pjesëmarrjen e grave tregojnë për kufizimet e qasjeve të përqendruara në përfaqësimin e barabartë të grave në pozita të zgjedhura politike, pa mos të merret parasysh nevoja për sigurimin e rrethimit të volitshëm për kontributin e tyre efektiv në zhvillimin dhe zbatimin e politikave që avancojnë barazinë. Mos përfaqësimi i shumtë është më tepër një simptomë sesa veçori esenciale të asimetrisë gjinore në distribucionin e fuqisë shoqërore, që ka rrënjë më të thella në kulturën dhe strategjitë sociale. Në fakt, ato duhet të plotësohen me qasje, që në vend që të akomodojnë gratë në strukturat e përhershme patriarkale, kanë potencial për të ndryshuar.

Në këtë kuptim, me rëndësi është të shqyrtohet edhe zbatimi i ligjeve të miratuara dhe politikave për avancimin e barazisë gjinore, veçanërisht duke marrë parasysh “mainstreaming” e çështjes së barazisë gjinore, të miratuar si qasje strategjike të kornizës aktuale institucionale, mbi të cilën një ndikim të lartë ka pasur procesi i aderimit për në Bashkimin Evropian. Në fakt, procesi i përputhjes së standardeve për barazi gjinore me të BE-së në masë të madhe ka formuar edhe konceptualizimin, shtrirjet, qasjet dhe masat në të cilat ishte trajtuar barazia në RMV. Përvojat e zbatimit të qasjes së “mainstreaming” të gjinisë në kuadër të BE-së i tregojnë pasojat e zbatimit si një strategji pa qëllim, gjegjësisht, qëllim të vetë dhe të burokratizuar, në vend të një ushtrimi të politikave të larta për të cilat nevojitet udhëheqje progresive politike, resurse dhe demokraci të barabartë. Qasja për “mainstream” gjinor është paramenduar si vegël transformuese që në mënyrë radikale do të ndryshojë proceset e planifikimit, zbatimit dhe matjes së efekteve dhe ndikimit nga politikat në funksion të realizimit të qëllimeve politike, sociale dhe ekonomike, dhe në kohën e njëjtë duke realizuar përfitimet për gjinitë dhe duke ndryshuar përpjesëtimet e fuqisë si problem qendror i pabarazisë gjinore. Duke injoruar nevojën për veprim të përbashkët të bartësve të vendimeve, administratës, akademisë dhe shoqërisë qytetare, kjo strategji në masë të madhe ishte përdorur për dobësim të rolit të strukturave të specializuara eksperte dhe zhvillimit të politikave të përqendruara aktive për identifikim të sfidave më të dukshme për realizimin e të drejtave të grave dhe statusin e tyre të pabarabartë shoqëror që është i dukshëm në nyjat gjinore në pothuaj se gjitha fushat. “De-politizimi” i politikave për avancimin e barazisë gjinore ka rezultuar edhe me zvogëlimin e resurseve për përforsim dhe iniciativat e orientuara; integrim të çështjes në politikat e përgjithshme anti-diskriminuese dhe ulje të kapaciteteve institucionale dhe injorim të çështjes si jorelevante për proceset e rëndësishme reformuese dhe prioritete politike të kushtëzuar nga kriza ekonomike në vitin 2008. Me rritjen e lëvizjeve jo-liberale dhe strategjive armiqësore ndaj grave, lidhja e veprimeve kolektive të lëvizjeve feministë me mekanizmat institucionale vështrohet si një mundësi për shfrytëzim të potencialit transformues së strategjisë në “mainstream” gjinor.<sup>23</sup>

Në lidhje me kontekstin në RMV, analizat e Aksionit Zdruzhenska për zbatimin e politikave për barazi gjinore tregojnë rezultate zhgënjyese.<sup>24</sup> Një prej arsyeve është mungesa e debatit mes gjithë aktorëve relevant që do të përqendrohet në pasqyrën më të gjerë të politikës për barazi gjinore, si dhe përcaktimin e kornizës konceptuale që do të pasqyrojë nocionin e vetëm të barazisë gjinore dhe prioritetet afatgjate, drejtimet dhe instrumentet, përfshirë edhe supozimet strukturore, në vend të temave dhe çështjeve individuale. Një problem kryesor në krijimin dhe zbatimin e politikave për barazi gjinore është edhe çështja e supozimeve institucionale. Gjatë formulimit dhe zbatimit të politikave për barazi gjinore, pjesërisht ose në tërësi, mungon analiza paraprake e gjendjeve; vlerësimi i kapaciteteve për zbatim, përfshirë edhe aspektet organizuese që kanë të bëjnë me autorizimet, pozicionimin dhe ekspertizën e makinerisë së barazisë gjinore, si dhe të secilës pjesë individuale të strukturës institucionale; transparencja dhe sistemit për llogaridhënie. Madje më keq gjenden e vështirëson edhe marginalizimi i sektorit qytetar dhe komunitetit akademik, që paraqesin burimin themelor të ekspertizës në fushën e barazisë gjinore.

Mungesa e gatishmërisë së aktorëve politik dhe institucional që të miratojnë barazinë gjinore si vlerë mund të vërehet edhe në raportet për zbatimin e legjislaturës përkatëse dhe dokumenteve strategjike. Ligji për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave nuk zbatohet madje edhe në nivel të supozimeve teknike. Me kalimin e 5 viteve nga miratimi i Ligjit, obligimin për parashtrimin e raporteve vjetore tek Ministria e Punës dhe Politikës Sociale në vitin 2017 nuk e kanë respektuar 6 organe të qeverisjes shtetërore dhe 35 njësi të vetëqeverisjes lokale. Gjithashtu, nga kontrolli i raporteve vjetore të parashtruara për vitin 2017 nga organet e qeverisjes shtetërore dhe njësitë e vetëqeverisjes lokale, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale ka konstatuar që ende nuk ka të sistematizuar vend pune koordinator për mundësi të barabarta të grave dhe burrave.

Mungon edhe analiza e efekteve të zbatimit të Strategjisë për Avancimin e Barazisë Gjinore 2017-2020. Raportet vjetore për zbatimin e planeve katër vjetore të veprimit paraqesin një përmbledhje e aktiviteteve të realizuara që nuk i ndjekin madje edhe indikatorët themelor të procesit, gjatë së cilës, nuk bëhet qartë se në çfarë mënyre kontribuojnë për realizimin e qëllimeve të Strategjisë. Posaçërisht, në pjesën më të madhe të raportit, jepet një pasqyrë e aktiviteteve të realizuara me projekte dhe fonde të organizatave qytetare dhe ndërkombëtare, që tregojnë se shteti si bartës i dokumentit pothuaj se nuk merr pjesë në investimin e mjeteve buxhetore dhe kapaciteteve institucionale për realizimin e Strategjisë. Raportet vjetore nga zbatimi i Strategjisë nuk janë në funksion të zhvillimit të drejtimeve për ciklin e ardhshëm të planifikimit për shkak të praktikës së vazhdueshme të vonësës së tyre gjatë përgatitjes dhe miratimit dhe në periudhë që nuk është përputhur me proceset aktuale të planifikimit të prioriteteve të Qeverisë për vitin e ardhshëm. Për ilustrim, Qeveria e RMV-së në janar të vitit 2019 ka miratuar Raportin Vjetor për zbatimin e Strategjisë për Barazi Gjinore për vitin 2017.

Këtu do të përmendim rolin e Kuvendit, që në përputhje me Ligjin për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave e miraton Strategjinë dhe monitorin zbatimin në politikat sektoriale dhe programeve me anë të bashkëpunimit me partnerëve social, organizatat joqeveritare dhe institucionet tjera publike. Tendenca e aktivizimit të Klubit të Grave në Kuvend dhe me hapjen e dukshme dhe gatishmërinë e Komisionit për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave për bashkëpunim dhe praninë të iniciativave të organizatave qytetare mund të kontribuojë për përforcimin e debatit politik dhe të rolit monitorues të Kuvendit me anë të shkëmbimit dhe ndikimit të rritur të efikasitetit dhe efektivitetit në veprimin e pushtetit ekzekutiv. Një hap pozitiv në këtë kuptim paraqet edhe miratimi i propozimeve të Aksionit Zdruzhenska nga ana e Komisionit për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave, me të cilëve janë edhe ato për nisje të ndryshimeve të rregullores që do të sigurojnë zhvillimin e detyrueshëm të debateve mbikëqyrëse vjetore; prezantimi i mekanizmit për shqyrtimin e raporteve në hije para dhe gjatë kohës së procesit të njoftimit për përparimin e realizuar në plotësimin e qëllimeve strategjike për barazi gjinore; rritja e përpjekjes për detyrimin e kuotës 50% për gratë në lista si ato parlamentare, ashtu edhe për zgjedhjet lokale, prezantimi i kuotës për kryetarë komunash, për pjesëmarrje në pushtetit ekzekutiv, si dhe për vetëqeverisjen bashkiake.<sup>25</sup>

Shqyrtimi ynë i politikave të promovuar me dekada të “gender-mainstreaming” (përfshirje të gjinisë në rrjedhat kryesore shoqërore) tregon që pa përfshirje aktive të organizatave për të drejtat e grave, duke u mbështetur vetëm në dokumentet e burokratizuar si strategji kombëtare dhe rekomandime të përgjithshme në bazë të raporteve të CEDAW, kanë rezultuar me mungesë të kreativitetit dhe inercion në kuptim të përfaqësimit të politikave të ndjeshme gjinore. Përveç kuotave për përfaqësim, që ishte prioritet që prej fundit të vitit 1990, me kalimin e viteve, kryesisht duke falënderuar faktit që ishte fokusi prioritar i UNDP-së (UN WOMEN), edhe atë gjithë dekadën, fokusi mbeti vetëm në buxhetimin e përgjegjshëm gjinor. Rekomandimi vijues i CEDAW ishte monitorimi i rregullt i përfaqësimit gjinor në mediat, që ka rezultuar me raporte të rregullta vjetore me konkluzione negative dhe rekomandime për veprime afirmative që ishin, sipas rregullës, të injoruar. E njëjta mund të vërehet edhe për kohën dhe energjinë e investuar në buxhetimin e përgjegjshëm gjinor, pa rezultate konkrete të volitshme për statusin ekonomik të grave në shoqëri.

Iniciativat e lidhura me prezantimin e buxhetit të përgjegjshëm gjinor në veprimin institucional, përfshirë edhe NJVL, realizohen në kuadër të projekteve dhe me mbështetjen financiare të organizatave ndërkombëtare. Iniciativa e parë për buxhetim gjinor është zbatuar në Australi nga ana e makinerisë për politika të grave, në radhët e të cilëve ka pasur një numër të lartë të feministëve, që kanë pasur njohuri të shkëlqyeshme të çështjeve për barazi gjinore. Dialogu i vazhdueshëm, shkëmbimi i njohurive dhe përvojave dhe bashkëpunimi me aktorët që janë jashtë proceseve të veprimit institucional janë me rëndësi të veçantë për realizimin e qëllimit themelor të politikës për buxhetim të përgjegjshëm gjinor, dhe ajo është ulja e pabarazisë me anë të procesit të koordinuar dhe transparent të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor. Përvojat botërore tregojnë që iniciativat lidhur me buxhetimin e përgjegjshëm gjinor kanë ndikimin më të dukshëm në situata të bashkëjetesës me veprim të organizatave të shoqërisë qytetare që janë jashtë dhe të aktorëve institucional që janë brenda në qeveri, gjegjësisht në raste të bashkëpunimit të ngushtë me anë të shkëmbimit të ekspertizës dhe përvojave mes këtyre dy grupeve të aktorëve.<sup>26</sup>

Analiza e trajtimit të barazisë gjinore nga autoritetet e reja të formuara lokale pas zgjedhjeve të vitit 2017, gjithashtu tregon rezultate zhgënjyese. Të dhënat nga monitorimi i programeve vjetore dhe buxhetet për 2017-2019 dëshmojnë për transparencë të ulur, marginalizim dhe nivel të ultë të vëmendjes së dedikuar për çështjet e barazisë gjinore dhe prioritetet e grave nga ana e autoriteteve të reja të zgjedhura, mungesë e efikasitetit të mekanizmave për mundësi të barabartë të grave dhe burrave. Vazhdon edhe praktika e miratimit të vendimeve pa konsultime të gjera me qytetarët, veçanërisht gratë, dhe aktivitetet e realizuar në masë të madhe bëhen nga iniciativa e organizatave qytetare dhe ndërkombëtare.<sup>27</sup>

Analizat globale tregojnë që edhe normat ligjore më të emancipuara nuk mjaftojnë, gjegjësisht kanë rëndësi vetëm nëse zbatohen dhe rezultojnë me ndryshim të realitetit dhe jetës së grave. Zgjidhjet në politikën për barazi gjinore, por edhe programeve për ndihmë zhvillimore nuk mund të prodhojnë efekte pas mos analizuar kontekstin dhe arsyet për të cilat krijohet pabarazia, përfshirë edhe atë në fushën e pjesëmarrjes politike dhe publike. Gjatë kësaj, përforcimi i grave, si një prej qasjeve, është një



proces i ndërlikuar, që kërkon ndryshime strukturore institucionale, por edhe shoqërore, që nuk mund të arrihen me zgjidhje të shpejta dhe të thjeshta.<sup>28</sup>

## ANALIZË TË FAKTORËVE POLITIK, EKONOMIK, SOCIAL DHE KULTUROLOGJIK QË NDIKOJNË MBI PJESËMARRJEN E GRAVE NË JETË PUBLIKE DHE VENDIMMARRJEN POLITIKE

### PARAKUSHTET SOCIALE-KULTURORE PËR PJESËMARRJEN E ULTË TË GRAVE NË JETË PUBLIKE DHE VENDIMMARRJEN POLITIKE

Ndonëse kemi mjaft arsye, të bazuar në të dhëna empirike<sup>29</sup>, të besojmë që Maqedonia e Veriut është kulturë patriarkale, nuk është përgjigja e thjeshtë e pyetjes se në çfarë mënyre paragjykimet patriarkale paraqesin parakushte kufizuese për pjesëmarrjen e grave në jetën publike dhe në skenën politike. Më saktë, kjo është në kundërshtim me nocionin e parë dhe është e ndërlikuar. Vlerat patriarkale transferohen me anë të gjitha formave të kulturës tradicionale, fesë dhe praktikave që mbështesin dhe përforcojnë rolet e themeluara dhe ato stereotip të burrave dhe grave. Sipas vlerave dhe traditës patriarkale, vendi dhe roli i gruas është kryesisht i pozicionuar në shtëpi<sup>30</sup>, gjegjësisht në fushën e privatësisë dhe kujdesit të familjes, ndërsa, vendi dhe roli i burrit është në fushat tjera sociale, ekonomike dhe politike, gjegjësisht atë që kufizon fushën e nocionit publik. Të dhënat nga Enti Shtetëror i Statistikës tregojnë ndarjen tradicionale të punëve mes gjinisë, sipas të cilave burrat pjesën më të madhe të kohës e kalojnë në vendin e punës që paguhet, ndërsa për gratë, pjesën më të madhe e kalojnë duke bërë punët e shtëpisë. Gratë e punësuar marrin pjesë me 14% për dallim nga burrat e punësuar që marrin pjesë me vetëm 5% të punëve të shtëpisë. Përgatitja e ushqimit tek gruaja merr 37% të aktiviteteve të shtëpisë, ndërsa tek burrat, vetëm 12%. Gjithashtu, larja e enëve tek gruaja përfshin 16% të aktiviteteve të shtëpisë, ndërsa tek burrat vetëm 2%. Përveç tradicionalizmit në shoqëri, Maqedonia e Veriut ka histori shumë dekadash të shoqërisë sociale, dhe dy deri më tre gjenerata të gjalla që janë trashëgimtarë të drejtpërdrejtë të vlerave të renditjes sociale jugosllave. Në fakt, pabarazia nominale e mes gjinive që ka propaganduar socializmi, ndonëse në realitet nuk zbatohet në tërësi, sërish krijon një lloj horizonti të pranimit social për një grua të punësuar në kombinim me rolin e nënës dhe bashkëshortes, grua politikanë, grua që ka të drejt të përdor çdo shkallë të fuqisë politike. Megjithatë, ka një nyjë mes normës shoqërore, normës ligjore dhe realitetit praktik, të cilën do të mundohemi të sqarojmë këtu.

Hulumtimi i Institutit për Shkenca Shoqërore dhe Humaniste – Shkup në Rajonin e Pollogut në vitin 2015 i konfirmon dallimet shoqërore mes burrave dhe grave, me shumë pjesëmarrje më të madhe dhe obligime të grave në shtëpi, dhe kjo tregon për paraqitjen e faktorëve sistematik që janë kushte të pabarabarta dhe mundësi për kyçje të grave në proceset e vendimmarrjes. Për shembull, në familjen, lirinë që të përdorin buxhetin e shtëpisë gratë e vlerësojnë me notë mesatare prej 3.5 në shkallë prej 1 deri 5. Ndonëse përqindja më e madhe e të anketuarve janë përgjigjur që vendimet në shtëpinë i marrin burri dhe gruaja bashkë (me 62%), një e treta ose 33.2% janë përgjigjur që burrat i marrin vendimet në familje, ndërsa vetëm 4% janë përgjigjur që vendimet i merr gruaja. Në kuptim të obligimeve të përditshme të shtëpisë (gatim, hekurosje, pastrim), 84% të anketuarve janë përgjigjur që këto obligime i takojnë gruas, 15% që partnerët në martesë i ndajnë në mënyrë të barabartë, dhe në asnjë rast nuk kishte përgjigje që këto obligime i kryen kryesisht burri. Gjithashtu, edhe kujdesi i fëmijëve është detyrë kryesisht i lihet nënave me 64%, gjysheve 8.5% dhe në mënyrë të barabartë të prindërve me 25.8%, ndërsa baballarëve me 0.8%.<sup>31</sup> Një konfirmim plotësues për ndarjen e roleve dhe fushave të pjesëmarrjes janë të dhënat nga hulumtimet, që tregojnë se 70% asnjëherë nuk ndjekin politikë, për dallim nga më shumë se gjysma e burrave.<sup>32</sup>

Duke u nisur nga fakti që norma shoqërore është relativisht e volitshme në kuptim të pjesëmarrjes së grave në jetën publike dhe në politikë, sërish vije tek ulja e notës për ndikimin e organizatave joqeveritare të grave në kuptim të barazisë gjinore, siç tregon edhe anketa e ISHSHH – Shkup<sup>5</sup>, gjegjësisht pjesëmarrje të rritur të grave në jetën publike dhe në pozita vendimmarrëse konsiderohet si e pranueshme në kuptimin shoqëror<sup>6</sup>, duhet nga afër të shqyrtohen dhe të ndiqen gjendet në dy kategori të çështjeve që nuk mund të gjenden në analizën për normat nominale. Këto kategori të pyetjeve kanë të bëjnë me fushën private – patriarkalizmi në shtëpi – që e kthen gruan në rolin e saj të nënës, motrës dhe vajzës, që pranohet edhe nga vetë gratë, dhe vetë-margjinalizim të grave dhe pasigurisë individuale që merret rol në jetën publike, që sërish rrjedh nga kultura e trashëguar patriarkale. Kjo e dyta kërkon më tepër një analizë psikologjike, por edhe mjete të ngjashme për përballimin me problemin (punëtori për shkathtësi për folje publike, punëtori psikologjike për përballimin me frikën nga të folurit publik, etj.). Gjithsesi, qasja duhet të jetë shumë disiplinore, por edhe, duhet të zbatohen njohuri të studimeve të komunikimeve dhe studime të politikave: formulimi i problemit dhe zgjidhjes në terme të politikave publike, paramendimi i strategjive dhe metodologjive për zgjidhje të problemit, etj.

Për patriarkalizmin në fushën private duhet të përkujtohem që në Maqedoni paraqitet shpeshherë edhe në formë të dhunës fizike, dhe më shpesh tani, në formë të dhunës psikologjike. Hulumtimet për parandalimin

---

5 Sipas hulumtimit të zhvilluar nga Instituti për shkenca shoqërore dhe humanistike – Shkup, në vitin 2015, nota e qytetarëve për kontributin e organizatave qytetare në zmahimin e barazisë gjinore ka qenë 3.53, vitin vijues kjo notë është zvogëluar në 3.06, kurse në vitin 2017 nota mesatare ka qenë 2.88.

6 Sipas përbërjes së deritanishme të Parlamentit, 37,5% të deputetëve janë gra, kurse në përbërjen e mëparshme kjo përqindje ka qenë 31,2%.

e dhunës tregojnë që në vazhdimësi, forma më dominuese e dhunës mbi gruan është dhuna psikologjike, dhe pastaj ajo fizike dhe në fund, sipas përfaqësimit, gjegjësisht sipas denoncimit, është dhuna seksuale, gjegjësisht, 64.80% e viktimave kanë denoncuar dhunë psikike, 27.70% dhunë fizike ndërsa 13.80% dhunë seksuale.<sup>33</sup> Në analizën e rasteve të vrasjeve të grave në R. e Maqedonisë në periudhën prej 2008 deri më 2016, prej gjithsej 70 vrasjeve të grave, 80% janë femicide (gjegjësisht është vrarë sepse është grua), ndërsa mbi 50% të rasteve, vrasja është bërë nga partneri ose nga ish partneri, shpeshherë në shtëpinë e përbashkët ose në shtëpinë e re të gruas, kryesisht duke përdorur armë zjarri.<sup>34</sup>

Hulumtimi i fundit i OSBE-së prej majit 2019 tregon një tendencë të pandryshuar në lidhje me gjendjen e dhunës mbi gratë, gjegjësisht 60% të grave konsiderojnë që dhuna mbi gratë është e zakonshme, 17% të anketuarve personalisht e njohin viktimën që është nga rrethina e familjes ose nga miqtë, ndërsa 14% të grave të përfshirë në hulumtimin kanë deklaruar që kanë qenë viktimë të dhunës fizike ose psikike. Dhuna psikike e kryer nga partner intim është shumë e shpeshtë, me 44%, ndërsa 30% të grave kanë deklaruar që kanë qenë viktimë të shqetësimit seksual, prej të cilëve 10% gjatë 12 muajve të fundit, dhe madje 67% të anketuarve mendojnë që dhuna familjare është punë private.

Duhet që ky problem të trajtohet nga ana e institucioneve që kanë në dispozicion gjitha mekanizmat për monitorim, parandalim, dhe largim të dukurisë, si dhe për sigurim të shërbimeve për gratë viktimë të dhunës. Mund të vërejmë që në këtë fushë, gjatë viteve të fundit, ishte e dukshme marginalizimi i sektorit qytetar, që ishte tërësisht e shkyçur nga proceset e ndryshimeve të ligjeve<sup>35</sup>, por edhe që roli aktiv në përbalimin e problemit është më shumë se e nevojshme – shoqëria qytetare ka luajtur rol të rëndësishëm në ngritjen e standardeve të institucioneve edhe prezantimin e ligjeve përkatëse për të tejkaluar këtë problem. Detyra e tyre, megjithatë, është afatgjate, ndërsa pjesëmarrja aktive në mbështetje të institucioneve është më tepër se e rekomanduar.

Në lidhje me simbolet në fushën private, stereotipat patriarkale që shkurajojnë gruan të merret me rol më aktiv në politikë, medie, kulturë popullore dhe “mainstream” të diskursit publik mundet dhe duhet të luajnë rolin vendimtar. Në renditjen socialiste, normat nominale sociale me kalimin e kohës kanë ndikuar mbi ndryshimin e normave intime dhe përshtatje të renditjes simbolike.<sup>36</sup> Sipas logjikës së njëjtë, metodat rekomanduara dhe politikat për tejkalimin e problemit të patriarkalizmit simbolik dhe intim, sipas mendimit tonë, janë: korrigjim të të folurit publik, punëtori për sensibilizim gjinor të punëtorëve mediatik, përfshirje të perspektivës gjinore në rrjedhat kryesore akademike. Ato janë një prej mjeteve për ngritjen e vetëdijes në të folurit publik, që pritet, të ndikojnë edhe mbi fushën private dhe renditjen simbolike.

Simbolika patriarkale është një prej arsyeve kryesore për inhibicion dhe shkruaji të pjesëmarrjes së grave në politike. Përdorimi i rehatshëm i stereotipave patriarkale nga ana e mediave ose mungesa e dozës së nevojshme të vetëdijesimit dhe ndjeshmërisë referon në pranim shoqëror të stereotipit për të folurit mbi gjinitë. Analizat në temën *Gjini dhe Medie*, të zbatuar nga Instituti për Shkenca Shoqërore dhe Humaniste në Shkup për nevojat e Agjencisë për Shërbime Mediatike Audio dhe

Audiovizuale, tregojnë për “verbërinë” gjinore, gjegjësisht të mungesë së ndjeshmërisë gjatë njoftimit ose tendencë spontane, të pavetëdijshme të fshirjes, përjashtimit, marginalizimit të grave në prezantimin e tyre si politikane, persona profesionist të fushave përkatëse që janë për analiza politike, etj. Të dhënat që i kemi fituar në analizuar tona tregojnë që mesatarisht, mbi 70% të personave të përfaqësuar në njoftimet ose në cilësinë e politikaneve ose komentuese janë burra. Politika në Maqedoni është e burrit, në mënyrë sasiore, dhe me atë, edhe cilësore, sepse vetë mungesa e vetëdijes për përfaqësimin në diskurs-prezantim referon edhe për mungesë të vetëdijes për rëndësinë e njoftimit të vetëdijshëm dhe përgjegjshëm gjinor. Mënyra e njoftimit, gjithsesi, është pjesë e krijimit të vetëdijes – në opinionin mediatik, gruaja dhe gruaja politikane është pothuaj se e padukshme. Normat shoqërore, vlerat, janë të pasqyruar në mënyrë spontane në realitetin e ndërmjetësuar nga mediat, gjegjësisht në opinion.

Megjithatë, në shtëpitë profesionale mediatike, që transmetojnë program televiziv dhe radio, ka një nivel të vetëdijes dhe standarde në kuptim të barazisë gjinore, ndërsa të folurit e drejtë politik është një normë që në pjesë të madh respektohet. Sipas të dhënave empirike nga hulumtimet mbi të cilat mbështetmi ne, simetria gjinore paraqitet kryesisht sipas marginalizimit dhe padukshmërisë, shpesh në mënyrë implicite, përfaqësuese dhe me diskurs duke falënderuar ndjeshmërisë së ultë për çështjen e dukshmërisë sesa për seksizmin e vetëdijshëm dhe eksplicit<sup>37</sup>. Ajo që, sipas hulumtimeve tona aktuale në teren në formë të *mbikëqyrjes* (etnografike), mund të vërejmë të agjitimi dhe përfaqësimi në rrjetet sociale është më tepër sesksiste dhe më eksplicite ndërsa mizogjinia mund të jetë e hapur në mënyrë brutale. Që prej javës së parë të fillimit të fushatës së kandidatës për kryetar të partisë më të madhe opozitare, kemi vërejtur që ajo është synim i mizogjinisë eksplicite që ka të bëjë me moshën e saj, dukjen, rolin prodhues shoqëror dhe stereotipizim mbi baza gjinore.<sup>38</sup> Ngjashëm janë zhvilluar edhe fushatat tjera gjatë viteve të fundit, ndërsa më i dukshëm dhe më i freskët është shembulli i fushatave lidhur me referendumin për Marrëveshjen e Prespës. Mizogjia zhvillohej me faktin që secili prej partive në kundërshtim ka krijuar disa ikona femërore që simbolizon gjithçka që urrehet nga pala tjetër, ndërsa stereotipi dominues – ose më saktë, arketipi – me të cilin veprohej në këto reagime imagjinare është “shtrigë”, domethëniet e njëjta që zakonisht i përfshin dhe i bashkon kjo pamje.

Arsimi është edhe një prej fushave kryesore që formulojnë faktorët social-kulturore të ndikimit për pjesëmarrje politike të grave. Në fushën e arsimit vërehet mungesë e ndjeshmërisë gjinore në programet dhe strategjitë. Organizatat qytetare kanë theksuar për këtë mungesë edhe në kuptim të Strategjisë për Arsim 2018-2025 të re, ku çështjet gjinore janë përfaqësuar në vetëm një prej qëllimeve, edhe atë në lidhje me revizionin e programeve arsimore.<sup>39</sup> Në disa tekste mësimore për arsimin fillor dhe të lartë ishin theksuar baza për diskriminim gjinor, andaj në vitin 2017 ishte tërhequr nga përdorimi libri për Arsim Qytetar për klasën e tetë.<sup>40</sup> Gjithashtu, vërehet mungesë e hulumtimeve akademike dhe të aplikuar nga fusha e studimeve gjinore/të grave që me anë të qasjes shkencore do të analizojnë rrjedhat shoqërore dhe politikat, si dhe faktorët e ndikimit mbi pjesëmarrjen politike të grave.

## FAKTORË NËRSEKTORIAL

Faktorët ndërsektorial që ndikojnë mbi përfshirjen e grave në politikë mund të identifikohen në disa fusha sociale-ekonomike të cilat përmenden nga disa studime të ndryshme: arsimi, përkatësia etnike, klasa, kultura, puna, vendi i jetesës (urbane/rurale), moshë, seksualiteti, aftësitë e kufizuara, etj.<sup>41</sup>

Andaj, hulumtimi ndër-disiplinor që kanë zhvilluar ISHSHH – Shkup dhe Aksioni Zdruzhenska në rajonin e Pollogut mund të shërbejë si një prej mesatareve në lidhje me faktorët ndërsektorial.<sup>42</sup>

Në këtë rajon, 73% të popullatës janë shqiptarë etnik, 18.76% janë maqedonas etnik, 5.38% janë turq etnik dhe 2.86% janë tjerë. Sipas të dhënave nga Enti Shtetëror i Statistikës për vitin 2011, rajoni i Pollogut ka një indeks prej 46.9 që në krahasim me tjerët tregon që ka prodhimtarinë më të vogël të brendshëm bruto për kokë banorë në krahasim e mesataren kombëtare të vendit dhe indeksin më të vogël ekonomik-social për zhvillim. Rreth 70% të popullatës në rajonin e Pollogut jeton në mjedise rurale. Në këtë rajon ka përqindje më të lartë të popullatës-marrës të ndihmë sociale (37% prej popullatës në vitin 2011).

20% të grave joaktive ekonomike që punojnë në bujqësi nuk paguhen për atë.

Këto të dhëna tregojnë që gratë nga viset rurale janë në situatë më të pavulltshme që mund të nënkuptojë edhe mungesën e tyre nga të dhënat zyrtare, dhe kjo, shpie drejt mungesës së politikave të institucioneve ose shërbimeve që ata ofrojnë.<sup>43</sup>

Vetëm në 6% të familjeve në vend, gratë janë pronarë të tokës bujqësore ose shtëpisë, gjegjësisht gratë nuk kanë pronësi mbi pronën ose mjeteve për prodhimtari.

Ajo, gjithashtu, ka rezultuar edhe qasje të pabarabartë të mjeteve për financim, kreditim dhe investim, gjegjësisht, tërësisht vendos në minimum mundësinë për përforcimin e tyre ekonomik.

Statusi ekonomik i grave është i përcaktuar në mënyrë të drejtë jo vetëm me trashëgiminë kulturologjike, por edhe me mënyrë e organizimit të jetës familjare, që nga ana tjetër, është kushtëzuar nga oferta e caktuar e disa shërbimeve në fushën e kujdesit të fëmijëve dhe personave të moshuar. Statusi i grave në ekonominë është i ndryshëm varësisht nga sektorët dhe lloji i detyrave të punës.

Përqindja e punësimit në Republikën e Maqedonisë së Veriut në vitin 2017, tek gratë, ka qenë 34.6 dhe është shumë më e ulët në krahasim me atë tek burrat, që është 53.6. Përqindja e papunësisë tek gratë është 21.8 ndërsa tek burrat 22.7. Përqindja e aktivitetit tek gratë është më e ultë dhe është 44.3, ndërsa dukshëm më e lartë është tek burrat dhe është 69.3.<sup>44</sup>

Gratë fitojnë 12.5% rrogë më të ultë nga burrat, ndërsa përqindja rritet edhe deri më 28.5% tek personat me arsim më të ultë ose pa arsim përkatës. Nëse bëjmë krahasim me shumë të rrogës së grave dhe burrave me veçori të njëjta (arsim, përvojë dhe shkathtësi), atëherë përqindja e grave është më e ultë për 17.3%.<sup>45</sup>

Më rrallë, gratë në krahasim nga burrat ndërmarrin iniciativa për biznes. Në Maqedoni, në vitin 2015, ka pasur 2.46 më tepër herë burra aktiv sipërmarrës sesa gra, ndërsa në vitin 2017, 2.51 herë më tepër burra në krahasim me gratë sipërmarrëse.

Në grupin pronësor të ekonomive në Maqedoni, ndërmarrjet në pronësi të së paku një grua me investim kapital themelues prej mbi 50% marrin pjesë me rreth 29.39% në numrin e plotë të ndërmarrjeve aktive, por vetëm me 12.9% të numrit të plotë të punësuarve (të dhëna për vitin 2017). Këto të dhëna tregojnë që iniciativat afariste në pronësi të grave janë më pak në krahasim me numrin e të punësuarve (mesatarisht, rreth 2 të punësuar). Numri më i madh i subjekteve në pronësi të grave në vitin 2017 janë në sektorin Tregti me Shumicë dhe Pakicë (7.489), industrinë e përpunimit (1.770) dhe veprimtari profesionale, shkencore dhe teknike (1.678). Në dinamikën e regjistrimit të iniciativave të reja afariste (nëse pronare është së paku një grua me së paku 50% pronësi) marrin pjesë me 25% - 28% në periudhën prej 2010 deri më 2017.<sup>46</sup>

Për të zhvilluar strategjitë në terren për përfshirjen më të madhe të grave në proceset lokale, nga ana e Aksionit Zdruzhenska dhe Konsalting për Zhvillim Strategjik në vitin 2017 ishin zbatuar 20 grupe të fokusit në 10 komuna, që përfshijnë gjithsej 252 gra. Analiza e faktorëve që ndikojnë mbi mungesën e pjesëmarrjes së tyre ka dalë me disa sfida kryesore. Shumica e grave, pa dallim në cilin grup social bëjnë pjesë, kanë vështirësi me lidhjen e problemeve të përditshme me kompetencat dhe obligimet e vetëqeverisjes lokale për shkak të mungesës së informacioneve për proceset kyçe dhe rolin e vetëqeverisjes lokale. Në veçanti shqetëson indiferenca, dhe madje edhe injorimi për t'u përballur me financat publike, duke marrë qëndrimin që nuk kanë të drejtë të përzihen në planifikimin e buxhetit dhe vendimet. Ka një nivel të lartë të kritikës dhe mosbesimit ndaj organizatave qytetare dhe vetëqeverisjeve lokale, mungesë e interesit për çfarëdo lloji të aktiviteteve qytetar me të cilat do të mund të përmirësojnë pozitën e tyre. Kjo situatë pjesërisht është krijuar për shkak të tentimeve të pasuksesshme dhe/ose përvoja të këqija me organizatat qytetare dhe njësitë e vetëqeverisjes lokale. Gratë më të cenuar janë tepër të varfër dhe janë të fokusuar kryesisht në përbalimin me jetesën e tyre të përditshme që të mund të bëjnë kohë të mendojnë për aktivizëm. Përveç kësaj, gratë rurale, në mungesë të transportit publik, janë të kufizuar në mënyrë fizike për qasje në informacione dhe kyçje. Një pjesë e madhe e grave janë tepër të artikuluar në shprehjen e problemeve të tyre të përditshme, por sërish nuk perceptojnë veten si palë të interesuara në procesin e zgjidhjes së tyre. Interesi personal mbisundon tek gratë dhe i vështrojnë problemet e tyre si probleme të komunitetit më të gjerë të grave, që me siguri ka ndodhur për shkak të nivelit të ultë të bashkëveprimit social, veçanërisht në mjediset urbane. Një pjesë e grave, pa dallim nëse jetojnë në mjedis urban ose rural, tregojnë interes për angazhim më të lartë shoqëror. Në mjediset urbane, këto janë kryesisht gra më të pjekura që në të kaluarën kanë qenë të angazhuar në shoqëri dhe kanë përvojë paraprake në paraqitjen e problemeve në komunitet, por janë tërhequr për ndonjë arsye të caktuar. Në mjediset rurale, këto janë gra të vetëdijshme për komunitetin më të gjerë dhe aktivizohen kur përballohen me çështje të prekshme për komunitetin e tyre. Megjithatë, ky interes i dy kategorive të grave nuk

mjafton për vetë-organizim dhe është kushtëzuar nga faktorë të jashtëm (“Dikush duhet të na organizojë”).<sup>47</sup>

Përvojat nga pilot modelet e zbatuara për përfshirje në teren të Aksionit Zdruzhenska me organizatat lokale të grave që janë në funksion të përforcimit të komunitetit lokal të grave për aktivizim dhe për pjesëmarrje efektive në proceset lokale të planifikimit dhe vendimmarrjes tregojnë strukturë të pavolitshme demografike. Analiza fillestare për grupin e sunitit prej 236 gra nga Dibra, Mustafino dhe Dobrejci, si të pavolitshme i ka theksuar moshën dhe nivelin e arsimit, gjegjësisht 50% të grave janë në moshë mbi 50 vjeç, 25% janë në moshë prej 35 deri 50 vite dhe 25% janë në moshë prej 18 deri 35 vite. Më dramatik është përqindja prej 4.3% e grave me arsim të lartë, ndërsa rreth 16.8% janë pa arsim dhe 62% prej tyre janë të papunë. Shumica e grave (77%) jetojnë me partner, ndërsa, 19% kanë fëmijë deri në moshën 12 vjeçare. Shumica e grave shprehin interes të mësojnë më tepër për kompetencat, aktivitetet dhe shërbimet që ofron komuna (85%), por shumica prej tyre, më tepër se gjysma (56%) nuk janë të gatshme që në mënyrë aktive të kycen në aktivitete arsimore dhe aktivitete për përfaqësim. Arsyet për mungesën e motivimit vijnë nga mundësitë e kufizuara për shkak të moshës, gjendjes shëndetësore, obligime familjare ose të punës, mungesë e njohurive dhe informacioneve, mos besim që mendimi i tyre është relevant ose të do të merret parasysh, ndërsa një pjesë e grave thjeshtë kanë thënë që nuk dëshirojnë të kycen.<sup>48</sup>

## **FAKTORË POLITIK**

Hulumtimi që merret me faktorët që mundësojnë kycje të grave në politikë tregojnë që paragjykimet shoqërore kanë të bëjnë me perceptimin tradicional të rolit të gruas në shtëpi. Pastaj, tregon që gratë që hyjnë në politikë duhet të kenë punë prestigjioze, mirë të paguar dhe të qetë dhe nivel më të lartë të arsimit, afërsi dhe ekspozim në politikë.<sup>49</sup> Nxitja më e madhe dhe mbështetje për kycje të grave në politikë janë mbështetja dhe emërimi nga partia politike dhe mbështetja nga familja. Nga ana tjetër, në hulumtimin përmendet si konkluzion që ka një diskriminim sistematik të grave në kuadër të partive politike, si dhe në procesin e rekrutimit për këshilla komunal. Në fakt, partitë politike të burrave japin shansin në bazë të potencialit të tyre, ndërsa gratë duhet të dëshmojnë për të fituar shansin.<sup>50</sup>

Të gjitha këto të dhëna tregojnë që “ka diskriminim sistematik të grave në kuadër të partive politike”.<sup>51</sup> Gjegjësisht, gratë në kuadër të partive politike, si forma të organizimit politik dhe pjesëmarrje përballohen me forma të ndryshme të diskriminimit dhe mundësi të pabarabarta për avancim. Këto të dhëna tregojnë që edhe në këtë nivel të përfshirjes politike të grave duhet të prezantohen aktivitete dhe procese që do të mundojnë përforcim të grave që përfshihen në politikë me anë të partive politike.

Duke marrë parasysh këto të dhëna, ne propozojmë disa drejtime për kapjen e diskriminimit të grave e partitë politike – përforcimi i grave të

përfshirë në partitë politike, ngritja e vetëdijes për dallimet gjinore në partitë politike, krijimi i masave për afirmim të grave dhe ndryshimi i diskursit publik ndaj gruas në politikë.

Hulumtimet dhe përvoja e zbatimit të projekteve të veprimit tregojnë që problemi fillestar në krijimin e politikave të ndjeshme gjinore është tek ndjeshmëria e pamjaftueshme gjinore e krijuesve të politikave.<sup>52</sup> Të dhënat tregojnë që në gjitha nivelet e krijimit të politikave është qëndrimi që vendimmarrja, gjegjësisht politikat duhet të jenë neutrale në kuptimin gjinor. Në fakt, "barazia e burrave dhe grave" duhet të vështrohet në qasjen e njëjtë ndaj burrave dhe grave në politikë dhe në proceset e marrjes së vendimeve. Këto qëndrime që pasqyrojnë problemin e identifikuar paraprkishtë me kulturat dhe rrënjët sistematike të pabarazisë, duhet të kapen me përgjigje sistemore që do të lëviz sistemin ndaj ndryshimit të barazisë gjinore. Ashtu, mungesa e parë që vërehet është mungesa e vetëdijes dhe njohurisë për problemet gjinore dhe për pabarazinë gjinore. Me fjalë tjera, për shkak të nivelit të pabarabartë, falë asimetrive gjinore në renditjen kulturore dhe simbolike, barazia nominale nuk do të thotë barazi faktike të mundësive për pjesëmarrësit në garën politike, si dhe vendimin politik. Andaj duhet shkathtësi për politikanet dhe politikanët që të miratojnë politika të ndjeshme dhe me vetëdijshme.

Besimi që barazia nominale dhe realiteti mund të përputhen del nga mungesa e arsimit të mjaftueshëm (gjini dhe/ose studime gjinore), dhe me atë edhe vetëdije dhe shkathtësi për njohje (ndjeshmëria gjinore ose *gender sensitivity*) për ekzistimin pabarazisë gjinore në gjitha segmentet e jetesës shoqërore. Ngritja e vetëdijes, sërish, nuk garanton zbatimin e normave dhe vlerave të barazisë gjinisë. *Vullneti i mirë për zbatimin e këtyre vlerave duhet të transferohet në politika institucionale dhe kapacitete të ndërtuara* që paraqesin një sërë masash të proaktivitetit në kuptim të barazisë gjinore, të inkorporuar në çdo fushë të shoqërisë që rregullojnë funksionimin përkatës.

Mekanizmat institucionale në vend për zbatimin e barazisë gjinore, me gjitha dobësitë, kanë vendosur sistem që duhet të sigurojë tejkalim të njëjës gjinore në gjitha fushat të jetesës shoqërore. Ky sistem nënkupton që në çdo institucion ka persona të specializuar ose struktura me njohuri të mjaftueshme për barazi gjinore dhe autorizime që të ndikojnë mbi proceset politike dhe drejtuese në institucionet si burim të ekspertizës dhe mbështetjes, gjegjësisht duhet të jenë nismëtarë të përfshirjes së barazisë gjinore në rrjedha, politika dhe praktika ("gender mainstreaming"). Megjithatë, emërimi i personave (në pjesën më të madhe gra) me zgjedhje të rëndomtë (përveç kriteri gjinor) të këtyre pozitave nuk garanton edhe politika të ndjeshme dhe të vetëdijshme gjinore. Gjegjësisht, mungojnë kritere të ndryshme në lidhje me njohjen e problematikës gjinore dhe njohurisë dhe shkathtësisë për përfshirjen e tyre në proceset e krijimit të politikave. Sektori qytetar, me mbështetjen e organizatave ndërkombëtare, tentoi që të trajtojë këtë problem me anë të aktiviteteve programor dhe projektuese në të cilat janë përfshirë trajnime dhe analiza me propozime konkrete për çështje të ndryshme të problemeve gjinore - buxhetim të ndjeshëm gjinore, parandalimi i dhunës së bazuar në gjini, etj. Por, analizat tregojnë që as ky kontribut nuk mundëson përparim të proceseve të krijimit të politikave të ndjeshme gjinore nga ana e politikanëve dhe politikanëve të përzgjedhur.



Plotësimi i obligimeve nga politikat për barazi gjinore, përveç në lidhje me kuptimin e rëndësisë së çështjeve të gjinisë për suksesin e politikave, dhe është lidhur ngushtë me përgjegjësinë e institucioneve qeveritare të praktikojnë planifikim dhe zbatim të politikave në mënyrë transparente, përfshirëse; financat publike dhe furnizim të shërbimeve, të përshtatur nevojave të grave.

Ndonëse kanë shprehur në mënyrë politike obligimet e qeverisë aktuale për përpjekjet sistematike në zgjidhjen e pabarazisë gjinore, planifikimin dhe zbatimin e politikës kombëtare ende mbështetjen në projekte për ngritjen e kapaciteteve dhe resurseve të organizatave ndërkombëtare, kryesisht të zbatuar nga ekspertët e palëve kontraktuese.<sup>53</sup>

Për momentin nuk ka informacione për programe të specializuar dhe instrumente për mbështetjen financiare nga një vëllim më të gjerë që janë të synuar për zhvillim institucional dhe mbështetje autonome programore për organizatat qytetare për përfundim të grave dhe për avancimin e barazisë gjinore që do të ishin plotësuese për programet e përmendura të ndihmës zhvillimore.

Nga ana tjetër, kryesorja për arritjen e nivelit të mjaftueshëm të përgjegjësisë është tek qytetarët aktiv dhe shoqërisë së ndikuese qytetare. Ka dy sfida/nejvoja specifike që ndikojnë mbi nivelin e ultë të llogaridhënies së politikanëve dhe institucionet publike për zhvillimin e plotë dhe zbatimin efikas të kornizës ligjore dhe politike të barazisë gjinore.

Mungesa e numrit të mjaftueshëm të organizatave për barazi gjinore me kapacitete dhe resurse të zhvilluara organizative, njohuri teknike, shkathësi dhe bazë të themeluar të personave ka rezultuar me efikasitet të kufizuar të përfaqësimit të barazisë gjinore, veçanërisht në nivelin lokal. Të përballuar me kufizimin e resurseve njerëzore, financiare dhe tjera dhe dinamika e jashtëzakonshme intensive në zhvillimin e politikave të sektorëve të ndryshme, ato janë vendosur në pozitë të plotësojnë mungesën e vullnetit politik, kuptimit dhe kapaciteteve të institucioneve në përfshirjen e perspektivës gjinore gjatë planifikimit të politikave, dhe në disa raste praktikisht të zhvillojnë politikat/dokumentet, në kohën e njëjtë duke injoruar nevojën për mobilizim të mbështetjes publike dhe/ose përfshirjen më të gjerë të grave në përgatitjen e propozimeve për politika.

Mungesa e kulturës së qytetarisë aktive tek gratë që del nga marginalizimi i tyre si aktor shoqëror dhe politik si plotësim konfirmon rëndësinë dhe nevojën për qasje të vazhdueshme dhe të përshtatura për përfundim të grave për pjesëmarrje thelbësore dhe jo vetëm formale në proceset e planifikimit dhe buxhetimit lokal.

Mbështetja për praktikimin e angazhimit publik të komunitetit të grave rreth çështjeve që i prekin, madje edhe nëse janë çështje komunale, paraqet një mundësi për përgatitjen e angazhimit të ardhshëm në nivel të bashkësisë lokale, dhe në afatin më të gjatë, si përfaqësuese të bashkësive në këshillat e vetëqeverisjeve lokale. Përvojat e AZ për përfitimet pozitive nga lëvizja e kufijve personale tek gratë amvisë paraqet një bazë e shkëlqyeshme për mbindërtim në këtë drejtim. Përveç kësaj, nuk duhet të injorohen përvojat dhe ekspertiza e grave, të përfituar me anë të angazhimit qytetar, që njihet nga aktorët politik, duke marrë parasysh integrimi i tyre në strukturat dhe proceset formale.

## Studim i rastit/histori e suksesshme

*Duke marrë parasysh vlerësimin fillestar kontekstual, një rezultat befasues nga procesi i përforcimit është arritur në Strumicë.*

*Vendndodhja e zgjedhur është vendbanimi Dobrejci, që gjendet në afërsi të ngushtë të Strumicës urbane, por nga ana tjetër nuk ka strukturë themelore dhe shërbime që i siguron vetëqeverisja lokale. Siç njoftojnë nga vetëqeverisja lokale, kjo ka ndodhur për shkak të aktivitet më të lartë qytetar të banorëve të vendbanimeve tjera, që rezultojnë me prioritizim të kërkesave të tyre të vazhdueshme për programet dhe buxhetet komunale.*

*Gjithashtu, Dobrejci është një vend me nivel të ultë të grave të anketuar të interesuar për pjesëmarrje aktive dhe kycje në konsultime dhe procese të vendimmarrjes (36 me përgjigje negative dhe 16 gra me përgjigje pozitive). Autoritetet komunale kanë konfirmuar zbulimet tona nga vlerësimi fillestar, duke treguar për sfidat gjatë pjesëmarrjes qytetare në fshat, duke dëshmuar për vështirësitë serioze që i kanë në sigurimin e pjesëmarrjes së grave gjatë konsultimeve me banorët e vendimeve, të cilat në nivelin vjetra praktikohen në mbi 20 fshatra në rrethinën e Strumicës.*

*Përveç kësaj, animatorët lokal nga Dobrejci, nga ana e ekipit të projektit, ishin vlerësuar si më pak aktiv gjatë punëtorisë prezantuese, me nivel të lartë të pakënaqësisë dhe mosbesimit në autoritetet lokale që kanë shprehur gratë në fillim të procesit edukativ.*

*Duke marrë parasysh këto rrethana negative, efekti më i pritur është pronësia e aksionit nga ana e animatorëve dhe grupit lokal të grave nga Dobrejci si përfaqësues të komunitetit. Duke njohur përgjegjësinë e tyre qytetare dhe përfitimet nga angazhimi publik, ata ishin organizuar vetë dhe kanë vepruar në mënyrë autonome ndonëse kishte një dinamikë mjaft intensive të proceseve të konsultimit dhe të marrjes së vendimit të vetëqeverisjes lokale për vitin 2019. Me mbështetjen dhe informacionet e siguruar nga Shoqata për Avancimin e Barazisë Gjinore Aksioni Zdruzenska dhe organizata lokale, gratë i kanë përfaqësues prioritetet e tyre gjatë kohës së seancave të forumeve buxhetore pa mos qenë të shoqëruar nga përfaqësues së Aksionit Zdruzenska ose organizatës lokale.*

*Ky angazhim ishte treguar si shembull për kontribut kritik, por njëherë edhe konstruktiv nga qytetarë të drejtuar autoriteteve lokale gjatë konsultimeve publike, dhe në këtë rast të drejtuar nga gratë. Ky është argumenti për përfitimet nga pjesëmarrja thelbësore dhe aktive e grave, ndërsa në kohën e njëjtë, kanë qenë edhe model për përpjekje të mëtutjeshme proaktive për aktorët lokal përgjegjës për zbatimin dhe mbledhjen e të dhënave gjatë proceseve të konsultimit. Në fakt, gjatë fazës fillestare të zbatimit të aktivitetëve, autoritetet lokale ishin tepër skeptik në lidhje me efektet e përpjekjeve eventuale për rritjen e pranisë, ose edhe për kycje të më tepër grave në diskutimet për përcaktimin e prioritetëve të komunitetit. Të dhënat e marra nga komuna në lidhje me ngjarjet e konsultimit për vitin 2019 në 23 vendbanime tregojnë që mesatarisht praninë prej në asnjë në maksimum 2-3 gra, me përjashtim të Dobrejci, me praninë e 11 grave (të gjithë ata të përfshirë në aktivitetet e projektit).*

*Risia më e rëndësishme ishte zgjerimi i kufijve të "lejuara" për pjesëmarrje qytetare të vendosur nga pushteti lokal me anë të tentimit që gratë nga komuniteti të marrin informacione konkrete nga vetë kryetari i komunës për statusin e propozimeve të tyre për politika të dhëna gjatë konsultimeve publike, të plotësuar me shpërndarjen e dokumentit me propozimet tek sektorët relevant të vetëqeverisjes lokale.*

*Ata, gjithashtu, kanë propozuar takime më të shpeshta për të monitoruar zbatimin e aktiviteteve që planifikohen për Dobrejci. Ky hap i papritur për kërkimin e informacioneve për masat/aktivitetet konkrete dhe shpërndarjet e buxhetit në programet vjetore dhe buxhetin para parashtrimit për miratim tek këshilli lokal, dhe sigurimi i informacioneve kthyesë për statusin e zbatimit, ishte vlerësuar si tepër dhe jashtë kufijve, ndërsa grave ju ishte dhënë këshillë që të pranojnë vetëm mundësinë të prezantojnë propozimet e tyre gjatë kohës së procesit të konsultimit. Megjithatë, këto informacione kthyesë nuk rezultuan me zhgënjim tek gratë, por në të kundërtën, inkurajim që të vazhdojnë me angazhimin publik dhe të mobilizojnë mbështetje dhe të përfaqësojnë interesin kolektiv, jo vetëm atë personal. Gratë në mënyrë aktive angazhohen për përmirësimin e kushteve në shkollë me anë të shfrytëzimit të mundësive për financim potencial nga donatorë.*

Nga përvojat mund të ndahen sipas supozime që kontribuojnë për suksesin e këtyre rasteve. Komunikimi me gratë e komunitetit dhe motivimi i tyre të përfshihen në aktivitete të ndryshme duhet të zhvillohen me anë të një ose dy grave të përzgjedhura me kujdes nga vetë komuniteti që në asnjë rast nuk guxon të theksohen si aktiviste partiake dhe me të cilat mund të identifikohen shumica prej grave. Përforcimi i grave duhet të zhvillohet në mjediset e tyre, në periudhë kohore që vetë e përcaktojnë, me qasje që siguron hapësirë të sigurt për mësim, rëndësi dhe bashkëveprim social, me qëllim të besojnë se janë të aftë për angazhim publik. Aspekti tjetër është debati i moderuar me kujdes mes vetë grave për të përputhur interesat individuale dhe prioritet për çështjet e fushës së politikave të zbatuara dhe lidhjen e punës me jetën e tyre të përditshme. Aktivizimi dhe krijimi i bashkësisë që në fillim tërësisht mungon është shpesh i kushtëzuar nga ndonjë problem i ithët me të cilin përballohen, andaj, për këtë, preferohet që paraprakisht të bëhet mbledhje e të dhënave për atë se çfarë komuna (nuk) merr masa për zgjidhjen e tyre. Mbështetja më e rëndësishme është ajo nga ndonjë aktor i afërt i jashtëm (në këtë rast, organizata lokale) që mirë e njihë vetëqeverisjen lokale dhe siguron rrethana për "udhëheqje" të pavarur nëpërmjet proceset komunale dhe komunikimi i grave me përfaqësuesit lokal. Komunitat do të duhet të kenë praktikë në vend për komunikim me qytetarët për konsultimet dhe të mundësojnë gatishmëri të të dhënave konkrete për aktivitete dhe shpërndarjet financiare për vendet nga të cilat vijjnë gratë. Kjo qasje nënkupton një periudhë më të gjatë kohore dhe përgatitje të kujdesshme, andaj do të mund të vlerësohet si joefikas, por në afatin më të gjatë, prodhon ndryshime të qëndrueshme tek gratë si në nivelin individual, ashtu edhe në grup.

## KONKLUZIONE

Konkluzioni i përgjithshëm nga kjo analizë është që ndonëse ka në vend kornizë ligjore dhe politika të përgjithshme për barazi gjinore dhe përfshirje të grave në politikë, si dhe mekanizma demokratike që mundësojnë pjesëmarrje me anë të formave të ndryshme të veprimit (parti politike, organizata qytetare, mekanizma të pushtetit lokal dhe qendror), ka mungesë të politikave të vazhdueshme dhe përpjekje në kuptim të fuqizimit të grave dhe përfshirjes së tyre në proceset e vendimmarrjes dhe krijimit të politikave.

- Politika kombëtare për barazi gjinore, që mbështetjet në përfshirjen e gjinive në rrjedhat shoqërore (mainstreaming), nuk zbatohet në tërësi, gjegjësisht mungojnë aspektet kryesore për zbatimin përkatës. “Mainstreaming” nuk mjafton, duhet iniciativa tjera të përqendruara të të drejtave të grave, të mbështetur fuqishëm me pjesëmarrjen aktive të organizatave për të drejtat e grave. Nocioni “gjini” u dëshmuar si tepër i gjerë për intervenim specifik, të përshtatur nevojave përkatëse dhe intervenimit të qëndrueshëm. Analiza tregon që kjo politikë në masë të madhe varet nga tendencat aktuale politike, që mund në mënyrë negative të ndikojnë mbi përfshirjen e grave në politikë dhe mbi përpjekjet për barazi gjinore. Nga ana tjetër, politikën e formojnë shoqëria dhe prandaj duhet që të prezantohen dhe zbatohen politika përkatëse që do të jenë në përputhje me sfidat për ndryshim të bazave socio kulturore dhe patriarkale simbolike të shoqërisë.
- Analiza e strukturave dhe praktikave që dalin nga politika kombëtare dhe rregullores ligjore tregon që vetë vendosja e mekanizmave institucionale ose përpjekjeve deklarative politike, siç janë komisionet për barazi gjinore, përfaqësimi politik i grave dhe buxhetimi gjinor, nuk kontribuojnë për përforcimin politik të grave për realizimin e barazisë gjinore.
- Analiza e të dhënave për gjendjen aktuale me pjesëmarrjen e grave në gjitha nivelet e vendimmarrjes dhe me anë të formave të ndryshme dhe institucioneve tregon që ka një tendencë të rritjes së përfaqësimit të grave, por nuk tregon pjesëmarrje të fuqizuar politike të grave, përfaqësim të çështjeve të gjinisë ose garanci për avancimin e barazisë gjinore.
- Faktorët strukturor që ndikojnë mbi pjesëmarrjen politike të grave gjenden në proceset më të gjerë shoqëror, paraqitja dhe mirëmbajtja e vlerave patriarkale, traditë dhe kulturë. Simboli patriarkal i përforcon stereotipat gjinor dhe rolin shoqëror të grave në gjitha fushat shoqërore dhe në mënyrë inhibitore ndikon mbi pjesëmarrjen politike të grave. Në këto faktorë, gjithashtu, janë përfshirë edhe faktorët ekonomik, gjegjësisht nyja ekonomike që

krijohet me anë të dallimeve të pronës, qasjes dhe vendimit për/tek resurset ekonomike, pabarazisë në punësim, pabarazisë në rrogë që formon fuqinë ekonomike të grave nga shtresa të ndryshme sociale dhe komunitete. Pastaj, këtu ndikojnë edhe faktorët tjerë socio-kulturor siç janë arsimi, feja, rrjetet sociale dhe institucionale të mbështetjes dhe fuqizimit, etj. Të gjithë këto faktorë mund të ndikojnë në mënyrë inhibitore ose të nxisin përforcimin e pjesëmarrjes politike të grave. Gjithashtu, ato ndikojnë mbi vetë-perceptimin individual të grave dhe vetë-inhibimin me anë të gjetjes së pozitës së tyre dhe fuqisë në fushën e shtëpisë dhe familjes, në vend të asaj publike dhe politike.

- Faktorët strukturor shoqëror inhibitor nuk do të mund të tejkalohen vetëm me fushata për ngritjen e vetëdijes dhe me aktivitete tjera që mbështeten kryesisht në sektorin civil, por edhe me qasje të koordinuar institucionale në fushën e politikës së “butë”, siç janë ato arsimore, mediatike, politikat sociale si dhe politikat për shëndetin publik.
- Analiza tregon që përfshirja sistematike e dimensionit gjinor në programet arsimore, gjegjësisht përfshirja e dimensionit të ngritjes së vetëdijes, ndjeshmërisë gjinore, është një prej faktorëve kryesor që ndikojnë mbi përforcimin e pjesëmarrjes politike të grave.
- Ndikimi i organizatave qytetare për barazi gjinore, organizatat e grave dhe format tjera të pjesëmarrjes qytetare dhe aktivizmi tregojnë një potencial të lartë dhe kontribut për nxitjen e proceseve politike, ndjekjen e tyre dhe analizë, në përforcimin e kapaciteteve të institucioneve në gjitha nivelet e mbështetjes së proceseve institucionale dhe shërbimet, si dhe në përforcimin e grave për përfshirje aktive politike.
- Analiza e roleve të ndryshme dhe përfshirjes së aktorëve lokal dhe dinamikën që ata vendosin tregojnë që rezultate më të mira dhe më efikase për përfshirjen politike të grave arrihen me përpjekje të përbashkëta dhe të sinkronizuara të institucioneve, aktorëve politik, organizatave qytetare dhe aktivistet.

## PËR PRAKTIKAT JOFORMALE DHE ZGJIDHJET PËRKATËSE

Praktikat që nuk mund të rregullohen me ligje dhe rregulla tjera formale i takojnë pjesës shoqërore që rregullohet nga tradita (patriarkale) që shumë spontanisht paraqitet në praktikat e tilla. Nënshtrimi i një gruaje në sferën private, një paragjykim patriarkal që dominimi femëror ose barazia në hapësirën publike është e “panatyrshme” ose në kundërshtim me traditën, është diçka që rregullat formale nuk mund të trajtojnë me zgjidhjet e tyre. Ajo kërkon:

a) Praktikrat joformale dhe proceset e qëndrueshme që do ta ndryshojnë shoqërinë prej poshtë lartë:

- Bashkëpunimi i organizatave për të drejtat e grave me iniciativa lokale ku do të forcohet lidhshipi i grave në aktivizëm, që nënkupton forcimin e tyre për paraqitjet publike, fjalime publike, iniciativën e udhëheqjes dhe sfidat tjera psiko-sociale për gratë në aspektin e pjesëmarrjes së tyre në sferën publike.
- Forcimi i bashkëpunimit midis organizatave për barazi të grave (ose barazisë gjinore me një theks të veçantë mbi të drejtat e grave) dhe partive politike, ku nëpërmjet trajnimit për të folur publik, iniciativës në sferën publike, aftësisë për performancën publike / mediale do të forcojë pozicionin e subjektit të politikanes.

b) Praktikrat joformale dhe formale dhe politikrat për fuqizimin e grave për të marrë pjesë në sferën publike.

- Mbajtja e punëtorive me mediat dhe gazetaret për përfaqësimin e ndjeshëm gjinor të grave në sferën politike.
- Vendosja e kuotave edhe për pozita të tjera të pushtetit politik përveç parlamentit.
- Punëtori për mobilizimin e politikaneve për çështje jo-partiake që ndikojnë në barazinë gjinore me një theks të veçantë mbi gratë në politikë dhe të drejtat e grave.

c) Politikrat, megjithëse janë formale – aktet ligjore dhe nënligjore dhe politikrat institucionale - riformojnë pjesën joformale, më saktësisht ndryshojnë mentalitetin patriarkal dhe inercionin e shoqërisë.

Shembuj: Politikrat afirmative për fuqizim ekonomik të grave: si kredi të favorshëm për gra sipërmarrëse, politika arsimore me kuotat që rrisin pjesëmarrjen e grave në tregun e punës ku ka kërkesa më të madhe për punë, subvencione të veçanta për gratë në bujqësi dhe të ngjashme.

## REKOMANDIME PËR KRIJIM TË SUGJERIMEVE PËR PJESËMARRJE THELBËSORE TË GRAVE NË POLITIKË

Propozojmë që dobësitë e zbuluara, pengesat dhe problemet të zgjidhen me qasje sistematike që do t'ju përgjigjet faktorëve të ndikimit të analizuar në studim, nëpërmjet përfshirjes së të gjitha aktorëve shoqëror të njohur në analizën e deritanishme. Pozita nismëtare paraqet shfrytëzim efikas të rregullores së volitshme dhe kornizës sistematike të supozuar, për futjen e gjinisë në rrjedhat shoqërore (mainstreaming) dhe mekanizmat dhe mundësitë e vendosura institucionale, që mund të ofrojnë infrastrukturë të mirë, por efektet varen nga faktorë tjerë të ndikimit. Aspektet më të rëndësishme që propozojmë të jenë themel i pjesëmarrjes politike janë programet për krijimin e politikave të ndjeshme gjinore pastaj forcimi i grave për përfshirje në proceset e vendimmarrjes dhe krijimit të politikave si dhe përfshirja e gjinisë dhe çështjes së gjinisë në të gjitha nivelet e arsimit.

1. Model i mekanizmave për krijim të politikave gjinore - senzitive që mbështetet në njohuri dhe përvoja lokale, si dhe në përvojat ndërkombëtare në përpjekjet për arritje të barazisë gjinore. Ky model nënkupton tre faza të qasjes: forcim i vazhduar i kapaciteteve për çështje gjinore në administratë dhe tek përfaqësuesit politik, vendosja e analizës gjinore si pjesë e domosdoshme e procesit të krijimit të politikave, buxhetimit gjinor dhe përfshirjes së dialogut mes institucioneve dhe qytetarëve, jo vetëm nëpërmjet përfaqësuesve të tyre dhe përfaqësuesve të organizatave qytetare, aktivistëve dhe nëpërmjet sigurimit të pjesëmarrjes së informuar sistematike, veçanërisht të grave, në proceset e krijimit të politikave. Nëpërmjet përdorimit të modelit për krijimin e politikave të ndjeshme gjinore do të ndërpriten faktorët socio-politik të ndikimit, gjegjësisht do të ndikohet në kushte mundësuese për pjesëmarrje të grave në politika, por gjithashtu do të formohen edhe mundësitë dhe rezultatet ekonomike që në përgjithësi ndikojnë mbi gjendjen me barazinë gjinore në shoqëri.

2. Programe shumëvjeçare për forcim të grave dhe lidhshmëri, të përqendruar në procesin dhe sigurimin e rezultateve cilësore, në vend të rezultateve sasore dhe me qasje prej poshtë lartë. Ato do të themelohen në modele për forcim që janë zbatuar më herët, që janë testuar dhe adaptuar përkatësisht.

Rezultatet e organizuara në kontekste/komponenta të kushtëzuara në mënyrë të ndërsjellë:

- Tre lloje njohurish dhe shkathtësish që përfshijnë edhe teori edhe praktikë: a) Barazi gjinore; b) Politika dhe politika institucionale (të zbatuara) të themeluara në barazi dhe sundim të drejtë; c) Qasje publike dhe negociata për ndryshime. Dizajnim i përmbyajtjes dhe metodës për transfer të njohurive dhe shkathtësive të adaptuara nevojave që burojnë nga nivelet e ndryshme të njohurive dhe interesit fillestar, roli dhe realiteti i kategorive të ndryshme të

grave: aktive në politikë, gra në pozita në institucione, struktura institucionale për mundësi të barabarta të grave dhe burrave (makineria gjinore), aktiviste qytetare, qytetare, si synimi kryesor. Mësim nëpërmjet praktikës, jo trajnime afatshkurta si aktiviteteve të njëhershme.

- Komunikimi i vazhdueshëm në dy drejtime/ndërtimi i aleancave horizontale midis grave në shoqërisë civile, politikës dhe akademisë me një konsensus minimal mbi prioritetet dhe qasjet kryesore për kohezion / shkëmbim / mbështetje.

### 3. Arsimi dhe mediat

Arsimin dhe mediat i vlerësojmë si fusha themelore shoqërore nëpërmjet të cilave mund të ndërpresim faktorët frenues dhe të inkurajojmë motivimin e faktorëve socio-kulturorë për të forcuar pjesëmarrjen politike të grave.

Sa i përket arsimin, ne rekomandojmë: Analizë të programeve arsimore në të gjitha nivelet, që do të rezultojë në krijimin e programeve të ndjeshme gjinore që përmbajnë përmbajtje relevante gjinore që promovojnë pjesëmarrjen politike të grave; Mbështetja e programeve akademike për studime gjinore dhe përfshirja e tyre në krijimin e strategjive dhe politikave kombëtare për barazi gjinore dhe krijimi i politikave afirmative të regjistrimit në të gjitha fushat ku mungojnë gratë (sidomos në STEM).

Forcimi i kapaciteteve të punëtorëve mediatik, gazetarëve dhe krijuesve në lidhje me çështjet gjinore. Njoftim me ligjëratat, simbolet dhe mënyrat e përfaqësimit të grave në jetën publike dhe politikën, si dhe rolin në kontributin për ruajtjen e faktorëve të kundërt social-kulturor që ndikojnë në pengimin e pjesëmarrjes politike të grave. Afirmim dhe promovim i grave në politikë dhe pjesëmarrje e grave në proceset vendimmarrëse.

### 4. Forcimi i grave në politikë

Demokratizim i detyrueshëm i partive që duhet ta përfshijë vetëdijen në mënyrë gjithëpërfshirëse si dhe të tregojë vetëdijen për hendekun gjinor dhe çështjet gjinore. Si mbështetje shtesë mund të ofrohen programe për forcimin e kapaciteteve për çështjet gjinore të partive politike dhe për forcimin e grave të përfshira në partitë politike. Të nxitet bashkëpunimi ndërmjet partive politike dhe organizatave të shoqërisë civile, si dhe të krijohen mekanizma për konsultime me gra të komunitetit lokal në krijimin e programeve dhe politikave të ofruara nga partitë politike. Përdorimi i vazhdueshëm dhe i fuqizuar i formave ekzistuese të pjesëmarrjes politike të grave - klubeve të grave, sindikatave të grave dhe formave të tjera të shoqërimit dhe përfaqësimit të çështjeve gjinore.



## 5. Përkrahje e organizatave qytetare dhe përfaqësim i çështjeve gjinore

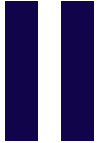
Zhvillim i programeve të specializuara për mbështetje programore, financiare, dhe organizative të organizatave lokale të grave si zbatues më të mëdhenj në teren të qasjeve metodologjike për forcimin, mobilizimin dhe përfshirjen e grupeve të marginalizuara të grave dhe promovimin e demokracisë pjesëmarrëse. Gjithashtu, ky lloj i mbështetjes për OJQ-të kombëtare, që janë burim kryesor i ekspertizës femine të nevojshme për forcimin e pjesëmarrjes politike dhe civile të grave, kontribuon në promovimin e cilësisë së barazisë. Njëkohësisht, nevojitet mbështetja e përfaqësimit të veprimeve autonome për përfaqësim në proceset e politikë-bërjes në të gjitha nivelet e menaxhimit në bazë të analizave dhe hulumtimeve në fushën e pabarazisë gjinore në politikat e ndryshme sektoriale.

## REFERENCA

- 1 Aјten Alkan dhe tјerё. „Проблемите со интердисциплинарниот карактер на женските/родовите студии: Примерите со република Чешка, Македонија и Турција,“ Gazeta pёr politikё, gjini dhe kulturё: Identitete. (Shkup: Qendra hulumtuese pёr studime gjinore, 2007), f. 21-22.
- 2 Zharko Trajanovski, „Идеологијата на женските организации во Македонија: Феминистичка перспектива“. Red. Katerina Kolozova, Hulumtime nga sfera e studimeve gjinore: Antologjia, Shkup: Qendra hulumtuese pёr studime gjinore , 2002.T.1.
- 3 Katerina Kolozova (red.), Hulumtime nga sfera e studimeve gjinore: Antologjia, Shkup: Qendra hulumtuese pёr studime gjinore 2002.T.1.
- 4 “Ligji pёr zgjedhjen e deputetёve нё Kuvendin e Republikёs sё Maqedonisё, G. Zyrtare. gazeta e R. sё Maqedonisё nr. 42/02 nga 14.06.2002 (ёshtё shfuqizuar).
- 5 “Kodi Zgjedhor”, G. zyrtare e RM, 40/06.
- 6 “Ligji pёr familje”,G. zyrtare nr. 3 8/04, 83/04 dhe 33 dhe „Kodi penal i RM”, G. Zyrtare nr. 19/04.
- 7 “Ligji pёr mundёsi tё barabartё tё femrave dhe meshkujve”, Gazeta zyrtare e RM nr.66/2006, 6.6.2006 (ёshtё shfuqizuar).
- 8 Aјten Alkan dhe tјerё. „Проблемите со интердисциплинарниот карактер на женските/родовите студии: Примерите со Република Чешка, Македонија и Турција,“ Gazeta pёr politikё, gjini dhe kulturё: Identitete. (Shkup: Qendra hulumtuese pёr studime gjinore, 2007), f. 30.
- 9 “Ligji pёr mundёsi tё barabartё tё femrave dhe meshkujve”, Gazeta zyrtare e RM nr. 66/06 nga 29.05.2006, нё dispozicion нё: <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM.pdf>, qasur мё 19.03.2019.
- 10 Ibid. 45.
- 11 “Извештај во сенка кон Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената, „ Shoqata pёr emancipim, solidaritet dhe barazi tё grave – ESE dhe Shoqata pёr avancimin e barazisё gjinore (Shkup: Aksioni Zdruzhenska, 2012).
- 12 “Ligji pёr ndёrprejren e shtatzёnisё”, Gazeta zyrtare e RM, nr. 87 nga 17.6.2013, нё dispozicion нё: [http://zdravstvo.gov.mk/wp-content/uploads/2015/10/1-ZAKON-ZA-PREKINUVAN-E-NA-BREMENOSTA-87\\_13.pdf](http://zdravstvo.gov.mk/wp-content/uploads/2015/10/1-ZAKON-ZA-PREKINUVAN-E-NA-BREMENOSTA-87_13.pdf), qasur мё 19.03.2019.
- 13 Fushata „Не наседнувам“ Aksioni Zdruzhenska (internet faqja e organizatёs), нё dispozicion нё: <http://zdruzenska.org.mk/%D0%BD%D0%B5-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BC/>, qasur мё 09. 04. 2019.
- 14 Klubi i deputeteve, Kuvendi i RMV, нё dispozicion нё <https://sobranie.mk/klub-na-pratenicki-nspx> qasur мё 24.04.2019.
- 15 „МОН: Ќе се активираат родовите студии, а факултетите при УКИМ годинава ќе немаат дисперизирани студии“, нё dispozicion нё: <http://www.radiomof.mk/mon-kje-se-aktiviraat-rodovite-studii-a-fakultetite-pri-ukim-godinava-kje-nemaat-disperizirani-studii/?fbclid=IwAR2ZmafHpsstTERllqyWxdk48NadDM8P5BbF4vF3BCByG0LzwaTGmkeMs>, qasur мё 19.03.2019.
- 16 Elena NACEVSKA, Sonja LOKAR, „The effectiveness of gender quotas in Macedonia, Serbia and Croatia, TEORIJA IN PRAKSA let. 54, 2/2017 нё dispozicion нё: [https://www.researchgate.net/publication/317224845\\_The\\_effectiveness\\_of\\_gender\\_quotas\\_in\\_Macedonia\\_Serbia\\_and\\_Croatia](https://www.researchgate.net/publication/317224845_The_effectiveness_of_gender_quotas_in_Macedonia_Serbia_and_Croatia) qasur мё 06.05.2019.
- 17 Pёrgjigja nr. 49-8855/2 e dorёzuar nga Sekretariati i Pёrgjithshёm i Qeverisё sё RMV nga data 18.10.2018, мё кёrkесё pёr qasje нё информата мё карактер публик nga Shoqata pёr avancimin e barazisё gjinore Aksioni Zdruzhenska Shkup.
- 18 Misha Popoviќ dhe Marko Pankovski, „Koj тоа таму управува?“ Instituti pёr demokraci “Societas Civilis” – Shkup, 2019, нё dispozicion нё: [https://idscs.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/WEB\\_A5\\_MKD\\_KOJ\\_TOA\\_TAMU\\_VIPABVBA.pdf](https://idscs.org.mk/wp-content/uploads/2019/03/WEB_A5_MKD_KOJ_TOA_TAMU_VIPABVBA.pdf), qasur мё: 05.03.2019.
- 19 N. Korunovska dhe tјerё. („Жените во политиката: Патот до политичките функции и впијанието на локално ниво во Македонија“, Реактор – Hulumtim нё аксион, Shkup 2015, нё dispozicion нё: [http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените\\_во\\_политиката\\_MK.pdf](http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката_MK.pdf), qasur мё: 25.04.2019.

- 20 Sunčica Szadovska „Граѓанско учество“ Qendra maqedonase për bashkëpunim ndërkombëtar (QMBN) Televizioni Telma (2018) në dispozicion në: <http://www.mcms.mk/images/docs/2018/gragjansko-uchestvo-izvesthaj.pdf> qasur më 24.04.2019.
- 21 "Ligji për mundësi të barabartë të femrave dhe meshkujve" (tekst i konsoliduar) Gazeta zyrtare e RM nr. 201 nga 16.11.2015.
- 22 Komisioni për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve, Kuvendi i RMV, në dispozicion në: [https://sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns\\_article-komisija-za-ednakvi-moznosil-na-zenite-i-mazite-16.nsp](https://sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns_article-komisija-za-ednakvi-moznosil-na-zenite-i-mazite-16.nsp), qasur më 23.04.2019.
- 23 Agnes Hubert, Maria Stragiraki Twenty years of EU gender Maistreaming: Rebirth out of the Ashes, Femina Politica 2/2016.
- 24 Për më tepër informacione mbi publikimet, analizat dhe raportet e monitorimit mbi zbatimin e ligjeve dhe politikave për promovimin e mundësive të barabarta nga 2005 deri në 2018, në dispozicion në <http://zdruzenska.org.mk/publikacii/> qasur më 08.05.2019.
- 25 Konkluzionet nga sesioni i nëntë i Komisionit për mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve në Republikën e Maqedonisë të datës 04.02.2019. Në dispozicion në [https://sobranie.mk/2016-2020-srm-ns\\_article-javna-rasprava-na-komisijata-za-ednakvi-moznosil-na-zenite-i-mazite-5-2-19.nsp?fbclid=IwAR0wLwZ42ChGDprYaCvAPvwcn2B8Njbpz4\\_pWIM3xeviRusM-lyrdnnaeW4](https://sobranie.mk/2016-2020-srm-ns_article-javna-rasprava-na-komisijata-za-ednakvi-moznosil-na-zenite-i-mazite-5-2-19.nsp?fbclid=IwAR0wLwZ42ChGDprYaCvAPvwcn2B8Njbpz4_pWIM3xeviRusM-lyrdnnaeW4)
- 26 Shila Kvin, Marija Savovska, Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor: Mjetet për organizatat qytetare, UN Women, tetor i vitit 2013.
- 27 Të dhëna nga dokumentacioni i programit të Shoqatës për avancimin e barazisë gjinore Aksioni Zdruzhenska Shkup.
- 28 "Introduction: Connecting Perspectives on Women's Empowerment", editors Deepta Chopra and Catherine Müller, Transforming development knowledge, IDS Bulletin, Volume 46, Number 1A, March 2016.
- 29 „Анкета за користење на времето, 2014/2015“, Enti shtetëror për statistikë 2015, në dispozicion në [http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2\\_4\\_15\\_20.pdf](http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2_4_15_20.pdf), qasur më 05.03.2019.
- 30 Ibid.13
- 31 „Состојбата со еднаквоста во одлучувањето и промоција на родова еднаквост во Полошкиот регион“, Shoqata për avancimin e barazisë gjinore Aksioni Zdruzhenska, 2015, qasur më 3.05.2019, në dispozicion në: <http://zdruzenska.org.mk/wp-content/uploads/2015/11/Izvestaj-Sostojba-so-ednakvosta-vo-odlucuvanjeto-Poloski-region-FINAL.pdf>
- 32 N. Korunovska dhe tjerë. („Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија“, Reaktor – Hulmtim në aksion, Shkup 2015. Në dispozicion në: [http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените\\_во\\_политиката\\_MK.pdf](http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката_MK.pdf), qasur më: 25.04.2019.
- 33 „Извештај во сенка кон Конвенцијата за eliminiрање на сите форми на дискримinacija врз жената“, Shoqata për emancipim, solidaritet dhe barazi të grave – ESE dhe Shoqata për avancimin e barazisë gjinore Aksioni Zdruzhenska (Shkup: Aksioni Zdruzhenska, 2012).
- 34 Elena Dimushevska, „Анализа të rasteve të femicidit – vrasje të grave në Republikën e Maqedonisë“, Rrjeti kombëtar kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Shkup: Zëri kundër dhunës, 2018).
- 35 „Прес: Предлог на законот за превенција, спречување и заштита од семејно насилство“, Rrjeti maqedonas kundër dhunës ndaj gruas dhe dhunës në familje, në dispozicion në: <http://www.mhc.org.mk/announcements/243#VsWm6vkrLIU> <<http://www.mhc.org.mk/announcements/243#VsWm6vkrLIU> qasur më 09.04.2019 r.
- 36 Биљана Угуровска, „По четиригодишната кампања: ставови кон абортусот помеѓу општата популација и гинекозите во Македонија“, H.E.R.A. – Asociacioni për edukim shëndetësor dhe hulmtim (Shkup: 2013), në dispozicion në [http://civicamobilias.mk/wp-content/uploads/2018/02/istrazuvanje\\_kampanja.pdf](http://civicamobilias.mk/wp-content/uploads/2018/02/istrazuvanje_kampanja.pdf), qasur më 05.03.2019.
- 37 Agjencia për shërbime mediatike audio dhe audiovizuele (2017) „Родот во телевизиските програми – резултати од истражувањата во 2017 година“. Në dispozicion në: <http://avmu.mk/wp-content/uploads/2017/05/%D0%98%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B6%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8-2017-1.pdf>, qasur më 08.05.2019.

- 38 Gabriella Dimkoviq-Mishevska, „Реакции по навредите кон Силјановска: Срамно е да сатанизирате личност по возраст и пол“, Makfaks (17 shkurt 2019), në dispozicion në <https://makfax.com.mk/makedonija/reakции-по-навредите-кон-силјановска/>, qasur më 27 mars 2019.
- 39 Ministria e arsimit dhe shkencës (MASH), „Стратегија за образование и акциски план“. Në dispozicion në: <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf> Qasur më: 08.05.2019
- 40 Forumi Rinor Arsimor (FRA) (12.07.2018), „Учебници дискриминираат, академската заедница молчи, а студентите мора да слушаат“. Në dispozicion në: <https://www.radiomf.mk/uchebnici-diskriminiraat-akademskata-zaednica-molchi-a-studentite-se-zarobena-publika/> Qasur më: 08.05.2019.
- 41 Sylvia Walby, Theorizing Patriarchy (Oxford UK: Basil Blackwell: 1990); Nira Yuval-Davis, "Intersectionality and Feminist Politics," European Journal of Women's Studies (SagePublications 2006, 13: 3), f.193-209; N. Korunovska dhe tjerë „Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија“, Реактор – Hulumtim në aksion, (Shkup: 2015), në dispozicion në [http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените\\_во\\_политиката\\_MK.pdf](http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката_MK.pdf), qasur më 05.03.2019.
- 42 „Состојбата со еднаквоста во одлучувањето и промоција на родово еднаквост во Полошкиот регион“, Shoqata për avancimin e barazisë gjinore Aksioni Zdruzhenska (2015), në dispozicion në: <http://zdruzenska.org.mk/wp-content/uploads/2015/11/zvestaj-Sostojba-so-ednakvosta-vo-odlucuvanjeto-Poloski-region-FINAL.pdf>, qasur më 03.04.2019.
- 43 Dijana Stojanoviq-Gjorgjeviq dhe tjerë. „Анализа на состојбата на жените во рурални средини: повеќе пречки отколку можности.“ Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut i Republikës së Maqedonisë (Shkup: 2018).
- 44 „Жените и мажите во Северна Македонија“ 2019, Shkup: Enti shtetëror për statistikë, në dispozicion në <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2019.pdf> qasur më 03.05.2019.
- 45 Зошто жените се помалку платени од мажите во Македонија?, Finance Think, në dispozicion në: <http://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2017/04/Policy-brief-9.pdf>
- 46 Strategija për zhvillimin e sipërmarrjes së grave në Republikën e Maqedonisë, 2019-2023 në dispozicion në: <http://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B5%D0%BC%D0%BD%D0%B8%D1%88%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D0%B2%D0%BE%20%D0%A0%D0%B5%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%98%D0%B0%202019-2023.pdf>, qasur më 03.05.2019.
- 47 Projekti Zhvillimi i strategjive për rritjen e përfshirjes së grave në nivel lokal, i zbatuar në kuadër të projektit rajonal të grave të UN Women Promovimi i politikave të përgjegjshme gjinore në Evropën Juglindore dhe Republikën e Moldavisë, mbështetur financiarisht nga Agjencia austriake për zhvillim dhe Agjencisë zvicereane për zhvillim dhe bashkëpunim.
- 48 Projekti Gra aktive, autoritete llogaridhënëse 2018-2020, financiarisht i përkrahur nga Fondacioni suedez Kvinna Till Kvinna
- 49 „Korunovska dhe tjerë. (Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија“, Реактор – Hulumtim në aksion, Shkup 2015. Në dispozicion në: [http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените\\_во\\_политиката\\_MK.pdf](http://rodovreactor.mk/media/publications/Жените_во_политиката_MK.pdf) qasur më: 05.03.2019.
- 50 Ibid. 75.
- 51 Ibid. 75.
- 52 Ana Blazheva, „Креирање родово ефективни политики: Модел за зајакнување на дијалогот и вклучување на граѓаните од заедницата во процесот на креирање родово одговорни политики“ (Shkup, Instituti për shkenca shoqërore dhe humanistike, 2013).
- 53 „Извештај во сенка кон Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената“, Ad hok koalicion: Shoqata për emancipim, solidaritet dhe barazi të grave – ESE, Shoqata për avancimin e barazisë gjinore Aksioni Zdruzhenska, Porta e Hapur/ La Strada Maqedonia dhe Koalicioni "Të drejtat seksuale dhe shëndetësore të komuniteteve të marginalizuara", 2017 në dispozicion në: [http://esem.org.mk/pdf/Voved/Monitoring%20na%20chovekovi%20prava/Izveshtaj%20vo%20senka/CEDAW/Written%20submission%20for%20pre%20session%20DWG\\_71%20session%20on%20CEDAW\\_12-16%20March%202018%20-%20ASSOCIATION%20ESE.pdf](http://esem.org.mk/pdf/Voved/Monitoring%20na%20chovekovi%20prava/Izveshtaj%20vo%20senka/CEDAW/Written%20submission%20for%20pre%20session%20DWG_71%20session%20on%20CEDAW_12-16%20March%202018%20-%20ASSOCIATION%20ESE.pdf) qasur më 07.05.2019.



# PUNIME SHKENCORE – HULUMTUESE PËR PJESËMARRJEN POLITIKE TË GRAVE

**POZITA DHE FUQIA E GRAVE SI ANËTARË TË BORDEVE DREJTUESE NË  
MJEDISIN E BIZNESIT TË MAQEDONISË**

MARIJA TOPUZOVSKA LLATKOVIQ

**THELBËSORE OSE DEKORIM: ANALIZA E PËRFAQËSIMIT DHE  
PJESËMARRJES SË GRAVE NË VENDIMMARRJE NË UNIVERSITETET  
PUBLIKE TË MAQEDONISË SË VERIUT**

PROF. DR. MISHO DOKMANOVIQ

**ROLI DHE NDIKIMI I KLUBIT TË DEPUTETEVE MBI NDËRTIMIN E  
BASHKËPUNIMIT MBIPARTIAK NË KUVEND**

ANA MUKOSKA, EVA JOVANOVA

**NJËANSHMËRITË (PARAGJYKIMET) GJINORE TEK TË RINJTË NË  
MAQEDONINË E VERIUT: ÇFARË JANË PERCEPTIMET RINORE PËR  
AFTËSI PUNE TË KANDIDATËVE PËR POZITA DREJTUESE NË POLITIKË,  
SEKTORIN PRIVAT DHE ATË QYTETAR?**

JOVANA GJORGJIOVSKA

**FAKTORËT SOCIO – EKONIMIK DHE NDIKIMI I TYRE MBI  
PJESËMARRJEN POLITIKE TË GRAVE NË REPUBLIKËN E  
MAQEDONISË SË VERIUT**

BLAGICA PETROVA

# PËRMBAJTJE

<b>HYRJE NË EDICION</b> .....	47
<b>POZITA DHE FUQIA E GRAVE SI ANËTARË TË BORDEVE DREJTUESE NË MJEDISIN E BIZNESIT TË MAQEDONISË</b> .....	51
<b>THELBËSORE OSE DEKORIM: ANALIZA E PËRFAQËSIMIT DHE PJESËMARRJES SË GRAVE NË VENDIMARRJE NË UNIVERSITETET PUBLIKE TË MAQEDONISË SË VERIUT</b> .....	85
<b>ROLI DHE NDIKIMI I KLUBIT TË DEPUTETEVE MBI NDËRTIMIN E BASHKËPUNIMIT MBIPARTIAK NË KUVEND</b> .....	117
<b>NJËANSHMËRITË (PARAGJYKIMET) GJINORE TEK TË RINJTË NË MAQEDONINË E VERIUT: ÇFARË JANË PERCEPTIMET RINORE PËR AFTËSI PUNE TË KANDIDATËVE PËR POZITA DREJTUESE NË POLITIKË, SEKTORIN PRIVAT DHE ATË QYTETAR?</b> .....	157
<b>FAKTORËT SOCIO – EKONIMIK DHE NDIKIMI I TYRE MBI PJESËMARRJEN POLITIKE TË GRAVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT</b> .....	203

## HYRJE NË EDICION

Debatet në lidhje me të drejtat e grave dhe në veçanti ato në lidhje me feminizmin e varfërisë, pozitën e gruas në shoqëri dhe në familjen moderne, gjininë dhe seksin, (pa) barazinë sociale, ekonomike dhe politike, si dhe një sërë të tjera, e preokupojnë publikun akademik, aktivistët por edhe publikun politik, me intensitet të paparë deri më tani dhe kjo më tepër se 70 vite. Kthimi i këtyre debateve në skenën politike dhe shkencore, e vendosur diku në vitet 60-të të shekullit të kaluar, mundësoi lulëzim në fushën e letërsisë në lidhje me çështjet e grave, aktivizmin femëror dhe sigurisht, agjendat e reja politike të lëvizjeve për të drejtat e grave.

Edhe përkaj asaj që letërsia akademike dhe shkencore për të drejtat e grave “eksplodoi” në gjysmën e dytë të shekullit XX dhe në dy dekadat e para të shekullit XXI, duket se kjo nuk reflektohet në mënyrë adekuate në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Kjo më pak vlen për letërsinë teorike, akademike ndërsa më tepër vlen për studime konkrete kualitative dhe kuantitative në lidhje me çështjet gjinore, mbi të cilat duhet të mbështeten debatet shkencore dhe akademike. Mungesa kronike e studimeve të llojit të këtyre, rezulton me atë që, jo rrallë herë, krijuesit dhe zbatuesit e politikave publike mos kenë informacione të plota dhe të sakta për çështje në lidhje me të drejtat e femrave dhe në përgjithësi për pozitën e femrës në segmente të ndryshme të shoqërisë maqedonase. Deficiti i këtyre rezultateve me pamundësi për formulim të saktë dhe adekuat të politikave publike në lidhje me çështjet femërore, madje edhe kur ekziston vullnet politik për miratimin dhe implementimin e tyre.

Duke u udhëhequr nga gjendja e këtyre, Fondacioni për demokraci Vestminster, vendosi të investojë përpjekje në plotësimin e deficitit të studimeve konkrete në lidhje me çështjet femërore. Në vitin 2019, VFD hapi thirrje për hulumtues të rinj, për tema në lidhje më të drejtat e

femrave dhe pozitën e grave në shoqërinë maqedonase. Pas procesit rigoroz të seleksionimit të hulumtuesve dhe hulumtueseve, VFD vendosi të qëndrojnë mbas pesë studimeve të ndryshme, të cilat para botimit të tyre kaluan edhe proces rigoroz të recensionit nga ekspertët të pavarur, korigjime dhe përpunim plotësues, gjithnjë me qëllim, produkti final të jetë sa është e mundur më cilësor. Studimet janë për segmente të ndryshme shoqërore dhe analizojnë sfidat lidhur me të drejtat e grave dhe pozitën e gruas në tregun e punës, në rrethin e korporatave, në arsimin e lartë, në politikën institucionale, por edhe në sferën e pjesëmarrjes politike në përgjithësi.

Punimi i parë, i autores Bllagica Petrova, flet për pa barazinë gjinore në pjesëmarrjen politike. Punimi mban titullin “Faktorët socio – ekonomik dhe ndikimi i tyre mbi pjesëmarrjen politike të grave në Republikën e Maqedonisë së Veriut”. Më konkretisht, punimi i hulumton faktorët socio – ekonomik dhe ndikimin e tyre mbi pjesëmarrjen politike dhe qytetare të grave në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Në këtë kuptim, punimi është një nga përpjekjet pioniere të detektohen faktorët socio – ekonomik që ndikojnë mbi pjesëmarrjen e grave në politikë, por edhe të analizohen faktorët që inhibojnë ose e nxisin pjesëmarrjen e grave në sferat politike dhe shoqërore në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Në analizën e dytë, me titull “Pozita dhe fuqia e grave si anëtare të bordeve drejtuese në biznes - rrethinën maqedonase” e autores Marija Topuzova - Latkoviç, hulumtohet çështja lidhur e pozitën dhe fuqinë e grave si anëtare të bordeve drejtuese në biznes - rrethinën maqedonase. Analiza fokusohet edhe në çështjet që kanë të bëjnë me faktorët motivues, në mënyrë që gratë të jenë anëtare të bordeve drejtuese si dhe pozita e grave përkundër burrave në pozitë të njëjtë. Në mënyrë plotësuese, analiza flet edhe për burimet e fuqisë, të cilat i përdorin gratë si anëtare të bordeve drejtuese dhe ndikimin real mbi anëtarët të tjerë të bordit, si dhe mbi vlera kryesore të grave nëpërmjet të cilave personalisht mendojnë se kontribuojnë për transformimin e korporatave dhe për lënien e gjurmës personale në biznes rrethinën maqedonase.

Studimi me titull “Esencë ose dekor: analiza e përfaqësimit dhe pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje në universitetet publike në Maqedoninë e Veriut” merret me analizën e trendeve aktuale në përfaqësimin e grave në universitetet publike në vendin tonë, respektivisht nga aspekti i pjesëmarrjes së tyre në menaxhimin dhe proceset e vendimmarrjes. Autori Misho Dokmanoviç, i analizon trendet statistikore kryesore, por përpiket të konstatojë si manifestohen këto trende në dinamikën faktike të fuqisë në universitetet. Ky hulumtim e përcakton rolin



real të cilin e luajnë gratë në proceset e vendimmarrjes në universitetet publike në shtet, duke analizuar nëse pjesëmarrja e tyre është esenciale ose vetëm në nivel deklarativ.

Punimi i autoreve Ana Mukoska dhe Eva Jovanova fokusohet në një temë jo të përditshme e cila në shikim të parë ngel e pa vërejtur në syrin e publikut. Respektivisht, studimi në temë “Roli dhe ndikimi i klubit të deputeteve në ndërtimin e bashkëpunimit mbipartiak në Kuvend”, merret me një nga aktorët institucional që do të kishin mundur të kontribuojnë në mënyrë serioze për rritjen e dinamikës së zgjidhjes së shumë çështjeve të dhimbshme sa i përket pozitës së gruas në shoqërinë maqedonase. Klubi i deputeteve, si formë institucionale e bashkëpunimit ndërmjet deputeteve të partive të ndryshme në kuadër të Kuvendit të RMV, kontribuon për bashkëpunimin e tyre mbipartiak dhe aktualizimin e problemeve në lidhje me të drejtat e grave. Punimi udhëhiqet nga supozimi se bashkëpunimi ndërpartiak mundëson efikasitet më të lartë dhe ndikim të deputeteve, që hap mundësi për përfshirjen më të madhe të perspektivave femërore, respektivisht aspektet gjinore gjatë miratimit të ligjeve, buxhetit dhe kontroll mbi pushtetin ekzekutiv dhe mbi bartësit të tjerë të funksioneve publike që i përgjigjen Kuvendit. Pikërisht prandaj, hulumtimi fokusohet në rolin dhe ndikimin e Klubit të deputeteve në Kuvend në ndërtimin e bashkëpunimit mbipartiak në Kuvend.

E fundit, njëkohësisht edhe analiza më vëllimore, është e nënshkruar nga autorja Jovana Gjorgjovska dhe mban titullin “Anshmëria gjinore te të rinjtë në Maqedoninë e Veriut: si janë perceptimet rinore për aftësinë për punë të kandidatëve për pozita udhëheqëse në politikë, sektorin privat dhe qytetar?”. Duke iu referuar problematikës shumë pak të hulumtuar dhe analizuar në shoqërinë maqedonase, analiza fokusohet në kontrollimin eksperimental të (mos) ekzistimit të anshmërisë tek qytetarët e rinj të Maqedonisë së Veriut, si dhe perceptimeve të tyre në lidhje me karakteristikat gjinore të stereotipizuara të kandidatëve për pozita udhëheqëse në politikë, sektorin privat e qytetar. Autorja nxjerr përfundimin se të rinjtë nga Maqedonia e Veriut marrin anë sa i përket aspektit gjinor, në favor të kandidatëve për pozita udhëheqëse në politikë dhe në sektorin privat. Ko sugjeron në perceptime interesante, me stereotipe për aspektin gjinor, që janë përpunuar me detaje në hulumtimin.

Ky edicion, i cili numëron gjithsej pesë hulumtime, paraqet dokument i cili i adresohet publikut më të gjerë. Këtu, para së gjithash është komuniteti akademik dhe shkencor, për të cilin krijohet bazë solide referente në më shumë fusha që lidhen me temën specifike. Jo më pak të tanguar

janë edhe aktivistët në sektorin joqeveritar, të cilëve ju mundësohet hyrje në analizë më të detajuar dhe më gjithëpërfshirëse nga fusha e të drejtave të grave dhe pozitës së gruas në sfera të ndryshme të shoqërisë maqedonase. Por ndoshta aspekti më i rëndësishëm janë aktorët aktiv në politikë, të cilët nëpërmjet këtij edicioni do të mund të mbështesin të dhëna metodologjike të qëndrueshme dhe të sakta gjatë krijimit të politikave të tyre në lidhje me çështje me senzibilitet gjinor. Të pestë hulumtimet ofrojnë këqyrje në problematikën specifike të të drejtave të grave dhe pozitën e gruas, ndërsa vetvetiu paraqesin provokim për thellimin e mëtutjeshëm të këtyre temave, por edhe për zbulimin e shumë të reja.

Nenad Marković,  
Redaktor i punimeve shkencore-hulumtuese

# POZITA DHE FUQIA E GRAVE SI ANËTARË TË BORDEVE DREJTUESE NË MJEDISIN E BIZNESIT TË MAQEDONISË

MARIJA TOPUZOVSKA LLATKOVIQ



# PËRMBAJTJE

<b>HYRJE</b> .....	53
<b>DISKUTIM TEORIK (SHQYRTIM I LITERATURËS)</b> .....	55
<b>QASJA METODOLOGJIKE</b> .....	59
STRATEGJIA HULUMTUESE DHE METODAT HULUMTUESE.....	59
MOSTRA E HULUMTIMIT.....	59
ANALIZA E TË DHËNAVE.....	60
OPERACIONALIZIMI I VARIABLAVE.....	61
KUFIZIME TË HULUMTIMIT.....	61
PROFILI I TË ANKETUARAVE.....	62
<b>ANALIZA E TË DHËNAVE</b> .....	63
RAPORTI MIDIS GRAVE DHE BURRAVE NË BORDIN DREJTUES.....	63
MOTIVIM PËR PJESËMARRJE NË BORDIN DREJTUES.....	64
SHKAQE DHE KRITERE PËR DEPËRTIM/HYRJE NË BORDET DREJTUESE.....	65
BARAZIA E KRITEREVE PËR HYRJE NË BORDIN TEK GRATË DHE BURRAT.....	67
PARTICIPIM AKTIV DHE "ZËRI" I GRAVE NË BORDET DREJTUESE.....	68
РАМНОПРАВНОСТ СО МАШКИТЕ ЧЛЕНОВИ НА УПРАВНИОТ ОДБОР.....	68
BARAZIA ME ANËTARËT MESHKUJ TË BORDIT DREJTUES.....	70
NDIKIMI I GRAVE SI ANËTARE TË BORDIT DREJTUES.....	73
DREJTIM I NDIKIMIT KAH MJEDISI I BRENDSHËM DHE I JASHTËM I BIZNESIT.....	74
VLERAT KYÇE TË GRAVE ANËTARE TË BORDEVE DREJTUESE.....	76
<b>GJETJET DHE REKOMANDIMET PËRFUNDIMTARE</b> .....	77
<b>LITERATURA E PËRDORUR</b> .....	79
<b>ANEKS: UDHËZUES PËR INTERVISTË</b> .....	82

# 1

## POZITA DHE FUQIA E GRAVE SI ANËTARË TË BORDEVE DREJTUESE NË MJEDISIN E BIZNESIT TË MAQEDONISË

### HYRJE

Pavarësisht nga ekzistenca e dokumenteve kombëtare ligjore dhe strategjike që kanë të bëjnë me të drejtat dhe parimet e barazisë gjinore në vend, në literaturën vendore profesionale dhe shkencore, nuk ka shumë njohuri për pjesëmarrjen e grave si menaxherë dhe anëtarë të bordeve drejtuese në sektorin e biznesit, të cilat në të njëjtën kohë paraqesin një nga pozicionet drejtuese më të rëndësishme dhe më me ndikim nga një aspekt socio-ekonomik dhe në një kontekst profesional. Në moment dispozicion janë të dhënat në vijim:

- “Në kompanitë më të mëdha<sup>7</sup> në vend, raporti midis grave dhe burrave është si më poshtë: 30:70 (ose gjithsej 3 gra janë presidentë), 20:80 (ose gjithsej 12 gra janë anëtarë të bordeve drejtuese), 26:74 (gjithsej 11 gra janë drejtorë ekzekutiv) dhe 10:90 (3 gra janë drejtor i përgjithshëm) «(Instituti Evropian për Barazi Gjinore, 2018);
- Sipas agjencisë Marili, “ka gjithnjë e më shumë menaxhere gra në pozita të larta në kompani, me atë që udhëheqin ato në bizneset familjare dhe në disa sektorë ku ka staf femëror më të arsimuar, si që janë financat, menaxhimi i burimeve njerëzore, sektori i TIK, ordinanca shëndetësore private, qendra arsimore dhe të ngjashme. Gratë menaxhere janë më së shumti të pranishme në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, ndërsa në sferat më të mëdha dhe më me influencë të industrisë ato vështirë se vijnë në pozita të larta drejtuese” (MTM, 2018);
- Hulumtimi mbi përfaqësimin gjinor në pozita drejtuese, të realizuara nga Instituti për Studime të Komunikimit në bashkëpunim me

---

7 Janë përfshirë gjithsej 10 kompani që janë të listuara në tregun e bursës.

Instituti "Izida Vita" nga Sllovenia (IKS, 2017), tregon se "edhe pse 65% e të punësuarve në ndërmarrjet e mëdha dhe të mesme në Maqedoni konsiderojnë se barazia gjinore në qeverisje është shumë e rëndësishme, rreth 60% thanë se kompania në të cilën ata punojnë nuk ka kryer aktivitete për menaxhim të balancuar gjinor dhe nuk planifikon të bëjë një gjë të tillë";

- Sipas anketës së Shoqatës së Grave të Biznesit (Fakultete, 2017), "vetëm 3.86% e kompanive në vend të listuar në tregun e bursës kanë emëruar gra në pozitat udhëheqëse në bordet drejtuese, që është një shifër mjeruese".

Me përfaqësim të tillë të ulët të grave në pozicione drejtuese, Republika e Maqedonisë së Veriut është nën nivelin evropian, që është 26.7% (Instituti Evropian për Barazinë Gjinore, 2018), sidomos duke pasur parasysh se qëllimi i Bashkimit Evropian për 2020 është që gratë të përfaqësohen në bordet mbikëqyrëse dhe drejtuese të kompanive të mesme dhe të mëdha me minimum 40% (Komisioni Evropian, 2012). Përveç sasisë apo përqindjes së përfaqësimit të grave në pozita të larta, shqyrtohet edhe cilësia, gjegjësisht niveli aktual i pjesëmarrjes: roli aktiv, autoriteti dhe ndikimi i grave si anëtarë të barabarta në bordet drejtuese dhe si vendimmarrës. Prandaj, ideja që qëndron pas këtij hulumtimi është të konstatohet dhe përshkruhet pozita e grave anëtare të bordeve drejtuese<sup>8</sup> **në kompanitë e mesme dhe të mëdha, si dhe burimet e pushtetit që ata kanë në bord.**

Për hulumtimin janë zgjedhur kompanitë e mesme dhe të mëdha<sup>9</sup> që **veprojnë në territorin e Republikës së Maqedonisë së Veriut, si subjekte afariste që kanë ndikim të madh të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në zhvillimin social dhe ekonomik të vendit.**

Punimi tenton të japë përgjigje për pyetjet hulumtuese në vijim:

- Pyetje hulumtuese kryesore:
  - Cila është pozita dhe fuqia e grave si anëtarë të bordeve drejtuese në mjedisin e biznesit në Maqedoni?
- Pyetje tjera hulumtuese:

---

8 Sipas Ligjit të për kompanitë tregtare: "Organi drejtues është organi i shoqatës aksionare i ngarkuar me drejtimin e kompanisë si një bord drejtorësh në një sistem të drejtimit të një niveli, një bord drejtues ose një menaxher në një sistem drejtues me dy nivele (...) dhe "bordi drejtues ka kompetencat më të gjera në drejtimin e shoqatës, domethënë në kryerjen e të gjitha punëve lidhur me udhëheqjen e punëve dhe aktivitetet aktuale të kompanisë (...)".

9 Drejtimi me kompani të vogla nga ana e grave, në literaturën shkencore shoqërohet zakonisht me sipërmarrjen e grave.

- Cilat janë faktorët kryesorë motivues që gratë të jenë anëtare të bordeve drejtuese?
- Cila është pozita e grave si anëtare të bordeve në mjedisin maqedonas të biznesit kundrejt burrave në të njëjtën pozitë?
- Cilat burime të pushtetit përdorin gratë si anëtarë të bordit drejtues dhe cili është ndikimi i tyre tek të tjerët?
- Cilat janë vlerat kryesore të grave si anëtare të bordit drejtues, nëpërmjet të cilave personalisht konsiderojnë se ato “bëjnë ndryshime”/lënë një shenjë personale në mjedisin maqedonas të biznesit?

Hulumtimi është cilësor, të dhënat mbledhen me intervista gjysmë të strukturuar me gratë anëtare të bordeve drejtuese, kurse mostra është e qëllimshme.

Tema konsiderohet shkencërisht dhe shoqërisht e rëndësishme dhe e dobishme, sepse nuk është hulumtuar sa duhet, dhe pritet rezultatet e fituara të pasurojnë literaturën profesionale dhe shkencore, dhe njëkohësisht të kontribuojnë në promovimin e perspektivave gjinore, si brenda kompanive private, ashtu dhe në të gjitha sferat e shoqërisë. Pritet që rezultatet t’ju ndihmojnë drejtpërdrejt grave si palë e interesuar dhe grup i marginalizuar, nëpërmjet ngritjes së vetëdijes publike, për pozicionin të ardhshëm të barabartë dhe promovim të vendeve të punës të përshtatshme, sipas ekspertizës, përvojës profesionale dhe karakteristikave e aftësive personale.

## DISKUTIM TEORIK (SHQYRTIM I LITERATURËS)

Hulumtimeve mbi gratë në pozita drejtuese filluan t’i kushtojnë vëmendje në fillim të viteve 1980 (Daily, Certo & Dalton, 2000). Më konkretisht, fokusi ishte kryesisht në masën në të cilën gratë mund të kalojnë nëpër “tavanin e qelqit” në karrierë dhe të bëhen anëtarë të bordeve të drejtimit. Efekti i tavanit të qelqit definohet si “pengesë e padukshme në hierarkinë që i pengon gratë ose minoritetet për të marrë pozicione në nivelet më të

larta” (Merriam-Webster, 2019) ose “pengesë e padukshme, por e vërtetë përmes së cilës mund të shihet niveli i ardhshëm i përparimit, por nuk mund të arrihet nga një pjesë e punonjësve të kualifikuar dhe me meritë” (Businessdictionary, 2019).

Hulumtimet mbi fuqinë dhe perspektivat gjinore shpjegojnë se si forcat shoqërore, organizative dhe individuale shpesh i japin gruas mundësi të vogël për të ndikuar në vendime dhe për këtë zëri i saj mund të ketë ndikim të dobët (Ragins & Sundstrom, 1989). Në grupet e punës heterogjene sipas gjinisë, është e zakonshme që burrat të flasin më shpesh dhe më me zë, të kenë më tepër ndikim, dhe të perceptohen si udhëheqës në shkallë më të lartë sesa gratë (Lockheed & Hall, 1976). Megjithatë, pozicioni dhe fuqia e grave si anëtarë të bordeve të drejtimit janë interesante për analizë, sepse në grupet e punës që janë heterogjene sipas statusit të anëtarëve, individët me status më të lartë flasin më shpesh dhe kanë prirje të përdorin ndikimin në diskutimin e grupit (Berger et al., 1972, Cleveland et al., 2000). Sidoqoftë, bordet demografikisht heterogjene pritet të ofrojnë informacione dhe njohuri më të ndryshme në drejtimin e organizatës (Geletkanycz & Hambrick 1997, Goodstein et al. 1994).

Shpesh, diversiteti gjinor në bordet drejtuese analizohet thjesht në aspektin e raportit mes anëtarëve burra dhe gra (Campbell & Minguez-Vera, 2008; Hillman & Cannella, 2007; Huse et al., 200; Asch, 1951, 1955; Tanford & Penrod, 1984) duke supozuar se kur pjesëmarrja e grave është shumë e ulët (nën 30%), ato si pakicë përfaqësojnë një grup të marginalizuar që nuk ka ndikim/fuqi në bordin (Maass & Clark, 1984, Nemeth & Wachtler, 1983). Këta anëtarë quhen “tokenë” të cilët nga ana e pjesëtarëve tjerë të përfshirë perceptohen negativisht dhe pa besim, me çka tek personat e tillë krijon një ndjenjë paretie, izolimi dhe dyshimi të aftësitë të tyre (Kanter, 1977:68). Sipas literaturës, ndodh që gra të emërohen si anëtarë të këshillit drejtues vetëm për të përmbushur kërkesat për diversitetin gjinor, i ashtuquajturit tokenizëm ose pavarësisht statusit formal që kanë gratë si anëtare të bordit drejtues, zëri i tyre nuk aspak nuk është i dukshëm (shtypet) ose nuk ka ndikim (injorohet) në procesin e vendimmarrjes në favor të anëtarëve meshkuj të bordit drejtues (Torchia et al. 2011, Zelechowski & Bilimoria 2001).

Sipas hulumtimeve për fuqi në Pfeffer (1992), bordet organizative janë ndër njësitë funksionale në rendin e parë prej të cilave pritet të përdorin fuqi, edhe atë kryesisht kur marrin vendime lidhur me (ri)organizimin, strategjinë, ndryshimet e personelit dhe shpërndarjen e buxhetit.

Konkretisht, ky hulumtim fillon nga definimi i fuqisë si “aftësia ose



kapaciteti për të ndikuar në sjelljen e dikujt” (Dahl, 1957: 202). Ky definicion i pushtetit, natyrisht, nënkupton dimension politik, pasi vetë procesi i marrjes së vendimit nën ndikimin e një personi ka kontekst politik (Mintzberg, 1983; Finkelstein, 1992; French & Raven, 1959; Robbins & Judge, 2013). Sipas Mintzberg (1983: 5) dhe Dahl (1957: 202) fjalët *fuqi* dhe *ndikim* janë sinonime dhe në hulumtimin organizativ mund të përdoren në mënyrë të ndërsjellë dhe pa mëdyshje.

Sa i përket burimeve të fuqisë, në literaturën mbi sjelljen e organizatave dhe udhëheqjen ekzistojnë dy ndarje të pranuar. Sipas Finkelstein (1992:530), dallohen:

- fuqia strukturore (që ka origjinën nga pozita formale dhe autoriteti hierarkik në organizatë);
- fuqia e pronarit (lidhur me statusin themelues ose me pjesën/ aksionet e pronësisë në kompani);
- fuqia e ekspertit (nënkupton ekspertizën e përshtatshme, përvojën profesionale dhe përvojën në pozita të njëjta ose të ngjashme); dhe
- fuqia e prestigjit (statusi personal, reputacioni, besueshmëria, anëtarësia në organizata elite).

Kurse, sipas French dhe Raven (1959:151), ekzistojnë pesë lloje të fuqisë:

- legjitime (që rrjedh nga pozita formale dhe autoriteti hierarkik në organizatë);
- referente (që rrjedh nga karakteristikat personale që të tjerët i njohin tek udhëheqësi /drejtuesi: imazhi, besueshmëria, karizma);
- shpërblyese (fuqia për të shpërblyer sjelljen e dëshiruar);
- ndëshkuese (fuqia për të ndëshkuar sjelljen e padëshiruar); dhe
- fuqia e ekspertit (ekspertizë e përshtatshme për pozitën/biznesin).

Prandaj, burimet e fuqisë mund të gjenden tek person ose tek posti, gjegjësisht ato mund të jenë të brendshme (fuqi eksperte dhe referente ose fuqi e prestigjit) apo të jashtme (fuqi legjitime, strukturore, e pronarit, shpërblyese ose ndëshkuese) (French dhe Raven, 1959). Sipas

Lunenberg (2012:6), “sa më i lartë rangu i individit në organizatë, aq është më e fortë fuqia strukturore”, kurse “personat që kanë fuqi të ekspertit, kanë edhe fuqi më të fortë strukturore për shkak se të tjerët e pranojnë ekspertizën si bazë për autoritetin e tyre”. Sipas Pfeffer & Salancik (1978:145), “prestigji i anëtarëve të bordit e përforcon besueshmërinë e kompanisë” dhe “i jep konfirmimin pjesës tjetër të botës për vlerën e kompanisë,” kurse sipas Dalton dhe Dalton (2011), kompanitë që kanë anëtarë prestigjioz në borde, kanë edhe performanca më të mira.

Nga perspektiva e teorisë së burimeve (Pfeffer & Salancik, 1978), kontributi i anëtarëve të bordit është i bazuar kryesisht në kombinimin e kapitalit të tyre njerëzor (Barney, 1991) dhe kapitalit të relacionit ose atij social (Hillman & Dalziel, 2003:386, Adler & Kwon, 2002). Kapitali njerëzor është përcaktuar nga njohuritë dhe aftësitë që i posedojnë këto burime njerëzore, dhe rezultatet nga zhvillimi i burimeve të tilla nëpërmjet përvojës së punës, të mësuarit dhe specializimit (Hatch & Dyer, 2004), kurse kapitali i relacionit ose ai social nëpërmjet marrëdhënieve që këto burime njerëzore i krijojnë dhe i ndërtojnë me të tjerët, e që bazohen në reputacionin, imazhin dhe besueshmërinë e tyre (Hillman & Dalziel, 2003, Adler & Kwon, 2002).

Në Evropë, për të zgjeruar kuotat e përfaqësimit të grave në bord, si vende në të cilat (ligjërisht) janë paraparë kuota nga 30% në 40% (me ndryshime varësisht nga madhësia e kompanisë, si dhe nga lloji i pronësisë së kompanisë) përmenden: Norvegjia, Spanja, Islanda, Franca, Austria, Belgjika, Gjermania, Greqia, Italia dhe Holanda (European Commission, 2016). Në këto vende, është regjistruar edhe rritja më e madhe në pjesëmarrjen e grave në pozita të tilla të larta nga viti 2010 deri tani (Italia + 25%, Franca + 24,8%, Belgjika + 16,1%, Gjermania + 14,6%, Holanda + 13,2%), si dhe në vendet ku po zhvillohet debat intensiv për këtë çështje (Sllovenia +14,1% dhe Mbretëria e Bashkuar +13,7%) (European Commission, 2016).

Në këtë kontekst, është e rëndësishme të theksohet se kur Norvegjia ka caktuar kuota ligjore të përfaqësimit të grave në bordet prej 40%, si reagim kryesor i udhëheqësve të biznesit dhe organizatave të punëdhënësve ka qenë paralajmërimi për mungesën e grave me përvojë relevante të menaxhimit, që mund të çon në performanca, autoritet dhe legjitimitet të zvogëluar të bordeve norvegjeze, që pastaj do të rezultojë në konkurrencën e reduktuar të industrisë norvegjeze në tregjet ndërkombëtare (Hoel, 2008). Kështu, kërkimet e mëtejshme të Huse (2009) treguan se sfondi profesional ka efekt më të fuqishëm në diskutimet nëpër borde sesa gjinia dhe ashtu konsiderohet si relative rëndësia e diversitetit gjinor për performancat e bordeve (Elstad & Ladegard, 2010).

Pa dyshim, ka shumë përfitime pozitive të anëtarësisë të grave në bordet, të tilla si: përmirësimi i procesit të vendimmarrjes, rritja e përgjegjësisë korporative sociale, avantazh konkurrues dhe ndjeshmëri gjinore (Bilimoria, 1995, Segal, 1996, Bilimoria dhe Huse, 1997). Sipas Daily dhe Dalton (2003), gratë në pozita të tilla drejtuese shtojnë vlera, perspektiva, përvoja dhe stile të punës unike krahasuar me ekuivalentet e tyre meshkuj. Gratë si menaxhere dhe anëtare të bordeve shërbejnë edhe si shembull pozitiv për gratë tjera në botën e korporatave (Burke, 1994, Ely, 1995). Nëse ka më pak gra në pozita udhëheqëse, kjo do të thotë se do të ketë edhe më pak shembuj të suksesshëm, që, nga ana tjetër, do t'ju sugjerojë grave të reja që duan të jenë udhëheqëse se të jesh një grua është mangësi/pengesë, e ato do të shkurajohen të shohin gratë në pozita të larta si burime të besueshme të ndikimit, këshillave dhe mbështetjes (Ibarra, Ely & Kolb, 2013).

## QASJA METODOLOGJIKE

### **STRATEGJIA HULUMTUESE DHE METODAT HULUMTUESE**

Sipas qëllimit shkencor, hulumtimi është eksplorues dhe përshkrues, gjegjësisht kërkon të identifikojë kryesisht rastet që janë subjekt i analizës dhe më pas të përshkruajë karakteristikat dhe cilësitë e tyre sipas pyetjeve të formuluarat të hulumtimit, duke ndjekur metodën deduktive.

Strategjia e hulumtimit është cilësore, ku si teknikë hulumtuese për mbledhjen e të dhënave përdoret intervistë e thellësishe, gjysmë e strukturuar, e përshtatur për nevojat e temës së hulumtimit.

### **MOSTRA E HULUMTIMIT**

Pasi që nuk ka të dhëna zyrtare për popullsinë e synuar të anketuar (evidenca/baza, madhësia e saktë dhe karakteristika tjera), mostra është e qëllimshme, ku përfshihen përfaqësues tipik të popullsisë. Mostra e hulumtimit është hartuar përmes një kërkimi në internet nga ana e autorit, mbi të dhëna relevante, të publikuara në faqet e internetit të Komunave, Regjistrit Qendror, Bursës së Maqedonisë dhe faqet zyrtare të kompanive, për të zbuluar praninë aktuale të grave në bordet drejtuese në kompanitë e mesme dhe të mëdha nga sektori privat që veprojnë në territorin e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Për përcaktimin e madhësisë së kompanive, u përdor ndarja në vijim:

**Tabela 1. Kriteve për përcaktim të madhësisë së organizatave. Burim  
Definicion i BE-së (Rekomandimi i BE-së 2003/361) dhe Ligji për kompanitë  
tregtare (i ndryshuar dhe amenduar më 2013)**

Madhësia e organizatës	Numri i të punësuarve	Të ardhurat Bruto Vjetore
Mikro	< 10	< 50.000 euro
E Vogël	< 50	< 2 mil. euro
E Mesme	< 250	< 10 mil. euro
E Madhe	mbi 250	mbi 10 mil. euro

Përmes kërkimit në internet, janë identifikuar gjithsej 30 raste, gjegjësisht organizata të mesme dhe të mëdha nga sektorë të ndryshme, ku gjatë periudhës së hulumtimit ka pasur gra anëtare të bordit drejtues. Deri tek të gjitha përfaqësueset e identifikuar të bordeve drejtuese është dërguar kërkesë me postë elektronike me lutje për intervistë dhe shpjegim të shkurtër për hulumtimin dhe iniciativën e VFD-së.

Në përputhje me kornizën e caktuar kohore, janë zhvilluar gjithsej njëmbëdhjetë intervista (N = 11)<sup>10</sup>, prej të cilave një pjesë janë kryer ballë për ballë, kurse disa janë të mbushura në mënyrë elektronike, sipas dëshirës dhe/ose insistimit të anketuarave (që edhe pritet kur bëhet fjalë për kategori të tillë specifike të të anketuarave). Për shkak se kjo popullsi e synuar është e vogël në numër, konsiderohet se intervistat e kryera e përmbushin kriterin për madhësinë e mostrës dhe për shkak se të dhënat kanë filluar të përsëriten, gjegjësisht të shteren, mund të thuhet se ka edhe mbushje teorike. Të anketuarat janë përfaqësuese të organizatave nga: sektori financiar (bankat dhe kompanitë e sigurimit), shëndetësia, arsimit, turizmi, sektori i prodhimit dhe sektori i TI.

## ANALIZA E TË DHËNAVE

Të dhënat nga intervistat e kryera ruhen në formën e të regjistrimit me shkrim ose audio regjistrim me pëlqimin e informuar të nënshkruar nga të anketuarit, me anonimitet të garantuar të të dhënave. Të dhënat analizohen në mënyrë tematike dhe narrative nga autori, pa përdorimin e softuerit, dhe paraqiten në mënyrë ilustrative me anë të citimeve dhe anekdotave. Disa të dhëna prezantohen në mënyrë sasore, duke prezantuar frekuencën dhe vlerat mesatare.

<sup>10</sup> Gjatë dizajnit të propozimit hulumtues, ishin parashikuar së paku gjashtë, dhe më së shumti dymbëdhjetë intervista të zhvilluara.

## **OPERACIONALIZIMI I VARIABLAVE**

Pozita e grave në bordet drejtuese (në tekstin e mëtejshëm BD) në punë analizohet nëpërmjet: raportit të shumëfishtë midis përfaqësuesve gra dhe burra të bordit; shkaqet për hyrje në bordet drejtuese; pjesëmarrja aktive dhe "zëri" i grave në borde; dhe barazia me anëtarët meshkuj.

Në punimin, burimet e fuqisë janë operacionalizuar përmes dimensioneve të Finkelstein-it (1992), sepse ato bazohen në fakte për fuqinë tek ata që e kanë dhe e përdorin atë, dhe jo në perceptimin e të tjerëve se kush çfarë lloj fuqie ka, si që është në rastin e përkufizimit të French dhe Raven (1959).

Sepse në punimin përdoret përkufizimi i fuqisë " aftësia ose kapaciteti për të ndikuar në sjelljen e dikujt " (Dahl, 1957), ndikimi matet nga ndjesia ose perceptimi subjektiv i të anketuarave rreth ndikimit që ato personalisht konsiderojnë që e kanë ndaj tjerëve (anëtarë të BD dhe palët e interesuara).

Vlerat janë analizuar në bazë të klasifikimit të vlerave të Schwartz-it (2012) në grupe: mirëbërësi (dashuri, vëmendje, kujdes, ndershmëri), universalizëm (mirëkuptim, tolerancë, mbrojtje, drejtësi shoqërore, barazi, ndershmëri), vetë-orientim (pavarësi, kreativitet, liri, kuriozitet), siguri (harmonia, stabilitet, ndjenjë e përkatësisë), rehati (bindje, dëgjueshmëri, shmangie), hedonizëm (gëzim, kënaqësi, vetë-mjaftueshmëri), arritje (sukses personal nëpërmjet demonstrimit të kompetencave të nevojshme, ambicie, aftësi), traditë (respekt, përkushtim dhe pranim i zakoneve/vlerave), stimulim (kërkim i eksitimit, risive, sfida), fuqi (status social, prestigj, kontroll mbi njerëzit dhe burimet, autoritet, pasuri, njohja sociale, imazhi publik).

## **KUFIZIME TË HULUMTIMIT**

Si kufizime të hulumtimit mund të konsiderohen këto në vijim: 1) mostra nuk është përfaqësuese, as e shtresuar, kështu që të dhënat nuk mund të përgjithësohen për të gjithë popullsinë e hulumtuar, gjegjësisht vlejné vetëm për mostrën; 2) kompanitë janë shoqëri aksionare, prej të cilave disa kanë strukturë pronësie familjare, kurse shumica nuk kanë; 3) ndikimi që gratë kanë si anëtare të bordeve drejtuese është matur nga perceptimi subjektiv dhe në mostër të vogël; 4) nuk ka të dhëna nëse fuqia dhe ndikimi që gratë kanë si anëtare të bordeve drejtuese përdoren ekskluzivisht në dobi të organizatës ose edhe për interes personal; 5) mungojnë të dhëna për perceptimin e pozitës, fuqisë dhe ndikimit të grave si anëtare të bordeve drejtuese nga anëtarë të tjerë të bordit, punonjës, aksionarë dhe palë të tjera të interesuara; 6) nuk është kryer analizë e dokumentacionit organizativ të kompanive nga mostra, prandaj nuk ka informata më të detajuara për kriteret që janë vendimtare në përzgjedhjen e anëtarëve në bordet drejtuese.

## PROFILI I TË ANKETUARAVE

Në tabelë janë shfaqur kodet për intervistat individuale, sipas të cilave do të shfaqen shembujt në analizë, si dhe përshkrim i profilit të të anketuarave (shkalla dhe lloji i arsimit të përfunduar, statusi i punës në kompaninë në bordin e të cilit janë anëtare dhe pozita e punës, periudha e anëtarësisë në bordin e drejtimit, statusi themelues apo pjesë e pronësisë në kompani).

**Tabela 2. Kodifikimi i intervistave dhe profilit të të anketuarave**

Kodi i intervistës	Profili i të anketuarës
#1	Magjistër në menaxhim strategjik, Magjistër në menaxhimin e burimeve njerëzore, doktorant në menaxhim në arsim; e punësuar në kompani; pozitë drejtuese; 7 vjet anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.
#2	Magjistër në shkencat në ekonomi; e punësuar në kompani; 10 vjet anëtare e BD; me pjesë të pronësisë.
#3	Magjistër në shkencë (Master of international healthcare management, economics and policy), Executive Education Harvard Business School; Executive Development Programme Kellogg's school of Management; e punësuar në kompani; pozitë menaxheriale; 5 vjet anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.
#4	Arsim i lartë; e punësuar në kompani; pozitë drejtuese; 8 vjet anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.
#5	Arsim i lartë, teknologje e diplomuar; nuk është e punësuar në kompani; 16 vjet anëtare e BD; me pjesë të pronësisë.
#6	Arsim i lartë, ekonomiste e diplomuar; e punësuar në kompani; pozitë drejtuese; 7 vjet anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.
#7	MBA studime të përfunduara; e punësuar në kompani; pozitë jomenaxheriale; 1 vjet e 8 muaj anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.

#8	Arsim i lartë, ekonomiste e diplomuar; e punësuar në kompani; pozitë drejtuese; 1 vjet anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.
#9	Ekonomiste e diplomuar, magjistër në shkencat në ekonomi, Executive education - Cornell University; e punësuar në kompani; pozitë drejtuese; 24 vjet anëtare e BD; me pjesë të pronësisë.
#10	Magjistër në shkencat në ekonomi/financa dhe veprime bankare; nuk është e punësuar në kompani; 2 vjet anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.
#11	Arsim i lartë, ekonomiste e diplomuar; e punësuar në kompani; pozitë drejtuese; 4 vjet anëtare e BD; pa status themeluesi apo pjesë të pronësisë.

## ANALIZA E TË DHËNAVE

### RAPORTI MIDIS GRAVE DHE BURRAVE NË BORDIN DREJTUES

Sipas të dhënave, raporti midis grave dhe burrave në bordet drejtuese në kompanitë nga mostra varion, si dhe numri i përgjithshëm i anëtarëve, diku gratë janë dominante dhe diku burrat, por kryesisht tejkalohehtë përfaqësimi i grave me 30%. Janë regjistruar së paku 3, e më së shumti 15 anëtarë të bordit drejtues, e numri është gjithmonë jo çift për shkak mbivotimit. Prania më e rëndësishme dhe dominante e grave regjistrohet në bordet drejtuese të bankave të mostrës, ku menaxhimi kryesisht përfaqësohet nga udhëheqja e grave.

Nga përgjigjet mund të konkludohet se nuk ka rregulla dhe politika formale që kërkojnë diversitetin ose barazi gjinore në bordet, pasi që të gjithë të anketuarat janë përgjigjur negativisht në këtë pyetje. Sipas mendimit të anketuarave (nga nën pyetjet që dalin nga përgjigjet e intervistës gjysmë të strukturuar në person) nuk duhet të ketë ndonjë kufizim apo kuotë që

do të varet nga gjinia si karakteristikë biologjike, por pozita duhet vetëm të varet nga karakteristikat personale profesionale. Këto mendime janë pjesë e pretendimeve të Huse-s (2009), Elstad & Ladegard (2010) dhe Dalton dhe Dalton (2011), sipas të cilëve përfaqësimi i dobët i grave në bordet drejtuese në të kaluarën dhe rritja e në vitet e kaluara është për shkak të rritjes të kualifikimit profesional të grave, e prandaj për këto pozita mund të thuhet të jenë të merituar dhe jo se janë për shkak të rritjes së vëmendjes ndaj diversitetit dhe përfshirjes gjinore.

## **MOTIVIM PËR PJESËMARRJE NË BORDIN DREJTUES**

Të anketuarat u pyetën për motivimin e tyre personal për të qenë pjesë e bordeve drejtuese. Nga analiza e përgjigjeve, mund të konkludohet se gratë kanë motivim të madh të brendshëm (Deci & Ryan, 2010) që të jenë anëtare të bordit drejtues, pasi që më shpesh përmenden faktorët motivues në vijim: sfidë personale; zhvillim profesional dhe i karrierës; ndikimi në vendimmarrje; aplikimi i njohurive/ekspertizës, aftësive dhe kompetencave menaxheriale; zhvillimi i biznesit/organizatës. Përdërisa kompensimi financiar dhe statusi social (si faktorë të motivimit të jashtëm), pothuajse nuk përmenden aspak.

Duke marrë parasysh të dhënat e të anketuarave për shkallën dhe llojin e edukimit të tyre, që është i lartë, i avancuar dhe i specializuar, në disa raste i fituar në universitetet më me renome në botë, si dhe rrugën e tyre të karrierës, mund të supozohet se të anketuarat kanë pasur ambicie, aspirata të larta të punës dhe vetë-efikasitet para se të bëhen anëtare të bordeve drejtuese, që përsëri konfirmon motivimin e brendshëm (Bandura & SCHUNK, 1981). Ftesa ose rekomandimi për t'u bërë anëtar i bordit drejtues, pa dyshim, paraqet një lloj vlerësimi dhe njohje profesionale, si dhe pritje e autoritetit të jashtëm (që është kombinim i motivimit të brendshëm dhe të jashtëm).

### **Shembuj:**

„Sfidë, zotërim i ekspertizës, njohurisë, aftësi drejtuese dhe kompetenca për organizimin, udhëheqje dhe marrje e vendimeve, ndarje dhe zhvillim i njohurive në mjedisin organizativ, që është kusht për zhvillimin e kompanisë.“ (#1)

„Edukimi i fituar në shkollat më të mira, si dhe arsimi i mëtejshëm, e krijuan sfidën time personale për demonsttrim profesional. Disa nga këto shkolla të larta formuan gjithashtu edhe dëshirën time për të ndikuar në vendimmarrje në nivelet drejtuese dhe në nivele të tjera më të larta. Angazhimi ndaj punës, sigurisht, përfshin edhe angazhim për zhvillimin e biznesit apo organizatës.“ (#3)



„Përvojë e gjatë në një fushë, e plotësuar me përvojën e krijimit të veprimtarie tërësisht të re; monitorim dhe ndikim në zhvillimin e kompanisë në të gjitha fazat e saj, nga krijimi fillestar në një veprimtari të rregulluar në mënyrë të jashtëzakonshme, deri në vendosjen në një organizim të përshtatshëm dhe përzgjedhjen dhe zhvillimin e personelit; mundësi për pamje strategjike, nivel i lartë i ekspertizës dhe iniciativës në propozimin e zgjidhjeve në nivelet më të larta të vendimmarrjes: funksionalitet, efikasitet dhe efektivitet, njohja dhe lidhja e teorisë dhe praktikës, vendosja e marrëdhënieve të forta dhe të qëndrueshme afatgjatë në kuadër të ekipit.“ (#4)

„Sfidë personale në kompaninë në të cilën fillova karrierën time të ngjitem në krye, duke aplikuar gjatë kësaj njohuritë dhe përvojën time të fituar për zhvillimin e organizatës.“ (#6)

„ Sfidë personale dhe zhvillim i biznesit. Vendosa shërbime të reja në portofolin e kompanisë që ka rritur konsiderueshëm të ardhurat.“ (#7)

„Është e rëndësishme të theksohet që për të qenë anëtar i bordit drejtues, ftesa dhe vendimi vijnë nga nivelet hierarkike që janë të vendosura më lartë se bordi drejtues. Në rastin tim, vetë ftesa ishte njohje e cilësive dhe vlerave si profesionist, si person, edhe atë edhe për arritjet e kaluara dhe besim për arritjet që priten në ardhmëri. Pranimi i ftesës ishte kombinim arsyesh, por në radhë të parë sfidë personale, hapi i prituri në zhvillimin e karrierës dhe mundësia për të arritur rezultate duke vënë në funksion njohuritë, përvojën, cilësitë personale dhe kapitalin shoqëror për zhvillimin e biznesit. Nuk i kam shikuar si motive, arsye as statusin shoqëror, as kompensimin financiar, por si diçka që më pas në mënyrë të pashmangshme lidhet me vetë zgjedhjen e anëtarit të bordit drejtues.“ (#8)

„Motivi im kryesor ishte vendimet që bëhen të rritin vlerën e kompanisë. Mendoj se në përgjithësi jemi të zgjedhura për këtë qëllim, si anëtarë të BD.“ (#10)

## **SHKAQE DHE KRITERE PËR DEPËRTIM/HYRJE NË BORDET DREJTUESE**

Kompanitë ose subjektet afariste, përmes bordeve mbikëqyrëse, i zgjedhin anëtarët e bordeve drejtuese kryesisht nga radhët e drejtorëve sektorial, edhe pse mund të zgjidhen edhe anëtarë të jashtëm, kryesisht nga radhët e aksionarëve të mëdhenj ose edhe anëtarë të pavarur. Shpesh ka edhe kritere të parashikuara (ligjore, statutore, etj.) për të zgjedhur anëtarë të BD. Për shembull, sipas Ligjit për banka, që dikush të jetë i emëruar anëtar i bordit drejtues i bankës “duhet të ketë minimum

gjashtë vjet përvojë pune në financa ose veprimtari bankare ose tre vjet përvojë pune si person me të drejta dhe përgjegjësi të veçanta në bankë me aktivitete përkatëse me bankën ku emërohet; (...) anëtarët e bordit drejtues duhet të jenë të punësuar në mënyrë të përhershme në bankën (...).“

Prej të anketuarave u kërkua të tregojnë, sipas mendimit të tyre, cilat janë arsyt kryesore pse ato u zgjedhën si anëtare të bordit drejtues. Nga përgjigjet mund të vërehet se kontributi kyç i dhënë nga gratë në bordet drejtuese dhe në të njëjtën kohë një kriter që duhet nevojitet për t'u zgjedhur anëtarë i tij gjendet në: arsim/ekspertizë/njohuri; posedimi i karakteristikave të duhura personale; aftësitë dhe kompetencat drejtuese; përvojë afatgjate e punës (në pozita jo-drejtuese dhe drejtuese); rezultatet e arritura; besnikëri ndaj kompanisë; njohuritë e biznesit; rrjetet profesionale të kontakteve (si në vend ashtu edhe ndërkombëtarisht); dhe imazhi dhe kredibiliteti në biznes dhe në shoqëri.

Këto të dhëna përsëri korrespondojnë me opinionet e Huse-s (2009) dhe Dalton dhe Dalton (2011) për përforcimin e sfondit profesional të grave si një faktor për avancimin e pozitave drejtuese/të larta dhe teoria e varësisë nga burimet (Pfeffer & Salancik, 1978), sipas të cilës burimet që janë të pakta i japin përparësi konkurrese kompanisë. Si përkujtim, besohet se "kapitali i bordit është kombinim i kapitalit njerëzor (ekspertizë, njohuri, përvoja, aftësi dhe reputacion i anëtarëve) dhe kapitalit të relacioneve/ shoqëror (rrjetet apo lidhjet e anëtarëve me kompanitë tjera dhe palët tjera të interesuara)" (Hillman & Dalziel, 2003: 386, Adler & Kwon, 2002).

### **Shembuj:**

„Profesionalizmi, ekspertiza, përkushtimi, kompetencat e fituara përmes mësimit formal dhe jo-formal, e të fituara më së shumti nëpërmjet përvojës në organizatën në të cilën punoj, duke ditur të gjitha proceset, sepse kam punuar në të gjitha pozitat. Aftësia për të udhëhequr dhe krijuar pasuesit nëpërmjet një shembulli personal se si duhet t'i kushtoheni shkencës, detyrave të punës dhe familjes, të gjitha të kombinuara dhe të menaxhuara në një mënyrë që do t'ju japë sukseset më të mëdha korporative dhe personale.“ (#1)

„Mbi të gjitha, janë kualifikimet dhe aftësitë profesionale: arsimi i lartë teorik dhe praktik, ndërtimi i autoritetit bazuar në njohuri, sistem të ndërtuar dhe integritet për marrjen e vendimeve drejtuese, njohja dhe ndjekja e tendencave globale në industrinë në të cilën punoj, rrjetet profesionale të kontakteve të fituara me mësim në universitete të huaja me renome.“ (#3)

„Ekspertiza dhe përvoja e punës, posedimi i karakteristikave dhe aftësi të duhura personale, veçanërisht në krijimin e proceseve, organizimit dhe përzgjedhjes dhe mentorimit të personelit.“ (#4)

„Përvojë dhe njohuri të gjera drejtuese.“ (#5)

„Ekspertizë dhe përvojë shumëvjeçare në kompani, imazh dhe besueshmëri në industrinë, besnikëri ndaj kompanisë.“ (#6)

„Konsideroj që arsyeja kryesore në zgjedhjen time ishin rezultatet dhe karakteristikat personale si përkushtimi, profesionalizmi, etika dhe njohja e marrëdhënieve me njerëz (edhe të punësuarit edhe klientët).“ (#8)

„Më parë kam qenë në pozita tjera kyçe në organizatë dhe ende jam, e prandaj, si edhe për shkak të viteve të eksperiencës, njohjes së biznesit dhe rezultateve, profesionalizmit dhe besnikërisë, ishte e natyrshme dhe e domosdoshme të jem pjesë e bordit drejtues.“ (#9)

„ Sipas meje, asnjë anëtar i bordit nuk mund të zgjidhet, nëse nuk ka sfond të mirë profesional ose karakteristika personale të përshatshme për t'iu përgjigjur pozicionin.“ (#10)

## **BARAZIA E KRITEREVE PËR HYRJE NË BORDIN TEK GRATË DHE BURRAT**

Shumica e të anketuarave (gjithsej 7) janë përgjigjur se gjinia nuk përbën pengesë për anëtarësim në bord, se kriteret janë të barabarta dhe bazohen në cilësitë e individit. Katër të anketuara (nga gjithsej 11) theksojnë se ende nuk ka barazi në kriteret e hyrjes në bordet drejtuese, gjegjësisht konsiderojnë se anëtarët meshkuj më lehtë ose më shpesh zgjidhen, ku vlejnë kriteret më të ultë ose, nga ana tjetër, ato relativizohen.

### **Shembuj:**

„Unë mendoj se kompanitë serioze gjithnjë e më pak theksojnë, gjegjësisht gjithnjë e më pak aksentin e vënë në gjininë gjatë përzgjedhjes.“ (#1)

„Në kompaninë ekzistojnë kritere të barabarta.“ (#6)

„Edhe pse jam e vetëdijshme për diskriminimin ndaj grave në nivel global, në situatën time konkrete, jam e lumtur që do të them se nuk ishte rast i tillë, gjegjësisht kriteret e njëjta gjithmonë kanë vlejtur si për meshkujt, ashtu edhe për gratë.“ (#7)

„Kriteret nuk vlejnë nga gjinia, vetëm nga merita personale dhe performanca.“ (#11)

„Gjinia nuk ndikon ndaj zgjidhjes. Në organizatën tonë, gjinia asnjëherë nuk është masë e punës ose angazhimit.“ (#5)

„Kriteret e hyrjes ishin të barabarta. Këtë deklaratë e pohoj edhe me faktin se në momentin kur kam marrë telefonatën isha në shtatzëninë time të tretë. Kjo disi devijon nga praktikat stereotipa se gratë, veçanërisht shtatzënë janë më pak të preferuara se meshkujt.“ (#8)

„Pavarësisht nga kërkesat e përcaktuara ligjore për pozitën anëtarësim në bordin drejtues dhe politikat e përcaktuara të "fit and proper" brenda grupacioneve më të mëdha nga vendet anëtare të BE-së, sidoqoftë zgjedhja mund të relativizohet dhe mund të mbizotërojnë faktorë të caktuar nga një natyrë sasiore dhe cilësore të pamatshme. Mendoj që ende kemi pozitë të pabarabartë të grave në përzgjedhjen e bordit drejtues. Relativizohen edhe kriteret veçanërisht në mjedisin tonë.“ (#4)

„Sipas përvojës time personale, kriteret ishin të barabarta. Por, në përgjithësi, meshkujt zgjidhen më lehtë në bord dhe për ta vlejnë kritere më të ulëta.“ (#3)

„Meshkujt më lehtë zgjidhen në bordet drejtuese... Dhe absolutisht vlejnë kritere më të ultë.“ (#9)

„Në rastin tim, mund të them se kriteret për hyrjen në bordin drejtues ishin të njëjta për burrat dhe gratë. Megjithatë, numri i grave të propozuara për bordin drejtues ishte më i ulët se numri i burrave të propozuar.“ (#10)

## **PARTICIPIM AKTIV DHE “ZËRI” I GRAVE NË BORDET DREJTUESE**

Nga përgjigjet e analizuar, kuptohet që pasi gratë marrin statusin e anëtareve të bordit drejtues, ato konsiderohen si anëtare të barabarta, aktive dhe me zë të lartë, opinioni i të cilëve dëgjohej dhe vlerësohej, që përsëri hedh poshtë supozimin e tokenizmit dhe shtypjes së zërit të gruas (Kanter, 1977; Torchia et al., 2017; Zelechowski & Bilimoria, 2001).

Edhe pse, interesante është vërejtja e njëres prej të anketuarave, që tiparet të cilat konsiderohen si kyçe për burrat që të jenë udhëheqës të suksesshëm janë të kundërta me atributet të cilat zakonisht iu jepen grave (gjegjesisht ajo që perceptohet në mënyrë pozitive tek burrat si udhëheqës, perceptohet në mënyrë negative tek gratë udhëheqëse) si dhe që pushteti ekzekutiv zakonisht është tek meshkujt. Studimet (Ibarra, Ely & Kolb, 2013: 7) sugjerojnë se "gratë që dominojnë në fusha tradicionalisht të burrave perceptohen si kompetente, por më pak të pëlqyeshme se sa ekuivalentët e tyre meshkuj, gjegjesisht sjellja që sugjeron vetëbesim tek burrat, tek gratë perceptohet si arrogancë apo bezdisje, ndërsa gratë që janë në pozicione autoritative dhe që veprojnë në përputhje me një stil konvencional femëror, janë të pëlqyeshme, por jo edhe të respektuara dhe konsiderohen tepër emocionale për të marrë vendime të forta dhe tepër të buta për të qenë udhëheqëse të fuqishme".

### **Shembuj:**

„Konsideroj veten anëtare me zë të lartë në bord, sipas nevojës. Ekziston konflikt mendimesh dhe gjithmonë vendimi merrret sipas mendimeve të shprehura dhe jo nxitur nga koncepti hierarkik femër-mashkull.“ (#1)

„(...) në momentin që vjen në vendim, në fuqi ekzekutive, këtu favorizohen burrat, kurse gratë nuk i marrin ato pozita. Edhe nëse u jepen, fuqia e vendimmarrjes është e kufizuar ose mënyra si ato perceptohen është e kufizuar. Kur gruaja ka të gjitha karakteristikat e një lideri të mirë, gjegjesisht atë që literatura dhe praktika e përcaktojnë si udhëheqës i mirë, si vendosmëri, përgjegjësi, imponim pikëpamjesh dhe të ngjashme, atëherë perceptimi për atë grua është se është e "ftohtë", arrogante, mendjemadhe. Kur këto karakteristika shfaq burrë në të njëjtën pozitë, atëherë ai është një lider efektiv, i vendosur, mendon si duhet, merr përgjegjësi. Ky është stereotipi, perceptimi që ekziston deri më sot. Prej grave pritet të shfaqin vazhdimisht një dozë të caktuar emocionesh, ndjeshmërie ose sjelljeje më të butë. Por kur e tregojnë atë, nga ana tjetër, në këto pozicione ekziston rrezik të perceptohen si të dobëta, gjegjesisht mos iu jepet tërë fuqia vendimmarrëse. Përndryshe, unë personalisht gjithmonë them mendimin tim dhe luftoj për pozicion tim.“ (#3)

„Anëtare aktive e BD – mendimi im vlerësohet barabartë dhe merret parasysh.“ (#6)

„Konsiderohem si një anëtare e zëshme dhe aktive në bordin drejtues. Gjithmonë them mendimin tim, madje edhe në situata ku një deklaratë e tillë nuk është më e përshtatshme për mua ose kur e di paraprakisht se nuk do të pranohet menjëherë. Sipas meje,

heshtja e qëllimshme, përshtatshmëria për shkak të konforit të fituar, është fenomen i rrezikshëm. Nën kushte të ndryshuara, për shembull, konkurrenca e rritur, pasivizmi mund të jetë një faktor serioz për përputhjen e vonshme dhe dështimin.“ (#4)

„Konsiderohem si njëra nga më të zëshmet, e cila gjithmonë e tregon mendimin e saj dhe kjo vlerësohet, nuk kam pasur probleme që mendimi im të vlerësohet më pak për shkak të gjinisë.“ (#5)

„Konsideroj veten një anëtar aktiv të BD. Mendoj se është shumë e rëndësishme që një person të ketë vetëbesim dhe të debatojë me argumente. Nuk mendoj se mendimi i burrave merret më shumë në konsideratë, por secili anëtar i bordit, brenda kuadrit të menaxhimit të tij, jep mendime dhe sugjerime për përmirësimin e disa proceseve. Besoj dhe konfirmoj se kur flitet me argumente dhe fakte, atëherë ka më tepër hapësirë për të marrë vendime racionale, logjike dhe të arsyeshme dhe më pak hapësirë për subjektivitet dhe paragjykim. Brenda sektorit tim, nëse është e nevojshme, modifikoj ose ndryshoj procedura dhe udhëzime, dhe ato pranohen nga anëtarët tjerë dhe nga Kryetari i BD.“ (#8)

„Konsiderohem si anëtar i zëshëm dhe aktiv, që gjithmonë udhëhiqet nga argumentet.“ (#9)

## **BARAZIA ME ANËTARËT MESHKUJ TË BORDIT DREJTUES**

Pothuajse të gjithë të anketuarat u përgjigjën pozitivisht në pyetjen nëse ndjehen të barabarta me anëtarët meshkuj të bordit. Në dy intervista theksohet se nga gruaja në pozita të larta pritet gjithmonë të dëshmohet profesionalisht, duke dhënë përpjekje të vazhdueshme dhe maksimale dhe duke arritur performanca dhe rezultate të jashtëzakonshme, pa pasur hapësirë për gabime në punë. Ndërsa, një e anketuar vë në dukje lidhjet familjare me strukturën e pronësisë si një faktor që zakonisht ndikon në zgjedhjen e anëtarëve të bordeve drejtuese (në kundërshtim me rastin e saj).

### **Shembuj:**

„Nuk ka anëtarë meshkuj në BD.“ (#11)

„Ndihehem e barabartë, dhe kjo ndjenjë buron nga integriteti i ndërtuar profesional, parimet personale të vendosura qartësisht dhe liria e ruajtur për të zgjedhur dhe për të vendosur.“ (#4)

„Duhet të theksoj se një grua që nuk është në ndonjë marrëdhënie familjare me strukturën e pronësisë, ndërsa është ulur në atë pozitë, është një gjë shumë e rrallë në hapësirat tona (...) unë në atë tavolinë nuk ndjehem ndryshe ose më pak e respektuar nga kolegët e mi. Përvoja ime në përgjithësi tregon se kurrë nuk jam ndërjerë inferiore ndaj anëtarëve meshkuj të bordeve drejtuese ku marr pjesë. Për fat të mirë, marr pjesë në borde drejtuese ku nuk vlerësohet nëse qëndrimi vjen nga një burrë apo një grua, por nëse ai është e mirë apo jo.“ (#3)

„Po, ndjehem e barabartë me çdo anëtar të bordit drejtues, duke përfshirë anëtarët meshkuj. Kjo është kështu për shkak të vetëbesimit dhe argumentimit të qëndrimeve dhe mendimeve.“ (#8)

„Po, absolutisht ndjehem e barabartë me anëtarët meshkuj të bordit drejtues, nuk ka diskriminim mbi këtë bazë.“ (#5)

„Jam e vetëdijshme se për shkak të vetë natyrës së grave dhe për shkak të normave shoqërore, gratë janë në gjendje të jetë e detyrueshme të punojnë më shumë se burrat. Sidoqoftë, unë jam e bindur se nëse edhe gratë dhe burrat mundohen më shumë se zakonisht dhe nëse edhe burrat dhe gratë kanë performanca dhe cilësi të ngjashme, në fund do të jetë gjithnjë e më pak relevante a jeni burrë apo grua, e gjithnjë më tepër relevante sa dhe si mund të kryeni punët.“ (#8)

„Ndjehem e barabartë, pasi që e kam merituar këtë të drejtë, me mund maksimalisht të dhënë dhe punë afatgjate gjatë tërë ditës, por e di se edhe përkaj kësaj, nuk më lejohet asnjëfarë gabimi në punë.“ (#9)

### ***Burime të fuqisë që gratë i përdorin si anëtare të bordit drejtues***

Në vazhdim, të anketuarat duhej të përgjigjen, si anëtare të bordit drejtues, në çfarë situata pune dhe cilat burime të fuqisë i përdorin. Për analizën e të dhënave të marra lidhur me këtë pyetje, të dhënat janë shprehur me sasi, gjegjësisht janë të shfaqura nëpërmjet shpërndarjes së përgjigjes.

**Tabela 3. Burime të fuqisë në situata të ndryshme të punës**

Gjatë vendosjes së synimeve strategjike	1) Fuqia e ekspertit <sup>11</sup> (N=8) 2) Fuqia strukturore <sup>12</sup> (N=6) 3) Fuqia e prestigjit <sup>13</sup> (N=3) 4) Fuqia e pronarit <sup>14</sup> (N=2)
Gjatë marrjes së vendimeve për biznesin	1) Fuqia e ekspertit (N=9) 2) Fuqia strukturore (N=8) 3) Fuqia e pronarit (N=3) 4) Fuqia e prestigjit (N=2)
Gjatë krijimit të politikave organizative	1) Fuqia e ekspertit (N=9) 2) Fuqia strukturore (N=5) 3) Fuqia e pronarit (N=2) 4) Fuqia e prestigjit (N=1)
Gjatë emërimit të menaxherëve dhe drejtorit gjeneral	1) Fuqia strukturore (N=7) 2) Fuqia e ekspertit (N=7) 3) Fuqia e pronarit (N=2) 4) Fuqia e prestigjit (N=1)
Gjatë pyetjeve të natyrës financiare	1) Fuqia e ekspertit (N=8) 2) Fuqia strukturore (N=5) 3) Fuqia e pronarit (N=3) 4) Fuqia e prestigjit (N=1)
Lidhur me palët e interesuara (të punësuarit, aksionarët, kreditorët, përfaqësues të vererisë...)	1) Fuqia e prestigjit (N=7) 2) Fuqia strukturore (N=7) 3) Fuqia e ekspertit (N=7) 4) Fuqia e pronarit (N=3)

Mund të vërehet se në situata të ndryshme të punës, gratë si anëtarë të bordit drejtues përdorin më shumë burime të pushtetit. Analiza nënkupton se ato që posedojnë fuqi të pronarit (gjithsej 3 të anketuara) e përdorin atë në pothuajse të gjitha situatat që lidhen me punën/organizatën, pastaj kur bëhet fjalë për planifikimin strategjik, krijimin e politikave organizative, vendimmarrjen lidhur me biznesin dhe financat, si dhe zgjedhja e udhëheqësisë, paralelisht përdoren fuqia e ekspertëve dhe strukturore, me dominimin kryesor të fuqisë së ekspertëve, ndërsa në marrëdhëniet me palët e interesuara, në mënyrë të barabartë përdoret edhe fuqia e prestigjit, përkrah fuqisë strukturore dhe të ekspertit.<sup>11121314</sup>

Të dhënat e tilla janë shumë pozitive dhe inkurajuese, kryesisht për shkak se tregohet që gratë në mjedisin e biznesit maqedonas, si anëtare të

11 Nënkupton ekspertizë të përshtatshme, sfond profesional dhe përvojë në pozita të njëjta ose të ngjashme.

12 Rrjedh nga pozita formale dhe autoriteti hierarkik në organizatën.

13 Status personal, reputacion, besueshmëri, pjesëmarrje në organizata elite.

14 Lidhur me statusin e themeluesit ose me pjesën e pronësisë/aksioneve në kompani.



bordeve drejtuese, përdorin njëkohësisht dhe gjithnjë e më shumë burime të fuqisë. Gjithashtu, kjo është e rëndësishme sepse kur fuqia strukturore, si një forcë formale dhe legjitime, që vjen nga vetë pozita shumë e lartë qeverisëse (në këtë rast e kanë të gjitha të anketuarat), mbështetet nga posedimi i fuqisë së ekspertëve, ajo forcohet dhe maksimizohet (Lunenberg , 2012:6). Të anketuarat gjithashtu përdorin fuqinë e prestigjit në mënyrë të përshtatshme, veçanërisht në marrëdhëniet me palët tjera të interesuara, me çka përsëri rrisin ndikimin e tyre tek të tjerët (Pfeffer & Salancik, 1978:145, Dalton dhe Dalton, 2011). Për fuqinë e pronarit pritet të përdoret kurdoherë që është e mundshme dhe e nevojshme, veçanërisht pasi subjektet afariste të mostrës janë shoqëri aksionare, dhe për këtë qëllim, përfaqësuesit e aksionarëve janë gjithashtu pjesë e bordeve drejtuese. Një nga funksionet kryesore të bordeve është mbrojtja e interesave të aksionarëve (Hillman & Dalziel, 2003: 383, 387).

## NDIKIMI I GRAVE SI ANËTARE TË BORDIT DREJTUES

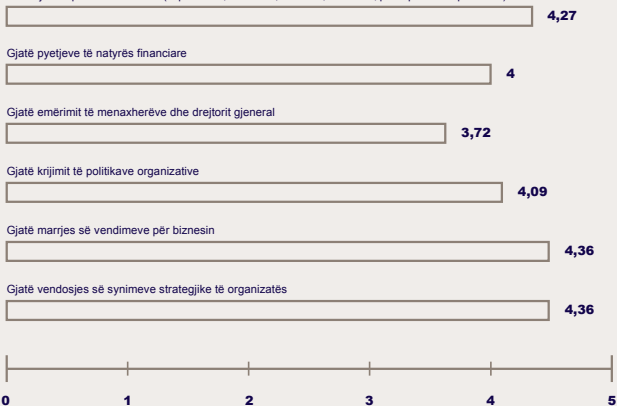
Në këtë pjesë, me qëllim që të matet ndikimi që gratë anëtare të bordit drejtues e kanë ndaj anëtarëve tjerë të bordit dhe palëve të interesuara, në situata të ndryshme të punës, të anketuarat duhet të gjejnë përgjigjet e tyre në një shkallë nga 1 deri në 5, ku 1 është vlerësim “pa ndikim”, dhe 5 është vlerësim “ndikimit shumë i lartë”.

Figura 1. Perceptimet e ndikimit që anëtarët e bordit drejtues mendojnë se e kanë mbi të tjerët (analiza e vlerave mesatare)

**Figura 1. Perceptimet e ndikimit që anëtarët e bordit drejtues mendojnë se e kanë mbi të tjerët (analiza e vlerave mesatare)**

**Ju lutem vlerësojeni NDIKIMIN që mendoni se keni MBI TË TJERËT si anëtare e bordit drejtues, për çdonjërin situatë**

Në lidhjet me palët e interesuara (të punësuar, aksionarë, kreditorë, distribues, përfaqësues të qeverisë...)



Rezultatet tregojnë se gratë si anëtarë të bordeve drejtuese mendojnë se kanë një ndikim të madh në të gjitha situatat e lidhura me punën, pasi pothuajse të gjitha vlerat e fituara për secilën nga variablat përqendrohen në intervalin shumë pozitiv të aksit (ndërmjet 4 dhe 5). Ndikimi më i vogël është zbuluar gjatë emërimit të menaxherëve dhe drejtorit gjeneral (ndërmjet 3 dhe 4).

Shpjegimi për të dhënat e fundit, sipas analizës së ligjeve dhe intervistave me të anketuarat, është se zakonisht bordi mbikëqyrës emëron drejtorin gjeneral.

Dhe për këtë çështje është pozitiv fakti që gratë kontribuojnë në masë të madhe dhe ndikojnë ndaj: qëllimet strategjike të organizatës, vendimet për biznesin dhe marrëdhëniet me palët e interesuara, të cilat janë funksionet e tyre kryesore si anëtare të bordeve drejtuese (Hillman & Dalziel, 2003, Bainbridge, 1993).

## **DREJTIM I NDIKIMIT KAH MJEDISI I BRENDSHËM DHE I JASHTËM I BIZNESIT**

Lidhur me pyetjen ku është më shumë i drejtuar ndikimi i grave si anëtare të bordeve drejtuese, mund të konkludohet se kur gratë janë në të njëjtën kohë edhe drejtorë/drejtues, ndikimi i tyre është i orientuar edhe kah mjedisi i brendshëm (të punësuarit, proceset, produktet, organizimi, strategjia, financat) edhe kah i jashtmi (aksionaret, partnerët e biznesit, shpërndarësit, furnizuesit, konsumatorët, përfaqësuesit qeveritarë, media, konkurrenca, mjedisi jetësor, imazhi dhe reputacioni i kompanisë). Megjithatë dominon përqendrimi në mjedisin e brendshëm, me siguri për shkak të përfshirjes së drejtpërdrejtë në strukturën udhëheqëse dhe proceset organizative të të anketuarave nga mostra, të cilat në pjesën më të madhe janë të punësuara në kompanitë dhe në pozita të larta drejtuese. Si implikim i dy përgjigjeve, merret ideja se gratë në pozita të tilla mund të rritin më tej ndikimin dhe fuqinë e tyre përmes angazhimit aktiv edhe në grupe të tjera formale (shoqatat profesionale, bordet tjera drejtuese) dhe përsëri në një përgjigje përmenden marrëdhëniet e vendosura me partnerët e huaj si të rëndësishëm.

### **Shembuj:**

„Edhe kah i jashtmi edhe kah i brendshmi, por lidhur me detyrat aktuale, vëmendje më të madhe biznes mjedisit të brendshëm.“ (#1)

„Duke marrë parasysh që jam pjesë e punës së disa bordeve drejtuese, anëtarësia ime është e shumanshme.“ (#3)

„Kah i brendshmi, dhe pjesërisht kah i jashtmi.“ (#11)

„Ndikimi im është kryesisht i drejtuar nga brenda. Në industrinë në

të cilën punoj është e rëndësishme sistemi të vendoset siç duhet në përputhje me rregulloren, që do të thotë organizim i qartë, kompetenca dhe përgjegjësi, strategji dhe politika të përcaktuara, rregulla të brendshme, procedura dhe udhëzime, funksione të duhura të kontrollit, përzgjedhje dhe përmirësim i vazhdueshëm i stafit, mbështetje e përshtatshme teknike teknologjike. E gjithë kjo për mua ka paraqitur një sfidë, por në radhë të parë në funksion të gatishmërisë që sfida të sigurojë vendosjen adekuate kah mjedisi i jashtëm i biznesit. Kompania e vendosur në këtë mënyrë mund me nivel të lart të vetëbesimit të vendoset në mënyrë aktive kah bota e jashtme dhe të ofrojë një produkt, shërbim me cilësi dhe kujdes të duhur për klientin.“ (#4)

„Sipas ndarjes formale të kompetencave, ndikimi im është drejtuar më shumë kah mjedisi i brendshëm.“ (#6)

„Ndikimi im është i përqendruar në çështjet teknike, kryesisht për shkak të ekspertizës time dhe përvojës së gjatë në menaxhim në atë fushë, menaxhim me të punësuar në prodhimtari. Por edhe komunikim i gjatë me partnerët e huaj në atë bazë.“ (#5)

„Kah mjedisi i brendshëm kur bëhet fjalë për procesin e prodhimitarisë, e kah i jashtëm për distribuim dhe vendosje të prodhimeve.“ (#10)

„Pasi që jam edhe drejtor gjeneral, ndikimi im duhet të jetë i drejtuar edhe kah mjedisi i brendshëm edhe kah i jashtëm. Me atë që konsideroj se pozita dhe angazhimi në asociacion dhe grupet tjera të punës shtojnë ndikimin dhe fuqinë time në mjedisin e jashtëm.“ (#9)

## VLERAT KYÇE TË GRAVE ANËTARE TË BORDEVE DREJTUESE

Nga përgjigjet e të anketuarve theksohen vlerat në vijim si më të rëndësishmet për to, nëpërmjet të cilave konsiderojnë që "të bëjnë dallime" dhe lënë një shenjë personale në mjedisin e biznesit maqedonas:

*Tabela nr. 4 Vlera të grave anëtare të bordeve drejtuese*

Të përmendura më shpesh	Të përmendura më rrallë
Profesionalizëm (N=10)	Qasja analitike dhe sistematike (N=4)
Dedikim (N=9)	Gatishmëria për ndryshime, sfida dhe rreziqe (N=4)
Përgjegjësi (N=9)	Reputacioni (N=3)
Njohuri (N=8)	Inovacioni (N=3)
Integritet (N=7)	Kreativiteti (N=3)
Besueshmëri (N=6)	Transparenca (N=3)
Udhëheqësi N=5	Këmbëngulje (N=2)
Mësim dhe përmirësim i vazhduar (N=5)	Impulsivitet (N=1)
Besnikëri (N=5)	

Mund të konkludohet se tek gratë, si anëtare të bordeve drejtuese, si më të rëndësishme dominojnë vlerat nga grupet për arritje, vetë-drejtim, stimulim dhe fuqi. Sipas Schwartz (2012), këto katër grupe janë komplementare me njëra-tjetrën dhe në mënyrë të përbashkët lidhen me vetë-përforcimin dhe hapjen ndaj ndryshimeve si qëllime kryesore individuale.

Fakti që një numër në rritje i ndërmarrjeve ndërmarrin aktivitete për të siguruar barazinë gjinore dhe e kanë këtë çështje si përkushtimin e tyre strategjik, flet për mënyrën se si pjesëmarrja e barabartë e grave në kompani, veçanërisht në pozita drejtuese, është prioritet për punën e tyre (Shoqata maqedonase për burimet njerëzore<sup>15</sup>). Rregullimi i kuotave me 40% të përfaqësimit të grave në bordet e kompanive është praktikë pozitive, e cila, sipas shembullit të vendeve evropiane, padyshim duhet të zbatohet edhe nga Republika e Maqedonisë së Veriut, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat, në mënyrë që të hiqen barrierat potenciale me të cilat përballen gratë në zhvillimin e karrierës së tyre, por edhe për të zvogëluar rrezikun nga manipulimi i kriterëve të përzgjedhjes për anëtarët, varësisht nga gjinia e kandidatëve (në favor të burrave). Gjithashtu, vetë prania e grave në organet dhe trupat qeverisëse është faktor potencial motivues për sjelljen proaktive dhe dëshirën për të përfshirë gra të tjera.

Megjithatë, analiza tregon se është akoma më e rëndësishme gratë të vazhdojnë të punojnë në ndërtimin e sfondit të tyre profesional, përmes të cilit fuqinë e tyre strukturore/formale në pozitën e larta drejtuese do ta arsyetojnë dhe mbështesin me posedim të fuqisë së ekspertit dhe të prestigjit, me çka do të rritin drejtpërdrejt autoritetin dhe ndikimin e tyre. Sipas gjetjeve të hulumtimit, kjo kryesisht do të thotë arsimim i avancuar dhe i specializuar adekuat, që grave do t'ju sigurojë kualifikime dhe ekspertizë formale. Pastaj, është e rëndësishme të përmbushen kriteret për avancimin e shkallëve të karrierës në organizatë, ku përvoja e fituar e punës dhe pozicionet drejtuese janë faktor i rëndësishëm për zhvillimin e aftësive dhe kompetencave drejtuese, dhe njohuritë për biznesin. Si faktorë të ardhshëm që kanë rëndësi të veçantë tregohen besueshmëria, reputacioni ose imazhi publik i grave në pozita të tilla, si dhe rrjetet profesionale që ato kanë potencial të krijojnë. Si mekanizma të mundshme për arritjen e këtij qëllimi, në punimin identifikohen: ndërtimi dhe ruajtja e integritetit personal, vizibiliteti ose njohja në publik, pjesëmarrja aktive në shoqatat profesionale (asociacione dhe oda), anëtarësimi në bordet tjera drejtuese apo mbikëqyrëse dhe edukimi në universitete me renome jashtë vendit - që drejtpërsëdrejti siguron një rrjet të kualifikuar profesional ndërkombëtar të kontakteve.

Pasi që, nëse ka rregullore kuotash, kurse nuk ka kandidatë të përshtatshëm gra brenda ose jashtë organizatës, në të gjithë sektorët/ industritë, kjo mund të jetë një problem i madh për organizatën dhe performancën e konkurrencën e saj dhe njëkohësisht do të ndikojë negativisht në procesin e zbatimit të një praktike të tillë dhe do të vihet në pyetje arsyetimi i saj dhe qëndrueshmëria e saj.

Kompanitë (nga mostra) janë shoqata aksionare, e një nga detyrat kryesore të bordeve drejtuese është mbrojtja e interesave të aksionarëve, prandaj është avantazh nëse gratë kanë gjithashtu edhe pjesë të pronësisë dhe/ose status të themeluesit në kompani. Edhe pse është

---

15 Nuk ka të dhëna për vitin e publikimit.

ideale, megjithatë, është e rrallë situata që dikush si anëtar i një bordi ka fuqi strukturore, të pronësisë, të ekspertit dhe fuqi të prestigjit. Në kontekstin e kësaj çështjeje, si rekomandim për hulumtime të ardhshme, do të ishte interesante të përcaktohet se cila është gjendja, domethënë, pozita e grave në bordet e kompanive, tek të cilat dominon struktura e pronësisë familjare.

Nga përgjigjet e analizuarra mësohet se: kur gratë marrin statusin e anëtares të bordit drejtues, ato konsiderohen si anëtare të barabarta, aktive dhe me zë të lartë, mendimi i të cilave dëgjohej dhe vlerësohet; gratë në masë të madhe kontribuojnë dhe ndikojnë në qëllimet strategjike të organizatës, vendimet e biznesit dhe marrëdhëniet me aktorët/palët e interesuara, që janë edhe qëllimet e tyre kryesore si anëtare të bordeve drejtuese; ka disa borde në të cilat përfaqësimi i grave është dominues ose më shumë se 30%, që (posaçërisht për mostrën) e hedh poshtë supozimin e tokenizmit dhe shtypjes së zërit të gruas si një grup i marginalizuar në bordet.

Rezultatet tjera të rëndësishme nga analiza është se gratë kanë motivim të brendshëm për punë dhe anëtarësim në bordet drejtuese, manifestojnë ambicie të larta të punës, si dhe vetë-efikasitet të lartë (zgjedhe aktive e mundësive më të mira, menaxhim i situatave duke shmangur apo neutralizuar pengesat, vendosje e qëllimeve dhe standardeve, planifikim, përgatitje, realizim, investim i energjisë dhe punës, zgjidhjen kreative të problemeve, të mësuarit nga përvoja, vizion për sukses). Vlerat që të anketuarat i si konsiderojnë kyçe (vetë orientim, stimulim dhe fuqi) sugjerojnë që kanë qëllime të lidhura me vetë-përf forcim dhe hapje ndaj ndryshimeve.

Tiparet pozitive të lartpërmendura, së bashku me përvojën profesionale të përshkruar që kërkohet, duhet të përfaqësojnë një lloj "role model" ose shembull për gratë tjera, që do t'i inkurajojë dhe nxis ato të ndërmarrin aktivitete të përshtatshme për pozicionimin e duhur të pozicioneve të dëshiruara të punës.

Edhe pse, vërejtja e një prej të anketuarave se karakteristikat që konsiderohen thelbësore tek meshkujt për të qenë liderë të suksesshëm, janë kundërtributeve që zakonisht iu përshkruhen grave, konfirmojnë modelin e zakonshëm global. Nga ky perceptim, lidhur me stereotipat e roleve të meshkujve dhe femrave, del që është e nevojshme të zhvillohen dhe të mbahen debate publike për rritjen e ndërgjegjësimit për gratë në pozita drejtuese, në mënyrë që të diferencohen perceptimet e roleve që një grua ka në jetën private/familjare dhe vendin e punës.

Si rekomandim për hulumtimet e ardhshme është të shqyrtohet implikimi i analizës së të dhënave që fuqia ekzekutive (përfaqësuar përmes drejtorit gjeneral dhe kryetarit të BD) është më së shpeshti tek meshkujt.

## LITERATURA E PËRDORUR

- 1) Asch, Solomon E., and Harold Guetzkow. "Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments." *Documents of gestalt psychology* (1951): 222-236.
- 2) Asch, Solomon E. "Opinions and social pressure." *Scientific American* 193, no. 5 (1955): 31-35.
- 3) Bainbridge, Stephen M. "In defense of the shareholder wealth maximization norm: A reply to Professor Green." *Wash. & Lee L. Rev.* 50 (1993): 14-23
- 4) Bandura, Albert, and Dale H. Schunk. "Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation." *Journal of personality and social psychology* 41, no. 3 (1981): 586.
- 5) Berger, Joseph, Bernard P. Cohen, and Morris Zelditch Jr. "Status characteristics and social interaction." *American Sociological Review* (1972): 241-255.
- 6) Bilimoria, Diana. "Building the business case for women corporate directors." In *Women on corporate boards of directors*, pp. 25-40. Springer, Dordrecht (2000).
- 7) Burke, Ronald J. "Women on corporate boards of directors: A needed resource." In *Women in corporate management*, pp. 37-43. Springer, Dordrecht (1997).
- 8) Campbell, Kevin, and Antonio Minguez-Vera. "Gender diversity in the boardroom and firm financial performance." *Journal of business ethics* 83, no. 3 (2008): 435-451.
- 9) Dahl, Robert A. "The concept of power." *Behavioral science* 2, no. 3 (1957): 201-215.
- 10) Daily, Catherine M., S. Trevis Certo, and Dan R. Dalton. "The future of corporate women." In *Women on corporate boards of directors*, pp. 11-23. Springer, Dordrecht, (2000).
- 11) Daily, Catherine M., and Dan R. Dalton. "Women in the boardroom: A business imperative." *Journal of Business strategy* 24, no. 5 (2003).
- 12) Dalton, Dan R., and Catherine M. Dalton. "Integration of micro and macro studies in governance research: CEO duality, board composition, and financial performance." (2011): 404-411.
- 13) Deci, Edward L., and Richard M. Ryan. "Intrinsic motivation." *The corsini encyclopedia of psychology* (2010): 1-2.
- 14) Elstad, Beate, and Gro Ladegard. "Women on corporate boards: key influencers or tokens?." *Journal of Management & Governance* 16, no. 4 (2012): 595-615.
- 15) Ely, Robin J. "The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work." *Academy of Management journal* 38, no. 3 (1995): 589-634.
- 16) Finkelstein, Sydney. "Power in top management teams: Dimensions, measurement, and validation." *Academy of Management journal* 35, no. 3 (1992): 505-538.
- 17) French, J. R., Bertram Raven, and Dorwin Cartwright. "The bases of social power." *Classics of organization theory* 7 (1959): 311-320.
- 18) Geletkanycz, Marta A., and Donald C. Hambrick. "The external ties of top executives: Implications for strategic choice and performance." *Administrative Science Quarterly* (1997): 654-681.
- 19) Goodstein, Jerry, Kanak Gautam, and Warren Boeker. "The effects of board size and diversity on strategic change." *Strategic management journal* 15, no. 3 (1994): 241-250
- 20) Hillman, Amy J., and Thomas Dalziel. "Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives." *Academy of Management review* 28, no. 3 (2003): 383-396.
- 21) Hillman, Amy J., Christine Shropshire, and Albert A. Cannella Jr. "Organizational predictors of women on corporate boards." *Academy of Management Journal* 50, no. 4 (2007): 941-952.

- 22) Hoel, Marit. "The quota story: Five years of change in Norway." *Women on corporate boards of directors: International research and practice* (2008): 79-87.
- 23) Huse, Morten. "Boards of directors in SMEs: A review and research agenda." *Entrepreneurship & Regional Development* 12, no. 4 (2000): 271-290.
- 24) Huse, Morten, and Anne Grethe Solberg. "Gender-related boardroom dynamics: How Scandinavian women make and can make contributions on corporate boards." *Women in management review* 21, no. 2 (2006): 113-130.
- 25) Huse, Morten. "Women directors and the 'black box' of board behavior." *Women on corporate boards of directors: international research and practice* (2009): 140.
- 26) Huse, Morten, Sabina Tacheva Nielsen, and Inger Marie Hagen. "Women and employee-elected board members, and their contributions to board control tasks." *Journal of Business Ethics* 89, no. 4 (2009): 581-597.
- 27) Ibarra, Herminia, Robin Ely, and Deborah Kolb. "Women rising: The unseen barriers." *Harvard business review* 91, no. 9 (2013): 60-66.
- 28) Kanter, Rosabeth Moss. "Some effects of proportions on group life." In *The Gender Gap in Psychotherapy*, Springer, Boston, MA, (1977): 53-78
- 29) Lockheed, Marlaire E., and Katherine Patterson Hall. "Conceptualizing sex as a status characteristic: Applications to leadership training strategies." *Journal of Social Issues* 32, no. 3 (1976): 111-124.
- 30) Lunenburg, Fred C. "Power and leadership: An influence process." *International journal of management, business, and administration* 15, no. 1 (2012): 1-9.
- 31) Maass, Anne, and Russell D. Clark. "Hidden impact of minorities: Fifteen years of minority influence research." *Psychological Bulletin* 95, no. 3 (1984): 428.
- 32) Mintzberg, Henry, and Henry Mintzberg. *Power in and around organizations*. Vol. 142. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall (1983).
- 33) Nemeth, Charlan Jeanne, and Joel Wachtler. "Creative problem solving as a result of majority vs minority influence." *European Journal of Social Psychology* 13, no. 1 (1983): 45-55.
- 34) Pfeffer, Jeffrey, and Gerald Salancik. *The external control of organizations: A Resource Dependence Approach*, NY: Harper and Row Publishers (1978).
- 35) Ragins, Belle R., and Eric Sundstrom. "Gender and power in organizations: A longitudinal perspective." *Psychological bulletin* 105, no. 1 (1989): 51.
- 36) Robbins, Stephen P., Tim Judge, and Nancy Langton. *Fundamentals of organizational behaviour*. W. Ross MacDonald School Resource Services Library (2013).
- 37) Schwartz, Shalom H. "An overview of the Schwartz theory of basic values." *Online readings in Psychology and Culture* 2, no. 1 (2012): 11.
- 38) Tanford, Sarah, and Steven Penrod. "Social influence model: A formal integration of research on majority and minority influence processes." *Psychological Bulletin* 95, no. 2 (1984): 189.
- 39) Torchia, Mariateresa, Andrea Calabrò, and Morten Huse. "Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass." *Journal of Business Ethics* 102, no. 2 (2011): 299-317.
- 40) Zelechowski, D. D., and D. Bilimoria. "Women corporate inside directors: Tokens at the top." Unpublished manuscript, Cleveland, OH (2001).
- 41) Ligji për bankat („Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 67/07, 90/09, 67/10, 26/13, 15/15, 153/15. 190/16 dhe 7/19) <http://www.nbrm.mk/ns-newsarticle-zakon-za-bankite.nspx>
- 42) Ligji mbi shoqëritë tregtare („Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë ” nr. 28/2004; 84/2005; 25/2007; 87/2008; 42/2010; 48/2010; 24/2011; 166/2012; 70/2013; 119/2013; 120/2013; 187/2013; 38/2014; 41/2014; 138/2014; 88/2015; 192/2015, 6/2016; 61/2016; 64/2018; 120/2018) <http://www.economy.gov.mk/doc/2192>
- 43) <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>



- 44) <https://www.mtm.mk/biznis/24650-zhenite-upravuvaat-so-mali-kompanii-vo-golemite-dominiraat-mazhite>
- 45) <http://iks.edu.mk/mk/ednakva-mok-za-zenite>
- 46) [https://www.fakulteti.mk/news/17-09-27/vo\\_makedonija\\_menadzherki\\_ima\\_samo\\_na\\_hartija](https://www.fakulteti.mk/news/17-09-27/vo_makedonija_menadzherki_ima_samo_na_hartija)
- 47) [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-12-860\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-860_en.htm)
- 48) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003H0361>
- 49) <https://www.merriam-webster.com/dictionary/glass%20ceiling>
- 50) <http://www.businessdictionary.com/definition/glass-ceiling.html>
- 51) [https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=46280](https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=46280)
- 52) [https://www.swisscontact.org/fileadmin/user\\_upload/COUNTRIES/Macedonia/Documents/Publications/Gender\\_Sensitized\\_Policies\\_and\\_Practices.pdf](https://www.swisscontact.org/fileadmin/user_upload/COUNTRIES/Macedonia/Documents/Publications/Gender_Sensitized_Policies_and_Practices.pdf)

## ANEKS: UDHËZUES PËR INTERVISTË

Raport mes grave dhe burrave në bordin drejtues:

nr. \_\_\_\_\_ gra : nr. \_\_\_\_\_ burra

Shkalla e arsimit të përfunduar:

\_\_\_\_\_

Sa kohë jeni anëtare e BD?

\_\_\_\_\_ vite.

A jeni e punësuar në kompaninë në BD të së cilës jeni anëtare?

Po Jo

A keni status të themeluesit ose pjesë të pronësisë në kompaninë në BD të së cilës jeni anëtare?

Po Jo

1. Cilat janë motivimet tuaja personale për të qenë anëtare e bordit drejtues?
2. Sipas jush, cilat janë sh shkaqet kryesore për të cilat pikërisht ju keni qenë e zgjedhur si anëtare e bordit drejtues?
3. A konsideroni që kriteret për hyrje në bordin drejtues ishin të barabarta për ju si grua, njësoj si që ishin edhe për anëtarët burra të bordit drejtues?
4. A ekziston ndonjë rregull/politikë formale në kompaninë/veprimtarinë, që kërkon diverzitetet gjinor në bordet drejtuese? Nëse ekziston, ju lutem tregojeni.
5. A konsideroheni si anëtar aktiv (i zëshëm) ose pasiv (i heshtur) i bordit drejtues? Sa shpesh e shprehni mendimin tuaj dhe sa vlerësohet ai? Sa shpesh qëllimisht nuk e tregoni mendimin tuaj, pasi që prej më parë e dini se nuk do të merret parasysh? A janë më të zëshëm meshkujt dhe a “vlen më shumë” mendimi i tyre? Ju lutem shpjegoni.
6. A ndjeheni në përgjithësi e barabartë me anëtarët meshkuj të bordit drejtues? Ju lutem shpjegoni.

7. Ku është drejtuar më shumë ndikimi juaj si anëtare e bordit drejtues? Kah biznes/mjedisi i brendshëm dhe/ose i jashtëm? Ju lutem shpjegoni me shembull.
8. Ju lutem shënojeni (me X) BURIMET E FUQISË që i përdorni si anëtare e bordit drejtues, për çdonjërin nga situatat në vijim:

	Fuqia strukturore (pozitë formale dhe autoritet hierarkik në organizatë)	Fuqia e pronarit (status themeluesi ose me pjesë/aksione të pronësisë në kompani)	Fuqia e ekspertit (ekspertizë e përshkatshme, përvojë profesionale dhe përvojë në pozita të njëjta ose të ngjashme)	Fuqia e prestigjit (statusi personal, reputacioni, besueshmëria, anëtarësia në organizata elite)
Gjatë vendosjes së synimeve strategjike				
Gjatë marrjes së vendimeve për biznesin				
Gjatë krijimit të politikave organizative				
Gjatë emërimit të menaxherëve dhe drejtorit gjeneral				
Gjatë pyetjeve të natyrës financiare				
Lidhur me palët e interesuara (të punësuarit, aksionarët, kreditorët, përfaqësues të qeverisë...)				

9. Ju lutem vlerësojeni (me rrethim të vlerës) NDIKIMIN që e ndieni se e keni MBI TJERËT si anëtare e bordit drejtues, për çdonjërin nga situatat e dhëna:

	Pa asnjëfarë ndikimi	Ndikim i dobët	Ndikim i pjesërishëm	Ndikim i madh	Ndikim shumë i madh
Gjatë vendosjes së synimeve strategjike					
Gjatë marrjes së vendimeve për biznesin					
Gjatë krijimit të politikave organizative					
Gjatë emërimit të menaxherëve dhe drejtorit gjeneral					
Gjatë pyetjeve të natyrës financiare					
Lidhur me palët e interesuara (të punësuarit, aksionarët, kreditorët, përfaqësues të qeverisë...)					

10. Cilat janë vlerat tuaja kryesore nëpërmjet të cilave konsideroni që “bëni ndryshim”/lëni një shenjë personale në mjedisin e biznesit në Maqedoni?

# THELBËSORE OSE DEKORIM?

ANALIZA E PËRFAQËSIMIT DHE P JESËMARRJES  
SË GRAVE NË VENDIMMARRJE NË UNIVERSITETET  
PUBLIKE TË MAQEDONISË SË VERIUT

PROF. DR. MISHO DOKMANOVIQ



# PËRMBAJTJE

<b>HYRJE</b> .....	88
<b>PASQYRË E BURIMEVE RELEVANTE</b> .....	89
<b>METODOLOGJIA</b> .....	91
KUFIZIME TË METODOLOGJISË.....	92
<b>REZULTATE</b> .....	93
PREZANTIM I TË DHËNAVE RELEVANTE STATISTIKORE.....	93
<b>REZULTATE TË ANKETËS</b> .....	97
<b>REZULTATE NGA INTERVISTA</b> .....	106
<b>ANALIZA E TË DHËNAVE TË FITUARA</b> .....	107
<b>REKOMANDIME</b> .....	111
PËR UNIVERSITETET.....	111
PËR BASHKËSINË AKADEMIKE.....	111
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	112
<b>ANEKSI 1</b> .....	114

# SHKURTESAT

<b>USHT</b>	Universiteti Shtetëror i Tetovës
<b>UGD</b>	Universiteti “Goce Dellçev” - Shtip
<b>USHIT</b>	Universiteti për Shkenca Informative dhe Teknologji “Shën Apostulli Pali” – Ohër
<b>USHQM</b>	Universiteti “Shën Kirili dhe Metodi” - Shkup
<b>UKOM</b>	Universiteti “Shën Klimenti i Ohrit” – Manastir
<b>UNT</b>	Universiteti “Nëna Terezë” - Shkup

# 2 THELBËSORE OSE DEKORIM: ANALIZA E PËRFAQËSIMIT DHE PJESEMARRJES SË GRAVE NË VENDIMARRJE NË UNIVERSITETET PUBLIKE TË MAQEDONISË SË VERIUT

## HYRJE

Fusha e arsimit të lartë gjatë dhjetë viteve të fundit ka shënuar suksese të dukshme në pjesën e përmirësimit të barazisë gjinore. Statistika e lidhur me këto çështje shënon një tendencë të përmirësimit. Një numër i lartë ti grave regjistrohen në fakultet, diplomojnë, por edhe vazhdojnë në shkallët më të lartë të arsimit (magjistraturë dhe studime të doktoraturës) që ju zmadhojnë mundësitë për punësim, përfshirë edhe në universitetet e Maqedonisë së Veriut. Sipas të dhëna të fundit statistikore në dispozicion, numri i studenteve të regjistruar në vitin shkollor 2018/18 ka qenë 31.669 ose 55.6% të numrit të plotë të studentëve të regjistruar.<sup>16</sup> Gjithashtu, numri i studenteve të diplomuar në vitin 2017 ka qenë 57.5%.<sup>17</sup>

Fakti që fusha e arsimit të lartë paraqet një pikë kryesore dhe instrument që mundëson dhe do të mundësojë përmirësimin e gjendjes së grave në shoqëri në afatin e mesëm dhe të gjatë (procesi tradicional arsimore, rritja e numrit të studentëve të gjinisë femërore, si dhe rritja e numrit të studenteve të diplomuar në cikle të ndryshme të studimeve) ka qenë edhe një arsye tjetër për zgjedhjen e kësaj teme për hulumtim.

Në këtë drejtim, qëllimi kryesor i këtij hulumtimi ishte që të analizohen tendencat aktuale në përfaqësimin e grave në universitetet publike në vend, veçanërisht në kuptim të pjesëmarrjes së tyre në drejtimin dhe proceset e marrjes së vendimeve.

Bëhet fjalë për çështje që nuk është hulumtuar në detaje në vend. Me anë të hulumtimit, përveç përcaktimit të tendencave kryesore statistikore, tentojmë që të ecim edhe një hap më tutje, gjegjësisht të shohim se në çfarë mënyre manifestohen këto tendenca në dinamikën faktike të fuqisë së universiteteve. Me fjalë tjera, ky hulumtim synon që krijojë një vlerë

16 Enti shtetëror për statistika "Studentë të regjistruar në shkollat e larta profesionale dhe fakultetet në Republikën e Maqedonisë në vitin akademik 2017/2018 (cikli i parë i studimeve)" Qasur më 22 maj 2019 <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.26.pdf>

17 Enti shtetëror për statistika "Numri i studentëve të diplomuar në vitin 2017" Qasur më 22 maj 2019 <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.14.pdf>



të shtuar në diskursin hulumtues në kuptim të rolit të vërtetë që gratë luajnë në proceset e vendimmarrjes së universiteteve, gjegjësisht nëse pjesëmarrja e tyre është në nivelin thelbësor ose vetëm në atë deklarativ.

Kur bëhet fjalë për metodologjinë, në hulumtim ndjekim rrjedhën që me rëndësi të jashtëzakonshme për përcaktimin e efikasitetit të politikave aktuale është të analizohen qëndrimet e kategorive që përfshihen në këto politika. Në bazë të kësaj, ishte krijuar korniza metodologjike në të cilën ishin përfshirë burime primare dhe sekondare të informacioneve. Burimet primare të informacioneve bazohen në analizë të dhënave statistikore në dispozicion, si dhe anketa e zbatuar e universiteteve publike dhe intervistave me bartës kryesor të interesave, ndërsa ato sekondare bazohen në shqyrtimin e akteve kryesore dhe dokumenteve lidhur me rregullimin e çështjes së interesit në nivelin kombëtar.

## PASQYRË E BURIMEVE RELEVANTE

Interesi i publikut, si dhe hulumtuese për çështjet lidhur me gjendjen dhe tendencat e pjesëmarrjes së grave në fusha të ndryshme të jetës shoqërore rritet në vazhdimësi. Në këtë kontekst, duhet të theksohet që gjatë dekadës së fundit në vend janë zbatuar më tepër hulumtime lidhur me barazinë gjinore, si dhe marrjen e vendimeve në proceset e krijimit të politikave. Në pjesën më të madhe ato kanë të bëjnë me punësimin dhe pjesëmarrjen në tregun e punës (Care International; Basheska, M., Stavrevska E. B, 2016; Blazheva, A.; kayanxhiska, M., Risteska, M., Shmit, V., 2012; Reaktor, 2012b, Romalitiko, 2017; Universiteti për Turizëm dhe Menaxhim, 2018, Cvetkoska, S., 2016), pjesëmarrje në politikë dhe proceset politike në nivelin kombëtar dhe atë lokal (SHQ "Agjencia Lokale për Zhvillim" - Strugë, SHQ "Projekti Blu" - Ohër; Shënim praktik Nr. 3; Reaktor, 2015, Romalitiko, 2016), dhuna mbi gratë (Reaktor 2012a), politikat demografike dhe barazia gjinore (Qendra për Gra "Gruaja e Shekullit 21", 2012), zhvillimi i qëndrueshëm (Jovanoski B., dhe tjerë 2016), gruaja në medie (Korubin, N., dhe tjerë 2014), gruaja në mjedisin rural (Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut të Republikës së Maqedonisë, 2018; Qendra për Hulumtim dhe Krijimin e Politikave, 2012) etj.

Një prej studimeve të rralla që shqyrton çështjen e barazisë gjinore në mjedisin akademik është ajo e Stavrevska, *Drejtë Barazisë Gjinore: Pengesa dhe Perspektiva në Avancimin akademik dhe Profesional të Grave dhe Vajzave*, Shkup: Instituti për Hulumtim Impakt, 2019. Në këtë studim bëhet mapim i pengesave dhe sfidave me të cilat përballohen gratë dhe vajzat në Maqedoninë e Veriut në jetën akademik dhe profesionale.

Në lidhje me rrethinën aktuale, që është relevante për çështjen e interesit të këtij hulumtimi, me rëndësi është të theksohet që Maqedonia e Veriut është nënshkruese e më tepër konventave ndërkombëtare që garantojnë

barazinë e grave dhe burrave në shumë fusha, të miratuar nga Kombet e Bashkuara (Pakti Ndërkombëtar për të Drejta Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Konventa për Eliminimin e Gjitha Formave të Diskriminimit kundër Gruas të OKB-së<sup>18</sup> dhe Protokollit Fakultativ<sup>19</sup>, etj.), Organizata Ndërkombëtare e Punës (Konventa kundër Diskriminimit<sup>20</sup>, Konventa për Pagesën e Barabartë - Konventa Nr. 100<sup>21</sup>), Këshilli i Evropës (Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Livrite Themelore<sup>22</sup> dhe Protokollit Nr. 12 ndaj Konventës<sup>23</sup>, Karta Sociale Evropiane) etj.

Përveç kësaj, në vend janë miratuar më tepër ligje që operacioalizojnë barazinë e gjinore të parashikuar me Kushtetutën, edhe atë: Ligji për Barazi të Barabarta të Burrave dhe Grave<sup>24</sup>, Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>25</sup>, Ligji për Marrëdhënie Pune<sup>26</sup>, Ligji për Punësim dhe Sigurim në Rast të Papunësisimit<sup>27</sup>, Ligji për Mbrojtje nga Shqetësimi në Vendin e Punës<sup>28</sup>, etj. Përveç kësaj, shteti ka miratuar disa dokumente që promovojnë barazinë gjinore (Strategjia për Barazi Gjinore (2013-2020), Strategjia Kombëtare për Barazi dhe Mosdiskriminim (2016-2020), Strategjia Kombëtare për Punësim (2016-2020), etj.).

Megjithatë, në kontekst të çështjes kryesore për këtë hulumtim, duket që barazia gjinore e lidhur me arsimin e lartë në vend është përfaqësuar më tepër në mënyrë deklarative sesa në atë nivelin thelbësor. Për ilustrim, do të theksojmë që çështja e përfshirjes së grave në arsimin e lartë nuk është përfshirë në Raportin Vjetor për Zbatimin e Strategjisë për Barazi Gjinore për vitin 2016 (Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2017). Përveç kësaj, në Strategjinë e Arsimit 2018-2025, çështja e barazisë

---

18 United Nations. Office of the High Commissioner. "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf>

19 United Nations. Office of the High Commissioner. "Optional Protocol to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www2.ohchr.org/english/law/pdf/cedaw-one.pdf>.

20 International Labor Organization. "Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)". Accessed on May 8, 2019, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111)

21 International Labor Organization. "Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100)". Accessed on May 8, 2019 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C100).

22 European Court of Human Rights. "European Convention on Human Rights". Accessed on May 9, 2019. [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

23 Council of Europe. "Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms". Accessed on May 8, 2019. <https://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/treaty/177>

24 Ligji për mundësi të barabarta të burrave dhe grave ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 6/2012 dhe 166/2014).

25 Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 50/2010 dhe U. Nr. 82/2010, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 127/2010).

26 Ligji për Marrëdhënie Pune, tekst i spastruar, mund të gjendet në <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>

27 Ligji për Punësim dhe Sigurim në Rast të Papunësisimit, ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 153/2012).

28 Ligji për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës, ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 79/2013).

gjimore është theksuar por pa mos përcaktuar masa të propozuara operative dhe/ose qëllime që duhet të arrihen në projektin e caktuar (Ministria e Arsimit dhe Shkencës, 2018).

Pikërisht këto tendenca dhe gjendje kanë prezantuar një arsye plotësuese për zbatimin e hulumtimit. Në këtë drejtim, ky hulumtim paraqet një përpjekje fillestare për analizimin e pjesëmarrjes së grave në drejtimin dhe vendimmarrjen në universitete, posaçërisht edhe për shkak të faktit që në fushën e arsimit të lartë vazhdimisht përmirësohen indikatorët kryesor për numrin e studentëve, të diplomuar, si dhe të punësuar të gjinisë femërore.

## METODOLOGJIA

Metodologjia e hulumtimit të zbatuar bazohet në burime primare dhe ato sekondare.

Burimet primare përfshijnë:

(1) Të dhëna statistikore në lidhje me numrin e personave të punësuar (mësimdhënës dhe bashkëpunëtorë) të gjinisë femërore në universitetet me fokus të veçantë mbi universitetet publike gjatë 9 viteve të fundit shkollor (të dhënat e përpunuar në tabelën 1 dhe 2);

(2) Të dhëna për përfaqësimin e grave në drejtorinë e rektorit (rektorë dhe prorektorë) dhe drejtoritë e dekanëve të fakulteteve (dekanë dhe prodekanë). Të dhënat ishin siguruar me anë të informacioneve në dispozicion që janë theksuar në ueb faqet e universiteteve/fakulteteve dhe janë të integruar në tabelën 3 dhe 4;

(3) Anketë e zbatuar me 218 të anketuar (gra të punësuar si mësimdhënës dhe bashkëpunëtorë të universiteteve publike) në lidhje me pozitën e tyre, si dhe përfshirjen e tyre në proceset e vendimmarrjes. Anketa ishte zbatuar në mënyrë elektronike duke përdorur softuer kompjuterik në periudhën prej 10 deri 25 prill 2019. Një mesazh elektronike me lidhje për anketën ishte dorëzuar tek gjithsej 902 adresa elektronike të theksuar në ueb faqet e universiteteve. Në kuadër të anketës së zbatuar ishin përfshirë 218 të anketuar (gjegjësisht 23.14% të personave që kishin pranuar anketën në mënyrë elektronike), gra të punësuar të zgjedhur në okupacionin edukativo-mësimor ose bashkëpunëtorë të universiteteve publike në vend.

(4) Intervista me mësimdhënës (6). Gjatë mbledhjes dhe analizës së të dhënave ishte marrë parasysh që ato të jenë në funksion të vlerësimit nëse këto numra pozitiv statistikor dhe tendenca manifestohen edhe në dinamikën faktike të fuqisë së universiteteve. Për këtë arsye, në periudhën prej 10 deri 20 prill 2019, ishin zbatuar intervista me 6 mësimdhënës

– profesor të rregullt të gjinisë femërore, nga një prej secilës fushë mësimore të klasifikimit të Fraskatievit. Duke marrë parasysh që kjo anketë ka shkaktuar një interes të lartë tek të anketuarit (një pjesë kanë dërguar mesazhe më të gjata me qëndrimet e tyre në lidhje me çështjet e interesit, por edhe me telefon kanë kontaktuar hulumtuesin), këto qëndrime ishin përfshirë si pjesë plotësuese në rezultatet e intervistave të zbatuara si të dhëna cilësore.

Në lidhje me të dhënat sekondare ishin përfshirë: ligjet aktuale, politikat, praktikat që pamundësojnë pjesëmarrje më aktive të grave në proceset e vendimmarrjes në universitetet. Vëllimi i të dhënave është përshtatur kornizës kohore të projektit dhe të periudhës për zbatimin e hulumtimit. Në vëmendje të veçantë për hulumtimin ishte dedikuar pyetjeve vijuese:

- Çfarë është përfaqësimi i grave në universitetet publike maqedonase?
- Cilët janë faktorët që ndikojnë mbi tendencat pozitive të përfaqësimit të grave në universitetet?
- A marrin pjesë gratë në strukturën drejtuese të universiteteve publike dhe fakultetet e tyre? Në çfarë niveli?
- A kanë ndikim gratë në proceset e vendimmarrjes në universitetet publike në çfarë mënyre?
- A kanë gratë fuqi vendimmarrëse në arsimin e lartë?

## **KUFIZIME TË METODOLOGJISË**

Në fund, metodologjia e zgjedhur kishte hasur në disa kufizime. Në fillim, për shkak të periudhës së shkurtë relative të hulumtimit, një pjesë e të dhënave bazohen në informacione që mund të gjenden në ueb faqet e universiteteve. Në këtë drejtim, në këtë pjesë kishin problemin me sfidën që një pjesë e universiteteve/fakulteteve nuk kanë publikuar adresa të postave elektronike për kontakt të mësimdhënësve të punësuar ose bashkëpunëtorëve të tyre (UGD) ose nuk kanë publikuar të dhëna për personat udhëheqës (prorektorë, dekanë, prodekanë) në ueb faqet e tyre (UMT). Për shkak të faktorit të kohës nuk kemi mundur të sigurojmë të dhëna me anë të instrumentit - kërkim për qasje në informacione me karakter publik. E dyta, në vend nuk janë bërë hulumtime krahasuese lidhur me këtë çështje konkrete, madje edhe nuk ekziston politikë eksplicite për promovim të barazisë gjinore në sektorin konkret që eliminon mundësitë për analizë të dokumenteve aktuale dhe/ose akteve tjera relevante.

## REZULTATE

Në këtë pjesë të studimit i prezantojmë rezultatet kryesore nga hulumtimi. Në përputhje me metodologjinë e përcaktuar, rezultatet janë ndarë në tre pjesë: 1) prezantim i të dhënave relevante statistikore; 2) rezultate nga anketa dhe 3) rezultate nga intervista.

### PREZANTIM I TË DHËNAVE RELEVANTE STATISTIKORE

Hulumtimi filloi me analizën e gjendjes aktuale dhe tendenca e numrit të grave të punësuar, të zgjedhur në okupacionet mësimore dhe bashkëpunuese, në universitet e vendit me fokus të veçantë në universitetet publike. Të dhënat bazohen mbi informacionet zyrtare të publikuar nga ana e Entit Shtetëror të Statistikës dhe janë integruar në tabelën më poshtë (Enti Shtetëror i Statistikës, 2019).<sup>29,30</sup>

**Tabela 1. Numri i mësimdhënësve dhe kuadrit bashkëpunues në universitetet në Maqedoninë e Veriut (sipas viteve mësimore, nga viti mësimor 2010/11)**

Viti mësimore	Numri i mësimdhënësve dhe bashkëpunëtorëve	Pjesëmarrje në kuadrin e plotë akademik (në %)	Indekset lidhëse <sup>29</sup>	Indekset bazë <sup>30</sup>
2010/2011	1.823	47,2%	0,0	100,0
2011/2012	1.729	47,2%	94,8	94,8
2012/2013	1.633	47,6%	94,4	89,6
2013/2014*	1.673	49,9%	102,4	91,8
2014/2015	1.710	47,3%	102,2	93,8
2015/2016	1.885	47,4%	110,2	103,4
2016/2017	1.910	46,4%	101,3	104,8
2017/2018	1.964	47,6%	102,8	107,7
2018/2019	2.060	47,7%	104,9	113,0

29 Ky indeks tregon ndryshimin që zhvillohet në vitin aktual në krahasim me atë të vitit paraparak (gjegjësisht vitit mësimor).

30 Ky indeks tregon ndryshimin që zhvillohet në kuptim të vitit bazë (2010/11).

**Tabela 2. Numri i mësimdhënësve dhe kuadrit bashkëpunues në universitetet publike në Maqedoninë e Veriut (sipas viteve mësimore, nga viti mësimor 2010/11)**

Viti mësimor	Numri i mësimdhënësve dhe bashkëpunëtorëve	Pjesëmarrje në kuadrin e plotë akademik (në %)	Indekset lidhëse	Indekset bazë
<b>2010/2011</b>	1.401	48,2%	0,0	100,0
<b>2011/2012</b>	1.380	48,9%	98,5	98,5
<b>2012/2013</b>	1.355	49,2%	98,2	96,7
<b>2013/2014*</b>	1.389	51,5%	102,5	99,1
<b>2014/2015</b>	1.425	48,2%	102,6	101,7
<b>2015/2016</b>	1.544	48,1%	108,4	110,2
<b>2016/2017</b>	1.567	47,2%	101,5	111,8
<b>2017/2018</b>	1.678	48,9%	107,1	119,8
<b>2018/2019**</b>	1.710	48,3%	101,9	122,1

\* Të dhënat për vitin mësimor 2013/2014 nuk përfshijnë Universitetin Shtetëror të Tetovës.

\*\* Në vitin mësimor 2017/2018 dhe 2018/2019 janë përfshirë edhe të dhënat nga Universiteti "Nënë Tereza".

Në kohën e njëjtë, në kuadër të hulumtimit kemi zbatuar edhe hulumtim të përfaqësimit të grave në drejtorinë e universiteteve (rektor, prorektor) dhe fakulteteve (dekan, prodekan) në universitet publike të Maqedonisë Veriore. Këto të dhëna janë të integruar në tabelën nr. 3 dhe nr. 4 dhe bazohen në të dhënat që janë vënë në dispozicion në ueb faqet e universiteteve.<sup>31</sup> Për fat të keq, një pjesë e të dhënave nuk ishin të disponjacion për disa fakultetet, në pjesë të madhe nga universiteti «Nëna Terezë».

31 Një pasqyrë e detajuar e të dhënave të përmendur në tabelën nr. 3 është dhënë në Aneksin nr. 1 të këtij dokumenti.

**Tabela 3. Pasqyrë e përfaqësimit gjinor të rektorëve dhe prorektorëve aktual të universiteteve publike në Maqedoninë e Veriut (sipas të dhënave në dispozicion në ueb faqet), gjendja nga prilli 2019.**

Pasqyrë e përfaqësimit gjinor të rektorëve dhe prorektorëve aktual të universiteteve publike në Maqedoninë e Veriut (sipas të dhënave në dispozicion në ueb faqet), gjendja nga prilli 2019.				
Universiteti	Rektor		Prorektor	
	m	f	m	f
USHQM	1	0	2	2
UKOM	1	0	1	3
USHT	1	0	3	1
UGD	1	0	2	0
USHIT	1	0	1	0
UNT	1	0	-	-
<b>Gjithsej</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
<b>Pjesëmarrja në përqindje</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>

**Tabela 4. Pasqyrë e përfaqësimit gjinor të dekanëve dhe prodekanëve aktual të universiteteve publike në Maqedoninë e Veriut (sipas të dhënave në dispozicion në ueb faqet), gjendja nga prilli 2019.**

Pasqyrë e përfaqësimit gjinor të dekanëve dhe prodekanëve aktual të universiteteve publike në Maqedoninë e Veriut (sipas të dhënave në dispozicion në ueb faqet), gjendja nga prilli 2019.				
Universiteti	Dekan		Prodekan	
	M	F	M	F
Universiteti "Shën Qirili dhe Metodi"				
Gjithsej	20	3	32	27
Pjesëmarrja në përqindje	87%	13%	54%	46%
Universiteti "Shën Klimenti i Ohrit" – Manastir				
Gjithsej	7	2	9	13
Pjesëmarrja në përqindje	78%	22%	41%	59%
Universiteti Shtetëror i Tetovës				
Gjithsej	13	0	16	7
Pjesëmarrja në përqindje	100%	0%	70%	30%
Universiteti "Goce Dellçev" - Shtip				
Gjithsej	9	5	7	6
Pjesëmarrja në përqindje	64%	36%	54%	46%
USHIT				
Gjithsej	-	-	-	-
Universiteti "Nëna Terezë" - Shkup				
Gjithsej	-	-	-	-
<b>Gjithsej</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>53</b>
<b>Pjesëmarrja në përqindje</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

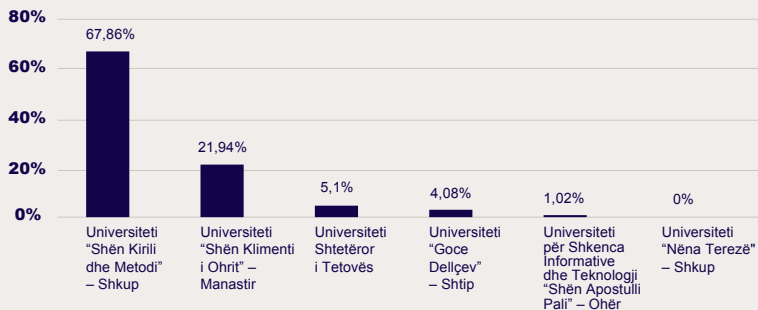


## REZULTATE TË ANKETËS

Siç ishte theksuar në fillim, anketa ishte zhvilluar gjatë periudhës prej 10 deri 25 prill 2019. Në kuadër të anketës së zbatuar ishin përfshirë 218 të anketuar (gjegjesisht 23.14% të personave që kishin pranuar anketën në mënyrë elektronike), gra të punësuar të zgjedhur në okupacionin edukativo-mësimor ose bashkëpunëtorë të universiteteve publike në vend. Në lidhje me universitetet në të cilat punojnë, 67.86% punojnë në USHQM; 21.94% - UKOM; 5.1% —USHT, 4.08% - UGD dhe 1.02% - USHIT. Në anketë nuk kemi marrë përgjigje nga asnjë e punësuar pranë Universitetit “Nëna Terezë” – Shkup.

Figura nr. 1

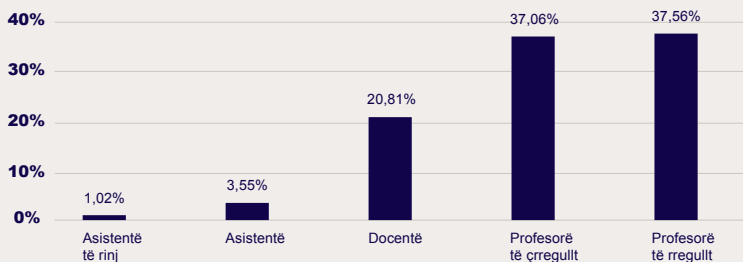
### Në cilin universitet punoni?



Në lidhje me okupacionin në të cilin janë zgjedhur mësimdhënësit, gjegjesisht bashkëpunëtorët, prej të anketuarve të përfshirë në anketën, 37.56% janë profesorë të rregullt; 37.06% —profesorë të çrregullt; 20.81% - docentë, 3.55% - asistentë dhe 1.02% - asistentë të rinj.

Figura nr. 2

### Çfarë është okupcioni juaj?



Në lidhje me fushën shkencore në të cilën punojnë, 41.75% punojnë në fushën e shkencave shoqërore; 19.59% në shkencat teknike-teknologjike; 15.46% në shkencat humaniste; 10.31% në shkencat bio-teknike; 7.73% në shkencat matematiko-natyror dhe 5.15% në fushën e shkencave mjekësore dhe shëndetësisë.

Në lidhje me moshën e anketuarve, në moshën prej 23 deri 30 vite janë 1.52% të anketuarve; prej 31 deri 45 vite janë 47.72%; prej 45 deri 60 vite janë 43.65% dhe mbi 60 vite janë 7.11%.

Figura nr. 3

### Në cilën fushë shkencore punoni?



Në pjesën e përkatësisë kombëtare, 89.34% të anketuarve janë shprehur si maqedonase; 5.58% si shqiptare, 2.54% si serbe; 1.02% si vllehe, 0.51% si turke dhe 1.02% tjetër.

Figura nr. 4

## Mosha

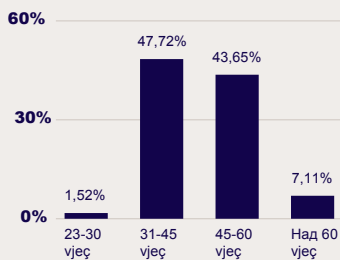
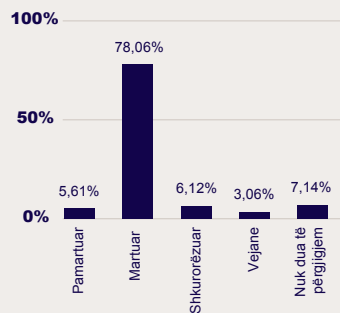


Figura nr. 5

## Statusi martesor



Në lidhje me statusin martesor, 78.06% të anketuarve janë të martuara; 6.12% janë të shkurorëzuar; 5.61% janë të pamartuar; 3.06% janë vejjane dhe 7.14 nuk kanë dashur të përgjigjen këtë pyetje. Nga të anketuarit, 83.16% kanë fëmijë, 11.22% nuk kanë fëmijë, ndërsa 5.61% nuk kanë dashur të përgjigjen këtë pyetje.

Pyetjet lidhur me qëndrimet dhe perceptimet e të anketuarve ishin ndarë në dy grupe: 1) qëndrime personale dhe 2) rrethina në të cilën punojnë të anketuarit.

Në pjesën e pyetjeve lidhur me qëndrimet personale ishte parashtruar pyetja “Si mësimdhënës, gjegjësisht bashkëpunëtorë në universitet publik, a ndjeheni të barabartë me kolegët tuaj të gjinisë tjetër?” Në këtë pyetje, përgjigje pozitive kanë dhënë një përqindje e lartë relative e të anketuarve - 78.6%, ndërsa përgjigje negative kanë dhënë 21.4%. Përgjigje të ngjashme kemi marrë edhe në pyetjen “A marrin kolegët tuaj të gjinisë mashkullore për okupacionin e njëjtë të ardhura më të larta mujore nga ju?” Në këtë pyetje, përgjigje negative kanë dhënë 75.61%, përgjigje pozitive kanë dhënë 12.65% dhe tjetër 11.71% (shpeshherë nuk e di ose nuk kam informacion).

Figura nr. 6

**Si mësimdhënës, gjegjësisht bashkëpunëtorë në universitet publik, a ndjeheni të barabartë me kolegët tuaj të gjinisë tjetër?**

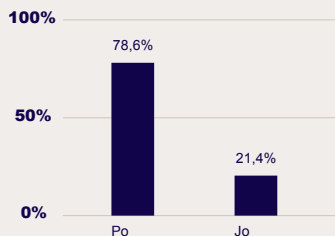
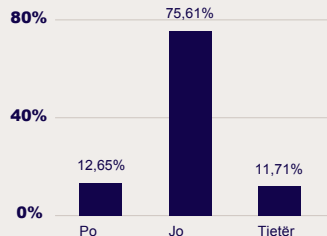


Figura nr. 7

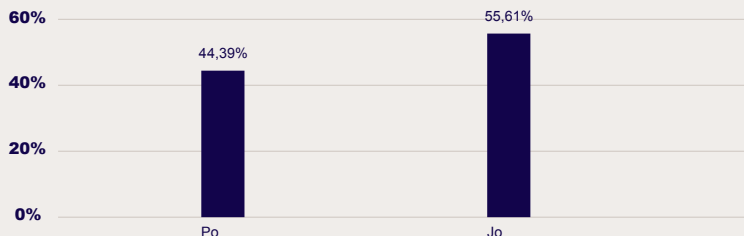
**A marrin kolegët tuaj të gjinisë mashkullore për okupacionin e njëjtë të ardhura më të larta mujore nga ju?**



Një prej indikatorëve për pjesëmarrje të grave në universitetet paraqet edhe pjesëmarrja e tyre në udhëheqje dhe në proceset e vendimmarrjes. Për këtë arsye, në anketën kemi përfshirë edhe pyetje lidhur me përvojën e deritanishme në lidhje me kandidaturën për funksione udhëheqëse, si dhe me motivet dhe arsyet që i kanë inkurajuar, gjegjësisht i kanë ndaluar në procesin e kandidaturës. Parametri themelor ka treguar që 44.39% të anketuarve ishin zgjedhur për funksion udhëheqës të universitetit (udhëheqës të institutit, dekan, prodekan, anëtar i senatit, prorektor).

Figura nr. 8

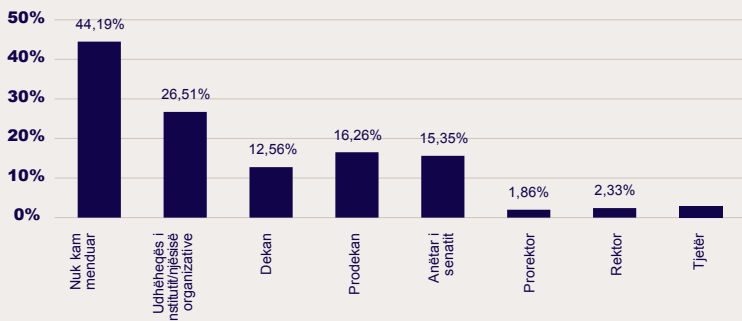
**A keni qenë të zgjedhur për funksion udhëheqës në universitetin tuaj (udhëheqës i institutit, dekan, prodekan, anëtarë i senatit, prorektor)?**



Në këtë drejtim, në pyetjen “Për cilin funksion udhëheqës keni menduar të kandidoheni në institucionin tuaj?” madje 44.19% janë përgjigjur që nuk kanë ndërmend të kandidohen. Të anketuarit tjerë kanë menduar të kandidohen për funksione udhëheqëse, edhe atë udhëheqës i institutit/njesisë organizative (26.51%), dekan (12.56%), prodekan (16.26%), anëtar i senatit (15.35%), prorektor (1.86%) dhe rektor (2.33%).

Figura nr. 9

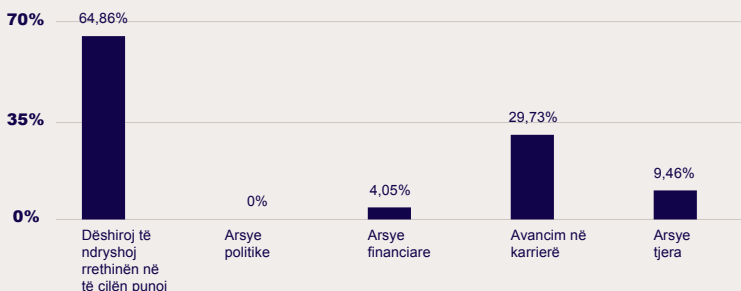
### Për cilin funksion udhëheqës keni menduar të kandidoheni në institucionin tuaj?



Nga ana tjetër, vetëm 34.1% të anketuarve janë kandiduar për funksion udhëheqës (udhëheqës të institutit, dekan, prodekan, anëtar i senatit, prorektor). Si arsye kryesore që janë inkurajuar që të kandidohen janë theksuar: dëshiroj të ndryshoj rrethinën në të cilën punoj (madje 64.86%), avancim në karrierë (29.73%), arsye financiare (4.05%) dhe arsye tjera (9.46%, shpesh obligimi për të ndihmuar kolektivitetin).

Figura nr. 10

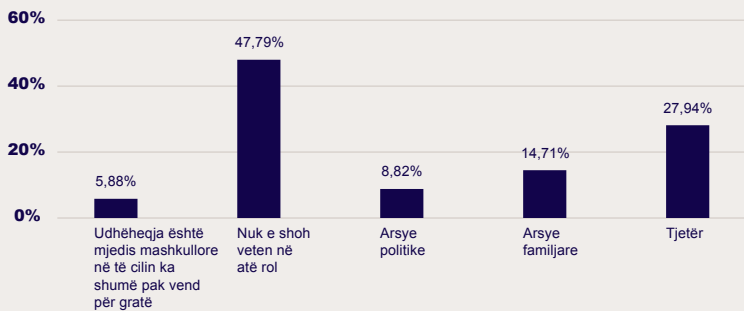
### Çfarë ju inkurajoi të kandidoheni?



Siç ishte theksuar më herët, 65.9% të anketuarve nuk ishin kandiduar për pozitë udhëheqëse në universitetin. Si arsye përse nuk janë kandiduar për funksione udhëheqëse të universitetit janë dhënë: nuk e shoh veten në atë rol (47.79%), arsye familjare (14/71), arsye politike (8.82%), udhëheqja është mjedis mashkullorë në të cilin ka shumë pak vend për gratë (5.88%). Tek 27.94% të anketuarve ishin theksuar arsye tjera: mosha, relacionet mes njerëzve në institucionin, mungesa e kohës për shkak të obligimeve të punës dhe arsyet shëndetësore.

Figura nr. 11

### Çfarë ju ndalon të kandidoheni?



Përveç kësaj, kemi parashtruar edhe pyetjen “A keni ndërmarrë aktivitete konkrete për përmirësimin e pozitës tuaj si grua në universitetin?” Në këtë pyetje, përgjigje pozitive kanë dhënë 39,51%, përgjigje negative kanë dhënë 51,22% dhe tjetër 9,27% (shpeshherë nuk kam pasur nevojë).

Pjesa e dytë e pyetjeve të anketës ishte dedikuar rrethimisë në të cilën punojnë universitetet. Për këtë arsye, në fillim të pjesës së dytë të anketës, kishin mundësi të japin vlerësimin në shkallë prej 1 deri 5 (1 - aspak nuk pajtohem, 5 - pajtohem tërësisht).

**Tabela nr. 5**

<b>QËNDRIM I SHKALLËS PREJ 1 DERI 5 (1 - ASPAK NUK PAJTOHEM, 5 - PAJTOHEM TËRËSISHT)</b>	<b>Vlerësimi i shkallës prej 1 - 5</b>
Universiteti në të cilin punoni inkurajon dhe nxit pjesëmarrjen e grave në drejtimin dhe vendimmarrjen.	<b>3,48</b>
Udhëheqja e fakultetit/institutit tuaj e inkurajon pjesëmarrjen e grave në drejtim dhe vendimmarrje.	<b>3,64</b>
Mundësitë për avancim në vendin e punës në universitet për burrat dhe gratë janë të barabarta.	<b>4,04</b>
Fakti që gratë janë më pak të përfaqësuar në pozita udhëheqëse në masë të madhe është për fajin e tyre personal.	<b>2,90</b>
Burrat janë më të aftë se gratë për udhëheqje dhe drejtim.	<b>1,19</b>
Gratë janë më pak të interesuar që të jenë në funksione përgjegjëse dhe udhëheqëse.	<b>2,51</b>
Si grua, nuk kam mundësi të barabarta për perfeksionimin profesional si kolegët e mi të gjinisë tjetër.	<b>1,71</b>
Liria e hulumtimit si grua në universitet më është kufizuar.	<b>1,46</b>
Burrat kanë ndikim më të madh nga gratë në mjedisin tim të punës.	<b>2,49</b>

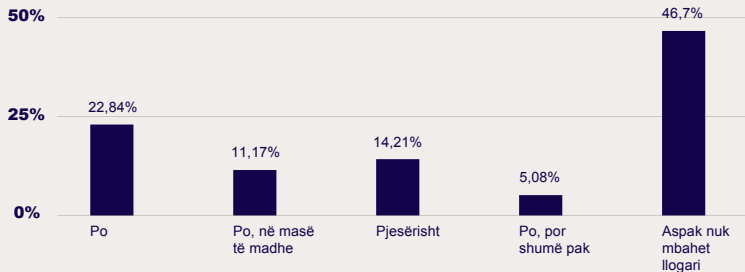
Në këtë pjesë të dytë të anketës kemi parashtruar pyetje edhe në lidhje me dokumentet përkatëse (politika ose strategji) për promovimin e barazisë gjinore. Në pyetjen “A ka zhvilluar institucioni juaj politika ose strategji për barazi gjinore?”<sup>44</sup> 44.12% janë përgjigjur negative, 43.14% janë përgjigjur me po, në institucionin tim mbahet llogari për barazinë gjinore, por nuk ka fakte formale ose procedura për këtë çështje; 4.41% janë përgjigjur me po, në institucionin tim ka akte dhe procedura për barazi gjinore dhe 8.33% tjetër (shpeshherë, nuk kam informacione ose nuk e di).

Në kuadër të përgatitjes së anketës kemi identifikuar pika potenciale me të cilat do të mund të kufizohet pjesëmarrja e grave, por nuk janë lidhur me drejtimin ose udhëheqjen. Andaj, si pika potencial ishin përcaktuar: pjesëmarrja në përbërjen e komisione për recesion për zgjedhje në okupacion më të lartë, komisionet për vlerësim dhe mbrojtje të punimeve për doktoraturë, përcaktimi i orarit të punëve dhe detyrave të punës në mësim, si dhe pjesëmarrja e grave në punën e këshillave mësimor-shkencor.

Në pyetjen “A mendoni që fakulteti juaj mban llogari për përfaqësimin adekuat gjinor në përbërjen e komisioneve për recesion për zgjedhje të okupacionit më të lartë?” 46.7% janë përgjigjur “aspak nuk mbahet llogari”, janë përgjigjur me “po” 22.84%; “po, në masë të madhe” – 11.17%; “pjesërisht” - 14.21% dhe “po, por në masë të vogël” - 5.08%.

Figura nr. 12

### A mendoni që fakulteti juaj mban llogari për përfaqësimin adekuat gjinor në përbërjen e komisioneve për recesion për zgjedhje të okupacionit më të lartë?

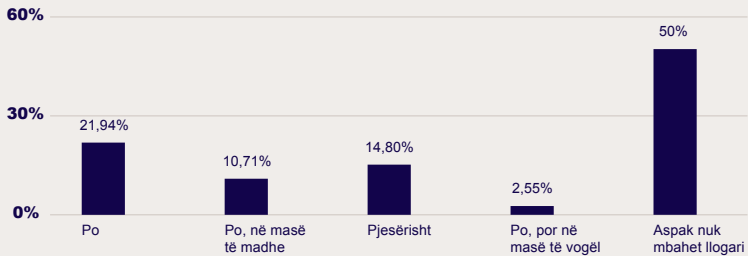


Rezultate të ngjashme janë marrë edhe në përgjigjet e pyetjes “A mendoni që fakulteti juaj mban llogari për përfaqësimin adekuat gjinor në përbërjen e komisioneve për vlerësim dhe mbrojtje të punimeve për magjistrë dhe doktoraturë?” Në këtë pyetje, madje 50% janë përgjigjur që aspak nuk mbahet llogari; 21.94% janë përgjigjur me “po”; “po, në masë të madhe” janë përgjigjur 10.71%; “pjesërisht” janë përgjigjur 14.80% dhe “po, por në masë të madhe” janë përgjigjur 2.55%.



Figura nr. 13

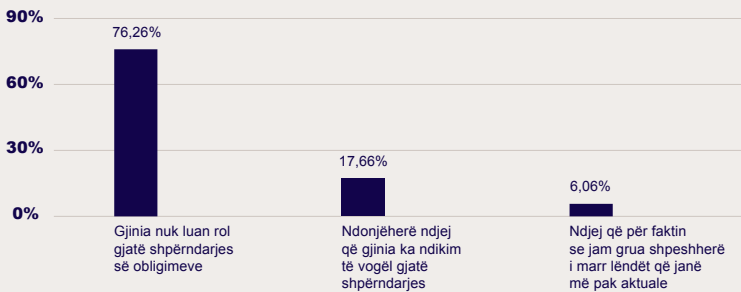
### A mendoni që fakulteti juaj mban llogari për përfaqësimin adekuat gjinor në përbërjen e komisioneve për vlerësim dhe mbrojtje të punimeve për magjistër dhe doktoraturë?



Në lidhje me rolin e gjinisë dhe përcaktimit të orarit të punës dhe detyrave të punës së universiteteve, ishin dhënë përgjigjet më poshtë: “gjinia nuk luan rol gjatë shpërndarjes së obligimeve” – 76.26%; “ndonjëherë ndjej që gjinia ka ndikim të vogël gjatë shpërndarjes” – 17.66% dhe “ndjej që për faktin se jam grua shpeshherë i marr lëndët që janë më pak aktuale” - 6.06%.

Figura nr. 14

### Përcaktimi i orarit të punës dhe detyrave të punës në fakultetin tim:

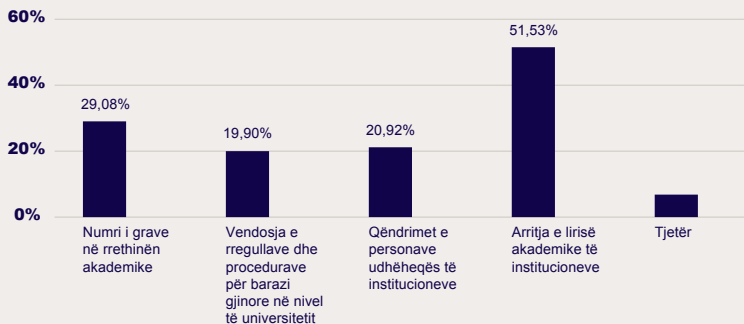


Në lidhje me pjesëmarrjen në punën e këshillit mësimit-shkencor, janë dhënë përgjigjet më poshtë: “diskutoj prej kohe në kohë” – 49.75%; “diskutoj rregullisht” – 18.59%; “nuk diskutoj” – 17.59% dhe “diskutoj kur më prej personalisht ndonjë pyetje e caktuar” – 14.07%.

Në fund, ishte parashtruar edhe pyetja për faktorët që kontribuojnë për pjesëmarrjen e grave në komunitetin akademik. Në këtë drejtim, 51.53% të anketuarve janë shprehur për faktorin “arritja e lirisë akademike të institucioneve”, 29.08% - numri i grave në rrethinën akademike, 20.92% - qëndrimet e personave udhëheqës të institucioneve, 19.90% - vendosja e rregullave dhe procedurave për barazi gjinore në nivel të universitetit.

Figura nr. 15

### Cilët faktorë mendoni që kontribuojnë për pjesëmarrjen e grave në komunitetin akademik?



## REZULTATE NGA INTERVISTA

Siç më ishte theksuar në përshkrimin e metodologjisë, në kuadër të hulumtimit ishin përfshirë edhe intervista, si dhe mesazhet e dorëzuara elektronike të punësuarve në universitetet.

Si konkluzione kryesore nga intervistat e zbatuar ishin imponuar këto më poshtë:

- Ka një tendencë të përmirësimit të barazisë së grave në pjesën e përfaqësimit të tyre si të punësuar në universitete, por dhe në pjesëmarrjen e tyre në udhëheqjen e fakulteteve.

- Pozitiv është fakti që studentët e gjinisë femërore gjithnjë e më shpesh shpallen për studentë më të mirë, madje edhe të shkencave teknike. Megjithatë, kjo tendencë nuk e ndjek tregun e punës në këto fusha dhe shpeshherë favorizohen kandidatët meshkuj.
- Deri në miratimin e Ligjit për Arsim të Lartë të ri në vitin 2018, pushimi i lehonisë nuk ishte përfshirë në periudhën e nevojshme kohore për zgjedhje të okupacionit më të lartë, që ka krijuar një pabarazi faktike të avancimit të kandidatëve.
- Ndonëse në procesin e studimeve të doktoraturës nuk ka dalim mes kandidatëve të gjinisë të ndryshme, pabarazia pas doktorimit shpesh manifestohet në mundësitë për perfeksionim profesional (qëndrime studimore jashtë shtetit, hulumtime post-doktoraturë, etj.), që ndikojnë mbi zhvillimin e karrierës së kandidatëve për të cilët shumë rrallë zgjidhen me gratë me obligime familjare.
- Një numër i vogël i grave vendosin të kandidohen për pozitën më të lartë të fakultetit madje edhe në mjedise ku përfaqësimi i grave është diku rreth 50%. Nga ana tjetër, mund të vërehet që gratë më lehtë vendosin që të kandidohen për funksionin e dekanit në mjedise ku janë shumicë e dukshme.
- Para dhjetëra viteve, në një pjesë të universiteteve ishin evidentuar raste të mobingut në kontekst të pjesëmarrjes së grave në proceset e vendimmarrjes, posaçërisht për okupacionet më të ultë.

## ANALIZA E TË DHËNAVE TË FITUARA

Në bazë të dhënave të fituara nga metodat e zbatuara mund të arrihen disa konkluzione.

Mund të arrihet konkluzioni që numri i grave mësimdhënës dhe bashkëpunëtorë në institucionet e arsimit të lartë është rritur për 4.9% në krahasim me vitin e kaluar dhe 13% në krahasim me vitin shkollor 2010/2011 (viti bazë). Pjesëmarrja e tyre procentuale në numrin e plotë të mësimdhënësve dhe bashkëpunëtorëve të punësuar në universitetet publike në periudhën prej 2010 deri 2019 lëvizet në intervalin prej 47.2% deri 51.5% të numrit të plotë të punësuarve. Kjo tendencë tregon një barazi për gjinitë në pjesën e të punësuarve në universitetet publike të vendit. Përveç kësaj, të dhënat e fituara tregojnë që pjesëmarrja procentuale e grave është më e madhe në universitetet publike sesa ato private.

Gjatë dy viteve të fundit është shënuar një rritje më dinamike e numrit të grave – mësimdhënës dhe bashkëpunëtorë në lidhje me rritjen e numrit të plotë të mësimdhënësve në institucionet e arsimit të lartë, që rezultojnë

edhe me rritjen e përfaqësimit procentual të grave në kuadrin e plotë akademik. Gjatë kësaj, siç tregon tabela 2 për vitin 2013/2014 deri më sot, numri i mësimdhënësve dhe bashkëpunëtorëve në institucionet e arsimit të lartë është gjithnjë në rritje.

Megjithatë, kjo tendencë pozitive në kuptim të përpjesëtimit të të punësuarve të plotë të gjinisë mashkullore dhe femërore në universitetet publike në vend nuk manifestohet edhe në zbatimin e funksioneve më të larta udhëheqëse të universiteteve. Ajo mund të vështrohet nga tendencat vijuese, që mund të vërehen në tabelën 3: e para, nuk ka asnjë rektor të gjinisë femërore në gjashtë universitete publike të vendit; e dyta, përpjesëtimi i prorektorëve të dy gjinive është 60:40 në dobi të gjinisë mashkullore, nga e cila numrin më të madh të prorektorëve të gjinisë femërore e ka UKOM, ndërsa në UGD dhe USHT nuk ka prorektorë të gjinisë femërore.

Në lidhje me përfaqësimin e grave në vendet udhëheqëse të fakulteteve të katër universiteteve më të mëdha publike<sup>32</sup>, mund të arrihet në konkluzionin vijues: e para, në nivelin kombëtar dominojnë burrat në funksionin dekan (78%); e dyta, përpjesëtimi i prodekanëve në nivelin kombëtar është 55% ndaj 45% në dobi të gjinisë mashkullore; e treta, në nivel të universiteteve, numri më i lartë i dekanëve të gjinisë femërore është në GUD (5), ndërsa më i vogël në USHT (0); e treta, përqindje më të lartë të prodekanëve të gjinisë femërore ka në USHQM dhe në GUD (46%), ndërsa më i ultë në USHT (30%).

Në lidhje me rezultatet e prezantuara të anketës, mund të arrihen konkluzionet vijuese:

Nëse flasim për qëndrimet personale, një përqindje relative të lartë (21%) janë shprehur që nuk ndjehen të barabartë me kolegët e tyre të gjinisë mashkullore. Si pasojë për atë, 12.65% janë shprehur që kolegët e tyre të gjinisë mashkullore të zgjedhur në okupacionin e njëjtë realizojnë të ardhurave mujore më të larta. Ajo do të thotë që tek një pjesë e të anketuarave sundon perceptimi për pabarazi në krahasim me kolegët e tyre mashkullor.

Përveç kësaj, pothuaj se gjysma e të anketuarve (94%) nuk mendojnë të kandidohen për funksion udhëheqës. Në këtë pyetje ishte fituar përgjigje që madje 44% të anketuarve nuk mendojnë të kandidohen për pozitë udhëheqëse në universitetin në të cilin punojnë. Bëhet fjalë për një përqindje relative të lartë (pothuaj se gjysma e të anketuarve), që tregon se një numër i caktuar i grave nuk janë të motivuar të kandidohen ose të mbajnë ndonjë funksion udhëheqës. Në lidhje me arsyet, më tepër dominojnë: nuk e shoh veten në atë rol (47%), arsye familjare (15%), arsye politike (9%), udhëheqja është mjedis mashkullor në të cilin ka shumë pak vend për gratë (6%). Këto të dhëna tregojnë që sërish ka një kategori e të anketuarve që konsiderojnë që udhëheqja është punë mashkullor, por edhe një pjesë e të anketuarve që nuk kandidohen për arsye politike. Një përqindje e madhe mendojnë që nuk e shohin veten në atë rol, që është një qëndrim legjitim duke marrë parasysh që bëhet fjalë për universitetet dhe që të anketuarit janë përcaktuar të jenë profesorë, jo drejtues. Ndoshta kjo ndodh për shkak të faktit që në kohën e fundit për

---

32 Në ueb faqet e UNT dhe USHT nuk janë dhënë të dhëna për këto çështje.

shkak të gjendjes së keqe me financimin e universiteteve nuk ka interes për kryerjen e këtyre funksioneve. Në kontekst të këtyre përgjigjeve, mirë do të ishte që të krahasohen edhe qëndrimet e mësimdhënësve dhe bashkëpunëtorëve të gjinisë mashkullore në lidhje me këtë pyetje. Nga ana tjetër, siç ishte theksuar, një e treta e të anketuarve kanë vendosur që të kandidohen për pozita udhëheqëse. Ato që mendojnë të kandidohen, në pjesë të madhe vendosin për pozita udhëheqëse të njësive organizative, ose anëtarësim në senatin e universitetit, gjegjësisht për pozitat më të ultë për të cilat tregojnë edhe të dhënat statistikore të prezantuar më lartë në tekstin. Ky rezultat tregon që gratë ndjehen më të sigurt të kandidohen në mjedise që e njohin mirë. Në pjesën e arsyeve, pothuaj se dy të tretat (64%) si arsye kryesore e kanë identifikuar nevojën për ndryshim të mjedisit në të cilin punojnë. Me këtë arrijmë në konkluzionin që ka nevojë për ndryshime në rrethinën në të cilën funksionojnë universitetet, ndërsa tek mësimdhënësit dhe bashkëpunëtorët pikërisht kjo rrethinë është nxitje për kandidim.

Vetëm një e treta e të anketuarve janë kandiduar për pozitë udhëheqëse, dhe ky rezultat përputhet me rezultatin e lidhur me pyetjen nëse keni ndërmarrë aktivitete konkrete për përmirësimin e pozitës suaj si grua e punësuar në universitet (përgjigje pozitive – 39%). Numri më i madh i të anketuarve që janë kandiduar për pozitë udhëheqëse janë të nisur nga ideja për të ndryshuar mjedisin në të cilin punojnë (pothuaj se dy të tretat e përgjigjeve).

Nga rezultatet lidhur me mjedisin e gruas në universitet gjithashtu mund të arrihen disa konkluzione.

Në fillim, në pyetjet e parashkruar me vlerësim në shkallë prej 1 deri 5, notë më të mirë ka marrë qëndrimi “mundësitë për avancim në vendin e punës në universitet për burrat dhe gratë janë të barabartë” (4.04%). Si plotësim të kësaj tendence flasin edhe qëndrimet e kundërta: (1) liria në hulumtimin si grua e universitetit është e kufizuar (1.46) dhe (2) si grua nuk fitoj mundësi të barabarta për perfeksionim profesional si kolegët e mi të gjinisë tjetër, që ka marrë një notë relative të ultë (1.71). Në një mjedis të përkryer në shkallë (2.49) gjendet qëndrimi “burrat kanë më tepër ndikim nga gratë në mjedisin tim të punës”. Këto parametra tregojnë që ka një rrethinë që mundëson barazi të gjinive në universitet, kuptohet me disa kufizime të caktuara.

Përveç kësaj, nga vlerësimi i notave për qëndrimet mund të arrihet në konkluzion që notë relative më të lartë për nxitjen dhe përfshirjen e grave në proceset e vendimmarrjes marrin udhëheqjes e fakulteteve në krahasim me ato të universiteteve (notë 3.64 në krahasim me 3.48).

Në kuptim të akteve formale për promovimin e barazisë gjinore, duhet të theksohet që është tepër i ultë përqindja e të anketuarve që kanë konfirmuar se është miratuar ndonjë akt i ngjashëm në institucionin e tyre (vetëm 4.41%). Nga ana tjetër, për habi është informacioni që pjesa tjetër e të anketuarve janë përgjigjur që nuk janë miratuar akte për promovimin e barazisë, gjegjësisht që mbahet llogari, por vetëm në nivelin informal (gjithsej mbi 80% të anketuarve).

Në fund, më interesante ishin të dhënat nga anketa që ishin marrë në kontekst të pikave potenciale ku do të mund të kufizohet pjesëmarrja e grave, dhe nuk janë të lidhur me udhëheqje ose drejtim.

Në këtë rast ishin fituar të dhëna befusuese që mund të përmbliidhen me qëndrimin se gjysma e të anketuarve mendojnë se nuk mbahet llogari për përbërjen e komisioneve recezente dhe komisioneve për vlerësim të punimeve të magjistraturës dhe doktoraturës. Përveç kësaj, pothuaj se një e katërta e të anketuarve mendojnë që ka ndonjë lloj ndikimi të bazuar në përkatësinë gjinore gjatë shpërndarjes së detyrave të punës dhe shpërndarjes së ligjëratave.

Rezultatet e marra në pjesën e pjesëmarrjes në punën e këshillit mësimor-shkencor tregojnë që personat e anketuar në përgjithësi marrin pjesë në këshillin, me përjashtim të një numri më të vogël prej 17.59% që nuk diskutojnë gjatë seancave të tyre.

Në bazë të hulumtimit të zbatuar mund të formulohen disa konkluzione.

E para, ndonëse ka një barazi e dukshme e gjinive në pjesën e numrit të mësimdhënësve dhe bashkëpunëtorëve të universiteteve publike, ajo manifestohet me pikat kryesore të fuqisë së universiteteve. Për këtë qëndrim më së miri flet informacioni që nuk ka asnjë grua - rektore e universitetit publik, ndërsa përqindja e dekanëve të gjinisë mashkullore është madje 78%. Në një prej universiteteve publike nuk ka asnjë grua dekan. Me këtë mund të konstatojmë që pjesëmarrja e grave në proceset e vendimmarrjes është më tepër deklarative sesa në nivelin thelbësor. Me fjalë tjera, duket që sa më tepër të vështrohet struktura e hierarkisë së udhëheqjes së universiteteve, aq më shumë zvogëlohen mundësitë për pjesëmarrje pro aktive të grave.

E dyta, më dominues është qëndrimi mes të anketuarve se ka një shkallë relative të lartë të barazitë mes gjinive në universitetet. Megjithatë, ka edhe një perceptim të caktuar se ekziston pabarazi mes mësimdhënësve, gjegjësisht bashkëpunëtorëve të dy gjinive në disa fusha, gjegjësisht çështje. Ky perceptim del nga disa faktorë që ishin identifikuar në hulumtimin: rroga mujore (nëse pakënaqësia me anëtarësimin në komisionet projektohet në kompensim financiar), përbërja e komisioneve të recensionit për zgjedhje në okupacionet më të larta, komisionet për vlerësim të punimeve të magjistraturës dhe doktoraturës, etj.

### ***Për universitetet:***

- Fakti se ka pasur shumë interes për anketën tek të anketuarit, përfshirë edhe mesazhet shtesë që u dorëzuan, tregon se ky interes duhet të kanalizohet në diskursin e universiteteve që do të nis promovimin e mjedisit të volitshëm për diskurs për barazinë gjinore në të gjitha aspektet e bashkësisë akademike. Hapja e këtyre çështjeve në nivel akademik do të sjell promovim më aktiv të barazisë gjinore, që duket se është më se e nevojshme.
- Universitetet, së bashku me organet kompetente shtetërore duhet në mënyrë më aktiv të bashkëpunojnë në pjesën e largimit të sfidave të caktuara që ndikojnë mbi barazinë e gjinive në bashkësinë akademike (siç është pushimi i lindjes ose mundësit për avancim në karrierë pas doktoraturës). Padyshim imponohet qëndrimi se vetëm disa masa do mundet relativisht shpejt të nxisin barazinë edhe në këtë segment.
- Universitetet duhet të promovojnë kulturën e dialogut, të inkurajojnë pjesëmarrjen e grave në procesin e vendimmarrjes, por edhe të mbrojnë dhe promovojnë lirinë akademike.
- Nëse është e nevojshme, të ndërmerren edhe masa formale për promovimin e pjesëmarrjes së grave në procesin e vendimmarrjes në universitet (për shembull, miratimi i aktit të përgjithshëm për promovim të barazisë).

### ***Për bashkësinë akademike:***

- Të nxitet diskursi publik për pjesëmarrje të grave në proceset e vendimmarrjes në universitet. Aktivitetet e mundshme për nxitjen e diskursit përfshijnë organizimin e tribunave, diskutet, formimin e grupeve të punës, promovim të koncepteve dhe praktikave më të mira krahasuese për pjesëmarrjen e grave në universitetet, organizimin e debateve tematike të Senatit dhe këshillat e mësimdhënësve në fakultetet, etj.
- Të shqyrtohen mundësitë për përfaqësim më të përshtatshëm të grave në komisionet për recensim dhe komisionet për vlerësim të studimeve të magjistraturës dhe doktoratës. Pikë nismëtare logjike do ishte të hulumtohet gjendja aktuale në lidhje me këtë çështje në fakultetet (fillimisht, në bazë të të dhënave në dispozicion dhe të dhënave relevante statistikore) dhe të nisët diskutim për këto çështje në nivel më të ulët, gjegjësisht në nivel të kuadrove dhe instituteve. Siç duket, kjo çështje mund të zgjidhet në mënyrë më efektive nëpërmjet instrumenteve joformale.

## BIBLIOGRAFIA

- Care International, Përfshirja e grave nga bashkësitë etnike në tregun e punës: fakte dhe rezultate projektsh, në dispozicion në: [http://www.antiko.org.mk/uploads/proektni\\_fakti\\_i\\_rezultati\\_eu\\_proekt\\_vkluchivanje\\_na\\_zeni\\_od\\_entichki\\_zaednici\\_na\\_pazarot\\_na\\_trudot.pdf](http://www.antiko.org.mk/uploads/proektni_fakti_i_rezultati_eu_proekt_vkluchivanje_na_zeni_od_entichki_zaednici_na_pazarot_na_trudot.pdf) [vizituar më 17 prill 2019].
- Bashevska, M., Stavrevska, E.B., Gratë dhe sindikatat: përfaqësimi dhe të drejtat e punëtorit në Republikën e Maqedonisë, Shkup, Lëvizja e së majtës Solidaritet, 2016.
- Blazheva, A., Krijimi i politikave efektive gjinore: model për përforsim të dialogut dhe përfshirje të qytetarëve të bashkësisë në procesin e krijimit të politikave të përgjegjshme gjinore, studim i politikave, Instituti për shkencë shoqërore dhe humanistike Shkup, në dispozicion në <http://www.isshs.edu.mk> [vizituar më 19 prill 2019].
- Enti shtetëror për statistika, Mësimdhënëse dhe bashkëpunëtor në institucionet e arsimit të lartë në vitin akademik 2018/2019, në dispozicion në: <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstenie.aspx?rbtxt=22> [vizituar më 28 prill 2019].
- Enti shtetëror për statistika, Mësimdhënëse dhe bashkëpunëtor në institucionet e arsimit të lartë në vitin akademik 2018/2019, në dispozicion në: <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstenie.aspx?rbtxt=22> [vizituar më 28 prill 2019].
- Qendra e grave "Gruaja e shekullit 21", etj., Politikat demografike dhe barazia gjinore në Republikën e Maqedonisë: masat për avancim të barazisë mes grave dhe burrave si masa për zmadhim të natalitetit, Shkup, 2012.
- Ligji për mundësi të barabarta të burrave dhe grave ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 6/2012 dhe 166/2014).
- Ligji për mbrojtje nga ngacmimi në vendin e punës, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 79/2013).
- Ligji për Marrëdhënie Pune, tekst i spastruar, mund të gjendet në <http://www.misp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>
- Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 50/2010 dhe U. Nr. 82/2010, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 127/2010).
- Ligji për Punësim dhe Sigurim në Rast të Papunësimi, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 153/2012.
- SHQ "Agjencia Lokale për Zhvillim" – Strugë, SHQ "Projekti Blu" - Ohër, Hap Drejt Barazisë Gjinore, Ohër - Strugë, studim, mund të gjendet në <http://lidastruga.org/pdf/studijacekorrodovaednakvost.pdf> [vizituar më 14 prill 2019].
- Jovanovski B. dhe tjerë, Barazia Gjinore në Republikën e Maqedonisë dhe Agjenda për zhvillim të Qëndrueshëm 2030: analiza e lidhjes së dokumenteve strategjike kombëtare për barazinë gjinore në realizimin e qëllimeve të zhvillimit të qëndrueshëm, Shkup, Asociacioni për Edukim Shëndetësor dhe Hulumtim Hera, 2016.
- Kazanxhiska, M., Risteska, M., Shmit, V., Nyja Gjinore e Rrogave në Ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë, mund të gjendet në [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_180638.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_180638.pdf) [vizituar më 17 prill 2019].
- Korubin, N. dhe tjerë, "Portretizimi i Gruas në Mediat Maqedonase: barazia gjinore – kllishe, traditë ose e drejtë demokratike? Shkup, Fondacioni Fridrih Ebert, 2014, mund të gjendet në <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/12606.pdf> [vizituar më 11 prill 2019].
- Ministria e Ekonomisë e Republikës së Maqedonisë, Strategjia për Zhvillim të Sipërmarrjes për Gratë (2019-2023), Shkup, 2018
- Ministria e Arsimit dhe Shkencës së Republikës së Maqedonisë, Strategjia e Arsimit 2018-2025, mund të gjendet në <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategjia-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf> [vizituar më 11 prill 2019].
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Raporti Vjetor për zbatimin e strategjisë për barazi gjinore për vitin 2016.
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Strategjia Kombëtare për Barazi dhe Mosdiskriminim (2016-2020).



Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Strategjia Kombëtare për Punësim (2016-2020).

Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Strategjia Kombëtare për Barazi Gjinore (2013-2020).

Shënim praktik nr. 3, Reforma në Mbrojtjen dhe Gjininë <https://www.osce.org/mk/odhr/30674?download=true> [vizituar më 17 prill 2019].

Reaktor, Gratë në Politikë, Rruga deri tek funksionet politike dhe ndikimi në nivelin lokal në Maqedoni, Shkup, 2015.

Reaktor, Hulumtimi i shtrirjes së dhunës së bazuar në gjini mbi gratë dhe vajzat në vendet publike në Shkup, Shkup 2012.

Reaktor, Çelësi për Derën e Qelqtë: Largimi i mitit për arsytet e pjesëmarrjes së ultë të grave në tregun e punës, Shkup 2012.

Republika e Maqedonisë, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, pasqyra rajonale dhe përgjigje të pyetësorit për zbatimin e Deklaratës së Pekinit dhe platforma për aksion (1995) dhe rezultatet e seancës së 23-të të Kuvendit të Përgjithshëm (2000) për përgatitjen e pasqyrës rajonale dhe vlerësim në kontekst të 20 vjetorit të miratimit të Deklaratës së Pekinit dhe platformës për aksion në vitin 2015, mund të gjendet në [http://www.unece.org/fileadmin/dam/gender/documents/beijing+15/report\\_of\\_republic\\_of\\_macedonia\\_beijing\\_20\\_mk\\_full\\_report\\_russian.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/dam/gender/documents/beijing+15/report_of_republic_of_macedonia_beijing_20_mk_full_report_russian.pdf) [vizituar më 27 prill 2019].

Politika të ndjeshme gjinore dhe praktika për drejtim me burime njerëzore sipas shembullit të TIK kompanive botërore, mund të gjendet në [https://www.swisscontact.org/fileadmin/user\\_upload/countries/macedonia/documents/publications/gender\\_sensitized\\_policies\\_and\\_practices.pdf](https://www.swisscontact.org/fileadmin/user_upload/countries/macedonia/documents/publications/gender_sensitized_policies_and_practices.pdf) [vizituar më 17 prill 2019].

Romalitiko, Pjesëmarrje Publike dhe Politike e Grave Rome, Shkup, 2016.

Romalitiko, Pjesëmarrja e Gruas Rome në Tregun e Punës në Republikën e Maqedonisë, Asociacioni Rom për Gra dhe të Rinj – Luludi, 2017.

Stavrevska, E.B., Drejt barazisë gjinore: Pengesa dhe Perspektiva në Avancimin akademik dhe Profesional të Grave dhe Vajzave, Shkup: Instituti për Hulumtim Impakt, 2019, mund të gjendet në <http://stella.mk/docs/kon-rodova-ednakvost.pdf> [vizituar më 21 prill 2019].

Universiteti për Turizëm dhe Menaxhim, Gratë në Botën Afariste dhe Menaxhim në Republikën e Maqedonisë, Shkup, 2018.

Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, Gratë në Rajonet Rurale - më tepër pengesa sesa mundësi, Shkup 2018.

Cvetkovska S., Analiza e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, OSBE, Shkup 2016.

Qendra për Hulumtim dhe Krijim të Politikave, Perspektivat e grave të rajoneve rurale: Studim themelor për pozitën dhe kushteve të jetës së grave në rajonet rurale: Rekomandime për politika të ndjeshme gjinore, Shkup 2012.

United Nations. Office of the High Commissioner. "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf>

United Nations. Office of the High Commissioner. "Optional Protocol to the Convention on the Elimination of Discrimination against Women". Accessed on May 7, 2019. <https://www2.ohchr.org/english/law/pdf/cedaw-one.pdf>.

International Labor Organization. "Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)." Accessed on May 8, 2019, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

International Labor Organization. "Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100)." Accessed on May 8, 2019, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100).

European Court of Human Rights. "European Convention on Human Rights". Accessed on May 9, 2019. [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf)

Council of Europe. "Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms". Accessed on May 8, 2019. <https://www.coe.int/en/web/conventions/search-on-treaties/-/conventions/treaty/177>

## ANEKSI 1

Pasqyrë e përfaqësimit gjinor të dekanëve dhe prodekanëve aktuale në universitetet publike të Maqedonisë së Veriut (sipas të dhënave që mund të gjenden në ueb faqet), gjendja prej prill 2019

Universiteti	dekan		prodekan	
	m	f	m	f
Universiteti "Shën Kirili dhe Metodi"				
Fakulteti Arkitektonik	1	0	2	1
Fakulteti i Ndërtimtarisë	1	0	2	1
Fakulteti Ekonomik*	1	0	1	1
Fakulteti i Makinerisë	1	0	3	0
Fakulteti i Mjekësisë	0	1	2	2
Fakulteti Pedagogjik	1	0	1	2
Fakulteti Juridik	1	0	0	3
Fakulteti Matematiko-Natyror	1	0	3	0
Fakulteti Stomatologjik	1	0	0	3
Fakulteti Teknik-Metalurgjik	1	0	2	1
Fakulteti për Mjekësi Veterinere	1	0	2	1
Fakulteti për Dizajn dhe Teknologji të Mobileve	1	0	3	0
Fakulteti për Arte të Dramaturgjisë	1	0	0	1
Fakulteti për Elektroteknikë dhe TI	1	0	2	1
Fakulteti për Shkenca Bujqësore dhe Ushqim	1	0	1	2
Fakulteti për Shkenca Informatike dhe Inxhinieri Kompjuterike	1	0	2	1
Fakulteti i Arteve	1	0	1	0
Fakulteti i Artit Muzikor*	1	0	0	0
Fakulteti për Arsim Fizik, Sport dhe Shëndet	1	0	2	1
Fakulteti i Farmacisë	0	1	1	0
Fakulteti i Filozofisë	1	0	1	2
Fakulteti Filologjik	0	1	0	3
Fakulteti i Pyltarisë	1	0	1	1
<b>Gjithsej USHQM</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>27</b>
<b>Pjesëmarrje procentuale</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>

**Pasqyrë e përfaqësimit gjinor të dekanëve dhe prodekanëve aktuale në universitetet publike të Maqedonisë së Veriut (sipas të dhënave që mund të gjenden në ueb faqet), gjendja prej prill 2019**

Universiteti	dekan		prodekan	
	m	f	m	f
Universiteti "Shën Klimenti i Ohrit" – Manastir				
Fakulteti Ekonomik	0	1	2	1
Fakulteti për Shkenca Bioteknike	-	-	-	-
Fakulteti Teknik	1	0	2	1
Fakulteti Pedagogjik	1	0	0	2
Fakulteti për Turizëm dhe Hotelieri	1	0	1	1
Fakulteti për Siguri	1	0	1	2
Fakulteti Juridik	1	0	1	2
Fakulteti Teknologjik Teknik	0	1	1	2
Fakulteti i Veterinës*	1	0	0	0
Fakulteti për Teknologji Kompjuterike dhe Teknologjike	1	0	1	2
<b>Gjithsej UKOM</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>27</b>
<b>Pjesëmarrje procentuale</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>
Universiteti Shtetëror i Tetovës				
Fakulteti Ekonomik	1	0	1	1
Fakulteti Pedagogjik	1	0	1	1
Fakulteti Juridik	1	0	1	1
Fakulteti për Administratë të Biznesit	1	0	0	0
Fakulteti për Bujqësi dhe Bioteknologji	1	0	1	2
Fakulteti për Shkenca Mjekësore	1	0	1	2
Fakulteti për Ushqim dhe Teknologji të Ushqimit	1	0	2	3
Fakulteti për Shkenca të Aplikuara	1	0	1	0
Fakulteti për Shkenca Matematiko-Natyrore	1	0	2	3
Fakulteti i Arteve	1	0	1	1
Fakulteti për Kulturë Fizike	1	0	2	1
Fakulteti i Filozofisë	1	0	2	0

**Pasqyrë e përfaqësimit gjinor të dekanëve dhe prodekanëve aktuale në universitetet publike të Maqedonisë së Veriut (sipas të dhënave që mund të gjenden në ueb faqet), gjendja prej prill 2019**

Universiteti	dekan		prodekan	
	m	f	m	f
Fakulteti Filologjik	1	0	1	1
<b>Gjithsej USHT</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>7</b>
<b>Pjesëmarrje procentuale</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>
Universiteti "Goce Dellçev" - Shtip				
Akademia e Arteve	0	1	0	1
Akademia Muzikore	1	0	1	0
Akademia e Filmit	1	0	0	0
Fakulteti Bujqësor	1	0	0	1
Fakulteti i Makinerisë	1	0	1	0
Fakulteti Elektroteknik	0	1	1	0
Fakulteti Teknologjik-Teknik	0	1	1	0
Fakulteti për Informatikë	0	1	0	1
Fakulteti për Shkenca Natyrore dhe Teknike	1	0	1	0
Fakulteti për Shkenca Mjekësore	1	0	0	1
Fakulteti Ekonomik	1	0	1	0
Fakulteti Juridik	1	0	0	1
Fakulteti Filologjik	-	-	-	-
Fakulteti për Shkenca Arsimore	0	1	0	1
Fakulteti për Turizëm dhe Logjistikë Afariste	1	0	1	0
<b>Gjithsej UGD</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
<b>Pjesëmarrje procentuale</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>
USHIT	-	-	-	-
UNT	-	-	-	-
<b>Gjithsej në Maqedoninë e Veriut</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>53</b>
<b>Pjesëmarrje procentuale</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

# ROLI DHE NDIKIMI I KLUBIT TË DEPUTETEVE MBI NDËRTIMIN E BASHKËPUNIMIT MBIPARTIAK NË KUVEND

ANA MUKOSKA, EVA JOVANOVA



# PËRMBAJTJE

<b>HYRJE</b> .....	119
<b>HISTORIKU I KLUBIT TË DEPUTETEVE DHE ARRITJET MË TË RËNDËSISHME</b> .....	120
<b>METODOLOGJIA</b> .....	125
MBLEDHJA E TË DHËNAVE.....	126
PËRPUNIMI I TË DHËNAVE.....	128
<b>FAKTORË PËR PËRFORCIMIN E ROLIT TË KLUBIT TË DEPUTETEVE</b> .....	129
FORMALIZIMI I PUNËS SË KLUBIT.....	129
UDHËHEQËSIA E KLUBIT TË DEPUTETEVE.....	132
PËRDORIMI I BUXHETIT PERSONAL.....	133
<b>FAKTORË PËR PËRFORCIMIN E NDIKIMIT TË KLUBIT TË DEPUTETEVE NË PROCESET POLITIKE TË KUVENDIT</b> .....	135
KUOTAT E PËRFAQËSIMIT TË DEPUTETEVE NË KUVEND DHE RRIJTA E PËRFAQËSIMIT TË DEPUTETEVE NË KOMISIONET KUVENDORE.....	135
FUSHA TË VEPRIMIT TË KLUBIT TË DEPUTETEVE.....	141
PROCESET E INTEGRIMIT EVROPIAN.....	142
BASHKËPUNIMI ME ORGANIZATAT QYTETARE DHE NDËRKOMBËTARE DHE EKSPERTË.....	143
VEGLA DHE MEKANIZMA PËR INFORMIM MË TË MIRË TË DEPUTETEVE.....	144
PROMOVIMI I PUNËS SË KLUBIT TË DEPUTETEVE NË TV KANALIN E KUVENDIT.....	145
<b>FAKTORË QË NDIKOJNË MBI BASHKËPUNIMIN MBIPARTIAK MES DEPUTETEVE NË KUADËR TË KLUBIT</b> .....	146
QËNDRIMET E PARTIVE POLITIKE SI FAKTORË QË VËSHITRËSOJNË BASHKËPUNIMIN NË KLUBIN E DEPUTETEVE.....	146
SOLIDARITETI MES DEPUTETEVE SI FAKTOR PËR LEHTËSIMIN E BASHKËPUNIMIT NDËRPARTIAK NË KLUBIN.....	148
<b>KONKLUZIONE</b> .....	150
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	154
<b>ANEKSI 1</b> .....	156

# 3 ROLI DHE NDIKIMI I KLUBIT TË DEPUTETEVE MBI NDËRTIMIN E BASHKËPUNIMIT MBIPARTIAK NË KUVEND

## HYRJE

Kuvendi i Maqedonisë është organi më i lartë kombëtar përfaqësues dhe ligjvënës<sup>33</sup>. Kuvendi pasqyron pluralizmin shumë partiak gjegjësisht politik të shoqërisë. Në përputhje me Kushtetutën, Kuvendi kujdeset në veçanti për pluralizmin etnik<sup>34</sup>. Ndonëse ka përcaktime për kujdesin e pluralizmit politik dhe etnik, Kuvendi në pjesën më të madhe të përbërjeve parlamentare nuk pasqyron realitetin demografik të aspektit gjinor<sup>35</sup>. Në këtë kuptim imponohet problemi që gratë, si grup gjinor në krahasim me popullatën e plotë, nuk janë përfaqësuar në mënyrë të drejtë në Kuvend. Në përgjithësi, qasja e grave në funksionin e deputetëve paraqet një qasje për pozitë të fuqisë, që paraqet një parakusht serioz për mundësimin e institucioneve funksionale demokratike dhe respektim i plotë i të drejtave të njeriut.

*“Gruaja është shtylla e familjes, ndërsa gruaja politikane mund të jetë shtylla e shtetit. Ajo është ashtu sepse ajo më vështirë mund të korruptohet dhe të përfshihet në veprime kriminele, ajo ka më tepër dashuri. Por, ende nuk është shtyllë e shtetit, dhe kur do të jetë, edhe shteti ynë do të jetë sikur Suedia”  
Gjylmser Kasapi.*

Në përbërjen aktuale parlamentare të Kuvendit (2016-2020), 46 prej gjithsej 120 deputetëve janë gra, gjegjësisht, 38% të përbërjes së plotë parlamentare, që paraqet përqindje më të lartë të përfaqësimit në historinë e parlamentit maqedonas. Ky përfaqësim është mundësuar me dispozitën e Kodit Zgjedhor<sup>36</sup> për kuotën e detyrueshme të së paku 40%

33 Kuvendi është trup përfaqësues prej një dhome që përbëjnë 120 deputetë, gjegjësisht përfaqësues parlamentar me mandat katër vjetor që zgjedhën në zgjedhje të përgjithshme, të drejtpërdrejta dhe të lira.

34 Në përputhje me Nenin 78 të Kushtetutës, Kuvendi themelon Këshill për Marrëdhënie Ndërkombëtare, që e përbëjnë: kryetari i Kuvendit dhe nga dy anëtarë maqedonas, shqiptarë, turq, vllah, romë dhe dy anëtarë të kombësive tjera në Maqedoni.

35 Sipas publikimit “Gratë dhe Burrat në Maqedoninë e Veriut”, Shkup, 2019, të Entit për Statistikë, “Pjesëmarrja në përqindje të grave dhe burrave në popullatën e plotë është pothuaj se e barabartë, 49.9% prej popullatës janë gra, ndërsa 50.1% janë burra”.

36 Kodi Zgjedhor (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 40/2006; 136/2008; 148/2008; 155/2008; 163/2008; 44/2011; 51/2011; 142/2012; 31/2013; 34/2013; 14/2014; 30/2014; 196/2015; 35/2016; 97/2016; 99/2016; 136/2016; 142/2016; 67/2017; 125/2017; 35/2018; 99/2018; 140/2018 dhe 208/2018) Neni 64, Paragrafi 5.

të kandidatëve që takojnë gjinisë më pak të përfaqësuar, që garanton që do të ketë së paku 40% të grave në listat e kandidatëve për deputetë. Kjo, gjithsesi, paraqet një kusht pozitiv, por jo edhe të mjaftueshëm për ndikimin e qëndrueshëm të grave në pozitat e fuqisë.

Më konkretisht, pjesëmarrje më të madhe dhe ndikim të deputeteve në gjitha aspektet e jetës parlamentare, përveç **numrit** të tyre kontribuon edhe për **bashkëpunimin e tyre mbipartiake** (ndërpartiake). Bashkëpunimi ndërpartiak mundëson efektivitet më të lartë dhe ndikim të deputeteve, që hap mundësi për përfshirje më të madhe të perspektivave femërore, gjegjësisht aspektet gjinore gjatë miratimit të ligjeve, buxhetit dhe kontrolit të pushteti ekzekutiv dhe bartësve të tjerë të funksioneve publike që janë përgjegjës para Kuvendit. Pikërisht për këtë argument, hulumtimi fokusohet në rolin dhe ndikimin e Klubit të Deputeteve mbi Kuvendin në ndërtimin e bashkëpunimit mbipartiak në Kuvend.

## HISTORIKU I KLUBIT TË DEPUTETEVE DHE ARRITJET MË TË RËNDËSISHME

Klubi i Deputeteve paraqet një trup joformal konsultativ për avancimin e të drejtave dhe pozitës së grave që kanë në përbërje deputetet me mandat aktual<sup>37</sup>. Klubi është formuar në vitin 2003 në iniciativë të Lobit të Grave të Maqedonisë, dhe me mbështetjen e Grupit të Punë për Çështje Gjinore (Gender Task Force-GTF) pranë Paktit për Stabilitet të Evropës Juglindore<sup>38</sup>. Konteksti në të cilin është themeluar Klubi supozon që përforcimi i pjesëmarrjes së grave në jetën publike zhvillohet në simbiozë me proceset e integritimit evropian dhe aktivizmit të organizatave qytetare.

Nga formimi i Klubit janë arritur rezultate të mëdha në aspekt të rregullimit të drejtave të grave dhe barazisë gjinore, mes të cilave më të rëndësishme janë ndryshimet dhe plotësimin e Kodit Zgjedhor të vitit **2006**<sup>39</sup>, me qëllim për të siguruar përfshirjen e së paku 30% e kandidatëve gra në listat partiake, dhe me atë secili vend i tretë në listën është parashikuar për gjininë më pak të përfaqësuar. Me ndryshimet dhe plotësimet e Kodit Zgjedhor të vitit **2015**<sup>40</sup> ishte siguruar edhe një përfshirje më të madhe të grave në listat e kandidatëve për deputetë, gjegjësisht së paku 40% të grave, edhe atë në çdo tre vende, së paku një vend i takon gjinisë më pak të përfaqësuar (gratë) dhe së paku nga një vend tjetër në çdo vend të tretë. E njëjta vlen edhe për listat e kandidatëve për anëtarët e këshillit

37 Klubi i Deputeteve, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, [https://www.sobranie.mk/za-klubot.nspix:qasur më 12.4.2019](https://www.sobranie.mk/za-klubot.nspix:qasur_më_12.4.2019)

38 Ibid.

39 Kodi Zgjedhor (Gazeta Zyrtare numër: 40/2006), Neni 21 Paragrafi 3.

40 Ligji për Ndryshim dhe Plotësim të Kodit Zgjedhor (Gazeta Zyrtare numër: 196/2015).



të komunës dhe qytetit të Shkupit. Arritje tjera më të rëndësishme për rregullimin e të drejtave të grave edhe barazinë gjinore janë<sup>41</sup>:

- Ligji për Marrëdhënie Pune<sup>42</sup> në lidhje me kushte më të mira të punës për gratë, përfitimet më të gjatë pensionimit të grave punëtore, të drejtë për mungesë të zgjatur të lindjes, si dhe garantim të drejtës së gruas për të kthyer në vendin e punës pas mungesës së lindjes (viti 2006)
- Ligji për Sigurim Shëndetësor<sup>43</sup>, me atë që secila grua mbi moshën 14 vjeçare ka të drejtë për kontrolle parandaluese gjinekologjike për zbulimin e hershëm të kancerit në gjë dhe kancerit në grykën e mitrës (viti 2006)
- Ligji për Loja të Fatit<sup>44</sup>, në mënyrë që dy përqind të tatimit mbi fitimin e lojërave të fatit shpërndahen në fond të posaçëm për luftë kundër dhunës familjare (viti 200);

---

41 Klubi i Deputeteve, 2018

42 Ligji për Marrëdhënie Pune ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016 dhe 120/2018). Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Maqedonisë: U. nr. 139/2005 prej 21 dhe 22 dhjetor 2005, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 3/2006, U. Nr. 161/2005 prej 21 dhe 22 dhjetor 2005, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 3/2006, U. Nr. 134/2005 prej 29 maj 2006, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 44/2006, U. Nr. 187/2005 prej 10 maj 2006, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 66/2006, U. Nr. 111/2006 prej 24 janar 2007, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 16/2007, U. Nr. 184/2006 prej 4 prill 2007, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 57/2007, U. Nr. 170/2006 prej 6 qershor 2007, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 77/2007, U. Nr. 200/2008 prej 13 maj 2009, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 63/2009, U. Nr. 20/2009 prej 13 janar 2010, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 10/2010, U. Nr. 176/2009 prej 14 prill 2010, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 58/2010, U. Nr. 263/2009 prej 22 shtator 2010, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 132/2010, U. Nr. 62/2013 prej 28 maj 2014, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 106/2014 dhe U. Nr. 114/2014 prej 29 qershor 2016, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 134/2016.

43 Ligji për Sigurim Shëndetësor ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 25/2000, 34/2000, 96/2000, 50/2001, 11/2002, 31/2003, 84/2005, 37/2006, 18/2007, 36/2007, 82/2008, 98/2008, 6/2009, 67/2009, 50/2010, 156/2010, 53/2011, 26/2012, 16/2013, 91/2013, 187/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 112/2014, 113/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 98/2015, 129/2015, 150/2015, 154/2015, 192/2015, 217/2015, 27/2016, 37/2016, 120/2016, 142/2016 dhe 171/2017). Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës U. Nr. 170/2006 prej 22.11.2000, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 104/2000; U. Nr. 173/2000 prej 04.04.2001, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 30/2001; U. Nr. 37/2001 prej 06.06.2001, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 48/2001; U. Nr. 60/2006 prej 03.10.2006, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 109/2006; U. Nr. 40/2007 të datës 04.07.2007 dhe U. Nr. 167/2006 prej 27.06.2007, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 88/2007; U. Nr. 45/2006 prej 11.07.2007, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 106/2007; U. Nr. 199/2008 prej 18.03.2009, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 45/2009; U. Nr. 109/2009 dhe U. Nr. 185/2009 prej 27 janar 2010, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 14/2010 dhe U. Nr. 112/2011 prej 16 nëntor 2011, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 166/2011. Ligji për Kontribute të Sigurimit të Detyrueshëm Social ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 142/2008). Ligji për Sigurim Vullnetar Shëndetësor ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 145/2012).

44 Ligji për Lojërat e Fatit dhe Lojërat Argëtuese ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 24/2011, 51/2011, 148/2011, 74/2012, 171/2012, 27/2014, 139/2014, 61/2015, 154/2015, 23/2016 dhe 178/2016). Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës: U. nr. 53/2011 prej 14 shtator 2011, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 132/2011; U. Nr. 8/2014 prej 15 tetor 2014, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 156/2014 dhe U. Nr. 65/2016 prej 5 korrikut 2017, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 90/2017.

- Ligji për Familje<sup>45</sup> me shtimin e kapitullit për të bërë të ligjshme lufta kundër dhunës familjare, dhe në kohën e njëjtë, janë bërë ndryshime të kodit zgjedhor sipas të cilës dhuna familjare dënohet me ligj (viti 2008);
- Ligji për Mundësi të Barabartë të Grave dhe Burrave<sup>46</sup> në të cilin ishin inkorporuar 11 amendamente të parashtuar nga Klubi, dhe që në mënyrë të hollësishtme përcaktojnë rolet dhe përgjegjësitë e Komisionit Kuvendor për Mundësi të Barabarta, obligimi për të analizuar ligjet nga perspektiva gjinore dhe lidhja formale mes komisionit dhe komisioneve të ngjashme në nivelin lokal. Gjithashtu, me amendamentet janë bërë ri-përcaktim të roleve dhe përgjegjësi të Komisionit për Mundësi të Barabarta mes Grave dhe Burrave në nivelin komunal (viti 2011);
- Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës mbi Gratë dhe Dhunës Familjare<sup>47</sup> (Konventa e Stambollit) e ratifikuar (2017);
- Kodi Penal<sup>48</sup> në lidhje me ndryshimin e Nenit 197 për rritje të kufirit të fundit për hyrje në martesë prej 16 në 18 vjeç (2018);
- Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi (2019) <sup>49</sup>;
- Ligji për Ndërprerjen e Shtatzënisë (2019),<sup>50</sup>

45 Ligji për Familje ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 80/1992, 9/1996, 38/2004, 33/2006, 84/2008, 67/2010, 156/2010, 39/2012, 44/2012, 38/2014, 115/2014, 104/2015 dhe 150/2015). Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Maqedonisë: U. nr. 149/1999 prej 9 shkurt 2000, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 19/2000; U. Nr. 15/2001 prej 19 shtator 2001, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 79/2001; U. Nr. 50/2005 prej 6 korrikut 2005, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 60/2005; U. Nr. 2/2009 prej 9 shtator 2009, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 117/2009 dhe U. Nr. 153/2017 prej 20 qershor 2018, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 122/2018. Ligji për Pronësi dhe të Drejta tjera të Gjërave ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 18/2001), Ligji për Prevencion, Parandalim dhe Mbrojtje nga Dhuna Familjare ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 138/2014).

46 Ligji për mundësi të barabarta të burrave dhe grave ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 6/2012, 30/2013, 166/2014 dhe 150/2015);

47 Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës së Grave dhe Dhunës Familjare, Stamboll, 11.V.2011, <https://rm.coe.int/168046253a>; (qasur më 29.5.2019).

48 Kodi Penal ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 37/1996, 80/1999, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 81/2005, 60/2006, 73/2006, 7/2008, 139/2008, 114/2009, 51/2011, 135/2011, 185/2011, 142/2012, 166/2012, 55/2013, 82/2013, 14/2014, 27/2014, 28/2014, 41/2014, 115/2014, 132/2014, 160/2014, 199/2014, 196/2015, 226/2015, 97/2017 dhe 248/2018). Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Maqedonisë: U. nr. 220/2000 prej 30 maj 2001, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 48/2001; U. Nr. 210/2001 prej 6 shkurt 2002, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 16/2002; U. Nr. 206/2003 prej 9 qershor 2004, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 40/2004; U. Nr. 228/2005 prej 5 prill 2006, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 50/2006 dhe U. Nr. 169/2016 prej 16 nëntor 2017, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 170/2017.

49 Vendimi për Shpalljen e Ligjit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi nuk është firmosur nga Kryetari i Republikës së Maqedonisë së Veriut, gjegjësisht ligji nuk është në fuqi. Materialet në lidhje me Ligjin për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi mund të gjenden në <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nspx?materialId=11a48c40-c491-481f-9136-adbc62285ad6> dhe <https://www.rsobranie.mk/materialdetails.nspx?materialId=a50cbf8c-c79e-4805-a5ae-7cb5e1fb-ce1e> (qasur më 9.5.2019).

50 Vendimi për Shpalljen e Ligjit për Ndërprerje të Shtatzënisë nuk është firmosur nga Kryetari i Republikës së Maqedonisë së Veriut, gjegjësisht ligji nuk është në fuqi. Materialet në lidhje me Ligjin Ligjit për Ndërprerje të Shtatzënisë mund të gjenden në <https://www.sobranie.mk/materialdetails.nspx?materialId=9b372fbc-1fba-4a03-be50-7c581b65d94f> (qasur më 9.5.2019).

Përveç që ka rol të rëndësishëm në avancimin e të drejtave të grave dhe të pozitës së tyre në jetën publik, Klubi ka edhe një pozitë unike në Kuvend si një platformë unifikimi i deputeteve të përcaktueme të ndryshme politike dhe përkatësisë së të ndryshme etnike. Klubi ka 46 anëtarë, gjegjësisht gjitha deputetet në Kuvend, prej të cilëve 17 deputete janë nga LSDM, 14 deputete janë VMRO-DPMNE, gjashtë janë deputete të pavarura, dy deputete janë nga BDI dhe një NSDP, një deputete është nga BESA, një deputete nga PDSH dhe një deputete është nga PSM. Në lidhje me përbërjen etnike të Klubit, pesë deputete janë shqiptare, ndërsa tjerat janë maqedonase. Në kryesinë e Klubit, përveç kryetares, janë përfaqësuar edhe 11 deputete të partive të ndryshme politike dhe përkatësisë etnike.

**Rritja e numrit** të deputeteve në Kuvend nënkupton edhe numër më të lartë të Klubit dhe mund të imponojë përforsim të rolit dhe ndikimit në krijimin e politikave dhe ligjeve përkatëse. Përveç kësaj, **rrjetëzimi mbipartiak i deputeteve** është një faktor shumë i rëndësishëm për përforsimin e rolit dhe ndikimit të Klubit në punën e Kuvendit dhe proceseve parlamentare në përgjithësi. Rritja e numrit të deputeteve mund të nënkuptojë edhe rritje të përfaqësimit të tyre në anëtarësi dhe kryesi të Komisioneve, si dhe trupa të punës në Kuvend në të cilët shqyrtohen propozime të ligjeve dhe akteve tjera që i miraton Kuvendi. Pasqyrë e strukturës aktuale të Komisioneve në kuptim të përfaqësimit të deputeteve në anëtarësinë dhe kryesin e komisioneve është dhënë në **tabelën 1**.

**Tabela 1: Përfaqësimi i deputeteve në anëtarësinë dhe kryesinë e Komisioneve në përbërjen parlamentare 2016-2020**

Në Kuvend ka 46 deputete prej gjithsej 120 deputetë (38%)	Komisione me përfaqësim të lartë të anëtareve gra me mbi 50%	Komisione me përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave anëtarë (50%)	Komisione me përfaqësim të anëtareve gra 30%-50%	Komisione me përfaqësim të ultë të anëtareve gra (nën 22%)
Komisione me kryetare dhe zëvendës kryetare	Komisioni për Arsim, Shkencë dhe Sport;  Komisioni për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave		Komisioni Ligjvënës-Juridik;  Komisioni për Shëndet	Komisioni për Transport, Lidhje dhe Ekologji
Komisione me kryetare		Komisioni për Kulturë		Komisioni për Financim dhe Buxhet
Komisione me zëvendës kryetare		Komisioni për Punë dhe Politikë Sociale;  Komisioni për Vetëqeverisje Lokale		Komisioni për Çështje Administrative dhe Mandate-Imunitet (pa anëtarë grua)
Komisione në të cilat nuk ka grua në pozitën kryetar/  zëvendës kryetar	Komisioni për Politikë të Jashtme	Komisioni për Çështje Evropiane;  Komisioni për Mbikëqyrje të Punës së Drejtorisë për Siguri dhe Kundërbulim dhe Agjencia e Inteligjencës;  Komisioni për Mbikëqyrje të Zbatimit të Masave për Ndjekjen e Komuniteteve	Komisioni për Çështje Kushtetuese;  Komisioni i Përhershëm Anketues për Mbrojtjen e Lirive dhe të Drejtave të Qytetarit;  Komisioni për Çështje Evropiane;  Komisioni për Buqësi, Pylltari dhe Ekonomi të Ujit	Komisioni për Mbrojtje dhe Siguri;  Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve;  Komisioni për Sistemin Politik dhe Marrëdhënie mes Komuniteteve

Supozimi për rolin dhe ndikimin e Klubit si faktor bashkues në ndërtimin e politikave gjinore mbipartiake, ndërlidhet me çështjen e praktikimit të fuqisë së deputetit. Në këtë hulumtim, vendimi i deputetit/deputetes trajtohet për materlizimin e fuqisë së deputetit. Sipas Nenit 62 të Kushtetutës: “Deputeti i përfaqëson qytetarët dhe në Kuvend vendos sipas besimit personal”. Më konkretisht, hulumtimi shqyrton faktorët e vijues që janë të lidhur me proceset vendimmarrjes së deputeteve në kuadër të Klubit:

- faktorë për përforcimin e kapaciteteve të punës së Klubit, gjegjësisht përforcimit të rolit të Klubit;
- faktorë për përforcimin e ndikimit të Klubit në proceset e vendimmarrjes në Kuvend;
- faktorë që lehtësojnë ose vështirësojnë vendimmarrjen në Klub.

Faktorët e theksuar më lartë në hulumtim kontrollohen në mënyrë empirike me anë të studimit hulumtues cilësor të rastit, që përfshin mbledhje të të dhënave me anë të intervistave gjysmë të strukturuar me deputetet e përbërjes aktuale dhe analizë tematike të rezultateve të mbledhura.

Metodologjia e këtij hulumtimi është dizajnuar si studim hulumtues cilësor të rastit (exploratory case study) dhe paraqet modelin më përkatës për hulumtim të një grupi të vogël të individëve me veçori të ngjashme në kushte specifike. Për dallim nga hulumtimet sasiorë që janë deduktive dhe të fokusuar në përfaqësimin dhe objektivitetin e materialit empirik, hulumtimet cilësore janë induktive dhe të fokusuar në specifikat e materialit empirik.<sup>51</sup> Hulumtimet sasiorë nisen me pritje konkrete që dalin nga kuadri i përcaktuar teorik dhe hipoteza, ndërsa variabilja e varur që del nga hipoteza testohet me anë të materialit empirik. Për dallim nga ata, hulumtimet cilësore kanë për qëllim të hulumtojnë një fenomen të dhënë pa pritje eksplicite<sup>52</sup> dhe mundohen të ndjekin zbulimet empirike dhe interpretimet e tyre konceptuale.<sup>53</sup>

Në këtë studim cilësor të studimit të rastit nuk niset nga hipoteza, madje, as nuk testohet variabilja e varur, sepse rastet që shqyrtohen gjegjësisht intervistat e deputeteve janë të zgjedhura në bazë të veçorisë së tyre të përbashkët (“konstantë”<sup>54</sup>), gjegjësisht, anëtarësia e tyre e përbashkët në Klubin. Ajo nuk do të thotë që hulumtimet cilësore nuk tregojnë interes për relacione mes rasteve që shqyrtohen, por thjeshtë fokusi është në përbërjen e shenjave kryesore të përbashkëta të rasteve që shqyrtohen dhe prej të cilave nxirren implikimet për tërësinë më të madhe.<sup>55</sup>

Hulumtimet cilësore janë më të hapura, pa pritje eksplicite dhe kanë për qëllim të ndjekin zbulimet empirike dhe interpretimet e tyre konceptuale. Përkundrazi për këtë, tek hulumtimet cilësore nuk ka konsensus për numrin

51 Adler and Adler, 2019, 8.

52 Schutt, 2011, 13.

53 Adler and Adler, 2019, 8.

54 Ragin, 2019, 34.

55 Ibid.

konkret rreth pyetjes se me çfarë materiali empirik është i nevojshëm për të mbledhur të dhënat, gjegjësisht, për mostrën e hulumtimit.<sup>56</sup>

## MBLEDHJA E TË DHËNAVE

Një prej sfidave më të mëdha të këtij hulumtimi ishte çështja/problemi sa intervista janë të nevojshme për hulumtim cilësor.

Numri i intervistave që janë të nevojshme për hulumtim cilësor mund të përcaktohet nga faktorë të brendshëm dhe të jashtëm.<sup>57</sup> Faktorët e jashtëm që përcaktojnë numrin e intervistave të nevojshme për hulumtimin cilësor ndonjëherë janë më të rëndësishëm nga faktorët e brendshëm. Një prej faktorëve kryesor të jashtëm është koha që është në dispozicion për hulumtimin.<sup>58</sup>

Faktorët e brendshëm varen nga ajo se cilat dimensione do të jenë themeli i krahasimit (për shembull, gjinia, mosha, profesioni, etj.)<sup>59</sup> Pastaj duhet të përcaktohet sa raste duhet të përfshihen me çdo dimension.<sup>60</sup> Nëse tre dimensionet e theksuar më lartë merren si themel për mostrën, ajo nënkupton që duhet të zbatohen së paku 6 intervista cilësore (të shumëzuar me 2 për shkak të përkatësisë gjinore – mashkull/femër). Por, rekomandohet që në nën-grupet e gjinisë të ketë nga dy intervista, ashtu që numri optimal për intervista cilësore është 12 të anketuar.<sup>61</sup> Duke marrë parasysh që ky hulumtim është nga aspekti gjinor dhe është kufizuar vetëm në të anketuar gra, ajo do të thotë që sipas kësaj metodologjie do të mjaftojnë 6 intervista për hulumtim cilësor. Në kohën e njëjtë, në aspekt të profesionit, nuk ka variante, gjegjësisht të gjitha të anketuarit janë deputete.

Mbledhja e të dhënave empirike në këtë hulumtim realizohet me anë të intervistave me 6 deputete të përbërjes aktuale në Kuvend, në periudhën prej mars dhe prill 2019. Janë marrë në intervistë deputetet: Daniella Rangellova (I1); Gjylmser Kasapi (I2); Juliana Nikollova (I3), Liljana Kuzmanovska (I4), Liljana Popovska (I5), Maja Moraçanin (I6). Pyetjet për intervistat janë dhënë në **Aneksin 1**.

Të shprehur në përqindje, kjo do të thotë që janë marrë në interviste 13% prej gjithsej 46 deputete në përbërjen aktuale të deputeteve (2016-2020). "Në raste kur hulumtohen segmente të popullatës që nuk mund të arrihen lehtë, si segmente devijuese ose elita, atëherë përfshirja e një numri të vogël të anketuarve në hulumtimin mund të trajtohet si një mostër e mjaftueshme."<sup>62</sup>

"Gjatë vlerësimit të nivelit të suksesit për rekrutimin e mostrës nuk janë vendimtare madhësia dhe shtrirja e mostrës, si dhe as shpërndarja e numrit të personave në kuadër të grupit. Shumë më e rëndësishme është të gjendet një rast (case) që është unik dhe të sigurohet personi/organi-

<sup>56</sup> Adler and Adler, 2019, 8.

<sup>57</sup> Flick, 2019, 27.

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Ibid.

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> Adler and Adler, 2019, 8.

zata prej të cilës është më vështirë të merret deklaratë.<sup>63</sup>

Në aspekt të dy argumenteve të dhënë më lartë, konstatohet që intervistat me gjashtë deputete mund të konsiderohen si burim relevant i të dhënave. Rëndësia e intervistave nga ky hulumtim del sërish nga fakti që një pjesë e deputeteve në interviste kanë mandat shumëvjeçar deputeti, gjegjësisht stazh prej disa përbërjeve në Kuvend. Në kohën e njëjtë, një pjesë prej tyre kanë pozita kryesore në trupat koordinues, gjegjësisht kryesinë e Klubit të Deputeteve, si dhe në Komisionin për Mundësi të Barabartë të Grave dhe Burrave<sup>64</sup>, me të cilën Klubi ka bashkëpunim të afërt.<sup>65</sup>

Një qasje plotësuese për përcaktimin e sasisë të mostrës së nevojshme për materiale empirike është arritja e ngopjes empirike (empirical saturation).<sup>66</sup> “Sipas mendimi të Charles Ragin, Wolcott, dhe shumë ekspertëve tjerë, ngopja është një faktor në përcaktimin e mostrës cilësore. Pasi të dhënat empirike të hulumtimit fillojnë të tregojnë përsëritje, atëherë mund të konsiderohet që është arritur ngopje dhe që numri i të anketuarve është plotësuar.”<sup>67</sup> Në këtë aspekt, analiza tematike e intervistave me gjashtë deputetet është treguar si “ngopje” në lidhje me identifikimin e temave<sup>68</sup> prej të cilave dalin faktorët e analizës së këtij hulumtimi.

---

63 Brannen, 2019, 16.

64 Në mesin e deputeteve të intervistuar është edhe Gjylmyser Kasapi, kryetare e përbërjes aktuale të Klubit. Gjithashtu, të intervistuar janë edhe anëtare të kryesisë, Lijana Popovska dhe Lijana Kuzmanovska, si dhe Daniella Rangellova, që është kryetare e Komisionit për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave, Popovska dhe Kuzmanovska ishin pjesë e kryesisë së Klubit edhe në përbërjen paraprake parlamentare (2011-2014), në të cilën Kuzmanovska ishte koordinatore e Klubit për periudhën 2011-2013, ndërsa Popovksa është një prej themelueseve të Klubit të Deputeteve dhe ish kryetare e Komisionit për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave.

65 Në përputhje me Rregulloren e Punës së Klubit, në punën e kryesisë së Klubit marrin pjesë edhe kryetarja e Komisionit për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave. Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4/2/2019), Neni 8, Paragrafi 4, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

66 Adler and Adler, 2019, 8.

67 Elsie Baker, 2019, 5.

68 Brannen, 2019, 16.

## **PËRPUNIMI I TË DHËNAVE**

Përpunimi i të dhënave nga intervistat realizohet me anë të analizës tematike. Fokusi i analizës tematike është përbërja e shenjave kryesore të përbashkëta të rasteve të shqyrtohen dhe prej të cilave do të nxirren implikimet për tërësi më të gjerë. Në këtë hulumtim, analiza tematike e intervistave kthehet në njësi të analizave (faktorëve) prej të cilëve dalin kategori konkrete:

### **1. Faktorë për përforcimin e rolit të Klubit**

Nga njësia e parë e analizës dalin kategoritë vijuese të analizës tematike që kanë të bëjnë me procedurat e vendimmarrjes në kuadër të Klubit:

- Formalizimi i punës së Klubit;
- Udhëheqësia e Klubit;
- Buxheti.

### **2. Faktorë për përforcimin e ndikimit të Klubit në proceset politike dhe në punën e Kuvendit.**

Nga njësia e dytë e analizës dalin kategoritë vijuese të analizës tematike që kanë të bëjnë me procedurat e vendimmarrjes në kuadër të Klubit:

- Kuotat e përfaqësimit të deputeteve në Kuvend, përfshirë edhe përfaqësimi i komisioneve kuvendore;
- Fusha të veprimit të Klubit të Deputeteve;
- Proceset e integritimit evropian;
- Bashkëpunimi me organizatat qytetare dhe ndërkombëtare dhe ekspertë;
- Vegla dhe mekanizma për informim më të mirë të deputeteve;
- TV kanali i Kuvendit.

### **3. Faktorë që ndikojnë mbi bashkëpunimin mbipartiak mes deputeteve në kuadër të Klubit:**

- faktorë që vështirësojnë vendimmarrjen në Klub dhe
- faktorë që lehtësojnë vendimmarrjen në Klub.



## FAKTORË PËR PËRFORCIMIN E ROLIT TË KLUBIT TË DEPUTETEVE

Faktorët për përforcimin e rolit të Klubit kanë të bëjë me aspektet e brendshme të punës dhe vendimmarrjes, që mund të kontribuojnë për avancimin e efikasitetit. Hulumtimi fokusohet në tre faktorët vijues: formalizimi i punës së Klubit; udhëheqësia e Klubit dhe buxheti i Klubit. Këto faktorë dalin nga analiza e intervistave me deputetet në përbërjen aktuale të kuvendit, që theksojnë se deputetet janë më tepër të interesuar në strukturimin e mënyrës së Klubit (agjenda e aktiviteteve, buxhet personal, person për mbështetje teknike), por jo edhe për formalizim të mënyrës në të cilën realizojnë bashkëpunim deputetet e partive të ndryshme politike.

### FORMALIZIMI I PUNËS SË KLUBIT

Ndonëse që prej themelimit në vitin 2003, Klubi është promovuar si një trup joformal, Rregullorja e Klubit e vitit 2008<sup>69</sup> është akti i parë me të cilën është përcaktuar aspekti joformal i Klubit. Kjo dispozitë mbetet në fuqi edhe me Rregulloren e re të vitit 2019<sup>70</sup> sipas të cilës Klubi është grup joformal në të cilën bëjnë pjesë gjitha deputetet e Kuvendit. Megjithatë, Rregullorja e vitit 2019 përfshin risi që tregojnë se Klubi fiton formal më formal në Kuvend, gjegjësisht parashikohet sigurim i mbështetjes teknike për Klubit nga ana e Kuvendit, si dhe arkivim të dokumenteve të plota që kanë dalë nga aktivitetet e Klubit me anë të arkivit zyrtar të Kuvendit<sup>71</sup>. Për trajtimin më formal të Klubit në Kuvend ka kontribuar edhe hapja e “dhomës për gra” të Klubit sipas shembullit të parlamentit suedez, në të cilën deputetet debatojnë për problemet që i prekin gratë, zhvillojnë takime, mbledhen dhe pranojnë delegacione. Dhoma ishte hapur më 10 tetor 2018<sup>72</sup>, ndërsa në dhjetor 2018, Klubi fitoj edhe një ndihmë për mbështetje teknike, i mbështetur nga Instituti Demokratik Kombëtar (NDI)<sup>73</sup>.

69 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (5.3.2008), Neni 2, Paragrafi 2, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2f348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

70 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve (4/2019), mund të gjendet në ;

71 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 9, Paragrafi 3 dhe 4, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2f348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

72 Njoftim për dhomë të hapur të grave në Klubin e Deputeteve [https://www.sobranie.mk/aktivnosti-3e658721-eeaf-413b-bca1-5f4126db801b-ns\\_article-otvorena-zenska-soba-na-klubot-na-pratenicki.nspix](https://www.sobranie.mk/aktivnosti-3e658721-eeaf-413b-bca1-5f4126db801b-ns_article-otvorena-zenska-soba-na-klubot-na-pratenicki.nspix) (qasur më 21.3.2019).

73 Instituti Kombëtar Demokratik për Punë Ndërkombëtare (NDI) është organizatë joprofitabile,

Analiza e intervistave tregon që për përforcimin e rolit të Klubit të Deputeteve duhet që të **formalizohet puna e Klubit**. Ndonëse "Klubi është trup joformal, por duhet të punojë në mënyrë formale"<sup>74</sup>, sepse kur diçka është joformale, çdoherë vendoset për në fund, nëse ka kohë për atë<sup>75</sup>. Obligimet e deputeteve në komisionet nuk lejojnë shumë kohë për aktivizim të tyre në kuadër të Klubit. Por, nëse aktivitetet vendosen në agjendë dhe formalizohet zhvillimi i takimeve të rregullta të Klubit, do të rritet edhe ndikimi i Klubit në proceset politike të Kuvendit<sup>76</sup>.

Aktivitetet e parashikuara në programet vjetore të punës së Klubit, si dhe Plani Strategjik, mund të vendosen në Kalendar të aktiviteteve me afat, që do të mundësojë monitorim të zbatimit të aktiviteteve të Klubit. Ajo do të lehtësojë kontrollin në ndikimin që realizon Klubi në proceset politike të Kuvendit, posaçërisht në lidhje me miratimin e ligjeve dhe në propozimin e amendamenteve që kanë të bëjnë me të drejtat e grave. Në përputhje me dispozitën për transparencë dhe hapje të Kuvendit, Kalendar i Aktiviteteve dhe Takimeve të Klubit të Deputeteve duhet të vendoset në internet faqen e Kuvendit si Kalendar i posaçëm, por edhe në kuadër të Kalendarit të Kuvendit, që mund të gjendet në internet faqen e Kuvendit.

Megjithatë, duke marrë parasysh që në Kuvend shpesh nuk ka praktik të kohërave të përcaktuar paraprakisht për seanca plenare dhe për seanca të trupave të punës, por ato caktohet ad-hoc pasi që të dihet rendi i saktë i ditës, Kalendar i Kuvendit nuk përfshin një kohë më të gjatë të caktimit<sup>77</sup>. Nëse ndryshohet kjo praktikë, dhe datat dhe agjenda e seancave plenare dhe seancave të trupave të punës vendosen në Kalendarin e Kuvendit më herët për një kohë më të gjatë të caktuar, për shembull, në bazë të Programit Vjetor për Punë të Qeverisë, do të lehtësohet edhe planifikimi i aktiviteteve të Klubit të Deputeteve dhe do të mundësohet përcaktim i agjendës së takimeve të Klubit të Deputeteve. Në kohën e njëjtë, deputetet do të mund në mënyrë efektive të planifikojnë kohën për obligimet e tyre në komisionet e kuvendit dhe për aktivitete tjera lidhur me funksionin e deputetit, përfshirë edhe aktivitetet e Klubit të Deputeteve.

Nga analiza e gjendjes së Klubit, në aspekt të formalizimit, del që janë marrë disa hapa të caktuara në këtë drejtim, siç janë, për shembull, themelimi i dhomës për punë të Klubit, ndihmës për mbështetje teknike të Klubit dhe arkivim të dokumentimit të Klubit me anë të arkivit zyrtar të Kuvendit. Megjithatë, mbeten disa elemente thelbësore për përmbylljen e këtij procesi të formalizimit, siç janë: "dispozicion me buxhetin personal

---

jo partiake, që punon për mbështetjen dhe përforcimin e institucioneve demokratike.

74 15.

75 16.

76 16.

77 Stojanovski 2017, 8-9.

si paragraf i Buxhetit të Kuvendit”<sup>78</sup>, që mes tjerash do të mundësonte punësim të një personi për mbështetje teknike të Klubit si pjesë e shërbimit të Kuvendit; zhvillimi i takimeve të udhëheqësisë së Klubit një herë në javë<sup>79</sup>, si dhe “kalendar i aktiviteteve me afat, gjegjësisht me korizë për monitorimin e zbatimit të aktiviteteve të përcaktuara të Klubit”.<sup>80</sup>

Zbulimet nga intervistat tregojnë që në argumentet për formalizim më të lartë të Klubit, asnjë prej deputeteve nuk ndërlidh formalimin me hierarkinë e relacioneve brenda në vetë Klubin. Në fakt, theksohet bashkëpunimi mbipartiak që del nga aspekti horizontal dhe konsensusi gjatë marrjes së vendimeve në Klubin. Nevoja për përforsim formal të Klubit deputetet e argumentojnë si nevojë për përforsimin e kapaciteteve<sup>81</sup> të Klubit gjegjësisht të komisioneve të Kuvendit dhe mundësia për të rritur ndikimin në krijimi e ligjeve dhe politikave. «Klubi nga vetë vetja nuk ka aktivitete, të gjitha aktivitetet zhvillohet me Komisionin për Mundësi të Barabarta.»<sup>82</sup> Kjo vërejtje mund të shihet edhe me anë të vendosjes formale të relacioneve mes Klubit të Deputeteve dhe Komisionit për Mundësi të Barabarta. Analiza e Rregullores së Klubit të vitit 2008 dhe Rregullores së Klubit të vitit 2019 tregon që Klubi funksionon në simbiozë me Komisionin për Mundësi të Barabarta. Rregullorja e Klubit të vitit 2019 prezanton risi në organizimin e Klubit dhe parashikon që “në punën e kryesisë së Klubit merr pjesë edhe kryetarja e Komisionit për Barazi Gjinore sipas funksionit.”<sup>83</sup>

Sërisht, ndonëse është formalizimi si parakusht për përforsimin e kapaciteteve të Klubit, Klubi “duhet të mbajë atmosferë joformale për të mbajtur atë bashkëpunim mbipartiak”<sup>84</sup>. Atmosfera joformale nënkupton që edhe takimet mes deputeteve në kuadër të Klubit nuk do të transmetohen në publik dhe që deputetet në takimet e Klubit do të veprojnë, kryesisht, në interes të të drejtave të grave, pavarësisht nga qëndrimet partiake. Në fakt, kapacitetet e Klubit janë në ndërlidhje me “vullnetin dhe kapacitetin personal të deputeteve me anë të bashkëpunimit në Klubin për të zgjedhur çështjet<sup>85</sup> nga agjenda e kuvendit. Nj vegël e rëndësishme dhe e dobishme e përmirësimit të kapaciteteve të

---

78 15.

79 16, 11.

80 11.

81 Për përforsim të kapaciteteve të Klubit, Plani Strategjik i Klubit të Deputeteve 2018-2020 parashikon angazhim dhe trajnim të personit për nevojat e Klubit të Deputeteve, trajnim të shërbimit profesional të Kuvendit dhe rritje të bazës së informacioneve të Klubit me studime, analiza dhe informacione. Plani Strategjik i Klubit të Deputeteve 2018-2020, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 20.3.2019).

82 11.

83 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 8, Paragrafi 5, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

84 16.

85 13.

deputeteve janë edhe trajnimet për mundësitë e deputeteve me anë të Klubit që ndikojnë mbi proceset politike në Kuvend, ose, ndonjë lloj shkëmbimi të ideve (brainstorming), gjegjësisht takime pa strukturë dhe pa organizim në të cilat do të bisedojnë deputetet, sepse zgjidhjet më së shpejti vijnë me anë të bisedës<sup>86a</sup>. Nga kjo, formalizimi i Klubit ka të bëjë me strukturimin e mënyrës së punës në aspekt të zhvillimit të takimeve të rregullta javore<sup>87</sup>, përpilimi i agjendës së aktiviteteve dhe monitorimi i zbatimit të tyre, përdorimi i buxhetit personal dhe personit për mbështetje teknike të punës së Klubit, formalizimi i mënyrës në të cilën realizohen bashkëpunimet mes partive të ndryshme politike. Në fakt, ndonëse zhvillohen takime joformale javore të udhëheqësisë së Klubit, të mbahet karakteri joformal i takimeve pa strukturë në të cilat deputetet arrijnë të realizojnë bashkëpunim pavarësisht nga qëndrimet partiake.

## UDHËHEQËSIA E KLUBIT TË DEPUTETEVE

Në kuptimin formal, udhëheqësia e Klubit është përcaktuar me Rregulloren e Klubit të vitit 2019<sup>88</sup>. Në thelb, ndryshimi më i madh në krahasim me Rregulloren paraprake të Klubit nga viti 2008 është në pjesën e organizimit të Klubit. Me Rregulloren e vitit 2019 themelohen funksionet e kryetares dhe zëvendës-kryetare së Klubit, në vend të funksioneve paraprake, koordinatorë dhe zëvendës-koordinatorë që ishin themeluar me Rregulloren e vitit 2008. Ndryshimet tregojnë që me Rregulloren e vitit 2019 udhëheqësia e Klubit është përforcuar në kuptimin simbolik.

Analiza e intervistave tregon që prej gjitha kategorive të hulumtuara, deputetet më të paku janë dedikuar udhëheqësisë. Nga gjashtë deputete të intervistuar, vetëm tre kanë nisur temën për udhëheqësin e Klubit si faktor për përforcimin e rolit të Klubit, por jo në aspekt të hierarkisë, por në aspekt të kapaciteteve për nisjen e iniciativave<sup>89</sup>, për krijimin e bashkësisë<sup>90</sup>, dhe për zhvillimin e takimeve të rregullta, gjegjësisht për koordinim<sup>91</sup>. Fakti që vetëm gjysma e deputeteve të intervistuarë e hapin temën e udhëheqësisë së Klubit dhe e trajtojnë në aspektin horizontal

---

86 13.

87 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 9, Paragrafi 1 parashikon që **“Klubi thirr takimet sipas nevojës, ndërsa së paku një herë në muaj”**. Rregullorja mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

88 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 7, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

89 15.

90 14.

91 15.

(bashkëpunim), dhe jo në atë vertikal (imponimi i vullnetit personal), është në përputhje me kulturën politike të ngritjes së konsensusit, përfshirjes dhe bashkëpunimit ndërpartiak që e ka krijuar Klubi që prej themelimit. Ky përfitim i Klubit ishte i njohur dhe ishte bërë i garantuar me dispozitën e Rregullores së Klubit të vitit 2008<sup>92</sup>, që mbetet në fuqi dhe me Rregulloren e vitit 2019, sipas të cilës “Klubi i arrin konkluzionet me konsensus”<sup>93</sup>.

## PËRDORIMI I BUXHETIT PERSONAL

Të gjitha deputetet e marra në intervistë janë të një mendimi se një pjesë e faktorëve për përforsim të rolit të Klubit të Deputeteve është **përdorimi i buxhetit personal**, gjegjësisht përdorimi i Klubit me nën-program të posaçëm buxhetor në kuadër të buxhetit të Kuvendit. Megjithatë, ky proces i pavarësisë financiare është në lidhje edhe me procese tjera, që kanë të bëjnë në përgjithësi me Kuvendin si institucion, dhe që janë të lidhur me pavarësinë organizative të Kuvendit në lidhje me pushtetin ekzekutiv. Parimi i pavarësisë organizative përfshin aspekte të ndryshme, me të cilave: shërbim profesional parlamentar me strukturën e vetë organizative dhe strukturë të karrierës, pavarësisht nga ajo e nëpunësve administrativ në institucionet qeveritare dhe kontroll mbi buxhetin personal, gjegjësisht buxheti i Kuvendit që mos jetë lëndë e aprovimin nga pushteti ekzekutiv për përputhjen e resurseve të kërkuara<sup>94</sup>. Këto procese do të lehtësojnë punësimin e personit për mbështetje teknike të punës së Klubit si pjesë e shërbimit të kuvendit. Personi i përhershëm për mbështetje të punës së Klubit është rregulluar dhe paguhet nga NDI, dhe para tij, mbështetje teknike për Klubin ishte siguruar nga të punësuarit e shërbimit të Kuvendit, që detyrë kryesore të punës janë lidhur me punën e komisionit të përcaktuar të Kuvendit. Në kohën e njëjtë, pavarësia financiare e Kuvendit mund të kontribuojë për shpërndarjen e buxhetit të synuar për Klubin e Deputeteve në kuadër të buxhetit të Kuvendit. Deri më tani, për një pjesë të aktiviteteve, dhe, kryesisht, për organizimin dhe zhvillimin e trajnimeve për deputetet, Klubi varet nga mbështetja financiare e organizatave ndërkombëtare dhe qytetare.<sup>95</sup>

---

92 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (5.3.2008), Neni 9, Paragrafi 2, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokument-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

93 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 9, Paragrafi 2, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokument-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

94 Beetham 2016, 117-119.

95 Njoftimet për aktivitetet e Klubit të Deputeteve mund të gjenden në <https://www.sobranie.mk/aktivnosti-3e658721-eeaf-413b-bca1-5f4126db801b.nspix> (qasur më 3.5.2019).

*“Në fillim duhet të arrihet pavarësia financiare e Kuvendit, për të cilën edhe ka vizion, por duhet të punohet në vullnetin politik, dhe pastaj edhe komisionit, Klubi dhe trupa tjerë joformal të arrijnë këtë pavarësi në kuptim të buxhetit”, Liljana Kuzmanovska.*

Përfitimet nga buxheti personal i Klubit do të mundësonte pavarësi më të madhe, funksionim më të lartë në kuptim të përcaktimit të buxhetit për nevoja personale<sup>96</sup>, si janë për shembull, “përfshirja në punë dhe shërbime të ekspertëve”.<sup>97</sup> Në kohën e njëjtë, nevoja për përdorimin e mjeteve personale financiare është lidhur me realizimin e programit të punës së Klubit<sup>98</sup> Në përputhje me Rregulloren e Klubit<sup>99</sup>, programi vjetor i punës së Klubit e miraton në fund të dhjetorit gjatë vitit aktual për vitin vijues, ndërsa për punën, përgatit raport. Për planifikim të aktiviteteve në programet vjetore për punë, duhet që Klubi të ketë në dispozicion një buxhet të planifikuar. Plani strategjik 2018-2020 është kushtëzuar me përdorimin e mjeteve personale financiare<sup>100</sup>.

---

96 13.

97 14.

98 15.

99 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 4 dhe 5, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx> (qasur më 22.3.2019).

100 Plani Strategjik i Klubit të Deputeteve 2018-2020, faqe 6-15, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx> (qasur më 20.3.2019).

## FAKTORË PËR PËRFORCIMIN E NDIKIMIT TË KLUBIT TË DEPUTETEVE NË PROCESET POLITIKE TË KUVENDIT

Faktorët për përforcimin e ndikimit të Klubit kanë të bëjnë me aspektet e jashtme të punës dhe vendimmarrjes, që mund të kontribuojnë për rritjen e ndikimit në proceset politike dhe punës së Kuvendit, dhe veçanërisht punës me komisionet e kuvendit. Hulumtimi fokusohet në faktorët vijues: kuota; fusha të veprimit të Klubit; proceset të integritimit evropian; bashkëpunim me organizatat qytetare dhe ndërkombëtare dhe ekspertë; vegla dhe mekanizma për informim më të gjerë të deputeteve, si dhe TV kanali i Kuvendit.

Këto faktorë dalin nga analiza e intervistave me deputetet në përbërjen aktuale të kuvendit, që tregojnë që vëmendje më të lartë i dedikohen kuotave si faktor për rritjen e numrit të deputeteve në Kuvend dhe në Klub, si dhe për përfaqësim më të lartë të deputeteve në komisionet e kuvendit. Gjithashtu, një vëmendje të madhe i dedikohet bashkëpunimit të Klubit me organizatat qytetare dhe ndërkombëtare dhe proceset e integritimit euroatlantik si faktor që lehtëson lobimin e deputeteve për ligje të caktuara ose politika që kanë të bëjnë me të drejtat e grave. Hulumtimi, gjithashtu, ka shqyrtuar edhe veglat dhe mekanizmat për informim të deputeteve, si faktor për rritjen e ndikimit të Klubit në krijimin e propozim-ligjeve, amendamenteve, politikave ose shqyrtimit të propozim-ligjeve nga Qeveria. Gjashtë kësaj, hulumtimi këmbëngul që të gjejë në cilat fusha mund Klubi të ketë më tepër ndikim.

### KUOTAT E PËRFAQËSIMIT TË DEPUTETEVE NË KUVEND DHE RRIJTJA E PËRFAQËSIMIT TË DEPUTETEVE NË KOMISIONET KUVENDORE

Një prej qëllimeve kryesore të Planit Strategjik të Klubit të Deputeteve për periudhën 2018-2020<sup>101</sup> ka të bëjë me rritje të pjesëmarrjes dhe fuqisë së grave në proceset politike dhe proceset e vendimmarrjes. Në këtë kuadër, Plani Strategjik parashikon plotësime të disa ligjeve për të rritur numrin e grave në politikë. Strategjia vendos një qëllim që të miratohen ndryshimet dhe plotësimet e Kodit Zgjedhor **për rritjen e kuotave për pjesëmarrje të grave në politikë**, për të arritur përpjesëtimin **50:50**. Plani strategjik gjithashtu parashikon ndryshime dhe plotësime të kodit zgjedhor për 30% të grave të zgjedhura në pushtetin ekzekutiv, si dhe ndryshime të Ligjit për Qeveria për prezantimin e masave afirmative për rritjen e numrit të grave ministra dhe sekretarë shtetëror. Në këtë drejtim, më mirë do të ishte që të plotësohet Strategjia dhe të vendosen kuota dhe masa afirmative për rritjen e numrit të grave drejtoresha në ndërmarrjet publike dhe rritje të numrit të grave në organet ekzekutive të ndërmarrjeve publike<sup>102</sup>.

101 Plani Strategjik i Klubit të Deputeteve, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë 2018-2020, Shkup, 2018, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nsp> (qasur më 20.3.2019).

102 European Commission, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the

Nëse ndikimi që Klubi i Deputeteve e realizon në proceset politike të Kuvendit vendoset në lidhje me **kuotat**, gjegjësisht me **përfaqësimin e përhershëm të deputeteve në Kuvend**, prej 38%, fitohet një përshtypje për ndikim të gjerë të grave në politikë. Megjithatë, "nuk përputhen aktivitetet dhe furnizimi i avancimit të të drejtave të grave dhe përfaqësimi i përgjithshëm i ndikimit të grave në shoqëri me numrin"<sup>103</sup>. "Numri është më i lartë në lidhje me atë që jepet si cilësi, dhe për këtë, duhet që fokusi të jetë të japim më tepër sesa numra, numrat janë mirë, por nuk mjaftojnë"<sup>104</sup>. Sipas një pjese të deputeteve të intervistuar, cilësia ka të bëjë me dhënien e rezultateve që mund të ndjehen në opinion, dhe jo në cilësinë e deputetes si person<sup>105</sup>.

*"Burrat kur kandidohen, askush nuk i kushtëzohet të jenë cilësor. Jo, por kandidohen në mënyrë normale sepse janë burra, kanë vend në shoqërinë, partitë, institucionet. Askush nuk parashtron pyetjen e cilësisë. Sikur ajo të nënkuptohet. Për gratë çdoherë ka një dyshim që ndoshta nuk do të jenë cilësor. Na jepni numrin e njëjtë të pozitivave të burrave dhe grave. Shpërndarja e të mençurve dhe jo-mençurve, të aftë dhe pa aftë është e njëjtë. Ka një Lak të Gausit të shpërndarjes. Andaj, sa do të ketë burrat të mençur dhe jo-mençur, aq do të ketë edhe burra, sa do të ketë burra të aftë ose të pa aftë, aq do të ketë edhe gra", Liljana Popovska.*

Deputetet e intervistuar janë të një zëri që ndonëse kuotat vetë nuk janë të mjaftueshme, sërish në shoqërinë tonë është e nevojshme të ketë kuota për përfaqësim të deputeteve në Kuvend, por edhe në përgjithësi për pjesëmarrje politike të grave<sup>106</sup>. Nga kjo, kuota prej 50%, gjegjësisht barazi e plotë e listave të kandidatëve për deputetë në Kuvend, për të cilën ka "pajtim të nënshkruar nga 92 deputetë të Kuvendit"<sup>107</sup>, është një faktor, por jo edhe kushti i vetëm për rritje të ndikimit të deputeteve në proceset politike. Paralelisht me përfshirjen sasiore të grave, duhet edhe edukim të deputeteve<sup>108</sup>, përforsim të kapaciteteve të grave në kuadër të partive<sup>109</sup> dhe furnizim të reformave që do të pasqyrohen në shoqëri<sup>110</sup>.

---

Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, Brussels, COM(2012) 614 final, 2012/0299 (COD), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN> (qasur më 4.4.2019).

103 I6.

104 I6.

105 I5, I6, I3.

106 I4, I1, I5, I6, I3.

107 I1: "Janë mbledhur 92 nënshkrime nga deputetët në Kuvend për 50% pjesëmarrje të grave, gjegjësisht barazi e plotë e listave të kandidatëve për deputetë në Kuvend".

108 I2.

109 I3

110 I6.



Një prej faktorëve për rritjen e ndikimit të deputeteve në vendimmarrjen, gjegjësisht në proceset politike është edhe përfaqësimi i tyre në komisionet e Kuvendit. Në kuadër të komisioneve të kuvendit shqyrtohen propozim-ligjet dhe aktet tjera dhe debatohen dispozitat e propozim të ligjit dhe votohet për amendamentet, gjatë së cilës komisionet mund të propozojnë edhe amendamente të tyre<sup>111</sup>. Tek deputetet e intervistuar sundon përshtypja që gratë në disa komisione në Kuvend nuk janë të përfaqësuar në numrin përkatës, që krijohet për faktin që "numri i vogël i grave kontribuon që një grua duhet të jetë në shumë komisione"<sup>112</sup>, por mos përfaqësimi i tyre në disa Komisione mund të interpretohet me pyetjen e fuqisë, gjegjësisht, "sa më e madhe fuqia, as më pak gra"<sup>113</sup>.

Në lidhje me përfaqësimin e deputeteve në komisionet e kuvendit (shih **tabela 1**), analiza e përbërjes në komisionet me mandat të përhershëm tregon që **më i vogël është përfaqësimi i deputeteve në anëtarësinë e:**

- Komisioni për Çështje Afariste dhe Mandate-Imunitet (asnjë grua në gjithë 8 anëtarë) dhe zëvendës-kryetare;
- Komisioni për Mbrojtje dhe Siguri (një grua nga 12 anëtarëve);
- Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve ( 2 gra nga 12 anëtarë);
- Komisioni për Financim dhe Buxhet (2 gra nga 14 anëtarë) dhe kryetare;
- Komisioni për Transport, Lidhje dhe Ekologji (2 gra prej 10 anëtarë) dhe kryetare dhe zëvendës-kryetare;
- Komisioni për Sistemin Politik dhe Marrëdhënie mes Komuniteteve

Përfaqësimi në përqindje e deputeteve në anëtarësinë e këtyre komisioneve **nuk tejkalon 22%**. *Në disa prej komisioneve me përfaqësim të ultë me përqindje të deputeteve në anëtarësinë, gratë janë të vendosur si kryetare ose zëvendës-kryetare të komisionit, për shembull, Komisioni për Çështje Afariste dhe Mandate-Imunitet, në cilin nuk ka asnjë anëtare, ka zëvendës-kryetare në Komisionin për Transport, Lidhje dhe ka kryetare dhe zëvendës-kryetare, ndërsa në Komisionin për Financim dhe Buxhet ka kryetare.*

---

111 Rregullore e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (tekst i spastruar) Neni 139-150 <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf>;

112 14.

113 16.

Përfaqësimi të deputeteve në anëtarësinë në përqindje prej **30% deri më 50%** mund të vërehet në:

- Komisionin për Çështje Kushtetuese (37.5%, gjegjësisht 6 gra nga 16 anëtarë);
- Komisioni Ligjvënës - Juridik (42%, gjegjësisht, 6 gra nga 14 anëtarë) dhe kryetare dhe zëvendës-kryetare;
- Komisioni i Përhershëm Anketues për Mbrojtjen e Lirive dhe të Drejtave të Qytetarit (35.7%), gjegjësisht 5 gra nga 14 anëtarë);
- Komisionin për Çështje Ekonomike (30%, gjegjësisht 3 gra nga 10 anëtarë);
- Komisioni për Bujqësi, Pylltari dhe Ekonomi të Ujit (40%, gjegjësisht 4 gra nga 10 anëtarë);
- Komisioni për Shëndet (40%, gjegjësisht, 4 gra nga 10 anëtarë) dhe kryetare dhe zëvendës-kryetare;
- Përfaqësimi në përqindje prej 50% të deputeteve anëtare është në:
  - Komisionin për Çështje Evropiane (7 gra nga 14 anëtarë);
  - Komisioni për Mbikëqyrjen e Punës së Drejtorisë për Siguri dhe Kundërzbulim dhe Agjencisë së Inteligjencës (4 gra nga 8 anëtarë);
  - Komisioni për Mbikëqyrje të Zbatimit të Masave për Ndjekjen e Komunikimeve (2 gra nga 4 anëtarë);
  - Komisioni për Kulturë (5 gra nga 10 anëtarë) dhe kryetare;
  - Komisioni për Punë dhe Politikë Sociale (6 gra nga 12 anëtarë) dhe zëvendës-kryetare;
  - Komisioni për Vetëqeverisje Lokale (6 gra nga 12 anëtarë) dhe zëvendës-kryetare;

Në Komisionin për Arsim, Shkencë dhe Sport, përqindja e deputeteve në anëtarësinë është **57%**, gjegjësisht nga 14 anëtarë, vetëm 8 janë gra, por ka edhe kryetare dhe zëvendës-kryetare. Në Komisionin për Politikë të Jashtme, **66%**, gjegjësisht 8 prej gjithsej 12 anëtarë janë gra. Në Komisionin për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave, **90%**, janë gra, gjegjësisht 9 prej 10 anëtarëve janë gra, gjatë së cilës edhe deputetet janë në pozitën e kryetares dhe zëvendës-kryetares së Komisionit.

**Në lidhje me pozitat e kryesisë në komisionet**, nga statistika e analizuar del që në 10 prej gjithsej 21 komisioneve në pozitë kryetar ose zëvendës-kryetar janë vendosur deputete, gjegjësisht kryetare kanë 2 komisione, zëvendës-kryetare kanë 3 komisionet, dhe në kohën e njëjtë kryetare dhe zëvendës-kryetare kanë 5 komisione. Në kohën e njëjtë, duhet të theksohet që një prej tre pozitave të nënkryetarëve të Kuvendit në përbërjen aktuale është dhënë një gruaje, ndërsa në pozitën e Sekretarit të Përgjithshëm të Kuvendit është emëruar një grua.

Megjithatë, **në lidhje me përfaqësimin e deputeteve në anëtarësinë**

**e komisioneve**, vërehet që në 13 prej 21 komisioneve, përfaqësimi i deputeteve është nën 50%, që përfaqësimi i deputeteve në anëtarësinë e komisioneve që klasifikohen si “të vështirë” (hard)<sup>114</sup> si fusha lidhur me financa, siguri, relacione mes komuniteteve, transport dhe fuqi deputeti është më pak se 22%. përfaqësimi i deputeteve në përqindje prej 50% dhe më tepër mund të vërehet në anëtarësinë e komisioneve që në përgjithësi klasifikohen si “të buta” (soft) fusha, gjegjësisht komisionet që merren me çështje gjinore, arsim, kulturë dhe çështje sociale. Kjo vendosje e deputeteve në punën e komisioneve në masë të madhe përputhet me tendencën në përmasa botërore<sup>115</sup>. Megjithatë, kjo tendencë botërore në Kuvend ka disa lëshime, për shembull, është jo tipike përfaqësimi i lartë i grave në anëtarësinë e Komisionit për Politikë të Jashtme, që në përgjithësi karakterizohet si fushë e “rëndë”.

**Në lidhje fuqinë**, komisionet që lidhen me ndikim të lartë në vendimmarrjen që i prek, kryesisht, proceset e brendshme të Kuvendit (mandat, imunitet, përbërje të komisioneve, anëtarësi në organe drejtuese të institucioneve publike, etj.), siç janë, për shembull, Komisioni për Çështje Afariste dhe Mandate-Imunitet dhe Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve, në anëtarësinë nuk kanë asnjë ose kanë përfaqësim të vogël të grave<sup>116</sup>. Nga kjo, rritja e pjesëmarrjes së grave në këto komisione me anë të anëtarësimit të tyre, por edhe të pozicionimit të kryesisë së komisioneve mund të kontribuojnë edhe për rritjen e pjesëmarrjes së grave në gjitha trupa të punës së Kuvendit, por edhe në organet drejtuese dhe trupa tjerë në ndërmarrjet publike, organizata dhe institucione që i zgjedh, gjegjësisht i emëron Kuvendi. Kjo është madje më e rëndësishme në mungesë të kuotave ligjore dhe masa afirmative për rritjen e numrit të grave në organet drejtuese të ndërmarrjeve publike. Nevoja për rritjen e përfaqësimit të grave në këto, por edhe në gjitha komisionet tjera në të cilat përfaqësimi i tyre është më pak se 50% është në përputhje me dispozitën e Ligjit për Barazi Gjinore të Grave dhe Burrave, sipas të cilës Kuvendi gjatë zgjedhjes së përbërjes së trupave të punës gjatë përcaktimit të përbërjes së delegacioneve për bashkëpunim me organizata ndërkombëtare dhe gjatë bashkëpunimit me parlamentet e shteteve tjera që duhet të respektojë **parimin për pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave**<sup>117</sup>.

Në kohën e njëjtë duhet të theksohen edhe rëndësia dhe “pesha” e Komisionit për Çështje Evropiane (ku përfaqësimi i grave në anëtarësinë është 50%), dhe Komisionit për Ligjënie-Juridike (me përfaqësim të

---

114 Palmieri, 2011, 20.

115 Ibid, 22.

116 **Komisioni për Çështje Administrative dhe Mandate-Imunitete**, mes tjerash shqyrton edhe çështje për bazat e ndërprerjes dhe marrjes së mandatit dhe për imunitetin e deputetëve, ndërsa **Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve**, mes tjerash, propozon përbërjen e trupave të përhershme dhe të përkohshme të punës në Kuvend, delegacionet e përhershme të Kuvendit në mbledhjet ndërkombëtare dhe të grupeve parlamentare në Kuvend për bashkëpunim me parlamente tjera, propozon edhe anëtarë të organeve drejtuese dhe trupave tjerë në ndërmarrjet publike, organizatat dhe institucionet që i zgjedh, gjegjësisht i emëron Kuvendi dhe parashtron propozime për zgjedhje dhe emërim, gjegjësisht shkarkim të funksionarëve që i zgjedh, gjegjësisht i emëron Kuvendi, etj.

117 Ligji për Barazi të Barabarta të Grave dhe Burrave (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 6/2012, 30/2013, 166/2014 dhe 150/2015), Neni 9, Paragrafi 2.

grave me rreth 42% dhe kryetar edhe zëvendës-kryetare) në proceset parlamentare. Sipas Rregullores së Kuvendit, të gjitha propozimet e ligjeve me të cilat bëhet përputhje me ligjet e Bashkimit Evropian duhet të shqyrtohen nga Komisioni për Çështje Evropiane<sup>118</sup>. Sipas Rregullores, propozimet e ligjeve dhe akteve tjera i shqyrton trupi amë i punës dhe Komisioni për Ligjvënien-Juridike, ndërsa Kuvendi (në seancë plenare) nuk mund të debatohet mbi çështjet për të cilat rupi amë i punës (komisioni) dhe Komisioni për Ligjvënien-Juridik nuk kanë marrë qëndrimin e tyre<sup>119</sup>. Nga kjo, me rëndësi të veçantë është prania e shumtë e grave në këto dy komisione, si dhe bashkëpunim i këtyre komisioneve me Klubin e Deputeteve për adresim të aspekteve gjinore dhe akteve tjera që i shqyrtojnë trupat tjerë.

Nga kjo e theksuara më lartë del që për ndikim më të lartë të deputeteve në punën e komisioneve dhe Kuvendit në përgjithësi, duhet një përfaqësim më i lartë i grave jo vetëm në strukturën kryesuese të komisioneve, por edhe në anëtarësinë, veçanërisht në anëtarësinë e komisioneve që klasifikohen si fusha “të rënda”. Një ose numër i vogël i deputeteve në çdo komision të kuvendit përballohet me sfidat të rëndësishme që të dëgjohet zëri i saj. Sipas hulumtimit të zbatuar në Unionin Ndërparlamentar (UNP), deputetet që janë përfaqësuar në numër të vogël në anëtarësinë e komisionit të caktuar thonë që kanë vështirësi të dëgjohen kur edhe të ngritin zërin e tyre për të drejtat që i prekin gratë në komisionin e tyre, dhe në kohën e njëjtë, ata gjithashtu theksojnë edhe nevojën për të përfaqësuar edhe çështje tjera nëse konsiderohen si aktorë të besueshëm në politikë nga ana e kolegëve të tyre burra<sup>120</sup>. Nevoja për përfaqësim më të lartë të grave jo vetëm në strukturën kryesuese të komisioneve, por edhe në anëtarësinë del edhe nga dispozita e Rregullores së Kuvendit, sipas të cilës, trupi i punës (komisioni) merr qëndrim me shumicën e votave nga anëtarët e pranishëm, dhe së paku me një të tretën e numrit të plotë të anëtarëve<sup>121</sup>.

Në përputhje me Rregulloren e Kuvendit, **përbërja e trupave të punës (komisionet) përcaktohet me vendim të Kuvendit**, varësisht nga numri i deputeteve në grupet parlamentare, deputetet që nuk janë të organizuar në grup parlamentar dhe në përputhje me Ligjin për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave, që parashikon **pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave**<sup>122</sup>. Ndonëse kjo dispozitë mund të interpretohen si garanci për 50% pjesëmarrje të grave në anëtarësinë e trupave të punës së parlamentit, sërish nuk zbatohet në politikë. Për

---

118 Rregullore e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (tekst i spastruar) Neni 86 <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf>;

119 Rregullore e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (tekst i spastruar) Neni 125 dhe 86 <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf>; dhe

120 Palmieri, 2011, 27.

121 Rregullore e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (tekst i spastruar) Neni 125, paragrafi 4, <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf> (qasur më 5.5.2019)

122 Rregullore e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (tekst i spastruar) Neni 118, paragrafi 5, <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf> (qasur më 5.5.2019)

krahasim, në përputhje me të dhënat e INP, ndonëse në parlamentet e botës mungojnë kuota ligjore dhe pozita të kryetarit të deputeteve në komisionet, sërisht INP rekomandon masa afirmative, gjegjësisht dhënie të përparësisë së deputetes nëse kualifikimet (për shembull, shkathësitë, përvoja paraprake, dhe veçanërisht përvoja në komision të caktuar) janë identike me ata të kolegut të saj burrë<sup>123</sup>.

Në kushte të mungesës së garancisë për përfaqësim të barabartë të deputeteve në komisionet, ka një nevojë të madhe të bashkëpunimit më të afërt të Klubit të Deputeteve me komisionet, posaçërisht me ata që kanë nivel të ultë të përfaqësimit të deputeteve, me qëllim që të sigurohet adresim i drejtë i aspekteve gjinore të ligjeve dhe çështjeve tjera që i shqyrton komisioni.

## FUSHA TË VEPRIMIT TË KLUBIT TË DEPUTETEVE

Në përputhje me Rregulloren e Klubit të vitit 2019, fushat e punës së Klubit janë: avancimi i statusit dhe pozitës së grave dhe vendosja e barazive të barabarta të grave dhe burrave, mbrojtja nga diskriminimi në fushën e punës, mbrojtjes sociale dhe sigurimit social, ekonomi, shëndetësi, arsim, siguri dhe sistem politik<sup>124</sup>.

Hulumtimi tregon që shumica e deputeteve potencojë fusha konkrete si prioritetet e Klubit. Por, një pjesë e deputeteve këmbëngulin për shtrije më të gjerë në fushat.<sup>125</sup> “Gjithkund, gratë janë të rëndësishme, ajo është ideja, gratë të jenë të pranishme çdo kund<sup>126</sup>. Në kuptim të deputeteve që përqendrohen në fusha konkrete, hulumtimi tregon që shumica përputhen me theksimin e dy fushave prioritare. përforcimi ekonomik i grave dhe lufta kundër dhunës.<sup>127</sup>

*“Me rëndësi është përforcimi ekonomik, varshmëria është çdoherë ekonomike, edhe kur ka dhunë, ajo është e lidhur me atë...çdo grua që është e pavarur në kuptimin ekonomik nuk duron dhunë”, Juliana Nikollova.*

Përveç këtyre fushave, deputetet si prioritet në aspekt të drejtave të grave i theksojnë edhe mbrojtjen sociale, avancimin e grave në mjediset rurale<sup>128</sup> dhe arsimin<sup>129</sup>.

---

123 Palmieri, 2011, 22-28.

124 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 3, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokument-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

125 12.

126 16.

127 15, 11, 13.

128 11.

129 14.

Në aspekt të fushave që është arritur bashkëpunim ndërpartiak, deputetet e intervistuarat i kanë theksuar fushat e **punës dhe politikës sociale** si dhe **mbrojtjen shëndetësore**<sup>130</sup>. **Përforcimi politik është theksuar si një fushë në të cilën deputetet më lehtë arrijnë konsensus** “sepse këtu të gjithë kuptuan që kemi nevojë për njëra-tjetrën si aleat dhe që asnjë parti nuk mundet vetëm, madje edhe më pak secili prej nesh si individ. Po, bashkërisht ne jemi fuqi dhe bëhemi gjithnjë më të fortë». <sup>131</sup> Sipas deputeteve, për çështjet lidhur me **Buxhetin**<sup>132</sup> dhe **buxhetimit të përgjegjshëm gjinor**<sup>133</sup>, më vështirë arrihet bashkëpunim ndërpartiak mes deputeteve.

## PROCESET E INTEGRIMIT EVROPIAN

Klubi i Deputeteve mund të përdor proceset e integrimit evropian për të imponuar rolin në proceset e Kuvendit që kanë të bëjnë me të drejtat e grave. Të gjitha deputetet e intervistuarat janë të mendimit që përputhja e ligjeve me ligjet evropiane ka ndikim të lartë mbi avancimin e të drejtave të grave<sup>134</sup>. Deputetet kanë arsytim në lobimin për disa prej ligjeve që kanë të bëjnë me të drejta te grave kur at ligje ndërlihen me agjendën evropiane dhe janë pjesë e pakos së reformave për përputhje me ligjet e BE-së, ndërsa me hapjen e kapitujve për negociata për anëtarësim në BE, ajo do të jetë më dinamike dhe më e shprehur<sup>135</sup>.

*“Ne miratojmë ligje në interes të përmirësimit të drejtave të grave, të cilat nëse nuk janë aktuale proceset e integrimit evropian, me siguri nuk do të ishin prioritet, sepse çdoherë ka ndonjë prioritet tjetër. Konventën e Stambollit e kemi ratifikuar mes shteteve të para që në disa shtete evropiane ende është vështirë që të kalojë. Nuk do të kalonte aq shpejt në Kuvend nëse nuk do të ishin ato procese. Ose Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi, që i prek shumë gratë, nëse nuk do të ishte ky ligj, si pjesë e pakos së reformave për përputhje me BE, me siguri do të priteshe edhe shumë gjatë”, Maja Moraçanin.*

---

130 I1, I2, I3, I5.

131 I5.

132 I2, I6.

133 I1, I4.

134 I5, I1, I5, I6, I4, I3.

135 I3, I6

## **BASHKËPUNIMI ME ORGANIZATAT QYTETARE DHE NDËRKOMBËTARE DHE EKSPERTË**

Rregullorja e vitit 2019 si dhe Rregullorja e vitit 2008, parashikon që Klubi të bashkëpunojë me organizatat qytetare, institucionet qeveritare dhe institucionet ndërkombëtare që punojnë në fushën e barazisë gjinore<sup>136</sup>. Të gjitha deputetet e intervistuar kanë theksuar që rëndësia e bashkëpunimit me organizatat qytetare në kuptim të shprehjes së nevojës eventuale të amendamenteve ose përmirësimeve të zgjidhjeve ligjore<sup>137</sup> dhe nisjen e debateve publike<sup>138</sup>. Ishte theksuar nevoja për bashkëpunim më të gjerë, në organizim të Klubit të Deputeteve, që do të përfshinte gratë që nuk janë deputete, gjegjësisht gratë e partive politike, gratë këshilltare në nivelin lokal, gratë e komunitetit afarist, me qëllim të hartohen dhe më lehtë të zgjidhen problemet me të cilat përballohen<sup>139</sup>. Shumica e deputeteve kanë theksuar nevojën e bashkëpunimit me organizatat qytetare dhe ndërkombëtare dhe ekspertë të përforcimit të kapaciteteve të Klubit me anë të edukimit dhe mbështetjes së deputeteve në disa fusha<sup>140</sup>.

*“Me rëndësi të madhe është që deputetet të mësohen në kuptim të folurit të urrejtjes. Pranimi i funksionit të deputetit do të thotë përgatitjes për të përballuar me të folurit e urrejtjes dhe duhet një edukim si të përballojnë atë, si të dinë të kundërshtojnë, dhe mos të tërhiqen dhe mos të përdorin pozitën e tyre të fuqisë nga frika që mos të jenë të shtypur”,  
Daniella Rangellova.*

*“Buxhetimi gjinor është temë kryesore që kane nevojë nga Ministria e Arsimit, si dhe nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, si dhe mbështetje nga organizatat qytetare”,  
Gjylmser Kasapi.*

---

136 Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (4.2.2019), Neni 10, Paragrafi 1, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2f348fe.nspix> (qasur më 22.3.2019).

137 I6, I2, I4.

138 I5, I4.

139 I3.

140 I1, I2, I4.

## VEGLA DHE MEKANIZMA PËR INFORMIM MË TË MIRË TË DEPUTETEVE

Për ndikim më të lartë të Klubit të Deputeteve në proceset politike të Kuvendit, duhet një **informim i deputeteve** për propozim ligjet që vijnë nga Qeveria ose për qartësim të idesë së tyre për propozim-ligj ose amendament në lidhje me propozim-ligjin që prek të drejtat e grave. Në këtë drejtim, Plani Strategjik i Klubit të Deputeteve 2018-2020, mes tjerash, parashikon, edhe rritjen e bazës së informacioneve të Klubit me studime, analiza dhe informacione<sup>141</sup>. Në lidhje me **veglat dhe mekanizmat** që i përdorin deputetet për informim, **debati publik** në iniciativë të organizatave qytetare dhe **kontaktet** me sektorin joqeveritar, ekspertët dhe palët e interesuara për zgjidhje të caktuar ligjor ishin theksuar si mekanizma për informim<sup>142</sup>. Aspekti i përshtatshëm i kësaj mënyre të informimit del nga fakti që organizatat qytetare nga fusha e të drejtave të grave janë dedikuar çështjeve që kanë të bëjnë me gratë<sup>143</sup>. Sërish, ishte theksuar që duhet të bëhet një regjistër, gjegjësisht bazë me të dhëna të organizatave qytetare dhe ekspertëve, dhe mos të ftohen sipas zgjedhjes së deputetëve, por vetë të paraqiten dhe të marrin pjesë në debatin publik, nëse janë nga fusha e problemeve me të cilat merren ata<sup>144</sup>. Informacionet dhe analizat nga **Instituti Parlamentar**<sup>145</sup> *përdoren shpesh kur ka nevojë për kontroll në atë se çfarë është zgjidhja ligjore për të drejta të caktuar që kanë të bëjnë me gratë e shteteve tjera*<sup>146</sup>. Në lidhje me Regjistrin Unik Kombëtar Elektronik të Dispozitave (**ENER**) si vegël për informim ishte theksuar që “ministri amë ose zëvendës-ministri duhet bashkë me vendosjen e propozim-ligjit në ENER të prezantojë edhe Klubit të Deputeteve, nëse përfshin të drejta të grave”.<sup>147</sup> **Pyetjet e deputeteve** si mekanizëm për informim përdoret pak ose aspak nuk përdoret nga deputetet e intervistuar “sepse pyetjet e deputeteve duhet të rregullohen në mënyrë tjetër...sipas shembullit të Britanisë, një herë në javë, një minutë për pyetje, një minutë për përgjigje dhe kryeministria përgjigjet gjitha pyetjeve, dhe jo një herë në muaj me dinamik të ngadaltë 10 minuta pyetje dhe 10 minuta përgjigje.”<sup>148</sup> *Në përputhje Rregulloren e Kuvendit, deputetet kanë të drejtë që kryetari të Qeverisë, anëtarit të Qeverisë dhe bartësve tjerë të funksioneve publike që janë përgjegjës para Kuvendit të parashtrijnë pyetje që ka të bëjë me punën e tyre ose tema të kompetencave të tyre çdo të enjte të fundit të muajt. Gjatë kësaj, parashtrimi i pyetjeve të deputeteve mund të zgjat më shumë se dhjetë minuta, ndërsa deputeti ka të drejtë të prononcohet nëse është i kënaqur*

141 Plani Strategjik i Klubit të Deputeteve, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë 2018-2020, Shkup, 2018, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.nspx> (qasur më 20.3.2019).

142 I5, I6, I1, I2, I4.

143 I5.

144 I3.

145 Instituti Parlamentar është njësi e veçantë organizative e shërbimit të Kuvendit për hulumtim dhe informim, <https://www.sobranie.mk/parlamentaren-institut-baner.nspx> (qasur më 20.4.2019).

146 I6.

147 I1.

148 I3.



*nga përgjigja, por jo më gjatë se 10 minuta. Në kohën e njëjtë, deputeti që ka parashtruar pyetjen, pas marrjes së përgjigjes, ka të drejtë të parashtrrojë pyetje plotësuese në kohëzgjatje prej tre minutave. Përgjigje të pyetjes së parashtruar me gojë nuk mund të zgjatë më shumë se dhjetë minuta<sup>149</sup>. Përshtypja e përgjithshme është që mekanizmi i pyetjeve të deputeteve për marrje të informacioneve për ndonjë pyetje merr më shumë kohë nga veglat tjera të informimit.*

## **PROMOVIMI I PUNËS SË KLUBIT TË DEPUTETEVE NË TV KANALIN E KUVENDIT**

Deputetet e intervistuar konsiderojnë që TV kanali i Kuvendit është një vegël e fuqishme për promovimin e punës së Klubit të Deputeteve për afirmim të drejtave të grave<sup>150</sup>. TV kanali i Kuvendit duhet të transmetojë aktivitet në teren të deputeteve, debateve publike të nisur nga Klubi i Deputeteve dhe debateve publike për çështjet që kanë të bëjnë me të drejtat e grave, si dhe drejtimi i deputeteve tek sektori afarist<sup>151</sup>. Megjithatë, takimet e Klubit nuk duhet të jenë publike në funksion të realizimit të bashkëpunimit ndërpartiak dhe për shkak të qëndrimeve partiake nuk duhet të paraqiten në opinion<sup>152</sup>. Nga ana tjetër, promovimi i Klubit në TV kanalin e Kuvendit mund të nxit një angazhim më të lartë dhe aktivitet të deputeteve që të ketë çfarë të tregohet<sup>153</sup>, por edhe për ngritjen e vetëdijes së deputeteve për punën e Klubit dhe çfarë mund të realizohet me anë të Klubit<sup>154</sup>. Kjo në mënyrë jo të drejtë kontribuon për rritjen e rolit të Klubit në proceset e Kuvendit.

---

149 Rregullore e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (tekst i spastruar) Neni: 37;39;43. <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf> (qasur më 5.5.2019).

150 I5, I1, I6, I4, I3.

151 I1.

152 I6.

153 I3.

154 I4.

## FAKTORË QË NDIKOJNË MBI BASHKËPUNIMIN MBIPARTIAK MES DEPUTETEVE NË KUADËR TË KLUBIT

Faktorët që ndikojnë mbi bashkëpunimin mbipartiak në Klubin kanë të bëjnë me aspektet e brendshme dhe të jashtme të punës dhe vendimmarrjes. Në aspektin e jashtëm, hulumtimi e shqyrton rolin e partive politike si faktor që vështirëson bashkëpunimin në Klub. Në aspektin e brendshëm, hulumtimi zbulon solidaritetin (solidariteti femëror) mes deputeteve si faktor për lehtësimin e bashkëpunimit në Klubin. Këto faktorë dalin nga analiza e intervistave me deputetet në përbërjen aktuale të kuvendit, në të cilat bashkëpunimi ndërpartiak dhe konsensusi përfshihen në një vend me nocionin solidaritet, ndërsa në bashkëpunimin mbipartiak gjenden në ideologjitë partiake ose udhëheqësitë e rreptë.

### QËNDRIMET E PARTIVE POLITIKE SI FAKTORË QË VËSHTIRËSOJNË BASHKËPUNIMIN NË KLUBIN E DEPUTETEVE

Analiza e intervistave ka treguar që gjitha deputetet tregojnë që partitë politike janë faktor që vështirësojnë bashkëpunimin mbipartiak në Klub. Pjesa më e madhe e deputeteve, problemën e gjejnë brenda në **domininin e qëndrimit në partitë**<sup>155</sup> dhe në vendosje në koordinatori të grupit parlamentar.<sup>156</sup> *Nëse partia ka krijuar qëndrim për ndonjë çështje të caktuar, posaçërisht nëse ajo është në dispozitat programore të vetë partisë, atëherë është vështirë për të ndikuar, pavarësisht nëse dikush në mënyrë individuale ka ndonjë mendim tjetër.*<sup>157</sup> "Faktori më i madh që kontribuon për vështirësimin e bashkëpunimit mbipartiak është vendosja qendrore e partive, gjegjësisht dëgjohet udhëheqësia e partisë."<sup>158</sup> *Më vështirë realizohet bashkëpunimin ndërpartiak "atje ku udhëheqësia ka ndikim më të lartë".*<sup>159</sup> "Për shkak të qëndrimit të partisë, disa deputete nuk votojnë sipas bindjes së tyre."<sup>160</sup> Analiza e intervistave tregon që vendosja vertikale, hierarkike e partive politike në të cilat nuk ka tolerancë

---

155 I6.

156 I3.

157 I4.

158 I1.

159 I3.

160 I2.

për qëndrime pluraliste jashtë nga qëndrimet e udhëheqësisë partiake e vështirëson bashkëpunimin ndërpartiak mes deputeteve.

Një pjesë e deputeteve problemin e gjejnë në **ideologjitë e kundërshtuara partiake**, që kontribuojnë për prishjen e kohë pas koheshe të klimës politike dhe komunikimin mes partive, që është pasqyruar si disfatë për funksionimin e Klubit.<sup>161</sup> Si shembull për këtë krizë të funksionimit të Klubit është rasti me miratimin e Ligjit për Ndërprijtje të Shtatzënisë në vitin 2013. Më 10 qershor 2013, Kuvendi miratoi Ligjin që ka shkaktuar kontroverse në opinionin dhe ishte një prej shembujve më të theksuar të ndarjes radikale mes deputeteve të pushtetit dhe opozitës. Rasti konkret tregon që “atje ku do të përzihet ideologjia (e partive)... Atje ku preket liria e gruas, gruaja si person, familja, partneritete të ndryshme, atje ku matricat ideologjike të partive tregojnë në një ose drejtim tjetër, atje është më vështirë të realizohet bashkëpunim mbipartiak, që nuk është e pamundshme, por shumë e vështirë”.<sup>162</sup> Argumenti që nuk është e pamundshme të realizohet bashkëpunimin ndërpartiak mes deputeteve vërtetohet me miratimin e ndryshimeve dhe plotësimeve të Ligjit për Ndalim të Shtatzënisë në fjalë, që ishte në Kuvend në vitin 2019.<sup>163</sup>

Sipas mendimit të deputeteve, Ligji për Ndërprerjen e Shtatzënisë e vitit 2019 është një shembull për bashkëpunim dhe arritje të konsensusit<sup>164</sup>. “Ligji për Ndërprerje të Shtatzënisë paraqet një shembull të mirë, kur nuk ka pengesa, ajo është në fakt një lloj bashkëpunimi dhe solidariteti... ndonëse secili ka votuar në mënyrë partiake, sërish, nuk ka pasur pengesa, nuk ka pasur argumentim kundër ligjit. Ndoshta nuk ka pasur mbështetje publike në nivelin e preferuar, por sërish, ka pasur një mbështetje të heshtur.”<sup>165</sup>

Për temën e dhunës familjare, ndonëse kishte loja politike në formulimet, në terminologjitë, sërish kishte konsensus<sup>166</sup>. “Do të thotë, për këto tema ka disponim nga gjithë, por në kuptimin politik, si të artikullohet kjo që të ketë ndikim nga ideologjia (partiake), deri ku do të ecet, dhe në çfarë

---

161 I5.

162 I5.

163 Vendimi për Shpallen e Ligjit për Ndërprerje të Shtatzënisë nuk është firmosur nga Kryetari i Republikës së Maqedonisë së Veriut, gjegjësisht ligji nuk është në fuqi. Materialet në lidhje me Ligjin Ligjit për Ndërprerje të Shtatzënisë mund të gjenden në: <https://www.sobranje.mk/material-details.nsp?materialId=9b372fbc-1fba-4a03-be50-7c581b65d94f> (qasur më 9.5.2019).

164 I1, I6.

165 I6.

166 I5.

mënyre...ka pasur imtësi ku dikujt diçka ose ndonjë fjalë ose shprehje i ka penguar dhe është ngatërruar.”<sup>167</sup>

Nga kjo, në fushat ku gratë kanë interesa të përbashkët, dhe gjatë kësaj vendimet nuk janë në kundërshtim me qëndrimet partiake dhe ideologjitë, më lehtë arrihet konsensus dhe bashkëpunim me deputeteve në Klub. Por, ka edhe shembuj të fushave ku partitë kanë qëndrime të kundërt, dhe ku me anë të koordinimit joformal dhe bashkëpunim në kuadër të Klubit, është arritur konsensus me sukses.

### **SOLIDARITETI MES DEPUTETEVE SI FAKTOR PËR LEHTËSIMIN E BASHKËPUNIMIT NDRËPARTIAK NË KLUBIN**

Analiza e intervistave ka treguar që prej gjitha kategorive të hulumtuara, në kategorinë e bashkëpunimit mbipartiak pothuaj se gjitha deputetet janë përqendruar në **solidaritetin**, si faktor që lehtëson bashkëpunimin mes deputeteve të partive të ndryshme partiake. Gjatë kësaj, solidariteti si faktor që lehtëson bashkëpunimin ndërpartiak në Klub, deputetet e theksojnë në aspekte të ndryshme:

- “Solidariteti është faktor që lehtëson bashkëpunimin, për shembull, do të mendohen të përgjigjen sikur një grua”;<sup>168</sup>
- “Për shumë vite, kryesia ose trupi koordinues i Klubit ka pasur takime të rregullta në të cilat është takuar dhe shqyrtuar ligje të ndryshme me iniciative të ndonjë deputete, dhe pastaj, bashkërisht është marrë vesh për të lobuar... Ne bashkërisht kemi vepruar, kemi pasur takime të rregullta, si dhe takime në iniciativë të ndonjë deputete...jo çdoherë, por shpeshherë kemi qenë solidar”;<sup>169</sup>
- “Mendoj që ndikimi më tepër varet nga ajo që të tregohet kolegëve burra se tek gratë ka një shtyllë që do të qëndrojë për të drejtat e grave, të tregohet që ka harmoni jo vetëm para tjerëve, por edhe vetë neve. Ajo është faktori kyç, të kemi ndikim, duhet të jemi në harmoni për të arritur qëllimin... Do të thotë, sa jemi ne të gatshëm të punojmë në mënyrë mbipartiake, dhe mendojë që edhe në këtë përbërje, me koleget kemi bashkëpunim të mirë...madje dhe lidhe emocionale”;<sup>170</sup>

---

167 I5.

168 I2.

169 I5.

170 I3.

- “Pa dallim nga ajo që në takime joformale jemi solidar dhe ajo mund të vërehet në Klubin, kur do të vije të shprehet solidariteti në vepër, atëherë mbisundojnë interesat partiake”<sup>171</sup>.

Një pjesë e deputeteve të intervistuar kanë theksuar solidaritetin mes deputeteve në Klub si faktor të fuqishëm për pajtimin në krizën parlamentare të vitit 2014.

- “Klubi si pikë e pajtimit të përdoret si trup joformal që ndihmon me gjitha çështjet e krizës, por edhe gjitha çështjet që kanë të bëjnë me gratë, dhe për të cilat partitë kanë qëndrime të ndryshme. Ne mund të luftojmë për... Në atë duhet të jemi të gjithë unik”<sup>172</sup>;
- “Pas disa dramave të mëdha në Kuvend, Klubi i Deputeteve ka qenë ajo që ka tejkaluar barrierat dhe ku madje edhe nëse nuk ka pasur dorë të zgjatur, është ulur në tavolinë për të biseduar”<sup>173</sup>.

Zbulimet nga intervistat tregojnë që solidariteti mes deputeteve e lehtëson miratimin e zgjidhjeve ligjore “problematike”<sup>174</sup>, të cilave ju paraparin koordinime joformale në kuadër të Klubit të Deputeteve. Si shembull ishte theksuar që:

- “Në klubin ndjehemi të bashkuar, që është shumë e rëndësishme. Kur të ndahemi në grupe parlamentare, atëherë jemi sikur në hendeqet personale, por nëse interesi është i përbashkët, siç është, për shembull, Ligji për Ndërprerje të Shtatzënisë (e vitit 2019), ndonëse qëndrimi i kryetarit të partisë, ne jemi ndalur dhe kemi votuar për ligjin, megjithatë paraprakisht ishin rregulluar tema dhe atmosfera në kuadër të Klubit. Do të thotë, ajo ndihmon;”<sup>175</sup>
- “Paraprakisht me deputetet jemi marrë vesh që askush nuk do të uzurpojë temën (për mbrojtje nga diskriminimi), që do të jetë e përbashkët dhe do të shtyjmë bashkë. Unë ju thash (në partinë amë) që jemi marrë vesh me koleget dhe që do të respektojë atë...nuk do të mbaj konferencë për shtyp më atë temë...ndonëse ne me vite kemi punuar për atë dhe kemi ecur,

---

171 I6.

172 I4.

173 I5.

174 Zgjidhje problematike ligjore në këtë kontekst janë zgjidhjet ligjore për të cilat, partitë politike, posaçërisht ata që janë në pushte dhe at që janë në pozitë, kanë qëndrime të kundërt.

175 I4.

megjithatë askush nuk do të merr pikë, me rëndësi është të miratohet Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi, dhe ashtu ndodhi.<sup>176</sup>

Solidariteti është baza që mundëson Klubi të vendos me konsensus, por edhe për vendosjen horizontale. Në këtë kuptim, solidariteti është në bashkëlidhje me nocionin e fuqisë horizontale që ndërtohet me anë të debatit të hapur, inkluziv, por edhe me ndërtimin e lidhjeve personale, kontakte dhe njohje emocionale të deputeteve nga partitë e ndryshme.

Deputetet flasin për solidaritetin si ide/koncept përshkrues, gjegjësisht përshkrim i relacioneve të ndërsjella në Klubin. Ndonëse solidariteti si ide ose si koncept politik në përgjithësi nuk është përpunuar mjaft në kuptimin teorik, fokusi i solidaritetit të deputeteve drejton që ka mundësi për koncept përshkrues të solidaritetit për të zhvilluar në koncept normativ. Solidariteti normativ mund të jetë model për relacionet me shoqërinë. Solidariteti normativ mund të jetë postulat dhe resurs që mund të përdoret në periudha të krizave politike<sup>177</sup>.

## KONKLUZIONE

Nga hulumtimi del që për përforsim të rolit të Klubit të Deputeteve duhet **që të formalizohet puna e Klubit** në kuptim të zhvillimit të takimeve të rregullta javore, krijimi i agjendës së aktiviteteve dhe monitorimi i zbatimit të tyre, përdorimi i buxhetit personal dhe person për mbështetje teknike të punës së Klubit. Kjo nevojë e formalizimit të kalendarit të punës dhe mbështetjes së Klubit nuk duhet të sjell hierarki të lidhjeve brenda në vetë Klubin. Në fakt, duhet **të mbajë nivelin horizontal dhe konsensusin gjatë sjelljes së vendimeve në Klub**.

Gjithashtu, për të përforsuar ndikimin në Kuvend, **Klubi duhet të zgjerojë bashkëpunimin me gjitha komisionet e Kuvendit**. *Për momentin, Rregullorja e Klubit të Deputeteve në mënyrë eksplicite*

---

176 I3.

177 Buksinski, Dobrzanski 2005, 135.

*parashikon bashkëpunim vetëm mes Klubit dhe Komisionit për Mundësi të Barabarta. Nevoja dhe dobia nga bashkëpunimi i Klubit me gjitha komisionet e Kuvendit është e dyanshme. Fillimisht, Klubi do të zgjerojë bashkëpunimin, sepse të gjitha komisionet shqyrtojnë çështje që kanë të bëjnë me gratë. Në kohën e njëjtë, me anë të bashkëpunimit më të shpeshtë mes Klubit dhe komisioneve tjera, anëtarët e tyre do të kenë mundësi të njoftohen me problematikën gjinore, por edhe me kulturën e transparencës ndaj organizatave qytetare, përfshirjes dhe krijimit të konsensusit, që promovon vetë Klubi.*

Në kuadër të komisioneve të kuvendit shqyrtohen propozim-ligjet dhe aktet tjera dhe debatohen dispozitat e propozim të ligjit dhe votohet për amendamentet, gjatë së cilës komisionet mund të propozojnë edhe amendamente të tyre. Nga kjo, komisionet paraqesin qendra të fuqisë në proceset e Kuvendit. Andaj, një prej faktorëve për rritjen e fuqisë së deputeteve, gjegjësisht ndikimit të deputeteve në vendimmarrjet në proceset politike është edhe përfaqësimi i tyre në komisionet e Kuvendit. Në mungesë të garancive, për përfaqësim të deputeteve në komisionet e kuvendit, imponohet nevoja e **bashkëpunimit më të shpeshtë dhe më të afërt mes Klubit dhe komisioneve, gjegjësisht mes Klubit dhe komisioneve ku ka përfaqësim të ultë të deputeteve.**

**Kuotat për përfaqësim të deputeteve në Kuvend janë një faktor i rëndësishëm për përforcimin e numrit të Klubit të Deputeteve, por edhe faktor që mund të kontribuojë për rritjen e përfaqësimit të deputeteve në anëtarësi dhe pozitat kryesuese të Kuvendit.** *Në veçanti duhet të ketë kujdes për rritjen e numrit të deputeteve dhe barazimit të përfaqësimit të burrave në komisionet që në përgjithësi konsiderohen si "të rëndë" në kuptim të fushave që i shqyrtojnë, dhe në të cilat tradicionalisht ka përfaqësim të ultë të grave. Me rëndësi të madhe është përfaqësimi dhe ndikimi që gratë e kanë mbi Komisionin për Ligjvënje-Juridike, që i shqyrton gjitha propozimet e ligjeve dhe akteve tjera në gjitha fushat. Gjithashtu, me rëndësi është edhe përfaqësimi i deputeteve në Komisionin për Çështje Evropiane, që i shqyrton gjitha propozimet e ligjeve me të cilat bëhet përputhje me të drejtën e Bashkimit Evropian. Proceset e integritit evropian ju mundësojnë deputeteve të kenë argumente më të fuqishme në lobim për ligje të caktuara që i prekin të drejtat e grave. Kur këto ligje lidhen me agjendën evropiane dhe janë pjesë e pakos së reformave për përputhje me ligjet e BE-së, atëherë deputetet mund të kenë ndikim më të fuqishëm. Ky ndikim mund të jetë më dinamik i shprehur me hapjen e kapitujve për negociata për anëtarësim në BE. Në paralel me rëndësinë e kuotave për rritje më të madhe të deputeteve në punën e Kuvendit, duhet edhe edukim të deputeteve dhe përforcim të kapaciteteve të grave në kuadër të*

**partive.** Në këtë kuptim, veçanërisht theksohet rëndësia e bashkëpunimit të Klubit të Deputeteve me organizatat qytetare dhe ato ndërkombëtare.

**Bashkëpunimi i Klubit të Deputeteve me organizatat qytetare dhe ndërkombëtare** gjithashtu theksohet si një faktor i rëndësishëm për përforcim të ndikimit të Klubit. *Më konkretisht, theksohet kontributi i deritanishëm i organizatave qytetare për informim të deputeteve për çështje të caktuara që kanë të bëjnë me të drejtat e grave, si dhe vërejtja për nevojë eventuale të amendamenteve ose korrigjimeve të zgjidhjeve ligjore dhe njsje të debateve publike. Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor përmendet si një fushë konkrete të këtij bashkëpunimi mes organizatave qytetare dhe ndërkombëtare. Gjithashtu, paraqitet nevoja për mbështetje të organizatave qytetare dhe ndërkombëtare për përballim të deputeteve me të folurit e urrejtjes.*

Në funksion të informimit më cilësor të deputeteve për politika konkrete ose zgjidhje ligjore dhe amendamente, **duhet të bëhet një regjistër, gjegjësisht bazë me të dhëna për organizatat qytetare dhe ekspertë të fushave sipas fushë së veprimit.** Kjo bazë me të dhëna duhet të mundësojë organizatave qytetare dhe ekspertëve që vetë të paraqiten për të marrë pjesë në debatin publik, nëse është në fushën e problemeve me të cilat ata merren.

Ndonëse Rregullorja e Klubit të Deputeteve parashikon një shtrirje të gjerë të fushave të veprimit, hulumtimi tregon që një pjesë e deputeteve fokusohen në fusha konkrete, prej të cilave më shumë përputhje ka në fushat e përforcimit ekonomik të grave dhe lufta kundër dhunës. Gjithashtu, hulumtimi ka treguar që më lehtë arrihet konsensus dhe bashkëpunim mes deputeteve të Klubit në fushat ku deputetet kanë interesa të përbashkëta, dhe gjatë kësaj, zgjidhjet nuk janë në kundërshtim me qëndrimet partiake dhe ideologjitet.

Hulumtimi ka theksuar që **përplasja e ideologjive mes partive politike ose qëndrimi dominues i udhëheqësisë politike janë pengesat më të mëdha për arritjen e konsensusit në Klubin e Deputeteve.** *Më konkretisht, bëhet fjalë për përplasje të ideologjive që në bazë janë liria e gruas, familja dhe përcaktimi i partneriteteve. Por, ndonëse ka rivalitet në nivel të ideologjive partiake, hulumtimi ka theksuar që me anë të koordinimit joformal dhe bashkëpunimit në kuadër të Klubit mund të arrihet bashkëpunimi ndërpartiak mes deputeteve.*

Në kushte kur ka përplasje mes partive, hulumtimi tregon që tentimet për koordinim dhe bashkëpunim në kuadër të Klubit nuk duhet të ndahen me opinionin. Ndonëse deputetet theksojnë rëndësinë e madhe të mediave për afirmimin e punës së Klubit dhe promovimin e barazisë gjinore, sërish



**në kushte të përplasjeve ndërpartiake, më mirë takimet e Klubit të mos jenë publike që mos të prishet ndjeshmëria e bashkëpunimit mbipartiak.**

Nga kjo, me rëndësi është që gjatë hapave vijuese të përforcimit të rolit dhe ndikimit të Klubit **të mbahet tradita politike e Klubit për takime pa strukturë dhe joformale në të cilat deputetet, pavarësisht nga qëndrimet e kundërshtuara të partive të tyre, në mënyrë të lirë diskutojnë dhe arrijnë të zhvillojnë bashkëpunim mbipartiak.**

Në kuptim të problemit me bashkëpunimin ndërpartiak, hulumtimi tregon që **solidariteti mes deputeteve është faktori i vetëm dhe më i rëndësishëm që lehtëson bashkëpunimin ndërpartiak në Klub.** Solidariteti është baza që mundëson Klubit të zhvillojë kulturë politike me debate të hapura, inkluzive, si kundërpeshë e problemit me dëgjimin partiak dhe krizat që dalin nga rreptësia e partive. Hulumtimi tregon që përvojat me **solidaritetin** në Klubin mund të përdoren si **bazë për ndërtimin e një projekti tërësisht të ri politik që në bazë do të ketë relacionet e fuqisë horizontale, gjegjësisht fuqitë e përfshirjes, krijimit të bashkëpunimit dhe vendimmarrjes në interes të së mirës publike.**

## BIBLIOGRAFIA

1. Intervistë me Daniella Rangellova, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, 20.3.2019;
2. Intervistë me Gjylmser Kasapi, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, 21.3.2019;
3. Intervistë me Juliana Nikollova, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, 17.4.2019;
4. Intervistë me Lijana Kuzmanovska, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, 28.3.2019;
5. Intervistë me Lijana Popovska, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, 21.3.2019;
6. Intervistë me Maja Morçanin, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, 25.3.2019;
7. Klubi i Deputeteve, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, <https://www.sobranie.mk/za-klubot.aspx>;
8. Klubi i Deputeteve, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, Broshura, 2018;
9. Kodi Zgjedhor ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 40/2006; 136/2008; 148/2008; 155/2008; 163/2008; 44/2011; 51/2011; 142/2012; 31/2013; 34/2013; 14/2014; 30/2014; 196/2015; 35/2016; 97/2016; 99/2016; 136/2016; 142/2016; 67/2017; 125/2017; 35/2018; 99/2018; 140/2018; 208/2018 dhe 27/2019 dhe Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 98/2019). Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Maqedonisë: U. nr. 87/2006 prej 15 nëntor 2016, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 127/2006 dhe U. Nr. 93/2014 prej 11 shkurt 2015, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 31/2015 dhe U. Nr. 35/2017 prej 17 maj 2017, publikuar në "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 57/2017;
10. Rregullore e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë (tekst i spastruar) <https://www.sobranie.mk/content/Delovnik%20na%20RM/DelovniknaSRMPrecistentekstAvgust13.pdf>;
11. Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve (5/3/2008), mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx>;
12. Rregullore për organizim dhe veprim të punës së Klubit të Deputeteve (4/2/2019), mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx>;
13. Plani Strategjik i Klubit të Deputeteve, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë 2018-2020, Shkup, 2018, mund të gjendet në <https://www.sobranie.mk/dokumenti-928085e5-84ee-47c0-9162-9d6f2ff348fe.aspx>;
14. Ligji për Marrëdhënie Pune ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016 dhe 120/2018);
15. Ligji për Sigurim Shëndetësor ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 25/2000, 34/2000, 96/2000, 50/2001, 11/2002, 31/2003, 84/2005, 37/2006, 18/2007, 36/2007, 82/2008, 98/2008, 6/2009, 67/2009, 50/2010, 156/2010, 53/2011, 26/2012, 16/2013, 91/2013, 187/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 112/2014, 113/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 98/2015, 129/2015, 150/2015, 154/2015, 192/2015, 217/2015, 27/2016, 37/2016, 120/2016, 142/2016 dhe 171/2017);
16. Ligji për Lojërat e Fatit dhe Lojërat Argëtuese ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 24/2011, 51/2011, 148/2011, 74/2012, 171/2012, 27/2014, 139/2014, 61/2015, 154/2015, 23/2016 dhe 178/2016);
17. Ligji për Familje ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 80/1992, 9/1996, 38/2004, 33/2006, 84/2008, 67/2010, 156/2010, 39/2012, 44/2012, 38/2014, 115/2014, 104/2015 dhe 150/2015);

18. Ligji për mundësi të barabarta të burrave dhe grave ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 6/2012, 30/2013, 166/2014 dhe 150/2015);
19. Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës së Grave dhe Dhunës Familjare, Stamboll, 11.V.2011, <https://rm.coe.int/168046253a>;
20. Sonia Palmieri, 2011, Gender-Sensitive Parliaments - Global Review of Good Practice, Reports and Document No. 65 - 2011 Inter-Parliamentary Union;
21. David Beetham, 2016, Parliament and Democracy in the Twenty-First Century - Guide to Good Practice, Inter-Parliamentary Union, [http://archive.ipu.org/PDF/publications/democracy\\_en.pdf](http://archive.ipu.org/PDF/publications/democracy_en.pdf);
22. Daniell Stojanovski, 2017, Kalendari Parlamentar, Instituti Parlamentar, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut, <https://www.sobranie.mk/content/PI/3.%20%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%80%D0%B5%D0%BD%20%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80.pdf>;
23. Tadeusz Buksinski and Dariusz Dobrzanski, 2005, Eastern Europe and the Challenges of Globalization (Cultural Heritage and Contemporary Change), (Ser. IVA Vol. 27), copyright by The Council for Research in Values and Philosophy (p. 135);
24. Schutt Russell K., 2011, Investigating the Social World: The Process and Practice of Research, 7th ed, Pine Forge Press;
25. Adler Patricia A., and Adler Peter in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), mund të gjendet në: [http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how\\_many\\_interviews.pdf](http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf);
26. Baker Sarah Elsie, Rosalind Edwards (eds), How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), mund të gjendet në: [http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how\\_many\\_interviews.pdf](http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf);
27. Brannen Julia in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), mund të gjendet në: [http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how\\_many\\_interviews.pdf](http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf);
28. Flick Uwe, in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), mund të gjendet në: [http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how\\_many\\_interviews.pdf](http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf);
29. Ragin Charles C. in Sarah Elsie Baker, Rosalind Edwards (eds), How many qualitative interviews is enough? Expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research, National Centre for Research Methods Review Paper, (20.4.2019), mund të gjendet në: [http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how\\_many\\_interviews.pdf](http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf).

# ANEKSI 1

## PYETJE PËR INTERVISTË

1. Në çfarë mënyre të përforcohen kapacitetet e Klubit të Deputeteve si grup joformal që bashkon gjitha deputetet?
2. Në çfarë mënyre mund Klubi i Deputeteve të rrit ndikimin mbi proceset politike në Kuvend?
3. Cilat vegla i përdorim për informim më të gjerë për propozim-ligjet nga qeveria ose për qartësim të idesë tuaj për propozim-ligj ose amendament?
4. Në çfarë mënyre mund të përdoren organizatat qytetare për të përforcuar pozitën e Klubit të Deputeteve në përfaqësimin e të drejtave të grave gjatë miratimit të ligjeve dhe Buxhetit, si dhe për kontroll të pushtetit ekzekutiv?
5. Cilat fusha të politikave i konsideroni si prioritet në kuptim të drejtave të grave?
6. Në cilat fusha deputete më lehtë arrijnë bashkëpunim mbipartiak (ndërpartiak) për përfaqësimin e të drejtave të grave?
7. Në cilat fusha deputete më vështirë arrijnë bashkëpunim mbipartiak (ndërpartiak) për përfaqësimin e të drejtave të grave?
8. Cilat janë faktorët që kontribuojnë për bashkëpunim më të lehtë, gjegjësisht më të vështirë ndërpartiake?
9. Çfarë është ndikimi i integriteteve euroatlantike mbi dinamikën për afirmim të drejtave të grave? Në cilat fusha ndikimi është më i dukshëm, në cilat më pak i dukshëm?
10. A mendoni që TV kanali i Kuvendit mund të përdoret për afirmim të drejtave të grave dhe në çfarë mënyre?

# NJËANSHMËRITË GJINORE TEK TË RINJTË NË MAQEDONINË E VERIUT:

ÇFARË JANË PERCEPTIMET RINORE PËR  
AFTËSI PUNE TË KANDIDATËVE PËR POZITA  
DREJTUESE NË POLITIKË, SEKTORIN PRIVAT  
DHE ATË QYTETAR?

JOVANA GJORGJIOVSKA



# PËRMBAJTJE

<b>PËRMBLEDHJE</b> .....	159
<b>HYRJE</b> .....	160
<b>KORNIZA TEORIKE - SHQYRTIMI I LITERATURËS</b> .....	161
DALLIMET GJINORE TË PJESËMARRJES NË SEKTORIN PRIVAT.....	161
DALLIMET GJINORE TË PJESËMARRJES NË POLITIKË.....	162
PËRVOJA E GRAVE NË POZITA DREJTUESE.....	163
NJËANSHMËRIA GJINORE.....	164
<b>KONTEKSTI LOKAL I HULUMTIMIT</b> .....	164
<b>NEVOJA PËR HULUMTIMIN</b> .....	169
<b>METODOLOGJIA</b> .....	169
PYETJE TË HULUMTIMIT.....	169
INSTRUMENTE DHE VARIABLE PËR INTERES.....	170
METODOLOGJIA E MBLEDHJES SË TË DHËNAVE.....	176
POPULLATA LËNDË DHE STRATEGJIA PËR MOSTËR.....	176
MOSTRA.....	176
ETIKA HULUMTUESE.....	177
KUFIZIME METODOLOGJIKE.....	177
<b>REZULTATE</b> .....	178
PËRSHKRIM I MOSTRËS.....	178
ZBULIME TË PËRGJITHSHME.....	182
ZBULIME PËR SEKTORIN QYTETAR.....	182
ZBULIME PËR SEKTORIN POLITIK.....	185
ZBULIME PËR SEKTORIN PRIVAT.....	189
<b>DISKUTIM</b> .....	192
KONTRIBUTI PËR FUSHËN DHE HULUMTIMET E ARDHSHME.....	196
<b>KONKLUZION</b> .....	197
<b>REKOMANDIME</b> .....	198
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	199

# 4

## NJËANSHMËRITË GJINORE TEK TË RINJTË NË MAQEDONINË E VERIUT: ÇFARË JANË PERCEPTIMET RINORE PËR AFTËSI PUNE TË KANDIDATËVE PËR POZITA DREJTUESE NË POLITIKË, SEKTORIN PRIVAT DHE ATË QYTETAR?

### PËRMBLEDHJE

Maqedonia e Veriut është renditur në vendin e 66-të nga gjithsej 149 vendet ë Indeksit Global për Nyje Gjinore të vitit 2018 në grupin me vendet siç janë Rumania, Venezuela, Ukraina, Singapori, Honduras dhe Mali i Zi. Ndonëse legjislatura përkatëse për sigurim të mundësive të barabarta për pjesëmarrje në gjitha fushat e veprimit shoqëror vazhdimisht përmirësohet dhe mbi ndërtohet mbi dekadën e fundit, të dhënat nga Raporti i Komisionit Evropian për përparimin e Maqedonisë së Veriut të vitit 2018 tregojnë për një nivel relativ të ultë të pjesëmarrjes të grave në shumë fusha të jetës shoqërore të shtetit. Duke ndjekur tendencat botërore në letërsinë akademike në temën e njëanshmërisë gjinore dhe perceptimet stereotip gjinor për kandidatë në pozita drejtuese, ky hulumtim ishte përqendruar në kontrollin eksperimental të (mos) ekzistimit të njëanshmërisë gjinore tek qytetarët e rinj në Maqedoninë e Veriut (n=258), si dhe perceptimet e tyre për veçori stereotip gjinore të kandidatëve për pozita drejtuese në politikë, sektorin privat dhe atë qytetar. Sipas të dhënave, të rinjtë nga Maqedonia e Veriut janë të anshëm në kuptimin gjinor në dobi të kandidatëve për pozita drejtuese në politikë dhe sektorin qytetarë, ndërsa në dobi të kandidatëve për pozita drejtuese në sektorin privat. Perceptimet stereotip gjinore shqyrtohen në detaje në këtë hulumtim.

Sipas hulumtimit të mendimit publik të Institutit Ndërkombëtar Republikan nga gushti 2017, madje 61% të anketuarve janë përgjigjur që politikanët në Maqedoninë e Veriut nuk kanë vesh për nevojat dhe idetë e grave (IRI 2017, 67). Në hulumtimin e njëjtë, 71% e të anketuarve janë përgjigjur që për ata gjinia e kandidatit për funksion politik nuk bënë asnjë dallim (IRI 2017, 68). Megjithatë, të dhënat nga Raporti i Komisionit Evropian për përparimin e Maqedonisë për vitin 2018 dhe të dhënat nga Enti Shtetëror i Statistikës (2019) tregojnë që pjesëmarrja e grave në veprimin shoqëror në Maqedoninë Veriore është në nivel relativisht të ultë.

Ndonëse, në letër, legjislatura aktuale (siç janë Ligji për Mundësi të Barabarta, Plani Kombëtar dhe Strategjia për Barazi Gjinore) synojnë sigurimin e mundësive të barabarta për pjesëmarrje në gjitha fushat e veprimit shoqëror, Maqedonia e Veriut është renditur në vendin e 66-të (prej 149 vendeve) të Indeksit Global për Nyje Gjinore (World Economic Forum 2018, 10). Përveç ndryshimeve të mëtutjeshme të legjislaturës (sipas qasjes “nga lartë poshtë”), duhet edhe kuptim i perceptimeve të qytetarëve për dallimet gjinore në perceptimet për aftësi pune, si dhe arsytet për këto perceptime. Këto të dhëna do të jenë mjaft të dobishme në procesin e adresimit të çështjeve gjinore sipas mënyrës “nga poshtë lartë”. Një grup i veçantë synues për prezantimin e ndryshimeve shoqërore “nga poshtë lartë” është popullata e re (16-29 vjeç), që në kuadër të arsimit, shpeshherë, përfshihen edhe stereotipa gjinore në vetë përmbajtjet (p.sh. Kenig 2008).

Pikërisht për këtë, duhet një kuptim i thellë i mendimit të qytetarëve të rinj dhe qëndrimet e tyre për dallimet gjinore për aftësi pune në disa fusha të caktuara, si dhe veçoritë që shpeshherë i lidhin me persona të suksesshëm në pozita drejtuese. Ky projekt hulumtues synon që të krijojë një bazë për hulumtime të mëtutjeshme, të dedikuara kësaj tematike. Në tekstin e mëtutjeshëm përpunohet prapavija teorike e njëanshmërisë gjinore, si dhe konteksti lokal i hulumtimit dhe nevoja për atë. Pas një përshkrimi të shkurtë metodologjik, është dhënë një pasqyrë e rezultateve kryesore dhe diskutimi mbi ato.



Sipas hulumtimit të fundit të Forunit Botëror Ekonomik në temën e barazisë gjinore, dallimi më i madh mes gjinive paraqitet në fushën e fuqizimit politik grave në të cilin ka një nyje prej 77% mes pjesëmarrjes mashkullore dhe femërore në politikë në nivelin global. Në fushën e pjesëmarrjes ekonomike dhe mundësive për zhvillim, nyja është pak më e vogël (41.9%). Më të vogla janë nyjat në fushat e mundësive arsimore (4.4%) dhe shëndetit të përgjithshëm (4.6%) (World Economic Forum 2018, 7). Për shkak të mungesës së të dhënave për pjesëmarrjen e grave në sektorin qytetar, në pjesën vijuese janë prezantuar vetëm të dhëna për pjesëmarrjen e grave në sektorin privat dhe në politikë në nivelin global. Më tutje, janë prezantuar edhe zbulime kryesore nga literatura relevante akademike që merret me njëanësinë gjinore dhe perceptimet stereotip gjinore të personave në pozita drejtuese.

### DALLIMET GJINORE TË PJESËMARRJES NË SEKTORIN PRIVAT

Sipas hulumtimit më të ri të Organizatës Ndërkombëtare të Punës në vitin 2018, 2 miliardë burra kanë marrë pjesë në mënyrë aktive në tregun e punës në krahasim me 1.3 miliardë gra aktive në tregun e punës. Me fjalë tjera, gratë janë më pak të kyçur në tregun e punës për pothuaj se 26% në krahasim nga burrat (Beghini, Cattaneo, and Pozzan 2019, 12). Situata është e ngjashme edhe kur bëhet fjalë për pozita drejtuese në sektorin privat. Më tepër se 25 vite, pjesëmarrja e grave në tregun e punës në pozita drejtuese në nivelin global është mezi një e katërta, gjegjësisht 25-27% (Beghini, Cattaneo, and Pozzan 2019, 14).

Ndonëse numri i grave në pozita të ultë drejtuese vazhdimisht rritet, përfaqësimi i tyre në nivelet më të larta të hierarkisë është dukshëm më i ultë (European Commission 2005; United Nations 2015). Për shembull, vetëm 16.9% të anëtarëve të bordeve mbikëqyrëse të 500 kompanive më të mëdha në Shtetet e Bashkuara të Amerikës janë gra (Catalyst 2009). Përveç kësaj, rrogat e grave në pozitat drejtuese janë deri më 30% më të ultë se rrogat e kolegëve të tyre burra (Blau and Kahn 2000; Arulampalam, Booth, and Bryan 2005; Weinberg, Levine, and Salmond 2004). Me rëndësi është të përmendet që edhe pozitat drejtuese të cilat janë të përfaqësuar më tepër grave shpesh kanë më pak mundësi për zhvillim karriere dhe avancim (Lyness and Thompson 1997), përfshijnë më pak vendimet autoritare (Jacobs 1992; Wright, Baxter, and Birkelund 1995) dhe ofrojnë më pak përfitime financiare (p.sh. aksione) (Kulich, Ryan, and Haslam 2006).

## DALLIMET GJINORE TË PJESËMARRJES NË POLITIKË

Në politikë, numrat janë të ngjashëm: prej 149 vende që marrin pjesë në hulumtimet e Forumit Ekonomik Botëror, vetëm 17 vende (6%) kanë gra në pozita të larta politike, siç janë kryetar dhe kryeministër (World Economic Forum 2018, 7). Gratë përfaqësohen me 30% në Parlamentin e Britanisë së Madhe (UK Parliament 2017), me 23.7% në Kongresin e Shteteve të Bashkuara të Amerikës (Center for American Women and Politics 2019) dhe me 36.4% në Parlamentin Evropian (European Parliament 2019). Në nivelin global, gratë janë përfaqësuar vetëm me 24% në parlamentet kombëtare dhe me 18% në pozita ministrore (World Economic Forum 2018, 7). Nëse merret parasysh tipologjia BEIS<sup>178</sup> (Council of the European Union 1999, 15), me rëndësi është tendenca për emërim më të shpeshtë të ministrave në sektorët socio-kulturor, në krahasim me emërimin e ministrave në sektorë lidhur me funksionet drejtuese themelore, ekonomike dhe infrastrukturore (European Commission 2010; European Institute for Gender Equality 2017).

Ndonëse literatura akademike tregon që votuesit ndonjëherë preferojnë kandidatët të gjinisë mashkullore për pozita të caktuara politike (për shembull, Falk and Kenski 2006; Fox and Smith 1998), duhet të merret parasysh fakti që gratë më shpesh kandidohen për pozita të rrezikshme (Ryan, Haslam, and Kulich 2010). Për shembull, në Britaninë e Madhe, kandidatët janë të përfaqësuar në mënyrë proporcionale për zgjedhjet në pozita të "sigurta", ndërsa kandidatët janë gjithnjë më të përfaqësuar në zgjedhje kur fitorja nuk është e sigurt (Lovenduski 2005; Short 1996). Të dhëna të ngjashme gjenden edhe për SHBA-të, në periudhën mes 1916 dhe 1978, kur gratë më tepër janë kandiduar për përfaqësues të Kongresit në qarqe të "pa shpresë" (qarqe ku partia e tyre ka fituar më pak se 40% të votave në zgjedhjet paraprake) (Gertzog and Simard 1981). Ndonëse nuk ka analizë më të re të ndodhive më të reja në SHBA, duhet të përmendet që në vitin 2019 janë vërejtur tendenca pozitive: numër rekord i grave që kryejnë pozita politike në Kongresin (127, 23.7%), në Senatin (25.25%) dhe në Dhomën e Përfaqësuesve (102, 23.4%) (Center for American Women and Politics 2019).

---

178 Sipas tipologjisë BEIS, funksionet drejtuese mund të ndahen në 4 kategori: a) themelore (punë të jashtme dhe të brendshme, drejtësi, mbrojtje, etj.) (në anglisht, basic), b) ekonomike (financa, ekonomi, bujqësi, industri, etj.) (në anglisht, economic), c) infrastrukturore (transport, komunikime, mjedis jetësor, etj.) (në anglisht, infrastructural), dhe ç) sociale-kulturore (shëndet, politika sociale, politika rinore, shkencë, arsim, sport, kulturë, etj.). (në anglisht socio-cultural).

## PËRVOJA E GRAVE NË POZITA DREJTUESE

Një numër i madh i hulumtimeve tregojnë që përvojat e grave në pozita drejtuese në masë të madhe dallohen nga burrat në pozita të ngjashme të nivelit të lartë. Për shembull, gratë në pozita drejtuese shpesh marrin komente negative dhe nota të ultë në krahasim me kolegët meshkuj, madje dhe kur bëhet fjalë për sjellje identike (p.sh. Eagly, Makhijani, and Klonsky 1992; Kulich et al. 2007). Ky vlerësim në bazë të gjinisë, psikologët shpesh e sqarojnë me anë të mospërputhjes së perceptuar të qëndrimeve për atë se çfarë do të thotë të jesh drejtues/lider/udhëheqës i mirë dhe çfarë do të thotë të jesh grua, gjegjësisht bindje *“Kur mendohet për pozitë drejtuese, mendohet për një burrë”* (p.sh., Agars 2004; Eagly and Karau 2002; Heilman, Block, Martell, and Simon 1989; Schein 1973, 1975).

Me fjalë tjera, gratë në pozita drejtuese shpesh lidhen me veçori stereotip gjinore si ndjenjë e zhvilluar lartë, udhëheqje demokratike, shkathtësi të mira ndër personale dhe kujdes për zhvillimin profesional të kolegëve. Nga ana tjetër, burrat në pozita drejtuese lidhen me veçori stereotip gjinore siç janë pavarësi, gjendje në punë, nën shtypje, bindje dhe këmbëngulje (Hays 2014; Ryan, Haslam, Hersby, and Bongiorno 2011). Pikërisht bindja që *“Kur mendohet për pozitë drejtuese, mendohet për një burrë”* një numër i hulumtuesve e identifikojnë si një prej pengesave kryesore që gratë në pozita drejtuese duhet të tejkalojnë – veçoritë drejtuese femërore janë të perceptuar si të vlefshme dhe të rëndësishme, por vetëm pasi që gratë në pozitat drejtuese do të plotësojnë pritjet tradicionale *“udhëheqje si burrë”* (Antal and Izraeli 1993; Vial and Napier 2018).

Në praktikë, bindja *“Kur mendohet për pozitë drejtuese, mendohet për një burrë”* do të mendohet që kandidatja për pozitë të caktuar drejtuese do të perceptohet më pak e kualifikuar nëse pozita është në fushën e punës për *“burra”* dhe/ose është e lidhur me veçori stereotip gjinore të sjelljes mashkullore (Schein 2001). Ngjashëm me këtë, madje edhe kur dallimet në sjellje të kandidatëve kontrollohen në mënyrë statistike, gratë në pozita drejtuese marrin nota më të ultë nga kolegët burra (Eagly et al. 1992). Për shembull, kur sjella asertive (vetëbesim, sjellje këmbëngulëse dhe bindëse) e burrit në pozitë drejtuese do të vlerësohet si e drejtë, sjellja asertive e gruas në pozitën e njëjtë do të vlerësohet si e papranueshme dhe agresive. Për shkak të këtyre vlerësimeve, gratë në pozita drejtuese shpesh janë në situata kur duhet të zgjedhin *“mes dy të këqijave”*: a) sjellje stereotip femërore që është më përshtatshme për lider *“të vërtetë”* ose b) sjellje stereotip lideri që është e papërshtatshme për një grua *“të vërtetë”*. Shkelja e këtyre normave sociale për sjellje mund të rezultojë me nota negative dhe sanksione (p.sh. Eagly and Karau 2002; Eagly et al. 1992; Heilman, Wallen, Fuchs, and Tamkins 2004; Rudman and Glick 2001).

## NJËANSHMËRIA GJINORE

*Njëanshmëria gjinore* mund të përcaktohet si një tendencë për paragjykim dhe/ose qëndrime specifike ndaj përfaqësuesve të një gjinie, që bazohen kryesisht në përkatësinë e përfaqësuese të gjinisë në fjalë. Paraqitja e njëanshmërisë (të pavetëdijshme) gjinore (dhe diskriminimi që del nga kjo) në tregun e punës është temë e shumë studimeve që shpesh shërbehen me një strukturë eksperimentale ose kuazi-eksperimentale (pasqyrë e hollësishme e studimeve aktuale është dhënë në Riach and Rich (2002) dhe Blau and Kahn (2017)).

Për këtë punim hulumtues posaçërisht të rëndësishëm janë studimet me të cilat është konfirmuar paraqitja e njëanshmërisë gjinore gjatë rekrutimit, punësimit dhe rrjetëzimit (Neumark, Bank and Nort 1996; Goldin and Rouse 2000; Black and Strahan 2001; Bertrand and Mullainathan 2004; Moss-Racusin et al. 2012; Reuben, Sapienza and Zingales 2014; Baert, De Pauw and Deschacht 2016; Sarsons, 2017). Një prej shembujve të rrallë që zhvillon analiza retrograde e të dhënave të vërteta të njëanshmërisë gjinore në procesin e punësimit është studimi Goldin dhe Ruse (2000), që tregon se prezantimi i audicioneve “pa mos shikuar” në orkestrat më të mëdhenj në Shtetet e Bashkuara të Amerikës e rrit pjesëmarrjen e muzikanteve gra për 25%, në krahasim me periudhën kur gjatë audicioneve kandidatet ishin të dukshme për jurinë.

## KONTEKSTI LOKAL I HULUMTIMIT

Në Indeksin Global për Nyje Gjinore 2018, që rendit 149 vende në katër dimensionë tematike (pjesëmarrja ekonomike, mundësitë arsimore, shëndeti i përgjithshëm dhe përforsimi politik), Maqedonia e Veriut është renditur në vendin e 66-të (me indeks 0.707), që është ende në vendin e 28-të prej gjithsej 115 vende në të cilin ishte renditur në vitin 2006 (me indeks 0.698) (World Economic Forum 2018, 10). Për ilustrim, në vitin 2018, në vendet me renditje 63, 64 dhe 65 gjenden Rumania, Venezuela dhe Ukraina, ndërsa pas Maqedonisë së Veriut (në vendet 67-69) gjenden Singapori, Honduras dhe Mali i Zi (World Economic Forum 2018, 10).

Në lidhje me secilën prej katër dimensionet tematike, Maqedonia e Veriut ka renditjen më të lartë në fushën e përforsimit politik të grave (vendin e 45-të prej 149 vendeve; me indeks 0.214), pas së cilës vijojnë mundësitë arsimore (vendin e 68-të prej 149 vende; me indeks 0.993) dhe shëndeti i përgjithshëm (vendin e 73-të prej 149 vende; me indeks 0.976). Rënditjen më të ultë vendi ka arritur në fushën e pjesëmarrjes ekonomike (vendin e 103-të prej 140 vendeve; me indeks 0.62) (World Economic Forum 2018, 10). Me fjalë tjera, sipas indekseve të fituara, gratë në Maqedoninë e Veriut kanë kushte solide për arsim dhe shëndet të përgjithshëm, ndërsa për sigurim të mundësive ekonomike dhe pjesëmarrje politike duhet të punohet më tutje. Me rëndësi është të përmendet që renditja e larë e Maqedonisë së Veriut në fushën e përforsimit politik të grave më tepër është arritur për shkak të indekseve relativ të ultë të vendeve që marrin pjesë në hulumtimin, dhe jo nga gjendja aktuale në vend (indeksi në këtë fushë është 0.241).

Nga ana tjetër, sipas të dhënave nga Banka Botërore (2019), që përqendrohen në diskriminimin juridik dhe ndikimin mbi mundësitë që gratë e kanë për punësim dhe sipërmarrje, Maqedonia e Veriut është vlerësuar me 88.13 pikë (prej gjithsej 100 pikë të mundshme), që numri më i ultë shënon edhe më pak diskriminim juridik (World Bank 2019, 9). Në shqyrtimin e Bankës Botërore janë përfshirë 187 vende të gjithë botë, të vlerësuar sipas tetë indikatorëve: mundësi për lëvizje, punësim të ri, marrje e rrogës, hyrje në martesë, fillim i familjes dhe fëmijët, udhëheqja e biznesit, drejtimi i pronës dhe marrja e pensionit (World Bank 2019, 3-4). Nota mestarë e shteteve të përfshirë në këtë shqyrtim është 74.71 pikë, gjegjësisht 14 pikë jo të plotë më të ultë nga nota që e kanë Maqedonia e Veriut, Bosnja dhe Hercegovina, Laos dhe Afrika Jugore (88,13/100) (World Bank 2019, 8).

Në kuptim të këtyre tetë indikatorëve, Maqedonia e Veriut është vlerësuar me pikët më të larta të mundshme (100) në pesë fusha: mundësi për lëvizje, punësim të ri, hyrje në martesë, udhëheqje të biznesit dhe drejtimi me pronën. Vijojnë fusha e nisjes së familjes dhe fëmijët (80 prej 100 pikëve të mundshme) dhe marrja e pensionit (75 prej 100 pikëve të mundshme). Notën më të vogël vendi e merr në fushën e marrjes së rrogës (50 prej 100 pikëve të mundshme) (World Bank 2019, 28). Me fjalë tjera, korniza ligjore në Maqedoninë e Veriut grave ju ofron mundësi të barabarta për pjesëmarrje në një pjesë të caktuar të fushave, por janë të nevojshme edhe disa hapa për zvogëlimin e diskriminimit ligjor në fushat e nisjes së familjes dhe fëmijëve, marrja e pensionit dhe marrja e rrogës.

Megjithatë, duke marrë parasysh të dhënat e Forumit Ekonomik Botëror (2018) dhe të Bankës Botërore (2019), vendosja e kornizës ligjore për

barazi të barabarta për pjesëmarrje në veprimin shoqëror nuk do të thotë zbatimi i drejtpërdrejtë dhe praktik i mundësive të barabarta. Andaj, ndonëse në dekadën e fundit në Maqedoninë e Veriut është krijuar korniza ligjore që synon sigurimin e mundësive të barabarta në gjitha sferat e veprimit shoqëror (siç është Ligji për Mundësi të Barabarta, Plani Kombëtar dhe Strategjia për Barazi Gjinore, Konventa për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës mbi Gratë dhe Dhunës Familjare), një numër të dhënave në nivelin lokal tregojnë që ende ka vend për përmirësim. Për shembull, sipas Indeksit për Barazi Gjinore<sup>179</sup> (të hartuar nga Reaktor – Hulimtim në Aksion), komuna e renditur më lartë në Maqedoninë e Veriut (komuna e Shkupit, Qendra) arrin vetëm 59 prej 100 pikëve të mundshme. Niveli i ultë i barazisë gjinore në komunat e Maqedonisë së Veriut është indikativë nëse merret parasysh fakti që madje 20% të komunave arrijnë më pak se 20 prej 100 pikëve të mundshme në Indeksin e Barazisë Gjinore.

Kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen e grave në politikë, sipas të dhënave nga Raporti i Komisionit Evropian për përparimin e Maqedonisë së Veriut të vitit 2018, pjesëmarrja e drejtpërdrejtë politike e grave në vend është relativisht e ultë: bëhet fjalë për 7% në nivel të pushtetit lokal, 13% të pushtetit ekzekutiv si persona të emëruar dhe caktuar, 18% në nivel ministror dhe 37% në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut (që deri më tani është institucioni i vetëm shtetëror për të cilën ka kuota të obligueshme ligjore për përfshirje të grave) (European Commission 2018, 9, 11, 13). Gjithashtu, gratë që janë përfshirë në mënyrë aktive në politikë në Maqedoninë e Veriut shpesh janë të diskriminuara nga partitë politike, që e vështirëson përparimin e tyre në funksione më të larta (Kornunovska, Serbijanko, Iliq dhe Maleska 2015, 75). Përveç kësaj, ka edhe diskriminim të grave në vetë procesin e rekrutimit për pozita të kryetarëve të komunave dhe këshillave komunal. Rezultatet e hulimtit tregojnë që partitë politike shpesh ju japin mundësi burrave për shkak të potencialit të perceptuar, ndërsa nga gratë pritet që të dëshmojnë aftësinë e tyre (me anë të përfundimit të shkallës më të lartë të arsimit dhe avancimit në vende pune më të larta). Në mënyrë praktike, kjo do të thotë që mesatarisht, burrat marrin pozita drejtuese në partitë politike në moshën prej 31 vjeç, ndërsa, për gratë kjo ndodh në periudhën mes 38 dhe 45 vjeç (Kornunovska, Serbijanko, Iliq dhe Maleska 2015, 75-76). Kjo mënyrë e funksionimit e politikës në Maqedoninë e Veriut pasqyrohet edhe në qëndrimet e popullatës më të re - të rinjtë nga gjinia mashkullore kanë më tepër besim nga institucionet politike të vendit, më shpesh

---

179 Indeksi i barazisë gjinore është tregues i përbërë për statusin e grave dhe burrave në fusha të ndryshme të jetës, gatishmërisë së shërbimeve publike që janë relevante për realizimin e barazisë gjinore dhe përpjekjet e pushteteve lokale për promovim të politikave të përgjigjshme gjinore.

marrin pjesë në aktivitete politike dhe janë më të gatshëm të pranojnë kryerjen e funksionit politik në krahasim me të rinjtë nga gjinia femërore (Topuzovska Latkoviç et. al. 2019, 76-77, 85).

Në sektorin privat, pjesëmarrja e grave është në nivel relativisht të ultë: sipas të dhënave nga Enti Shtetëror i Statistikës për vitin 2019, 78% e burrave marrin pjesë në tregun e punës, në krahasim me 52% të grave. Të ndarë sipas vendbanimit, vetëm 48% e grave të aftë për punë në ato urbane dhe 39% të komuniteteve rurale marrin pjesë në mënyrë aktive në tregun e punës. Në krahasim me popullatën e grave, madje 68% e burrave të aftë për punë në ato urbane dhe 71% në komunitetet rurale kanë marrë pjesë në tregun e punës (ESHS 2019, 57-62). Një problem tjetër që pohojnë të dhënat e gatshme publike të ESHS-së është stereotipizimi gjinor në kuptim të aftësisë për punë të kandidatë në fushat e ndryshme të veprimit profesional: gratë janë më të përfaqësuar në sektorët më pak të paguar që shpesh lidhen me veçori karakteristike tradicionale me përcaktim “femëror” (për shembull, kujdesi për tjerët, këndshmëria, dedikimi për gjeneratat vijuese, punë në shtëpi, etj.), siç janë shëndeti, arsimi, hotelieri dhe industria e tekstitit (ESHS 2019, 68-69).

Duke marrë parasysh stereotipat gjinor në fushat e veprimit profesional, nuk befasojnë të dhënat nga ESHS që tregojnë për një paraqitjen e një nrye në rroga/kompensime<sup>180</sup>: në vitin 2014, burrat që kanë qenë më aktiv në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut kanë fituar mesatarisht nga 181 denarë për orë pune, ndërsa, gratë kanë fituar nga 166 denarë për orë pune (ESHS 2016, 23). Këto numra, në fitimin vjetor bruto, tregojnë për dallimin mesatar gjinor prej rreth 50 mijë denarë (mesatarisht, 419 999 denarë për burrat e punësuar dhe 369 711 denarë për gratë e punësuar) (ESHS 2016, 12). Me fjalë tjera, ndonëse punësohen gratë me shkallë më të lartë të arsimit, ata fitojnë më pak: mes një gruaje dhe burri me kualifikime të njëjta pune ka një dallim prej rreth 18% në dobi të burrit (Petreski dhe Mojsoska Bllazhevski 2015, 1). Ka edhe një nrye të madhe të nënave<sup>181</sup> në rrogat: gratë nëna mesatarisht fitojnë rroga që janë rreth 8% më të ultë nga ato të burrave baballarë (Petreski dhe Mojsoska Bllazhevski 2015, 1). Situata është e ngjashme edhe kur bëhet fjalë për punësimin e të rinjve në Maqedoninë e Veriut – ndonëse pothuaj se secili i ri i dytë në vend punon në vendin e punës që është më tepër i kualifikuar dhe merr rrogë më të vogël nga ajo që duhet të merr nëse

---

180 Nrya gjinore në rrogat përcaktohet si dallimi i rrogave që i fitojnë burrat dhe gratë që në mënyrë aktive marrin pjesë në tregun e punës.

181 Nrya e nënave në rrogat (më herët i quajtur edhe si nrya familjare) përcaktohet si dallimi në rrogat mes nënave të punësuar dhe gratë që nuk kanë fëmijë. Ndonjëherë, nrya e nënave nënkupton edhe dallimin mes nënave dhe baballarëve.

punon në vend tjetër përkatës, dhe janë më të ekspozuar këtij fenomeni të «nën-punësimit» janë gratë që vijnë nga mjediset rurale dhe kanë arsim të lartë të mbaruar (Petreski et al. 2019).

Përveç me anë të ndikimit të stereotipit gjinore në fushat e veprimit profesional, dallimi gjinor në bruto fitimin vjetor do të mund të sqarohet edhe me anë të ndarjes tradicionale të punëve me burrave dhe grave në Maqedoninë e Veriut. Sipas të dhënave nga Anketa për Përdorimin e Kohës së ESHS-së (2015b), burrat në Maqedoninë e Veriut pjesën më të madhe të kohës e kalojnë në punë të paguar, ndërsa, pjesën më të madhe të kohës së tyre gratë e dedikojnë aktiviteteve shtëpiake. Nëse bëhet krahasim vetëm mes personave të punësuar të dy gjinive, dallimi në kohën e dedikuar aktiviteteve të shtëpisë është rreth 9% - 14% të kohës së tyre gratë e punësuar e dedikojnë aktiviteteve të shtëpisë, ndërsa burrat e punësuar marrin pjesë me vetëm 5% të kohës së tyre (ESHS 2015b, 13).

Një aspekt shumë i rëndësishëm i dallimeve gjinore në veprimin shoqëror është edhe përfaqësimi i grave në pozita drejtuese. Vetëm 25% të punëdhënësve në Maqedoninë e Veriut janë gra, ndërsa vetëm 4% të bordeve drejtuese të kompanive që gjenden në bursën maqedonase drejtohen nga gratë (ESHS 2019, 66). Këto numra janë mjaft befasuese nëse merret parasysh fakti që gratë paraqesin rreth 2/3 e popullatës me arsim të lartë në Maqedoninë e Veriut në gjitha nivelet arsimore (diplomike, magjistraturë dhe doktoraturë) (ESHS 2019, 48-54).

Sipas hulumtimeve të Maleska dhe Serbijanko (2015), ndonëse ka gra në pozita drejtuese të kompanive/organizatave në të cilat punojnë, kolegët e tyre mashkullorë shpesh janë në pozitat më të larta drejtuese. Me fjalë tjera, ndonëse numri i personave drejtuese në mostrën e tyre është i ngjashëm (26% të punësuarve burra dhe 19% të punësuarve gra), madje 65% të pozitave të larta drejtuese i plotësojnë burrat (Maleska dhe Serbijanko 2015, 17). Përveç kësaj, 74% të anketuarve gra dhe 64% të anketuarve burra kanë më tepër mundësi për avancim dhe përparim në karrierë (Maleska dhe Serbijanko 2015, 16).



## NEVOJA PËR HULUMTIMIN

Nëse merren parasysh të dhënat e përmbledhur në kapitujt më herët, mund të arrihet në konkluzion që shkalla e vetëdijes së qytetarëve maqedonas për njëanshmërinë gjinore dhe stereotipizimin që vijon nga ajo është relativisht në nivel të ulët. Me fjalë tjera, ndonëse, për shembull 70% të anketuarve deklarojnë që për ata gjinia e kandidatit për funksion të lartë politik nuk është i rëndësishëm (që deri diku është një befasi sepse politika është fushë "mashkullore" e punës, sipas kulturës tradicionale në Maqedoni) (IRI 2017), të dhënat tregojnë për ndarje stereotip të roleve (për shembull, një numër i lartë i grave punojnë në institucione arsimore dhe mjekësore, ndërsa një numër i burrave kanë biznese personale dhe janë në pozita drejtuese (ESHS 2019)). Më shkurtë, "verbëria" ndaj stereotipave gjinore për pozitën drejtuese është vetëm deklarative.

Për këtë arsye, duhet një hulumtim empirik të njëanshmërisë gjinore tek qytetarët e Maqedonisë në kuptim të aftësisë së punës së kandidatëve për pozita udhëheqëse. Informacionet rreth (mos)ekzistimit të njëanshmërisë (së pavetëdijshme) gjinore do të ishin një indikator i fuqishëm për nevojën e aktiviteteve të përforcuara në fushën e arsimit të popullatës së re për njëanshmërinë gjinore dhe mënyrat me të cilat kjo mund të zvogëlohet.

## METODOLOGJIA

### PYETJE TË HULUMTIMIT

Duke marrë parasysh të dhënat paraprakisht të përmbledhura dhe rezultatet e literaturës botërore, që tregojnë për paraqitjen e fushave stereotip gjinore të veprimit profesional në pozita drejtuese (për shembull, Coffey and McLaughlin 2009; Coffman et al. 2017; Moss-Racusin et al. 2012; Riach and Rich 2006; Ryan et al. 2011; Steinpreis et al. 1999), ky hulumtim ka për qëllim që të përgjigjet pyetjes:

*A ekziston njëanshmëri gjinore kur bëhet fjalë për pozita drejtuese në tre fusha të veprimit shoqëror në Maqedoni (politikë, sektor privat, sektor qytetar)?*

Përveç kësaj, për të kontrolluar ndikimin e perceptimeve për veçoritë stereotip gjinore të kandidatëve për pozita drejtuese, ky hulumtim do të përgjigjet edhe pyetjes:

*Cilat janë perceptimet stereotip gjinore të kandidatëve për pozita drejtuese në politikë, sektorin privat dhe qytetar në Maqedoni?*

## **INSTRUMENTE DHE VARIABLE PËR INTERES**

Me anë të përshtatjes së metodologjive aktuale (Ryan et al. 2011; Hays 2014), autorja e hulumtimit ka përgatitur një pyetësor që në mënyrën eksperimentale do të bëjë matjen e: 1) *njëanshmërisë gjinore* në lidhje me përshtatjen e kandidatëve (eve) për pozita drejtuese në politikë, sektorin privat dhe sektorin qytetar, dhe 2) *perceptimet për veçoritë stereotip gjinore* të anketuarve për kandidatët (et) për pozita drejtuese në sektorët e theksuar. Pyetësori ishte i gatshëm në formë të gjatë dhe të shkurtë, në të cilën forma e gjatë i ka matur dy variabilet kryesore të interesit, ndërsa e shkurta ka matur vetëm njëanshmërinë gjinore.

*Njëanshmëria gjinore:* Për secilën prej tre sektorëve (politika, sektori privat dhe qytetar) të anketuarve ju ishte prezantuar situatë hipotetike: ishin dhënë tre biografi të shkurta të kandidatëve për pozita drejtuese në sektorin përkatës dhe prej tyre duheshe të zgjedhin kandidatin, që sipas mendimit të tyre, është zgjedhja më e përshtatshme. Pozitat drejtuese për të cilat të anketuarit e kanë zgjedhur kandidatin më të përshtatshëm ishin: kryetar të komunës në pjesën qendrore të Maqedonisë së Veriut (politikë), kryetar i bordit drejtues (sektor privat) dhe drejto ekzekutiv i organizatës qytetare (sektori qytetar). Këto pozita ishin zgjedhur për shkak të natyrës drejtuese, që kërkon drejtim aktiv të resurseve njerëzore, financiare dhe kohore që janë në dispozicion. Pas secilës prej pyetje në të cilat duheshe të zgjedhin kandidatin më të përshtatshëm, të anketuarve ju ishte parashtruar pyetja ku kanë mundur të sqarojnë arsyet për zgjedhjen e tyre.

Në secilën situatë hipotetike, nga tre biografite e dhënë sipas një renditjeje të rastit, dy kanë qenë të kandidatëve të gjinisë mashkullore (kandidati A dhe C), ndërsa një të kandidatit të gjinisë femërore (kandidati B. Në

secilën prej situatave hipotetike, kandidatët A dhe B ishin në mënyrë të barabartë të përshtatshëm për zgjedhje, ndërsa biografite e tyre ishin të barazuar në mënyrë të kujdesshme sipas gjitha karakteristikave (për shembull, fusha e studimit, vite të përvojës së punës, hobi, etj.), përveç gjinisë që ishte shënuar me anë të emrave të përdorur për kandidatët (vëmendje të veçantë është dhënë përdorimi i emrave që zakonisht janë mashkullore/femërore në Maqedoninë e Veriut). Biografite e kandidatëve A dhe B rrotulloheshin mes atë anketuarve, me qëllim të baraspeshimit të gjithë mostrës.

Kandidati C ishte dhënë si variabël kontrolli, me qëllim të bëjë situatën hipotetike më të vërtetë (siç ishte sqaruar më herët, në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut, gratë janë më pak të përfaqësuar). Përveç kësaj, biografia e kandidatit C ishte shkruar me qëllim si më pak e përshtatshme nga ajo e kandidatëve A dhe B, që zgjedhja e vërtetë sërish të bëhet mes dy kandidatëve të kualifikuar mirë (A dhe B) të gjinisë mashkullore dhe femërore. Në tabelat 1,2 dhe 3 janë dhënë pyetjet me të cilat mateshe njëanshmëria gjinore në hulumtimin.

**Tabela 1. Pyetje me të cilët matet njëanshmëria gjinore gjatë zgjedhjes së kandidatit për drejtor ekzekutiv të organizatës qytetare.**

*Lexoni me kujdes biografitë e shkurtë të dhënë të kandidatëve që kanë aplikuar në konkursin për drejtor ekzekutiv të një organizate qytetare. Pastaj, zgjidhni kandidatin për të cilin mendoni që është më i përshtatshëm për funksionin drejtor ekzekutiv duke klikuar butonin përkatës.*

(KANDIDATI A) Mile Shashev (1985) ka diplomuar shkencë politike dhe ka magjistruar në relacione ndërkombëtare, integrimi evropiane dhe diplomaci në Fakultetin Juridik "Justinian i Parë" në USHQM – Shkup. Për 10 vite është anëtar i organizatës, ndërsa gjatë 5 viteve të fundit punon si koordinator i projekteve nga fusha e shkencave politike. Paralelisht me angazhimin profesional në organizatë, punon edhe në hulumtime ndërkombëtare në fushën e integrimeve evropiane. Në kohën e lirë vrapon buzë lumit dhe është vullnetar në një shtëpi pranimit për kafshë.

(KANDIDATI B) Nina Janevska (1986) ka diplomuar në shkencë juridike dhe ka magjistruar në drejtësi dhe relacione dhe të drejta të BE-së në Fakultetin Juridik "Justinian i Parë" në USHQM – Shkup. Ka përvojë pune prej 6 viteve si koordinatore e programit juridike të organizatës, ndërsa anëtare e organizatës është më 9 vite. Ka përvojë të madhe në zbatimin e trajnimeve vendore dhe ndërkombëtare në shumë fusha, me të cilave, është edhe trajnerë e certifikuar ndërkombëtare për shkathtësi "të buta". Kur ka kohë të lirë, zakonisht e dedikon ecjes në male dhe luajtjes në piano.

(KANDIDATI C) Vladimir Ilievski (1991) ka diplomuar menaxhim financiar në Fakultetin Ekonomik të USHQM – Shkup, ku edhe ka mbaruar studimet e masterit për menaxhim strategjik të resurseve njerëzore. Në vitin e fundit është vullnetar në organizatë qytetare në Lituani. Ka përvojë 2 vjetore si koordinator i projekteve në organizatë, ndërsa për 7 vite është anëtarë i plotë. Në kohën e lirë shkon në palestër dhe vizaton.

**Tabela 2. Pyetje me të cilën matet njëanshmëria gjinore gjatë zgjedhjes së kandidatit për kryetar komune në komunën të pjesës qendrore të Maqedonisë së Veriut.**

*Lexoni me kujdes biografitë e shkurtë të kandidatëve për kryetar të një komune në pjesën qendrore të Maqedonisë së Veriut. Pastaj, zgjidhni kandidatin për të cilin mendoni që është më i përshtatshëm për funksionin kryetar duke klikuar butonin përkatës.*

(Kandidati A) Zlatko Mishov (1970) është jurist i diplomuar në Fakultetin Juridik "Justiniani i Parë" në USHQM – Shkup. Pas studimeve diplomike shkon në praktikë prej tre muajve në Ministrinë e Drejtësisë, ku më vonë punësohet dhe aty punon 5 vite. Pastaj themelon kompani me madhësi të mesme që me sukses punon më 16 vite në tregun vendor, ndërsa gjatë 3 muajve të fundit produktet i eksporton edhe jashtë vendit. Kohën e lirë e dedikon kafshëve shtëpiake.

(KANDIDATI B) Ilina Veleva (1972) ka diplomuar kontabilitet dhe revizion në Fakultetin Ekonomik të USHQM - Shkup. Pas dy viteve pune në Gjermani kthehet në Maqedoni ku punon si kontabiliste për kompani të mëdha gjatë 4 viteve të fundit. Pastaj punësohet në Komunë ku punon gjatë 14 viteve të fundit. Prej tyre, gjatë 3 viteve të fundit është udhëheqëse e Sektorit për Punë Juridike dhe të Përgjithshme, Veprimtari Publike dhe Prokurime Publike në Komunë. Në kohën e lirë kultivon bimë në kopshtin e saj.

(KANDIDATI C) Jovan Kirkovski (1980) ka diplomuar në Fakultetin Arkitektonik në USHQM – Shkup. Ka përvojë 12 vjeçare në sektorin privat në fushën e arkitekturës dhe planifikimit urban, dhe është fitues i 3 çmimeve ndërkombëtare. Në kohën e lirë udhëton në vende ekzotike.

**Tabela 3. Pyetje me të cilën matet njëanshmëria gjinore gjatë zgjedhjes së kandidatit për kryetar të bordit drejtues të një kompanie të madhe (me më tepër se 300 të punësuar).**

<p><i>Lexoni me kujdes biografitë e shkurtë të kandidatëve për kryetar të bordit drejtues të një kompanie të madhe të Maqedonisë së Veriut (me më tepër se 300 të punësuar). Pastaj, zgjidhni kandidatin për të cilin mendoni që është më i përshtatshëm për funksionin kryetar duke klikuar butonin përkatës.</i></p>	<p>(KANDIDATI A) Agim Hasallari (1969) ka diplomuar në shkenca juridike dhe ka magjistruar në të drejtën e korporatave në Fakultetin Juridik "Justiniani i Parë" në USHQM – Shkup. Pas 3 viteve punë në organizatë qytetare, punësohet në kompani konkurrenente në sektorin e njëjtë dhe aty punon gjatë 19 viteve të fundit. Gjatë 4 viteve të fundit, në mënyrë aktive kryen funksionin e kryetarit të bordit drejtues së kompanisë konkurrenente. Në kohën e lirë lexon libra dhe shkon në not.</p>
	<p>(KANDIDATI B) Vjosa Selmani (1967) ka diplomuar marketing dhe ka magjistruar menaxhim financiar të korporatave në Fakultetin Ekonomik të USHQM - Shkup. Para 20 viteve, praktikën studentore e kryen në kompaninë, ku më vonë punësohet si marketer i ri dhe avancohet në pozita më të larta të kompanisë. Gjatë 6 viteve të fundit është udhëheqës i sektorit më të madh. Kohën e lirë e dedikon pikturimit dhe ngasjes së biçikletës.</p>
	<p>(KANDIDATI C) Florim Kurtishi (1973) ka diplomuar në punë sociale në Fakultetin Filozofik dhe ka magjistruar menaxhim të resurseve njerëzore në Fakultetin Ekonomik të USHQM – Shkup. Punon në një kompani të ngjashme të madhe në sektor tjetër gjatë 16 viteve, ndërsa 3 vitet e fundit është edhe drejtori kryesor financiar. Kur ka kohë të lirë, e dedikon gatimit dhe luajtjes së kitarës.</p>

*Perceptime stereotip gjinore:* Për secilin prej tre sektorëve (politikë, sektor privat dhe qytetar), nga të anketuarit ishte kërkuar të vlerësojnë një prej kandidatëve (A ose B, sipas renditjes së rastit) sipas një liste paraprakisht të përgatitur për veçori stereotip gjinore të lidhur me suksesin e pozitave drejtuese (Ryan et al. 2011; Hays 2014). Ngjashëm me pjesën paraprake, biografitë e kandidatëve A dhe B ishin barazuar sipas gjitha karakteristikave përveç gjinisë dhe rrotulloheshin mes të anketuarve. Për secilën pyetje, veçoritë stereotip gjinore ishin dhënë sipas renditjes së rastësishme. Në tabelën 4 është listë e veçorive stereotip gjinore.

**Tabela 4. Veçori stereotip gjinore sipas të cilave të anketuarit kanë vlerësuar kandidatët për pozita drejtuese.**

VEÇORI QË SHPESH LIDHEN ME GRA NË POZITA DREJTUESE	VEÇORI QË SHPESH LIDHEN ME BURRA NË POZITA DREJTUESE
Empati të zhvilluar të lartë	Ambicie të shprehur
Lider demokratik	Vetëbesim të lartë
Shkathtësi të mira ndërpersonale	Drejtëpërdrejtë
Kujdes për zhvillimin profesional të kolegëve	Ndjenjë të mirë për biznes
Pjekuri	Frymë garuese
Hapje për bashkëpunim	Vendosje
Dedikim	Pavarësi
Profesionalizëm	Gjendje në punë gjatë shtypjes
Shkathtësi të zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve	Bindje
Punë në ekip	Këmbëngulje

*Veçori demografike:* Në pyetësonin ishin përfshirë edhe pyetje të padetyrueshme të synuar për mbledhje të të dhënave për veçoritë demografike të të anketuarve: gjinia, moshë, vendbanimi (fshat/qytet), përkatësia etnike, shkalla më e lartë e arsimit të mbaruar, statusi i punës dhe të ardhura mujore (personale dhe të amvisërisë në të cilën jetojnë të anketuarit). Në fund të pyetësorit ishin përfshirë edhe dy pyetje për kontrollin e vëmendjes së të anketuarve (për shembull, “Për të dëshmuar vëmendjen tuaj, në këtë rend zgjidhni numrin 2”).

## **METODOLOGJIA E MBLEDHJES SË TË DHËNAVE**

Hulumtimi bazohet në metodologjinë sasiore dhe anketën si vegël hulumtuese. Mbledhja e të dhënave ishte zhvilluar me ndihmën e sistemit elektronik “qualtrics” ku ishte vendosur edhe pyetësoni anketues. Faza kryesore e mbledhjes së të dhënave ka zgjatur 14 ditë në mars dhe prill të vitit 2019.

## **POPULLATA LËNDË DHE STRATEGJIA PËR MOSTËR**

Popullata lëndë në këtë hulumtim ka qenë gjithë qytetarët e Maqedonisë së Veriut që janë në moshë prej 16 deri 30 vite. Për shkak të resurseve të kufizuara dhe kornizës kohore, hulumtim bazohet në mostër të synuar dhe të gjetur.

Gjatë mbledhjes së të dhënave, ishin kontaktuar 270 organizata qytetare (prej të cilave 58 organizata për të rinj), me lutje që të ndajnë më tutje pyetësonin tek të anketuar potencial. Përveç kësaj, një lidhje deri tek pyetësoni ishte publikuar në 14 grupe aktive në Facebook në të cilën ka anëtarë potencial për anketues, si dhe profilet private të bashkëpunëtorëve të autorëve të hulumtimit. Pyetësoni ishte dërguar edhe tek një listë e koordinatorëve të Erasmus me lutje që të ndahet tek ekipet që bëjnë koordinimin. Ishin publikuar disa reklama në Facebook me thirrje për pjesëmarrje në hulumtimin, që gjithsej kanë pasur 171.926 përshtypje në afat prej 10 ditëve.

## **MOSTRA**

Me plotësimin e pyetësorit kanë filluar 713 të anketuar, prej të cilëve 282 janë përgjigjur prej 70% (12/17 pyetje). Pyetjet për të dhënat demografike (gjithsej tetë) ishin të fundit dhe të padetyrueshme, dhe pikërisht për këtë të dhënat që mungojnë nuk ndikojnë mbi variabëlën e interesit.



Prej n=282 të anketuarve që janë përgjigjur gjitha pyetjeve të de-tyrueshme, nga analiza e fundit ishin përjashtuar 24 të anketuar që në mënyrë të gabuar janë përgjigjur pyetjeve për kontrollin e vëmendjes. Për këtë, mostra e fundit është përbërë nga N=258 të anketuar. Përshkrimi i mostrës është bërë sipas të dhënave të anketuarve që i kanë plotësuar pyetjet e padetyrueshme për karakteristikat demografike.

## **ETIKA HULUMTUESE**

Në hulumtimin kanë marrë pjesë persona të moshës 16 deri 30 vite për të cilët nuk ka nevojë për leje nga prindërit për pjesëmarrjen e tyre. Përveç kësaj, në faqen e parë të pyetësorit ishin ndarë informacione themelore për hulumtimin dhe nga gjithë të anketuarit ishte kërkuar që në mënyrë elektronike të shprehin pajtimin e tyre për pjesëmarrje në hulumtimin.

Për të vendosur në minimum përgjigjen e mundshme të vetëdijshme të pyetjeve për mbulimin e njëanshmërisë gjinore, në thirrjen për pjesëmarrje në hulumtim edhe në vetë pyetësorin njëanshmëria gjinore aspak nuk ishte përmendur si nocion. Në vend të kësaj, qëllimi i hulumtimit ishte mbuluar dhe ishte prezantuar si “hulumtimi i qëndrimeve të të rinjve në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut, gjegjësisht ndikimi i kualifikimeve arsimore dhe shkathësive të punës në procesin e aplikimit për punë” (pjesë e marrë drejtpërdrejt nga faqja e parë e pyetësorit). Pas plotësimit të pyetësorit, të anketuarit ishin informuar për variabilin e tretë të interesit (njëanshmëria gjinore), duke mos theksuar dallimin në të dhënat e bëra më herët, për të zvogëluar “kontaminimin” e mundshëm të mostrës së të anketuarve potencial nga të anketuar që vetëm më kanë plotësuar hulumtimin. Ky manipulim dhe mbulim i qëllimit të hulumtimit ishte minimale dhe nuk ka pasur aspak pasoja negative mbi të anketuarit, për të cilat ishin plotësuar gjitha parimet qytetare për projekte hulumtuese (European Science Foundation 2011).

## **KUFIZIME METODOLOGJIKE**

Për shkak të mungesës së kanaleve zyrtare dhe publike për komunikim me të anketuar potencial, hulumtimi mbështetet në të dhëna të mbledhura nga mostra të synuar dhe të gjetur. Përveç kësaj, vlerësimi i përfaqësimit të mostrës është vështirësuar për shkak të mungesës së të dhënave zyrtare për madhësinë e popullatës dhe karakteristikat demografike.

Duke marrë parasysh këtë, me rëndësi është të përmendet që është e mundshme paraqitje e vetë-zgjedhjes së të anketuarve (Bethlehem 2010), dhe përkaj përpjekjeve të autores për të përfshirë sa më shumë të rinj nga Maqedonia në hulumtimin. Për faktin që në thirrjet për përfshirje në hulumtimin ishin përmendur qëndrimet rreth tregut të punës në Maqedoninë e Veriut, nuk duhet të përjashtohet mundësia që të anketuar potencial që kanë marrë pjesë nuk janë duke kërkuar punë në

mënyrë aktive (për shembull nxënës, studentë, të rinj që janë të kategorisë NEET<sup>182</sup>) nuk janë përfshirë në hulumtimin (ose nuk janë përgjigjur pyetjeve gjatë vetë pjesëmarrjes). Me fjalë tjera, mund që në hulumtimin të jenë kyçur vetëm të rinj që në mënyrë aktive janë të interesuar për ndodhitë në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut. Ky supozim, në mënyrë plotësuese, mund të mbështetet edhe me karakteristikat e mostrës.

Kur bëhet fjalë për përdorimin e pyetësorit në internet dhe efektet e mundshme negative mbi saktësinë e të dhënave, me rëndës është të përmendet që autorja ka përdorur teknikë të zgjedhjes së rastësishme të “rrugëve të mundshme të përgjigjes” për të baraspeshuar variablen kryesore të interesit (njëanshmëria gjinore) nëpër gjithë mostrën dhe të kontrollojë efektin e variabileve që nuk ishin në fokusin e hulumtimit (për shembull, ndikimi i fushës së studimeve, përvoja jashtë shtetit, zgjedhje të profesionit, hobi, etj., veçori të kandidatëve për pozita drejtuese). Përveç kësaj, ishin përdorur edhe dy pyetje kontrolluese për kontrollin e vëmendjes së të anketuarve për të zvogëluar efektin e plotësimit të mundshëm të pyetësorit pa leximin aktiv dhe pjesëmarrje në hulumtimin. Gjithashtu, nuk mund me siguri të tejkalohet mundësia për ndjeshmëri të anketuarve ndaj temës së vërtetë të hulumtimit, si dhe anët negative të teknikave vetë-njoftimit (Rosenman, Tennekoon, and Hill 2011). Në fund, gjatë analizës së rezultateve të hulumtimit, duhet të ketë parasysh që edhe pyetësori i përdorur për herë të parë ishte përshtatur për përdorim në Maqedoninë e Veriut, andaj nuk kishte mundësi të mëdha për pilotim të plotë dhe testim të karakteristikave psike-metrike.

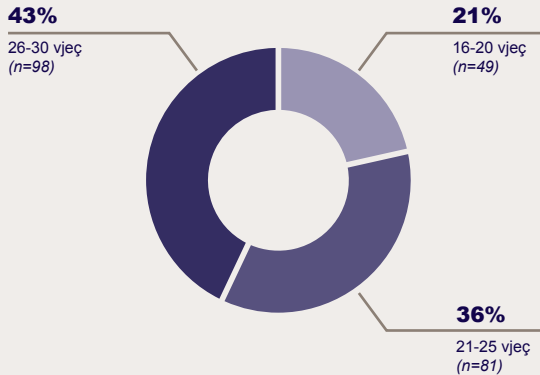
## REZULTATE

### PËRSHKRIM I MOSTRËS

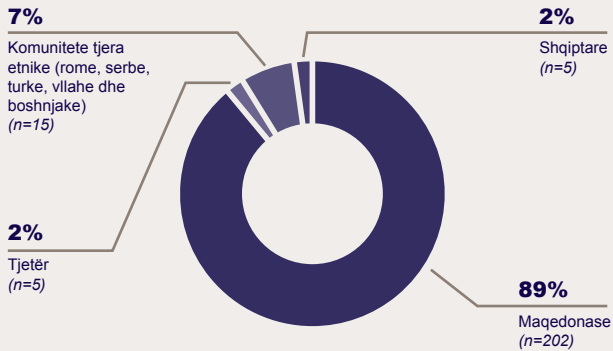
Prej 228 të anketuar që kanë përgjigjur pyetjet e padetyrueshme për karakteristikat demografike, 60% (n=136) janë të gjinisë femërore, 39% (n=89) janë të gjinisë mashkullore, ndërsa 1% (n=3) janë përgjigjur me “tjetër”. Moshja mestare e të anketuarve është 24 vjeç (M=24,21, SD=3,12). 92% (n=209) prej të anketuarve jetojnë në qytet, ndërsa 8% (n=18) jetojnë në fshat. Në figurën Nr. 1 është dhënë një pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas grupeve të moshave. Në figurën Nr. 2 është dhënë një pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas përkatësisë etnike.

182 Në kategorinë NEET bëjnë pjesë të rinj që nuk janë të punësuar, si dhe, nuk janë të kyçur në sistemin arsimor/trajnime plotësuese (në anglisht: Not in Employment, Education or Training, nga ku edhe rrjedh shkurtesa NEET).

**Figura 1. Pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas grupeve të moshave.**

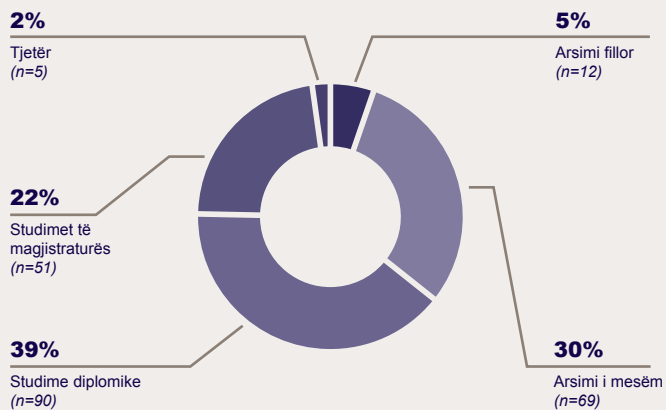


**Figura 2. Pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas përkatësisë etnike.**

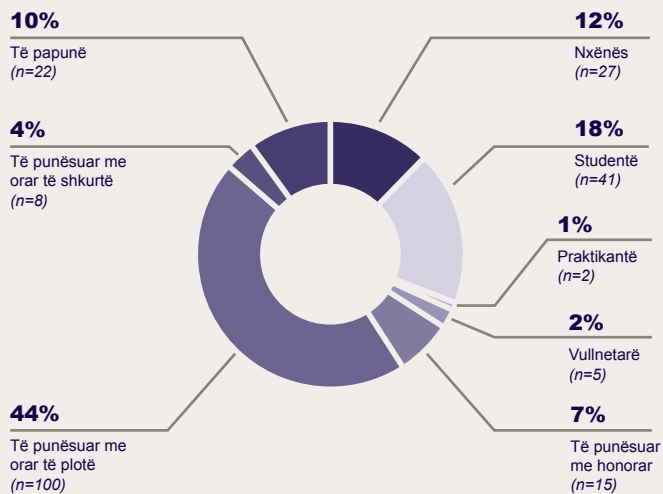


Në lidhje me shkallën më të lartë të arsimit që kanë mbaruar, më të shumtë janë të anketuarit që kanë mbaruar studimet (39%; n=90) dhe arsim të mesëm (30%; n=69). Pjesa më e madhe e të anketuarit (44%; n=100) janë të punësuar me orar të plotë. Një pasqyrë të hollësishme të mostrës sipas arsimit më të lartë dhe statusit të punës është dhënë në figurat 3 dhe 4.

**Figura 3. Pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas shkallës më të lartë të arsimit të mbaruar.**

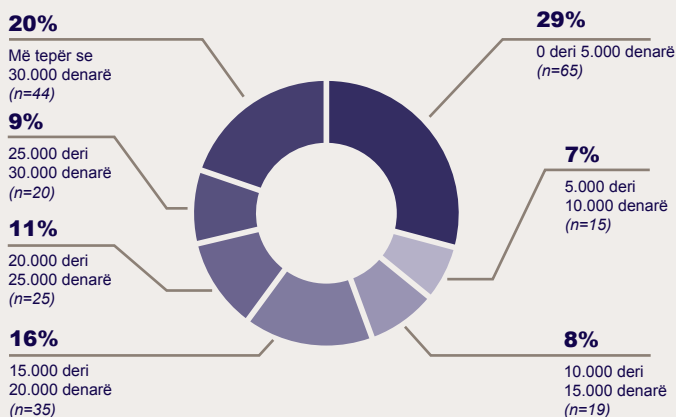


**Figura 4. Pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas statusit të punës.**

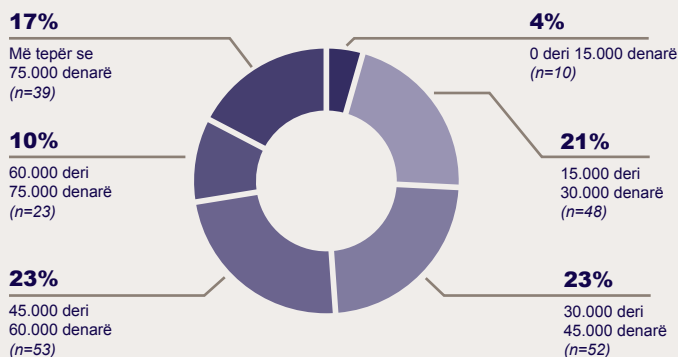


Pothuaj se një e treta e të anketuarve (29%; n=65) kanë të ardhura mujore prej 0 deri 5.000 denarë, dhe një e pesta (20%; n=44) kanë të ardhura mujore më të lartë se 30.000 denarë. Pjesa më e madhe e të anketuarve jetojnë në amvisëri që të ardhurat e plota mujore janë mes 45.000 dhe 60.000 denarë (23%; n=53) dhe mes 30.000 dhe 45.000 denarë (23%; n=52). Një pasqyrë e hollësishme e shpërndarjes së mostrës sipas të ardhurave mujore personale të anketuarve gjatë 6 muajve të fundit dhe të ardhurat e plota mujore në amvisërinë që jetojnë të anketuarit është dhënë në figurat 5 dhe 6.

**Figura 5. Pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas të ardhurave mujore personale të anketuarve gjatë 6 muajve të fundit.**



**Figura 6. Pasqyrë e shpërndarjes së mostrës sipas të ardhurave të plota mujore në amvisërinë që jetojnë të anketuarit.**



## ZBULIME TË PËRGJITHSHME

*Zbulime sasiore për njëanshmërinë gjinore:* Kandidatet janë zgjedhja më e shpeshtë e të anketuarve në situatat hipotetike lidhur me sektorin qytetar dhe me politikën, ndërsa në situatën lidhur me sektorin privat, kandidati A është zgjedhja më e shpeshtë e të anketuarve. Përveç kësaj, nuk ka lidhje mes gjinisë së të anketuarve dhe gjinisë së kandidatëve për të cilët ata mendojnë që janë të përshtatshëm për pozitën përkatëse drejtuese në gjitha tre sektorët. Gjithashtu, kandidati C, që ishte përfshirë në hulumtimin me qëllim të shërbejë si variabël kontrolluese, në gjitha tre sektorët është zgjedhur nga 20 për qind të anketuarve.

*Zbulime sasiore për veçoritë stereotip gjinore:* Gjatë analizës së rezultateve për veçoritë stereotip gjinore të kandidatëve në gjitha tre sektorët bashkë, nuk paraqiten dallime të dukshme statistikore mes kandidatit A dhe kandidates B.

*Zbulime cilësore:* Sipas përgjigjeve të pyetjeve të hapura, gjinia e kandidatëve nuk është në mesin e faktorëve kryesor për zgjedhje të kandidatëve. Më shpesh të përmendur janë përvoja në fushën, profili arsimor dhe moshë e kandidatëve, si dhe përvoja ndërkombëtare dhe mënyra në të cilën kandidatët shpenzojnë kohën e lirë, gjegjësisht zgjedhja e hобit.

## ZBULIME PËR SEKTORIN QYTETAR

*Zbulime sasiore për njëanshmërinë gjinore:* Në situatën hipotetike që kërkon nga të anketuarit të zgjedhin kandidat të përshtatshëm për drejtor ekzekutiv të organizatës qytetare, kandidatja është bindshëm zgjedhja më e shpeshtë e të anketuarve, e zgjedhur madje edhe nga 46.5% e të anketuarve. Në krahasim me atë, kandidati A ka qenë i zgjedhur nga 31.8% e të anketuarve. Në fund është kandidati C, që e kanë zgjedhur 20.9% e të anketuarve.

*Zbulime sasiore për veçoritë stereotip gjinore:* Kur bëhet fjalë për pozitë drejtuese në sektorin qytetar, nuk ka dallime të mëdha në shumicën e veçorive të vlerësuara mes kandidatit A dhe kandidates B. Megjithatë, me rëndësi është të përmendet që shumica e veçorive, shtrirja e notave që të anketuarit i japin kandidatit A është më e gjerë nga shtrirja e notave që të anketuarit i japin kandidates B. Me fjalë tjera, perceptimi për veçoritë e kandidates duken më të uniformuar nga perceptimi për kandidatin.

Dallimet e rëndësishme statistikore mes veçorive të perceptuara të kandidatëve vërehen në veçoritë që shpesh merren si stereotip të “tipike për grua” – kandidatja B është vlerësuar me nota më të larta për veçori siç janë kujdesi për zhvillimin profesional të kolegëve, shkathtësitë ndërpersonale, shkathtësitë e zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve dhe sjellja në punë në ekip. Përveç kësaj, befason edhe nota e lartë për kandidaten B për veçorinë e drejtë, që zakonisht përcaktohet si “tipike burrë”. Detajet për notat mesatare të kandidatëve për pozitën drejtuese në sektorin qytetar, si dhe dallimet mes tyre, janë dhënë në tabelën 4.

**Tabela 4. Notat mesatare të kandidatëve për pozitën drejtuese në sektorin qytetar.**  
 Me \* janë shënuar veçoritë në të cilat dallimet statistikore janë më të larta,  $p < ,05$ .

Veçoria	Kandidati A	Kandidatja B	Dallimi
Ambicie të shprehur (M)	4,07	4,06	0,014
Vetëbesim të lartë(M)	3,26	3,53	0,27
Empati të zhvilluar lartë (F)	3,36	3,33	0,027
Kujdes për zhvillimin profesional të kolegëve* (F)	2,67	3,25	<b>0,581</b>
Lider demokratik (F)	3,17	3,32	0,156
Drejtëpërdrejtë* (M)	2,64	3,22	<b>0,580</b>
Ndjënjë të mirë për biznes (M)	3,62	3,65	0,026
Shkathtësi të mira ndërpersonale* (F)	3,31	3,752	<b>0,443</b>
Pjekuri (F)	3,81	3,68	0,132
Frymë garuese (M)	3,29	3,54	0,260
Vendosje (M)	3,5	3,62	0,120
Hapje për bashkëpunim (F)	3,31	3,74	0,426
Dedikim (F)	3,81	4,12	0,298
Profesionalizëm (F)	3,88	3,98	0,094
Shkathtësi të zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve* (F)	3,07	3,57	<b>0,499</b>
Pavarësi (M)	3,83	3,81	0,023
Gjendje në punë gjatë shtypjes (M)	3,00	3,26	0,264
Punë në ekip* (F)	3,02	3,52	<b>0,497</b>
Bindje (M)	3,21	3,29	0,075
Këmbëngulje (M)	3,69	3,69	0,005

*Zbulime cilësore:* Në pyetjen e hapur për arsyet e zgjedhjes së kandidatit për pozitën drejtuese në sektorin qytetar (drejtor ekzekutiv të organizatës qytetare), janë përgjigjur 165 të anketuar. Interesant është fakti që ndonëse në këtë situatë hipotetike kandidatja është në përparësi prej 14.7%, një numër i vogël i të anketuarve (n=9) e theksojnë gjininë e kandidatëve si kyçës për zgjedhjen e tyre. Janë theksuar disa citate burimore si ilustrim.

*"Dy biografitë e fundit janë shumë të ngjashme, por mes burrit dhe gruas, unë çdoherë zgjedh grua".*

*"Nëse jam tërësisht e sinqertë, çdoherë jam e mahnitur kur një grua arrin sukses në fushat në të cilat dominojnë burrat."*

*"Më tepër duhet gratë të drejtojnë me organizata, ndonëse jam burrë."*

Pjesa më e madhe e të anketuarve si faktorë kryesor në zgjedhjen shpeshherë i theksojnë veçoritë e kandidatëve që ishin baraspeshuar mes kandidatëve dhe të anketuarve. Për 86 të anketuar, përvoja e kandidatit në organizatë ka qenë vendimtare për vendimin e tyre, duke zgjedhur kandidatin me përvojë më të gjatë. Për 32 të anketuar, profili arsimor i kandidatit ka qenë kyçës, por për këtë veçori paraqiten disa rryma të përgjigjeve që preferojnë fusha të ndryshme arsimore (menaxhim të resurseve njerëzore, ekonomia, studime juridike dhe politike). Për 12 të anketuar, me rëndësi është niveli hierarkik i pozitave të kryera deri më tani nga ana e kandidatit, me të cilën theksi është vendosur në përvojën me koordinimin programor (përkundër koordinimit të projektit). Hobi e kandidatit është përmendur nga 11 të anketuar në rryma të ndryshme të përgjigjeve. Dhjetë kandidatë përparësi i kanë dhënë kandidatit më të ri pikërisht për shkak të moshës. Për nëntë të anketuar përvoja ndërkom-bëtare është e rëndësishme për zgjedhjen e kandidatit përkatës, ndërsa për gjashtë vendimtare kanë qenë shkathtësitë e buta. Më poshtë janë theksuar disa citate burimore si ilustrim.

*"E kam zgjedhur kandidatin më të ri sepse zakonisht të rinjtë si rezultat i mungesë së përvojës nuk fitojnë as mundësi që të përfitojnë këtë përvojë."*

*"Për shkak të faktit që dinë me njerëzit dhe ka shkathtësi të buta, që është kyçe për punën dhe suksesin e drejtorit ekzekutiv, mendoj që është zgjedhja më e mirë nga kandidatët tjerë, që kanë përvojë mahnitëse, megjithatë në fushën e hulumtimeve."*

*"Nuk mendoj që dikush duhet të ketë fakultet të mbaruar për menaxhim që të jetë drejtues i mirë. Përparësi do të kisha dhënë personave profesional tematik që janë të trajnuar për kryerjen e funksioneve drejtuese (jo menaxhues, të trajnujmë për temën e punës)..."*

*"Ecja nëpër mal dhe piano janë aktivitete që zbrazin trurin dhe trupin nga frustracione. Me atë dinë për mënyrën e mbajtjes së baraspeshës në vetë kontroll dhe sjellje që e bënë të qetë dhe*



*sërisht të kthehet në punë në kushte të shtypjes, konflikti ose vështirësi për punën me ekip, dhe me atë do të kishte edhe punë të suksesshme.“*

*“Fakti që është vullnetar në organizatë për mbrojtjen e kafshëve flet për nevojën e saj të sinqertë që të kontribuojë në shoqëri, që sipas meje, është vërtet e rëndësishme kur bëhet fjalë për drejtor ekzekutiv të organizatës qytetare.“*

*“Për dallim nga kandidatët tjerë, ky kandidat është vullnetar dhe punon jashtë angazhimit të punës në hulumtime, që është një indikator i gjerë se beson dhe dëshiron të bëjë atë që e punon. Ky është një indikator për motivim të brendshëm të kandidatit.“*

*“Personalisht për mua një plus i madh është ajo që e bënë në kohën e lirë, për dallim nga kandidatët tjerë, që kohën e lirë e përdorin për zhvillim persona, ajo sërisht jep mundin për të tjerët, në këtë rast - kafshët.“*

Vetëm dy persona në përgjigjet e tyre theksojnë që informacionet e dhëna nuk janë të mjaftueshme për të bërë vendimin e fundit. Megjithatë, në bazë të dhënave në dispozicion, disa prej të anketuarve bëjnë supozime më të gjera për kandidatët.

*“Nuk duket si e de-motivuar ose sikur do të shpërngulet nga shteti.“*

*“Jep përshtypjen e një personi të gjithanshëm, jo vetëm me orientim profesional.“*

*“Sipas këtyre të dhënave, më duket person serioze dhe ambicioze dhe person që do të mund të arrijë sukses në qëllimet e dhëna. Kandidatët tjerë më duken artificial dhe mendojë që nuk do të jenë zgjedhja e duhur.“*

## **ZBULIME PËR SEKTORIN POLITIK**

*Zbulime sasiore për njëanshmërinë gjinore:* Në situatën hipotetike që kërkon nga të anketuarit që zgjedhin kandidat të përshtatshëm për kryetar komune në pjesën qendrore të Maqedonisë së Veriut, sërisht kandidatja është zgjedhje më e shpeshtë e të anketuarve, e zgjedhur nga 40.9% e të anketuarve. Në krahasim me atë, kandidati A ka qenë i zgjedhur nga 37% e të anketuarve. Në fund është kandidati C, që e kanë zgjedhur 22% e të anketuarve.

*Zbulime sasiore për veçoritë stereotip gjinore:* Kur bëhet fjalë për pozitë drejtuese të kandidatëve për pozitën e kryetarit të komunës, nuk ka dallime të mëdha në shumicën e veçorive të vlerësuara mes kandidatit A dhe kandidatës B. Detajet për notat mesatare të kandidatëve për pozitën e kryetarit, si dhe dallimet mes tyre, janë dhënë në tabelën 5.

**Tabela 5. Notat mesatare të kandidatëve për pozitën e kryetarit.**

Veçoria	Kandidati A	Kandidatja B	Dallimi
Ambicie të shprehur (M)	4,04	3,91	0,136
Vetëbesim të lartë (M)	3,79	3,75	0,033
Empati të zhvilluar lartë (F)	3,21	3,14	0,076
Kujdes për zhvillimin profesional të kolegëve* (F)	3,05	3,10	0,043
Lider demokratik (F)	3,20	3,18	0,022
Drejtëpërdrejtë (M)	3,33	3,32	0,018
Ndjenjë të mirë për biznes (M)	3,88	3,88	0,003
Shkathësi të mira ndërpersonale (F)	3,52	3,55	0,028
Pjekuri (F)	3,88	4,00	0,120
Frymë garuese (M)	3,44	3,38	0,056
Vendosje (M)	3,84	3,62	0,224
Hapje për bashkëpunim (F)	3,51	3,71	0,206
Dedikim (F)	4,19	3,88	0,310
Profesionalizëm (F)	4,01	3,84	0,178
Shkathësi të zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve (F)	3,21	3,44	0,225
Pavarësi (M)	3,87	3,95	0,079
Gjendje në punë gjatë shtypjes (M)	3,65	3,48	0,174
Punë në ekip (F)	3,23	3,16	0,062
Bindje (M)	3,55	3,41	0,150
Këmbëngulje (M)	4,03	3,88	0,136

**Zbulime cilësore:** Në pyetjen e hapur për arsyet e zgjedhjes së një kandidati përkatëse për pozitën drejtuese në politikë (kryetar të një komune në pjesën qendrore të Maqedonisë së Veriut), janë përgjigjur 117 të anketuar. Ndonëse kandidatja është në përparësi të vogël prej 3.9%, një numër i vogël i të anketuarve (n=4) e theksojnë gjininë e kandidatëve si faktor i rëndësishëm në zgjedhjen e tyre, gjatë së cilës çdoherë është në dobi të kandidatës. Janë theksuar disa citate burimore si ilustrim.

*“Unë mendoj që kandidati femëror është shtyrë nga partia që të ecën përpara, që më nevrikos.”*

*“Ajo është zgjedhja e vërtetë për kryetar dhe duhet të ndryshojmë qëndrimin se vetëm një burrë mund të jetë kryetar komune, kryetar shteti, etj. Gruaja gjithashtu ka të drejtë që të jetë në funksion dhe mendoj që do të jetë ajo që të lëviz shtetin përpara.”*

Pothuaj se gjithë të anketuarit (n=113) si arsye kryesore për zgjedhje e theksojnë përvojën profesionale të kandidatit dhe fushën në të cilën vepron (që është rotulluar mes kandidatëve dhe të anketuarve). Megjithatë, ka rryma të ndryshme të përgjigjeve: për një pjesë e të anketuarve (n=45) me rëndësi është përvoja e punës në administratën publike, për tjerët (n=23) më të rëndësishme janë njohjet nga fusha e arkitekturës dhe planifikimit urban, ndërsa për të tretët (n=17) me rëndësi thelbësore është përvoja si sipërmarrës dhe pronar i kompanisë që eksporton jashtë shtetit. Janë theksuar disa citate burimore si ilustrim.

*“Kandidati është njoftuar me punën në komunë si i punësuar me kohë të gjatë, ndërsa arsimit dhe përvoja nga fusha e ekonomisë do të bëjnë drejtues të mirë dhe të urtë të buxhetit.”*

*“Vetëm më është njoftuar me punën dhe nuk ka nevojë për ngritjen e kapacitetit të tij sërish, që dinë të jetë mjaft lodhëse dhe të merr shumë kohë.”*

*“Ajo që është arkitekt, supozoj që nuk do të lejohet të ndërtohen ndërtesa në çdo 10 metra nga tjetra.”*

*“Rajoni i theksuar ka nevojë për zhvillim infrastrukturor dhe zgjedhin ndërtimor me qëllim të ngritjes ekonomike të këtij rajoni, dhe personi i zgjedhur si kryetar komune mund me gjithë njohurinë, përvojën dhe sukseset të kontribuojë për këtë, posaçërisht për ngritjen e ndërtesave kulturore me elemente të ndryshme kulturore për autentikë më të lartë”*

*“Realisht nuk ka person që mund të jetë kryetar komune në RMV (anëtare e një prej 6 partive më të mëdha) që meriton të jetë, megjithatë në botën hipotetike ku secili ka mundësi të jetë dhe do të ketë fuqi në mënyrë individuale në këtë sistem të gjorë të bëjë diçka, do të shkoja me një njeri që ka njohuri në fushën e planifikimit urban dhe formulimit, sepse nga ky aspekt një numër i vendbanimeve në këtë shtet janë në gjendje*

*alarmante, të papërshtatshme për rritjen e tyre ose rritjen negative...ndoshta e njëanshme sepse jam arkitekt, por në një botë të idealizuar do të deja që kolegët e mi të merren me politikat e vendbanimeve që janë të diktuar pothuaj se dy dekada nga interesa individuale të ndryshme të kundërt me idetë e të mirës së përgjithshme të urbanizmit.“*

*“Ka përvojë pune në administratën publike, që është me rëndësi për kryerjen e funksionit të kryetarit të komunës, ndërsa për momentin ka edhe një kompani të suksesshme që eksporton edhe jashtë shtetit. Kjo tregon që dinë për drejtimin e organizatës, dinë me çfarë probleme përballohet sektori afarist dhe më lehtë mund të kuptojë dhe të punojë në përmirësimin e shërbimeve publike që ofron komuna.“*

*“Ka përvojë edhe në administratë publike si dhe në firmë private. Dinë të fillojë punë të reja dhe të zhvillojë që do të ishte parakusht për një politikë të suksesshëm. Kandidati i dytë ka përvojë në administratë, por nuk tregon vetë iniciativë të mjaftueshme. Arkitektin do të vendosja në garë vetëm nëse ishte ndonjë mjedis urban. Në pjesën qendrore janë kryesisht mjedis rurale dhe cilësitë e tij nuk do të japin aq shumë vlerë.“*

*“Sepse mendoj që duhet secili kryetar komune të ketë njohuri të të drejtave themelore, me qëllim që ai si përfaqësues i komunës do të mund të merr vendimin që do të bazohet në drejtësi, dhe jo sipas vullnetit të tij, siç e bëjnë shumica dhe ende askush nuk e rregullon atë.“*

*“Arkitekti duket më pak si një parazit partiak, më shumë si profesionist.“*

**Për pothuaj se një të tretën e të anketuarve (n=34) posedimi i biznesit personal ngrit pyetje rreth nivelit të dedikimit ndaj komunës dhe konflikt të mundshëm të interesave, por këto dy pyetje interpretohen në mënyra të ndryshme. Janë dhënë citate burimore si ilustrim.**

*“Njeriu që është i njohur me peshën e udhëheqjes së biznesit persona, drejtimit me njerëz dhe pozicionimin e tyre në pozitat e duhura të punës, si dhe njeriu që kryesisht, besoj që do të vendoste interesat e qytetarëve sesa ato personale, duke marrë parasysh që interesat personale vetëm më i ka të realizuar. Njeriu nuk e shikon këtë pozitë të kryetarit të komunës si mundësi për varfërimin e popullit më tutje, por në të kundërtën, pasurim të qytetit dhe jetës shoqërore në mënyra më të ndryshme.“*

*“Të tjerët kanë firma private dhe nuk janë të përshtatshëm. Nuk do të dedikohen mjaftueshëm komunës, dhe mund të ketë konflikt të interesave.“*

*“Njeriut që është i mirë në biznesin e tij, do të jetë i mirë edhe në funksion përgjegjës”*

Hobi e kandidatit është përmendur nga gjashtë të anketuar në rryma të ndryshme të përgjigjeve. Më poshtë janë theksuar disa citate burimore si ilustrim.

*“Dëshira për të udhëtuar në vende interesante tregon për një person të hapur për ide dhe perceptime të reja.”*

*“Dy të tjerët dëshirojnë të udhëtojnë në vende ekzotike dhe kanë firmë personale – gjëra që sipas meje do të kenë fokusin kryesor, që më pak do të dedikohen punës së tyre.”*

*“Ka nevojë për një kryetar që respekton kafshë dhe të kujdeset për trajtimin e tyre të drejtë.”*

*“Ajo që për hobi e ka të udhëtojë në vende ekzotike tregon që është i mirë që të bëjë një ekip që do të punojë edhe kur nuk është i pranishëm.”*

## **ZBULIME PËR SEKTORIN PRIVAT**

**Zbulime sasiore për njëanshmërinë gjinore:** Në situatë hipotetike që kërkon nga të anketuarit të zgjedhin kandidat të përshtatshëm për funksionin kryetar të bordit drejtues të një kompanie të madhe (me më tepër se 300 të punësuar), kandidati A është zgjedhja më e shpeshtë e të anketuarve, i zgjedhur prej 41.7% e të anketuarve. Vijon kandidatja që është zgjedhur nga 37.7% e të anketuarve ndërsa kandidati C, ishte zgjedhur nga 20.5% e të anketuarve.

**Zbulime sasiore për veçoritë stereotip gjinore:** Kur bëhet fjalë për pozitë drejtuese në sektorin privat, dallimet më të mëdha paraqiten në shumicën e veçorive të vlerësuara mes kandidatit A dhe kandidates B. Ngjashëm me të dhënat e sektorit qytetar, me rëndësi është të përmendet që shumica e veçorive, shtrirja e notave që të anketuarit i japin kandidatit A është më e gjerë nga shtrirja e notave që të anketuarit i japin kandidates B. Me fjalë tjera, perceptimi për veçoritë e kandidates duken më të uniformuar nga perceptimi për kandidatin.

Kandidatja ka fituar nota më të larta statistikore për disa veçori që shpesh përcaktohen si “tipike për grua”: empati të zhvilluar lartë, pjekuri, hapje për bashkëpunim, dedikim, profesionalizëm, shkathtësi të zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve, sjellje si lider demokratik dhe punë në ekip. Nga ana tjetër, kandidatja ka fituar nota më të larta statistikore për disa veçori që shpesh përcaktohen si “tipike për burrë”, ambicie të shprehur, vetëbesim të lartë, ndjenjë të mirë për biznes, frymë garuese, vendosje, pavarësi, gjendje në punë gjatë shtypjes, bindje dhe këmbëngulje. Detajet për notat mesatare të kandidatëve për pozitën drejtuese në sektorin privat, si dhe dallimet mes tyre, janë dhënë në tabelën 6.

**Tabela 6. Notat mesatare të kandidatëve për pozitën drejtuese në sektorin privat.**  
 Me \* janë shënuar veçoritë në të cilat dallimet statistikore janë më të larta,  $p < ,01$ .

Veçoria	Kandidati A	Kandidatja B	Dallimi
Ambicie të shprehur* (M)	3,33	4,38	<b>1,047</b>
Vetëbesim të lartë* (M)	2,94	3,87	<b>0,931</b>
Empati të zhvilluar lartë* (F)	2,37	3,31	<b>0,942</b>
Kujdes për zhvillimin profesional të kolegëve (F)	2,53	3,25	0,725
Lider demokratik* (F)	2,59	3,42	<b>0,836</b>
Drejtëpërdrejtë (M)	2,68	3,49	0,815
Ndjenjë të mirë për biznes* (M)	3,07	4,07	<b>1,001</b>
Shkathtësi të mira ndërpersonale (F)	2,85	3,69	0,840
Pjekuri* (F)	3,02	4,20	<b>1,174</b>
Frymë garuese* (M)	3,00	3,94	<b>0,944</b>
Vendosje* (M)	3,05	4,11	<b>1,067</b>
Hapje për bashkëpunim* (F)	2,64	3,78	<b>1,131</b>
Dedikim* (F)	3,25	4,34	<b>1,085</b>
Profesionalizëm* (F)	3,046	4,28	<b>1,236</b>
Shkathtësi të zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve* (F)	2,62	3,64	<b>1,013</b>
Pavarësi* (M)	3,00	4,10	<b>1,110</b>
Gjendje në punë gjatë shtypjes* (M)	2,85	3,82	<b>0,966</b>
Punë në ekip* (F)	2,68	3,52	<b>0,843</b>
Bindje* (M)	2,97	3,87	<b>1,000</b>
Këmbëngulje* (M)	3,24	4,30	<b>1,054</b>

**Zbulime cilësore:** Në pyetjen e hapur për arsyet e zgjedhjes së një kandidati përkatëse për pozitën drejtuese në sektorin privat (kryetar të bordit drejtues të një kompanie të madhe), janë përgjigjur 85 të anketuar. Interesant është fakti që ndonëse në këtë situatë hipotetike kandidati është në përparësi të vogël prej 4%, asnjë prej të anketuarve nuk e theksojnë gjininë e kandidatëve si kyçës për zgjedhjen e tyre. Si faktorë kryesor shpesh përmendet përvoja e gjatë e punës (n=47), profili arsimor i kandidatëve (n=17) dhe besnikëria ndaj kompanisë (n=10) (veçori që janë rrotulluar mes kandidatëve dhe të anketuarve). Për nëntë të anketuar, i rëndësishëm është potenciali drejtues i kandidatëve, ndërsa për pesë të anketuar kyçës është dhënia e mundësisë së kandidatëve që deri më tani nuk kanë qenë në pozita të larta. Janë theksuar disa citate burimore si ilustrim.

*“Kandidatja vetëm më është pjesë e kompanisë dhe është zhvilluar në atë. Më tepër kryen funksion drejtues dhe do të ishte avancim logjik që të merr më tepër përgjegjësi.”*

*“Sepse ka punuar gjatë aty, do të dojë punën si kryetar të bordit drejtues, do të ketë relacione të mira me të punësuarit dhe do të dije për mënyrën e drejtimit të kompanisë.”*

*“Vërehet që është dedikuar kompanisë - punën e ka të rëndësishme, dhe jo suksesin në çdo mënyrë.”*

*“Ka përparim në karrierë nga niveli i ultë në të lartë – ajo është indikator që është punëtor i mirë.”*

*“Më duket si person me potencial për të bërë ndryshime në kompaninë.”*

*“I ka gjitha kualifikimet e nevojshme dhe deri tani nuk ka qenë në pozitë të lartë, andaj unë do të jepja shansin.”*

*“Pozita do të jetë sfidë dhe do të dëshirojë të avancojë dhe të dëshmojë, ndërsa dy të tjerët, ndonëse kanë më tepër njohuri, vështirë që do të pranojnë ndryshim.”*

Një faktor shpesh i përmendur gjatë zgjedhjes së kandidatëve është (mos)puna në kompani konkurruese (n=25) që interpretohet në mënyrë të ndryshme. Janë theksuar disa citate burimore si ilustrim.

*“Ndonëse fillimisht mendoj që kandidatja i ka kualifikimet më të mira për pozitën, puna e kandidatit të dytë në kompani konkurruese i jep informacione plotësuese për tregun e punës që janë të rëndësishme për pozicionimin e mirë të kompanisë dhe përparimin përkatës.”*

*“Kandidati që ka punuar në kompaninë konkurruese është rrezik për zgjedhje për shkak të sekreteve korporative (të dy kompanive) dhe marrëveshje potenciale me të cilat i ndalohet kalimi nga një kompani në tjetër të sektorit të njëjtë.”*

*“E zgjedha këtë kandidat pikërisht për shkak të përvojës paraprake si kryetar i bordit në kompani konkurruese.”*

*“Dy kandidatët tjerë nuk janë opsione të sigurta sepse vijnë nga mjedis konkurrues.”*

*“Kandidati nuk ka qenë më herët në pozitë në kompani konkurrues me çfarë do të rrezikonte të dhënat nga kompania.”*

*“Ajo që ka qenë kryetar i bordi drejtues të konkurrencës është një përparësi ENORME sepse mund lehtë të transmetojë përvoja për përmirësimin e vendit të ri të punës.”*

## DISKUTIM

Qëllimi i këtij hulumtimi ishte kontrolli eksperimental i ekzistimit të njëanshmërisë gjinore tek të rinjtë e Maqedonisë së Veriut kur bëhet fjalë për pozita drejtuese në tre fusha të veprimit shoqëror (politikë, sektor privat, sektor qytetar) Përveç kësaj, hulumtimi ka shqyrtuar edhe ndikimin e stereotipave gjinore mbi perceptimin për veçori të nevojshme për punë të suksesshme në pozita drejtuese në Maqedoninë e Veriut. Duke marrë parasysh pikën e nisjes (mungesa e hulumtimeve të fokusohen në (mos) ekzistimin e njëanshmërisë gjinore tek të rinjtë në Maqedoninë e Veriut dhe arsyet për atë), autorja ka synuar një vlerësim bazë të njëanshmërisë gjinore me të cilën do të krijohet bazë për hulumtime të mëtejshme mbi temën.

Para se të kalohet në diskutim për rezultatet e hulumtimit, duhet që edhe një herë të përmendet që janë përdorur strategji të mostrës të synuar dhe mostër të gjetur, dhe shumica e të anketuarve janë persona të rinj me arsim të lartë që jetojnë në mjedis urban (më tepër për kufizimet e qasjes hulumtuese në pjesën *Kufizime*). Për këtë, rezultatet e këtij hulumtimi duhet të shërbejnë vetëm si bazë për hulumtime tjera të thella për temën e njëanshmërisë gjinore dhe perceptimet stereotip gjinore për veçoritë e kandidatëve për pozita drejtuese.

Ndonëse ka shumë hulumtime të literaturës botërore akademike që tregojnë që ka njëanshmëri gjinore (në dobi të kandidatëve të gjinisë mashkullore) tek popullata e re (për shembull, Moss-Racusin et al. 2012; Reuben et al. 2014; Sarsons 2017), në këtë hulumtim rezultatet nuk japi pasqyrë të qartë. Përveç në situatën hipotetike që ka të bëjë me sektorin qytetar (ku përparësia e kandidatës është plotë 14.7% ndaj kandidatit



vijues të zgjedhur), dallimet në zgjedhjen e të anketuarve në situatat hipotetike që kanë të bëjnë me funksionin e kryetarit të komunës dhe pozitës drejtuese në sektorin privat janë relativisht të ultë (bëhet fjalë për 3.9%, gjegjësisht 4%). Këto të dhëna janë veçanërisht interesante nëse kanë parasysh rezultatet për veçoritë stereotip gjinore të kandidatëve, që në tërësi, nuk paraqiten dallime të mëdha statistikore mes kandidatit A dhe kandidatës B. Ngjashëm me këtë, në përgjigjet e tyre të pyetjeve të hapura të padetyrueshme, të anketuar nuk përmendin shpesh gjininë e kandidatëve si faktor i rëndësishëm për zgjedhjen e tyre.

Përveç kësaj, në kundërshtim me zbulimet e mëhershme (Neumark et al. 1996; Goldin and Rouse 2000; Baert et al. 2016), në këtë hulumtim nuk ishte gjetur lidhje mes gjinisë së të anketuarve dhe gjinisë së kandidatëve që ata konsiderojnë të jenë përkatës për pozita e dhënë drejtuese në gjitha tre sektorët, që pjesërisht do të mund të sqarohet me anë të veçorive të anketuarve ( shumica e të rinjve dhe persona me arsim të lartë që jetojnë në mjedis urban) që shpesh janë të lidhur me kujdes më të lartë për barazinë gjinore (Munoz Boudet, Petesch, and Turk 2013). Gjithashtu, zgjedhja e kandidatit C nga ana e një e pestë e të anketuarve në gjitha sektorët ishte e papritur, veçanërisht kur të merren parasysh hulumtimet paraprake (për shembull, Haslam and Ryan 2008). Ky rezultat mund të sqarohet me perceptimin e të anketuarve për veçoritë që ishin synuar për të shënuar kandidatit C si më pak të përshtatshëm për zgjedhje: ndonëse fillimisht të synuar për të zvogëluar mundësinë që të zgjidhet kandidati C, veçoritë e përfshirë në pyetësorin (për shembull, mungesa e përvojës, njohja më e dobët me ngjarjet në Maqedoninë e Veriut për shkak të qenit vullnetar jashtë shtetit, tendenca “prishëse”, punë në sektor tjetër) në disa raste ka arritur qëllimin e kundërt, gjegjësisht e kanë bërë kandidatit C njëillogj tërheqës për zgjedhje.

Në situatën hipotetike lidhur me zgjedhjen e kandidatit të përshtatshëm për pozitën drejtuese në sektorin qytetar, kandidatja ishte zgjedhje më e shpeshtë e të anketuarve – madje 46.5% prej tyre kanë zgjedhur atë për drejtor ekzekutiv të organizatës qytetare, me përparësi prej 14.7% para kandidatit tjetër të zgjedhur. Me rëndësi është të theksohet që sektori qytetar është fusha e vetme në të cilën të anketuarit e kanë theksuar gjininë e kandidatëve si faktor i rëndësishëm për zgjedhjen e tyre. Përveç kësaj, njëanshmëria gjinore në dobi të kandidatës mund pjesërisht të sqarohet me perceptimin e veçorive stereotip gjinore të kandidatës, ku ajo merr nota më të larta të veçorive, siç janë kujdes për zhvillimin profesional të kolegëve (mesatarisht notë më të lartë për 0,581 nga kandidati a), shkathtësi të mira ndërpersonale (mesatarisht notë më të lartë për 0,443), shkathtësi të zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve (mesatarisht notë më të lartë për 0,499) dhe sjellja në punë në ekip (mesatarisht notë më të lartë për 0,497). Veçoria e vetme që “dalohet”, sepse është shpesh me stereotip si mashkullore, është aspekti i drejtpërdrejtë, ku kandidatja

ka fituar notë më të lartë për 0,58. Me fjalë tjera, gratë në sektorin qytetar në Maqedoninë e Veriut perceptohen si komunikues të mirë dhe punë në ekip, më të kujdesshëm për bashkëpunëtorët dhe më të drejtpërdrejtë (një perceptim që me siguri ndodh për shkak të paraqitjeve të numrit të lartë të përfaqësuesve të sektorit qytetar gjatë viteve të fundit në Maqedoninë e Veriut). Duhet të merret parasysh që një numër i madh i rekrutimit të anketuarve zhvilloheshe me anë të komunikimit me organizatat qytetare dhe anëtarësinë e tyre, por ky perceptim i grave në pozita drejtuese në sektorin qytetar mund të del edhe nga rrethina e drejtpërdrejtë dhe modelet-inspirim që ata i takojnë.<sup>183</sup>

Në situatën hipotetike lidhur me pozitën drejtuese politike (gjegjësisht kryetar të komunës në pjesën qendrore të Maqedonisë së Veriut), kandidatja sërish ishte më shpesh e zgjedhur këtë herë, me më pak përparësi prej 3.9%). Dallimi i vogël mes kandidatëve pasqyrohet edhe në vlerësimet e veçorive stereotip gjinore, ku nuk ka dallime të mëdha mes notave të kandidatës B dhe kandidatit A. Gjinia si faktor në zgjedhjen nuk përmendet shpesh edhe në përgjigjet e pyetjeve të hapura të padetyrueshme (ndonëse sektori politik është i vetmi në të cilën gjinia e kandidatit është drejt i lidhur me komente negative). Gjatë interpretimit të këtyre rezultateve duhet të merret parasysh veçoritë e mostrës së të anketuarve (Munoz Boudet et al. 2013), dhe prej këtu nuk befasojnë frekuenca e vetme e zgjedhjes së kandidatit A dhe kandidatës B dhe notat e ngjashme të veçorive stereotip gjinore. Zbulimet nga ky hulumtim janë veçanërisht interesante nëse merret parasysh pohimi i 71% të anketuarve në hulumtimin e Institutit Ndërkombëtar Republikan (2017) që për ata, gjinia e kandidatit për funksion politik nuk bënë asnjë dallim gjatë marrjes së vendimit se për cilin të votojnë. Përveç kësaj, për interpretimin e zbulimeve nga ky hulumtim janë të rëndësishme edhe zbulimet për diskriminimin gjinor në kuadër të partive (Korunovska, Serbijanko, Iliq dhe Maleska 2015), si dhe të dhënat nga tre ciklet e fundit të zgjedhjeve lokale. Andaj, për shembull, në vitin 2009, në zgjedhjet janë kandiduar vetëm 13 kandidatë (3.6% të numrit të plotë të kandidatëve), prej të cilave asnjë prej tyre nuk ka marrë pozitë të kryetarit (përkundër 85 kryetarëve prej 352 kandidatëve, 24.15%). Në vitin 2013, në zgjedhjet janë kandiduar 29 kandidatë (7.6% të numrit të plotë të kandidatëve), prej të cilave vetëm katër (13.8% e kandidatëve) kanë marrë pozitë të kryetarit (përkundër 76 kryetarëve prej 351 kandidatëve, 21.7%). Në vitin 2019, në zgjedhjet janë kandiduar 15 kandidatë (6% të numrit të plotë të kandidatëve), prej të cilave gjashtë (40% e kandidatëve) kanë marrë pozitë të kryetarit (përkundër 74 kryetarëve prej 245 kandidatëve, 30%). Me fjalë tjera, sipas të dhënave nga ky hulumtim, kandidatja për kryetar do të jetë në përparësi të vogël tek votuesit e rinj, ndonëse tendenca e përgjithshme e zgjedhjeve lokale në shtet ndryshohet shumë ngadalë.

---

183 Ndonëse ishte planifikuar fillimisht, në pyetësorin nuk ishte përfshirë pyetje për sektorin në të cilin në mënyrë profesionale veprojnë të anketuarit. Për këtë, nuk mund të arrihen konkluzione më të hollësishme për ndikimin e mundshëm të njohës së tyre me secilin prej sektorëve mbi perceptimet e tyre për kandidatët në pozita drejtuese.

Vetëm në situatën hipotetike lidhur me sektorin privat, kandidati A ishte më shpesh i zgjedhur si i përshtatshëm (me përparësi të vogël prej 4% para kandidates). Nëse merren parasysh hulumtimet e literaturës botërore (për shembull, Hays 2014) dhe të dhënat për strukturën gjinore të sektorit privat në Maqedoninë e Veriut (për shembull, ESHS 2019), ky rezultat është i pritur. Megjithatë, në kontekst të këtij hulumtimi, përparësia e kandidatit A befason kur merren parasysh dallimet mes kandidatëve për veçoritë stereotip gjinore dhe fakti që gjinia si faktor aspak nuk është përmendur në përgjigjet e pyetjeve të padetyrueshme të hapura. Kandidatja për pozitën drejtuese në sektorin privat ka fituar nota më të larta statistikore për disa veçori që shpesh përcaktohen si “tipike për grua”: ambicie të shprehur (përparësi prej 0,942 pikë, në shkallë prej 1 deri 5), pjekuri (përparësi prej 1,174 pikë), hapje për bashkëpunim (1,131), dedikim (1,085), profesionalizëm (1,236), shkathtësi të zhvilluara për mbështetje të bashkëpunëtorëve (1,013), lider demokratik (0,836) si punë në ekip (0,843). Nga ana tjetër, kandidatja ka fituar nota më të larta edhe në disa veçori që shpesh përcaktohen si “tipike për burrë”: ambicie të shprehur (1,047), vetëbesim të lartë (0,931), ndjenjë të mirë për biznes (1,001), frymë garuese (0,944), vendosje (1,067), pavarësi (1,110), gjendje në punë gjatë shtypjes (0,966), bindje (1,00) dhe këmbëngulje (1,054). Këto nota të larta të kandidates të 17 prej 20 veçorive të përfshirë në hulumtimin janë në kundërshtim me përparësinë e vogël të kandidatit për pozitën drejtuese në sektorin privat. Me fjalë tjera, ndonëse kandidatja ka marrë nota më të larta për shumicën e veçorive të rëndësishme për zbatimin efektiv të pozitës drejtuese, kandidati është në përparësi të vogël kur bëhet fjalë për zgjedhjen e të anketuarve. Në situatë kur gjitha variabilet tjera janë të barazuara mes kandidatëve, ky kundërshtim mes perceptimit të aftësisë për punë të kandidates dhe përparësia e vogël për zgjedhje të kandidatit jep indikacione për paraqitjen e njëanshmërisë gjinore.

Gjatë analizës së përgjithshme të zbulimeve nga ky hulumtim dhe vlerësimi për rëndësinë për rolin e të rinjve në shoqërinë maqedonase, me rëndësi është të përmendet që shkalla e njëanshmërisë gjinore tek të anketuarit është relativisht i ultë, përveç në situatën hipotetike të lidhur me sektorin qytetar. Duke marrë parasysh karakteristikat demografike të mostrës, zbulimet nga ky hulumtim mund të interpretohen si shenjë e vetëdijes së lartë e të rinjve në lidhje me çështjet gjinore, si dhe roli i tyre i ardhshëm si katalizator potencial për ndryshime shoqërore.

## **KONTRIBUTI PËR FUSHËN DHE HULUMTIMET E ARDHSHME**

Duke marrë parasysh kufizimet e qasjes hulumtuese, ky hulumtim jep disa kontribute të rëndësishme për literaturën mbi pjesëmarrjen e grave në veprimin shoqëror të Maqedonisë së Veriut. Literatura e deritanishme për pjesëmarrjen e grave në veprimin shoqëror në Maqedoninë e veriut është përqendruar vetëm në teknika të vetëdijshme dhe eksplicite kur bëhet fjalë për qëndrimet e të anketuarve. Kontributi kryesor i këtij hulumtimi është pikërisht kontrolli eksperimental i nivelit të njëanshmërisë gjinore tek një mostër përkatëse. Thënë ndryshe, ky hulumtim për herë të parë në mënyrë eksperimentale e kontrollon paraqitjen e njëanshmërisë gjinore implicite, gjegjësisht të pavetëdijshme dhe paqëllimshme. Një kontribut i rëndësishëm i këtij hulumtimi dhe kontrolli i perceptimeve stereotip gjinore të veçorive personale të kandidatëve për pozita drejtuese.

Në lidhje me mundësitë e zhvillimit të mëtutjeshëm të qasjes hulumtuese dhe zbatimit të hulumtimeve të ardhshme, mund të bëhen përmirësime në tre drejtime kryesore që do të rrisin cilësinë e rezultateve potenciale. Duhet edhe të dhëna zyrtare për popullatën e re të Maqedonisë, për të siguruar aspekti përfaqësues i mostrës. Më tutje, duhet zhvillimi i mëtutjeshëm dhe rregullimi i instrumentit hulumtues, për të siguruar përshtatje të plotë të popullatës maqedonase. Për rritje të besimit të të dhënave dhe përdorimi i tyre në politikat institucionale, ideale do të ishte përdorimi i kanaleve zyrtare për rekrutimin e pjesëmarrjes të sa më shumë të rinjve në hulumtimin. Në këtë mënyrë, politikat institucionale do të zhvillohen sipas rezultateve të hulumtueseve vijuese që do të mbështeteshin në analiza të plota të perceptimeve aktuale të rinjve në Maqedoninë e Veriut.

## KONKLuzion

Qëllimi kryesor i këtij hulumtimi ishte kontrolli eksperimental i nivelit të njëanshmërisë implicite gjinore tek një mostër e gjetur e të rinjve nga Maqedonia e Veriut, si dhe kuptim i thellë i perceptimeve stereotip gjinore të veçorive personale për pozitat drejtuese. Zbulimet tregojnë për dallime mes tre sektorëve që ishin përfshirë në këtë hulumtim (sektorin qytetar, politikë dhe sektorin privat).

Në sektorin qytetar (të vetmin në të cilin gjinia e kandidatës është përmendur si faktor pozitiv në përgjigjet e pyetjeve të hapura), njëanshmëria gjinore në dobi të kandidatës për pozitë drejtuese është më e madhe (14.7% përparësi para kandidatit vijues të zgjedhur). Ky informacion, bashkë me notat e larta të veçorive stereotip gjinore, që shpesh lidhen me sjelljen femërore, flet për një pasqyrë të qartë (sipas të anketuarve) për veçoritë e nevojshme tek personat në pozitat drejtuese të sektorit qytetar (të kujdesshëm dhe drejtpërdrejt, komunikues të mirë, punë në ekip) që më tepër përputhet me mënyrën "si grua2 të drejtimit.

Në politikën (ku gjinia e kandidatës ishte përmendur si në konotacion pozitiv ashtu edhe negativ në përgjigjet e pyetjeve të hapura), njëanshmëria gjinore në dobi të kandidatës është relativisht e vogël (3.9% përparësi para kandidatit vijues të zgjedhur). Përveç kësaj, janë paraqitur edhe dallime të rëndësishme statistikore në lidhje me veçoritë stereotip gjinore të kandidatëve. Këto zbulime mund të interpretohen si një hap përpara për ndryshimin e qëndrimeve tradicionale në Maqedoninë e Veriut që "politika është punë burri".

Në sektorin privat (ku gjinia e kandidatëve aspak nuk ishte përmendur si i rëndësishëm në përgjigjet e pyetjeve të hapura), zbulimet tregojnë kuptime të kundërshtuara. Ndonëse kandidatja fiton nota më të larta për shumicën e veçorive (që do të pritej që kjo të pasqyrohen edhe në notën e përgjithshme për përshtatshmëri të pozitës drejtuese), kandidati A është në përparësi të vogël (4%). Me fjalë tjera, këto të dhëna japin indikacione për njëanshmëri gjinore në dobi të kandidatit, ndonëse notat më të larta për veçoritë që lidhen me zbatimin e suksesshëm të pozitës drejtuese i fiton kandidatja.

## REKOMANDIME

- Ministria e Arsimit dhe Shkencës, në bashkëpunim me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale dhe institucionet tjera resorë, të punojë në përf forcimin e politikave edukative-arsimore dhe përmbajtjet në aspekt të barazisë gjinore dhe prezantim të arsimit të përgjithshëm seksual si faktor i rëndësishëm në arritjen e mundësive të barabarta gjinore për pjesëmarrje.
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, bashkë me institucionet resorë, të punojë në rritjen e pjesëmarrjes së grave në proceset e vendimmarrjes në nivelin kombëtar dhe lokal me anë të prezantimit të kuotave.
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, bashkë me institucionet resorë, të punojë në pjesëmarrjen e rritur të grave në tregun e punës, dhe veçanërisht në nivelet më të larta udhëheqëse.
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, bashkë me Entin Shtetëror për Statistikë dhe institucionet tjera resorë, të prezantojë praktikë për mbledhjen e të dhënave të ndara gjinore dhe publike në dispozicion për gjitha nivelet e administratës publike, pushtetit lokal dhe qendror, si dhe në sektorin privat dhe qytetar, bashkë me informacione për llojin e angazhimit profesional, nivel të pozitës dhe shumë të rrogës/kompensimit.
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, në bashkëpunim me institucionet tjera resorë, të zbatojë hulumtime të rregullta kombëtare për vlerësimin e qëndrimeve të popullatës në lidhje me anësinë gjinore dhe zbatimin e politikave për barazi gjinore, dhe rezultatet do të jenë të gatshme në mënyrë publike.

## BIBLIOGRAFIA

Agars, Mark D. "Reconsidering the impact of gender stereotypes on the advancement of women in organizations."

*Psychology of Women Quarterly* 28, no. 2 (2004): 103-111.

Antal, Ariane Berthoin, and Dafna N. Izraeli. "A global comparison of women in management: Women managers in their homelands and as expatriates." (1993).

Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth, and Mark L. Bryan. "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution." *ILR Review* 60, no. 2 (2007): 163-186.

Baert, Stijn, Ann-Sophie De Pauw, and Nick Deschacht. "Do employer preferences contribute to sticky floors?" *ILR Review* 69, no. 3 (2016): 714-736.

Beghini, Valentina, Cattaneo, Umberto, and Pozzan Emanuela. 2017. "A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all." Retrieved from: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674831/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm)

Bertrand, Marianne, and Sendhil Mullainathan. "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination." *American economic review* 94, no. 4 (2004): 991-1013.

Bethlehem, Jelke. "Selection bias in web surveys." *International Statistical Review* 78, no. 2 (2010): 161-188.

Black, Sandra E., and Philip E. Strahan. "The division of spoils: rent-sharing and discrimination in a regulated industry." *American Economic Review* 91, no. 4 (2001): 814-831.

Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. "The gender wage gap: Extent, trends, and explanations." *Journal of*

*Economic Literature* 55, no. 3 (2017): 789-865.

Catalyst. 2009. "Statistical Overview of Women in the Workplace." Retrieved from: [http://www.catalyst.org/file/172/qt\\_statistical\\_overview\\_of\\_women\\_in\\_the\\_workplace.pdf](http://www.catalyst.org/file/172/qt_statistical_overview_of_women_in_the_workplace.pdf)

Center for American Women and Politics. 2019. "Women in the U.S. Congress 2019." Retrieved from: <https://www.cawp.rutgers.edu/women-us-congress-2019>

Coffey, Bentley, and Patrick A. McLaughlin. "Do masculine names help female lawyers become judges? Evidence from South Carolina." *American Law and Economics Review* 11, no. 1 (2009): 112-133.

Coffman, Katherine B., Christine L. Exley, and Muriel Niederle. *When gender discrimination is not about gender*. Harvard Business School, 2018.

Council of the European Union. 1999. "Review of the implementation by the Member States and the European

*Institutions of the Beijing Platform for Action*." Retrieved from: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2011829%201999%20REV%201>

Државен завод за статистика на Република Северна Македонија. 2015а. "Анкета за работна сила 2014". Retrieved from: [http://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija\\_1.aspx?rbr=564](http://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_1.aspx?rbr=564)

Државен завод за статистика на Република Северна Македонија. 2015б. "Анкета за користење на времето 2014/2015". Retrieved from: <http://www.stat.gov.mk/Publikaci/2.4.15.20.pdf>

Државен завод за статистика на Република Северна Македонија. 2016. "Анкета за структура на заработувачката 2014". Retrieved from: <http://www.stat.gov.mk/publikacii/2.4.16.03.pdf>

Државен завод за статистика на Република Северна Македонија. 2019. "Жените и мажите во Северна Македонија". Retrieved from: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2019.pdf>

Eagly, Alice H., and Steven J. Karau. "Role congruity theory of prejudice toward female leaders." *Psychological review* 109, no. 3 (2002): 573.

Eagly, Alice H., Mona G. Makhijani, and Bruce G. Klonsky. "Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis." *Psychological bulletin* 111, no. 1 (1992): 3.

European Commission. 2005. "Social values, science and technology." Retrieved from: [http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs\\_225\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_225_report_en.pdf)

European Commission. 2010. "Database on Women and Men in Decision-making: Methodology." Retrieved from: [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/67B692DA2EAA1BEBC22579A70030F682/\\$file/database\\_on\\_women\\_and\\_men\\_in\\_decisionmaking-wmid\\_methodology.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/67B692DA2EAA1BEBC22579A70030F682/$file/database_on_women_and_men_in_decisionmaking-wmid_methodology.pdf)

European Commission. 2018. "Commission staff working document: The former Yugoslav Republic of Macedonia 2018 Report." Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2018:0154:FIN:EN:PDF>

European Institute for Gender Equality. 2017. "The proportion and number of women and men among senior/junior ministers in the different fields of action (portfolios/ministries by BEIS type) of the national/federal governments of the Member States." Retrieved from: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa\\_g\\_offic\\_g6\\_wmid\\_natgov\\_govbeis/bar](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g6_wmid_natgov_govbeis/bar)

European Parliament. 2019. "Women in the European Parliament". Retrieved from: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20190226STO28804/women-in-the-european-parliament-infographics>

European Science Foundation, and All European Academies. *The European code of conduct for research integrity*. European Science Foundation, 2011.

Falk, Erika, and Kate Kenski. "Issue saliency and gender stereotypes: Support for women as presidents in times of war and terrorism." *Social Science Quarterly* 87, no. 1 (2006): 1-18.

Fox, Richard L., and Eric RAN Smith. "The role of candidate sex in voter decision-making." *Political Psychology* 19, no. 2 (1998): 405-419.

Gertzog, Irwin N., and M. Michele Simard. "Women and" hopeless" congressional candidacies: Nomination frequency, 1916-1978." *American Politics Quarterly* 9, no. 4 (1981): 449-466.

Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. "Orchestrating impartiality: The impact of" blind" auditions on female musicians." *American economic review* 90, no. 4 (2000): 715-741.

Haslam, S. Alexander, and Michelle K. Ryan. "The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations." *The Leadership Quarterly* 19, no. 5 (2008): 530-546.

Hays. 2014. "Gender diversity: why aren't we getting it right?." Retrieved from: [https://www.hays.com.au/gender-diversity/HAYS\\_2006971](https://www.hays.com.au/gender-diversity/HAYS_2006971)

Heilman, Madeline E., Caryn J. Block, Richard F. Martell, and Michael C. Simon. "Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers." *Journal of applied psychology* 74, no. 6 (1989): 935.

Heilman, Madeline E., Aaron S. Wallen, Daniella Fuchs, and Melinda M. Tamkins. "Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks." *Journal of applied psychology* 89, no. 3 (2004): 416.

International Republican Institut. 2017. "Public opinion poll in Macedonia." Retrieved from: [http://www.iri.org/sites/default/files/2017-9-18\\_macedonia\\_poll.pdf](http://www.iri.org/sites/default/files/2017-9-18_macedonia_poll.pdf)



Jacobs, Jerry A. "Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers." *Administrative Science Quarterly* (1992): 282-301.

Кениг, Николина. "Неподносливата леснотија на половото стереотипизирање: анализа на учебниците по македонски јазик, историја и природа и општество за основно образование". *„Годишен зборник на Филозофскиот факултет“*, (2014): 159-176.

Коруновска, Неда, Јана, К. Србијанко, Снешка Илиќ, и Тања Малеска. 2015. *„Жените во политиката: Патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија.“*

Kulich, Clara, Michelle K. Ryan, and S. Alexander Haslam. "The political glass cliff: Understanding how seat selection contributes to the underperformance of ethnic minority candidates." *Political Research Quarterly* 67, no. 1 (2014): 84-95.

Kulich, Clara, Michelle Ryan, and Alex Haslam. *Where is the Romance for Women in Leadership? Gender Effects on the Romance of Leadership and Performance-Based Pay*. mimeo, 2006.

Lovenduski, Joni. *Feminizing politics*. Polity, 2005.

Lyness, Karen S., and Donna E. Thompson. "Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route?." *Journal of applied psychology* 85, no. 1 (2000): 86.

Малеска, Тања и Јана К. Србијанко. 2015. *„Работни услови и рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот: родова анализа“*.

Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman. "Science faculty's subtle gender biases favor male students." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109, no. 41 (2012): 16474-16479.

Muñoz Boudet, Ana María, Patti Petesch, and Carolyn Turk. *On norms and agency: Conversations about gender equality with women and men in 20 countries*. The World Bank, 2013.

Newmark, David, Roy J. Bank, and Kyle D. Van Nort. "Sex discrimination in restaurant hiring: An audit study." *The Quarterly journal of economics* 111, no. 3 (1996): 915-941.

Petreski, Blagica, Jorge Davalos, Ivan Vchkov, Despina Tumanoska, and Tereza Kochovska. 2019. *„Analysis of youth underemployment in North Macedonia, Montenegro and Serbia.“*

Petreski, Marjan and Nikica Mojsoska Blazhevski. 2015. *„The gender and motherhood wage gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia: An econometric analysis“*. International Labour Organization.

Reuben, Ernesto, Paola Sapienza, and Luigi Zingales. "How stereotypes impair women's careers in science." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111, no. 12 (2014): 4403-4408.

Riach, Peter A., and Judith Rich. "Field experiments of discrimination in the market place." *The economic journal* 112, no. 483 (2002): F480-F518.

Rosenman, Robert, Vidhura Tennekoon, and Laura G. Hill. "Measuring bias in self-reported data." *International journal of behavioural & healthcare research* 2, no. 4 (2011): 320.

Rudman, Laurie A., and Peter Glick. "Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women." *Journal of social issues* 57, no. 4 (2001): 743-762.

Ryan, Michelle K., S. Alexander Haslam, Mette D. Hersby, and Renata Bongiorno. "Think crisis—think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager—think male stereotype." *Journal of Applied Psychology* 96, no. 3 (2011): 470.

Ryan, Michelle K., S. Alexander Haslam, and Clara Kulich. "Politics and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to contest hard-to-win seats." *Psychology of Women Quarterly* 34, no. 1 (2010): 56-64.

Sarsons, Heather. "Recognition for group work: Gender differences in academia." *American Economic Review* 107, no. 5 (2017): 141-45.

- Schein, Virginia E. "The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics." *Journal of applied psychology* 57, no. 2 (1973): 95.
- Schein, Virginia E. "A global look at psychological barriers to women's progress in management." *Journal of Social issues* 57, no. 4 (2001): 675-688.
- Short, Clare. "Women and the Labour party." *Parliamentary Affairs* 49, no. 1 (1996): 17-26.
- Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders, and Dawn Ritzke. "The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study." *Sex roles* 41, no. 7-8 (1999): 509-528.
- Топузовска Латковиќ, Марија, Мирјана Борота Поповска, Елеонора Серафимовска, Анета Цеќиќ, и Нита Старова. 2019. „Студија за млади во Северна Македонија 2018/2019.“
- United Nations. 2015. "Facts and figures: Leadership and political participation." Retrieved from: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- UK Parliament. 2017. "Members of Parliament by gender: Numbers". Retrieved from: <https://www.parliament.uk/about/parliament-and-women/women-in-parliament-today/>
- Vial, Andrea C., and Jaime L. Napier. "Unnecessary Frills: Communitas as a Nice (But Expendable) Trait in Leaders." *Frontiers in psychology* 9 (2018): 1866.
- Weinberg, Daniel H., Chester Levine, and Laurie Salmon. *Evidence from Census 2000 about earnings by detailed occupation for men and women*. US Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, US Census Bureau, 2004.
- World Bank. 2017. "Proportion of seats held by women in national parliaments (%)." Retrieved from: <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS>
- World Bank. 2019. "Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform." Retrieved from: <https://wbi.worldbank.org/#>
- World Economic Forum. 2018. "The global gender gap report 2018." Retrieved from: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>
- Wright, Erik Olin, Janeen Baxter, and Gunn Elisabeth Birkelund. "The gender gap in workplace authority: Across-national study." *American sociological review* (1995): 407-435.



# **FAKTORËT SOCIO – EKONIMIK DHE NDIKIMI I TYRE MBI PJESËMARRJEN POLITIKE TË GRAVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT**

BLAGICA PETROVA

# PËRMBAJTJE

<b>HYRJE</b> .....	205
<b>DISKUTIM TEORIK (SHQYRTIMI I LITERATURES)</b> .....	206
HENDEKU GJINOR NË PJESËMARRJEN POLITIKE .....	207
<b>METODOLOGJIA</b> .....	216
<b>TË DHËNAT E FITUARA</b> .....	217
<b>ANALIZA E TË DHËNAVE TË FITUARA</b> .....	222
PKUPTIMI I PJESËMARRJES POLITIKE DHE QYTETARE .....	223
SHPËRNDARJA E DETYRAVE TË SHTËPISË DHE KOHËS SË LIRË NË FAMILJE .....	226
MOTIVIM PËR PJESËMARRJE POLITIKE.....	229
<b>KONKLuzionet Përfundimtare</b> .....	233
<b>REKOMANDIME</b> .....	236
PËR ORGANIZATAT CIVILE .....	236
PËR INSTITUCIONET .....	236
<b>ANEKSI 1</b> .....	238
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	242

# 5

## FAKTORËT SOCIO – EKONIMIK DHE NDIKIMI I TYRE MBI PJESËMARRJEN POLITIKE TË GRAVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË SË VERIUT

### HYRJE

Një nga sfidat e rëndësishme në fushën e pjesëmarrjes politike është barazia. Pjesëmarrja e pabarabartë politike dhe përfaqësimi i pabarabartë në jetën politike vë në pikëpyetje legjitimitetin e proceseve demokratike në një shoqëri. Numër i madh faktorësh ndikojnë në pjesëmarrjen politike. Ndër faktorët më të analizuar që kontribuojnë në pabarazinë në pjesëmarrjen politike është gjinia për sa i përket shkallës së pjesëmarrjes së grave në politikë dhe në rrjedhat shoqërore përkundrejt burrave.

Ky punim shkencor - hulumtues synon të thellojë studimin dhe mendimin shkencor mbi pabarazinë gjinore në pjesëmarrjen politike, duke ekzaminuar më konkretisht faktorët socio-ekonomik dhe ndikimin e tyre në pjesëmarrjen politike dhe qytetare të grave në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Punimi përpiqet të identifikojë të gjithë faktorët e rëndësishëm socio-ekonomik që ndikojnë në pjesëmarrjen politike të grave, të hulumtojë faktorët që pengojnë ose inkurajojnë pjesëmarrjen, dhe të japin rekomandime të duhura për aktorët përkatës për inkurajimin e pjesëmarrjes më aktive të grave në jetën politike dhe rrjedhat shoqërore në vendin tonë.

Faktorët përkatës socio-ekonomikë që janë marrë parasysh gjatë realizimit të këtij punimi shkencor - hulumtues janë (pa) varësia ekonomike e grave, kapitali i tyre shoqëror, aksesit në infrastrukturë adekuate, koha e lirë me të cilën (nuk) disponojnë dhe (de) motivimi për pjesëmarrjen politike dhe shoqërore. Qëllimi ishte të kemi një pasqyrë sa më të qartë për mënyrën e të kuptuarit, interpretimit dhe praktikimit të pjesëmarrjes politike dhe qytetare, për të cilat u zhvilluan intervista gjysmë të strukturuar individuale në gjithsej 54 gra në të gjithë vendin.

Motivi për realizimin e këtij punimi shkencor - hulumtues qëndron në kompleksitetin e temës për të cilën ka shumë pak të dhëna, analiza dhe hulumtime në vendin tonë dhe pritet të jetë një bazë e fortë për hulumtime dhe analiza të thelluara në të ardhmen. Zbatimi i këtij punimi shkencor - hulumtues është mundësuar dhe mbështetur nga Fondacioni Vestminster për Demokraci.

Pjesëmarrja politike është katalizator kryesor në proceset e demokratizimit të një shoqërie, promovon zhvillimin dhe promovon mirëqenien e qytetarëve. Pjesëmarrja politike kontribuon në krijimin e një shoqërie të shëndetshme demokratike, në të cilën qytetarët u komunikojnë dëshirat, nevojat dhe interesat e tyre, vendimmarrësve. Pjesëmarrja politike është mekanizëm për përcaktimin e qëllimeve reale sociale që plotësojnë dëshirat dhe nevojat e të gjithë qytetarëve nëpërmjet adresimit të tyre të drejtpërdrejtë deri te vendimmarrësit. (Sidney Verba, Norman H Nie 1972, 3-5; Sidney Verba, Kay Lehman Schlozman, Henry E. Brady 1995, 37.)

Koncepti i pjesëmarrjes politike, kuptimi dhe interpretimi i tij në teori janë shumë të gjera dhe janë thelluar përgjatë historisë në përputhje me tendencat botërore në zhvillimin socio-ekonomik dhe teknologjik. Sidney Verba dhe Norman H. Nie e hulumtojnë pjesëmarrjen politike si veprimtari drejtuar drejtpërdrejt strukturave të qeverisë, vendimmarrësit dhe / ose drejt vendimeve specifike të cilat ata i marrin, domethënë, në teorinë e tyre, fokusin e vendosin mbi pjesëmarrjen institucionale politike. Barnes dhe Kaase më vonë thellojnë debatin teorik duke prezantuar pjesëmarrjen civile aktive në përkufizimin, me qëllim ky koncept sot të zgjerohet me paraqitjen e Internetit dhe mediave dixhitale, duke përfshirë format e reja të pjesëmarrjes politike online (Van Deth 2016)<sup>184</sup>.

Në dy dekadat e fundit, shumë teoricienë kanë nga aspekti konceptual dhe terminologjik më saktë kanë përcaktuar pjesëmarrjen politike duke bërë dallimin ndërmjet pjesëmarrjes konvencionale dhe qytetare, respektivisht pjesëmarrjes që lidhet drejtpërdrejt me veprimin politik formal brenda institucioneve, siç janë votimi në zgjedhje, përfshirja në fushata politike dhe grupe aktivistësh dhe pjesëmarrje e cila është indirekte ose "latente" dhe përfshin vullnetarizëm, respektivisht përfshirje aktive brenda komuniteteve për avanimin e tyre. (Dejaeghere & Hooghe 2009, 723-732; Joakim Ekman, Erik Amna 2012, 283-300.)

Jo vetëm që demokracia është e pakonceptueshme pa mundësinë e qytetarët në mënyrë aktive dhe lirshëm të marrin pjesë në proceset demokratike, por në planin afatgjatë pjesëmarrja politike nxit zhvillimin shoqëror, duke mësuar qytetarët në përgjegjësi në drejtim të ruajtjes dhe kultivimit të demokracisë (Verba, Schlozman & Brady 1995, 1). Sistemet demokratike, veçanërisht në ato të ashtuquajturat vende të reja demokratike në të cilat bën pjesë edhe Republika e Maqedonisë së Veriut, përballen me sfida të panumërta që ndikojnë në promovimin e proceseve demokratike duke inkurajuar pjesëmarrjen politike të të gjithë qytetarëve, pavarësisht prejardhjes së tyre demografike, socio-ekonomike dhe kulturore. dallimet.

Ndër faktorët më të përgjithësuar që kontribuojnë në pabarazinë në

---

184 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118541555.wbiepc171> (qasur më 31.5.2019)

pjesëmarrjen politike brenda këtyre modeleve janë faktorët socio-demografikë dhe socio-ekonomikë siç janë arsimiti, të ardhurat personale, klasa sociale, gjinia dhe mosha. Edhe pse gjinia është një strukturë e gjerë shoqërore, megjithatë kur bëhet fjalë për hendekun gjinor në pjesëmarrjen politike, letërsia shpesh nënkupton shkallë të pjesëmarrjes së grave kundrejt burrave.

## **HENDEKU GJINOR NË PJESËMARRJEN POLITIKE**

Hulumtimet e fundit për hendekun gjinor në pjesëmarrjen politike në shkallë globale tregojnë se hendeku gjinor ka tendencë të ngushtohet, madje shënohet trend negativ në disa aktivitete qytetare dhe politike, siç janë dalje në protesta dhe i ashtuquajtimi konsumatorizëm politik, që përfshin qasje selektive në zgjedhjen e produkteve dhe shërbimeve që i ofron tregu (Dalton 2002; Micheletti, Follesdal dhe Stolle 2004; Norris 2002). Por, ky nuk është rast me pjesëmarrjen politike konvencionale të cilat ekzistojnë ende serioz gjinor në nivel global.

Sipas shumicës së hulumtimeve, shpjegimi për përparimin e ngadaltë në inkurajimin e pjesëmarrjes së grave në jetën publike dhe politike në nivel global është për shkak të disa arsyeve: mungesa e kohës së lirë për shkak të detyrimeve të brendshme, socializimi i dobët i tyre në planin politik, kapitali i ulët shoqëror, diskriminimi në tregun e punës dhe arsimit, mos përfaqësimi i tyre në sferën politike si profesion, marginalizim në partitë të cilat udhëhiqen nga pjesa dominuese e meshkujve. (Randall 1998, 109-125, Rule 1981, 60-77.)

Teoria e Becker për mënyrën se si krijohet një familje tregon që, në përgjithësi, gratë kanë më shumë mundësi të përdorin kohën e tyre sesa burrat, d.m.th. rritja e fëmijëve dhe përgjegjësitë shtesë në shtëpi. Ky drejtim teorik është i lidhur ngushtë me të ashtuquajturin "tip klasik" të familjeve, ku burri është ai që përcakton rezultatin më të mirë të mundshëm për organizimin e kohës së gruas së tij. (Becker 1965, 493-517.)

Madje edhe në familjet moderne, kur fuqia vendimmarrëse e një gruaje brenda familjes varet vetëm nga fuqia negociuese, situata nuk është më ndryshe. Në familjet moderne, fuqia negociuese e grave brenda familjes nënkupton vetëm disa fusha kontrolli. Gratë në të ashtuquajturat familje moderne gëzojnë kontroll absolut mbi kujdesin për shtëpinë dhe familjen, ndërsa vendimet më të rëndësishme, siç është edukimi i fëmijëve, janë ende nën kontrollin e burrave. (Eckstein and Lifshitz 2012, 18; Basu K. 2006, 1361-1373.)

Në demokracitë relativisht të reja, siç janë vendet e Ballkanit Perëndimor, ku mbizotëron patriarkaliteti, fuqia vendimtare brenda familjes mbetet akoma e burrit. Në këtë kuptim, nëse familja është mikro-komunitet, atëherë pjesëmarrja politike e grave në vende të tilla është e vogël në nivelin mikro, por edhe në nivelin institucional. Edhe përkaj përpjekjeve, në nivelin e Bashkimit Evropian, përfaqësimi i grave në parlamentet

kombëtare është vetëm 30.2%.<sup>185</sup> Vendet e Ballkanit Perëndimor në veçanti përballesh me një hendek të rëndë gjinor në pjesëmarrjen politike. Edhe përpos masave të paraqitura për të zvogëluar hendekun, siç është vendosja e kuotave, përfaqësimi i grave në politikë në këto vende është ende në nivel të pa lakmueshëm. Tranzicioni në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka kontribuar në zgjerim serioz të hendekut gjinor midis burrave dhe grave, dhe sot vendi ende përballesh me diskriminim dhe pabarazi sistematike për sa i përket pjesëmarrjes politike, veçanërisht kur bëhet fjalë për përfaqësimin e grave në nivelin ekzekutiv<sup>186</sup>. Hulmimi i Reaktor i vitit 2015, "Gratë në politikë"<sup>187</sup>, tregon se ka akoma diskriminim brenda partive, nivel linear në nominimin e kandidatëve dhe zgjedhjen e tyre, që gratë ende janë ato që kujdesen për shtëpinë dhe familjen, dhe se pabarazia gjinore ende shihet si "punë e grave".

Së këndejmi, qëllimi i këtij punimi shkencor- hulumtues është të hulumtojë dhe sqarojë marrëdhëniet midis përfshirjes (jo) politike të grave në Maqedoninë Veriore dhe faktorëve socio-ekonomik që kufizojnë pjesëmarrjen, siç janë kujdesi joformal dhe puna e papagurara në shtëpisë, (pa) varësia ekonomia, kapitali social, infrastruktura, koha e lirë dhe motivimi.

Gjatë hulumtimit të inkurajimit për pjesëmarrje më aktive politike, teoria përcakton disa modele që përfshijnë variabla përkatëse, domethënë faktorë që ndikojnë në proces. Model socio-ekonomik (SES) i Sidney Verba dhe Norman H. Nie's (1972) trajton punësimin, arsimin dhe të ardhurat personale si faktorë që mund të inkurajojnë ose kufizojnë pjesëmarrjen politike në një shoqëri, dhe sigurisht i përfshijnë karakteristikat socio-demografike. Me thellimin e debati teori, këto modele themelore zgjerohen dhe krijohen të reja që studiojnë faktorët inkurajues dhe kufizues të pjesëmarrjes politike. Modeli socio-ekonomik në teori më vonë u zgjerua në të ashtuquajturin Modeli i Vullnetarizmit Qytetar (Civic Voluntarism Model), i zhvilluar nga Verba, Schlozman dhe Brady, i cili aplikohet gjerësisht në fushën e kërkimit. Përveç që i parashikon faktorët socio-ekonomik, si komponentë plotësuese ky model përfshin edhe motivimin si faktor të rëndësishëm për pjesëmarrje politike. Më vonë në vitin 1995, këta autorë krijojnë modelin e burimeve ekzistuese, i cili është i lidhur ngushtë me faktorët socio-ekonomik, respektivisht kohën, paratë dhe aftësitë, të cilat lidhen fort me statusin socio-ekonomik të individit. (Sidney Verba, Kay Lehman Schlozman, Henry E. Brady 1995, 271-294; Sidney Verba, Norman H. Nie 1972, 13-17.)

Në këtë punim shkencor hulumtues, ne mbështetemi në modelet ekzistuese teorike të vlerësimit të ndikimit të pjesëmarrjes politike

---

185 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIEF/2019/635548/EPRS\\_BRI\(2019\)635548\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIEF/2019/635548/EPRS_BRI(2019)635548_EN.pdf) (qasur më 31.5.2019)

186 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIEF/2018/625139/EPRS\\_BRI\(2018\)625139\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIEF/2018/625139/EPRS_BRI(2018)625139_EN.pdf) (qasur më 31.5.2019)

187 [http://rodovreactor.mk/media/publications/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5\\_%D0%B2%D0%BE\\_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA\\_%D0%B0%D1%82%D0%B0\\_MK.pdf](http://rodovreactor.mk/media/publications/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5_%D0%B2%D0%BE_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA_%D0%B0%D1%82%D0%B0_MK.pdf) (qasur më 31.5.2019)



për të krijuar model autentik që është i rëndësishëm për kontekstin e Republikës së Maqedonisë së Veriut. I përdorim faktorët që parashikojnë këto modele për të shqyrtuar lidhjen midis pjesëmarrjes politike të grave nga njëra anë, dhe faktorëve të tjerë socio-ekonomikë, të rëndësishëm për kontekstin tonë, nga ana tjetër.

Si variabël e varur e lëndës së hulumtimit është shkalla e pjesëmarrjes politike të grave në Maqedoni. Si variabla të rëndësishme, të pavarura që ndikojnë në pjesëmarrjen politike në këtë punim ne i analizojmë: punët e shtëpisë dhe kujdesi joformal që nuk paguhen, shkalla e arsimimit, (pa) varësia ekonomike, kapitali social, infrastruktura, koha e lirë dhe motivimi.

Në Konventën e ONP-së mbi punë shtëpiake të paguar, e cila synon identifikimin e kontributit domethënës të punëtorëve vendas në ekonominë globale, puna në shtëpi përcaktohet si grup aktivitetesh brenda një familje dhe më konkretisht mbulon kujdesin në shtëpi dhe kujdesin për të moshuarit, anëtarët më të rinj të familjes dhe më pak të fuqishëm. Konventa e njëjtë thekson që puna në shtëpi është ende e nënvlerësuar në nivel global dhe kryesisht bëhet ndaj grave dhe vajzave. ( Domestic Workers Convention 2011, No. 189.)

Me kalimin e viteve, shumë teoricienë dhe studiues kanë gjetur një lidhje të ngushtë midis punës së papaguar në familje dhe kujdesit joformal dhe pjesëmarrjes politike të grave. Shumë prej tyre e shpjegojnë përfaqësimin e pa mjaftueshëm brenda institucioneve dhe organeve shtetërore përmes fuqisë së rolit tradicional të grave në familje, që nënkupton rolin e amvises dhe përkujdesje për anëtarët e moshuar dhe anëtarët më të ri të familjes. Ky faktor, në masë më të madhe ose më të vogël, pengon ndjeshëm pjesëmarrjen politike të grave, si të grave politikisht aktive me ambicie të pozicionehen në qarqet më të larta të partive ose në kuadër të organeve shtetërore, ashtu edhe të grave joaktive në politikë tek të cilat ky faktor kontribuon në ekspozimin e tyre më të vogël në jetën publike, më pak mundësi për socializim politik, dhe rrjedhimisht më pak interesim dhe ambicie për pjesëmarrje aktive. ( Verba, Almond 1965; Andersen 1975, 439-454; Conway, Ahern, and Steuernagel 2004, 17-31; Dolan, Deckman, and Swers 2010.)

CEDAW: Komiteti i Kombeve të Bashkuara konstaton se në nivel global, përveç dallimeve kulturore, shpërndarja e pabarabartë e përgjegjësi në shtëpi dhe kujdesi për familjen, si dhe mungesa e shërbimeve publike, ndikojnë në mënyrë të konsiderueshme në pjesëmarrjen politike të grave. (CEDAW 1997, No. 23: Article 7.)

Nga të dhënat e marra nga ato pak analiza dhe hulumtime mbi temën e pjesëmarrjes civile dhe politike të grave në Republikën e Maqedonisë së Veriut, shihet se ekziston një ndërvarësi midis punës së papaguar dhe kujdesit joformal në shtëpi me pjesëmarrjen politike të grave. Si një nga katër faktorët kryesorë që pengojnë arritjen e barazisë në politikë, sipas

hulumtimit të Reaktor (2015)<sup>188</sup>, janë obligimet në shtëpi dhe kujdesi për familjen. Një nga problemet në këtë analizë është ngarkesa e dyfishtë nga puna (në shtëpi dhe në vendin e punës), së bashku me angazhimet e gjata dhe jofleksibile që janë pjesë e jetës politike dhe publike. Sipas këtij studimi, gratë politikisht aktive bëjnë shumë më tepër compromise personale për dallim nga burrat.

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, sipas të dhënave nga Anкета më e fundit e Entit Shtetëror Statistikor mbi shfrytëzimin e kohës 2014-2015<sup>189</sup>, gratë e punësuar të moshës 20-64 vjeç kalojnë tre herë më shumë kohë në punët e shtëpisë sesa burrat, ndërsa gratë e papuna, të të njëjtës moshë harxhojnë pothuajse pesë herë më shumë kohë për obligimet në shtëpi sesa meshkujt. Në përgjithësi, punët e shtëpisë të papaguara dhe kujdesi joformal janë faktorë kufizues, domethënë për pjesëmarrjen politike të grave në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Gjatë shqyrtimit të pjesëmarrjes politike, qoftë për burra apo gra, niveli i arsimit në letërsi përcaktohet si një faktor me ndikim. Konstatimet e shumë autorëve sugjerojnë se shkalla e arsimit ka një efekt të drejtpërdrejtë në shkallën e pjesëmarrjes qytetare, domethënë, sa më i lartë arsimi i individit, aq më e madhe është pjesëmarrja qytetare por edhe pjesëmarrja konvencionale politike (Verba 1995; Berinsky & Lenz 2011, 371; Nie, Junn dhe Stehlik-Barry 1996, 182). Një shpjegim shtesë është se arsimi është burim, respektivisht përmes tij njerëzit fitojnë aftësi, ndërsa me këtë edhe vetëbesim në komunikimin me vendimmarrësit dhe kontribut ndaj komunitetit, por dhe për përfshirjen profesionale në politikë.

*“Edukimi ka një efekt krejt të ndryshëm në iluminizimin demokratik, zhvillon aftësi kognitive e cila u mundëson qytetarëve të kuptojnë kompromiset që nevojiten në planin afatgjatë për demokraci.” (Nie, Junn and Stehlik-Barry 1996, 6)*

Në Republikën e Maqedonisë Veriore, gratë mbizotërojnë në fushën e arsimit, respektivisht 60.5% e numrit të përgjithshëm të njerëzve që kanë fituar shkallën shkencore, master shkencor në vitin 2018 janë gra, përqindja e të diplomuarve në 2017 është 57.5% dhe numri i grave të cilat kanë mbrojtur disertacion doktorature në vitin 2018 është 58% nga numri i përgjithshëm. (ESHS, 2017).

Por nga ana tjetër, është e rëndësishme këto konstatime të krahasohen me ato të Reaktor (2015) në hulumtimin për gratë në politikë në Republikën e Maqedonisë së Veriut që tregon se 64% e grave këshilltare të anketuara kanë një diplomë universitare në krahasim me 45% të burrave këshilltarë dhe madje 15% e grave këshilltare kanë një master

---

188 Kater faktorë të rëndësishëm që e pengojnë arritjen e paritetit në politikën e RMV, sipas hulumtimit, janë: Partitë politike i pengojnë dhe i diskriminojnë gratë; Numër i kufizuar i kandidatëve të propozuara dhe listë më strikte e kandidateve potenciale; Gratë ende janë ato të cilat kryesisht kujdesen për obligimet shtëpiake dhe për fëmijët; Barazia gjinore ende konsiderohet vetëm si “çështje e femrave”. Shih faqen. 75: [http://rodovreactor.mk/media/publications/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5\\_%D0%B2%D0%BE\\_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B0\\_MK.pdf](http://rodovreactor.mk/media/publications/%D0%96%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5_%D0%B2%D0%BE_%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B0_MK.pdf)

189 <http://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija.aspx?id=58&rbr=599> (Qasur më 31.5.2019)

ose doktoratë në krahasim me 9% të këshilltarëve burra<sup>190</sup>. Përveç kësaj, duke marrë parasysh të dhënat nga e njëjta anketë, 58% e këshilltarëve të punësuarave janë eksperte, shkencëtare ose profesore, ndërsa ky është rasti vetëm me 37% të këshilltarëve meshkuj, si dhe hendekun e pagave gjinore në RSM, që është 12%<sup>191</sup> dhe tregon se për të njëjtën punë gratë fitojnë më pak se burrat, mund të veçojmë nivelin e arsimimit si tregues të kriterëve të pabarabarta për zhvillimin profesional të grave, respektivisht pjesëmarrjen e grave në politikë, por në tregun e punës duhet të fitohet shkallë më e lartë e arsimit, që nuk është rast edhe tek burrat.

Si fenomen, feminizimi i varfërisë në letërsi ka tërhequr vëmendje të veçantë në tre dekadat e fundit. Terminologjikisht, varfëria e grave përkufizohet në një kontekst më të gjerë, i cili përfshin jo vetëm të ardhura më të ulta në formën e pagave dhe të ardhurave pasive, por edhe hyrje të kufizuar në të mirat private dhe publike, nivele të përjashtimit social dhe nevojat subjektive, siç janë vetëbesimi, zgjedhja, dinjiteti dhe fuqia. (Fukuda-Parr 1999, 99-103; Chant 2006, 202.)

Sipas pikëpamjes së Razavi (1999, 417), një vështrim i këtillë i përhapur i varfërisë së grave është thelbësor, sepse sasia e të ardhurave në terma monetarë nuk është një tregues i mjaftueshëm i varfërisë së grave dhe neglizhon aspektet e saj më thelbësore, siç është fuqia për ta kontrolluar vendimet e rëndësishme të cilat marrin, që ndikojnë drejtpërdrejt ose në mënyrë indirekte mbi jetën e grave. Kjo do të thotë që përveç se përfshin pjesëmarrjen në tregun e punës, blerjen e pronave dhe forma të tjera të përfitimit monetar, ai gjithashtu përfshin fuqinë vendimmarrëse në sferat personale dhe familjare, si dhe në sferën e jetës publike. Pavarësia ekonomike e një gruaje është ngushtë e lidhur me emancipimin e saj si subjekt politik, dhe për këtë arsye në këtë punim shkencor - kërkimor, pavarësia ekonomike do të analizohet me kujdes të veçantë.

Bazuar në vendimet e gruas për statusin e saj të punës në të ashtuquajturën familje "tradicionale" në të cilën burri fiton për familjen, ajo do të hyjë në tregun e punës vetëm nëse paga e burrit nuk arrin një prag të kënaqshëm (Becker, 1965). Por edhe në familjet moderne situata nuk është shumë më e mirë. Në familjet moderne, gratë kanë fuqi vendimmarrëse vetëm për çështje marginale dhe kjo varet nga fuqia e tyre negociuese që lidhet drejtpërdrejt me aspektet e mësipërme subjektive dhe qasjen në të mirat publike dhe private. (Eckstein and Lifshitz 2012, Basu K. 2006.)

Në Raportin e fundit të Komisionit për Mundësi të Barabarta të Burrave dhe Grave në Maqedoni për vitin 2017 thuhet se punësimi në Republikën e Maqedonisë së Veriut karakterizohet nga një strukturë gjinore shumë e pafavorshme. Por, sipas numrit të madh të studimeve, më shqetësues është fakti që ekziston një përqindje e madhe e popullsisë femërore

---

190 Shih faqen 30-33.

191 <http://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2017/04/Policy-Brief-15.compressed-1.pdf> (qasur më 31.5.2019)

joaktive dhe arsytet e këtij pasiviteti mund të kërkohen kryesisht në obligimet rreth shtëpisë dhe kujdesin për fëmijët dhe të rriturve.

Në raportimin e shkurtë të Shërbimit Kërkues të Parlamentit Evropian (2018), si dhe hulumtimi rajonal për përfshirjen e grave nga Ballkani Perëndimor në jetën socio-ekonomike, kanë identifikuar disa barriera dhe de motivues për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës: hendeku gjinor në tregun e punës, veçanërisht në sektorin e biznesit, qasja e dobët e grave në tokë dhe pronë, qasja në burime, veçanërisht shërbimet financiare, dhe kohë e konsiderueshme e shpenzuar për punët shtëpiake të papaguara dhe përkujdesjes informale, e cila gjithashtu është për shkak të infrastrukturës jo mjaftueshëm të qasshme për kujdes ditor të fëmijëve dhe të rriturve.

Sipas Anketës për fuqinë e punës të ESHS për vitin 2017, ekziston një hendek i madh gjinor sa i përket personave aktivë ekonomikisht, në veçanti punëdhënësve dhe punonjësve të vetëpunësuar dhe ata që drejtojnë subjektin e tyre afarist ose që punojnë në dyqanin e tyre, ose janë pronarë të pronave të tyre bujqësore dhe punësojnë ose nuk punësojnë persona të tjerë. Nga numri i përgjithshëm i punëdhënësve, vetëm 22.5% janë gra dhe vetëm 18.4% janë gra të vetëpunësuar.

Nga ana tjetër, hulumtimi i Reaktor 2015<sup>192</sup> për gruan në politikë, si dhe një analiza e Bankës Botërore sugjerojnë që gratë që janë aktive politikisht në mënyrë plotësuese janë të ngarkuara me shpërndajen e pa barabartë të obligimeve në shtëpi ndërmjet grave dhe burrave në kuadër të familjes. Kjo ngarkesë e dyfishtë e punës në shtëpi dhe në vendin e punës parandalon më shumë gra të janë politikisht aktive.

Kapitali social përcakton natyrën e marrëdhënieve ndërnjerëzore, dhe në kontekstin e jetës socio-ekonomike, politike dhe kulturore është një burim i rëndësishëm në zhvillimin dhe përparimin e një personi. Kur bëhet fjalë për kapitalin shoqëror, njeriu i referohet marrëdhënieve që një person ndërton me njerëzit e tjerë në mjedisin e tij dhe ato marrëdhënie janë burimi kryesor i avantazhit të tij / saj. Prandaj, kapitali social shihet si investim jetësor individual dhe kolektiv nga i cili pritet përfitim më i madh ose më i vogël për një kohë më të shkurtë. (Portes 1998, 1-24; Bourdieu 1986, 241-258.)

Kapitalin shoqëror, sipas shumicës së teorieve, e përbëjnë marrëdhënie shoqërore dhe norma shoqërore dhe është i pranishëm në të gjitha sferat e shoqërisë, siç janë familja, komunitetet dhe shteti. Në këtë kontekst, krijohen lidhje horizontale që më së shumti i referohen mbështetjes, pranimit dhe solidaritetit brenda komuniteteve dhe grupeve më të vogla sociale dhe lidhjeve vertikale, të quajtura lidhje fuqie, dhe i referohen lidhjes ndërmjet qytetarëve dhe institucioneve. Për këtë punim të rëndësishme janë aspektet strukturore dhe kognitive të kapitalit shoqëror, me çka i pari ka të bëjë me marrëdhëniet sociale dhe relacionet dhe këmbimin e informacioneve (kryesisht në fushën e punësimit), ndërsa, e

---

192 Shih faqen 24-30.

dyta ka të bëjë me normat, vlerat dhe qëndrimet e pranuar përgjithësisht. (Woolcock 1998, 51-208; Putnam 2008, (1): v-viii.)

Në çdo rast, në nivelin individual, është e rëndësishme madhësia e kapitalit shoqëror . Siç e thotë Putnam (2000, 18-19), thelbi i kapitalit shoqëror qëndron në marrëdhëniet shoqërore, dhe ato marrëdhënie ndikojnë në produktivitetin e individit dhe të komunitetit në tërësi. Sa më shumë që një individ investon në kapitalin shoqëror përmes rrjeteve të ndryshme sociale, komuniteteve dhe strukturave sociale, aq më tepër mund të gëzojë përfitimet e kapitalit shoqëror dhe të arrijë qëllime që janë të pamundura të realizohen në rast tjetër.

Por, duke ekzaminuar kapitalin shoqëror sipas strukturës së tij, teoria vendos binare në natyrën e saj, dhe nuk mund të përcaktohet as si përfitim absolut për një qytetar apo shoqëri, as si një fenomen negativ absolut (Rubenson 2000). Nga njëra anë, ai mund të mobilizojë qytetarët dhe të inkurajojë veprimin kolektiv, të ketë fluks informacioni të dobishëm dhe të rëndësishëm, por nga ana tjetër, ai gjithashtu mund të nxisë nepotizëm, korrupsion dhe shtresim më të thellë të klasave, veçanërisht në vendet me skenë të pafavorshme socio-ekonomike dhe politike, si në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Kjo ndër tjerash, është e përcaktuar edhe gjeografikisht, domethënë, vlera e kapitalit shoqëror varet nga vendndodhja sociale e krijimit të lidhjeve, ku gjithmonë është e mundur që rrjetet më të forta, të shtypin kapitalin shoqëror të aktorëve nga rrjetet e tjera inferiore (Edwards & Foley 1997, 677).. Përveç faktorit gjeografik, kapitali shoqëror përcaktohet edhe nga faktorë të tjerë. Kapitali shoqëror, si dhe kapitali në aspektin ekonomik nënkupton investimin në burime (siç janë koha, puna, para, etj.) me përfitimin e pritshëm të tregut (Lin 2001, 3).

Kështu, nëse shikojmë të dhënat empirike të disponueshme për pavarësinë ekonomike dhe (jo) barazinë sociale , si dhe mjedisin dominues patriarkal në vendin tonë, mund të konkludojmë se gratë në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë më pak mundësi të ndërtojnë dhe pasurojnë kapital shoqëror për dallim nga burrat. Në analizën empirike të përcaktuesve socio-ekonomikë të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës në Ballkanin Perëndimor, kapitulli i Maqedonisë Veriore zbuloi se madje 21,65% e grave të martuara janë deklaruar se kalojnë shumë pak kohë me njerëz jashtë familjes së tyre, ndërsa 68,74% kalojnë kohë relativisht të mjaftueshme me njerëz jashtë familjes. ( Abazi – Alili H., Atanasovska V., Angjelkovska T. 2016, 175.)

Kur bëhet fjalë për infrastrukturën nga pikëpamja e pjesëmarrjes politike të grave, zakonisht i referohet lidhjes infrastrukture, dmth transportit publik, si dhe disponueshmërisë së kopshteve dhe institucioneve për kujdesin e të moshuarve dhe personave me aftësi të kufizuara.

Sipas Entit Shtetëror Statistikor, objektet totale të kujdesit për fëmijët parashkollorë në Maqedoni mbulojnë midis 11% dhe 20% të numrit të përgjithshëm të fëmijëve në asaj moshe (ESHS, 2009 dhe 2013). Po ashtu është e rëndësishme që rreth 26 komuna nga 81 në Republikën e

Maqedonisë së Veriut nuk kanë kopsht shtetëror<sup>193</sup>. Sa i përket transportit publik, përveç në Shkup, në qytetet e tjera pothuajse nuk ekziston dhe njerëzit zakonisht përdorin taksi ose makina private. Sipas të dhënave të marra nga Ministria e Punëve të Brendshme, rreth 10% e të gjithë pronarëve të automjeteve motorike janë gra, ndërsa më shumë se 70% e pronarëve të përgjithshëm, janë burra<sup>194</sup>.

Një nga rekomandimet e shumicës së hulumtimeve në lidhje me hendekut gjinor në Republikën e Maqedonisë së Veriut ka të bëjë me avancimin dhe përmirësimin e infrastrukturës, duke ofruar shërbime më të arritshme dhe me cilësi më të mirë. Në mënyrë të veçantë, rekomandimet kanë të bëjnë me lidhjen më të mirë infrastrukturorë rurale-urbane, më shumë kopshte dhe qendra për përkujdesje, si dhe shërbime më të përbalueshme të këtij lloji, duke pasur parasysh shkallën e papunësisë së grave dhe të ardhurat e ulëta të grave të punësuar. (Reaktor, 2015, 81-82; Abazi-Allili H., Atanasovska V., Angjelkovska T. 2016, 207-210.)

Sipas Modelit të resurseve ekzistuese të Brady, Verba, dhe Schlozman (1995, 271-294), koha e lirë është një faktor i rëndësishëm për pjesëmarrjen politike, e cila nuk ka të bëjë me përparësitë socio-ekonomike të një individi, por shumë më tepër me rrethanat e jetës. Sipas analizës së këtyre autorëve, koha e lirë nuk lidhet drejtpërdrejt me nivelin e arsimimit dhe madhësinë e të ardhurave, por koha e lirë përcaktohet kryesisht nga rrethanat e jetës, siç janë punësimi, gjendja martesore, numri i fëmijëve, etj.

“Koha e lirë është e lidhur ngushtë me numrin e fëmijëve ... një person politikisht aktiv që shpenzon një orë në ditë në aktivitete të dobishme shoqërore, nëse do të kishin fëmijë, kjo do të zvogëlonte aktivitetin e tyre në madje një orë në javë ... natyrisht, në këtë rast është e rëndësishme nëse personi është burrë apo grua. Një grua e punësuar humbet më shumë nga koha e saj e lirë duke iu kushtuar fëmijëve për dallim nga burri i saj dhe, rrjedhimisht, ajo do të zvogëlonte kohën për pjesëmarrje politike.” (Verba dhe Schlozman (1995, 285).)

Sipas raporteve të Entit Shtetëror Statistikor, gratë e moshës 20-64 vjeç në Republikën e Maqedonisë së Veriut, mesatarisht, kalojnë tre orë më shumë në ditë në punët shtëpiake dhe kujdesin joformal sesa burrat e të njëjtës moshë, ndërsa një orë më pak se burrat në aktivitetet e kohës së lirë (ESHS, 2014-2015).

Në literaturë janë vendosur më shumë faktorë si (de) motivues të pjesëmarrjes së qytetarëve në proceset politike. Nisur nga teoria e zgjedhjes racionale, e cila supozon se një individ është racional në zgjedhjet dhe veprimet e tij, pjesëmarrja politike është e paracaktuar nga analiza e qëndrueshmërisë së investimit të tij në formën e kohës dhe

---

193 <http://www.rodovindeks.mk/> (qasur më 31.5.2019 )

194 <https://www.facebook.com/reactormkd/photos/a.185840851516978/152310447790602/?type=3&theater> (qasur më 31.5.2019 )

burimeve të tjera, siç janë paraja, arsimi, kapitali shoqëror, etj. (Dalton 2008).

Por nga ana tjetër, një individ nuk ekziston në izolim, por në bashkëveprim të vazhdueshëm me mjedisin dhe komunitetin. Së këndejmi, motivimi për pjesëmarrje politike në nivel të interesit personal ose ndonjë përfitim monetar dhe jo-monetar nuk është i mjaftueshëm dhe teoria shkon përtej motivimit individual, duke marrë parasysh motivimin kolektiv, d.m.th., motivimin e komunitetit (Dalton, 2008).

Gjithashtu, motivimi i një individi për pjesëmarrje politike buron nga shkalla e ekspozimit ndaj aktivitetit politik brenda familjes, sa shpesh diskutohet politika ose praktikohet pjesëmarrja politike brenda familjes (Lawless and Fox, 2013). Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, 70% e grave të reja rrallë ose kurrë nuk ndjekin politikën, dhe në përgjithësi, të rinjtë kryesisht informohen nga televizioni dhe Interneti, por edhe duke biseduar me miqtë dhe në mjedisin familjar (Korunovska, Sribanko et al, 2011 ; Latkoviq, Popovska, Serafimovska, Ciqiq 2013).

Të gjithë faktorët e lartëpërmendur të elaboruar teorikisht i përkasin grupit të faktorëve socio-ekonomik, për të cilin konsiderojmë se kanë një rëndësi të madhe në nivel global kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen politike dhe qytetare të grave dhe janë të zbatueshme në kontekstin e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Prandaj, shqyrtimi i ndikimit, pikërisht të këtyre faktorëve në pjesëmarrjen politike dhe qytetare të grave në vendin tonë është në fokus të këtij punimi shkencor - hulumtues. Besojmë se konstatimet dhe rekomandimet e këtij punimi shkencor - hulumtues do të kontribuojnë në nxitjen e pjesëmarrjes më aktive dhe proaktive politike dhe qytetare.

Për shkak të natyrës së temës që është lëndë e hulumtimit të këtij punimi dhe pamundësisë për të siguruar të dhëna të mjaftueshme për testimin e variablave të paracaktuar dhe përgatitjen e një analize sasiore, është përdorur metodë cilësore metodologjike për qëllimin e këtij punimi shkencor - hulumtues i cili përfshin prezantimin narrativ dhe interpretimin e konstatimeve të fituara. Zgjedhja e kësaj qasje metodologjike lejon një kuptim më të gjerë të kontekstit dhe faktorëve që ndikojnë në pjesëmarrjen politike të grave.

Teknika e hulumtimit e përdorur në këtë punim shkencor - hulumtimi është intervistë individuale gjysmë e strukturuar. Intervistat gjysmë të strukturuar lejuan liri më të madhe në ekzaminimin dhe thellimin e marrëdhënies midis ndryshoreve të identifikuar dhe variablës kryesore të obligimeve shtëpiake të pa papaguara dhe kujdesit informal, si dhe identifikimin e faktorëve të tjerë që mund të jenë thelbësorë dhe me ndikim më të madh.

Për zbatimin e intervistave individuale u diujtua pyetësor në të cilin pyetjet u ndanë në disa kategori me qëllim më detajisht të shqyrtohen variablat e supozuara. Pyetjet i referohen të dhënave demografike si: moshë, përkatësia etnike, vendbanimi (fshati / qyteti), niveli i arsimimit, (pa) varësia ekonomike, pyetje të mëtutjeshme për ekzaminimin e strukturës së kapitalit social, qasjen në infrastrukturë, çështjet e shfrytëzimit të kohës së lirë dhe pyetje për motivimin për veprimtari politike dhe qytetare, respektivisht pasiviteti i grave.

Ekzemplari është siguruar kryesisht nga përzgjedhja e synuar përmes kontakteve. Një pjesë e ekzemplarit është siguruar me metodën "top bore" ku një grup i vogël i të anketuarve na lejoi të kontaktojmë tme të anketuar të tjerë, me qëllim të kemi sa është e mundur më tepër ekzemplarë të ndryshëm. Numri i përgjithshëm i të anketuarve është 54, të moshës nga 24-64 vjeç, nga të cilët: 32 maqedonase, 10 shqiptare, 8 romë, 2 turke, 1 serbe dhe 1 vllehe. Për sa i përket vendbanimit, janë anketuar 38 gra që jetojnë në qytet dhe 16 gra që jetojnë në fshat. Nga numri i përgjithshëm, 18 të anketuar janë të punësuar në sektorin e biznesit, 6 në sektorin publik, 4 në sektorin civil dhe 4 prej tyre janë të angazhuar profesionalisht në politikë dhe janë pjesë e partive të ndryshme politike. Nga të tjerët, 19 janë të papunësuar dhe 3 janë në pension.

Intervistat gjysmë të strukturuar janë realizuar në terren nga 15.4.2019 deri më 25.4.2019. Para fillimit të intervistave, të gjithë të intervistuarve u është paraqitur formulari për informim të pëlqimit, ku përcaktohen kushtet në të cilat do të kryhen intervistat, qëllimi për të cilin kryhet, politika e mbrojtjes së të dhënave personale, mënyra e përdorimit dhe përpunimit



të të dhënave. Pas prezantimit, të gjithë 54 të anketuara dhanë pëlqimin e tyre duke nënshkruar formularin e informimit të pëlqimit.

Faktorët kufizues në këtë punim shkencor - hulumtues janë koha dhe burimet për realizim, sasia e kufizuar e të dhënave sasiore në dispozicion për temën e hulumtimit dhe numri i të anketuarve. Për shkak të kohës së shkurtër dhe burimeve të kufizuara, numri i të anketuarve është i vogël dhe asnjë analizë krahasuese e të dhënave nuk është e mundshme. Vëllimi i kufizuar i të dhënave gjithashtu nuk lejonte kuantifikimin e të dhënave, d.m.th. përpilimin e analizës relevante statistikore kuantitative.

## TË DHËNAT E FITUARA

Si karakteristika demografike përkatëse të këtij punimi shkencor - hulumtues, i veçojmë përcaktuesin gjeografik, për sa i përket vendbanimit urban dhe rural, dhe përkatësia etnike, si një përbërës i rëndësishëm i shoqërisë multietnike, siç është Republika e Maqedonisë së Veriut.

*Tabela 1. Shpërndarja e ekzemplarit sipas përkatësisë etnike*

Etnia	Numri i të anketuarave	Numri i të anketuarve në përqindje (%)
<b>Maqedonase</b>	32	59,3 %
<b>Shqiptare</b>	10	18,5 %
<b>Rome</b>	8	14,8 %
<b>Turke</b>	2	3,6 %
<b>Vllehe</b>	1	1,8 %
<b>Serbe</b>	1	1,8 %
<b>Totali</b>	54	100 %

Nga numri i përgjithshëm i të anketuarve, që është 54, shpërndarja e ekzemplarit sipas përkatësisë etnike është si më poshtë: 32 maqedonase, 10 shqiptare, 8 rome, 2 turke, 1 serbe dhe 1 vllehe (tabela 1).

Sa i përket përcaktorit gjeografik, 16 nga numri i përgjithshëm i të anketuarve jetojnë në fshat dhe 38 jetojnë në qytet.

**Tabela 2. Shpërndarja e ekzemplarit sipas shkallës së arsimit**

Shkalla e arsimit	Numri i të anketuarve	Numri i të anketuarve në përqindje (%)
Pa arsim	5	9,4 %
Fillor	6	11,1 %
Të mesëm	22	40,7 %
Sipëror	1	1,8 %
Të lartë	12	22,2 %
Magjistraturë	8	14,8 %
<b>Totali</b>	<b>54</b>	<b>100 %</b>

Në bazë të shkallës së arsimit, nga numri i përgjithshëm i të anketuarve që janë përgjigjur në pyetësor, 5 nuk kanë arsim dhe janë pothuajse analfabete (9.4%), 6 kanë mbaruar arsimin fillor (11.1%), 22 të anketuara kanë përfunduar arsimin e mesëm (40, 7%), 1 kanë përfunduar arsimin sipëror (1.8%), 12 kanë përfunduar arsim të lartë (22.2%) dhe 8 kanë master (14.8%) (tabela 2).

Është me rëndësi të bëhet shpërndarje e ekzemplarit sipas punësimit dhe sektorit, ku nga numri i përgjithshëm i të anketuarve, 18 janë të punësuar në sektorin e biznesit (33.3%), 6 në sektorin publik (11.1%), 4 në sektorin civil (7.4%), dhe 4 prej tyre merren profesionalisht me politikë dhe janë pjesë e partive të ndryshme politike (7.4%). Të tjerat 18, janë pa punë (33,3 %), ndërsa 3 janë pensionere (5,6%) (tabela 3).

**Tabela 3. Shpërndarja e ekzemplarit sipas punësimit dhe sektorit**

Punësimi dhe sektori	Numri i të anketuarave	Numri i të anketuarave në përqindje (%)
<b>Politika</b>	4	7,4 %
<b>Sektori civil</b>	4	7,4 %
<b>Administrata shtetërore</b>	6	11,1 %
<b>Biznes sektori</b>	18	33,3 %
<b>Pensionere</b>	3	5,6 %
<b>Të papunësuar</b>	19	35,2 %
<b>Totali</b>	54	100 %

Me qëllim të marrin të dhëna më gjithëpërfshirëse mbi faktorët socio-ekonomik që ndikojnë në pjesëmarrjen politike të grave në Republikën e Maqedonisë së Veriut, është realizuar një pyetësor në terren. Pyetësori u nda tematikisht në 5 fusha, përkatësisht (pa) varësia ekonomike , kapitali social, infrastruktura, koha e lirë dhe motivimi. Çdo fushë është e përbërë nga nën-pyetje të shumta që përfshijnë disa aspekte që janë të rëndësishme për analizën.

Fusha e parë e studimit është (pa) varësia ekonomike e grave përmes së cilës kemi analizuar statusin e grave në tregun e punës, pronën e tyre dhe të ardhura shtesë personale. Nga gjithsej 54 gra, 19 janë të papuna (35.2%), dhe vetëm 17 prej tyre kanë pronë, edhe atë 5 (9.3%) kanë automjetet dhe vetëm 5 kanë apartament apo shtëpi. Vetëm 3 (5.5%) nga numri i përgjithshëm i grave kanë të ardhura shtesë pasive bazuar në honorare ose qira, dhe vetëm 3 prej tyre kanë biznesin e tyre. Është me rëndësi të theksohet se vetëm një nga gratë e punësuar është kontribuuesi i vetëm në buxhetin e familjes, dhe mesatarisht gratë përbëjnë 39.7% të të ardhurave totale të familjes, që do të thotë se maskulli është kontribuuesi kryesor në buxhetin e familjes.

Fusha e dytë e pyetjeve ka të bëjë me kapitalin social, dhe qëllimi i pyetjeve ishte marrja e të dhënave për madhësinë dhe strukturën e kapitalit social të të anketuarave. Pyetjet ishin në drejtim të asaj se me cilët persona të anketuarit kalojnë pjesën më të madhe të ditës dhe për cilat tema diskutojnë, sa kohë dhe me sa miq kalojnë jashtë shtëpisë dhe cilat tema diskutohen më shumë, si dhe profilizimi i rrethit mbizotërues të mbështetjes. Nga numri i përgjithshëm i të anketuarave, 14 shpesh flasin për politikë në shtëpi dhe me miqtë, 8 prej tyre shumë rrallë edhe atë vetëm gjatë zgjedhjeve, dhe 32 të anketuara nuk diskutojnë fare

për politikën me familjen ose miqtë. Mbështetja për punën që ato bëjnë pothuajse për të gjitha të anketuarat vjen nga familja dhe miqtë.

Fusha e tretë e interesit është qasja në infrastrukturë. Me këtë fushë synohet të analizohet se sa prej të anketuarave kanë qasje në infrastrukturë, sa përdorin në veçanti infrastrukturën për përkujdesje dhe sa realisht e kanë të qasshme. Gjatë parashtrimit të pyetjeve, iu përmendën transporti publik dhe qendrat për përkujdesje, si kopshtet, shtëpitë e pleqve, qendrat e kujdesit ditor për personat me aftësi të kufizuara, si infrastruktura me interes për këtë analizë. Të gjitha të anketuarat u përgjigjën se kishin qasje në infrastrukturë dhe se, në varësi të nevojave të tyre, e kanë përdorur, e përdorin ose do ta përdorin në të ardhmen, përveç shtëpive të pleqve dhe qendrave të kujdesit ditor për personat me aftësi të kufizuara, për të cilat konsiderojnë se nuk janë aq të arritshme.

Përmes fushës së katërt të pyetjeve, e shqyrtuam kohën e lirë në dispozicion të grave dhe mënyrën e shpenzimit të kohës së lirë, si është shpërndarja e punëve shtëpiake dhe si do ta shpenzonin ato nëse do të kishin më shumë kohë të lirë në dispozicion. Nga numri i përgjithshëm i të anketuarave, 23 u përgjigjën se kishin shumë pak kohë të lirë gjatë ditës, pra nga 1 deri në 3 orë (40.7%), 12 u përgjigjën se kishin kohë relativisht të mjaftueshme të lirë nga 4 deri në 7 orë në ditë (22.2%), 7 u përgjigjën se kanë shumë kohë të lirë ose janë të lira gjatë gjithë ditës (13%), dhe 13 gra janë përgjigjur se nuk kanë aspak kohë të lirë (24.1%) (Tabela 4).

**Tabela 4. Shpërndarja e ekzemplarëve sipas kohës së lirë**

Koha e lirë (numri i orëve)	Numri i të anketuarave	Numri i të anketuarave në përqindje (%)
1-3	22	40,7 %
4-7	12	22,2 %
7>	7	13 %
<b>Nuk ka koha e lirë</b>	13	24,1 %
<b>Totali</b>	54	100 %

Lidhur me rishpërndarjen e punëve shtëpiake, 44 prej të anketuarave u përgjigjën se të gjitha punët e shtëpisë u takojnë vetëm atyre, dhe vetëm 10 prej të anketuarave janë përgjigjur se punët e shtëpisë shpërndahen në mënyrë të barabartë midis anëtarëve të familjes. Lidhur me kohën e kaluar për obligimet e shtëpisë, në këto 10 raste të shpërndarjes së barabartë të detyrave të shtëpisë, të anketuarit u përgjigjën se ato

shpenzojnë mesatarisht 3 orë për obligimet e shtëpisë, krahasuar me burrat e tyre, të cilët kalojnë vetëm 1 orë, dhe 44 të anketuara mesatarisht kalojnë 4 orë në ditë për obligimet e shtëpisë. Të anketuarat deklaruan se obligimet e shtëpisë dhe familjes ishin kryesisht të tyre, ndërsa obligimet rreth oborrit dhe blerjes u përkisnin burrave të tyre.

Fusha e pestë përbëhet nga pyetje në lidhje me motivimin për pjesëmarrje politike dhe qytetare. Qëllimi i pyetjeve është të shqyrtojë faktorët motivues dhe frenues për pjesëmarrjen politike dhe qytetare të të anketuarave. Nga numri i përgjithshëm i të anketuarave, 8 (14.8%) ishin anëtare të partisë politike dhe 4 (7.4%) ishin anëtare të një organizate të shoqërisë civile. Kur u pyetën se si e konsiderojnë pjesëmarrjen politike dhe qytetare, nga 54 të anketuara, 27 (50%) nuk bëjnë dallim midis pjesëmarrjes politike dhe qytetare. 27 të anketuarat të tjera (50%) e lidhin pjesëmarrjen politike me partitë politike dhe shoqërinë civile me veprime humanitare ose anëtarësim në një organizatë të shoqërisë civile.

Kur u pyetën nëse mendojnë se gratë mund të kontribuojnë nëse përfshihen në politikë, 49 (90.7%) nga 54 thanë se mund të kontribuojnë, ndërsa 5 (9.3%) të tjera mendojnë se gratë nuk mund të kontribuojnë nëse përfshihen në politikë. Nga ana tjetër, kur u pyetën nëse do të merreshin me aktivitete politike dhe qytetare, 21 (38.9%) nga të anketuarat u përgjigjën se nuk do të përfshihen në aktivitete qytetare apo politike, 30 (55.5%) , por vetëm në aktivitete qytetare, dhe vetëm 3 (5.5%) nga të anketuarat, të cilat ende nuk kanë qenë anëtare të një partie politike, deklaruan se ato gjithashtu do të ishin anëtaruar edhe në parti politike.

**Tabela 5. Paraqitje e pjesëmarrjes politike dhe qytetare**

Lloji i pjesëmarrjes	Numri i të anketuarave	Numri i të anketuarave në përqindje (%)
<b>Anëtarësimi në parti politike</b>	8	14,8 %
<b>Anëtarësimi në organizatë qytetare</b>	15	27,8 %
<b>Punë vullnetare</b>	8	14,8 %
<b>Pjesëmarrje në këshill të shtëpisë dhe takime të ngjashme</b>	12	22,2 %
<b>Votimi në zgjedhje</b>	52	96,3 %
<b>Dalje në protesta</b>	8	14,8 %

Tabela e mësipërme është një përmbledhje e pjesëmarrjes politike dhe qytetare të numrit të përgjithshëm të të anketuarave. Prej tyre, vetëm 8 ishin anëtare të partisë politike (14.8%), 15 ishin anëtare të një organizate të shoqërisë civile (27.8%), nga të cilat vetëm 8 të anketuara kanë bërë punë vullnetare (14.8%), dhe 12 të anketuara kanë marrë pjesë në këshill shtëpiak ose mbledhje të komunitetit lokal (22.2%). Pothuajse të gjitha (52.3%) kanë votuan në zgjedhje, ndërsa vetëm 8 (14.8%) kanë marrë pjesë në protesta.

Përgjigjet më të zakonshme në pyetjen, pse nuk do të hynin në parti politike apo të dilnin protestë ishin: Nuk më intereson politika, nuk besoj në parti politike për shkak të dallimeve ideologjike, respektivisht nuk ka asnjë parti politike në ideologjinë dhe mënyrën e funksionimit të së cilës unë besoj. Në pyetjen se çfarë duhet të ndryshojë, respektivisht çfarë duhet të jetë më ndryshe sesa për momentin për të qenë më aktive politikisht dhe në aspektin qytetar, përgjigjet më të zakonshme janë që nevojitet një opsion i ri politik, punë më transparente e partive dhe institucioneve, më shumë kohë e lirë, paga më të larta dhe pensione, përfitim më i lartë nga përfshirja e tyre dhe më pak manipulime partiake. Si inkurajues kryesorë të pjesëmarrjes politike dhe qytetare, të anketuarat theksuan padrejtësinë, pabarazinë dhe dëshirën për të ndihmuar grupet e cenueshme të qytetarëve.

Nga ajo që u përmend më sipër mund të konkludojmë se numri i ekzemplarit është i vogël, por në të njëjtën kohë heterogjen, që përfshin gra që jetojnë në kontekste të larmishme socio-ekonomike, gjë që na mundëson të analizojmë më tej gjendjen e pjesëmarrjes politike dhe qytetare të grave në mënyrë më të plotë duke marrë parasysh të gjitha kontekstet socio-ekonomike. faktorë të tillë si (pa) varësia ekonomike, kapitali shoqëror, infrastruktura, koha e lirë dhe (de) motivimi. Në kapitujt në vijim i prezantojmë dhe analizojmë konstatimet nga intervistat e bëra me gra në të gjithë Republikën dhe shpresojmë se ato do të kontribuojnë për kuptimin më të mirë të faktorëve motivues dhe kufizues për gratë e Maqedonisë në politikë.

## ANALIZA E TË DHËNAVE TË FITUARA

Të dhënat e fituara nga intervistat gjysmë të strukturuar na dhanë një pasqyrë më të qartë për të kuptuarit pjesëmarrjes politike dhe qytetare në vendin tonë, motivimin e gruas maqedonase për pjesëmarrje politike dhe qytetare, si dhe faktorët që ndikojnë në motivimin për përfshirje më aktive. Ndikimi i faktorëve socio-ekonomik në pjesëmarrjen politike të grave në Republikën e Maqedonisë së Veriut u analizua nga afër.

## 1. KUPTIMI I PJESËMARRJES POLITIKE DHE QYTETARE

Pjesëmarrja politike dhe qytetare janë koncepte që mbivendosen në thelbin e tyre, dhe të dyja nënkuptojnë pjesëmarrjen e qytetarëve në çështje sociale dhe politike brenda komunitetit. Dallimi kryesor është se pjesëmarrja politike i referohet veprimtarive që synojnë të ndikojnë në strukturat drejtuese të qeverisë dhe të marrin vendimet e tyre, dhe angazhimi qytetar përfshin zbatimin e veprimtarive që synojnë të kontribuojnë në përmirësimin e komunitetit.

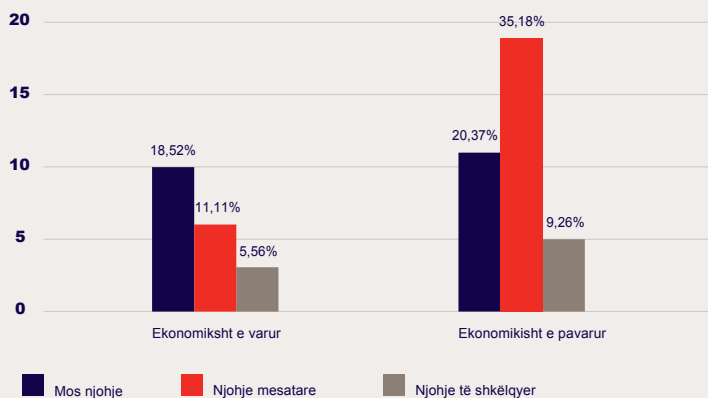
Ajo që mund të theksohet si një konstatim i rëndësishëm është mungesa e informacionit dhe njohurive për atë që përbën pjesëmarrje politike dhe qytetare, si mund të arrihet dhe si është e mundur të merret pjesë në tendencat politike dhe shoqërore. Të gjithë të anketuarit politikisht joaktivë u përgjigjën se nuk janë aktiv në politikë ndërsa votojnë rregullisht në zgjedhje, por disa prej tyre, të cilat pretendojnë se nuk janë aktivë as nga aspekti qytetar, deklaruan se kohë pas kohe kanë bërë punë vullnetare. Nga përgjigjet e marra përmes intervistave të strukturuar, kemi vlerësuar se 21 nga numri i përgjithshëm i të anketuarave nuk e kuptojnë ndryshimin midis pjesëmarrjes politike dhe qytetare dhe nuk dinë të tregojnë shembuj konkret të veprimtarive politike dhe qytetare, 19 nga të anketuarat e dinë në mënyrë të moderuar ndryshimin, duke treguar pjesëmarrjen në një parti politike si pjesëmarrja politike dhe pjesëmarrja në aksione dhe organizata humanitare si pjesëmarrje qytetare. 14 të anketuarat të tjera, janë të shkëlqyeshme në përcaktimin e asaj që është pjesëmarrja politike dhe qytetare dhe janë të gatshme ta diskutojnë temën më gjerë.

Duke pasur parasysh heterogjenitetin e ekzemplarit për sa i përket arsimit, vendbanimit, kapitalit social dhe sektorit në të cilin ato punojnë, ishte e rëndësishme të ekzaminohej sesi gratë e kuptojnë dhe interpretojnë pjesëmarrjen politike dhe qytetare. Shumica e tyre, me përjashtim të atyre që janë politikisht aktive, me pjesëmarrjen politike dhe qytetare, nënkuptojnë anëtarësimin në parti politike, respektivisht aktivitete në lidhje me fushatën e partive, siç janë mitingjet, shpërndarja e fletushkave dhe posterave, si dhe pjesëmarrja në takime të rregullta në selitë partiake. Aktivitetet qytetare të përmendura nga të anketuarat ishin votimi në zgjedhje dhe pjesëmarrja në aksione humanitare. Aktivitete të tjera, siç është vullnetarizmi ose ndonjë kontribut për komunitetin, nismat qytetare, lokale dhe kombëtare nuk u përmendën pothuajse aspak.

Sipas konstatimeve të këtij studimi, faktori më i rëndësishëm që ndikon në kuptimin e pjesëmarrjes politike dhe qytetare është kapitali social i cili është i lidhur ngushtë me pavarësinë ekonomike të grave. Mund të theksohet se të anketuarat që kuptojnë më shumë pjesëmarrjen politike dhe qytetare janë rritur në familje me arsim të lartë, ku politika shpesh diskutohet, shkëmbehen qëndrime dhe mendime. Shumica e nënave të tyre kanë përfunduar arsimin e mesëm dhe të lartë dhe janë ekonomikisht të pavarura. Këta të anketuar gjithashtu kalojnë kohë me miqtë që janë kryesisht të diplomuar në universitet, janë të pavarur ekonomikisht, dhe me të cilët bisedojnë dhe diskutojnë për politikën. Rrethi i mbështetjes

për këto gra, përveç familjes, janë edhe miqtë, dhe kapitali i tyre shoqëror është gjithashtu më i madh. Këto gra bëjnë jetë më të pavarur, domethënë ato janë kryesisht të punësuar dhe jetojnë veçmas nga rrethi më i gjerë i familjes.

**Grafiku 1. Pasqyrë e kryqëzuar e shkallës së (pa) varësisë ekonomike dhe kuptimit të pjesëmarrjes politike dhe qytetare**



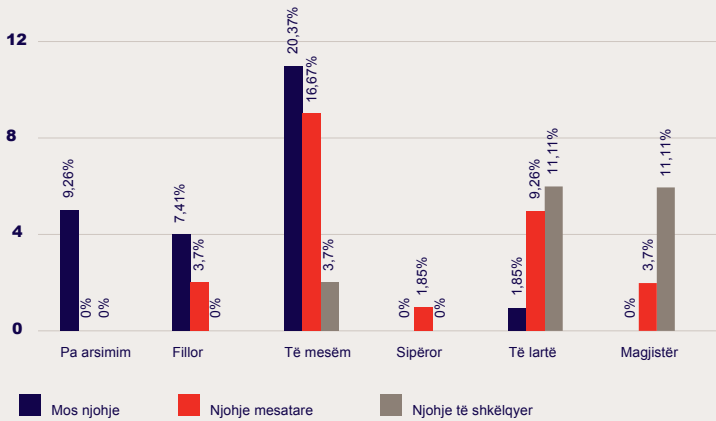
Nga ana tjetër, gratë tek të cilat kuptimi mbi pjesëmarrjen politike është më i vogël, rriten në familje shumë pak të arsimuara, kryesisht të klasës punëtore, ku politika diskutohet rrallë ose pothuajse nuk diskutohet për politikë. Nënata e tyre gjatë gjithë jetës janë kryesisht shtëpiake ose në punë me paga përafërsisht të ulëta, profesione të cilat i trashëgojnë dhe vajzat e tyre. Këto gra kanë edukim tradicional dhe roli tradicional i femrës pranohet prej tyre si një normë sociale. Këto gra jetojnë një jetë më të varur, jetojnë në rreth më të gjerë familjar dhe kryesisht marrin mbështetje nga burrat dhe familja e tyre. Miket nuk janë mbështetëse të këtyre grave dhe kapitali i tyre shoqëror është kryesisht më i ulët.

Niveli i arsimimit të grave është një faktor i rëndësishëm për të kuptuar pjesëmarrjen politike në rastin tonë, pasi sa më i lartë të jetë niveli i arsimimit të të anketuarave, aq më qartë i përkufizojnë dhe dallojnë



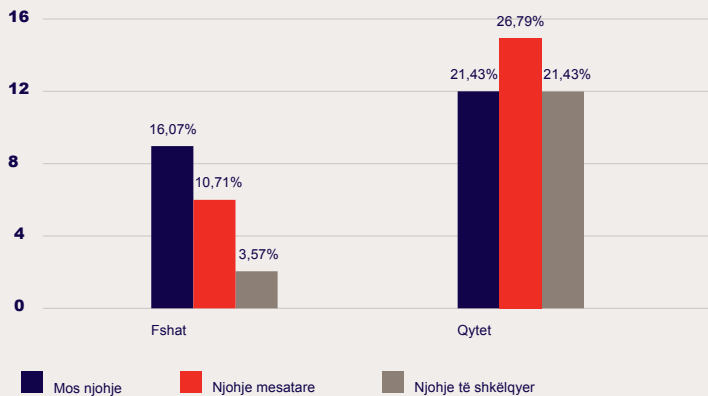
aktivitetet që nënkuptojnë pjesëmarrje politike dhe qytetare. Nga kryqëzimi i bërë (Grafiku 2) mund të përcaktohet ndikimi i shkallës së arsimit mbi kuptimin e pjesëmarrjes politike dhe qytetare.

**Grafiku 2. Pasqyrë e kryqëzuar e shkallës së arsimit dhe kuptimit të pjesëmarrjes politike dhe qytetare**



Për sa i përket vendbanimit, të anketuarat që jetojnë në fshat kuptojnë më pak për pjesëmarrjen politike dhe qytetare sesa të intervistuarat që jetojnë në qytet. Pothuajse të gjitha të anketuarat që jetojnë në fshat, me pjesëmarrjen politike dhe qytetare, nënkuptojnë vetëm anëtarësimin në një parti politike, duke marrë pjesë në mitingje të organizuara nga partitë politike dhe vizitore në selitë e partive. Fotografia më poshtë është tabelë me të dhëna të kryqëzuara që jep paraqitje të qartë të ndikimit të vendbanimit mbi kuptimin e pjesëmarrjes politike dhe qytetare.

**Grafiku 3. Pasqyrë e kryqëzuar e vendbanimit dhe kuptimit të pjesëmarrjes politike dhe qytetare**



Në aspektin e përkatësisë etnike, të anketuarat romë treguan se më pak e kuptojnë pjesëmarrjes politike dhe qytetare, e cila në thelb është pasojë e nivelit më të ulët të arsimit në këtë bashkësi etnike, ndërsa ekziston një ndryshim i vogël por jo domethënës midis të anketuarave shqiptare dhe maqedonase, një ndryshim në kuptimin më thelbësor të pjesëmarrjes politike dhe qytetare. Analiza, gjithashtu tregoi se mosha nuk luan rol të rëndësishëm në kuptimin e pjesëmarrjes politike dhe qytetare.

## **2. SHPËRNDARJA E DETYRAVE TË SHTËPISË DHE KOHËS SË LIRË NË FAMILJE**

Shpërndarja e punës shtëpiake dhe kohës së lirë brenda familjeve, ende bazohet në rolin tradicional dhe patriarkal të grave në familje. Konstatimet tregojnë se sot barra e punëve shtëpiake, si dhe kujdesi për anëtarët e moshuar dhe më të rinj të familjes u takon grave. Pjesa më e madhe e të anketuarave, 44 nga 54, u përgjigjën se përgjegjësitë e tyre në shtëpi dhe kujdesi për shtëpinë dhe familjen u takon plotësisht atyre.

*“Unë e mbaj këtë familje 20 vite mbi kuriz, vetë. Askush nuk më ndihmon edhe pse shkoj edhe në punë, ndërsa burri është pa punë.”<sup>195</sup>“*

*“Jo. Obligimet e shtëpisë janë puna ime dhe kjo tek ne dihet. Burrat shkojnë në punë, ne rimë në shtëpi”<sup>196</sup>.“*

*“Dihet, gruaja është rreth amvisërisë, punëve të shtëpisë. Këtë burrat nuk mund ta bëjnë”<sup>197</sup>.“*

Ka një numër të vogël të të anketuarave (10) të cilat argumentojnë se obligimet shpërndahen në mënyrë të barabartë brenda familjes, por kur dikush merr parasysh kohën që ato shpenzojnë për këto obligime dhe kohën që e kalojnë burrat, nuk mund të thuhet fare se obligimet shpërndahen në mënyrë të barabartë. Respektivisht, në pyetjen se sa kohë kalojnë këto gra për tu kujdesur për shtëpinë dhe familjen, u përgjigjën se ato shpenzojnë mesatarisht 3 orë, në krahasim me burrat e tyre, të cilët kalojnë mesatarisht vetëm 1 orë. Nga ana tjetër, në pyetjen se cilat obligime u takojnë atyre dhe cilat burrave të tyre, këto të anketuara u përgjigjën se atyre u përkasin të gjitha obligimet shtëpiake, ndërsa burrave të tyre obligimet në lidhje me oborrin dhe pazar.

*“Tek ne obligimet janë të ndara. Bashkëshorti më ndihmon tepër, do të më bëjë pazarin dhe nëse duhet e bën edhe sallatën. ...Unë kaloj rreth 3 orë, ndërsa ai rreth 1 orë me obligimet e shtëpisë”<sup>198</sup>.“*

Nga këto 10 të anketuara që u përgjigjën se përgjegjësitë dhe koha e tyre ishin shpërndarë në mënyrë të barabartë brenda familjes, vetëm 4 treguan që kjo ndarje ishte midis tyre dhe burrave të tyre, ndërsa të tjerat ishin të anketuara që ndanin përgjegjësi me nënat e tyre, gjyshet ose vjehrrën ose ju ndihmojnë njerëz të angazhuar nga jashtë, që janë kryesisht gra.

Nëse analizojmë profilin e grave tek të cilat shpërndahet puna shtëpiake, mund të konkludojmë se këto janë gra me arsim të lartë, kryesisht nga komuniteti etnik maqedonas, të pavarura ekonomikisht dhe të rritura në familje, anëtarët e së cilës kanë profilin e njëjtë ose të ngjashëm. Është e rëndësishme të theksohet se të pesë të intervistuarat politikisht aktive, i përkasin kësaj kategorie të grave, të cilat deklarojnë ndarje të përgjegjësisë shtëpiake brenda familjes, por ekziston prania e personave të jashtëm të angazhuar, si mbështetje shtesë.

---

195 Intervista nr. 4.

196 Intervista nr. 14.

197 Intervista nr. 18.

198 Intervista nr. 22.

Të anketuarat politikisht aktive besojnë se nuk i kufizojnë detyrat e tyre të shtëpisë, edhe pse u kushtojnë më shumë kohë anëtarëve të tjerë të familjes. Por, ndryshe nga gratë e tjera, këto të anketuara përdorin ndihmën e jashtme si një rrethanë lehtësuese shtesë, janë ekonomikisht më të pavarur dhe nga aspekti procentuaë është e barabartë shpërndarja e obligimeve të shtëpis[ dhe kujdesi për familjen në kuadër të shtëpisë për dallim nga gratë joa aktive politikisht, që nga ana tjetër, ka të bëjë me mundësinë e tyre më të madhe të rriten në karrierë përkundër bashkëshortëve të tyre.

*"Nuk bëhet fjalë për kohën e lirë dhe obligimet shtëpiake, me motivon komuniteti im ku shoh padrejtësi të shumta, por përplasjet e përditshme brenda partiakë janë problemi më i madh që të mbëri në funksion më të lartë<sup>199</sup>."*

*"Për mua, pengesat më të mëdha janë ato që jam e re dhe jam femër. Kam pengesa të përditshme nga kolegë në lidhje me atë si jam gjendur këtu, nuk kam shkathësi dhe dije të mjaftueshme dhe ngjashëm<sup>200</sup>."*

Teoria e Brady, Verba dhe Schlozman (1995) se koha e lirë nuk lidhet drejtpërdrejt me nivelin e arsimimit dhe madhësinë e të ardhurave, por koha e lirë përcaktohet kryesisht nga rrethanat e jetës, siç janë punësimi, gjendja martesore, numri i fëmijëve, etj., në rastin tonë konfirmohet. Te gratë e punësuar dhe gratë që janë aktive nga aspekti qytetar dhe politik, është e zakonshme të kenë një nivel më të lartë arsimimi dhe pavarësi më të madhe ekonomike, por kur pyeten se sa kohë të lirë kanë për nevoja personale, shumica e tyre përgjigjen se pothuajse nuk kanë kohë të lirë pasi të kenë përfunduar të gjitha obligimet familjare dhe shtëpiake. Ato gra, në pyetjen nëse do të kishin më shumë kohë të lirë, si do ta kishin përdorur, u përgjigjen se do ta përdorin përsëri për obligime shtëpie, gjë që nuk është rast me gratë e punësuar, të cilat do ta kalonin kohën e lirë duke ecur, duke u shoqëruar me miq dhe për udhëtime.

*"Gjithë ditën e kam të lirë dhe koha është e imja. Nëse kam më tepër kohë, më mirë do të përfundoj obligimet e shtëpisë<sup>201</sup>."*

*"Me më tepër kohë do të pastroj dhe do të jem më tepër rreth fëmijëve<sup>202</sup>."*

---

199 Intervista nr. 8.

200 Intervista nr. 2.

201 Intervista nr. 7.

202 Intervista nr. 52.

Nga ana tjetër, të anketuarat e papunësuarat thonë se kanë kohë të lirë gjatë gjithë ditës, por kur pyeten për kohën e lirë personale, përjashtuar obligimet familjare dhe shtëpiake, ato thonë se thuajse nuk kanë kohë të lirë. Sidoqoftë, përveç statusit financiar, statusit martesor, numrit të fëmijëve, etj., në rastin tonë gjithashtu është i rëndësishëm edhe perceptimi i grave për kohën e lirë, çfarë do të thotë kjo dhe si mund të përdoret ndryshe, përveçse për punët e shtëpisë. Perceptimi mbi kohën e lirë që e kanë këto të anketuara ka luajtur një rol të rëndësishëm në dinamikën e jetës së tyre, në krijimin e mënyrës së jetesës së tyre dhe në sjelljen dhe veprimin e tyre.

### 3. MOTIVIM PËR PJESËMARRJE POLITIKE

Motivimi për përfshirjen e grave në politikë ose në aktivitetet qytetare është shumë i ulët. Një numër shumë i vogël i të anketuarave kanë qenë vullnetare, anëtare të një shoqërie civile apo bashkësie fetare. Edhe më i ulët është numri i grave, 8 nga 54 të anketuarat që ishin ose janë anëtare të një partie politike dhe kanë dhënë një kontribut të vogël. Numri më i madh i grave thonë se mungesa e përfshirjes së tyre në trendet politike dhe sociale nuk është për shkak të kohës së lirë, por për shkak të motivimit të tyre dhe mungesës së informimit.

Teoria e Daltonit (2008) e zgjedhjes racionale në kontekstin tonë dëshmon të jetë e saktë. Një individ është racional në zgjedhjet dhe veprimet e tij dhe pjesëmarrja politike dhe qytetare është e paracaktuar nga mundësia e përballimit të investimit të tij në formë kohe apo burimeve të tjera, siç janë paraja, arsimit, kapitali shoqëror, etj., si dhe motivimi kolektiv, motivimi brenda komunitetit. Në rastin tonë, zgjedhja individuale racionale e grave është e paracaktuar nga pavarësia e tyre financiare. Gratë e varura ekonomikisht dhe ato me të ardhura dukshëm më të ulëta, deklarojnë se nuk përfshihen në çështje politike dhe qytetare sepse nuk kanë përfitime personale nga një përfshirje e tillë.

*“Sot nuk mund të bësh asgjë pa anëtarësim në një parti politike. Që të kesh sukses në vendin tonë, duhet të jeni anëtar i partisë.”<sup>203</sup>*

*“Do të përfshihesha vetëm në aktivitete qytetare të organizuara nga një shoqatë dhe atë në disa aktivitete humanitare, për t’i ndihmuar fëmijët dhe të sëmurët. Assesi në një parti, nuk ka leverdi, secili sheh interesin personal.”<sup>204</sup>*

---

203 Intervista nr. 40

204 Intervista nr. 36

*"Pse të përfshihem, nuk kam asnjë përfitim nga kjo. Askush nuk më punëson, të gjithë duan të kesh librezë partie. Nxora një librezë partie, por e kotë nëse nuk ke dikë atje".<sup>205</sup>*

Por, për të kuptuar përfitimin në kuptimin më të gjerë të fjalës, nevojitet arsimim më i madh politik dhe qytetar që mungon në këtë kategori të grave. Ato gjithashtu thonë se për tu angazhuar më aktivisht në mënyrë politike dhe qytetare, duhet të kenë të ardhura, ose të ardhura më të larta se ato aktuale. Veçanërisht mbresëlënëses është komuniteti Rom, ku gratë jetojnë në varfërinë më të madhe. 3 nga 8 gra rome deklaruan se janë më të gatshme për t'u përfshirë në aktivitete politike, dhe madje do të përfshiheshin në një parti politike për përfitime personale në kuptimin financiar. Për dallim prej tyre, gratë e tjera ekonomikisht më të qëndrueshme, kur mendojnë për përfitimet e pjesëmarrjes politike dhe qytetare, në të vërtetë më tepër mendojnë për përfitimet kolektive.

*"Do të përfshihem, ku të duhet do të përfshihem, dhe në parti nëse është e nevojshme, vetëm le të ketë punë, të ketë punësim".*

Duke pasur parasysh faktin se shumica e të anketuarave deklaruan se do të përfshiheshin në organizatë qytetare, një veprimtari humanitare ose vullnetare dhe se nuk do të bashkoheshin kurrë në një parti politike apo protestë, ne përgjithësisht mund të konkludojmë se motivimi për pjesëmarrje buron nga nga roli i tyre i paracaktuar shoqëror. Prandaj, ato zgjedhin të përfshihen në aktivitete që bazohen në përkujdesjen dhe ndihmën e grupeve të cënueshme dhe të pafavorshme, aktivitete që janë vazhdim i përgjegjësive të tyre familjare, d.m.th. kujdesi për shtëpinë dhe familjen.

*"Unë jam e përfshirë dhe jam vullnetare në shkollën e fëmijës sim. Qep perde dhe ndihmoj në dekorimin e shkollës në ndonjë rast, si Pashkët, patronazhi".<sup>206</sup>*

*"Gratë janë kreative dhe kanë nevojë të përfshihen në aktivitete që u përshtaten atyre më së shumti, për shembull në disa kraft-punëtori ose dekorime dhe gjithashtu mund të ndihmojnë me fëmijët nëse është e nevojshme."<sup>207</sup>*

*"Mund të përfshihem dhe do të përfshihesha vetëm në një organizatë për jetimët ose fëmijët me aftësi të kufizuara. Askund tjetër!"<sup>208</sup>*

---

205 Intervista nr. 34

206 Intervista nr. 39

207 Intervista nr. 44

208 Intervista nr. 29

Nga aspekti i llojit pjesëmarrje politike dhe qytetare, shumica e të anketuarave do të përfshiheshin në llojin jokonvensional të pjesëmarrjes politike, që do të thotë se ato do të anëtarësoheshin në një organizatë të shoqërisë civile, do të ishin vullnetare dhe do të angazhoheshin në veprime humanitare. Por asnjë nga ato politikisht joaktive nuk do të bashkoheshin në një parti politike dhe një pjesë e madhe nuk do të dilnin në protesta. Kur u pyetën pse nuk do të bashkoheshin në një parti politike apo protestë, përgjigjet ishin : nuk më intereson politika, nuk besoj në partitë politike për shkak të dallimeve ideologjike, d.m.th nuk ka asnjë parti politike, që e besoj ideologjinë dhe mënyrën e punës së tyre.

Të pyetur nëse mendojnë se gratë mund të kontribuojnë nëse përfshihen më shumë, pothuajse të gjitha, pra 49 nga 54 të anketuarat u përgjigjën se mund të kontribuojnë, dhe arsytet janë se gratë kanë të njëjtat kapacitete si burrat, më kreative, më të përgjegjshme, më të organizuara, më inteligjente dhe janë më empatike. Por kur u pyetën nëse do të përfshiheshin personalisht, pothuajse të gjitha të anketuarat u përgjigjën se nuk do të përfshiheshin, edhe pse mendojnë se gratë mund të kontribuojnë më shumë sesa burrat.

*“Ato munden, madje munden të bëjnë më shumë se burrat, vetëm duhet t’u jepet një shans dhe më shumë mbështetje. Janë më kreative, më ambicioze më të gjindshme dhe më të organizuara ”.*<sup>209</sup>

Gratë politikisht aktive janë përgjithësisht të motivuara për t’u rritur në karrierën e tyre dhe përparojnë politikisht, por konfliktet brenda partive janë pengesa me të cilat përballen çdo ditë, si dhe diskriminimi gjinor dhe i moshës.

*“Unë jam rome dhe nuk do të kandidoja për një parti rome sepse gratë gjithmonë diskriminohen në partitë rome. Dikur më ofruan të isha në listë, por unë refuzova sepse e di se çfarë po ndodh atje brenda. Do të vendosin gratë në lista për ta përmbushur kuotën dhe më pas do të japin Deklarata për të nënshkruar se ato po heqin dorë nga pozicioni i tyre për t’u dhënë burrave vend në parti”.*<sup>210</sup>

Përveç konflikteve të brendshme partiake, gjithashtu familja përmendet si një faktor kufizues, sepse ato shpesh detyrohen të kompensohen midis sferave private dhe profesionale, gjë që veçanërisht është e çështje për të anketuarat e reja. Ato madje janë të gatshme të heqin dorë nga karriera e tyre, por vetëm nëse partneri i tyre përparon më tepër në karrierën e tyre dhe në kuptim financiar.

---

209 Intervista nr. 28

210 Intervista nr. 8

*"Kjo varet, nëse burri im po përparon më shumë, për shembull, nëse është ministër ose ndonjë funksion tjetër, është normale që unë të tërhiqem dhe të kujdesem për shtëpinë dhe familjen time".<sup>211</sup>*

*"Do të heq dorë për hir të fëmijëve dhe familjes. Nuk kam fëmijë tani, por nuk e di se si do të jetë".<sup>212</sup>*

Në përgjithësi, motivimi kolektiv është një segment i rëndësishëm i të anketuarve. Që të përfshihen më shumë në organizatë civile, aksion humanitar ose vullnetarizëm në komunitet, shumica e të anketuarave treguan se do të përfshiheshin pa u menduar nëse do të ishin të përfshira mikeshat e tyre. Përveç kësaj, ato do të përfshiheshin nëse do të ishin të ftuara në mënyrë të drejtpërdrejtë të përfshihen në aktivitete të tilla nga organizatat civile, aktivistët ose organizatorë të tjerë. Shumica e grave që nuk janë politikisht aktive, në pyetjen nëse miqtë e tyre të ngushtë do të bashkohen me një organizatë civile, janë vullnetare, dalin në protesta, bashkohen në një parti politike ose marrin pjesë në një mbledhje të këshillit banesor, a do të përfshiheshin edhe ato, u përgjigjën se në atë rast gjithashtu do të përfshiheshin. Kjo tregon vetë-iniciativë të ulët dhe nevojën për një front më të gjerë mbështetjeje.

Mosinformimi është një faktor i rëndësishëm për pjesëmarrje. Secila e anketuar e dytë, në përgjigje të pyetjes se pse ajo nuk ishte e përfshirë në një organizatë civile apo bashkësi fetare ose pse nuk ka qenë vullnetare, u përgjigjën se nuk kishin qenë të informuara për mundësitë që i ofroheshin atyre dhe se ato do të përfshiheshin nëse dikush do t'i bënte thirrje të drejtpërdrejt apo i ftonte të përfshihen

*"Nëse përfshihen shoqet, do të përfshihem edhe unë. Ne shkojmë kudo bashkë. Por jo për të gjitha aktivitetet. Do të përfshihem në ndihmën vullnetare dhe humanitare, por organizatat duhet të jenë më aktive, të dihet se po bëjnë diçka, sepse janë shumë pasive. Le të vijnë, të tregojnë se ka diçka, diku ku mund të përfshihemi".<sup>213</sup>*

Kur u pyetën se çfarë duhet të ndryshojë, domethënë, çfarë duhet të jetë më ndryshe sesa për momentin që të jenë politikisht më aktive dhe në aspektin qytetar, të anketuarat me shkallë më të lartë arsimimi dhe pavarësi më të madhe ekonomike u përgjigjën se duhej një opsion i ri politik, punë më transparente dhe më shumë kohë e lirë, ndërsa të anketuarit me më pak arsim dhe më shumë varësi ekonomike u përgjigjën se do të përfshiheshin nëse do të kishte paga dhe pensione më të larta, më shumë përfitime nga përfshirja e tyre dhe më pak manipulime partiake.

---

211 Intervista nr. 2

212 Intervista nr. 3

213 E anketuara anonime nr. 49



- Sipas mendimeve të anketuarve, shumica e grave në Republikën e Maqedonisë Veriore e kuptojnë pjesëmarrjen politike si anëtarësim në një parti politike, duke marrë pjesë në mitingje dhe pjesëmarrje në mbledhje në selitë e partive, ndërsa pjesëmarrjen qytetare e kuptojnë si pjesëmarrje në aksione humanitare. Sa i përket të kuptuarit, rolin më të rëndësishëm e luajnë kapitali shoqëror dhe niveli i arsimit. Gratë me arsim të lartë dhe kapital më të madh shoqëror, sa i përket nivelit të arsimimit të anëtarëve të familjes dhe miqve, e kuptojnë dhe përcaktojnë më mirë pjesëmarrjen politike dhe qytetare dhe janë në gjendje të bëjnë një dallim më të qartë. Të anketuarit që e kuptojnë më shumë pjesëmarrjen politike dhe qytetare janë rritur në zona urbane dhe në familje me nivele më të larta arsimore, ku shpesh diskutohet politika, shkëmbehen qëndrime dhe mendime, nënat e tyre kryesisht kanë kryer shkollë të mesme dhe arsim të lartë dhe janë ekonomikisht të pavarura. Rrethi i mbështetjes për këto gra, përveç familjes, janë edhe miq që shpesh flasin për politikë dhe kështu kapitali i tyre shoqëror është më i madh. Këto gra bëjnë jetë më të pavarur, domethënë ato janë kryesisht të punësuarra dhe jetojnë veçmas nga rrethi më i gjerë familjar. Nga ana tjetër, gratë që më së paku e kuptojnë domethënien e pjesëmarrjes politike dhe qytetare rriten në familje rurale, me arsim të ulët, kryesisht të klasës punëtore, ku flitet shumë rrallë për politikë ose fare nuk diskutohet. Nënata e tyre janë kryesisht amvise ose në punë me paga të ulëta, profesione që trashëgojnë edhe vajzat e tyre. Te këto gra vërehet një edukim më tradicional dhe roli tradicional i femrës pranohet si një normë shoqërore. Këto gra jetojnë një jetë më të varur, me një rreth më të gjerë familjar, dhe kryesisht marrin mbështetje nga burri i tyre dhe familja më e ngushtë. Miqtë nuk janë mbështetës të këtyre grave dhe kapitali i tyre shoqëror është kryesisht më i ulët. Moshë nuk luan rol të rëndësishëm në përcaktimin e pjesëmarrjes politike dhe qytetare.
- Barra e dyfishtë e punës dhe e kujdesit për shtëpinë dhe familjen është një fakt i pamohueshëm për gruan maqedonase dhe është një faktor i rëndësishëm për pjesëmarrjen e saj politike dhe qytetare. Për sa i përket profilin e grave që pretendojnë se puna shtëpiake është e ndarë brenda familjes, do të vërejmë se bëhet fjalë për gra me arsim të lartë, kryesisht e përkatësisë etnike maqedonase, e pavarur ekonomikisht dhe e rritur në familje, anëtarët e së cilës kanë profil të njëjtë ose të ngjashëm. Është e rëndësishme të theksohet se nga 10 të anketuarat që pretendojnë se përgjegjësitë shtëpiake ndahen brenda familjes, 5 të anketuara janë politikisht aktive dhe te ato vërehet një prani e mbështetjes nga persona të angazhuar nga jashtë si një ndihmë shtesë. Me një shpërndarje më të mirë dhe më të barabartë të përgjegjësiave familjare brenda

familjes, gratë politikisht aktive do të kishin më shumë kohë të lirë që do t'ju lejonte një zhvillim më profesional politik, dhe të tjerat do të mund ta përdorin kohën e tyre duke u anëtarësuar në një organizatë qytetare ose iniciativë.

- Për një grua maqedonase, koha e lirë nuk lidhet drejtpërdrejt me nivelin e arsimimit dhe shumën e të ardhurave, por koha e lirë përcaktohet kryesisht nga rrethanat e jetës, siç janë punësimi, statusi martesor, numri i fëmijëve, etj. Ky faktor është gjithashtu i rëndësishëm për pjesëmarrjen politike dhe qytetare të grave. Gratë e papuna e kanë të vështirë të dallojnë kohën e lirë midis punëve të shtëpisë dhe kohës së lirë për nevoja personale, dhe kjo e fundit shpesh shpërfilllet. Në këto gra është ngulitur fort roli i paracaktuar shoqëror. Ato e shohin kohën e kaluar me obligimet shtëpiake si kohë të lirë, dhe për kohën e lirë për nevoja personale ato vështirë se mendojnë. Nëse këto gra do të kishin më shumë kohë të lirë, ato do ta shfrytëzonin përsëri për t'i përfunduar detyrat e shtëpisë, gjë që nuk është rasti me gratë e punësuara që do të kalonin kohën e lirë duke ecur, duke u shoqëruar me miqtë dhe duke udhëtuar.
- Zgjedhja racionale individuale e grave është e paracaktuar nga pavarësia e tyre financiare. Sa më i madh të jetë shtresimi klasor, aq më e madhe është gatishmëria e grave për t'u përfshirë në aktivitete politike dhe qytetare, por vetëm nëse ato kanë një përfitim specifik financiar. Gratë e varura ekonomikisht dhe ato me të ardhura të konsiderueshme më të ulëta do të ishin politikisht dhe qytetare më aktive nëse ajo përfshirje do të kishte implikime të drejtpërdrejta në cilësinë e jetës së tyre përmes punësimit të tyre ose punësimit të anëtarëve të familjes, rritjes së pensioneve dhe më shumë. Pritjet e tyre për pjesëmarrje politike dhe qytetare janë kryesisht materiale, që nënkupton duke pasur parasysh varësinë e tyre financiare, dhe përqendrimi i tyre është vetëm në përfitimin personal, ndryshe nga të tjerët që janë më të qëndrueshëm ekonomikisht dhe për të cilat përfitimi është e mira kolektive dhe jo vetëm punësimi. Kjo është veçanërisht rasti për gratë më të varfra, të cilat janë shumë më të gatshme të përfshihen madje edhe në aktivitete konvencionale politike, gjithashtu do të përfshiheshin në një parti politike sepse shohin përfitime më të mëdha personale.
- Në përgjithësi, pothuajse të gjitha të anketuarat mendojnë se nëse gratë do të kishin përfshirje më aktive në politikë, ato do të ishin edhe më të mira dhe më të suksesshme se burrat sepse mendojnë se gratë janë më kreative, më të përgjegjshme, më të organizuara, më inteligjente dhe më empatike. Por gratë nuk kanë një perceptim të tillë për veten e tyre dhe prandaj nuk do të përfshihen në aktivitete politike konvencionale por vetëm në veprime dhe nisma humanitare. Ky perceptim personal është kryesisht për shkak të rolit të paracaktuar shoqëror të grave dhe përfaqësimit të përqindjes së ulët të grave në politikën maqedonase.

- Motivimi kolektiv është segment i rëndësishëm i të anketuarave. Gratë në Republikën e Maqedonisë Veriore do të angazhoheshin në aktivitete civile dhe politike nëse do të përfshiheshin mikeshat e tyre dhe nëse do të ishin të informuara dhe direkt të ftuara për të marrë pjesë.
- Për gratë maqedonase me një arsim më të lartë dhe pavarësi më të madhe ekonomike, për të pasur pjesëmarrje politike dhe qytetare, ekziston nevoja për një mundësi të re politike, punë më transparente të institucioneve dhe më shumë kohë të lirë, ndërsa për gratë maqedonase me nivel më të ulët arsimit dhe më të varura ekonomikisht, për tu përfshirë në mënyrë më aktive, është e nevojshme që të kenë paga dhe pensione më të larta, përfitime më të mëdha nga përfshirja e tyre dhe më pak manipulime partiake.
- Gratë politikisht aktive janë përgjithësisht të motivuara për t'u rritur në karrierën e tyre dhe përparojnë në planin politik, por konfliktet brenda partiake janë pengesat më të cilat përballen çdo ditë, si dhe diskriminimi gjinor dhe i moshës. Përveç konflikteve brenda partiake, familja është gjithashtu një faktor kufizues dhe ato shpesh detyrohen të kompensohen ndërmjet sferave private dhe profesionale, gjë që është veçanërisht çështje për të anketuarat e reja. Ato madje janë të gatshme të heqin dorë nga karriera e tyre, por vetëm nëse partneri i tyre do të përparojë më shumë në karrierë dhe do të kontribuojë financiarisht në buxhetin e familjes.
- Ajo që i motivon gratë politikisht aktive të përfshihen dhe të përparojnë është padrejtësia, pabarazia në shoqëri dhe dëshira e tyre për t'i ndihmuar grupet e cënueshme të qytetarëve.

### Për organizatat civile:

- Organizatat civile duhet të investojnë kapacitetet e tyre për t'u dhënë grave maqedonase njohuri për pjesëmarrjen politike dhe qytetare, e cila përfshin mënyrën se si ato mund të përfshihen dhe cilat janë përfitimet e pjesëmarrjes aktive.
- Sektori i shoqërisë civile duhet të inkurajojë vetë-njohjen e grave si aktorë të rëndësishëm politikë dhe social dhe të inkurajojë përfshirjen e tyre më aktive në trendet sociale dhe politike në vendin tonë.
- Sektori civil duhet të informojë gratë për aktivitetet e tyre dhe mundësitë që ofrojnë ata, t'i inkurajojnë ato drejtpërdrejt në aktivitete me përgjegjësi shoqërore dhe ta bëjnë këtë përmes kontaktit personal me komunitetin.
- Organizatat e shoqërisë civile duhet të promovojnë gra udhëheqëse që do të shërbejnë si modele për gratë e tjera dhe inkurajojnë pjesëmarrje më të madhe politike dhe qytetare.
- Organizatat e shoqërisë civile duhet të punojnë me partitë politike për të trajtuar stereotipet gjinore dhe diskriminimin ndaj grave brenda partive dhe të punojnë për të forcuar kapacitetet e grave në parti dhe t'i motivojnë ato të përparojnë në karrierën e tyre politike.
- Ajo që duhet të hulumtohet në të ardhmen është nëse, si dhe në çfarë mase roli i paracaktuar social i grave në Republikën e Maqedonisë Veriore përcakton motivimin për pjesëmarrje politike dhe qytetare dhe përcakton shkallën dhe llojin e pjesëmarrjes politike dhe qytetare.

### Për institucionet:

- Të sigurohet njohja e barrës së dyfishtë të punës shtëpiake dhe kujdesit joformal për gratë dhe miratimi i politikave dhe masave për të kapërcyer shpërndarjen e pabarabartë të përgjegjësisë shtëpiake dhe të familjes.
- Të përfaqësohen për njohje institucionale, zvogëlimi dhe rishpërndarja e punëve shtëpiake të papaguara të grave dhe përkujdesjes.

- Të zhvillohen, të përcillen dhe të monitorohen treguesit relevant për synimin 5.4. nga Synimet për zhvillim të qëndrueshëm (SDG) të Kombeve të Bashkuara që kanë të bëjnë njohjen dhe vlerësimin e punëve shtëpiake të papaguara dhe kujdesit
- Të përrësohen kapacitetet e infrastrukturës së kujdestarisë, por gjithashtu të dizajnohet dhe financohet programi i veçantë për kujdesin shëndetësor, kujdesin për të moshuarit dhe fëmijët, si dhe kujdesi për personat me aftësi të kufizuara.

# ANEKSI 1.

## PYETËSOR PËR EKZAMINIMIN E NDIKIMIT TË FAKTORËVE SOCIO-EKONOMIK MBI PJESËMARRJEN POLITIKE TË GRAVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË VERIORE

### Karakteristikat demografike

Përkatësia etnike

Mosha

Vendbanimi

Shkalla e arsimit

### (Pa)Varësia ekonomike

E papunë

A 1.1. Sa kohë keni qenë e papunë?

A 1.2. A keni kërkuar punë në mënyrë aktive? Nëse jo, pse?

A 1.3. A jeni të njoftuara me masat për vetëpunësim dhe a keni menduar t'i përdorni ato?

A 1.4. Brenda familjes, nga vijnë të ardhurat themelore dhe në cilën lartësi mesatare?

A 1.5. A keni pronë në emrin tuaj - banesë, shtëpi, biznes, tokë?

A 1.6. A keni të ardhura pasive në emrin tuaj - qira, dividend, përqindje nga fitime, etj?

Të punësuar

B 1.1. A jeni e punësuar dhe në cilin sektor?

B 1.2. Sa kohë keni pritur për një vend pune dhe si e keni gjetur punën?

B 1.3. Sa është lartësia e pagës suaj - 8,000-12,000; 13 000-18 000; 18 000-24 000; 24 000-30 000; mbi 30 000?

B 1.4. Cila është e ardhura totale e familjes, mbi çfarë baze dhe në çfarë mesatare?

B 1.5. A keni pronë në emrin tuaj - banesë, shtëpi, biznes, tokë?

B 1.6. A keni të ardhura pasive në emrin tuaj - qira, dividend, përqindje nga fitime, etj?

### **Kapitali shoqëror**

C 1.1. Sa anëtarë numëron familja juaj dhe numëroni anëtarët me të cilët jetoni bashkë?

C 1.2. Çfarë moshe, niveli arsimimi dhe profesioni kanë anëtarët e familjes suaj (nëna, babai, vëllai / motra, vjehri, vjehrra)?

C 1.3. Me kë komunikoni më shumë brenda shtëpisë dhe familjes suaj?

C 1.4. A diskuton familja juaj për politikë dhe sa shpesh? (vështirë se diskutohet ndonjëherë, shumë rrallë, rrallë, relativisht shpesh, shumë shpesh)

C 1.5. Me kë komunikoni më shpesh jashtë shtëpisë suaj dhe për cilat tema diskutoni më shpesh?

B 1.6. Cili është rrethi i miqve tuaj dhe cili është profili i tyre (niveli arsimor, profesioni, etj.)?

C 1.7. Sa kohë kaloni së bashku, si e kaloni kohën së bashku dhe për cilat tema diskutoni më shpesh?

B 1.8. A merrni mbështetje dhe nga kush për atë që punoni, kush ju motivon dhe në cilën mënyrë?

### **Infrastruktura**

D 1.1. A keni qasje në transportin publik, a e përdorni atë, sa shpesh dhe për çfarë qëllime?

D 1.2. A keni qasje në infrastrukturë përkujdesjeje si kopshte, shtëpi për pleq, etj? Nëse jo, a do të dëshironit të ekzistonin dhe në cilat kushte do t'i përdornit?

D 1.3. A përdorni qendra përkujdesjeje? Nëse jo, pse dhe në cilat kushte do t'i përdorni ato?

### **Koha e lirë**

- E 1.1. A keni kohë të lirë dhe sa kohë ju mbetet gjatë ditës?
- E 1.2. Nëse keni, si arrini ta siguron kohën tuaj të lirë?
- E 1.3. Për cilat aktivitete përdorni më së shumti kohën tuaj të lirë?
- E 1.4. Nëse do të kishin më shumë kohë të lirë, si do ta përdorin, cilat aktivitete?
- E 1.5. Cilat obligime shtëpiake ju përkasin juve, cilat bashkëshortit tuaj ose anëtarëve të tjerë të familjes?
- E 1.6. Sa kohë harxhoni gjatë ditës në të gjitha detyrimet, dhe sa anëtarët e tjerë të familjes?
- E 1.7. Në cilat punë shtëpiake kaloni pjesën më të madhe të ditës dhe si arrin t'i menaxhoni ato?

### **Motivimi**

Të papuna dhe të punësuar:

- F 1.1. Çka është, sipas mendimit tuaj, pjesëmarrja politike dhe qytetare, renditni disa shembuj?
- F 1.2. A mendoni se gratë mund të kontribuojnë nëse përfshihen më shumë? Pse po/jo?
- F 1.3. A do të ishit i përfshirë në politikë dhe aktivitete qytetare dhe në cilën mënyrë? Pse po/jo?
- F 1.4. A ka në rrethin tuaj ndonjë organizatë të shoqërisë civile dhe/ose bashkësi fetare dhe a jeni anëtare e ndonjërës prej tyre? Pse po/jo?
- F 1.5. A jeni anëtare në ndonjë parti politike? Pse po/jo?
- F 1.6. A keni qenë vullnetare ndonjëherë? Pse po/jo?
- F 1.7. A merrni pjesë në takimet e këshillit banesor? Pse po/jo?
- F 1.8. Nëse merrnin pjesë mikeshat dhe të afërmit tuaj në mbledhjet e këshillit banesor, të përfshiheshin në organizatë dhe të jenë vullnetarë, a do përfshiheshit edhe ju? Pse po/jo?
- F 1.9. A votoni në zgjedhje? Pse po/jo?



F 1.10. A do të dilnit në protesta? Pse po/jo?

F 1.11. Nëse do të kishit kohë më të lirë, a do të përfshiheshit në ndonjë nga aktivitetet e përmendura më lart?

F 1.12. Çfarë mendoni se duhet të jetë më ndryshe sesa për momentin për të qenë më aktive?

Aktiviste civile, anëtare të OJQ-ve dhe gra që janë të angazhuara profesionalisht në politikë:

G.1.1 Cili është motivimi juaj për pjesëmarrje politike dhe qytetare?

G.1.2 Cilat janë pengesat (nëse ka) me të cilat përballeni sa i përket pjesëmarrjes suaj politike?

G.1.3. A jeni e motivuar të përparoni karrierën tuaj, domethënë të anëtarësoheni në një parti politike, të aplikoni për këshilltare, kryetare komune, presidente, kryeministre, kryetare e partie politike, etj?

G.1.4 Nëse përgjigja është po, çfarë ju motivon, nëse përgjigja është jo, çfarë ju demotivon?

G.1.5 Farë ju motivon më shumë të jeni aktiv?

G. 1.6 A keni një anëtar të familjes, mik/e apo person tjetër që ju nxit dhe ju mbështet të jeni aktive?

G.1.7 Pse mendoni se personalisht jeni më e angazhuar në shoqëri?

G.1.8 A do të kandidonit ndonjëherë ose do të pranoni të kandidoni për një pozitë (këshilltare, deputete, etj.)? Nëse po/jo, pse?

G.1.9 Çfarë mendoni se do t'ju ndihmojë të jeni më aktiv?

G. 1.10 Nëse do të kishit më shumë kohë të lirë, a do të ishit më aktive në politikë (anëtarësimi në një parti politike, kandidimi për funksion, vullnetarizëm, etj.)?

## BIBLIOGRAFIA

- Andersen, Kristi 1975, Working Women And Political Participation, 1952-1972. *American journal and political science*, 19 (August 1975): 439-454.
- Basu, K., (2006). "Globalization, Poverty, and Inequality: What is the Relationship? What Can Be Done?", *World Development* No. 8, pp. 1361-1373.
- Becker, G. S., (1965). "A Theory of the Allocation of Time". *Economic Journal*, Vol. 75, No.299 pp. 493-517.
- Berinsky, A. J. & Lenz, S.G. 2010. *Education and Political Participation: Exploring the Causal Link. Political Behaviour*.
- Bourdieu, P. (1986). 'The forms of capital' in J.G. Richardson (ed) *Handbook of theory and research for the sociology of education*, New York: Greenwood Press, pp. 241-258.
- C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) - Convention concerning decent work for domestic workers (Entry into force: 05 Sep 2013).
- CEDAW. 1997. General Recommendation No. 23: Article 7, Political and Public Life. New York: United Nations.
- CEDAW. 1997. General Recommendation No. 23: Article 7, Political and Public Life. New York: United Nations.
- Conway, M. Margaret, David W. Ahern, and Gertrude A. Steuernagel. 2004. *Women and Political Participation: Cultural Change in the Political Arena*. 2nd ed. Washington, DC: Congressional Quarterly, Inc.
- Dalton, R.J. 2008. *Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies*. 5th ed. Washington, D.C: CQ Press.
- Dalton, R.J. (2002). *Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies*. 3rd edn. New York; London: Chatham House Publishers/Seven Bridges Press.
- Dejaeghere, Y., & Hooghe, M. (2009). Brief report: Citizenship concepts among adolescents. Evidence from a survey among Belgian 16-year olds. *J Adolesc*, 32(3), 723-732.
- Dolan, Julie A., Melissa M. Deckman, and Michele L. Swers. 2010. *Women and Politics: Paths to Power and Political Influence*. 2nd ed. New York: Pearson.
- Eckstein, Z. and Lifshitz, O., (2012). "Household Interaction and the Labor Supply of Married Women", IZA Discussion Paper No.7067.
- Edwards, B. & Foley, M.W. 1997. *Social Capital and the Political Economy of our Discontent: Social Capital, Civil Society and Contemporary Democracy*. *American Behavioral Scientist*.
- Fukuda-Parr S (January 1999). "What does feminization of poverty mean? It isn't just lack of income". *Feminist Economics*. 5 (2): 99-103.
- Henry E. Brady, Sidney Verba and Kay Lehman Schlozman - *Beyond Ses: A Resource Model of Political Participation: The American Political Science Review* Vol. 89, No.2 (Jun., 1995), pp. 271-294.

Henry E. Brady, Sidney Verba and Kay Lehman Schlozman. *Beyond Ses: A Resource Model of Political Participation*. *The American Political Science Review* Vol. 89, No. 2 (1995), pp. 271.

HyrLje Abazi-Alii, Viktorija Atanasovska, Tijana Angjelkovska - *WOMEN'S INCLUSION IN SOCIO-ECONOMIC LIFE: Determinants of Female Labour Force Participation in the Western Balkans*, Chapter 7.

JOAKIM EKMAN, ERIK AMNÄ 2012, 283-300: *POLITICAL PARTICIPATION AND CIVIC ENGAGEMENT: TOWARDS A NEW TYPOLOGY*.

Korunovska Srbijanko, J., Korunovska Avramovska, N., and Maleska T. 2011. *Capitulation, Confusion and Resistance: Social Capital among Macedonian High-School Students*. Skopje: Youth Educational Forum.

Lawless, J., and Fox, R. 2013. *Girls Just Wanna Not Run: The Gender Gap in Young Americans' Political Ambition*. Washington: American University.

Leighley, J.E. 1995. *Opportunity and Incentives: A Field Essay on Political Participation*. *Political Research Quarterly*, 48(1):181-209.

Leighley, J.E. 1995. *Opportunity and Incentives: A Field Essay on Political Participation*. *Political Research Quarterly*, 48(1):181-209.

Lin, Nan 2001, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press.

Micheletti, M., Follesdal, A. and Stolle, D. (2004). *Politics, Products, and Markets: Exploring political consumerism past and present*. New Brunswick, N.J.; London: Transaction Publishers.

Nie, N., Junn, J., & Stehlik-Barry, K. 1996. *Education and Democratic Citizenship in America*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Norris, P. (2002). *Democratic Phoenix: Reinventing Political Activism*. Cambridge: Cambridge University Press.

*Participation in America: Political Democracy and Social Equality* - Sidney Verba, Norman H. Nie, 1972

Pattie, C., Seyd, P. & Whiteley, P. 2003. *Citizenship and Civic Engagement: Attitudes and Behaviour in Britain*. *Political Studies*, 51:443-468.

Pomper, Gerald 1975. *Voter's Choice*, New York: Dood Mead.

Portes, A., (1998). "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology", *Annual Review of Sociology*, Vol. 24, pp. 1-24.

Putnam, R. D. 1998. *Foreword to Social Capital: Its Importance to Housing and Community Development*. *Housing Policy Debate* 9 (1): v-viii.

Putnam, R.D. 2000. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.

Randall V. 1998 *Women's Representation in National Legislatures: Developed and Developing Countries*, *Legislative Studies Quarterly* Vol. 23, No. 1 (Feb., 1998), pp. 109-125.

Razavi, Shakra (1999) 'Gendered Poverty and Well-Being: Introduction', *Development and Change*, 30:3, 417.

Rule W. 1981 "Why women don't run: The critical factors in Women's' Legislative Recruitment" *Western Political Quarterly* 34: 60-77.

Sylvia Chant 2006: Revisiting the 'Feminisation of Poverty' and the UNDP Gender Indices: What Case for a Gendered Poverty Index?

Uphoff, N. 2000. Understanding Social Capital: Learning from the Analysis and Experience of Participation. In: *Social Capital: A Multifaceted Perspectives*, G. Parthadas and S. Serageldin, eds. Washington D. C.: World Bank.

Van Deth, J. (2016). Political Participation. In G. Maxxoleni, K. G. Barnhurst, K. Ikeda, R. C. M. Maia, & H. Wessler (Eds.), *The International Encyclopedia of Political Communication*. Chichester: Wiley Blackwell.

Verba S., Almond G. 1965 *The civic culture*, Boston: Little Brown.

*Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics* - Sidney Verba, Kay Lehman Schlozman, Henry E. Brady.

Woolcock, M. 1998. Social Capital and Economic Development: Toward A Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society* 27:51-208.

Enti Shtetëror i Statistikave i Republikës së Maqedonisë së Veriut: ANKETË PËR SHFRYTËZIMIN E KOHËS, 2014/2015, ANALIZË STATISTIKORE: Popullata dhe statistika sociale.

Servisi hulumtues i Parlamentit Evropian- Raportim i shkurtë: "Gratë në Ballkanin Perëndimor – Barazia gjinore në BE proceset e aderimit" (qershor 2018).

Latković M., Popovska M., Serafimovska E., Cekić A., *STUDIM për të rinjtë në Republikën e Maqedonisë – Shkup: Fondacioni "Fredrih Ebert", Zyra në Maqedoni, 2013.*







**Western Balkans  
Democracy Initiative**



**Funded by  
UK Government**

**Westminster Foundation for  
Democracy (WFD)**

[www.wfd.org/wbdi](http://www.wfd.org/wbdi)

