



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I AUDITIMIT TË PERFORMANCËS

Adresa: Rruga "Abdi Toptani", nr. 1, Tiranë; Tel: 0694057089

E-mail: rmuca@klsb.org.al; Web-site: www.klsb.org.al

Nr. Prot. _____

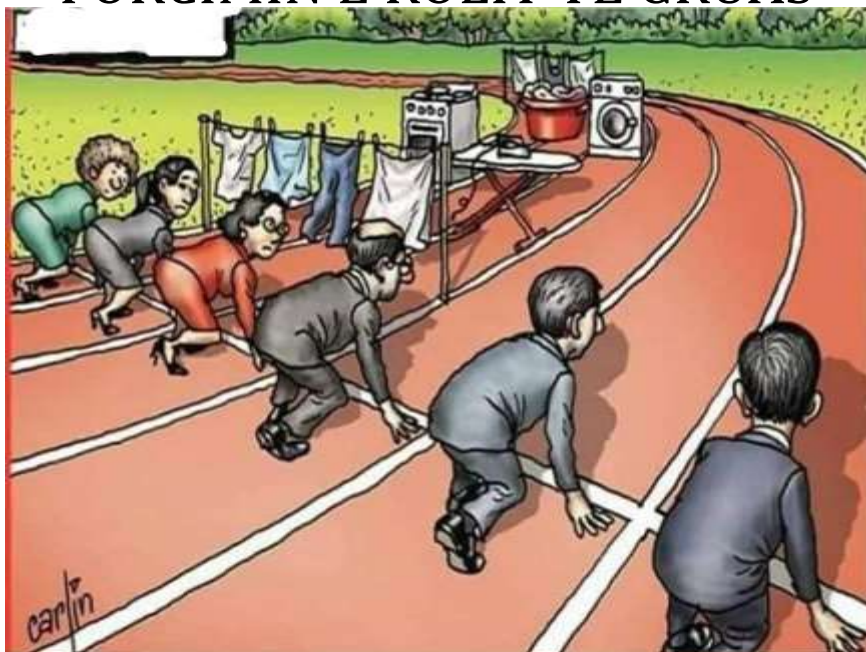
Tiranë, më ___/___/2019

Raport Auditimi Performance
"EFEKTIVITETI I POLITIKAVE PËR
NXITJEN E BARAZISË GJINORE DHE
FORCIMIN E ROLIT TË GRUAS"

Miratohet

Bujar Leskaj

KRYETAR



Rinald MUÇA

Drejtor i Departamentit

Konfidenciale: Ky dokument është pronësi e Kontrollit të Lartë të Shtetit. Ai përmban informacion konfidencial dhe qëllimi i tij është gjenerimi i përgjigjeve zyrtare dhe administrative gjatë fazës së terrenit të auditimit nga ana e subjekteve të përfshira në auditim.



Departamenti i Performancës në KLSH

@Performanca

PËRMBAJTJA

1. Rëndësia e Auditimit	4
1.1 Konteksti i problemit social	4
1.2 Strategjia e KLSH-së në auditimet e performancës	5
1.3 Auditime të mëparshme në këtë fushë	6
1.4 Subjekti nën auditim.....	6
2. Qasja dhe detajet e auditimit	14
2.1 Objektivi dhe problemi.....	14
2.2 Fokusimi dhe përkufizimi i problemit	15
2.3 Përkufizimet dhe terminologjia	16
2.4 Kriteret.....	16
2.5 Piramida e pyetjeve audituese	18
2.6 Rezultatet e parashikuara.....	19
3. Shtjellimi i pyetjeve dhe nën pyetjeve	20
3.1 A janë të përcaktuara qartë marrëdhëniet e ndërveprimit dhe bashkëpunimit me aktorët e tjerë të përfshirë në nxitjen e BGj dhe forcimin e rolit të gruas dhe si ka rezultuar procesi monitorues dhe koordinues i SKBGj nisur nga ky fakt?.....	20
3.2 A janë arritur rezultatet e dëshiruara për periudhën 2017-2018 në lidhje me fuqizimin ekonomik të grave?	26
3.3 A është arritur garantimi i pjesëmarrjes dhe angazhimit të barabartë të grave në vendimarrjen politike e publike?	42
3.4 A ka patur progres në ndërgjegjësimin e shoqërisë për pranimin e barazisë gjinore si kusht i domosdoshëm për zhvillimin e vendit?	49
3.5 Përmbledhje	53
4. Grupi i punës dhe përgjegjësitë hierarkike.....	56

✕Lista e shkurtimeve

KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
BE	Bashkimi Evropian
INTOSAI	Organizata Ndërkombëtare e Institucioneve Supreme të Auditimit (<i>The International Organisation of Supreme Audit Institutions</i>)
ISSAI	Standardet Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të (International Standards of Supreme Audit Institutions)
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave.
3E	Ekonomiciteti, Eficienca, Efektiviteti
ASPA	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
BGJ	Barazia Gjinore
DAP	Departamenti i Administratës Publike
LBGJ	Ligji për Barazinë Gjinore
GMIP	Grup për Menaxhimin e Integruar të Politikave
INSTAT	Instituti i Statistikave në Shqipëri
CEDAW	Konventa për Eliminimin e Formave të Diskriminimit ndaj Grave
MSHMS	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
OJF	Organizatë Joqeveritare (Jo-fitimprurëse)
OSHC	Organizatë e Shoqërisë Civile
PNUD	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
PKV	Plani Kombëtar i Veprimit
SKBGJ	Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore
SKPA	Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi
UN Women	Entitet i Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave
IPGj	Indeksi i Pabarazisë Gjinore
AIDA	Ajencia Shqiptare e Zhvillimit të Investimeve

1. Rëndësia e Auditimit

Auditimi i performancës është një shqyrtim i pavarur, objektiv dhe i besueshëm i faktit nëse sipërmarrjet, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet dhe organizatat qeveritare veprojnë në përputhje me parimet e ekonomicitetit, eficiencës dhe efektivitetit dhe nëse ekziston mundësia për përmirësim të mëtejshëm. Gjatë viteve të fundit KLSH i ka kushtuar gjithmonë e më shumë rëndësi auditimeve të performancës dhe shtimit të numrit të tyre. Misioni i KLSH-së si një institucion i pavarur kushtetues, është t'i shërbejë qytetarit shqiptar, duke qenë “agjent” i Kuvendit dhe palëve të interesit duke i informuar në mënyrë të vazhdueshme, të paanshme dhe të plotë, mbi përgjegjshmërinë që qeveria dhe entet publike tregojnë në përdorimin e kontributit të taksapaguesve shqiptarë e duke kontribuar në përmirësimin e qeverisjes nëpërmjet luftës kundër korrupsionit.¹

Tema e përzgjedhur ka për qëllim të paraqesë një studim mbi efektivitetin e politikave të ndjekura nga shteti shqiptar për forcimin e rolit të gruas dhe arritjen e barazisë gjinore në nivele sa më optimale. Kjo temë është përzgjedhur si një nga objektivat parësore të OKB për zhvillimin e qendrueshëm, si dhe duke marrë parasysh impaktin madhor që ka në shoqërinë shqiptare, duke qenë një plagë sociale tepër prezente dhe thuajse “e zakonshme” në ditët e sotme. Barazia gjinore është një prej vlerave thelbësore të një shoqërie demokratike. Një shoqëri e cila investon në arritjen e barazisë gjinore jo vetëm që çon në përmirësimin e jetës së vajzave dhe grave por edhe në transformimin pozitiv të mënyrës së jetuarit të djemve dhe burrave. Është e njohur gjithnjë e më shumë se përfshirja e perspektivës gjinore në fusha të ndryshme të zhvillimit, jo vetëm që siguron të drejtat e njeriut dhe drejtësi sociale për gratë dhe burrat, por siguron edhe arritjen efektive të qëllimeve të tjera sociale dhe ekonomike. Rëndësia e këtij auditimi ka të bëjë me zbatimin e detyrave dhe rekomandimeve që lindin nga “Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016-2020” i cili është dokumenti strategjik për nxitjen e barazisë gjinore.

1.1 Konteksti i problemit social

Barazia gjinore nënkupton një akses, fuqizim, përgjegjësi dhe pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha sferat e jetës publike dhe private. Gjithashtu do të thotë një qasje dhe shpërndarje e barabartë e burimeve midis grave dhe burrave. Barazia gjinore është një e drejtë njerëzore. Gratë kanë të drejtë të jetojnë me dinjitet dhe me liri. Barazia gjinore është gjithashtu një parakusht për avancimin e zhvillimit dhe reduktimin e varfërisë. Gratë e fuqizuara kontribuojnë në shëndetin dhe produktivitetin e familjeve dhe komuniteteve të tëra dhe përmirësojnë perspektivat për gjeneratën e ardhshme². Barazia gjinore synon të përmirësojë ato struktura të shoqërisë, të cilat ndikojnë në mos balancimin e fuqizimit dhe pjesëmarrjes mes grave dhe burrave. Arritja e këtij qëllimi është thelbësore për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, funksionimin e demokracisë, respektin e ligjit, rritjen ekonomike dhe konkurrencën³. Ashtu si edhe në vendet europiane, veprimtaritë për nxitjen e BGj kanë rezultuar në zhvillimin e një sistemi gjithëpërfshirës ligjor dhe politik. Megjithatë, de facto, barazia gjinore është larg nga të qenit një realitet. Dhuna dhe diskriminimi vazhdojnë në shumë fusha, duke i mbajtur

¹ Vendim i Kryetarit të KLSH nr. 229, datë 31.12.2017 “Për Miratimin e Strategjisë së Zhvillimit të KLSH- së për Periudhën 2018 – 2022”.

² <https://www.unfpa.org/gender-equality>

³ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168064f51b>

gratë dhe burrat në rolet e tyre tradicionale dhe duke parandaluar realizimin e plotë të të drejtave të grave.⁴ Nga monitorimi i të dhënave lidhur me situatën e rritjes së përfaqësimit të grave në politikë rezulton se Parlamenti i ri i Shqipërisë i dalë nga zgjedhjet e 25 Qershorit 2017, ka numrin më të madh të grave deputete në 27 vitet e fundit. Gjithsej 41 deputete nga 140 ose 29.3%. Në postet qeveritare 6 Ministre nga 14 gjithsej, ose 46,1%. Posti i Zv/Kyeministres përfaqësohej nga një grua për një periudhë shumë të shkurtër kohe gjatë periudhës objekt auditimi. Zv/ministre gra janë 15 nga 33 gjithsej, ose 45%.⁵ Edhe pse me përjashtim të numrit të grave deputete, postet e tjera e kanë pëmbushur kuotën e përcaktuar në ligj për pjesëmarrjen e grave në vendimarrje me 30%, kjo nuk mund të konsiderohet nivel i barabartë pjesëmarrje. Po kështu, sipas të dhënave të Këshillit të Ministrave, në Administratën Publike vazhdimisht ka qenë me një diferencë të konsiderueshme më i lartë numri i burrave në postet e drejtuesve të mesëm e të lartë, ndërkohë që gratë dominojnë në postet e specialisteve.

Një shoqëri e cila investon në mundësi të barabarta për shkollim për djem dhe vajza, ka rritje bruto të produktit kombëtar deri në 25 % më shumë se vendet të cilat nuk investojnë proporcionalisht në këtë drejtim.

Dhuna ndaj grave dhe vajzave nuk është dukuri e re në Shqipëri. Ajo i ka rrënjët thellë në traditat dhe zakonet patriarkale që i kanë dhënë formë shoqërisë shqiptare që prej shumë kohësh, si rolet dhe identitetet e ngurta gjinore, autoriteti patriarkal, respekti për kodin e nderit dhe të turpit, mbajtja nën kontroll e disa brezave në familje, varfëria, pabarazia në fushat e punësimit dhe arsimit, dhe migrimi me bazë gjinore. Gratë shqiptare përballen ende me pabarazi, hendek në paga, dhunë gjinore, diskriminim dhe stereotipe në tregun e punës - zbuloi një analizë e thelluar e PNUD dhe UN Eomen për Shqipërinë, që shtoi se partitë politike vazhdonin të promovonin gratë kryesisht vetëm në fushata zgjedhore. Jetojmë në një shoqëri, ku pavarësisht ndryshimeve pozitive e progresit të arritur, sjelljet stereotipike paragjyquese dhe modelet që nxisin veprime të dhunshme e diskriminuese, nuk mungojnë në përditshmërinë tonë. Steriotipi i familjes shqiptare karakterizohet nga një frymë patriarkale dhe maskiliste, pikërisht nga kjo vjen si pasojë roli i dobët i femrës, e cila nuk është e pavarur ekonomikisht dhe shihet si personi i cili ka për detyrë të sjellë në jetë fëmijët dhe të mirëmbajë shtëpinë.

1.2 Strategjia e KLSH-së në auditimet e performancës

Sipas përkufizimit të Organizatës Ndërkombëtare të Institucioneve Supreme të Auditimit (INTOSAI) auditimi i performancës është një “shqyrtim i pavarur i eficiencës dhe efektivitetit të sipërmarrjeve qeveritare, programeve dhe organizmave të saj, me fokus të veçantë ekonomikitetin dhe me synim përmirësimin”. Auditimi i performancës mbështetet mbi vendimet e marra ose objektivat e përcaktuara nga Ekzekutivi dhe mund të kryhet në të gjithë spektrin e sektorit publik. Ai dallon nga auditimet standarde financiare apo të ligjshmërisë pasi karakterizohet nga fleksibiliteti në përzgjedhjen e subjekteve, objekteve, metodave dhe dhënien e opinionëve dhe rekomandimeve. Auditimi i performancës është një metodë moderne nëpërmjet të cilës taksapaguesit, financierët, vendimmarrësit, ekzekutuesit, media dhe shoqëria në përgjithësi ushtrojnë kontroll mbi mënyrën e kryerjes së punës dhe arritjen e objektivave nga ana e enteve shtetërore. Ky lloj auditimi nuk ka si synim të kritikojë entet e mësipërme, por të arrijë

⁴ ibid

⁵<http://ëëë.shendetesia.gov.al/ëp-content/uploads/2019/01/Raporti-i-Monitorimit-te-SKBGJ-per-vitin-2017.pdf>

korrektimet e duhura, përmirësimin e 3E-ve dhe rritjen e mirëqenies sociale përmes aktiviteteve publike.⁶

Auditimi i Performancës nuk është më një praktikë e re në eksperiencën institucionale. I konceptuar në strategjinë e kaluar si një nga dy shtyllat moderne të zhvillimit të KLSH-së, sfidë madhore në rritjen e rolit auditues suprem në Shqipëri dhe e ardhmja e natyrshme institucionale, në linjë kjo me eksperiencat botërore, performanca është rritur shëndetshëm gjatë 5-vjeçarit të kaluar, duke e bazuar punën e saj në Standardet Ndërkombëtare të Auditimit dhe Ligjin e ri 154/2014.

Në strategjinë 2018-2022, puna audituese në departamentin e performancës, krahas çështjeve mikro-ekonomike do të fokusohet edhe në ato makro-ekonomike.

Auditimi i Performancës në KLSH, në 5 vjeçarin e ardhshëm synon të rritet duke u bërë promotor i zhvillimit institucional dhe duke u konsoliduar në një auditim analitik, këshillues, bashkëpunues e vlerështues. Hierarkia drejtuese ka vendosur objektiva SMART të Departamentit të cilat synojnë që numri i auditimeve të performancës të shkojë në 30-35% të punës audituese institucionale.

1.3 Auditime të mëparshme në këtë fushë

KLSH ka kryer auditime financiare dhe përputhshmërie në Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, si dhe në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale pas reformimit. Ndërkohë, në vitin 2015 është realizuar vetëm një auditim performance mbi barazinë gjinore, me fokus dhunën ndaj grave dhe në familje. Auditimi me temë “Efektiviteti i Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Reduktimin e Dhunës me Bazë Gjinore dhe Dhunës në Familje”, konkludoi si më poshtë: Pavarësisht nga iniciativat dhe aktivitetet e organizatave të ndryshme, veprimet e ndërmarra nga shteti kanë mundësinë të unifikojnë dhe të konsolidojnë këto përpjekje dhe pse jo t’i nxisin dhe promovojnë. Megjithatë, nga auditimi i SKBGJ-DHBGJDHF, rezulton se nga subjektet vazhdojnë të mos përmbushen të gjitha objektivat e përcaktuara për periudhën 2011-2015. Ekziston vakum ligjor i cili nuk siguron mbrojtjen e nevojshme për viktimat DHF për periudhën e 48 orëve menjëherë pas referimit të rastit të dhunës. Mungesa e përfaqësuesit të Drejtorisë së Përgjithëshme të Qarkut Tiranë në mbledhjet e Ekipit Teknik Ndërdisciplinor gjatë trajtimit të rasteve të dhunës në komisariate ka bërë që bashkëpunimi ndërmjet këtyre strukturave të mos funksionojë duke sjellë pasoja në menaxhimin e rasteve të dhunës, pasoja të cilat i vuan viktimat e dhunës në familje. Mungesa e trajnimeve ndikon negativisht në arritjen e objektivave dhe mosrealizim të menaxhimit të rastit. Nuk ekziston një numër jeshil kombëtar pa pagesë, i cili të shërbejë për denoncimin dhe/ose për ofrimin e këshillimit për viktimat e dhunës. Nuk është ndërmarrë asnjë iniciativë për përmirësimin e legjislacionit të prokurimeve dhe financimeve publike për kontraktimin e shërbimeve të OJF-ve të specializuara për viktimat e DHF, parashikuar në SKBGJ-DHBGJDHF.

1.4 Subjekti nën auditim

Institucionet që do të përfshihen në këtë auditim janë:

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale me Drejtorinë e Politikave dhe Strategjive të Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, e cila ka në përbërje Sektorin e Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, si njësi kryesore

⁶Ekonomicitet, Eficiencë, Efektivitet; ndërkohë që nga zhvillimet e fundit promovohet aplikimi i 6E-ve, së bashku me Energy, Environment, Ethics (Energji, Mjedis, Etikë).

përgjegjëse për hartimin, koordinimin, zbatimin dhe monitorimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016-2020.

Gjatë auditimit, grupi është konsultuar edhe me Qendrën për Nisma Ligjore Qytetare, e cila është një organizatë jofitimprurëse që ndër të tjera angazhohet në veprimtari që lidhen me nxitjen dhe arritjen e barazisë gjinore, si dhe raporton në organizmat ndërkombëtare mbi ecurin e çështjeve me këtë fokus.



1.4.1 Hyrje në subjektet në auditim

Që nga viti 2017 çështjet sociale janë pjesë e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, pasi më parë kanë qenë pjesë e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale ka për mision hartimin dhe zbatimin e politikave e të strategjive të zhvillimit në sektorin e kujdesit shëndetësor, është përgjegjëse për rregullimin e shërbimeve të kujdesit shëndetësor dhe për bashkërendimin e punës ndërmjet të gjithë aktorëve, brenda dhe jashtë sistemit të kujdesit shëndetësor, të cilët kontribuojnë dhe synojnë të garantojnë të drejtën kushtetuese, të përcaktuar në nenin 55 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë. Ajo ka si mision, gjithashtu, garantimin e të drejtave kushtetuese për mbrojtje e përfshirje sociale dhe përkujdesje sociale e shanse të barabarta⁷. Konkretisht, organi për gjegjës për çështjet e BGj ka patur si mision deri në vitin 2017 garantimin e të drejtave kushtetuese për mbrojtje dhe përfshirje sociale, arsim dhe formim profesional, punësim të sigurtë e të denjë, sigurim shoqëror, përkujdesje sociale dhe shanse të barabarta, garantimin e pjesëmarrjes së të rinjve në jetën sociale dhe forcimin e bashkëpunimit me partnerët socialë, përgjegjësi të cilat pas vitit 2017, me reformimin e organeve publike janë ndryshuar si në paragrafin më sipër. Për sa i përket nxitjes së barazisë gjinore, MShMS zhvillon veprimtarinë e saj në zbatim të Ligjit Nr.9970, datë 24.7.2008 “Për Barazinë Gjinore Në Shoqëri”, si dhe akteve nënligjore në funksion të tij. Ky ligj ka për qëllim:

a) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë;

⁷ <http://shendetesia.gov.al/misioni-2/>

b) të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo forme me të cilën shfaqet;

c) të përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri.⁸

Referuar këtij ligji, autoriteti shtetëror përgjegjës për zbatimin e ligjeve, si dhe të programeve shtetërore për barazinë gjinore është ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore, duke mbuluar funksionet e mëposhtme:

- zbaton dhe mbikëqyr zbatimin e kuadrit ligjor, strategjisë kombëtare dhe planit të veprimit për arritjen e barazisë gjinore, si dhe të detyrimeve ndërkombëtare të Republikës së Shqipërisë në fushën e barazisë gjinore;
- i propozon Këshillit të Ministrave ndryshime ligjore e nënligjore, nënshkrimin e akteve ndërkombëtare në fushën e barazisë gjinore dhe të të drejtave të grave, si dhe ndërmarrjen e masave të tjera, që synojnë të zhdukin dallimet ndërmjet gjinive në gëzimin e të drejtave dhe ofrimin e mundësive, pasi këshillohet me Këshillin Kombëtar të Barazisë Gjinore;
- bashkëpunon dhe u ofron mbështetje organizatave jofitimprurëse, aktive në fushën e barazisë gjinore;
- organizon edukimin dhe përgatitjen profesionale të nënpunësve për çështjet e barazisë gjinore;
- ndërton mekanizmat e mbledhjes së statistikave, të ndara sipas gjinisë, në bashkëpunim me Institutin e Statistikave dhe me institucionet e tjera shtetërore, si dhe mbikëqyr mbledhjen dhe përpunimin e tyre;
- organizon grumbullimin, analizën dhe përhapjen e informacionit për problemet e përkatësisë gjinore;
- vetë ose në bashkëpunim me institucione të tjera, ndërton dhe realizon veprimtari për edukimin, trajnimin, informimin dhe ndërgjegjësimin e qytetarëve, si dhe punonjësve e funksionarëve të administratës publike e sistemit gjyqësor mbi konceptin e barazisë gjinore, mosdiskriminimin e gruas, eliminimin e stereotipave gjinorë, kuptimin e drejtë të rolit të femrës e të mashkullit, të nënës e të babait në familje dhe shoqëri;
- brenda tremujorit të parë të çdo viti, i paraqet Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore raportin e vitit paraardhës për veprimtarinë e realizuar, ecurinë e punës për arritjen e barazisë gjinore, problemet e hasura dhe rrugët për kapërcimin e tyre;
- organizon mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore dhe përgatit materialet, aktet dhe dokumentet e nevojshme që paraprijnë ose pasojnë këto mbledhje.

Institucionet shtetërore, në nivel qendror dhe vendor, kanë detyrimin ligjor për të bashkëpunuar me ministrin përkatës, për shkëmbimin e informacionit dhe lehtësimin e përmbushjes së funksionit të tij. Për këtë qëllim, në çdo ministri emërohet një nënpunës që merret me çështjet e barazisë gjinore.

Ministri realizon detyrat e mësipërme, si dhe mbikëqyr veprimtarinë për çështjet e barazisë gjinore nëpërmjet strukturës që ai ka për këtë qëllim. Drejtuesi i kësaj strukture drejton këtë veprimtari, si dhe e përfaqëson strukturën në marrëdhëniet me të tretët.

⁸ Ligji nr.9970, datë 24.7.2008 “Për Barazinë Gjinore Në Shoqëri

Gjithashtu, ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore është autoriteti publik përgjegjës për të zbatuar dhe kontrolluar respektimin e këtij ligji në fushën e punës dhe të punësimit. Me qëllim që të zbatojnë masat për përmirësimin e mundësive të barabarta ndërmjet femrave dhe meshkujve, për eliminimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, për shkak të përkatësisë gjinore, ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore organizon mbikëqyrjen dhe ushtron kontroll ndaj institucioneve që varen prej tij, të cilat ndjekin problemet e barazisë gjinore, si më poshtë:

1. Shërbimi Kombëtar i Punësimit;
2. Inspektorati Shtetëror i Punës;
3. Shërbimi Social Shtetëror.

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016-2020, përbëhet nga 4 qëllime strategjike. Fokusi i këtij auditimi, janë qëllimet strategjike si më poshtë:

Fuqizimi ekonomik i grave dhe burrave

Garantimi i pjesëmarrjes dhe angazhimit faktik dhe të barabartë të grave në vendimarrje politike e publike

Fuqizimi i rolit koordinues dhe monitorues të Mekanizmit Kombëtar të BGj, si dhe ndërgjegjësimi i shoqërisë për avancimin e BGj.

1.4.2. Politikat e institucionit/agjencisë

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, në përputhje me legjislacionin përkatës, ushtron veprimtarinë e saj në këto fusha përgjegjësie shtetërore:

zhvillimin e politikave që synojnë mbrojtjen, promovimin, integrimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të mirëqenies sociale të individëve, familjeve dhe komuniteteve në nevojë; zhvillimin e politikave për adresimin e çështjeve të dhunës me bazë gjinore, të abuzimit ndaj fëmijëve, grave dhe grupeve të tjera, barazinë gjinore, mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve, mosdiskriminimin për shkak të orientimit seksual, aftësisë së kufizuar, etnicitetit dhe minoritetit;

MShMS është përgjegjëse për hartimin e strategjive sektoriale dhe ndërsektoriale, që përfshijnë fushat e përgjegjësisë shtetërore. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, i konsideron si prioritare çështjet e barazisë gjinore, luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunën në familje, të lidhura ngushtë me proceset integruese të vendit. Strategjia Kombëtare e Barazisë Gjinore dhe Plani i Veprimit 2016-2020, i miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr.733, datë 20.10.2016 dhe Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020, miratuar me VKM nr. 818, datë 26.11.2016 janë dokumente politikash të rëndësishëm të Qeverisë Shqiptare, që sjellin bashkë shumë sektorë dhe partnerë, të cilët do të kontribuojnë për avancimin e këtyre çështjeve. Nëpërmejt SKGjB 2016-2020, qeveria me anë të MShMS, angazhohet të garantojë ndërhyrje konkrete në drejtim të fuqizimit ekonomik të grave dhe burrave; garantimit të pjesëmarrjes dhe angazhimit faktik në proceset e vendimarrjes politike dhe publike; reduktimin e dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje; fuqizimin e rolit koordinues e monitorues të mekanizmit kombëtar të barazisë gjinore⁹. Kjo Strategji është hartuar duke ndërthurur qëllimet dhe objektivat e saj me ato të SKPA 2014-2020, e cila synon të integrojë politikat ekonomike, ato arsimore, formuese, si dhe sipërmarrëse, duke prodhuar një plan veprimi i cili synon ta nxjerrë shoqërinë shqiptare nga ngërçi i

⁹ SKGjB 2016-2020

papunësisë¹⁰. Nëpërmjet kësaj strategjie synohet të rritet niveli i punësimit, duke patur në fokus edhe zvogëlimin e treguesve të hendekut gjinor që lidhen me arsimin dhe pagat.

Për çështjet e barazisë gjinore brenda MShMS, është përgjegjës Sektori i Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, detyrimet dhe përgjegjësitë e të cilit përcaktohen në Rregulloren e Brendshme të Funkcionimit si më poshtë:

Hartimi, zhvillimi dhe koordinimi i Politikave dhe strategjive që adresojnë përfshirjen sociale të grupeve të rrezikuara nga përjashtimi, mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve, mosdiskriminimin për shkak të orientimit seksual, aftësisë së kufizuar apo etnicitetit. Promovimi dhe nxitja e barazisë gjinore në shoqëri dhe adresimi i çështjeve të dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje. Më konkretisht:

Jep hollësi për hartimin, përmirësimin dhe koordinimin e dokumentave strategjike dhe planeve kombëtare që përfshijnë politikat e përfshirjes sociale të grupeve të rrezikuara nga përjashtimi, me qëllim promovimin dhe integrimin e tyre në Shoqëri si dhe mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të orientimit seksual dhe identitetit gjinor, aftësisë së kufizuar apo etnicitetit;

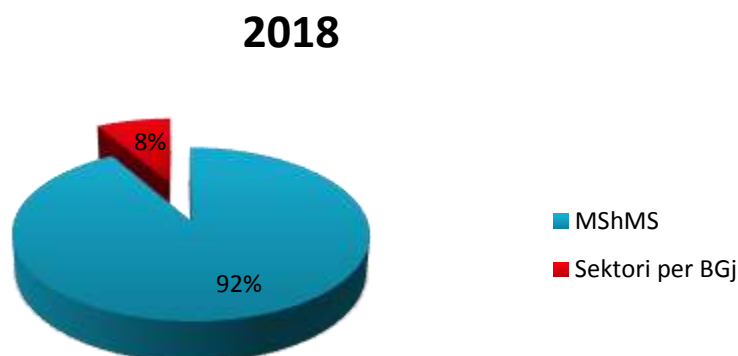
Jep hollësi për hartimin, përmirësimin dhe koordinimin e dokumentave strategjike dhe planeve kombëtare që përfshijnë politikat e nxitjes së barazisë gjinore, si dhe luftës kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje;

Monitoron dhe kontrollon zbatimin e politikave dhe strategjive dhe realizimin e objektivave në fushën e përfshirjes sociale dhe barazisë gjinore;

përgatit raporte specifike, informacione të ndryshme dhe propozime konkrete, në funksion të përditësimit të strategjive për përfshirjen sociale dhe barazinë gjinore.¹¹

1.4.3 Pesha në buxhet

Për periudhën objekt auditimi rezulton se vlera totale e buxhetit për MShMS ka qenë 55,536,255 lekë për vitin 2017 dhe 55.676.964 lekë për vitin 2018, ku vihet re një diferencë në rritje fare e vogël prej 140,709 lekë. Si pasojë e shkrirjes së MMSR dhe MSh, Sektori i Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, është krijuar pas shtatorit 2017 dhe buxheti për këtë sektor për vitin 2018 ka qenë 5,033,280 lekë ose 8% e buxhetit total të Ministrisë për këtë vit. Në mënyrë grafike pesha në buxhet për vitin 2018 paraqitet si më poshtë:



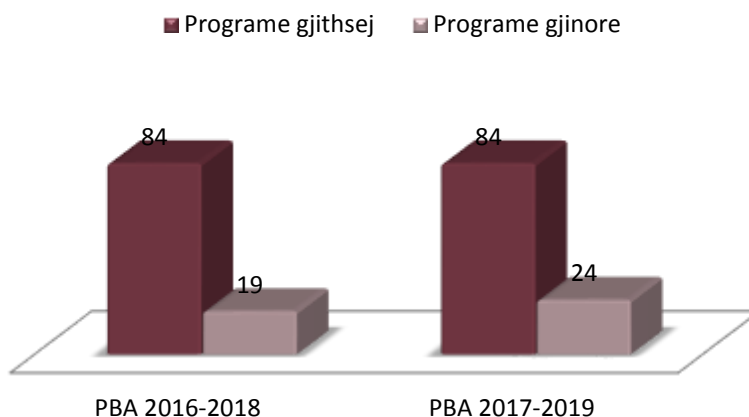
¹⁰ SKPA 2014-2020

¹¹ Rregullore e Brendshme për Organizimin dhe Funkcionimin e MShMS

Ndërkohë, bazuar në Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 465 datë 18.07.2012 “Për Integrimin Gjikor në Programin Buxhetor Afatmesëm”, i cili ka për qëllim integrimin e perspektivës gjikore në kuadrin ekzistues të PBA-së, të gjitha Ministrinë e linjës kanë detyrimin që në kërkesat e tyre buxhetore në programet buxhetore afatmesme, të përfshijnë edhe objektiva të politikave gjikore, për të zbatuar integrimin gjikor në buxhetim. Për sa më lart, në mënyrë të përmbledhur tabela më poshtë jep një informacion mbi parashikimet e bëra nga Ministrinë e Linjës në PBA e tyre për vitet 2017 dhe 2018:

PBA	Nr. i programeve buxhetore (total):	Nr. i programeve buxhetore të gjinuara:	Nr. i objektivave të gjinuar:	Fondet BPGJ të parashikuara (000 ALL):	% mbi totalin e shpenzimeve të parashikuara:
2016-2018	84	19	27	7,857,943	1.73%
2017-2019	84	24	32	15,120,084	2.4%

Siç vihet re nga tabela, ka një rritje të numrit të programeve buxhetore të gjinuara nga PBA 2016-2018 në PBA 2017-2019. Konkretisht për PBA 2016-2018 nga 84 programe buxhetore gjithsej, 19 të tilla janë me fokus gjikor, duke u zbërthyer në 27 objektiva të gjinuar. Për PBA 2017-2019, po nga 84 programe buxhetore gjithsej, 24 të tilla janë me fokus gjikor, duke u zbërthyer në 32 objektiva të gjinuar. Në mënyrë të përmbledhur, rezulton se në PBA 2016-2018, 22.6% e programeve buxhetore janë me fokus gjikore, duke përbërë 1.73% të shpenzimeve totale, ndërsa për PBA 2017-2019 janë 28.5%, ose 2.4% e shpenzimeve totale.



1.4.4. Risqet e aktiviteteve të subjekteve

Risqet e aktiviteteve të subjektit nën auditim kanë të bëjnë me vështirësitë dhe pengesat që institucioni has në arritjen e objektivave dhe realizimin e detyrave e funksioneve të përcaktuara në kuadrin ligjor në fuqi. Në këtë auditim, analiza e riskut është lidhur me

pyetjet audituese që drejtojnë këtë program auditimi dhe konkretisht janë identifikuar këto risqe për zhvillimin e aktivitetit:

- mungesa e konceptimit konkret dhe sasiore si disa prej objektivave strategjike dhe masave të parashikuara në planin e veprimit në zbatim të kësaj strategjie;
- vonesa në raportimet që i bëhen MShMS nga institucionet e përfshira në çështjet e barazisë gjinore;
- mungesa në disa ministri të linjës dhe organe vendore e specialistëve gjinor me kohë të plotë dhe me detyra të përcaktuara qartë vetëm për çështjet e barazisë gjinore;
- kompleksiteti i aktorëve të përfshirë në SKGjB;
- ndryshimet në filozofinë drejtuese të organit që ka hartuar këto dokumente strategjike me atë të organit i cili do ti zbatojë ato, duke qenë se çështjet sociale i janë bashkuar Ministrisë së Shëndetësisë.
- buxhet tepër i limituar i njësisë kryesore përgjegjëse për çështjet e BGj (vetëm 8% e totalit të buxhetit)

Op/S tr	Përshkrimi i Riskut	Niveli i Riskut 12	Pyetja e Auditimit	Realizueshmëria ¹³
Operacional	Vonesa në raportimet që i bëhen MShMS nga institucionet e përfshira në çështjet e barazisë gjinore	L	Pyetja 1.1 në piramidën e pyetjeve	Normale Forcimi i makinerisë gjinore dhe koordinimi ndërinstytucional.
	Mungesa në disa ministri të linjës dhe organe vendore e specialistëve gjinor me kohë të plotë dhe me detyra të përcaktuara qartë vetëm për çështjet e barazisë gjinore	L	Pyetja 1.1 në piramidën e pyetjeve	Normale Rekrutimi i të gjithë specialistëve gjinor të nevojshëm me kohë të plotë dhe hartimi i qartë i detyrave dhe përgjegjësive specifike që lidhen vetëm me çështjet e BGj.
	Kompleksiteti i aktorëve të përfshirë në SKGjB	M	Pyetja 1.1 në piramidën e pyetjeve	Normale MShMS duhet të koordinojë dhe bashkërendojë detyrat me një sërë institucioneve të tjera dhe në cilësinë e organit kryesor koordinues dhe monitorues të SKGjB, të rrisë kërkesën e llogarisë ndaj shkëmbimit të informacionit me këto institucione.
Strategji k	Mungesa e konceptimit konkret dhe sasiore të disa prej objektivave strategjike dhe të	L	Pyetja 1.2 në piramidën	Normale Hartimi vit pas viti i planeve të veprimit me tregues konkretë

¹² Janë marrë në konsideratë risqet e nivelit të lartë dhe mesatar.

¹³ Vështirësitë e subjektit në tejkalimin e riskut.

	masave të parashikuara në planin e veprimit në zbatim të kësaj strategjie.		e pyetjeve	(numra, %, etj)
	Ndryshimet në filozofinë drejtuese të organit që ka hartuar këto dokumente strategjike me atë të organit i cili do ti zbatojë ato, duke qenë se çështjet sociale i janë bashkuar Ministrisë së Shëndetësisë	M	Pyetja 1.2 në piramidën e pyetjeve	

1.4.5 Rëndësia e produkteve të subjektit

Produktet e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale janë të lidhura ngushtë me përgatitjen e akteve ligjore dhe nënligjore, hartimin dhe ndjekjen e politikave, strategjive dhe planeve të veprimit për nxitjen e barazisë gjinore. Në përmbushje të tyre, produktet e ministrisë që identifikohen të lidhura me barazinë gjinore janë hartimi i strategjive sektoriale dhe ndërsektoriale, që përfshijnë fushat e përgjegjësisë shtetërore. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, i konsideron si prioritarë çështjet e barazisë gjinore, luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunën në familje, të lidhura ngushtë me proceset integruese të vendit. Strategjia Kombëtare e Barazisë Gjinore 2016-2020 dhe Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020, janë dokumente politikash të rëndësishëm të Qeverisë Shqiptare, që sjellin bashkë shumë sektorë dhe partnerë, të cilët do të kontribuojnë për avancimin e këtyre çështjeve. Rëndësia e këtyre dokumenteve qëndron në garantimin e ndërhyrjeve konkrete në drejtim të fuqizimit ekonomik të grave dhe burrave; garantimit të pjesëmarrjes dhe angazhimit faktik në proceset e vendimarrjes politike dhe publike; reduktimin e dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje; fuqizimin e rolit koordinues e monitorues të mekanizmit kombëtar të barazisë gjinore¹⁴. Kjo Strategji është hartuar duke ndërthurur qëllimet dhe objektivat e saj me ato të SKPA 2014-2020, e cila synon të integrojë politikat ekonomike, ato arsimore, formuese, si dhe sipërmarrëse, duke prodhuar një plan veprimi i cili synon ta nxjerrë shoqërinë shqiptare nga ngërçi i papunësisë¹⁵. Nëpërmjet kësaj strategjie synohet të rritet niveli i punësimit, duke patur në fokus edhe zvogëlimin e treguesve të hendekut gjinor që lidhen me arsimin dhe pagat.

1.4.6 Feedback-u i subjektit

Sa i përket bashkëpunimit të subjekteve në auditim me grupin e auditimit për vënien në dispozicion të dokumentacionit të nevojshëm gjatë fazës studimore ka rezultuar si më poshtë:

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, nëpërmjet Përgjegjëses së Sektorit për barazinë gjinore, ka vënë në dispozicion brenda afateve, por jo të plotë, dokumentacionin e kërkuar, me argumentin se një pjesë e tyre, të tilla si Rregullorja e Brendshme e Organizimit dhe Funksionimit, apo informacione që lidhen me buxhetin e Ministrisë për periudhën nën auditim janë dokumente që duhet të kërkohen nga drejtori të tjera brenda Ministrisë. Gjithashtu, nuk janë vënë në dispozicion nga ky sektor edhe raportime nga institucionet e varësisë së MShMS, të cilat duhet të disponoheshin duke qenë se Sektori i Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore në MShMS ka rolin kryesor në koordinimin dhe monitorimin për zbatimin e SKGjB. Për sa i përket fazës së terrenit, specialistet e këtij sektori janë përgjigjur me korrektësi dhe në kohë intervistave dhe pyetësorëve të grupit të auditimit.

2. Qasja dhe detajet e auditimit

2.1 Objektivi dhe problemi

Auditimi i performancës me temë “Efektiviteti i politikave për nxitjen e barazisë gjinore dhe forcimin e rolit të gruas” synon të ofrojë një panoramë të qartë mbi situatën dhe

¹⁴ SKGjB 2016-2020

¹⁵ SKPA 2014-2020

aktualitetin, lidhur me barazinë gjinore në vendin tonë, nëpërmjet shqyrtimit dhe analizimit të masave të marra nga institucionet që kanë nën juridiksion menaxhimin e kësaj çështje. Vëmendja e këtij auditimi do të jetë në shqyrtimin e politikave dhe planeve të veprimit që aktorët e përfshirë kanë hartuar për realizimin me sukses të misionit për nxitjen e BGj, në mënyrë që të ofrohet një informacion i plotë mbi performancën e strukturave përgjegjëse publike të përfshira. Nëpërmjet pasqyrit me realizëm dhe objektivitet të situatës, ky auditim ka për qëllim të kontribuojë në zhvillimin e një menaxhimi sa më cilësor të veprimeve që lidhen me nxitjen e barazisë gjinore, duke u përqëndruar në përdorimin sa më optimal të burimeve në dispozicion për zhvillimin dhe progresin e këtij fenomeni.

Efektiviteti i politikave që lidhen me nxitjen e barazisë gjinore dhe konkretisht niveli i suksesit të deritanishëm të SKGjB 2016-2020, do të jetë objektivi kryesor i auditimit.

2.2 Fokusimi dhe përkufizimi i problemit

Duke qenë se tema e auditimit është përzgjedhur duke patur parasysh objektivat e zhvillimit të qendrueshëm të OKB dhe konkretisht objektivat 5.5, 5.A dhe 5.C që lidhen përkatësisht me pjesëmarrjen e grave në vendimarrje, të drejtat ndaj burimeve ekonomike, shërbimet financiare dhe pronësisë, si dhe fuqizimin e kuadrit ligjor dhe politikave që lidhen me barazinë gjinore, grupi i auditimit do të përqëndrohet vetëm në shqyrtimin e politikave që lidhen me fuqizimin e rolit të gruas në vend. Grupi i auditimit do të marrë në shqyrtim periudhën 2017-2018 duke qenë se kjo periudhë përkon me hartimin dhe zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore.

Në përfundim të fazës studimore u konkludua se fokusi i auditimit do të jetë mbi nivelin e politikave të hartuara dhe efektivitetin e zbatimit të tyre për sa i përket veprimeve të ndërmarra lidhur me forcimin e rolit të gruas, duke lënë jashtë fokusit dhunën ndaj grave dhe në familje, pasi kjo temë është trajtuar nga një auditim i mëparshëm performance. Konkretisht auditimi do të fokusohet në vlerësimin e rezultateve të arritura gjatë zbatimit të 3 nga 4 shtyllat e SKGjB 2016-2020, si më poshtë:

Fuqizimi ekonomik i grave;

Garantimi i pjesëmarrjes dhe angazhimit të barabartë të grave në vendimarrjen politike dhe publike;

Fuqizimi i rolit koordinues dhe monitorues të Mekanizmit Kombëtar të BGj, si dhe ndërgjegjësimi i shoqërisë për avancimin e barazisë gjinore.

Në këtë këndvështrim auditimi do të përqëndrohet në vlerësimin e masave të marra nga aktorët përgjegjës për identifikimin e problematikave kryesore që lidhen me këto çështje si dhe zbatimin e dokumentave politike dhe strategjike që i shërbejnë këtij qëllimi. Në fokus të këtij auditimi, do të jetë Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, nëpërmjet Sektorit të Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, si organi kryesor hartues, monitorues dhe raportues për çështjet e barazisë gjinore, si dhe marrëdhëniet e bashkëpunimit dhe ndërveprimit me aktorët e tjerë të përfshirë.

Nisur nga impakti i madh social-ekonomik dhe rëndësia që po i kushtohet ndërkombëtarisht këtij fenomeni, menaxhimi jo i duhur dhe mos marrja e masave ndaj faktorëve që pengojnë arritjen e barazisë gjinore në nivelet e dëshiruara përbën një nga problemet kryesore të vendit tonë.

2.3 Përkufizimet dhe terminologjia

“Barazi gjinore” është pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozita e barabartë ndërmjet tyre, mundësi e shanse të barabarta, për të gëzuar të drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfutur njëllor nga arritjet e zhvillimit të saj.

“Përkatësi gjinore” janë mundësitë dhe atributet shoqërore, të lidhura me të qenit femër apo mashkull, si dhe marrëdhëniet ndërmjet tyre.

“Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

“Diskriminim për shkak të gjinisë” është çdo dallim, përjashtim ose kufizim mbi baza gjinore, që ka për qëllim ose për pasojë dëmtimin, mosnjohjen, mosgëzimin dhe mosushtrimin, në mënyrë të barabartë, nga secila gjini, të të drejtave të njeriut dhe lirive të parashikuara në Kushtetutë dhe në ligje, në fushat politike, ekonomike, shoqërore, kulturore e civile.

“Integrim gjinor” është procesi që zhvillohet ndërmjet femrave dhe meshkujve, si një proces që nuk i përket vetëm njërës gjini si grup i veçuar, por shoqërisë në tërësi. Si i tillë, integrimi gjinor është rruga për arritjen e barazisë gjinore në shoqëri, nëpërmjet përfshirjes së perspektivës së secilës nga gjinitë në të gjitha proceset ligjvënëse, politikëbërëse, planifikuese, zbatuese e monitoruese.

“Përfaqësim i barabartë gjinor” është përfaqësimi i secilës prej gjinive me jo më pak se 30 për qind në një institucion, në nivel drejtues, organ të emëruar, parti politike.

“Masa të veçanta të përkohshme” janë masat e ndërmarra nga organet shtetërore, që synojnë përshpejtimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve në shoqëri.

“Nënpunës që merret me çështjet e barazisë gjinore” është punonjësi i administratës publike, qendrore apo vendore, i cili ka formim dhe njohuri të posaçme në fushën e barazisë gjinore dhe ia kushton kohën e punës arritjes së barazisë gjinore dhe integritit gjinor në sektorin apo territorin që mbulon.

“Shqetësim seksual” është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike dhe simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtëruës, përçmues apo fytes.

“Indeksi i Pabarazisë Gjinore, është një tregues i përbërë, i modeluar në mënyrë të tillë që të paraqesë nga ana sasiore humbjen në zhvillimin njerëzor të mundshëm në një vend, si rezultat i pabarazive gjinore. Ky indeks jep një bazë empirike për analizat e politikave gjinore dhe për fushat se ku duhen të fokusohen përpjekjet për arritjen e barazisë gjinore.

2.4 Kriteret

2.4.1 Kriteret e politikës

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Plani i Veprimit 2016-2020;
Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi dhe Plani i Veprimit 2014-2020;
Plani Kombëtare për Integrimin Evropian 2016-2020;
Konventa për Eliminimin e Formave të Diskriminimit ndaj Grave;

Strategjia UN Women 2018-2021.

2.4.2 Kriteret e monitorimit dhe raportimit

Artikuj nga media e shkruar dhe elektronike;
Progres-Raporti i Bashkimit Evropian për Shqipërinë 2017;
Raporti IV periodik i Shqipërisë në CEDAË;
Raporti i monitorimit të SKGjB për vitin 2017;
Raporti i vlerësimit për SKGjB 2011-2015;
Burra dhe Gra në Shqipëri – INSTAT 2017;
Burra dhe Gra në Shqipëri – INSTAT 2018;

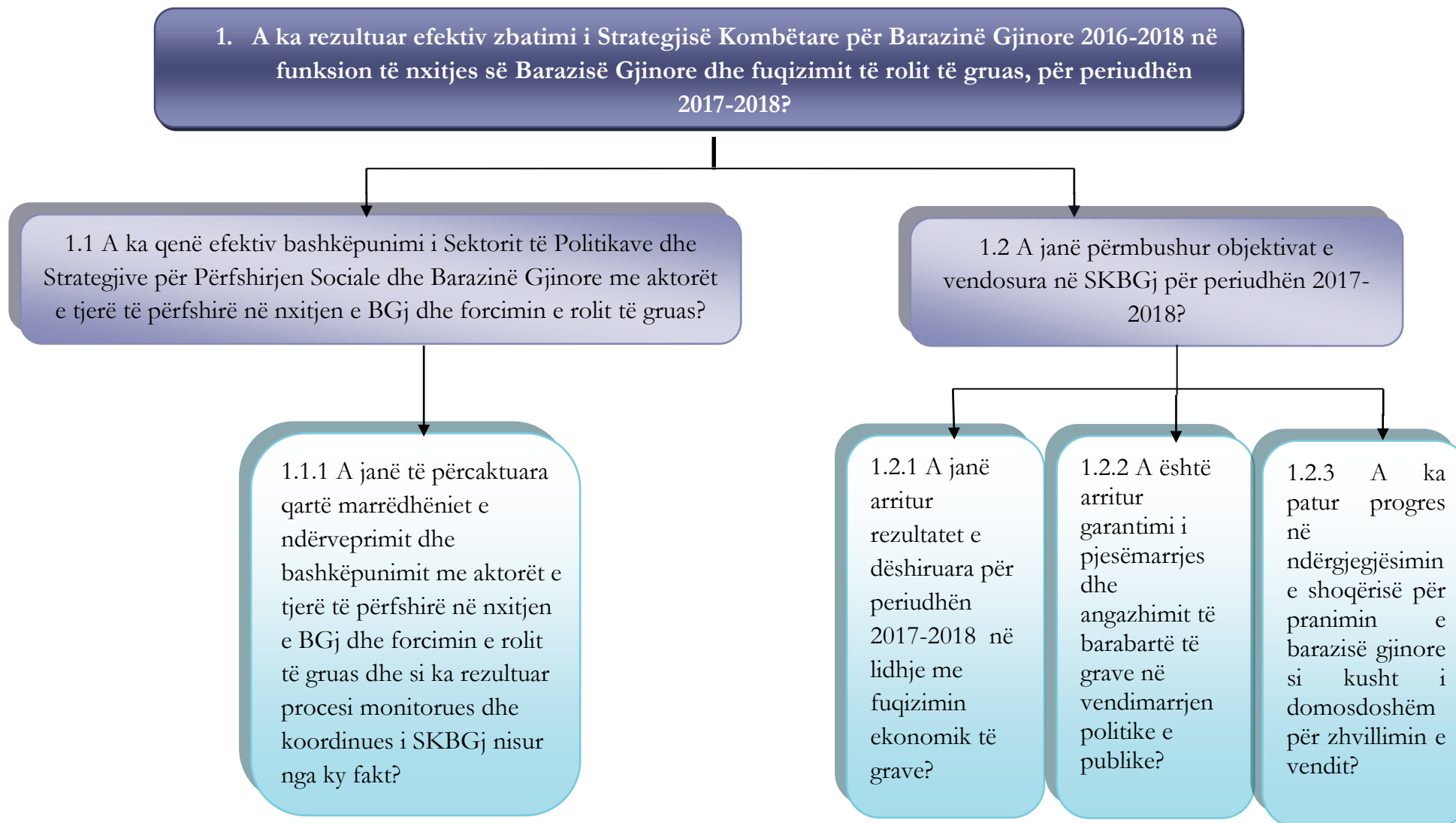
2.4.3 Kriteret teknike

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;
Ligji nr. 154/2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit”;
Ligji nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”;
Ligji nr.10 221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”
VKM nr. 592, datë 10.9.2014 “Për krijimin e fondit në mbështetje të grave sipërmarrëse”
VKM nr. 113/2017 “Për ngritjen e nënkomisionit të përhershëm parlamentar për barazinë gjinore dhe parandalimin e dhunës ndaj gruas”;
VKM nr. 465 datë 18.7. 2012 “Për Integrimin Gjinor në Programin Buxhetor Afatmesëm”;
Rregullore për Funksionimin e Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore;
Rregullore e Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e MShMS;
Udhëzim nr.1220, datë 27.5.2010 “Për përcaktimin e treguesve të vlerësimit dhe të monitorimit të treguesve të barazisë gjinore dhe dhunës ndaj grave, përfshirë dhunën në familje, mbikëqyrjen, mbledhjen dhe përpunimin e tyre”.

2.4.4. Kriteret e tjera/Praktikat më të mira

Dosja Gjinore UN Women;
Gender Gap Index 2017;
Gender Gap Index 2018;
Report on EU funds for gender equality 2017;
Gender equality standards and mechanisms;
Direktiva e BE 2006/54/EC mbi “Zbatimin e parimeve dhe trajtimin e barabartë mes meshkujve dhe femrave në çështjet e punësimit”;
Strategjia e Angazhimit të BE për Barazinë Gjinore 2016-2019.

2.5 Piramida e pyetjeve audituese



2.5.1 Qasja/metodologjia e auditimit

Për të vendosur mbi qasjen që do të ndiqet në këtë auditim, jemi bazuar në të dhënat e grumbulluara, komunikimet me institucionet e përfshira në zbatimin e politikave për nxitjen e barazisë gjinore si dhe raporteve e analizave periodike të kryera nga institucionet. Duke qenë se grupi i auditimit ka vënë në fokus Strategjinë Kombëtare për barazinë Gjinore 2016-2020 dhe do të shqyrtojë efektivitetin e implementimit të saj nëpërmjet analizimit të nivelit të përmbushjes së objektivave për periudhën 2017-2018, konkludohet si më e përshtatshme përdorimi i qasjes audituese të orientuar kah rezultatit. Për të arritur në konkluzione dhe rekomandime, puna audituese do të përmbajë elementë analitikë dhe krahasues.

2.5.2 Metodatat/teknikat audituese

Metodat e përdorura janë si vijon:

Studim gjithëpërfshirës i kuadrit rregullator vendas dhe të huaj, rregulloreve, manualeve dhe kritereve e praktikave të tjera më të mira;

Mbledhje, shqyrtim dhe analizim i dokumentacionit gjatë fazës studimore të auditimit;

Takime dhe intervista me drejtues dhe stafin e institucioneve të përfshira në auditim, si dhe me OJF të përfshira në këtë çështje dhe përpunimi dhe analizimi i përgjigjeve të tyre;

Vizita në terren në rast se është e nevojshme, për të parë më konkretisht aktivitetet dhe problematikat që hasen në çështjen në fokus;

Hartimi i pyetësorëve me shkrim për palët e përfshira dhe analizimi i përgjigjeve të tyre;

Vlerësimi dhe analizimi i feedback –ut të marrë për të arritur në konkluzione.

2.6 Rezultatet e parashikuara

2.6.1 Impakti për Kuvendin dhe Qeverinë

Nëpërmjet auditimit, Kuvendi dhe Qeveria do të njihen me situatën aktuale dhe progresin e bërë në luftën kundër pabarazisë gjinore, si dhe me problematikat që shtrohen në këtë proces. Rezultatet e këtij auditimi do të kenë impakt të veçantë për Kuvendin dhe Qeverinë, si përdoruesit primar të raportit të auditimit, në vendimarrje për hartimin e politikave të mëtejshme dhe ndërhyrjeve të nevojshme për përmirësime lidhur me masat e duhura për nxitjen e barazisë gjinore dhe forcimin e rolit të gruas.

2.6.2 Impakti për publikun dhe palët e interesit

Gjithashtu, nëpërmjet këtij auditimi, publiku pritet të njihet me përpjekjet dhe arritjet e deri tanishme në nxitjen e barazisë gjinore në vend, si dhe me fushat ku ende ka mangësi për progresin e kësaj çështje. Nëpërmjet raportit të auditimit, palët e interesit dhe publiku do të njihen në një dokument të përmbledhur me elementë të barazisë gjinore në të cilat ata gëzojnë të drejta dhe në këtë mënyrë ky raport do të shërbejë si një mundësi reflektimi për të kërkuar më tej këto të drejta që ju takojnë.

2.6.3 Forma e publikimit

Në përfundim të auditimit do të përgatitet Projekt-Raporti i Auditimit, i cili do të dërgohet Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Pas marrjes së opinionëve dhe vlerësimit të tyre do të përgatitet Raporti Final i Auditimit, i cili do të përcillet përsëri subjektit dhe do të publikohet në faqen eeb të KLSH-së, në faqen Facebook të

Departamentit të Performancës në KLSH, shtypin e përditshëm apo dhe ëorkshope të ndryshme dhe analiza vjetore të institucionit.

3. Shtjellimi i pyetjeve dhe nën pyetjeve

Mesazhi i Auditimit

Me gjithë përpjekiet e vazhdueshme dhe aplikimin e programeve nxitëse, fokusi ka mbetur thjeshtë tek zbatimi dhe mungon monitorimi në kuptimin e rezultateve. Përmirësimet hasen më së shumti në procesin e hartimit të kuadrit rregullator e politik dhe ngritjen e strukturave, ndërkohë që progresi në aspektin e treguesve gjinor ka vështirësi në matje pasi mungojnë analizat sasiore dhe krahasuese me relacione mbështetëse mbi arsyet e hendeqeve, pasojat që ato sjellin dhe rekomandimet për përmirësim. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, në rolin e organit kryesor përgjegjës për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e politikave që lidhen me çështjet gjinore, nuk arrin të mbledhë apo prodhojë tregues progresiv të qendrueshëm për çështjet gjinore, kjo si pasojë edhe e mungesës së një raportimi të standardizuar statistikor dhe krahasues nga aktorët e përfshirë në këtë çështje. Me gjithë përpjekiet pozitive, në të ardhmen fokusi më i madh duhet të jetë mbi procesin monitorues të përbashkët dhe të orientuar drejt rezultateve që i vijnë në ndihmë vendimarrjes, jo thjeshtë detyrimit për të zbatuar një plan masash.

3.1 A janë të përcaktuara qartë marrëdhëniet e ndërveprimit dhe bashkëpunimit me aktorët e tjerë të përfshirë në nxitjen e BGj dhe forcimin e rolit të gruas dhe si ka rezultuar procesi monitorues dhe koordinues i SKBGj nisur nga ky fakt?

Me organizimin e Qeverisë së re, fusha e përgjegjësisë për çështjet e barazisë gjinore dhe luftën kundër dhunës në familje iu ngarkua Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale është organi kryesor përgjegjës për çështjet që lidhen me barazinë gjinore dhe përbën shtyllën kryesore të makinerisë kombëtare për barazinë gjinore. Bazuar në VKM Nr. 508, datë 13.9.2017 “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”, kjo ministri në përputhje me legjislacionin përkatës, ushtron veprimtarinë e saj në këto fusha përgjegjësie shtetërore: ...e) Zhvillimin e politikave për adresimin e çështjeve të dhunës me bazë gjinore, të abuzimit ndaj fëmijëve, grave dhe grupeve të tjera, barazinë gjinore, mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve, mos diskriminimin për shkak të orientimit seksual, aftësisë së kufizuar, etnicitetit dhe minoritetit...

Përgjegjësitë e mësipërme përmbushen nëpërmjet strukturës, që funksionin si Sektor i Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, brenda Drejtorisë së Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Referuar Ligjit të BGj dhe Rregullores së Brendshme të Funkcionimit të MShMS, ky sektor është njësia kryesore përgjegjëse për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e setit të politikave që lidhen me nxitjen e barazisë gjinore në vend. Ndër të tjera, ky sektor është përgjegjës për hartimin, përmirësimin dhe koordinimin e dokumentave strategjike dhe planeve kombëtare që përfshijnë politikat e nxitjes së barazisë gjinore, si dhe luftës kundër dhunës ndaj grave; monitoron dhe kontrollon zbatimin e politikave dhe strategjive dhe realizimin e

objektivave në fushën e përfshirjes sociale dhe barazisë gjinore, si dhe përgatit raporte specifike, informacione të ndryshme dhe propozime konkrete, në funksion të përditësimit të strategjive për përfshirjen sociale dhe barazinë gjinore. Megjithatë, pavarësisht rolit kryesor në menaxhimin e të gjithë veprimtarisë në funksion të nxitjes së barazisë gjinore, krahas Ligjit nr. 9970, datë 24.07.2008 për BGJ, i vetmi detyrim ligjor që përcakton bashkëpunimin dhe koordinimin me tregues konkret të punës së kësaj njësie me të gjithë aktorët e tjerë të përfshirë në këtë çështje, është Udhëzimi nr.1220, datë 27.5.2010 “Për përcaktimin e treguesve të vlerësimit dhe të monitorimit të treguesve të barazisë gjinore dhe dhunës ndaj grave, përfshirë dhunën në familje, mbikëqyrjen, mbledhjen dhe përpunimin e tyre”, sipas të cilit aktorët e mësipërm duhet të paraqesin periodikisht informacione dhe statistika pranë MShMS lidhur me treguesit gjinor sipas fushës së tyre të përgjegjesisë. Nga realizimi i pyetësorëve dhe nga konstatimet e grupit të auditimit rezultoi se shumë nga këto të dhëna mungojnë dhe vetë përfaqësues të këtij sektori shprehin shqetësimin e vonësive në vëninën në dispozicion të këtyre informacioneve, apo edhe vështirësi në përpunimin e tyre pasi nuk ka një format të standardizuar të raportimit të tyre. Po kështu, vihet re se të gjithë institucionet që kanë detyrimin e raportimit të këtyre të dhënave, mjaftohen vetëm me paraqitjen e disa informacioneve mbi masat që kanë marrë apo planifikojnë të ndër marrin dhe nuk paraqesin relacione sqaruese dhe krahasuese për të vënë në pah nivelin e progresit të arritur, apo analiza se çfarë hendeqesh kanë hasur në implementimin e programeve të tyre dhe sugjerime të mundshme për përmirësim. Pra në thelb, shkëmbimi i informacioneve mes këtyre institucioneve nuk i vjen shumë në ndihmë vendimarrjes, por vetëm përmbush detyrimin e raportimit për periudhën. Në Shqipëri ekzistojnë një numër institucioneve dhe mekanizmash në nivele të ndryshme të administratës publike, që në tërësinë e tyre përbëjnë makinerinë kombëtare gjinore. Organi më i lartë këshillimor për çështjet që lidhen me BGJ është Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore (KKBGJ), i krijuar në vitin 2009. Këshilli përbëhet nga nëntë zëvendësministra dhe tre përfaqësues nga OSHC-të, dhe kryesohet nga Ministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. KKBGJ u riformatua pas përfundimit të madatit të anëtarëve të saj, me Urdhërin Nr.239, datë 13.12.2017 të Kryeministrit, si një organ këshillimor për drejtimin, përcaktimin dhe zhvillimin e politikave shtetërore për barazinë gjinore, si edhe për bashkërendimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe masave për të parandaluar dhe luftuar të gjitha format e dhunës.¹⁶ Megjithatë, KKBGJ nuk zhvillon mbledhje të rregullta. Në kundërshtim me VKM nr. 122, datë 2.2.2009 “Për miratimin e rregullores së funksionimit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”, i cili përcakton se ky organ mbledhet jo më pak se dy herë në vit, rezultoi se ky organ është mbledhur vetëm njëherë gjatë vitit 2017 dhe dy herë gjatë vitit 2018. Të tre mbledhjet kanë patur në fokus kryesisht çështjen e dhunës ndaj grave dhe në familje, ndërkohë që nuk rezultoi shumë i dukshëm roli këshillimor i këtij organi.

Nënpunësit e Barazisë Gjinore (NBGJ) në nivel qendror (ministrinë e linjës) dhe në nivel vendor (bashki) janë një element thelbësor i makinerisë kombëtare të barazisë gjinore. Sipas legjisllacionit Shqiptar, NBGJ janë pozicione me kohë të plotë në administratën publike. Megjithatë, shumica e ministrive të linjës nuk kanë ndërmarrë hapat e duhura për t'i krijuar dhe vënë plotësisht në funksionim ato. Që nga shtatori 2017 ka 11 nënpunës gjinor në Ministri dhe 1 në Policinë e Shtetit. Përshkrimet e punës së tyre

¹⁶ Dosja gjinore

janë rishikuar dhe janë shtuar detyra dhe përgjegjësi që lidhen me çështjet e BGJ, DHBGJ dhe DHF. Megjithatë, është e nevojshme të bëhen përditësime të mëtejshme për të njohur rolin thelbësor të NBGJ-ve për përfshirjen e perspektivës së barazisë gjinore në politika dhe në proceset e planifikimit, buxhetimit dhe të monitorimit, në përputhje me kërkesat e BE-së dhe detyrimet ndërkombëtare. Në nivelin e vetëqeverisjes vendore, nga 61 bashki, 58 kanë raportuar se kanë emëruar “Nënpunës të Barazisë Gjinore”. Në parim, NBGJ-të në nivel vendor parashikohet të përqendrohen kryesisht në përfshirjen e perspektivës gjinore në proceset e vetëqeverisjes vendore, përfshirë planifikimin, buxhetimin dhe monitorimin në nivel qendror dhe bashkiak. Në praktikë, këta individë tani kanë një rol shumë funksional, ku përfshihen edhe detyrat dhe përgjegjësitë e Koordinatorit Vendor kundër Dhunës në Familje dhe në shumë raste mund të kryejnë edhe një numër detyrash shtesë që lidhen me mbrojtjen e fëmijëve, personave me aftësi të kufizuara, si dhe të pakicave. Problemet kryesore të identifikuara në nivel qendror, si mungesa e strukturave dhe procedurave të përshtatshme, termave të qarta të referencës dhe individëve me aftësitë e duhura që të funksionojnë si NBGJ me kohë të plotë, qëndrojnë edhe për njësitë e vetë qeverisjes vendore (NJVV) që kanë emëruar NBGJ. Një individ i vetëm nuk mund të kryejë funksionet e një ekipi shumë-disiplinor që duhet të reagojë ndaj dhunës në familje dhe nevojave të grupeve të cënueshme. Për më tepër, përkthimi i politikave kombëtare gjinore, Direktivave Gjinore të BE-së dhe detyrimeve ndërkombëtare për barazinë gjinore në nivel vendor kërkon një staf të posaçëm dhe të aftë që vepron brenda administratës – një proces që do të ndërmerrej shumë mirë nga Nënpunësit e zyrtarizuar të Barazisë Gjinore. Për përgatitjen profesionale të nënpunësve gjinore janë zhvilluar trajnime periodike si për parimet e barazisë gjinore, buxhetimit gjinor, legjislacionit të barazisë gjinore & dhunës në familje, Konventave ndërkombëtare, statistikave dhe indikatorëve gjinorë etj. Vitet e fundit këto trajnime janë bërë edhe në bashkëpunim me ASPA. Gjatë vitit 2018, janë organizuar dy trajnime dhe një seancë informuese për nënpunësit Gjinor në Ministrinë e Linjës, në bashkëpunim me UN Women dhe ASPA, ndërkohë që njëri prej tyre u njoh dhe certifikua nga ASPA si kurrikula e vetme mbi Buxhetimin e Përgjigjshëm Gjinor në administratën shtetërore. Po kështu, nënpunësit gjinor marrin pjesë edhe në të gjitha trajnimet mbi programin buxhetor afatmesëm të organizuara nga UN Women në bashkëpunim me Ministrinë e Financave. Megjithatë mbetet shqetësues fakti i mos përfshirjes dhe angazhimit të tyre totalisht në detyra dhe funksione që kanë të bëjnë vetëm me barazinë gjinore, kjo edhe për faktin se këta individë janë hallka e vetme komunikuese mes MShMS dhe organeve të tjera të përfshira në zbatimin e politikave me karakter gjinor, si dhe janë i vetmi burim statistikash në kohë reale apo sa herë është e nevojshme, pas INSTAT. Në këtë kuptim, mangësitë në ushtrimin e rolit të tyre, duken qartë edhe në faktin se gjatë auditimit MShMS një pjesë të informacionit nuk e dispononte në forma statistikore apo krahasuese. Nga pyetësorët e realizuar rezulton se për pyetjet informacionet e të cilave duhet të vihen në dispozicion nga organe të tjera të qeverisjes publike, MShMS nuk zotëronte të dhëna. Për shembull, statistika për pjesëmarrjet në trajnime të administratës publike sipas gjinisë, të dhëna nëse në kontratat kolektive/individuale të punës në administratën publike në çdo rast respektohet neni 18/3 i Ligjit për BGJ, i cili parashikon një nen të veçantë për të drejtat e grave për ankimim në postin e punës në rast konstatimi të formave të ndryshme të dhunës, etj.

Një tjetër organ thelbësor që trajton problematika që lidhen me barazinë gjinore është dhe Institucioni i **Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD)** i cili është

krijuar që në vitin 2010 dhe është një nga institucionet kryesore përgjegjëse për BGJ dhe mbrojtjen e individëve nga diskriminimi me bazë gjinore. KMD emërohet nga parlamenti dhe operon si një autoritet publik i pavarur që mbron individët – si gratë edhe burrat – nga diskriminimi prej autoriteteve publike ose entiteteve private. KMD shqyrton ankesa për diskriminim të bëra nga individë ose grupe individësh dhe vepron në emër të interesave të tyre. Komisioneri mund edhe të iniciojë hetime administrative. KMD nxjerr vendime, jep rekomandime, vendos sanksione me gjobë dhe mund të përfaqësojë ankuesin, me miratimin e tij në organet gjyqësore në çështje civile. Megjithatë, pavarësisht përpjekjeve të MShMS nëpërmjet ftesave për pjesëmarrje të këtij organi në mbledhje të ndryshme të KKBGj ky organ nuk ndërmer asnjë iniciativë bashkëpunimi me MShMS në formën e shkëmbimit të informacioneve mbi rastet e trajtuara prej tij, apo vënie në dijeni për rekomandime të ndryshme për përmirësimin e situatës nga problematika të lindura nga ushtrimi i detyrave të tyre funksionale, në mënyrë që të arrihet në nxjerrjen e përfundimeve dhe zgjidhjeve të përbashkëta. E tillë është edhe marrëdhënia me Shërbimin Kombëtar të Punësimit, të cilët edhe pse referuar nenit 19/a të Ligjit për BGj, kanë detyrimin të paraqesin propozime/ndryshime lidhur me ligje, projekte apo studime të nevojshme për përmirësimin e fushës që mbulon ky insitucion, nuk rezulton të kenë ndërmarrë asnjë iniciativë të tillë me përjashtim të statistikave që kërkon periodikisht MShMS. Pra marrëdhëniet e ndërveprimit mes këtyre institutconeve mbeten vetëm në nivel shkëmbimi statistikash për aq sa shtrihet vetëm detyrimi ligjor. Deri më tani, i vetmi burim që mbështet arritjen e një procesi monitorues korrekt të SKBGj është INSTAT, pasi me institucionet e tjera hasen vështirësi në përfitimn e një feedback të plotë dhe në kohë.

Makineria ekzistuese e barazisë gjinore vazhdon të mos ketë mbështetjen e duhur financiare, çka ka shkaktuar efektivitet të kufizuar dhe ndikim të dobët të saj. Me gjithë detyrimet ligjore kombëtare, kërkesat ndërkombëtare dhe angazhimet zyrtare që “barazia gjinore mbetet një nga përparësitë kryesore të vendit”, veprimet konkrete të ndërmarra nga qeveria për zbatimin e këtyre angazhimeve dëshmojnë për kapacitetet e kufizuara të saj për ta trajtuar siç duhet barazinë gjinore në të gjithë sektorët dhe nivelet e qeverisjes, duke filluar me mungesën e një mekanizmi të posaçëm kombëtar për çështjet e barazisë gjinore. Përmirësime janë arritur kryesisht në miratimin e dokumenteve të politikave dhe në rishikimin e titujve të strukturave përkatëse, por këtyre strukturave u mungojnë burimet e mjaftueshme njerëzore dhe financiare, si dhe infrastruktura e duhur për të zbatuar mandatet e tyre. Përveç kësaj, pavarësisht nga përpjekjet e bëra për dokumentimin e historisë së mekanizmit ekzistues shumë-funksional që nga krijimi i tij, ekziston një rrezik në rritje për humbje të kujtesës institucionale. Po kështu, në MShMS nuk ka një linjë buxheti konkrete për mbështetjen e misionit dhe objektivave të mekanizmit dhe pothuaj të gjitha veprimet për mbështetjen e mekanizmit, apo të ndërmarra prej tij, ende mbështeten kryesisht nga donatorët dhe agjencitë ndërkombëtare. Shkëmbimet për çështjet gjinore bëhen në mënyrë sporadike, me nismën e vetë aktorëve të ndryshëm, ndonjëherë përmes mbledhjeve të partnerëve apo organizmave ndërkombëtar. Një nga aspektet paradoksale në menaxhimin e politikave për nxitjen e barazisë gjinore është edhe fakti se një sektor i dedikuar vetëm kësaj çështje është ngritur vetëm në fund të vitit 2017, ndërkohë që ky sektor përgjegjës për hartimin, koordinimin dhe monitorimin e disa strategjive njëherësh funksionon vetëm me dy specialist, ose i njëjti staf që funksionon në rolin e nënpunësve gjinor në çdo Ministri apo Bashki. Referuar Planit të Veprimit në zbatim të SKBGj, një nga objektivat për fuqizimin

e makinerisë gjinore është rritja çdo vit me 3% e vlerës së buxhetit në dispozicion të sektorit të barazisë gjinore pranë MShMS, objektiv i cili që nga fillimi i zbatimit të kësaj strategjie nuk është marrë parasysh dhe nuk është zbatuar. Në këtë kontekst theksojmë edhe faktin se të gjithë programet e parashikuara nga MShMS në funksion të nxitjes së barazisë gjinore, financohen vetëm nga donatorët. Kjo gjë vlen edhe për pjesën më të madhe të programeve pjesë e Buxhetimit të Përgjigjshëm Gjinor. Problematika në kufizimin e kapaciteteve njerëzore dhe financiare në procesin zbatues dhe monitorues të këtyre politikave, vihet re edhe në mungesën e analizave dhe vlerësimeve mbi ndikimet e buxhetimit gjinor që nga fillimi i implementimit të tij. Vetë MSHMS nuk ka kapacitete për kryerjen e këtij vlerësimi, pasi nevojitet një analizë e thelle financiare dhe vlerësim performance i buxheteve faktike të të gjithë sektoreve, i shtrirë në kohë. Edhe MFE institucioni përgjegjës për monitorimin e zbatimit të buxheteve në nivel qendror dhe lokal, e ka pasur të pamundur ta kryejë një analizë të tillë, për shkak se deri më sot nuk ekziston një mekanizëm direkt (software/sistem digjital, etj) që të mundësojë lidhjen e buxheteve të parashikuara në nivel produkti me buxhetet faktike në nivel produkti. Për sa i përket vlerësimeve të performancës, duke qenë se Buxheti mbi bazë Performance dhe Programi (BPP) është normuar dhe ka filluar të implementohet në 2018 (USPB 7/2018), asnjë prej institucioneve qendrore apo vendore, nuk ka paraqitur tregues të matshëm performance në nivel qëllimi dhe/apo objektiv, në programet e tyre buxhetore, çka e bën të pamundur vlerësimin e performances së implementimit të buxheteve gjinore të alokuara dhe shpenzuara. UN Women ka kryer një analizë të programeve buxhetore për 8 nga 11 Ministrinë e Linjës, bazuar në dokumentat zyrtare të raporteve të monitorimit të zbatimit të buxhetit. Nga kjo analizë ka rezultuar se buxhetet gjinore të planifikuara, janë ekzekutuar në masën thuajse 85%, duke qenë se shumica e tyre, përbëheshin nga zëra të shpenzimeve korrente. Analiza e performances së tyre, rrjedhimisht rezultateve dhe impaktit të pritur, ka qenë e pamundur, për shkak të arsyeve sa me sipër. Ndër objektivat e tjerë që lidhen me fuqizimin e rolit të makinerisë gjinore janë edhe përgatitja e raporteve të monitorimit nga sektori përkatës pranë MShMS dhe hartimi i një udhërrëfyesi për integrimin gjinor në nivel qendror, për të cilët rezultoi se MShMS ka hartuar vetëm raporte monitorimi për zbatimin e SKBGj por nuk ka patur asnjë raport monitorimi për zbatimin e ligjit për BGj, ndërkohë që ende nuk janë marrë masa për hartimin e udhërrëfyesit të mësipërm.

Aktualisht po krijohen Grupet për Menaxhimin e Integruar të Politikave (GMIP). Barazia gjinore dhe të drejtat e grave parashikohen të trajtohen në dy nga GMIP-të: (i) GMIP për Punësimin dhe Sektorin Social, nën Grupin Tematik për Përfshirje Sociale Ndër-Sektoriale; dhe (ii) GMIP për Mirëqeverisjen dhe Reformën e Administratës Publike në kuadër të Grupit Tematik për Hartimin e Politikave. Siç parashikohet në Udhëzuesin për Funkcionimin e GMIP-ve, Nënpunësi i Barazisë Gjinore në ministrinë përkatëse drejtuese është anëtar i rëndësishëm i GMIP dhe siguron ankorimin e ekspertizës gjinore në qeverisjen sektoriale, planifikimin dhe dialogun e politikave në përputhje me acquis-in e BE-së për barazinë gjinore. Mungesa e bashkërendimit, hapësira e dobët e politikave dhe ekzistenca e një mjedisi jo-ndihmues ligjor dhe financiar në nivel kombëtar janë identifikuar si tri sfidat kryesore të ndërlidhura dhe globale, që pengojnë përparimin e barazisë gjinore dhe të zhvillimit në përgjithësi.¹⁷

¹⁷ ibid

Procesi i integritit gjinor ka avancuar sa i përket përfshirjes së kësaj çështje në të gjitha programet buxhetore të institucioneve qendrore, ku vihet re një angazhim i të gjithë njësisve qendrore në përmirësimin e dukshëm si në numrin e programeve të parashikuara, ashtu edhe në buxhetet përkatëse në dispozicion të tyre. Megjithatë, si në çdo nismë tjetër, ashtu edhe në këtë rast, kanë munguar analizat dhe studimet mbi rezultatet mbas këtyre masave dhe arritja në përfundime se ku është më e nevojshme të përqendrohen përpjekiet për përmirësime në të ardhmen. Pavarësisht përpjekieve, pothuaj të gjithë elementëve të procesit të integritit gjinor nuk i është kushtuar vëmendja e duhur, pasi ka mangësi në fuqizimin e rolit të Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore, në fuqizimin e strukturave në nivel qendror dhe vendor (nëpunësve gjinorë qendrorë & vendorë) dhe shtrirjes së fushatave të ndërgjegjësimit gjatë gjithë vitit.

Gjetje:

- ✓ MShMS has në vonesa në paraqitjen e të dhënave statistikore dhe informacioneve të nevojshme nga institucionet që kanë në fushën e përgjegjësisë së tyre çështje që lidhen me barazinë gjinore, si dhe vështirësi në përpunimin e tyre pasi mungon një model i standardizuar i raportimit të tyre.
- ✓ Institucionet që kanë detyrimin e raportimit të këtyre të dhënave, mjaftohen vetëm me paraqitjen e disa informacioneve mbi masat që kanë marrë apo planifikojnë të ndërmarrin dhe nuk paraqesin relacione saqruese dhe krahasuese për të vënë në pah nivelin e progresit të arritur, apo analiza se çfarë hendeqesh kanë hasur në implementimin e programeve të tyre dhe sugjerime të mundshme për përmirësim.
- ✓ Këshilli Kombëtar për Barazinë Gjinore nuk zhvillon mbledhje periodike. Për periudhën objekt auditimi 2017-2018 ky organ ka zhvilluar vetëm 3 takime, kryesisht me fokus ndaj dhunës së grave apo në familje.
- ✓ Personat e emëruar në rolet e nëpunësve gjinor në Ministrinë e Linjës dhe Bashki, nuk janë të angazhuar me kohë të plotë dhe plotësisht vetëm në trajtimin e çështjeve që lidhen me barazinë gjinore.
- ✓ MShMS nuk ka një linjë buxheti konkrete për mbështetjen e misionit dhe objektivave të saj. Pjesa më e madhe e veprimtarive mbështeten kryesisht nga donatorët, ndërkohë që deri në periudhën e auditimit nuk është përmbushur objektivi i SKBGj për rritjen e buxhetit në dispozicion të sektorit përgjegjës të BGj në masën 3% çdo vit.
- ✓ Sektori i Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, e cila është njësi kryesore përgjegjëse për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e disa strategjive njëherësh pranë MShMS, funksionon vetëm me dy specialist.

Konkluzione:

- ✓ Shkëmbimi i informacioneve mes MShMS dhe institucioneve të përfshira në çështjet gjinore mbetet formal, i kushtëzuar vetëm nga një udhëzim për paraqitje statistikore dhe nuk i vjen shumë në ndihmë vendimarrjes, por vetëm përmbush detyrimin e raportimit për periudhën.
- ✓ Roli këshillimor dhe mbikqyrës i Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore nuk ka qenë shumë prezent, pasi veprimtaria e këtij organi për periudhën objekt auditimi ka rezultuar kryesisht në miratime të raporteve të monitorimit të SKBGj.

- ✓ Nga Ministrinë e Linjës/Bashkitë ende nuk është njohur rëndësia e rolit të NBGj në funksion të nxitjes së barazisë gjinore, duke sjellë pengesa në zbatimin dhe monitorimin në kohë të politikave dhe programeve që lidhen me këtë çështje.
- ✓ Përmirësime janë arritur kryesisht në miratimin e dokumenteve të politikave dhe në rishikimin e titujve të strukturave përkatëse, por këtyre strukturave u mungojnë burimet e mjaftueshme njerëzore dhe financiare, si dhe infrastruktura e duhur për të zbatuar mandatet e tyre.

Rekomandime:

- ✓ MShMS të propozojë hartimin e planeve vjetore ose 6 mujore të punës për NBGj mbi angazhimet e tyre në funksion të monitorimit dhe përgatitjes së informacioneve të nevojshme mbi çështjet e BGj, duke përfshirë veprimet e domosdoshme që duhet të ndërmerren dhe afatet për publikimin e rezultateve. Këto plane pune të miratohen nga MShMS dhe Ministria/Bashkia ku operon NBGj, në mënyrë që gjatë vitit këta individë të mos ngarkohen me detyra apo përgjegjësi jashtë këtij plani.

Menjëherë

- ✓ MShMS, krahas të dhënave statistikore, të kërkojë nga Nënpunësit e Barazisë Gjinore edhe përgatitjen e relacioneve analizuuese dhe krahasuese mbi progresin e bërë në zbatim të politikave apo programeve të aplikuara, apo hendeqeve që hasen në aplikimin e tyre dhe propozime për përmirësime të mundshme sipas fushës së veprimtarisë së Ministrisë/Bashkisë që NBGj mbulon.

Në çdo rast që këto organe raportojnë pranë MShMS

- ✓ MShMS të propozojë hartimin e protokolleve të bashkëpunimit me institucionet që ajo gjykon se mund të gjenerojnë të dhëna të rëndësishme për procesin e monitorimit të politikave, krahas atyre me përmbajtje statistikore që janë detyrim ligjor.

Brenda vitit 2019

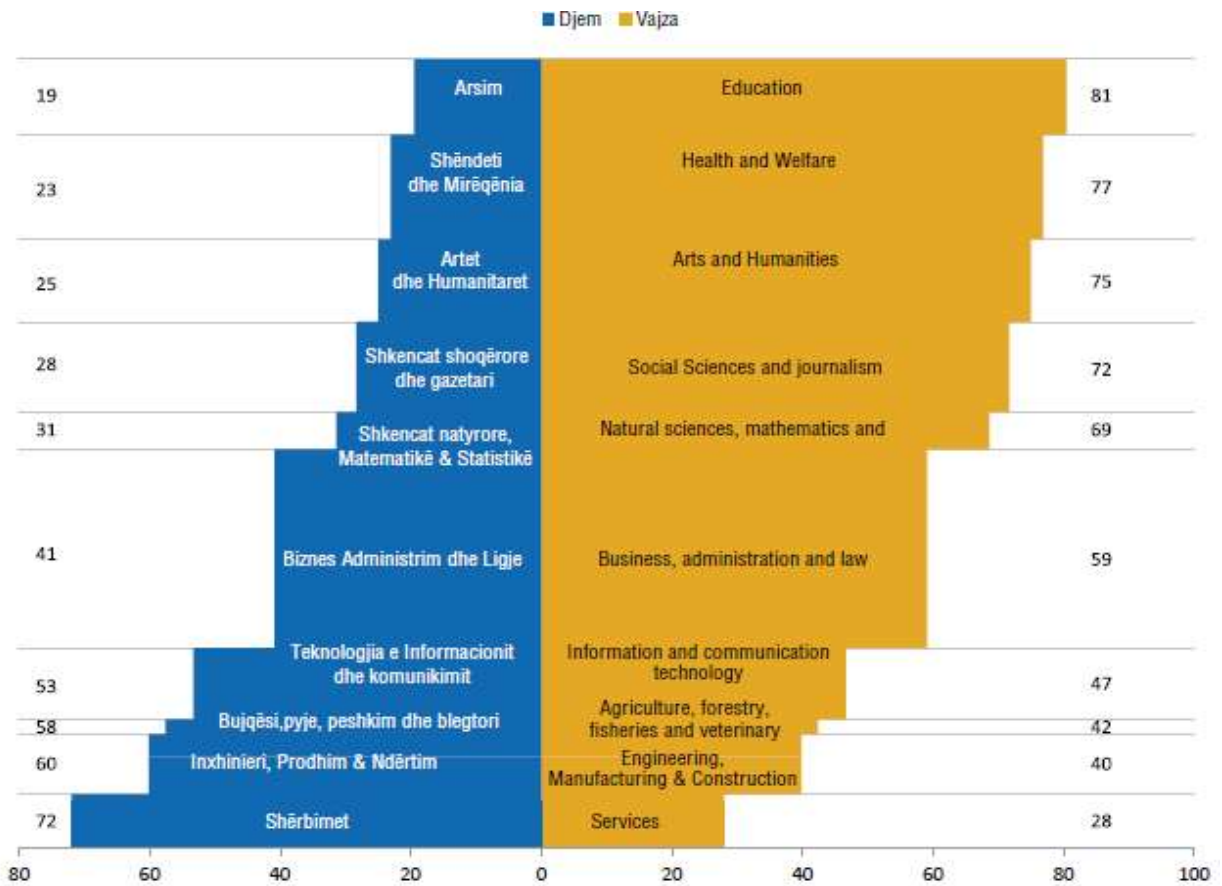
- ✓ MShMS të analizojë nevojat për staf dhe të propozojë menjëherë shtimin e kapaciteteve në Sektorin e Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, si dhe të rishikojë mundësinë për rialokim të buxhetit në funksion të implementimit të rritjes prej 3% të vlerës së tij. Në këtë kontekst, MShMS në të ardhmen të mbajë parasysh kapacitetet e saj financiare gjatë hartimit të objektivave reale dhe të arritshme.

Brenda vitit 2019

3.2 A janë arritur rezultatet e dëshiruara për periudhën 2017-2018 në lidhje me fuqizimin ekonomik të grave?

Sot gratë në Shqipëri përballen me vështirësi dhe pengesa të shumta në aksesin në tregun e punës dhe vazhdojnë të mbajnë barrën e shumëfishtë të roleve tradicionale gjinore duke u konsideruar pothuaj plotësisht përgjegjëse për punën riprodhuese dhe atë të përkujdesit pa pagesë. Pjesëmarrja e grave në forcën e punës është e ulët dhe një përqindje e lartë e grave, kryesisht ato në zonat rurale, dekurajohen të hyjnë në tregun e punës. Ndër

pengesat kryesore, krahas mentalitetit patriarkal, mund të përmendim mungesën e aksesit në shërbime cilësore dhe të përballueshme për fëmijët dhe të moshuarit. Mungesa e politikave që mbështesin balancimin e punës dhe përgjegjësive familjare për gratë, pakëson punësimin dhe mundësitë e tyre të karrierës, si edhe i vendos ato në profesione më të ulëta dhe më pak të paguara, kushte të cilat ruajnë ose përforcojnë stereotipat gjinor në punësim. Në përgjigje të pyetjes së më sipërme do të shqyrtohen rezultatet e deri tanishme lidhur me situatën ekonomike të grave në vend, si dhe progresi i bërë nga institucionet përgjegjëse lidhur me masat e parashikuara në planin e veprimit të SKBGj 2016-2020, të tilla si reduktimi i hendekut gjinor në tregun e punës, ulja e punës së papaguar të grave, fuqizimi ekonomik i grave në zonat rurale dhe reduktimi i varfërisë së tyre. Analizimi i pozicionit që mbartin burrat dhe gratë në tregun e punës është shumë i rëndësishëm për rritjen ekonomike dhe produktivitetin ekonomik të një vendi, si dhe për jetesën e individëve dhe të familjeve të tyre. Sipas anketës së forcave të punës, gratë kanë më pak gjasa të marrin pjesë në tregun e punës. Përsa i përket popullsisë 15-64 vjeç diferenca e pjesëmarrjes së burrave dhe grave në forcat e punës në 5 vitet e fundit ka qenë pothuaj e pandryshuar me një përmirësim të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, 57,7 % në vitin 2017 nga 50,1 % që ishte në vitin 2013. Sipas arsyeve të inaktivitetit, gratë mbeten jashtë forcës së punës kryesisht pasi janë duke përmbushur detyrat shtëpiake (31,6 %) ose sepse janë duke ndjekur shkollën (29,0 %). Ndërsa vetëm 2,1 % e burrave kanë si arsye të inaktivitetit të tyre përmbushjen e detyrave shtëpiake dhe 53,1 % e tyre janë studentë ose nxënës. Shkalla e punësimit për popullsinë 15-64 vjeç është 64,3 % për burrat dhe 50,3 % për gratë e kësaj grupmoshe. Struktura e të punësuarve sipas statusit të aktivitetit tregon se 42,0 % e grave janë të punësuarat me pagë, ndërsa 23,0 % e tyre janë punëtore pa pagesë në biznesin e familjes. Për burrat e punësuar këto shifra janë përkatësisht 37,0 % dhe 12,0 %. Megjithatë, një pjesë e konsiderueshme e burrave që punojnë janë të vetëpunësuar, 36,0 %, ndërsa gratë e vetëpunësuarat janë 23,0%. Gratë janë të përqendruara në sektorë si shëndetësia, shërbimet sociale dhe arsimit dhe në një farë mase përfaqësohen edhe në shërbime, shitje me pakicë dhe tregti. Në sektorët e ndërtimit, transportit, dhe telekomunikacionit, pjesëmarrja e grave është shumë e ulët. Kjo gjë pasqyrohet edhe në fushat e studimit që ndjekin vajzat dhe djemtë, si në tabelën më poshtë.



Në vitin 2014, INSTAT-i llogariti hendekun gjinor në paga mbi bazën e të dhënave nga zyra e tatimeve, që mbante të dhëna vetëm për sektorin formal në Shqipëri. Hendeku gjinor në paga për sektorin formal u identifikua në shifrën 10% në favor të burrave. Në vitin 2015, sipas të dhënave të INSTAT, hendeku gjinor në paga në sektorin formal ishte 7%, që përfaqëson një ulje me 3% krahasuar me vitin 2014. Ndërkohë që gjatë vitit 2017 ka një përkeqësim të këtij treguesi ku hendeku gjinor në paga arriti në 10,5 % nga 6,3 % që ishte një vit më parë, që do të thotë se në çështjen e pagave nuk është mbajtur parasysh fenomeni i barazisë gjinore. Megjithatë të dhënat nuk mund të konsiderohen të krahasueshme ndërkombëtarisht pasi ato duhet të ndahen sipas veprimtarisë ekonomike (Klasifikimi Statistikor i Veprimtarive Ekonomike në Komunitetin Evropian -NACE), kontrollit ekonomik të ndërmarrjes (publike/private) si dhe orëve të punës (me kohë të plotë/të pjesshme) dhe moshës së të punësuarve (gjashtë grupmosha). Nga të dhënat e publikuara nga INSTAT, rezulton se hendeku në paga në vendin tonë për vitin 2016 llogaritet vetëm sipas grup profesioneve, ndërsa për vitin 2017 edhe sipas aktivitetit ekonomik. Këto të dhëna paraqiten si më poshtë:

Përbërja gjinore e forcave të punës dhe hendeku gjinor i pagave sipas grup - profesioneve

Participation in labor force and gender pay gap by group-profession

Grup Profesionet Isco-08	Burra Men	Gra Women	HGJP GPG	Group- profession Isco-08
Gjithsej	56%	44%	6,3%	Total
Drejtues, profesionistë dhe teknikë	49%	51%	12,7%	Managers, professionals and technicians
Nëpunës, Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve	60%	40%	10,5%	Clerks, service and sales workers
Punonjës të bujqësisë, pyjeve dhe peshkimit	57%	43%	3,6%	Skilled agriculture and trades workers
Zejtare, Punonjës të montimit të pajisjeve dhe makinerive	62%	38%	24,9%	Plants and machine operators and assemblers
Profesione elementare	49%	51%	7,2%	Elementary occupations
Forcat e armatosura	88%	12%	-0,6%	Armed force

Hendeku gjinor i pagave sipas grup profesioneve, 2017

Gender pay gap by profession, 2017

Grup - Profesionet	Burra Men	Women Gra	HGJP GPG	Professions
Gjithsej	57%	43%	10,5%	Total
Drejtues, profesionistë dhe teknikë	49%	51%	17,4%	Managers, professionals and technicians
Nëpunës, Punonjës të shitjeve dhe shërbimeve	61%	39%	10,0%	Clerks, services and sales workers
Punonjës të bujqësisë, pyjeve dhe peshkimit	59%	41%	7,1%	Skilled agriculture workers
Zejtare, Punonjës të montimit të pajisjeve dhe makinerive	55%	45%	28,4%	Plants and machine operators and assemblers
Profesione elementare	52%	48%	7,1%	Elementary occupations
Forcat e armatosura	85%	15%	0,0%	Armed forces

Profesionet me hendekun më të lartë të pagave mes burrave dhe grave është ai i zejtarëve, punonjësve të montimit të pajisjeve dhe makinerive, i ndjekur nga pozicionet e drejtuesve, profesionistëve dhe teknikëve.

Për sa i përket hendekut gjinor në paga sipas aktivitetit ekonomik, vihet re se aktiviteti ekonomik i prodhimit paraqet hendekun më të gjërë të pagave nga të gjithë aktivitetet ekonomike me 22,7 %, i pasuar nga sektori i ndërtimit me 14%.

Hendeku gjinor i pagave sipas aktivitetit ekonomik, 2017

Gender pay gap by economic activity, 2017

Aktiviteti ekonomik	Burra Men	Women Gra	HGJP GPG	Economic activity
Gjithsej	57%	43%	10,5%	Total
Bujqësi	52%	48%	7,7%	Agriculture
Prodhim	40%	60%	22,7%	Production
Ndërtim	97%	3%	14,0%	Construction
Industri nxjerrëse, Energji, gaz dhe furnizimi me ujë	88%	12%	10,4%	Mining and quarrying, electricity, gas and water supply
Tregti, Transport, Hoteleri, Shërbime të biznesit dhe administrative	65%	35%	3,3%	Trade, transportation, accomodation, bussiness administrative services
Administrim publik, Shërbimet Sociale dhe aktivitete e shërbime të tjera	45%	55%	7,3%	Public administration, social and other services and activities

Lidhur me nivelin e punësimit dhe trajnimit profesional, të dhënat e Shërbimit Kombëtar të punësimit tregojnë se gjatë vitit 2017, numri i punëkërkuesve të papunë të regjistruar për përfitimin e kurseve të formimit profesional dhe në programet e nxitjes së punësimit është rritur. Po kështu rezultojnë edhe nga të dhënat e pasqyruara në Raportin e Monitorimit të zbatimit të SKBGj për vitin 2017. Gjatë vitit 2017 nga Zyrat e Punësimit, janë pritur mesatarisht 90 mijë punëkërkues të papunë, të cilëve u janë ofruar shërbime punësimi, informacion, intervistim, këshillim. Në fund të vitit 2017, rezultojnë 83 497 persona të rregjistruar si punëkërkues të papunë ose 10 393 më pak se një vit më parë. Në fund të vitit 2017, nga të gjithë Zyrat e Punësimit rezultojnë të ndërmjetësuar për punë 23 136 persona, nga të cilët 7982 janë të rinj deri në 29 vjeç ku 50.5% janë gra e vajza. Nga grupet në vështiresi rezultojnë:

- 2250 persona të punësuar nga skema e ndihmes ekonomike
- 632 persona të punësuar nga skema e pageses se papunësisë
- 112 punëkërkues të punësuar PAK
- 880 punëkërkues të punësuar Romë- Egjiptianë

Megjithatë për këto të dhëna nuk është bërë një krahasim për të vlerësuar përmirësimin ose jo të situatës. Gjatë vitit 2017, nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit u zbatuan 7 programe të nxitjes së punësimit:

- Programi i nxitjes së punësimit të grupeve të veçanta;
- Programi i formimit nëpërmjet punës;
- Programi i nxitjes së punësimit të të rinjve të diplomuar (baçelor apo master) deri 30 vjeç;
- Programi i nxitjes së punësimit të grave kryefamiljare me fëmijë në ngarkim dhe vajzave nëna;
- Nxitja e punësimit të personave me aftësi të kufizuara;
- Praktikant profesional deri në 6 muaj për të rinjtë e sapodiplomuar;
- Program i nxitjes së punësimit për jetimët.

Nga zbatimi i programeve të nxitjes së punësimit raportohet të jenë punësuar në total 5264 punëkërkues të papunë (ose 6.3% e numrit total të të regjistruarve në vitin 2017 si punëkërkues të papunë), ku 62% janë gra e vajza, 2% romë dhe egjiptianë, 1.8% emigrantë të kthyer dhe 0.1% jetimë. Nga të dhënat e pyetësorëve rezultojnë se për grupet romë dhe egjiptiane ka patur një rritje të qendrueshme të numrit të të punësuarve që nga viti 2016. Megjithatë nuk pasqyrohet informacion se si ka qenë ecuria e numrit të të regjistruarve nga ky grup si punëkërkues në vite. Në total, aplikimi i këtyre programeve nxitëse gjatë vitit 2017 për 23 136 personat e ndërmjetësuar për punësim ka rezultuar efektiv dhe ka sjellë përmirësim vetëm për 22% të tyre. Ndërkohë gjatë vitit 2018, nga zbatimi i 8 programeve të nxitjes së punësimit janë punësuar në total 4808 punëkërkues të papunë ose 456 persona më pak se një vit më parë, nga të cilët rreth 55% janë femra ose 7% më pak se një vit më parë. Të dhënat nuk flasin për një situatë pozitive, duke marrë parasysh se me shtimin e programeve të nxitjes së punësimit, rezultatet kanë ardhur në rënie, megjithatë në raportimet e dërguara për MShMS mungojnë analizimet mbi shkaqet e përkeqësimit. Nga të dhënat e INSTAT, rezultojnë se gratë punëkërkuese të papuna marrin pjesë më shumë se burrat në programet e nxitjes së punësimit ndërsa burrat punëkërkues të papunë marrin pjesë më shumë në kurset e formimit profesional. Gjatë pesë viteve të fundit, numri i grave dhe burrave që kanë bërë trajnime profesionale është rritur vazhdimisht me 30%. Por, megjithë shkallën më të lartë të papunësisë ndër gratë,

në vitin 2015, numri i burrave që përfituan nga trajnimet profesionale ishte pothuaj 30% më i lartë se i grave. Programi i formimit profesional zbatohet në 10 Qendra Publike të Formimit Profesional. Për vitin 2017 janë trajnuar 17 297 kursantë nga të cilët:

- 11 918 të papunë
- 4107 të punësuar
- 664 të burgosur
- 608 nxënës që ndjekin kurse gjuhë e huaj, kompjuter.

Aktualisht nuk disponohen të dhëna për punësimin e përfituesve burra dhe gra pas këtyre trajnimeve profesionale¹⁸.

Numri total i punë kërkuësve të papunë , të regjistruar në kurse formimi profesional dhe në programe të nxitjes së punësimit

Total number of job-seekers unemployed, enrolled in professional training courses and programs for encouragement of employment

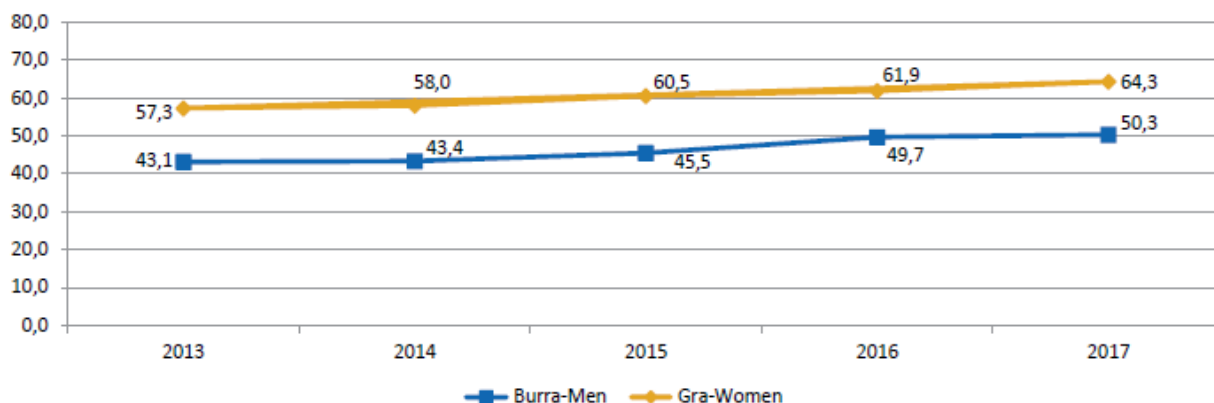
Emërtimi	2013	2014	2015	2016	2017	Description
Numri i punë kërkuësve të papunë - Number of job-seekers unemployed						
Gjithsej	144.427	141.342	145.147	93.889	83.497	Total
Gra	74.551	71.710	73.208	49.735	44.220	Women
Burra	69.876	69.632	71.939	44.154	39.277	Men
Punëkërkuës të papunë të regjistruar në kurse formimi profesional Job-seekers unemployed enrolled in professional training courses						
Gjithsej	9.254	13.893	18.126	12.710	17.297	Total
Gra	5.358	7.597	10.723	7.032	6.200	Women
Burra	3.896	6.296	7.403	5.678	11.097	Men
Punëkërkuës të papunë pjesëmarrës në programe të nxitjes së punësimit Job-seekers unemployed participating in programs for encouragement of employment						
Gjithsej	834	3.969	5.805	5.211	5.264	Total
Gra	313	1.322	2.016	2.293	3.239	Women
Burra	521	2.647	3.789	2.918	2.025	Men

Lidhur me nivelin e punësimit, nga të dhënat rezulton se për periudhën objekt auditimi, përsëri gratë janë më të diskriminuara për sa i përket statusit të punësimit, ku vihet re se me statusin të vetë punësuar janë 36% burra dhe 23% gra, ndërkohë që të punësuar pa pagesë në biznesin e familjes janë 12% burra dhe 23% gra. Po kështu edhe sa i takon nivelit total të punësimit, pavarësisht se në vite është rritur vazhdimisht niveli i punësimit si për burrat ashtu edhe për gratë, hendeku gjinor vijon të jetë pothuaj i njëjtë. Të dhënat e më sipërme pasqyrohen në grafikët më poshtë:

¹⁸ Dosja gjinore

Shkalla e punësimit (15 - 64 vjec) (%)

Employment rate (15 - 64 years) (%)



Punësimi 15+ sipas gjinisë dhe statusit në punësim, 2017

Employment 15+ by sex and status in employment, 2017



Referuar të dhënave të mësipërme për nivelin e vetëpunësimit, në ekonominë shqiptare vazhdojnë të mbizotërojnë ndërmarrjet shumë të vogla dhe mikro-ndërmarrjet me një deri në katër punonjës. Qasja e kufizuar në kredi dhe prona dhe deri para pak kohësh mungesa e politikave që nxisin sipërmarrjet private të grave, janë arsyet se pse ka një numër relativisht të ulët grash sipërmarrëse. Megjithëse vihet re një rritje e përqindjes së ndërmarrjeve të regjistruara rishtas ku gratë ishin pronare/menaxhere, shumica e këtyre ndërmarrjeve janë të vogla, me një deri në 4 punonjës dhe në këtë kontekst analiza duhet të bëhet edhe duke marrë në konsideratë aspekte që lidhen me vëllimin, orientimin e rritjes dhe qëndrueshmërinë e bizneseve. Në tabelën më poshtë vihet re se pavarësisht përmirësimit nga viti 2016 në vitin 2017 të përqindjes së grave që zotërojnë një ndërmarrje aktive, përsëri në pjesën më të madhe të këtyre grupimeve ato përbëjnë vetëm 1/4. Megjithatë, ky informacion nuk mund të konsiderohet plotësisht i saktë, pasi nuk ka një analizë nëse ky “përmirësim” ka ardhur si pasojë e shtimit të numrit të ndërmarrjeve nga gratë për vitin 2017, apo si pasojë e mbylljes së tyre nga meshkujt gjatë këtij viti.

Ndërmarrjet aktive sipas gjinisë së pronarit/administratorit dhe numrit të të punësuarve, në %
Active enterprises by sex of owner/administrator and number of employed, in %

Grupuar sipas numrit të të punësuarve	2016		2017		Group by the number of employed
	Burra Men	Gra Women	Burra Men	Gra Women	
Gjithsej	73,2	26,8	70,3	29,7	Total
1-4	72,6	27,4	69,8	30,2	1-4
5-9	78,2	21,8	74,0	26,0	5-9
10-49	80,8	19,2	75,8	24,2	10-49
50+	80,8	19,2	75,8	24,2	50+

Me Urdhrin e Ministrit të Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, nr. 339, datë 19.06.2014, është hartuar Plani i Veprimit “Për mbështetjen e gruas sipërmarrëse” për periudhën 2014-2020, i cili synon krijimin e një mjedisi fuqizues në funksion të inkurajimit të grave që të fillojnë dhe zhvillojnë bizneset e tyre. Ky plan është ngritur mbi 5 shtylla kryesore:

- Mbështetje me politika nxitëse për gratë sipërmarrëse
- Ngritja e kapaciteteve të gruas sipërmarrëse
- Rritja e aksesit në financë për gruan sipërmarrëse
- Krijimi i rrjetit të aktorëve në mbështetje të gruas sipërmarrëse

Në kuadër të këtij plani, Ministria e Financave dhe Ekonomisë në bashkëpunim me UN Women, ka përgatitur projektin në mbështetje të gruas sipërmarrëse “Women entrepreneurship”, i cili është propozuar të financohet në kuadër të programit IPA. Objektivi i përgjithshëm i projektit është të kontribuojë në rritjen e konkurrueshmërisë së ekonomisë shqiptare përmes përmirësimit të sipërmarrjeve të menaxhuara nga gratë. Në mënyrë më specifike projekti synon të përmirësojë skemat e mbështetjes teknike dhe financiare për sipërmarrjet e grave.

Konkretisht, projekti parashikon dhënie e granteve në shumën 4.000.000 euro, që do të menaxhohen nga Agjencia Shqipëtare e Zhvillimit të Investimeve (AIDA) e ndarë në tre skema:

- (i) grante për gratë sipërmarrëse (2.000.000 euro);
- (ii) grante për shoqatat e grave, OJQ, Dhomat e Tregtisë (1.000.000 euro);
- (iii) grante të vogla për infrastrukturën lokale (1.000.000 euro)

Referuar raportit që MShMS ka hartuar për monitorimin e SKBGj për vitin 2017, rezulton se pavarësisht se plani daton që në vitin 2014, në raport bëhet vetëm një përshkrim i synimeve dhe veprimeve që do të ndërmerren, si dhe fondet në dispozicion dhe nuk pasqyrohet asnjë rezultat se si ka qenë ecuria e tij deri në periudhën e raportimit. Pra MShMS nuk ka të dhëna mbi numrin e aplikantëve për këto fonde, numrin e përfituesve, vlerën e përdorur deri më tani, arsyet e skualifikimeve të mundshme, apo një analizë se cilat hendeqe kanë sjellë këtë skualifikim, etj. Referuar publikimeve në faqen web të AIDA mbi veprimtarinë e kësaj agjencie në mbështetje të grave sipërmarrëse, krahas mundësisit të takimeve, promovimeve apo pjesëmarrjes në panaire, i vetmi informacion mbi mbështetjen financiare, e cila është dhe më e nevojshme, rezulton një fond që është pothuaj i dedikuar grave sipërmarrëse, ai i Artizanatit. Për periudhën 2014 -

2017 nga 4 fondet aktive që ka manaxhuara AIDA kanë përfituar 77 gra.¹⁹ Pavarësisht se kjo agjenci ka ndikuar në regjistrimin formal të bizneseve për 34 gra sipërmarrëse, përsëri ka mungesë transparence në bërjen publike të fondeve në dispozicion, mënyrës së përdorimit, përbërjes apo madhësisë së biznesit, hendeqeve që janë hasur dhe kanë rezultuar në skualifikimin e aplikanteve, etj. Po kështu, vihet re se këto fonde kanë orientuar fushat e mundshme për ngritje biznesi nga këto gra duke i kanalizuar ato në veprimtaritë artizanale si rrobaqepsi, prodhime brumi, etj., fusha në të cilat gratë kanë dominuar pothuaj gjithmonë. Po kështu, referuar edhe të dhënave të INSTAT, siç vihet re në tabelën më poshtë, informacioni mbi përfituesit e skemave mbështetëse nga kjo Agjenci në vite është shumë i përgjithshëm. Nga tabela rezulton një rënie në përqindjen e grave përfituese nga këto skema konkretisht nga 48% në vitin 2016, në 37% në vitin 2017, por nuk ka asnjë analizë mbi arsyet e kësaj rënie, lloji i mbështetjes së ofruar, fushat ku është aplikuar kjo mbështetje, apo ku nevojitet më tepër në të ardhmen, etj.

Përfituesit e skemave mbështetëse nga Agjencia Shqiptare e Zhvillimit të Investimeve sipas gjinisë
Beneficiaries of supporting schemes by the Albanian Investment Development Agency by sex

Viti - Year	Numër - Number %			
	Burra - Men	Gra - Women	Burra - Men	Gra - Women
2015	39	9	81	19
2016	49	36	58	42
2017	17	10	63	37

Në kuadrin e Strategjisë për Biznes dhe Investime 2014-2020, me VKM nr. 592, datë 10.9.2014 “Për krijimin e fondit në mbështetje të grave sipërmarrëse” MZHETTS përfshiu edhe krijimin e një fondi për mbështetjen e grave sipërmarrëse me një vlerë të përgjithshme prej 26,500,000 Lekë, që do të zbatohet për një periudhë katër vjeçare dhe që synon pagesën e interesave për kreditë e marra për ngritje biznesesh nga gratë. Nga realizimi i pyetësorëve me përfaqësues të MShMS rezulton se për këtë fond, që nga viti 2014 i implementimit të tij, MShMS nuk ka asnjë informacion nga Ministria përkatëse mbi shkallën e disbursimit, numrin e përfitueseve, llojin e sipërmarrjeve të ngritura, madhësinë dhe shpërndarjen gjeografike të tyre, apo numrin e vendeve të punës të krijuara si rezultat i këtij instrumenti.

Në total, me gjithë skemat apo projektet mbështetëse të aplikuara gjatë vitit 2017 për nxitjen e sipërmarrjeve nga gratë, rezulton se ka një përmirësim vetëm me 6% krahasuar me vitin 2016. Situata e ndërmarrjeve të reja sipas qarqeve pasqyrohet në tabelën më poshtë. Gjatë vitit 2017 rezulton se ndërmarrjet e hapura nga gratë përbëjnë 30.4% të totalit të ndërmarrjeve të reja, duke kryesuar në Tiranë me 34.1% dhe Durrës me 33.2%, ku krahasuar me një vit më parë, vendi i dytë mbahej nga qyteti i Lezhës. Ndërkohë në përgjigjet e pyetësorëve deklarohet se për vitin 2018 sipërmarrjet e reja që drejtohen nga adiministratore gra përbëjnë 60.4%, por edhe ky informacion nuk është i bazuar në një analizë mbi faktorët që kanë sjellë këtë përmbysje rezultati krahasuar me një vit më parë, nëse kjo rritje ka ardhur si pasojë e vëmendjes më të madhe apo lehtësimit të procedurave

¹⁹ <http://aida.gov.al/faqe/arritjet-me-fondet-e-aidas>

për nxitjen e grave sipërmarrëse, apo si pasojë e rënies së numrit të sipërmarrësve meshkuj për këtë vit.

Ndërmarrjet e reja sipas qarqeve dhe gjinisë, 2017

New enterprises by prefectures by sex, 2017

Qarqet - Prefectures	Shpërndarja sipas qarqeve në % Distribution by prefecture in %		Shpërndarja sipas gjinisë për çdo qarq në % Distribution by sex for every prefecture in %	
	Burra - Men	Gra - Women	Burra - Men	Gra - Women
Gjithsej - Total	100,0	100,0	69,6	30,4
Berat	5,5	3,5	78,2	21,8
Dibër	1,6	1,4	71,7	28,3
Durrës	7,6	8,7	66,8	33,2
Elbasan	6,3	6,6	68,6	31,4
Fier	10,0	7,7	74,7	25,3
Gjirokastrë	3,2	2,5	74,4	25,6
Korçë	6,9	5,7	73,4	26,6
Kukës	1,6	1,7	68,5	31,5
Lezhë	3,3	3,2	69,9	30,1
Shkodër	6,7	6,1	71,4	28,6
Tiranë	37,7	44,5	65,9	34,1
Vlorë	9,6	8,3	72,6	27,4

Një tjetër element thelbësor për arritjen e fuqizimit ekonomik të grave në shoqëri është dhe niveli i ndjekies së arsimit dhe edukimit të tyre. Niveli arsimor i një shoqërie përbën një përcaktues të fuqishëm si të performances së tregut të punës, ashtu edhe të varfërisë së saj. Reformat e kryera gjatë viteve të fundit kanë bërë hapa të rëndësishëm në drejtim të rritjes së sasisë së përgjithshme të arsimit. Megjithatë, një gjë e tillë duhet të përputhet tërësisht me rritjen e cilësisë dhe më e rëndësishmja, me lidhjen e rezultateve arsimore kundrejt nevojave të tregut të punës.²⁰ Sistemi arsimor në vend kërkon që e gjithë popullsia banuese të përfundojë arsimin bazë prej nëntë vitesh, duke përfshirë këtu pesë vitet e ciklit të ulët (klasa 1-5) dhe katër vite (klasa 6-9) në ciklin e lartë pjesë e arsimit bazë. Ndërkohë baza ligjore garanton aksesin universal në arsim nga MASR (Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë) e cila ka për detyrë të sigurojë mundësi të barabarta. Duhet theksuar se nga shqyrtimi i SKBGj 2016-2020, në këtë dokument nuk hasen masa për reduktimin e hendekut gjinor në arsim, si për pjesëmarrjen, ashtu dhe për fushat e studimit. Pra në këtë dokument politikash, arsimi nuk parashikohet si një nga elementët e nevojshëm dhe ndikues në arritjen e fuqizimit ekonomik të grave. Ky sektor nuk trajtohet gjerësisht as në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020, në të cilin, pasi vlerësohet rëndësia e arsimimit në fuqizimin ekonomik të grave dhe uljen e varfërisë, më tej theksi dhe masat e nevojshme përqendrohen tek profilizimi i edukimit profesional se sa tek nxitja e pjesëmarrjes së vajzave në arsimin e të gjitha niveleve. Me përjashtim të një paragrafi ku identifikohen pengesat që hasin gratë dhe vajzat në arsimim dhe tregun e punës, asnjë nga Strategjitë nuk parashikon masa konkrete për nxitjen e pjesëmarrjes së

²⁰ Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi

vajzave në të gjitha nivelet e arsimit. Duke analizuar pjesëmarrjen në arsim sipas nivelit, vihet re se rreth 81,8 % e fëmijëve djem dhe 81,3 % e vajzave shkojnë në kopësht pa diferenca gjinore. Edhe pjesëmarrja në nivelin e mesëm të studimeve është më e lartë për djemtë se për vajzat, përkatësisht 98,0 dhe 91,1 %, ndërsa në nivelin universitar raporti përmbysset, dhe pjesëmarrja është më e lartë për vajzat.²¹ Pjesëmarrja sipas gjinisë në ciklet arsimore tregon për ekzistencën e diferencave gjinore në nivelet e ndryshme të arsimit. Ka një raport më të lartë të djemve krahasuar me vajzat në arsimin parauniversitar ndërkohë që në arsimin e lartë 59,2 % e studentëve të këtij cikli janë vajza. Megjithatë, për këto shifra të nxjerra nga INSTAT, nuk ka një analizë të qartë, pasi rezultatet pasqyrohen vetëm me përqindje dhe jo me shifra të sakta. Në këtë kuptim, në pamje të parë duket se fuqizohet pjesëmarrja e vajzave në nivelin universitar. Por nëse përqindja e vajzave që nisin dhe ndjekin arsimin bazë dhe të mesëm ishte më e ulët se ajo e djemve, kjo përmbysje e rezultateve në nivelin universitar mund të vijë si pasojë e braktisjes së këtij niveli arsimit nga djemtë. Gjithashtu, këto të dhëna nuk pasqyrojnë me saktësi në cilat zonat ka më tepër diferenca, në mënyrë që masat e nevojshme për reduktimin e këtij hendeku të përqëndrohen për shembull në zonat rurale. Po kështu edhe për rastet e grupeve vulnerabël, rezulton se për vitin 2016/17, përqindja e vajzave ndaj nxënësve me aftësi të kufizuar në arsimin 9-vjeçar dhe të mesëm është më e ulët se ajo e djemve, përkatësisht 31,7% dhe 43,6 %, ndërsa në arsimin e lartë përqindja më e lartë është vajza, me 58,5 %. Në tabelat më poshtë paraqitet indeksi i barazisë gjinore ndër vite në arsim, nga ku mund të vihet re një thellim i hendekut të pjesëmarrjes vajza dhe djem, si në gjini ashtu edhe në nivelin e arsimit, kryesisht për atë të lartë.

Indeksi i Barazisë Gjinore (mbi GER)

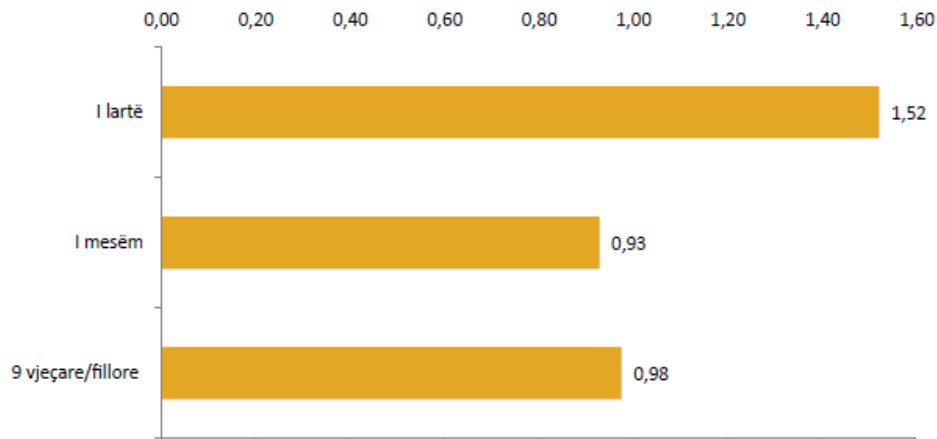
Gender Parity Index (on GER)

Programi	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	Programme
9 vjeçare/fitlore	0,98	0,98	0,98	0,98	Primary+Lower Secondary
I mesëm	0,88	0,89	0,93	0,93	Upper secondary
I lartë	1,37	1,38	1,46	1,52	Tertiary

²¹ Burra dhe Gra në Shqipëri - 2018

Indeksi i Barazise Gjinore (mbi GER), 2016-17

Gender Parity Index (on GER), 2016-17



Burimi: Ministria e Arsimit Sportit dhe Rinisë

Lidhur me çështjen e arsimit tek vajzat, është shprehur edhe raporti i UN nëpërmjet vlerësimit të përmbushjes së detyrimeve të vendit tonë në funksion të Konventës CEDAW, ku theksohet se Komiteti mbetet i shqetësuar për faktin se regjistrimi i vajzave në shkollë mbetet më i ulët se djemtë, si dhe për përqëndrimin e grave në fushat e studimit që tradicionalisht janë dominuar nga ato. Në përgjigje të vërejtjeve të bëra në këtë raport në vitin 2016, nga pyetësorët rezulton se MShMS nuk ka asnjë informacion mbi masat konkrete që janë ndërmarrë gjatë periudhës 2017-2018 për rritjen e aksesit të vajzave në sistemin arsimor dhe inkurajimin e tyre për zgjedhjen e fushave jo-tradicionale të studimit. Krahas vështrimit të përgjithshëm, hendeku gjinor në aspekte të ndryshme të jetës është më i thelluar në zonat rurale. Rolet gjinore tradicionale vazhdojnë të mbizotërojnë në familjet rurale. Profili i familjeve në zonat rurale karakterizohet nga gruaja që bën pjesën më të madhe të punëve të papaguara bujqësore dhe që mban edhe përgjegjësinë e punëve të shtëpisë. Burrat menaxhojnë fermën, kanë nën kontrollin e tyre burimet financiare të familjes, janë pronarë të tokës bujqësore dhe migrojnë për punësim të paguar brenda ose jashtë vendit. Gratë në përgjithësi nuk kanë as pozitën shoqërore dhe as kohën për të konkurruar me burrat në hierarki, sepse janë shumë të ngarkuara me punë, kryesisht me punë të papaguar dhe të paregjistruar, brenda dhe jashtë shtëpisë. Ndonëse gratë mbajnë gjysmën e veprimtarive, bizneseve dhe kooperativave private, këto menaxhohen dhe drejtohen nga burrat e tyre, të cilët mbikëqyrin edhe fitimet. Mungesa e kohës, puna e papaguar brenda dhe jashtë shtëpisë, si dhe mos njohja, e për rrjedhojë, edhe mos shpërblimi për kontributet e tyre në ekonominë rurale, i bëjnë gratë dhe vajzat të cenueshme, të varura dhe të varfra. Puna që bëjnë gratë në bujqësi është kryesisht informale dhe për pasojë, tendenca është që ato të jenë të përjashtuara nga sistemet e mbrojtjes dhe sigurimeve shoqërore. Statusi informal i grave në bujqësi e ul aksesin e tyre në të drejta, burime produktive dhe shërbime, ndërsa mungesa e mundësive ekonomike e arsimore e kufizon më tej zhvillimin e tyre social dhe ekonomik. Këto çekuilibra pasqyrohen edhe në shpërndarjen e pabarabartë të pushtetit në nivelin e familjes. Të drejtat e grave për të qenë pronare dhe për të trashëguar tokë, si dhe për të vendosur për përdorimin e saj në zonat rurale, janë të kufizuara. Lidhur me këtë fakt ka pasur disa përmirësime ligjore mbi pronësinë e tokës bujqësore duke garantuar bashkëpronësinë e grave dhe vajzave. Zyra Qendrore e Regjistrimit të Pasurive me shkresën e saj nr. 5400/1 Prot, datë 27.07.2016, ka unifikuar praktikën lidhur me përfshirjen e grave në pjesë të

barabarta ideale me burrat për pasuritë e paluajtshme të fituara gjatë martesës edhe pse ato nuk janë të përfshira në aktin që fitohet pronësia, nëpërmjet depozitimit të çertifikatës familjare e bashkëshortëve, si dhe ka qartësuar Zyrat Lokale të Regjistrimit të Pronave ZRPP për qëndrimin që duhet mbajtur lidhur me këtë çështje. Në lidhje me regjimin pasuror mbi tokën bujqësore duke garantuar bashkëpronësinë e grave dhe të vajzave, nga ana e ZQRPP është përgatitur drafti mbi ndryshimin e VKM Nr. 994, datë 09.12.2015, “Për përcaktimin e procedurave për regjistrimin e AMTP-së”, ndryshime të cilat specifikojnë në mënyrë të hollësishme regjistrimin e pasurive të paluajtshme të kategorisë tokë bujqësore.²² Megjithatë, nuk ka të dhëna se sa është “pranuar” nga banorët e zonave rurale dhe sa është zbatuar ky ligj, si dhe çfarë rezultatesh ka sjellë deri më tani. Nuk ka asnjë strategji apo dokument politikash qeveritare që të ketë si grup të synuar gratë rurale, apo që të trajtojë vështirësitë me të cilat përballen gratë rurale në lidhje me punësimin, varfërinë dhe aksesin në shërbime shëndetësore, arsim, infrastrukturë, sigurime shoqërore, etj. Për sa më lart, grupi i auditimit i është referuar studimit të realizuar nga UN Women dhe UNDP, pasi në të dhënat e publikuara nga INSTAT (Burra dhe Gra në Shqipëri 2017-2018) nuk ka informacion apo statistika dhe analiza veçanërisht për këtë kategori. Që nga viti 2014, zbatimi i Planit Kombëtar të Veprimit për Gratë Sipërmarrëse 2014-2020, është fokusuar tek gratë rurale. Ky Plan Veprimi Kombëtar përfshin shtyllën e “Pjesëmarrjes së grave në ekonominë rurale” si një çështje ndërsektoriale. Parashikohet një bashkëpunim i ngushtë ndërmjet Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë dhe Ministrisë së Bujqësisë, Zhvillimit Rural kryesisht përmes programit të shërbimeve këshillimore dhe skemave subvencionuese. Ndër rezultatet e pritura janë promovimi i sipërmarrjeve të grave rurale, zhvillimi i kapaciteteve të tyre dhe përhapja e informacionit ndër gratë për të drejtat e tyre për akses në pronë, si toka dhe banesa.

Mbështetja për këto politika dhe programe është e lidhur edhe me sistemin e Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP), që synon të shtojë numrin e aplikimeve të grave nga zonat rurale si dhe përmirësimin e aksesit të grave në shërbimet këshillimore.

Në kuadër të Mbrojtjes sociale, për gratë në zonat rurale synohet ulja e varfërisë dhe zvogëlimi i pabarazive rajonale. Gratë në zonat rurale përfitojnë nga ndihma ekonomike dhe kanë qasje në shërbimet sociale në nivel lokal, por synimi është mbulimi me shërbime sociale edhe në zonat më të largëta. Me skemën e re të ndihmës ekonomike është hequr ndihma e pjesshme dhe përfituesit e zonave rurale trajtohen me masë të plotë të ndihmës ekonomike njësoj si përfituesit në zonat urbane. Në fushën e kujdesit shëndetësor, paraqiten disa rezultatet vetëm lidhur me shërbimet e mamografisë dhe aktivitetin konsultor të gruas, por edhe këto të dhëna nuk janë të krahasueshme në vite dhe përbëjnë një përqindje fare të ulët të të gjithë llojeve të shërbimeve që duhet të ofrohen për kujdesin shëndetësor. Në kuadër të procesit monitorues të zbatimit të SKBGj, rezultojnë se informacioni i mësipërm është i vetmi që Ministria e Financave dhe Ekonomisë ka vënë në dispozicion të MShMS mbi masat për rritjen e aksesit të grave në zonat rurale në shërbimet bazë (arsimi, punësimi, kujdesi shëndetësor, etj), shqetësim ky i ngritur edhe në raportin e UN mbi përmbushjen e detyrimeve që burojnë nga Konventa CEDAW mbi këto çështje. Për sa më lart rezultojnë se raportimet e MFE nuk përmbajnë të dhëna të detajuara mbi masat dhe veprimet konkrete të ndërmarra vit pas viti dhe as rezultate nga zbatimi i tyre, por vetëm përshkrime mbi çfarë synohet. Për këtë kategori të grave, nga shqyrtimi i Planit të Veprimit të SKBGj, rezultoi se:

²² Raporti i Monitorimit të SKBGj për vitin 2017

- Për nxitjen e diversifikimit të punës së grave në zonat rurale, janë hartuar 3 programe mbështetëse vetëm gjatë vitit 2018, në të cilat kanë aplikuar vetëm 15 femra gjithsej, por nuk ka asnjë rezultat se sa është numri i përfitueseve, apo analiza të tjera mbi nivelin e ndikimit të këtyre programeve në përmirësimin e jetesës së tyre.
- Për përmbushjen e objektivit për informimin e grave pjesë e kooperativave apo fermave për rritjen e cilësisë së produkteve të tyre, janë realizuar vetëm 5 ditë trajnime gjatë vitit 2017.
Nga masat e marra për ngritjen e grupeve prodhuese, shoqatave dhe shoqërive të bashkëpunimit bujqësor është arritur në ngritjen e 68 shoqatave nga të cilat vetëm 6 drejtohen nga gra, 59 ShBB nga të cilat vetëm 4 drejtohen nga gra dhe asnjë grup prodhuesish me fermerë. Edhe në këtë rast nuk ka një analizë mbi përfitimet apo ndryshimet që kanë sjellë këto organizma në përmirësimin e jetës në zonat rurale.
- Ka funksionuar në të gjithë vendin rregullisht shërbimi i transportit falas për banorët e zonave rurale për kryerjen e checkup, por nuk ka të dhëna për numrin e përfituesve sipas gjinisë.
- Është realizuar vetëm një panair për promovimin e produkteve bujqësore në vitin 2018.

Në përfundim të auditimit dhe shqyrtimit të veprimtarive të ndërmarra dhe rezultateve të arritura nga zbatimi i SKBGj lidhur me objektivin e fuqizimit ekonomik të grave dhe nën objektivave të tij, rezultoi se, referuar masave të parashikuara në Planin e Veprimit të SKBGj lidhur me këtë çështje, nga pyetësorët rezultoi se ende nuk është marrë asnjë masë për zhvillimin e studimit mbi problematikën e grave jsthtë forcave të punës dhe nevojat e tyre për rritjen e aksesit në shërbimet sociale, si dhe për zhvillimin e programeve nxitëse për uljen e punës së pa paguar në sektorin bujqësor. Pavarësisht se për këto masa nuk ka afate kohore të përcaktuara për përmbushjen e tyre, deri në momentin e auditimit kur kanë kaluar më shumë se dy vite nga implementimi i SKBGj, nuk ka asnjë tregues se në çfarë mase është arritur objektivi i përmirësimit të jetës së tyre krahasuar me rezultatet e parashikuara. Po kështu nga auditimi rezultoi se MShMS nuk ka informacion mbi veprimet e ndërmarra apo rezultatet nga implementimi i tyre për veprimtaritë e parashikuara në Planin e Veprimit si më poshtë:

- numrin e fushatave mediatike të realizuara për të stimuluar punësimin formal në sektorin bujqësor
- numrin e fushatave sensibilizuese për informimin mbi programet mbështetëse me fonde publike apo burime të tjera financimi për gratë fermere
- si ka ndryshuar numri i grave që paguajnë sigurime shoqërore dhe shëndetësore
- numri i çerdheve dhe kopshteve të ndërtuar në zonat rurale
- si ka ndryshuar numri i vajzave të regjistruara në arsimin profesional bujqësor dhe numri i fushatave sensibilizuese për këtë qëllim
- në çfarë faze është zhvillimi i studimit të varfërisë në Shqipëri sipas gjinisë

Referuar Planit të Veprimit të SKBGj, këto të dhëna duhet të vireshin në dispozicion Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale periodikisht, nga organet përgjegjëse për zbatimin e tyre.

Gjetje:

- ✓ Në sektorët e ndërtimit, transportit, dhe telekomunikacionit, pjesëmarrja e grave është shumë e ulët.
- ✓ Gjatë vitit 2017 ka një përkeqësim të hendekut gjinor në paga në masën 10,5 % nga 6,3% që ishte një vit më parë.
- ✓ Aplikimi i 7 programeve nxitëse për punësim gjatë vitit 2017 ka rezultuar efektiv dhe ka sjellë përmirësim vetëm për 22% të përfituesve. Ndërkohë gjatë vitit 2018, nga zbatimi i 8 programeve të nxitjes së punësimit janë punësuar 456 persona më pak se një vit më parë, nga të cilët rreth 55% janë femra ose 7% më pak se një vit më parë.
- ✓ Pavarësisht se në vite është rritur vazhdimisht niveli i punësimit si për burrat ashtu edhe për gratë, hendeku gjinor vijon të jetë pothuaj i njëjtë. Niveli më i lartë i hendekut gjinor në fushën e punësimit është në kategorinë e të vetëpunësuarve, ku për gratë vijon të mbetet në nivelin e ¼ e sipërmarrjeve.
- ✓ Me gjithë ndryshimet ligjore për të drejtat e pronësisë tek gratë, apo aplikimin e programeve të ndryshme të mbështetjes financiare, përsëri niveli i pjesëmarrjes së grave sipërmërrëse në treg vijon të jetë shumë i ulët, ose përfitueset kufizohen vetëm në ngritjen e sipërmarrjeve shumë të vogla me deri në 4 të punësuar.
- ✓ Ka një raport më të lartë të djemve krahasuar me vajzat në arsimin parauniversitar ndërkohë që në arsimin e lartë ky rezultat përmbysset.
- ✓ MShMS nuk ka asnjë informacion mbi masat konkrete që janë ndërmarrë gjatë periudhës 2017-2018 për rritjen e aksesit të vajzave në sistemin arsimor dhe inkurajimin e tyre për zgjedhjen e fushave jo-tradicionale të studimit.
- ✓ Të dhënat për nivelin e arsimimit kufizohen vetëm në nivel kombëtar dhe nuk ka klasifikime në rang urban dhe rural.
- ✓ Mungojnë dokumentet e politikave qeveritare që të kenë si grup të synuar gratë që jetojnë në zona rurale, apo që të trajtojnë vështirësitë me të cilat përballen gratë që jetojnë në zona rurale në lidhje me punësimin, varfërinë dhe aksesin në shërbime shëndetësore, arsim, infrastrukturë, sigurime shoqërore, etj.
- ✓ Referuar masave të parashikuara në Planin e Veprimit të SKBGj rezulton se ende nuk është marrë asnjë masë për kryerjen e studimit mbi problematikën e grave jashtë forcave të punës dhe nevojat e tyre për rritjen e aksesit në shërbimet sociale, si dhe për zhvillimin e programeve nxitëse për uljen e punës së pa paguar në sektorin bujqësor.
- ✓ MShMS nuk ka informacion mbi veprimet e ndërmarra apo rezultatet nga implementimi i tyre për:
 - numrin e fushatave mediatike të realizuara për të stimuluar punësimin formal në sektorin bujqësor;
 - numrin e fushatave sensibilizuese për informimin mbi programet mbështetëse me fonde publike apo burime të tjera financimi për gratë fermere;
 - si ka ndryshuar numri i grave që paguajnë sigurime shoqërore dhe shëndetësore;
 - numri i çerdheve dhe kopshteve të ndërtuar në zonat rurale ;
 - si ka ndryshuar numri i vajzave të regjistruara në arsimin profesional bujqësor dhe numri i fushatave sensibilizuese për këtë qëllim;
 - në çfarë faze është zhvillimi i studimit të varfërisë në Shqipëri sipas gjinisë.

Konkluzione:

- ✓ Diferenca e pjesëmarrjes së burrave dhe grave në forcat e punës në 5 vitet e fundit ka qenë pothuaj e pandryshuar.
- ✓ Në çështjen e pagave nuk është mbajtur parasysh arritja e një niveli të pranueshëm të barazisë gjinore.
- ✓ Të dhënat lidhur me programet e nxitjes së punësimit nuk flasin për një situatë pozitive, duke marrë parasysh se me shtimin e numrit të tyre, rezultatet kanë ardhur në rënie. Në raportimet e dërguara për MShMS mungojnë analizimet mbi shkaqet e përkeqësimit.
- ✓ Kanë munguar analizat e situatës në fushën e sipërmarrjeve, ku palët e përfshira të marrin në studim nevojat se në cilat industri duhet të aplikohen programet e mbështetjes financiare. Gjithashtu kanë munguar analizat mbi progresin e bërë me aplikimin e këtyre programeve dhe arësyet pse hendeku gjinor në këtë kategori vijon të jetë kaq i thelluar.
- ✓ Në SKBGj arsimi nuk parashikohet si një nga elementët e nevojshëm dhe ndikues në arritjen e fuqizimit ekonomik të grave, si për pjesëmarrjen, ashtu dhe për fushat e studimit. Ky sektor nuk trajtohet gjerësisht as në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020. Duke qenë se të dhënat janë vetëm në %, nuk mund të arrihet në një përfundim nëse rritja e përqindjes së vajzave që ndjekin studimet universitare mund të jetë edhe si pasojë e braktisjes së këtij niveli arsimi nga djemtë.
- ✓ Mungesa e kohës, puna e papaguar brenda dhe jashtë shtëpisë, si dhe mosnjohja, e për rrjedhojë, edhe mos shpërblimi për kontributet e tyre në ekonominë rurale, i bëjnë gratë dhe vajzat të cenueshme, të varura dhe të varfra. Puna që bëjnë gratë në bujqësi është kryesisht informale dhe për pasojë, tendenca është që ato të jenë të përjashtuara nga sistemet e mbrojtjes dhe sigurimeve shoqërore.
- ✓ Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016-2020 nuk është e konceptuar me afate konkrete për arritjen e objektivave të saj, por të gjitha veprimtaritë e parashikuara në Planin e Masave që shoqëron këtë Strategji, shtrihen në të gjithë periudhën kohore të zbatimit të saj, duke e vështirësuar procesin e vlerësimit të progresit të këtij dokumenti vit pas viti.

Rekomandime:

- ✓ MShMS të kërkojë nga INSTAT të dhëna të detajuara në përqindje, por edhe shifra në mënyrë që të arrihen analizime të trendeve dhe ecurisë së treguesve mes gjinive, në funksion të vlerësimit të progresit të politikave. Këto të dhëna të kategorizohen edhe në aspektin urban dhe rural, apo në nivel Bashkish.

Në çdo rast raportimi nga INSTAT

- ✓ MShMS në bashkëpunim me NBGj të marrin masa për hartimin e modeleve të raportimit të të dhënave sa më të standardizuara, në funksion të thjeshtëzimit të procesit të monitorimit dhe vlerësimit të progresit të politikave.

Brenda vitit 2019

- ✓ MShMS në të ardhmen të marrë masa për hartimin e dokumentave të politikave me nën objektiva sasiore dhe të matshëm, si dhe të përcaktojë afate kohore konkrete për realizimin e tyre dhe jo të përcaktohet si afat për përmushjen e tyre e

gjithë periudha e funksionimit të Strategjisë (2016-2020).

Në hartimin e dokumentave të ardhshme të politikave

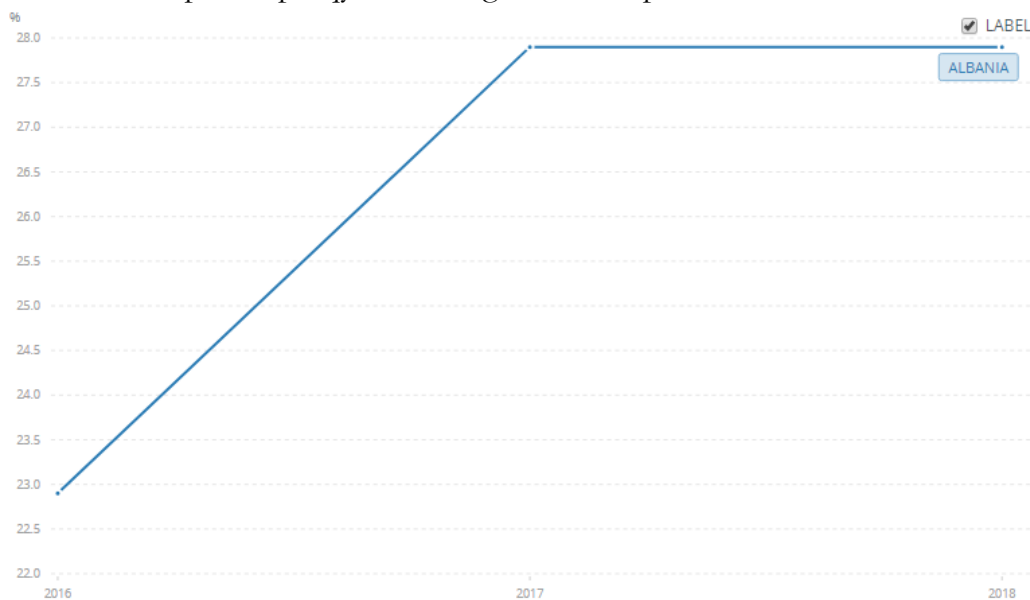
3.3 A është arritur garantimi i pjesëmarrjes dhe angazhimit të barabartë të grave në vendimarrjen politike e publike?

Njohja dhe respektimi i të drejtave politike për shtetasit në tërësi, duke mos përfshirë gratë, qëndron në themel të demokracisë. Këto të drejta mbrohen nga ligjet themeltare të një shteti, që janë kushtetutat e çdo vendi. Duke realizuar qëllimin e barazisë së gruas dhe burrit në vendimarrje, sigurohet ajo balancë, e cila reflekton përbërjen e shoqërisë dhe forcimin e demokracisë, si dhe nxit një funksionim më të mirë të shoqërisë. Në këtë kuptim barazia në pjesëmarrje në jetën politike, luan një rol kryesor në procesin e përparimit të rolit të gruas në shoqëri. Pa pjesëmarrjen aktive dhe përfshirjen perspektive të saj në të gjitha nivelet e vendimarrjes, qëllimet e barazisë, të zhvillimit dhe paqes nuk mund të arrihen. Objektivi kryesor i MShMS për arritjen e këtij qëllimi, është rritja në masën 40% e përfaqësimit të grave në nivel vendimarrës në politikëbërje dhe pushtetin vendor, objektiva të cilat synohen të arrihen nëpërmjet përmirësimeve ligjore, aktiviteteve lobuese dhe mbështetje për ngritje kapacitetesh.

Përfaqësimi politik i grave përcaktohet në një shkallë të konsiderueshme nga udhëheqësit politikë të partisë. Megjithatë, dinamikat e gjinizuara brenda partive politike ende nuk janë studiuar në hollësi dhe të dhënat e sakta dhe të përditësuara në këtë fushë janë të kufizuara. Një raport i kohëve të fundit nga UN Women identifikoi një shpërfillje të përgjithshme të grave dhe vajzave nga partitë politike dhe studimet e kohëve të fundit arrijnë në përfundimin se partitë politike vazhdojnë t'i përzgjedhin gratë kryesisht "sa për shenjë". U konstatua se gratë rrallë ftoheshin në mbledhjet e rregullta të partisë, përveç se për qëllime të fushatave zgjedhore. Në jetën e partive, fushatat zgjedhore konsiderohen të vetmit momente kur gratë janë të pranishme dhe të dukshme në publik.²³ Në përgjithësi, programet e partive nuk kanë qartësi konceptuale dhe nuk përmbajnë konsiderata të barazisë gjinore. Me gjithë ndryshimet në Kodin Zgjedhor të miratuara në vitin 2012, ligji nuk u respektua plotësisht në dy zgjedhjet e përgjithshme që vijuan. Pavarësisht nga arritjet e konsiderueshme, praktika e vendosjes së pjesës më të madhe të grave në fund të listës së kandidatëve, ende vazhdon. Në lidhje me qeverisjen vendore, një studim i kohëve të fundit konstatoi se përqindja më e madhe e grave anëtare të këshillave bashkiake nuk ka çuar në të njëjtën kohë në një rritje automatike të zërit, ndikimit dhe fuqisë vendimarrëse të grave. Gratë anëtare të këshillave bashkiake hasin në pengesa të shumta strukturore ndaj ndikimit të tyre në proceset e vendimarrjes dhe qeverisjes në këshillat bashkiake vendore. Një nga arsytet është se partitë i zgjedhin gratë kryesisht për të mbushur kuotat dhe jo domosdoshmërisht me synimin për të gjeneruar dhe mbështetur një udhëheqje të fuqishme femërore. Sa i takon përfaqësimit politik rezulton se Parlamenti i ri i Shqipërisë i dalë nga zgjedhjet e 25 Qershorit 2017, ka patur numrin më të madh të grave deputete në 27 vitet e fundit. Gjithsej 41 deputete nga 140, megjithatë numri i tyre nuk përbën as 1/3 e përfaqësimit. Në postet qeveritare pas këtyre zgjedhjeve rezultonin 6 Ministre nga 14 gjithsej, ose 46%, ndërkohë me ndryshimet e ndodhura në vitin 2018, gratë Ministre përbëjnë 57% të Qeverisë. Posti i Zv/Kyeministres

²³ Dosja gjinore

përfaqësohej nga një grua, deri në vitin 2018 kur ky fakt ndryshoi përsëri. Zv/ministre gra ishin 15 nga 33 gjithsej, ose 45%. Përmirësimi i ndjeshëm i rritjes së grave anëtare në Parlamentin e Shqipërisë u bë i mundur pas përfshirjes së kuotës 30 % në ndryshimet e kodit elektoral, në vitin 2008. Në Zgjedhjet Parlamentare të vitit 2009, pjesëmarrja e grave në parlament u rrit me më shumë se dyfish, nga 7,0 në 16,0 %. Tendencia në rritje vihet re edhe në zgjedhjet parlamentare 2013, ku arriti në 18,0 %. Nga viti 2013 deri në vitin 2017, tendencia në rritje e numrit të grave dhe vajzave në parlament ka vazhduar si efekt i zëvendësimit të burrave deputetë me gra deputete, si pasojë e lënies së mandateve. Si rezultat i këtij zëvendësimi në vitin 2017, ka patur rreth 29,0 % gra, anëtare në Parlament. Megjithatë në asnjë rast nuk është përmbushur kuota ligjore prej 30%, ndërkohë që mundësia për një balancim gjinor është pothuaj inekzistente. Ndër tetë komisionet parlamentare, pjesëmarrja më e madhe e grave është në “Komisionin për punën, çështjet sociale dhe shëndetësinë” dhe Komisioni për politikën e jashtme, me rreth 50,0 %.²⁴ Të dhënat e mësipërme pasqyrohen në grafikët më poshtë:

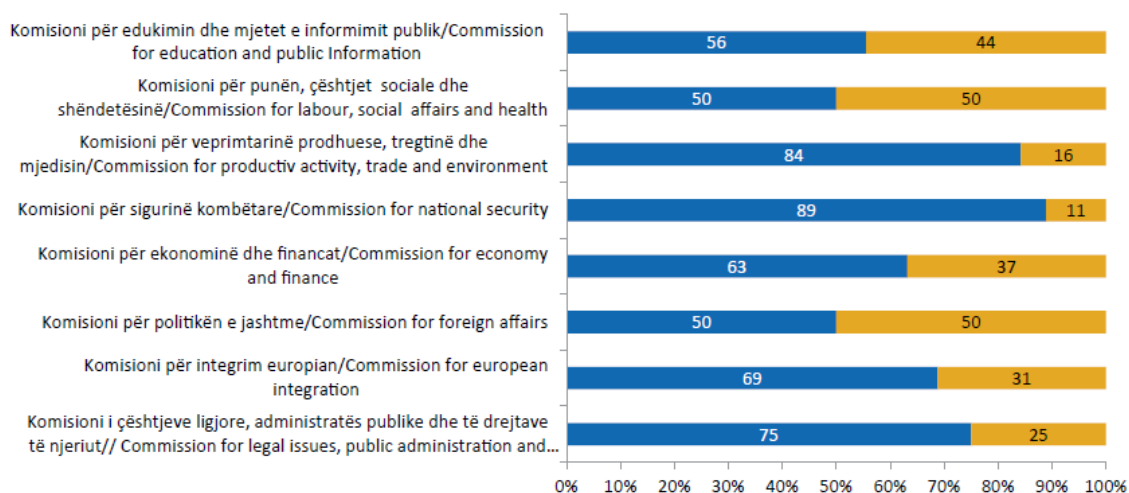


Pjesëmarrja e grave në Parlament 2016-2018
Burimi: WorldBank OpenData

²⁴ Burra dhe Gra në Shqipëri - 2018

Përbërja e komisioneve parlamentare sipas gjinisë, 2017 (në %)

Composition of parliamentary commissions by sex, 2017 (in %)



Ndryshimet në kodin elektoral, pavarësisht nivelit ende sporadik, bënë të mundur që të përmirësohet ndjeshëm përfaqësimi gjinor edhe në organet e qeverisjes vendore, por kjo vetëm në kuptimin e përfshirjes në lista të kandidatëve gra. Në përbërje të listave me kandidatë në zgjedhjet për kryetar bashkie të vitit 2015, kishte 10,0 % gra. Kandidatët/et fitues për kryetar bashkie ishin 15,0 % gra dhe kjo përqindje mbetet e tillë edhe sipas vlerësimit në dhjetor 2017. Përbërja e listave në zgjedhjet për Këshillat Bashkiakë në vitin 2015, ishte 49,0 % gra. Përqindja e grave ndër kandidatët fitues në zgjedhjet vendore të atij viti ishte 35,0 %, ndërsa sipas vlerësimit të bërë në dhjetor 2017, përqindja e grave ndërmjet këshilltarëve të bashkive është 36,9 %.

Për sa i përket pjesëmarrjes së grave në nivelet menaxhuese në administratën publike, për vitin 2017 vihet re se në këtë kategori shpërndarja gjinore është pothuaj e barabartë. Megjithatë, referuar INSTAT, ky lloj treguesi nuk ka qenë i disponueshëm për vitin 2016, pra nuk ka një bazë krahasimi për nivelin e progresit. Konkretisht, referuar edhe tabelës më poshtë, rezultojnë se gratë kryesojnë me 53.2% ndaj burrave në pozicionet e nivelit të mesëm drejtues. Ndërsa në nivelin e lartë drejtues ato përfaqësohen me 48.9%, ku pjesa më e madhe mbizotëron në nivelet e drejtuesve të departamenteve me 66.7%, ndërsa më pak në pozicionet e Sekretarit të Përgjithshëm me 30%.

Pozicionet në administratën Publike	Numër-Number		%		Positions in public administration
	Burra Men	Gra Women	Burra Men	Gra Women	
Sekretar i përgjithshëm	7	3	70,0	30,0	General Secretary
Drejtorët e departamenteve	1	2	33,3	66,7	Heads of departments
Drejtorët e drejtorive të përgjithshme	29	23	55,8	44,2	Directors of General Directorates
Pozicionet ekuivalente	153	154	49,8	50,2	Equivalent positions
Pozicionet totale të nivelit të lartë të menaxhimit	190	182	51,1	48,9	Total high-level management positions
Drejtorët e drejtorive	278	177	61,1	38,9	department directors
Pozicionet ekuivalente	13	11	54,2	45,8	Equivalent positions
Pozicionet totale të nivelit të mesëm të menaxhimit	291	188	60,8	39,2	Total middle management level positions
Shef sektori	399	497	44,5	55,5	Head of sector
Pozicionet ekuivalente	69	36	65,7	34,3	Equivalent positions
Totali i pozitave të nivelit të ulët të menaxhimit	468	533	46,8	53,2	Total positions to lower-level management
Specialist	3.405	3.589	48,7	51,3	Specialist
Pozicionet e përgjithshme të menaxhimit	865	642	57,4	42,6	General management positions
Pozicionet ekuivalente	180	191	48,5	51,5	Equivalent positions
Pozicionet totale të nivelit ekzekutiv	4.450	4.422	50,2	49,8	Total positions of executive level
Totali	5.399	5.325	50,3	49,7	Total

Lidhur me sa më lart, nga auditimi rezulton se raporti i monitorimit të SKBGj 2016-2020 për vitin e parë të implementimit të tij përmban të dhëna vetëm mbi rezultatet e disa Ministrive dhe Bashkive në lidhje me çështjet gjinore dhe mungojnë rezultatet në rang kombëtar. Struktura e tij e raportimit nuk i është përshtatur objektivave dhe veprimtarive të përcaktuara në SKBGj dhe Planin e saj të Veprimit, por secili institucion raporton sipas mënyrës së tij bazuar në ato veprimtari që ka ndërmarre për periudhën e raportimit. Nuk ka një model të unifikuar të raportimit nga institucionet mbi arritjet dhe progresin në nxitjen e barazisë gjinore, për shembull sa i takon nivelit të përfaqësimit të grave dhe burrave në këto institucione, krahasimi me një apo dy vite më parë, pikat ku ka patur përmirësime apo ku janë hasur sfida për vazhdimësinë, rezultate nga implementimi i programeve të parashikuara në buxhetimin gjinor, etj. Kjo situatë ka ardhur edhe si pasojë e mos përcaktimit të afateve konkrete për arritjen e objektivave të parashikuara, pasi në Planin e Veprimit të SKBGj 2016-2020, të gjithë veprimtaritë e parashikuara për përmbushjen e këtyre objektivave shtrihen në kohë gjatë gjithë periudhës së implementimit të këtij dokumenti, çka e vështirëson punën e MShMS në analizimin e saktë të situatës apo vlerësimin e nivelit të progresit të kësaj strategjie vit pas viti. Referuar raportit të monitorimit të SKBGj për vitin 2017, situata lidhur me çështjen e përfaqësimit publik paraqitet si më poshtë:

-Në kuadër të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor, *Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale*, në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe me mbështetjen e UN Women, ka zhvilluar 4 cikle trajnimesh me specialistë të buxheteve të ministrive të linjës dhe të ekipeve të menaxhimit të programeve buxhetore, gjatë të cilit u trajnuan rreth 80 specialistë të ministrive të linjës në kuadër të ndryshimeve që pësoi Ligji Organik i

Buxhetit, ku një vend të rëndësishëm zë përfshirja e parimeve të barazisë gjinore në programet buxhetore 2018-2020. Në fushën e mbrojtjes sociale është bërë e mundur që ndihma ekonomike të tërhiqet dhe merrret në dorëzim nga bashkëshortja e kryefamiljarit me qëllim mirëadministrimin e këtyre të ardhurave. Megjithatë, nga raporti i monitorimit vihet re se vëmendja më e madhe dhe veprimtaritë kryesore të kësaj Ministrie për vitin 2017 kanë qenë kryesisht të fokusuar në çështjet e dhunës.

- Nga Ministria e Drejtësisë nuk ka të dhëna lidhur me nivelin e përfaqësimit të burrave dhe grave, ndërkohë që bazuar në fushën e veprimtarisë ku operon, përgjithësisht edhe ky institucion është përqëndruar në progresin arritur në çështjet e dhunës.

- Nga Ministria e Brendshme raportohet se gjatë vitit 2017, % e grave dhe burrave të punësuar brenda sistemit ministror në pozicione të ndryshme të shërbimit civil është rritur duke ndikuar pozitivisht në fuqizimin ekonomik të tyre. Në kabinetin e Ministrit të Brendshëm janë emëruar dy këshilltare femra dhe 2 këshilltarë meshkuj, duke siguruar balancën gjinore në vendimmarrje, megjithatë nuk ka të dhëna apo shifra për nivele të tjera përfaqësimi, që nga nivelet më të larta hierarkike e deri në nivelet e specialistëve. Ndërkohë që në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit është krijuar pozicioni i Specialistit të Diversitetit. Në këtë organ ka një përmirësim të qëndrueshëm në lidhje me numrin e grave të përfshira në sektorin e policisë gjatë viteve të fundit. Aktualisht në Policinë e Shtetit shërbejnë në total 1516 femra, nga të cilat 937 janë punonjëse policie dhe 579 janë punonjëse civile. Në përqindje, rezultojnë që aktualisht në Policinë së Shtetit shërbejnë 14.2% femra, nga të cilat 9.7% janë punonjëse policie. Pavarësisht përmirësimit në numrin e rekrutimeve, përsëri niveli prej 14.2% femra mbetet larg balancës gjinore. Perspektiva gjinore është parë si pjesë shumë e rëndësishme edhe brenda Forcave të Armatosura (FA). Në Strategjinë e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 2015-2019 si dhe në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, është përcaktuar kuota e pjesëmarrjes së grave deri në 15%, të totalit të Forcave të Armatosura. Aktualisht në Forcat e Armatosura janë gjithsej 1401 femra që përbëjnë 17.5% të personelit, nga të cilat 853 ose 61 % janë personel ushtarak dhe 548 ose 39% personel civil. Gjatë vitit 2017 krahasuar me vitin 2016 janë shtuar 14 femra. Gjithashtu në rregulloret e punës së komisioneve të karrierës janë vendosur objektiva dhe përcaktuar kritere specifike për të promovuar ecurinë në gradë dhe karrierë të personelit femër.

Në vitin 2017 në Forcat e Armatosura nga personeli ushtarak femër kanë marrë gradën në total 210 femra, nga të cilat 50 oficerë, 46 nën oficerë dhe 98 ushtarë.

Në vitin 2016 në Forcat e Armatosura nga personeli ushtarak femër janë promovuar në gradë 158 femra nga të cilat 64 oficerë, 70 nën oficerë dhe 24 ushtarë.

Në vitin 2017 për herë të parë në Ushtrinë Shqiptare u promovua një femër me gradën Gjeneral Brigade, e cila është emëruar në detyrën e Zv/shëfit të Shtabit të Përgjithshëm të FA.

Gjatë vitit 2017 shërbejnë në pozicione pune në Përfaqësitë Ushtarake jashtë vendit gjithsej 67 persona, nga të cilët 11 janë femra dhe 56 janë meshkuj. Gjithashtu në vitin 2017 kanë marrë pjesë në misione/operacione jashtë vendit gjithsej 250 ushtarakë nga të cilët 11 femra, dhe 239 meshkuj.

- Edhe për Ministrinë e Arsimit, Sportit dhe Rinisë nuk ka të dhëna për nivelin e përfaqësimit të grave dhe burrave në nivelet hierarkike të këtij institucioni. Për periudhën e raportimit nga MASR janë ndërmarrë kryesisht veprimtari që lidhen me përmirësime në kuadrin ligjor dhe zhvillimin e trajnimeve të vazhdueshme në komunitetin e prindërve dhe mësuesve. Pavarësisht masave pozitive të ndërmarra mbi aspektet gjinore, ato mbeten në

nivel trajnimesh të herë pas hershme në komunitete të ndryshme dhe ende nuk ka iniciativa për hartimin e kurrikulave standard dhe të përhershme të cilat të jenë pjesë e çdo institucioni arsimor, kryesisht në nivelin bazë të edukimit.

- Në raportin e monitorimit nuk paraqiten të dhëna për nivelin e përfaqësimit në këto insitucione, as për Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, Ministrinë e Kulturës, Ministrinë e Turizmit dhe Mjedisit dhe Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural. Aktivitetet e ndërmarra nga këto Ministri për vitin 2017 lidhen kryesisht me fuqizimin ekonmik të grave dhe zhvillimin e trajnimeve të ndryshme.

- Po kështu edhe nga raportimet e 21 Bashkive pjesë e këtij raporti monitorimi, nuk ka të dhëna për nivelin e përfaqësimit të grave në këto organe dhe as për përbërjet e Këshillave Bashkiak. Aktiviteti i tyre lidhur me çështjet gjinore është i fokuasuar kryesisht në organizimin e fushatave ndërjegjësuere dhe trajtimit të rasteve të dhunës.

Nga shqyrtimi i këtij raporti monitorimi, si dhe nga realizimi i pyetësorëve, rezultoi se MShMS disponon të dhëna dhe rezultate vetëm për një pjesë të treguesve gjinor lidhur me pjesëmarrjen e grave në jetën publike e politike dhe konkretisht për nivelin e përfaqësimit në Parlament, në Qeveri, në Bashki dhe Këshillat përkatës, si dhe në rradhët e policisë dhe ushtrisë. Nga auditimi rezultoi se MShMS nuk ka të dhëna lidhur me përfaqësimin në nivelin gjyqësor, në listën e kandidatëve të paraqitur nga partitë politike për sistemin proporcional për zgjedhjet e Kuvendit, apo në organet administruese të procesit të zgjedhjeve qendrore dhe vendore, detyrime të cilat burojnë nga Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për Barazinë Gjinore”. Gjithashtu mungojnë informacionet mbi pjesëmarrjen e grupeve të diskriminuara/margjinalizuara të grave në jetën politike dhe publike, një shqetësim ky i bërë prezent edhe në raportin e UN mbi zbatimin e detyrimeve të Konventës CEDAW. Po kështu, nga realizimi i pyetësorëve mbi nivelin e realizimit të objektivave të SKBGj lidhur me çështjen e përfaqësimit të grave në jetën politike dhe publike, rezultoi se nuk ka patur një monitorim të treguesve të parashikuar në Planin e Masave mbi:

- përmirësimet ligjore të parashikuara për pjesëmarrjen e grave me të paktën 40% në bordet drejtuese që menaxhojnë dhe supervizojnë njësitë publike?
- përmirësimet ligjore të parashikuara për pjesëmarrjen e grave me të paktën 40% në bordet këshillimore dhe organet e zgjedhura dhe veçanërisht të grupeve vulnerabël në këto njësi (PAK, rome, etj)
- progresi në 3 vitet e fundit lidhur me pjesëmarrjen e grave në të gjithë kabinetet e ministrive për këshillime dhe ekspertiza në vendimarrje
- numrin e moduleve të mbajtura për integrimin gjinor në proceset politikëbërëse, planifikuese dhe monitoruese në nivelin qendror pjesë e kurrikulës së trajnimit të ASPA për drejtuesit/set e mesëm dhe të lartë
- nismat ligjore të ndërmarra për bërjen publike nga partitë politike të programeve të tyre gjashtë muaj para zgjedhjeve
- pjesëmarrja e të paktën 40% gra në emërimet e anëtarëve të Këshillave të Qarkut
- zhvillimin e studimeve krahasuese për rolin e grave këshilltare në politikat dhe vendimarrjen vendore

Ndër masat e parashikuara për arritjen e objektivave të SKBGj lidhur me çështjen e përfaqësimit të grave, MShMS ka paraqitur rezultate vetëm për veprimtaritë që lidhen me ngritjen e kapaciteteve nëpërmjet trajnimeve në të gjitha nivelet.

Gjetje:

- ✓ MShMS disponon të dhëna dhe rezultate vetëm për një pjesë të treguesve gjinor lidhur me pjesëmarrjen e grave në jetën publike e politike dhe konkretisht për nivelin e përfaqësimit në Parlament, në Qeveri, në Bashki dhe Këshillat përkatës, si dhe në rradhët e policisë dhe ushtrisë dhe nuk ka të dhëna lidhur me përfaqësimin në nivelin gjyqësor, në listën e kandidatëve të paraqitur nga partitë politike për sistemin proporcional për zgjedhjet e Kuvendit, apo në organet administruese të procesit të zgjedhjeve qendrore dhe vendore.
- ✓ Programet e partive nuk përmbajnë konsiderata të barazisë gjinore.
- ✓ Përgjithësisht fillimet e listave emërore të kandidatëve për zgjedhje dominohen nga burrat.
- ✓ Parlamenti i ri i Shqipërisë i dalë nga zgjedhjet e 25 Qershorit 2017, ka patur numrin më të madh të grave deputete në 27 vitet e fundit, por përsëri në nivelin e përfaqësimit të kërkuar prej 30%.
- ✓ Nga 8 Komisione Parlamentare, vetëm në dy prej tyre përfaqësimi është i barabartë, ndërkohë të tjerët dominohen nga burra.
- ✓ Në përbërje të listave me kandidatë në zgjedhjet për kryetar bashkie të vitit 2015, kishte 10,0 % gra. Kandidatët/et fitues për kryetar bashkie ishin 15,0 % gra dhe kjo përqindje mbetet e tillë edhe sipas vlerësimit në dhjetor 2017. Përbërja e listave në zgjedhjet për Këshillat Bashkiakë në vitin 2015, ishte 49,0 % gra. Përqindja e grave ndër kandidatët fitues në zgjedhjet vendore të atij viti ishte 35,0 %, ndërsa sipas vlerësimit të bërë në dhjetor 2017, përqindja e grave ndërmjet këshilltarëve të bashkive është 36,9 %.
- ✓ Gratë kryesojnë me 53.2% ndaj burrave në pozicionet e nivelit të mesëm drejtues. Ndërsa në nivelin e lartë drejtues ato përfaqësohen me 48.9%, ku pjesa më e madhe mbizotëron në nivelet e drejtuesve të departamenteve me 66.7%, ndërsa më pak në pozicionet e Sekretarit të Përgjithshëm me 30%.
- ✓ MShMS nuk disponon të dhëna nga Ministritë/Bashkitë mbi nivelin e përfaqësimit të grave në të gjitha nivelet e hierarkisë, në mënyrë që të ketë një rezultat edhe në nivel kombëtar.
- ✓ Nuk ka patur një monitorim të treguesve të parashikuar në Planin e Masave mbi:
 - përmirësimet ligjore të parashikuara për pjesëmarrjen e grave me të paktën 40% në bordet drejtuese që menaxhojnë dhe supervizojnë njësitë publike;
 - përmirësimet ligjore të parashikuara për pjesëmarrjen e grave me të paktën 40% në bordet këshillimore dhe organet e zgjedhura dhe veçanërisht të grupeve vulnerabël në këto njësi (PAK, rome, etj);
 - progresin në 3 vitet e fundit lidhur me pjesëmarrjen e grave në të gjithë kabinetet e ministrive për këshillime dhe ekspertiza në vendimarrje;
 - numrin e moduleve të mbajtura për integrimin gjinor në proceset politikëbërëse, planifikuese dhe monitoruese në nivelin qëndror, pjesë e kurrikulës së trajnimit të ASPA për drejtuesit/set e mesëm dhe të lartë ;
 - nismat ligjore të ndërmarra për bërjen publike nga partitë politike të programeve të tyre gjashtë muaj para zgjedhjeve;
 - pjesëmarrja e të paktën 40% gra në emërimet e anëtarëve të Këshillave të Qarkut;
 - zhvillimin e studimeve krahasuese për rolin e grave këshilltare në politikën dhe vendimarrjen vendore.

Konkluzione:

- ✓ Partitë i zgjedhin gratë kryesisht për të mbushur kuotat dhe jo domosdoshmërisht me synimin për të gjeneruar dhe mbështetur një udhëheqje të fuqishme femërore.
- ✓ Ndryshimet në kodin elektoral, bënë të mundur që të përmirësohet ndjeshëm përfaqësimi gjinor edhe në organet e qeverisjes vendore, por kjo vetëm në kuptimin e përfshirjes në lista së kandidatëve gra.
- ✓ Për sa i përket pjesëmarrjes së grave në nivelet menaxhuese në administratën publike, për vitin 2017 vihet re se në këtë kategori shpërndarja gjinore është pothuaj e barabartë. Megjithatë, referuar INSTAT, ky lloj treguesi nuk ka qenë i disponueshëm për vitin 2016, pra nuk ka një bazë krahasimi për nivelin e progresit.
- ✓ Struktura e raportimit të Ministrive/Bashkive në funksion të monitorimit vjetor që bën MShMS, nuk i është përshtatur objektivave dhe veprimtarive të përcaktuara në SKBGj dhe Planin e saj të Veprimit, por secili institucion raporton sipas mënyrës së tij bazuar në ato veprimtari që ka ndërmarrë për periudhën e raportimit.
- ✓ MShMS nuk arrin të mbulojë me monitorim të gjithë zbatimin e Strategjisë Kombëtare për barazinë Gjinore, si pasojë e mungesës së të dhënave nga institucionet përgjegjëse sipas treguesve, si dhe për faktin se nuk ka afate konkrete për përmbushjen e nën objektivave të parashikuar, duke i cilësuar ato pothuajse të gjithë “ongoing”.

Rekomandime:

- ✓ MShMS të marrë masa dhe të propozojë një model të unifikuar të raportimit nga institucionet mbi arritjet dhe progresin në nxitjen e barazisë gjinore, në të cilin fokusi mos të jetë vetëm tek zbatimi, por edhe tek rezultatet e matshme dhe të krahasueshme dhe impakti.

Brenda vitit 2019

- ✓ MShMS në bashkëpunim me KKBGj të vlerësojnë mundësinë për propozim që në listat e kandidatëve të partive politike, renditja e tyre të jetë e tillë që në çdo 5 kandidatë, minimalisht dy të jenë gra, por jo në fund të grupimit.

Brenda vitit 2019

3.4 A ka patur progres në ndërgjegjësimin e shoqërisë për pranimin e barazisë gjinore si kusht i domosdoshëm për zhvillimin e vendit?

Rritja e ndërgjegjësimit është një nga elementët thelbësor të strategjive parandaluese. Ajo synon të sjellë ndryshime në qëndrimet, sjelljet dhe besimet e publikut të gjerë që aplikojnë apo tolerojnë pabarazinë gjinore dhe dhunën, si dhe ti informojë ata për burimet në dispozicion për ta luftuar fenomenin. Fokusimi në aktivitetet ndërgjegjësuëse, si një element parandalues, do të mbështeste luftën ndaj këtij fenomeni nga i gjithë publiku dhe jo vetëm nga masat e qeverisë. Në këtë kuadër, Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore, i ka kushtuar një hapsirë të veçantë rritjes së ndërgjegjësimit të publikut për pranimin e barazisë gjinore si kusht i domosdoshëm për zhvillimin e vendit, nëpërmjet tre nën objektivave për këtë qëllim. Masat që parashikon kjo Strategji për ndërgjegjësimin e publikut lidhen me koordinimin e fushatave dhe aktivitetëve që synojnë reduktimin e stereotipeve gjinore dhe praktikave diskriminuese, realizimin e studimeve

periodike për matjen e perceptimit të shoqërisë mbi barazinë gjinore, si dhe përditësimin e të dhënave që mundësojnë analizën gjinore të situatës dhe propozimin e masave që adresojnë pabarazitë. Në këtë kuadër, qeveria ka ndërmarrë masa për integrimin gjinor në të gjitha proceset ligjvënëse, politikbërëse, planifikuese, zbatuese dhe monitoruese. Ky proces ka avancuar në katër vitet e fundit, si rezultat i integritit të tij në thuajse të gjitha buxhetet e Ministrive të Linjës. Referuar VKM nr. 465/2012 për zbatimin e integritit gjinor në programin buxhetor afatmesëm, me qëllim krijimin e një procesi transparent, të përshtatshëm dhe efektiv të financimit publik si për gratë ashtu edhe për burrat, shpërndarja e programeve gjinore sipas ministrive të linjës rezulton si më poshtë:

PBA	Nr. i programeve buxhetore (total):	Nr. i programeve buxhetore të gjinuara:	Nr. i objektivave të gjinuar:	Fondet BPGJ të parashikuara (000 ALL):	% mbi totalin e shpenzimeve të parashikuara:
2016-2018	84	19	27	7,857,943	1.73%
2017-2019	84	24	32	15,120,084	2.4%

Siç vihet re nga tabela, ka një rritje të numrit të programeve buxhetore të gjinuara nga PBA 2016-2018 në PBA 2017-2019. Konkretisht për PBA 2016-2018 nga 84 programe buxhetore gjithsej, 19 të tilla janë me fokus gjinor, duke u zbërthyer në 27 objektiva të gjinuar. Për PBA 2017-2019, po nga 84 programe buxhetore gjithsej, 24 të tilla janë me fokus gjinor, duke u zbërthyer në 32 objektiva të gjinuar. Në mënyrë të përmblodhur, rezulton se në PBA 2016-2018, 22.6% e programeve buxhetore janë me fokus gjinor, duke përbërë 1.73% të shpenzimeve totale, ndërsa për PBA 2017-2019 janë 28.5%, ose 2.4% e shpenzimeve totale. Megjithatë, deri më sot, nuk ka patur një vlerësim të situatës se si ka ndikuar procesi i integritit gjinor në ndërgjegjësimin e administratës apo publikut mbi rëndësinë e barazisë gjinore, pas aplikimit të këtyre programeve. Nga realizimi i pyetësorëve mbi nivelin e zbatimit të objektivave të sipër cituar, rezultoi se lidhur me programet e trajnimit, informimit dhe ndërgjegjësimit për funksionarët shtetëror mbi konceptet e BGj, ASPA ka realizuar disa trajnime të nëpunësve të administratës publike, ku një sesion i veçantë kishte të bënte me barazinë gjinore. Megjithatë MShMS nuk zotëron informacione të detajuara lidhur me numrin e moduleve të trajtuara për këtë fenomen, numrin e përfituesve nga këto trajnime, si dhe një analizë nëse këto trajnime e kanë arritur qëllimin e synuar lidhur me nivelin e ndërgjegjësimit të këtij target grupi mbi rëndësinë e barazisë gjinore. Po kështu, një element tjetër që lidhet me shkallën e ndërgjegjësimit të administratës publike mbi rëndësinë e barazisë gjinore, është edhe zbatimi i nenit 18/3 i Ligjit për BGj, i cili parashikon se punëdhënësi vendos në kontratën kolektive të punës rregulla për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla. Nga auditimi rezultoi se disa prej modeleve të kontratave të shqyrtuara nuk i përmbajnë këto rregulla, çka demonstroi një neglizhencë nga këto njësi publike për çështjet e barazisë gjinore dhe diskriminimit në vendin e punës. Ndërkohë vetë MShMS nuk zotëron informacion nëse ky nen aplikohet në të gjithë modelet e kontratave në administratën publike. Kjo edhe për faktin se deri më sot, MShMS është fokusuar vetëm në monitorimin e zbatimit të SKBGj dhe nuk ka kryer një proces monitorues për zbatimin e

Ligjit të BGj. Lidhur me nivelin e ndërgjegjësimit të publikut, me gjithë angazhimet që janë ndërmarrë me zhvillimin e Konferencave Kombëtare, takime, panele diskutimesh, emisioneve në median elektronike, përgatitjen dhe shpërndarjen e materialeve sensibilizuese, posterave, spoteve televizive, etj, rezulton se fokusi i këtyre aktiviteteve ka qenë dhuna dhe jo sensibilizimi mbi treguesit e lidhur veçanërisht me nxitjen e barazisë gjinore, ndërkohë që aktivitetet më të mëdha ndërmëren kryesisht në periudhën që përkojnë me festën e gruas. Së fundmi, sa i takon përmbushjes së objektivave mbi këtë çështje, rezulton se MShMS nuk ka realizuar një studim kombëtar për matjen e perceptimit të shoqërisë në lidhje me BGj dhe rolin e saj në zhvillimin e shoqërisë. Rreferuar Planit të Veprimit në zbatim të SKBGj, ky studim është parashikuar të realizohet në vitin 2017 që përkon me fillimin e zbatimit të kësaj strategjie dhe që synon matjen e nivelit aktual të perceptimit të shoqërisë në lidhje me BGj dhe përsëri në vitin 2020, periudhë e cila përkon me përfundimin e zbatimit të strategjisë dhe që do të jepte një vështrim konkret mbi nivelin e zbatimit të këtij objektiv dhe shkallën e efektivitetit që kanë arritur të gjithë veprimet e ndërmarra me fokus ndërgjegjësimit. Mos realizimi i këtij studimi me fillimin e zbatimit të kësaj strategjie, do të çënojë matjen e progresit të perceptimit të shoqërisë në lidhje me BGj, duke mos ofruar një rezultat të saktë mbi impaktin e masave të ndërmarra për këtë objektiv.

Gjetje:

- ✓ Nuk ka patur një vlerësim të situatës se si ka ndikuar procesi i integritimit gjinor në ndërgjegjësimin e administratës apo publikut mbi rëndësinë e barazisë gjinore, duke identifikuar ato fusha të cilat kanë patur përmirësim dhe të tjerat ku nevojiten ende përpjekje.
- ✓ MShMS nuk zotëron informacione të detajuara lidhur me numrin e moduleve të trajtuara nga ASPA për këtë fenomen, numrin e përfituesve nga këto trajnime, si dhe një analizë nëse këto trajnime e kanë arritur qëllimin e synuar lidhur me nivelin e ndërgjegjësimit të këtij target grupi mbi rëndësinë e barazisë gjinore.
- ✓ Disa prej modeleve të kontratave të punës nuk i përmbajnë rregullat për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla, të parashikuara nga neni 18/3 i Ligjit për BGj.
- ✓ Në pjesën më të madhe të rasteve, fokusi i aktiviteteve ndërgjegjësuese të ndërmarra ka qenë dhuna dhe më pak sensibilizimi mbi treguesit e lidhur veçanërisht me nxitjen e barazisë gjinore.
- ✓ MShMS nuk ka realizuar një studim kombëtar për matjen e perceptimit të shoqërisë në lidhje me BGj dhe rolin e saj në zhvillimin e shoqërisë.

Konkluzione:

- ✓ Për periudhën objekt auditimi, fokusi i aktiviteteve ndërgjegjësuese nuk ka qenë atë sa duhet mbi rritjen e perceptimit të publikut ndaj rëndësisë së barazisë gjinore në vend. Këto veprimtari janë përqëndruar më tepër në luftën kundër dhunës si një çështje më problematike për momentin.
- ✓ Mos realizimi i studimeve periodike mbi perceptimin e shoqërisë për rëndësinë e barazisë gjinore, do të çënojë matjen e progresit të këtij treguesi, duke mos ofruar një rezultat të saktë mbi impaktin e masave të ndërmarra për këtë objektiv.

Rekomandime:

- ✓ MShMS të propozojë përfshirjen në statistikat e INSTAT të elementit “hendeku gjinor” për të gjithë treguesit që merren në vlerësim nga ky institucion, në mënyrë që vendimarrja dhe masat për përmirësim dhe ndërgjegjësim të jenë prioritare për ato tregues me hendekun gjinor më të lartë.

Menjëherë

- ✓ MShMS të marrë masa menjëherë dhe në bashkëpunim me OShC të ndryshme, për realizimin e studimit mbi nivelin e perceptimit të shoqërisë për rëndësinë e pranimit të fenomenit të barazisë gjinore dhe matjen e shkallës së tyre të ndërgjegjësimit.

Brenda vitit 2019

Trajtimi i observacioneve me nr. 09/5, datë 21.06.2019

- ✓ Lidhur me observacionin mbi pikën 1.4.1, për sa i përket fushës së përgjegjësisë së MShMS, sqarojmë se duke qenë se auditimi është shtrirë për periudhën 2017-2018, grupi i auditimit i është referuar edhe bazës ligjore që përfshin çështjet e BGj për vitin 2017. Për sa më lart, për çështjet gjinore, për 9 mujorin 2017 ka qenë në fuqi VKM nr. 845, datë 27.09.2013. Grupi i auditimit në pikën 1.4.1 ka pasqyruar gjithashtu edhe detyrimet që lindin e nga VKM nr. 508, datë 13.09.2017 që ju përmendni.
- ✓ Lidhur me observacionin mbi pikën 3.1 për sa i përket detyrimit ligjor për koordinim dhe bashkëpunim mes organeve përgjegjëse për raportime mbi çështjet gjinore në MShMS, grupi i auditimit ka riformuluar paragrafin duke përfshirë edhe Ligjin për BGj, megjithatë theksojmë se qëllimi ka qenë të identifikohen akte rregullatore që nxisin bashkëpunimin me tregues konkretë dhe të unifikuar, krahas detyrimit në mënyrë të përgjithshme që parashikon Ligji.
- ✓ Lidhur me observacionin mbi numrin e NBGj, grupi i auditimit do të pasqyrojë numrin e NBGj për Ministrinë, ndërsa numri i NBGj për Bashkitë është i saktë, por është trajtuar në paragrafe më poshtë.
- ✓ Lidhur me observacionin se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk ka detyrim ligjor për bashkëpunim periodik me organet përgjegjëse për çështjet e BGj, sqarojmë se auditimi i performancës synon përmirësimin e funksionimit të sistemeve menaxhuese me qëllim ofrimin e produkteve apo shërbimeve publike sa më efektive për qytetarët. Për këtë qëllim, auditimi i performancës nuk kufizohet vetëm në zbatimin e kuadrit ligjor në fuqi, por edhe në gjetjen e zgjidhjeve alternative për arritjen e këtij objekti. Për sa më lart, në një nga rekomandimet e lëna, grupi i auditimit ka sugjeruar nënshkrimin e protokolleve të bashkëpunimit me institucione që kanë peshë dhe rëndësi në trajtimin e çështjeve gjinore, ashtu siç është dhe KMD një nga institucionet kryesore përgjegjëse për BGJ dhe mbrojtjen e individëve nga diskriminimi me bazë gjinore. Nisur nga përgjegjësia që ky organ ka si një autoritet publik që mbron individët nga diskriminimi, trajton

ankesat e tyre, nxjerr vendime, jep rekomandime, vendos sanksione me gjobë dhe mund të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore, atëherë informacionet, të dhënat dhe rekomandimet që ai prodhon, në këndvështrimin e performancës shihen me rëndësi për tu trajtuar periodikisht nga MShMS dhe ndihmojnë në vendimarrje. Për këtë arsye, në rast se është e nevojshme, MShMS dhe KKBGj të propozojnë përmirësime ligjore që ky organ të ofrojë kontributin e vet.

- ✓ Lidhur me observacionin mbi rolin dhe kontributin e KKBGj sqarojmë se: së pari konkluzionet e grupit të auditimit ndër të tjera, janë mbështetur pikërisht në përgjigjen e pyetësorëve nga ku ka rezultuar se në dy vitet e periudhës objekt auditimi, ky organ është mbledhur vetëm 3 herë ndërkohë që detyrimi është jo më pak se 2 herë në vit. së dyti grupi i auditimit nuk hedh poshtë kontributin e këtij organi lidhur me çështjet që ju përmendni (menaxhimi i krizës për rastet e dhunës seksuale, apo fushatat kundër dhunës ndaj grave), por siç është trajtuar edhe në faqen 21 të projekt-raportit, çështja e dhunës është një objektiv krejtësisht më vete në SKBGj dhe si i tillë është trajtuar nga një auditim më vete i mëparshëm. Në këtë rast, grupi i auditimit është shprehur lidhur me përpjekjet mbi forcimin e rolit të gruas, të cilat janë dy objektiva të tjerë të SKBGj.

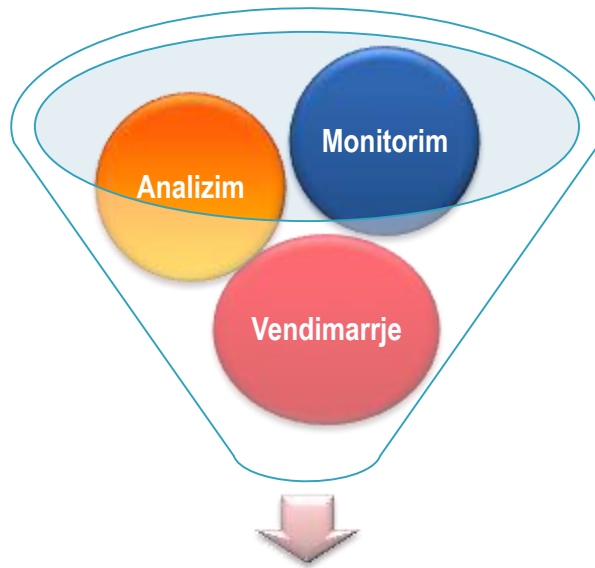
3.5 Përmbledhje

Me organizimin e Qeverisë së re, fusha e përgjegjësisë për çështjet e barazisë gjinore dhe luftën kundër dhunës në familje iu ngarkua Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale është organi kryesor përgjegjës për çështjet që lidhen me barazinë gjinore dhe përbën një shtyllë kryesore të makinerisë kombëtare për barazinë gjinore. Përgjegjësitë e më sipërme përmblen nëpërmjet strukturës, që funksionin si Sektor i Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, brenda Drejtorisë së Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, e cila është njësi kryesore përgjegjëse për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e setit të politikave që lidhen me nxitjen e barazisë gjinore në vend. Auditimi me temë “Efektiviteti i politikave për nxitjen e barazisë gjinore dhe forcimin e rolit të gruas”, u përqëndrua në vlerësimin e nivelit të progresit të zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Planit të saj të Veprimit për dy vitet e para të zbatimit të këtij dokumenti (2017-2018). Nga ky auditim rezultoi se Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016-2020 nuk është e konceptuar me afate konkrete për arritjen e objektivave të saj, por të gjitha veprimtaritë e parashikuara në Planin e Masave që shoqëron këtë Strategji, shtrihen në të gjithë periudhën kohore të zbatimit të saj, duke e vështirësuar procesin e vlerësimit të progresit të këtij dokumenti vit pas viti. Krahas vështirësisë në monitorimin e nivelit të realizimit të objektivave sipas afateve, në këtë dokument politikash nuk ka transparencë të plotë në çështjet e financimit, pasi nuk identifikohen të ndara fondet e parashikuara nga buxhetit i shtetit dhe ato nga donatorët. Evidentohen përpjekje pozitive për fenomenin e barazisë gjinore në nivel qendror dhe vendor, por vëmendja më e madhe gjatë periudhës objekt auditimi i është kushtuar objektivit të tretë të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore, eliminimit të dhunës. Gjatë auditimit u morën në shqyrtim realizimi i objektivave që lidhen me fuqizimin ekonomik të grave, pjesëmarrjen e tyre në vendimarrjen publike dhe politike, si dhe shkalla e ndërgjegjësimit të publikut për rëndësinë dhe pranimin e barazisë gjinore.

Gjithashtu u morën në shqyrtim kompetencat dhe roli i njësisë kryesore përgjegjëse për menaxhimin e çështjes së barazisë gjinore dhe marrëdhëniet e ndërveprimit me aktorët kryesor të përfshirë në këtë çështje, si dhe ndikimi i tyre në zbatimin dhe monitorimin e SKBGj. Për sa më lart në mënyrë të përmbledhur rezultoi se në vendin tonë, fokusi për trajtimin dhe përfshirjen e çështjeve gjinore në çdo aspekt të jetës, ka qenë më i lartë në fushat e politikave "soft", dhe shumë më i ulët në ato "hard", siç janë infrastruktura dhe teknologjia e informacionit, të cilat kërkojnë mbështetje më të lartë financiare.²⁵ Shkëmbimi i informacioneve mes MShMS dhe institucioneve të përhira në çështjet gjinore mbetet formal, i kushtëzuar vetëm nga një udhëzim për paraqitje statistikore dhe nuk i vjen shumë në ndihmë vendimarrjes, por vetëm përmbush detyrimin e raportimit për periudhën. Struktura e raportimit të Ministrive/Bashkive në funksion të monitorimit vjetor që bën MShMS, nuk i është përshtatur objektivave dhe veprimtarive të përcaktuara në SKBGj dhe Planin e saj të Veprimit, por secili institucion raporton sipas mënyrës së tij bazuar në ato veprimtari që ka ndër marrë për periudhën e raportimit. MShMS nuk arrin të mbulojë me monitorim të gjithë zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore, si pasojë e mungesës së të dhënave nga institucionet përgjegjëse sipas treguesve, si dhe për faktin se nuk ka afate konkrete për përmbushjen e nën objektivave të parashikuar, duke i cilësuar ato pothuajse të gjithë "ongoing". Nga Ministritë e linjës/Bashkitë ende nuk është njohur rëndësia e rolit të NBGj në funksion të nxitjes së barazisë gjinore, duke sjellë pengesa në zbatimin dhe monitorimin në kohë të politikave dhe programeve që lidhen me këtë çështje. Përmirësime janë arritur kryesisht në miratimin e dokumenteve të politikave dhe në rishikimin e titujve të strukturave përkatëse, por këtyre strukturave u mungojnë burimet e mjaftueshme njerëzore dhe financiare, si dhe infrastruktura e duhur për të zbatuar mandatet e tyre. Struktura kryesore përgjegjëse pranë MShMS për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e një sërë politikash që lidhen me çështjet gjinore, punon nën kapacitetet minimale njerëzore dhe financiare të funksionimit, pasi ka në përbërje të njëjtin staf që kanë dhe Ministritë/Bashkitë të cilët, ndryshe nga stafi i MShMS, janë përgjegjës vetëm për një fushë të kufizuar veprimi. MShMS nuk ka realizuar një studim kombëtar për matjen e perceptimit të shoqërisë në lidhje me BGj dhe rolin e saj në zhvillimin e shoqërisë. Për periudhën objekt auditimi, fokusi i aktiviteteve ndërgjegjësuere nuk ka qenë aq sa duhet mbi rritjen e perceptimit të publikut ndaj rëndësisë së barazisë gjinore në vend. Këto veprimtari janë përqëndruar më tepër në luftën kundër dhunës si një çështje më problematike për momentin. Mos realizimi i studimeve periodike mbi perceptimin e shoqërisë për rëndësinë e barazisë gjinore, do të çënojë matjen e progresit të këtij treguesi, duke mos ofruar një rezultat të saktë mbi impaktin e masave të ndërmarra për këtë objektiv. Në një vështrim të përgjithëm, rezultoi se pjesëmarrja e grave në pothuaj çdo aspekt të jetës është vetëm 1/3, shifër e cila është larg arritjes së një balance gjinore. Për sa i përket arritjes së objektivave që lidhen me fuqizimin ekonomik të grave, rezultoi se disproporcioni më i lartë gjinor është në mjedisin politik dhe në vend të dytë renditet ai ekonomik. Lidhur me këtë të fundit, hendeku më i lartë gjinor ekziston në kontrollin financiar të aseteve dhe në shpenzimin e kohës në punë të pa paguar për gratë. Diferenca e pjesëmarrjes së burrave dhe grave në forcat e punës në 5 vitet e fundit ka qenë pothuaj e pandryshuar. Në çështjen e pagave nuk është mbajtur parasysh arritja e një niveli të pranueshëm të barazisë gjinore. Kanë munguar analizat e situatës në fushën e sipërmarrjeve, ku palët e përfshira

²⁵ Raporti i BE mbi fondet për BGj - 2017

të marrin në studim nevojat se në cilat industri duhet të aplikohen programet e mbështetjes financiare. Gjithashtu kanë munguar analizat mbi progresin e bërë me aplikimin e këtyre programeve dhe arsëyet pse hendeku gjinor në këtë kategori vijon të jetë kaq i thelluar. Në SKBGj arsimi bazë i detyrueshëm nuk parashikohet si një nga elementët e nevojshëm dhe ndikues në arritjen e fuqizimit ekonomik të grave, si për pjesëmarrjen, ashtu dhe për fushat e studimit. Ndërkohë lidhur me pjesëmarrjen e grave në vendimarrjen publike dhe politike, rezulton se Partitë i zgjedhin gratë kryesisht për të mbushur kuotat dhe jo domosdoshmërisht me synimin për të gjeneruar dhe mbështetur një udhëheqje të fuqishme femërore. Ndryshimet në kodin elektoral, bënë të mundur që të përmirësohet ndjeshëm përfaqësimi gjinor edhe në organet e qeverisjes vendore, por kjo vetëm në kuptimin e përfshirjes në lista të kandidatëve gra. Për sa i përket pjesëmarrjes së grave në nivelet menaxhuese në administratën publike, vihet re se vetëm në këtë kategori shpërndarja gjinore është pothuaj e barabartë. Megjithatë, referuar INSTAT, ky lloj treguesi nuk ka qenë i disponueshëm për vitin 2016, pra nuk ka një bazë krahasimi për nivelin e progresit. Për sa u trajtua më lart, në përgjithësi për pjesën më të madhe të treguesve gjinor, nga një krahasim me vitin 2016 duket se ka përmirësim në shira, por kjo sepse ka patur një përkeqësim nga viti 2015 në vitin 2016. Pra aktualisht rezulton se jemi në nivelet e treguesve të vitit 2015, që do thotë se vendimarrja ka më tepër karakter politik dhe jo fokus gjinor. Grupi i auditimit konkludoi se për çështjet gjinore, disponohen statistika, por ato jo gjithmonë janë të krahasueshme dhe nuk shoqërohen me analiza arsyesh apo pasojash se çfarë faktorësh kanë ndikuar në përmirësimin apo përkeqësimin e tyre dhe rrjedhimisht nuk ndihmojnë në vendimarrje konkrete. Procesi i integritetit gjinor ka hasur në pengesa, pasi asnjë nga elementët e tij (roli i KKBGJ, strukturat në nivel qendror dhe vendor dhe shtrirja e fushatave të ndërgjegjësimit gjatë gjithë vitit) nuk gëzojnë fuqizimin e nevojshëm. Për realizimin e një vlerësimi sa më eficient performance, MShMS duhet të veprojë sipas skemës Monitorim (mbledhje të dhënash nga të gjithë palët e përfshira sipas aktiviteteve/objektivave), Analizim (përpunim të dhënash, nxjerrje rezultatesh dhe trendesh), Vendimarrje (fokusimi në treguesit me përkeqësim apo përmirësime me ritme shumë të ulta).



Vlerësim eficient performance

4. Grupi i punës dhe përgjegjësitë hierarkike

Redina Karapici, Audituese, Përgjegjës i grupit të auditimit;
Erieta Këllici, Audituese, Anëtare e grupit të auditimit.

Drejtore i Departamentit

Rinald MUÇA