



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KONTROLLI I LARTË I SHTETIT
DEPARTAMENTI I AUDITIMIT TË PERFORMANCE**

RAPORT AUDITIMI PERFORMANCE

“Fuqizimi i grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse”



TIRANË 2026

Ky auditimi është kryer nga Kontrolli i Lartë i Shtetit në kuadër të Marrëveshjes së Bashkëpunimit midis Zyrës Kombëtare të Auditimit të Kosovës, dhe Zyrës Shtetërore të Auditimit të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

P Ë R M B A J T J A

PERMBLEDHJA	4
1. PROBLEMI SOCIAL DHE RËNDËSIA E AUDITIMIT	5
1.1 Konteksti i problemit social	5
1.2 Rëndësia e auditimit të performancës	6
2. SUBJEKTET NËN AUDITIM.....	6
2.1 Hyrje në subjektet nën auditim.....	6
2.2 Baza ligjore që rregullon çështjen nën auditim	7
2.3 Rëndësia e produkteve të subjektit.....	8
2.4 Peshë në buxhet.....	9
2.5 Feedback-u i subjekteve gjatë auditimit.....	11
3. DETAJET E AUDITIMIT	11
3.1 Vlerësimi i risqeve të aktiviteteve të subjektit	11
3.2 Objektivi i auditimit	12
3.3 Pyetjet e auditimit	12
3.4 Fushëveprimi i auditimit	12
4. SHITJELLIMI I PYETJEVE TË AUDITIMIT	13
4.1 A ka siguruar ligji dhe Strategjia Kombëtare për barazinë gjinore ndikim në rritjen e përfaqësimit të grave në vendin tonë?.....	17
4.2 A ka garantuar KQZ zbatimin e duhur të politikave kombëtare në respektimin e kuotave të përfaqësimit të grave?	25
4.3 A janë angazhuar NJVQV – të për të zbatuar politikat kombëtare në fushën e barazisë gjinore dhe nxitjes së përfaqësimit të grave në udhëheqje dhe vendimmarrje?.....	31
4.3.1 Situata në Bashkinë Korçë	31
4.3.2 Situata në Bashkinë Pogradec	36
4.3.3 Situata në Bashkinë Divjakë.....	41
4.3.4 Situata në Bashkia Kurbin	43

AKRONIMET

RSH	Republika e Shqipërisë
BE	Bashkimi Evropian
KLSH	Kontrolli i Lartë i Shtetit
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
MSHMS	Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale
KQZ	Komisioni Qendror i Zgjedhjeve
NJVQV	Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore
BGJ	Barazia Gjinore
BPGJ	Buxhetim i Përgjigjshëm Gjinor
INSTAT	Instituti i Statistikës
CEDAW	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
KKBGJ	Këshilli Kombëtar për Barazinë Gjinore
SKBGJ	Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore
INTOSAI	The International Organization of Supreme Audit Institutions
EUROSAI	The European Organisation of Supreme Audit Institutions
SWOT	Fuqitë, Dobësitë, Shanset, Kërcënimet

PERMBLEDHJA

Kontrolli i Lartë i Shtetit realizoi auditimin e performancës me temë “Fuqizimi i grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse”, me qëllim vlerësimin e efektivitetit të politikave, masave dhe mekanizmave institucionalë për rritjen e pjesëmarrjes së grave në vendimmarrjen politike, publike dhe vendore. Auditimi u fokusua në periudhën 2021–2025 dhe analizoi rolin e MSHMS-së në hartimin, koordinimin dhe monitorimin e politikave të barazisë gjinore, rolin e KQZ-së në garantimin e zbatimit të kuotave gjinore, si dhe angazhimin e Bashkive Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin në zbatimin e politikave vendore për barazinë gjinore.

Auditimi u ndërmor duke marrë në konsideratë rëndësinë e përfaqësimit të grave për cilësinë e demokracisë, mirëqeverisjen dhe barazinë reale në shoqëri. Megjithëse Shqipëria ka shënuar progres në rritjen numerike të grave në politikë, administratë dhe qeverisje vendore, ky progres nuk është gjithmonë i qëndrueshëm dhe nuk reflekton domosdoshmërisht ndikim real në vendimmarrje. Kuotat gjinore kanë ndikuar pozitivisht, veçanërisht në parlament dhe këshillat bashkiakë, por mbetet e nevojshme të vlerësohet nëse ato janë shndërruar në pjesëmarrje efektive, rol drejtues dhe ndikim të matshëm në politikat publike.

Nga auditimi rezultoi se politikat dhe mekanizmat institucionalë kanë kontribuar në rritjen e përfaqësimit të grave, por efektiviteti i tyre mbetet i pjesshëm dhe jo plotësisht i qëndrueshëm. Në nivel qendror, kuadri ligjor është përmirësuar, por koordinimi institucional, mbledhja e të dhënave të disagreguara sipas gjinisë dhe monitorimi i Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore nuk janë ende në nivelin e nevojshëm për të matur progresin real. Masat strategjike për rritjen e pjesëmarrjes dhe leadershipit të grave janë zbatuar pjesërisht dhe shpesh pa lidhje të qartë me buxhete, kosto dhe tregues të matshëm.

Në lidhje me KQZ-në, u konstatua se mekanizmi i kontrollit të kuotave gjinore funksionon kryesisht në fazën e regjistrimit të listave zgjedhore, por nuk garanton mjaftueshëm ruajtjen e balancës gjinore pas shpalljes së rezultateve dhe gjatë ushtrimit të mandateve. Fenomeni i dorëheqjeve të koordinuara të grave në këshillat bashkiakë pas zgjedhjeve vendore të vitit 2023 ka cenuar objektivin e barazisë gjinore, ndërkohë që KQZ nuk disponon mekanizma të mjaftueshëm për ta adresuar këtë problematikë.

Në nivel vendor, angazhimi i bashkive për zbatimin e politikave të barazisë gjinore rezultoi i pabarabartë. Bashkitë Korçë, Pogradec dhe Divjakë kanë hartuar Plane Vendore për Barazinë Gjinore 2025–2030, ndërsa Bashkia Kurbin nuk ka ende një dokument të tillë. Edhe në bashkitë ku këto plane janë miratuar, zbatimi është në fazë fillestare dhe mekanizmat vendorë nuk janë konsoliduar plotësisht. Përfaqësimi i grave në këshillat bashkiakë është përgjithësisht mbi kuotën minimale ligjore në disa bashki, por nuk shoqërohet gjithmonë me matje të ndikimit real në vendimmarrje. Gratë mbeten të nën-përfaqësuara në pozicionet e larta drejtuese dhe në drejtimin e njësive administrative, ndërsa konsultimet publike dhe buxhetimi i përgjigjshëm gjinor nuk dokumentohen dhe zbatohen në mënyrë të plotë e të qëndrueshme.

Në funksion të përmirësimit të situatës, KLSH rekomandoi forcimin e rolit koordinues dhe monitorues të MSHMS-së, krijimin e një sistemi të integruar të të dhënave gjinore, vlerësimin e zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe lidhjen e masave me buxhete e indikatorë të matshëm. Për KQZ-në u rekomandua forcimi i monitorimit të kuotave edhe pas ndryshimeve në lista dhe mandate, adresimi i dorëheqjeve të koordinuara dhe caktimi i një koordinatori gjinor. Për bashkitë u rekomandua forcimi i mekanizmave vendorë, hartimi i Planit Vendor për Barazinë Gjinore në Kurbin, krijimi i evidencave mbi pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje, rritja e përfaqësimit në pozicione drejtuese, dokumentimi i konsultimeve publike dhe integrimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në PBA dhe buxhetet vjetore.

Në tërësi, auditimi vlerëson se Shqipëria ka arritur progres në përfaqësimin numerik të grave, por ky progres duhet të konsolidohet përmes mekanizmave më të fortë zbatimi, monitorimi të rregullt, të dhënave të matshme, buxhetimit të përgjigjshëm gjinor dhe masave të qëndrueshme që garantojnë jo vetëm prani formale, por edhe ndikim real të grave në udhëheqje dhe vendimmarrje.

1. PROBLEMI SOCIAL DHE RËNDËSIA E AUDITIMIT

1.1 Konteksti i problemit social

Përfaqësimi i grave në Parlamentin shqiptar për herë të parë daton që prej vitit 1945 ku nga 76 deputetë, 6 prej tyre ose 7.3% ishin femra.¹

Në atë kohë, pa dyshim ky ishte një hap i vogël, por historik, drejt përfshirjes së grave në jetën politike dhe publike të vendit.

Gjatë dekadave, dhe veçanërisht gjatë pesë vjeçarit të fundit, pjesëmarrja e grave në jetën publike dhe politike të vendit është rritur ndjeshëm, kjo edhe falë përcaktimit të kuotave gjinore dhe miratimit e zbatimit të politikave të barazisë gjinore.

Më konkretisht, nga të dhënat e INSTAT reflektohet pikërisht tendenca në rritje e përfaqësimit të grave, si për shembull në rastin e zgjedhjeve parlamentare të vitit 2009, ku pjesëmarrja e grave në parlament u rrit me më shumë se dyfish, nga 7.1 në 16.4 %. Ky trend rritës është evidentuar edhe në zgjedhjet parlamentare vijuese në vitin 2013, ku përfaqësimi i grave arriti në 17.9 %.

Nga viti 2013 deri në vitin 2020, trendi rritës i përfaqësimit të grave në parlamentin shqiptar është amplifikuar edhe më tepër, për efekt edhe të zëvendësimit të burrave deputetë me gra deputete, si pasojë e lënies së mandateve. Si rezultat i këtij fenomeni, pra zëvendësimit të deputetëve meshkuj me deputete femra, përfaqësimi i grave në parlament arriti deri në 29.5%.

Viti 2024 ka shënuar nivelin më të lartë të përfaqësimit të grave në parlament me 35.7 %² të totalit të deputetëve, duke ndikuar pozitivisht në forcimin e grave në pozita udhëheqje dhe vendimmarrëse dhe duke tejkaluar kuotën prej 30% të përcaktuar në ligj me 5.7% gra më tepër.

Edhe në nivel vendor, vendi ynë ka treguar në vite një përmirësim të trendëve të përfaqësimit të grave, edhe pse ende jo në nivelin e përfaqësimit parlamentar.

Megjithatë, aktualisht, Shqipëria renditet ndër vendet evropiane me përfaqësimin më të lartë të grave në këshillat bashkiake³. Në zgjedhjet vendore të vitit 2023, në përbërje të listave me kandidatë për kryetar bashkie ishin 10.4 % gra. Kandidate gra fituese për kryetar bashkie ishin 13.1 %.⁴

Kuotat ligjore kanë garantuar rritje në dukje të përfaqësimit, por shpesh ndikimi real i grave në vendimmarrje mbetet i kufizuar në role mbështetëse ose në fusha të perceptuara si “sociale” apo “jo-strategjike”.

Kultura patriarkale, mungesa e mbështetjes institucionale dhe barrierat ekonomike e sociale vazhdojnë të pengojnë gratë që të marrin pjesë aktivisht dhe me ndikim në proceset politike. Gratë në zonat rurale, gratë me aftësi të kufizuara dhe gratë e reja përballen me sfida të veçanta për përfaqësim dhe pjesëmarrje. Kjo krijon një hendek mes aspiratës për barazi dhe realitetit të përditshëm.

Në këtë kontekst forcimi i rolit të gruas në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse është i rëndësishëm sepse garanton barazi reale në shoqëri dhe sjell perspektiva të reja në proceset politike, ekonomike dhe sociale. Gratë përfaqësojnë gjysmën e popullsisë dhe përfshirja e tyre aktive në drejtim rrit cilësinë e vendimeve, duke reflektuar më mirë nevojat e komunitetit. Përveç kësaj, fuqizimi i grave ndihmon në thyerjen e stereotipeve tradicionale, krijon modele frymëzuese për brezat e rinj dhe kontribuon në zhvillimin e një kulture demokratike ku meritokracia dhe diversiteti janë vlera themelore.

¹ Publikimi interaktiv Burra dhe Gra Vendimarrja në politikbërje

² Publikimi interaktiv Burra dhe Gra Vendimarrja në politikbërje

³ Council of European Municipalities and Regions. 2019. “Women in Politics: Local and European Trends.”. Marrë nga: https://www.iknowpolitics.org/sites/default/files/cemr_study_women_in_politics_en.pdf.

⁴ <https://www.instat.gov.al/media/aimnosvx/pressrelease-gra-dhe-burra-2025.pdf>

1.2 Rëndësia e auditimit të performancës

Auditimet e performancës vlerësojnë nëse synimet e politikave dhe skemat qeverisëse lidhen me problemet reale të shoqërisë dhe shqetësimet e palëve të interesit, duke dhënë një informacion shumë më të gjerë mbi ecurinë e të gjithë projekteve dhe programeve në entet publike të audituara. Këto auditime kryhen duke u bazuar tek Standardet Ndërkombëtare ISSAI dhe Udhëzuesi i Auditimit të Performancës (ISSAI 300, 3000, 3100, 3200, 5100 dhe 5200), Manuali i Auditimit të Departamentit të Performancës, Indikatorët e Performancës sipas praktikave më të mira audituese, të cilat shërbejnë si udhërrëfyes për konceptimin, planifikimin, kryerjen, konkludimin dhe ndjekjen e rekomandimeve të auditimit të performancës. Këto dokumente përmbajnë një numër udhëzimesh dhe informacionesh që marrin në konsideratë kushtet specifike dhe karakteristikat e çdo auditimi performance. Kontrolli i Lartë i Shtetit, duke synuar realizimin e misionit të tij, si institucion që ofron një ekspertizë të pavarur në ndihmë të një menaxhimi sa më të përgjegjshëm në shërbim të qytetarëve, jep një informacion shumë më të gjerë mbi ecurinë e të gjitha projekteve dhe programeve të institucioneve dhe enteve publike të audituara. Nëpërmjet auditimit të performancës synohet të analizohet ekonomiciteti, efienca dhe efektiviteti i programeve të ekzekutivit.

Në linjë me prioritetet e përcaktuara në Strategjinë e Zhvillimit të KLSH - së 2023 - 2027, miratuar me Vendimin nr. 247 datë 29.12.2022 të Kryetarit, KLSH ndërmori auditimin “Fuqizimi i grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse”, duke e konsideruar si një ndër çështjet e ndjeshme dhe aktuale në kushtet e dinamikave të reja shoqërore e institucionale. Nëpërmjet këtij auditimi synohet të paraqitet situata aktuale në lidhje me politikat e ndërmarra për rritjen e pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje dhe efektivitetin e tyre. Në përfundim do të jepen rekomandimet përkatëse për të përmirësuar zbatimin e këtyre politikave dhe për të forcuar rolin e grave aty ku janë ende të nën-përfaqësuar.

2. SUBJEKTET NËN AUDITIM

2.1 Hyrje në subjektet nën auditim

Në kuadër të auditimit të performancës me temë “Përfaqësimi i grave në politikë dhe qeverisje”, janë përzgjedhur për auditim institucionet që kanë rol në hartimin e politikave për barazinë gjinore, rregullimin dhe mbikëqyrjen e proceseve zgjedhore, si dhe zbatimin e parimeve të përfaqësimit gjinor në nivel vendor. Përfshirja e këtyre institucioneve në auditim është e domosdoshme për të vlerësuar kontributin institucional, efektivitetin e mekanizmave ligjorë dhe administrativë, si dhe koordinimin ndërinstitucional në rritjen e pjesëmarrjes dhe përfaqësimit të grave në vendimmarrjen politike dhe publike.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale (MSHMS)⁵ është institucioni përgjegjës për hartimin e politikave në fushën e barazisë gjinore, përfshirë adresimin e dhunës me bazë gjinore, mbrojtjen e të drejtave të grave, fëmijëve dhe grupeve të tjera vulnerabël, si dhe promovimin e mos diskriminimit. MSHMS e ushtron këtë rol përmes drejtimit të Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore⁶ dhe Drejtorisë së Barazisë Gjinore.⁷ Ministria koordinon me të gjitha institucionet shtetërore përmes rrjetit të nëpunësve të barazisë gjinore në ministri dhe bashki, duke siguruar integritimin e perspektivës gjinore në politikat publike, përfshirë vendimmarrjen politike.

Në rolin e organit politikëbërës, MSHMS ka hartuar **Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030**⁸, së bashku me Planin përkatës të Veprimit, i cili përfshin masa konkrete, indikatorë performance, institucione përgjegjëse dhe afate zbatimi. Qëllimi Strategjik II i Strategjisë, i lidhur drejtpërdrejt me fokusin e auditimit, synon përmbylljen e të drejtave të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet, për pjesëmarrje, përfaqësim dhe udhëheqje të

⁵ Vendim Nr.609, datë 20.10.2021 “Për Përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”.

⁶ Ligji nr.9970, datë 24.7.2008 “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”, i ndryshuar, neni 11 dhe 12

⁷ Sipas Urdhrit të Kryeministrit nr. 205, datë 23.10.2024, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”, u krijua Drejtoria e Barazisë Gjinore

⁸ Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030. Miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 400, datë 30.06.2021

barabartë në vendimmarrjen politike e publike në nivel vendor. Për realizimin e këtij qëllimi, institucionet shtetërore, në partneritet me aktorë të tjerë, fokusohen në objektivin specifik për krijimin e kushteve që mundësojnë përfaqësim të barabartë gjinor dhe në përforcimin e qëndrimeve ka detyrimin të sigurojë që kjo kuotë të reflektohet edhe në renditjen përfundimtare të fituesve, duke garantuar përfaqësim real dhe jo vetëm formal shoqërore që nxisin lidhshpëtimin dhe pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje.

Komisioni Qendror i Zgjedhjeve (KQZ) është institucioni përgjegjës për administrimin, rregullimin dhe mbikëqyrjen e proceseve zgjedhore në Republikën e Shqipërisë. Në kuadër të përfaqësimit gjinor, KQZ është përgjegjës për zbatimin dhe mbikëqyrjen e kuotave gjinore të përcaktuara në Kodin Zgjedhor. KQZ verifikon nëse partitë politike respektojnë detyrimin ligjor që të paktën 30% e kandidatëve në listat shumë emërore të jenë gra, siç parashikohet në nenin 67 dhe nenin 175 të Kodit Zgjedhor. Pas ndryshimeve të vitit 2024,⁹ KQZ ka detyrimin të sigurojë që kjo kuotë të reflektohet edhe në renditjen përfundimtare të fituesve, duke garantuar përfaqësim real dhe jo vetëm formal. Në ushtrimin e këtij mandati, KQZ ka kompetencën të kërkojë korrigjimin e listave që nuk përmbushin kuotën, të vendosë sanksione dhe të mos pranojë lista që bien ndesh me ligjin. Përmes këtij roli mbikëqyrës, KQZ është një aktor kyç në forcimin e pjesëmarrjes së grave në politikë dhe në rritjen e standardeve të barazisë gjinore në proceset zgjedhore.

Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore Divjakë, Kurbin, Pogradec, Korçë¹⁰ kanë një rol të rëndësishëm në zbatimin e parimeve të barazisë gjinore në nivel vendor, siç përcaktohet në ligjin për vetëqeverisjen vendore. Ky ligj kërkon që organet vendimmarrëse vendore të funksionojnë mbi parimin e përfaqësimit të barabartë gjinor, duke synuar balancën 50–50 në përbërjen e këshillave dhe komisioneve vendore. Çdo Njësi e Vetëqeverisjes Vendore, ka detyrimin ligjor që të hartojë Planin e Barazisë Gjinore, i cili buron drejtpërdrejtë nga korniza e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore dhe një nga objektivat është edhe fuqizimi dhe pjesëmarrja e grave në vendimmarrjen politike dhe publike.

Në këtë kontekst bashkitë janë përgjegjëse për:

- Zbatimin e standardeve të barazisë gjinore në strukturat e tyre administrative dhe vendimmarrëse.¹¹
- Hartimin dhe zbatimin e politikave lokale që promovojnë pjesëmarrjen e grave në qeverisjen vendore, përfshirë programet sociale, ekonomike dhe të punësimit.
- Sigurimin e përfaqësimit gjinor në komisionet dhe bordet vendore, duke reflektuar standardin e barazisë së plotë.
- Monitorimin dhe raportimin e të dhënave gjinore në nivel vendor, si pjesë e detyrimeve të transparencës dhe llogaridhënies.
- Mbështetjen e grave në proceset zgjedhore vendore, përmes garantimit të kushteve të barabarta në fushatë, akses në hapësira publike dhe respektim të kuotave.

2.2 Baza ligjore që rregullon çështjen nën auditim

Kriteret politike

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë
- Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008, i ndryshuar.
- Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”,
- Ligji 64/2025 “Për barazinë gjinore”;
- Ligji nr. 139/2015 “Për Vetëqeverisjen Vendore”, i ndryshuar;
- Ligji nr. 96/2017 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”
- Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)

⁹ Ndryshimet e Kodit Zgjedhor, Fletorja Zyrtare, korrik 2024

¹⁰ Ligji nr. 139/2015, datë 17.12.2015 “Për vetëqeverisjen vendore”

¹¹ Ligji nr. 139/2015, neni 5 (parimet e përgjithshme) dhe neni 16 (organizimi dhe funksionimi i këshillave).

- VKM nr. 400, datë 30.06.2021 – “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe Planit të Veprimit”

Kriteret teknike dhe të monitorimit

- Ligji nr. 10 296, datë 8.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, i ndryshuar;
- Ligji nr. 68/2017 “Për financat e vetëqeverisjes vendore”, i ndryshuar;
- Rregulloret e brendshme të MSHMS, KQZ, dhe NJVQV subjekt auditimi;
- Udhëzimi nr. 10, datë 23.2.2018 i Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale;

Praktika të mira, Raporte, Artikuj

- Raportet e Monitorimit të Strategjisë për Barazinë Gjinore 2021 – 2030;
- Raport i BIRN - Mbi dorëheqjet e grave pas zgjedhjeve 202;
- Raport i AWEN - Studim mbi përfaqësimin politik të grave në këshillat bashkiakë;
- Raporte të UN Woman në lidhje me përfaqësimin e grave dhe fuqizimin e pozitave të tyre në vendimmarrje dhe udhëheqje.
- “Bashki të Forta”, projekt me financim të SECO – s.

2.3 Rëndësia e produkteve të subjektit

MSHMS ka hartuar Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030¹², së bashku me Planin përkatës të Veprimit, i cili përfshin masa konkrete, indikatorë performance, institucione përgjegjëse dhe afate zbatimi. Qëllimi Strategjik II i Strategjisë, i lidhur drejtpërdrejt me fokusin e auditimit, synon përmbushjen e të drejtave të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet, për pjesëmarrje, përfaqësim dhe udhëheqje të barabartë në vendimmarrjen politike e publike në nivel vendor.

Rëndësia e MSHMS qëndron në rolin e saj në zbatimin, ndjekjen dhe koordinimin e masave për barazinë gjinore të përcaktuara në Strategji. Mënyra se si këto masa monitorohen dhe raportohen përcakton nëse rritja e përfaqësimit të grave realizohet në praktikë apo mbetet vetëm në nivel objektivash strategjikë. Në rastet kur masat e parashikuara për pjesëmarrjen dhe përfaqësimin e grave nuk shoqërohen me mekanizma të rregullt monitorimi, raportimi dhe koordinimi me institucionet e tjera përgjegjëse, ato nuk prodhojnë ndryshime konkrete dhe të matshme në nivel vendor.

konkrete në nivel vendor. Rëndësia e këtij kontributi lidhet drejtpërdrejt me aftësinë e institucionit për të nxitur zbatimin real të kuotave gjinore dhe për të orientuar institucionet zbatuese drejt rezultateve të matshme.

Komisioni Qendror të Zgjedhjeve nëpërmjet vendimmarrjes së tij gjatë procesit zgjedhor përcakton në mënyrë të drejtpërdrejtë nivelin real të përfaqësimit gjinor. Vendimet mbi listat shumëemërore dhe kontrolli i respektimit të kuotës gjinore ndikojnë në përbërjen fillestare të kandidatëve. Sigurimi i reflektimit të kuotës edhe në renditjen përfundimtare të fituesve garanton që përfaqësimi të mos mbetet vetëm formal. Ndërhyrjet ndaj subjekteve që nuk respektojnë kërkesat ligjore përbëjnë një element kyç për zbatimin efektiv të parimit të barazisë gjinore. Në këtë mënyrë, veprimet e KQZ-së kanë ndikim të drejtpërdrejtë në përbërjen gjinore të organeve përfaqësuese.

Në nivel vendor, veprimet e Njërive të Vetëqeverisjes Vendore **Divjakë, Kurbin, Korçë dhe Pogradec** janë tregues të drejtpërdrejtë të mënyrës se si barazia gjinore reflektohet në qeverisjen lokale. Përbërja gjinore e këshillave bashkiake dhe e strukturave vendimmarrëse, shpërndarja gjinore në pozicionet drejtuese të administratës vendore, si dhe mënyra e raportimit të të dhënave sipas gjinisë, tregojnë nëse gratë janë të përfshira realisht në vendimmarrje apo mbeten në role dytësore.

¹² Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030. Miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 400, datë 30.06.2021

2.4 Pësja në buxhet

Nga të dhënat e marra nga subjektet e këtij auditimi gjatë fazës studimore rezultojnë se nuk janë identifikuar fonde buxhetore të dedikuara për zbatimin e politikave kombëtare për fuqizimin e pozitës udhëheqëse dhe vendimmarrëse të grave në shoqëri.

Megjithatë, në Strategjinë Kombëtare të Barazisë Gjinore 2021 – 2030, janë parashikuar në total për secilin prej qëllimeve të politikës nevojat financiare në lidhje me zbatimin e tyre. Sipas kësaj strategjie, efektet financiare janë përlogaritur për çdo masë bazuar në aktivitetet që janë të parashikuar në Planin e Veprimit të saj duke u mbështetur në analizën e bërë për nevojat për burime për secilin aktivitet.

Në strategji theksohet se, efektet financiare do të përballohen nga buxhetet vjetore të institucioneve të ngarkuara me zbatimin e masave, nga buxhete të donatorëve dhe institucioneve të tjera që janë ngarkuar për zbatimin e një pjesë të masave.

Në strategji specifikohet se procesi i kostimit është mbështetur në konsultimin e dokumenteve kombëtare, përfshirë këtu Programi Buxhetor Afatmesëm 2021 – 2023, si dhe konsultimet me të gjitha institucionet e përfshira, në kostot historike nga zbatimi i strategjisë pararendëse për barazinë gjinore.

Në mënyrë të përmbledhur, në tabelën në vijim paraqesim nevojat financiare për secilin qëllim të politikës.

Tabela nr. 1 Nevojat financiare në SKBGJ 2021 - 2030

Nevojat (në Lek)					
Qëllimi i Politikave	Natyra/Tipologjia e Kostove	Kostoja Totale 2021–2030	Kostot e Planifikuara PBA 2021–2023 / Burime të tjera dhe Donatorët	Kosto për t'u Planifikuar në Buxhetin 2024–2030	Hendeku Financiar 2021–2030
QP1: Përbushja e të drejtave ekonomike dhe sociale për gratë, të reja, vajzat dhe burrat, të rinjtë, djemtë në shoqëri dhe fuqizimi i grave, të rejave dhe vajzave nga të gjitha grupet (nga zonat rurale, minoritetet etnike, me aftësi të kufizuara, ...)	Korente	695,834,518	435,418,581	189,638,980	72,329,457
	Kapitale	20,010,000	6,900,000	11,557,500	
QP2: Përbushja e të drejtave të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjitha grupet për pjesëmarrje, përfaqësim dhe udhëheqje të barabartë (...).	Korente	98,284,272	32,277,760	11,988,480	54,018,032
	Kapitale	0	0	0	
QP3: Zvogëlimi i të gjitha formave të praktikave të dëmshme, dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje (...).	Korente	1,495,565,465	770,164,420	423,441,572	366,879,473
	Kapitale	648,945,000	271,870,000	312,155,000	
QP4: Aplikimi i integritetit gjinor si mjet kyç për arritjen e barazisë gjinore në shoqëri (...).	Korente	399,793,504	115,505,108	252,962,424	31,325,972
	Kapitale	264,500	264,500	0	
TOTALI Lekë		3,358,697,259	1,632,400,369	1,201,743,956	524,552,934
TOTALI Euro		27,086,268	13,164,519	9,691,484	4,230,266

Burimi: SKBGJ 2021 – 2030, Përpunoi: GA.

Për periudhën 2021 – 2030, buxheti i shtetit pritet të financojë zbatimin e planit në masën 50.5% të financimit të nevojshëm, 33.9% pritet të financohet nga burime të tjera dhe donatorët, ndërsa 15.6% është hendek financiar.

Sikurse kemi evidentuar edhe më sipër, tema specifike e këtij auditimi lidhet konkretisht me Qëllimin e Politikës II (ose Qëllimin strategjik II), i cili është i detajuar në dy nën objektiva. Plani i veprimit

ka parashikuar për këto dy nën objektiva nevojat financiare përkatëse të paraqitura në tabelën në vijim.

Tabela nr. 2, Nevojat financiare për Qëllimin Strategjik II.

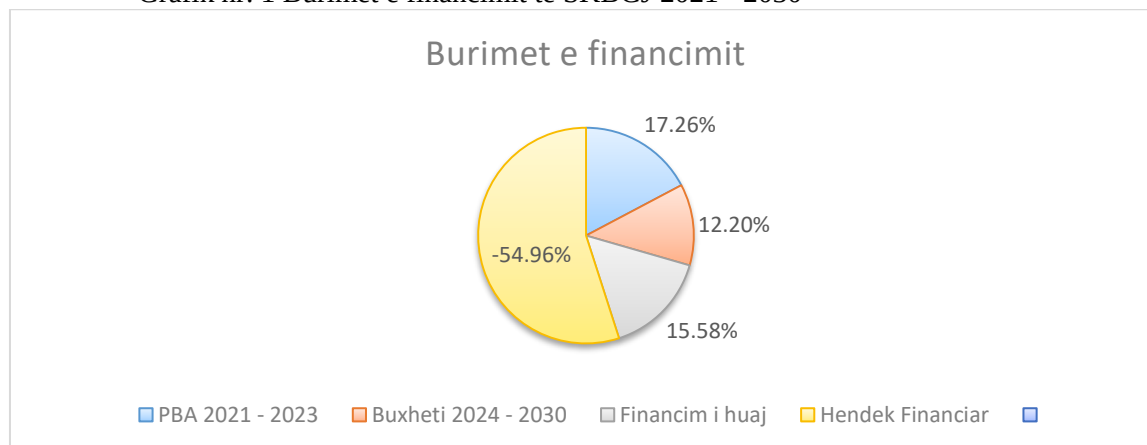
Qëllimi Strategjik II: Përbushja e të drejtave të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet për rpjesëmarrje, përfaqësim dhe udhëheqje të barabartë në vendimmarrjen politike e publike në nivel vendor (...).	Afati (Fillim - Mbarim)	Kosto Totale Indikative	PBA 2021-2023	Financim i Huaj	Buxheti 2024 - 2030	Hendek Financiar	Kosto Totale (EUR)
Objektivi II.1: Krijimi i kushteve që mundësojnë pjesëmarrje dhe përfaqësim të barabartë të grave, burrave, të rejave, të rinjve, vajzave dhe djemve, nga të gjithë grupet në vendimmarrjen politike e publike, në nivel vendor (...).	2021 – 2030	75,044,832	16,966,320	12,540,000	11,988,480	- 33,550,032	605,200
Objektivi II.2: Përforsimi i qëndrimeve dhe sjelljeve shoqërore që nxisin pjesëmarrjen, përfaqësimin dhe udhëheqjen e barabartë të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve, nga të gjithë grupet në vendimmarrjen politike e publike në nivel vendor (...).	2022 – 2030	23,239,440	0	2,771,440	0	- 20,468,000	187,415
TOTAL QËLLIMI STRATEGJIK 2		98,284,272	16,966,320	15,311,440	11,988,480	- 54,018,032	792,615

Burimi: SKBGJ 2021 – 2030, Përpunoi: GA.

Sipas SKBGJ 2021 – 2030, financimi i planit të veprimit të është parashikuar të realizohet me fonde nga:

- buxheti i shtetit;
- NJVQV – së;
- mbështetja financiare e donatorëve.

Grafik nr. 1 Burimet e financimit të SKBGJ 2021 - 2030



Burimi: SKBGJ 2021 – 2030, Përpunoi: GA.

Vetëm për qëllimin e politikës II, sipas parashikimit me PBA – në 2021 – 2023 duhet të mbulohet 17.26% e totali, me buxhetin e periudhës 2024 – 2030 do të mbulohet 12.2% e totali. Hendeku financiar është në nivele shumë të larta pasi ai arrin në rreth 54.96% të totalit të financimit, ndërsa financimi i huaj për periudhën e zbatimit të SKBGJ – së është rreth 15.58% i totalit.

2.5 Feedback-u i subjekteve gjatë auditimit

Gjatë fazës studimore dhe të terrenit, subjektet nën auditim, i janë përgjigjur përgjithësisht në kohë takimeve prezantuese dhe konsultuese si edhe i janë përgjigjur në të njëjtën mënyrë plotësisht të informacionit dhe dokumentacionit të kërkuar, që lidhet me vjeljen e të dhënave paraprake.

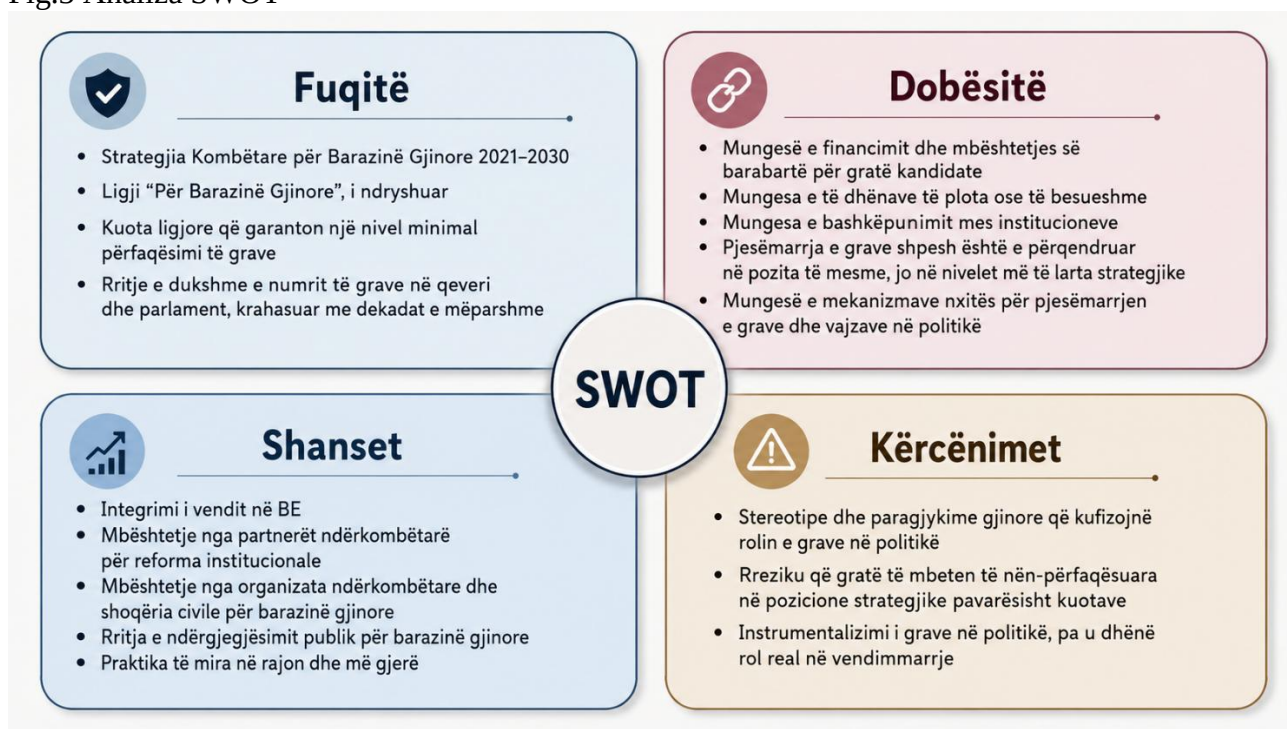
3. DETAJET E AUDITIMIT

3.1 Vlerësimi i risqeve të aktiviteteve të subjektit

Risqet e politikave dhe aktiviteteve të subjekteve të përfshira në këtë auditim, kanë të bëjnë me vështirësitë dhe pengesat që ato hasin në realizimin e detyrave dhe funksioneve të përcaktuara në kuadrin ligjor e rregullator në fuqi. Për të kryer analizën e riskut, jemi mbështetur në analizën SWOT duke marrë në konsideratë fuqitë, dobësitë, mundësitë dhe kërcënimet që paraqiten në veprimtarinë e subjekteve nën auditim, që lidhen me çështjet e barazisë gjinore në nivel përfaqësimi të grave në politikë dhe vendimmarrje. Analiza SWOT është një kornizë që përdoret për të identifikuar dhe analizuar fuqitë, dobësitë, mundësitë dhe kërcënimet që paraqiten lidhur me çështjen që trajtohet. Analiza SWOT është e dizajnuar për të ofruar një qasje realiste, të bazuar në fakte dhe të dhëna e cila përdor burime të brendshme dhe të jashtme dhe përdoret si një teknikë për të vlerësuar performancën, risqet dhe mundësitë potenciale për zhvillim dhe arritjen e objektivave. Për kryerjen e analizës grupi i auditimit ka përcaktuar objektivin që synohet të arrihet përmes këtij auditimi, ka mbledhur të dhëna dhe evidenca dhe ka bashkërenduar mendimet dhe konceptet e secilit prej anëtarëve të grupit.

U përzgjedh përdorimi i analizës SWOT nisur nga fakti që kjo analizë ofron mundësinë e mirë për trajtimin e përgjegjësiave dhe rolit të subjekteve në zinxhirin (politikëbërje – garantues - zbatues) e përfaqësimit të grave në politikë dhe vendimmarrje. Duke iu referuar evidentimit të fuqive, dobësive, shanseve dhe kërcënimeve të paraqitur në analizën SWOT, grupi i auditimit ka bërë një ndarje dhe grupim të risqeve të veprimtarisë së institucioneve përkatëse, për të adresuar dhe ndarë faktorët e riskut sipas përkatësisë së tyre, brenda kontrollit dhe jashtë kontrollit menaxherial. Gjithashtu është bërë edhe kategorizimi i tyre në strategjik, financiar, juridik dhe operacional.

Fig.3 Analiza SWOT



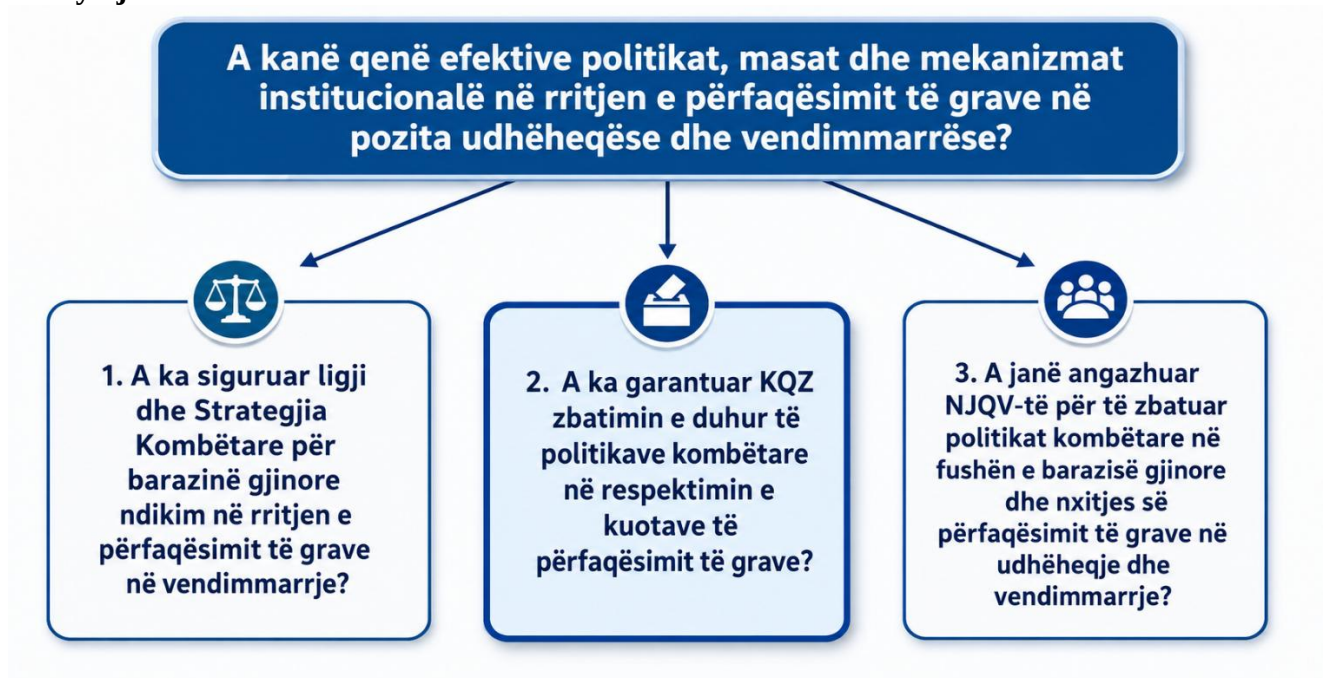
Burimi: Grupi i auditimit

3.2 Objektivi i auditimit

Auditimi me temë “*Fuqizimi i grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse*” ka si objektiv kryesor të vlerësojë në mënyrë të paanshme efektivitetin e politikave dhe kuotat gjinore me qëllim nxitjen dhe rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse.

Në këtë mënyrë do të synohet të sigurohet një vlerësim i paanshëm dhe objektivi nëse politikat e ndërmarra, rolet dhe përgjegjësitë e institucioneve dhe strukturave janë të qarta e të përshtatshme si dhe nëse proceset administrative garantojnë transparencë dhe llogaridhënie në raport me angazhimet për barazi gjinore.

3.3 Pyetjet e auditimit



3.4 Fushëveprimi i auditimit

Ky auditim ka si fushëveprimi analizimin dhe dhënien e një opinioni mbi politikat e ndërmarra dhe zbatimin e tyre me synim garantimin e kuotave gjinore si një e drejtë e patjetërsueshme që i shërben forcimit të demokracisë dhe kulturës së barazisë gjinore. Auditimi për shkak të natyrës së tij ka një qasje në nivel makro duke parë nga perspektiva e detyrimeve që subjektet kanë në lidhje me përfaqësimin e grave në politikë dhe vendimmarrje si në nivel qendror ashtu edhe në nivel vendor.

Gjatë këtij auditimi u fokusua në mënyrë të veçantë në veprimtarinë e:

- Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale në rolin e hartuesit të politikave në fushën e barazisë gjinore;
- Komisionit Qendror të Zgjedhjeve si monitorues dhe garantues i zbatimit të kuotave gjinore;
- Bashkive Pogradec, Korçë, Divjakë dhe Kurbin në rolin e njësisë të vetëqeverisjes vendore, zbatuesve të politikave kombëtare dhe kuotave gjinore të përcaktuara në nivel vendor.

Periudha e këtij auditimit do të jetë 2021 – 2025, pa përjashtuar këtu edhe periudha të mëparshme të cilat mund të shpjegojnë trendet apo problematikat aktuale.

4. SHITJELLIMI I PYETJEVE TË AUDITIMIT

Për pyetjen kryesore, *“A kanë qenë efektive politikat, masat dhe mekanizmat institucionalë në rritjen e përfaqësimit të grave në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse?”*, u arrit në këtë mesazh auditimi:

Politikat, masat dhe mekanizmat institucionalë kanë kontribuar në rritjen e përfaqësimit të grave në politikë, administratë dhe qeverisje vendore, por efektiviteti i tyre mbetet i pjesshëm dhe jo plotësisht i qëndrueshëm. Kuadri ligjor ka forcuar respektimin e kuotave gjinore, veçanërisht në fazën e regjistrimit të listave zgjedhore, por nuk garanton ruajtjen e balancës pas shpalljes së rezultateve dhe gjatë ushtrimit të mandateve. Në nivel qendror, mungesa e të dhënave të disagreguara, vonesat në monitorimin e strategjisë dhe kapacitetet e kufizuara institucionale dobësojnë vendimmarrjen e bazuar në evidenca dhe ndjekjen e progresit real. Në nivel vendor, përfaqësimi i grave është përmirësuar në këshillat bashkiakë dhe në disa segmente të administratës, por mbetet i kufizuar në pozicionet e larta drejtuese, politike dhe në drejtimin e njësive administrative. Për rrjedhojë, pavarësisht progresit të arritur, rritja reale e përfaqësimit të grave në udhëheqje dhe vendimmarrje kërkon mekanizma më të fortë zbatimi, monitorim të matshëm dhe të rregullt, buxhetim të përgjegjshëm gjinor si dhe masa institucionale të qëndrueshme për të garantuar balancë efektive për të dy gjinitë.

Përbërja gjinore në administratën publike, Kuvend dhe Qeveri (2020-2025)

Analizë bazuar në të dhënat publike



Të dhënat paraqesin nivelin e përfaqësimit gjinor në tre fusha të vendimmarrjes dhe administrimit publik: administrata publike/shërbimi civil, Kuvendi dhe qeveria. Për administratën, fokusi është tek shërbimi civil, pasi raportet publike të DAP dhe KMSHC japin të dhëna më të strukturuar dhe të krahasueshme.



Shërbimi civil 2025
59.8% | **40.2%**
Gra | Burra



12,882 nëpunës civilë faktikë



Kuvendi 2025 pas zgjedhjeve
34.3%



48 nga 140 deputetë



Qeveria 2025 pas zgjedhjeve
47.1%



e vendeve ministore

Përfaqësimi i grave: krahasim i tri fushave

Administrata publike / shërbimi civil

59.8%

2025

Te dhëna të plotë vetëm për vitin 2025.

Kuvendi



Përqindja e grave në totalin e deputetëve.

Qeveria



Përqindja e grave në totalin e vendeve ministore.



- Në shërbimin civil, gratë janë shumicë në total dhe në të gjitha kategoritë e pozicioneve në vitin 2025.
- Raporti gjinor ngushtohet sa më lart ngjitet niveli hierarkik në administratë.
- Në Kuvend, përfaqësimi i grave u rrit ndjeshëm pas vitit 2021, por mbetet rreth një e treta e deputetëve.
- Në qeveri, përfaqësimi i grave ka qenë i lartë, por ka luhetje më të mëdha se në fushat e tjera.



Shënim metodologjik: Burimet publike nuk lejojnë për çdo vit 2020-2024 ndarjen e plotë gjini x kategori pozicioni për administratën. Për këtë arsye, analiza më e plotë e strukturës së administratës paraqitet për vitin 2025, bazuar në Censusin/Raportin e KMSHC-së.



Burime: KMSHC, DAP, INSTAT, IPU, UN Women, OECD, Reuters.

Faqe 1 nga 3

¹³ Burimet e të dhënave janë si vijon: DAP - Raporte Vjetore DAP, lista zyrtare e raporteve 2016 - 2024: <https://dap.gov.al/transparenca/raporte-vjetore-dap/>; <https://dap.gov.al/media/vn4dgbmb/2021-05-25-dap-raporti-vjetor-2020.pdf>; <https://dap.gov.al/media/wemcfldc/dap-raporti-vjetor-2021.pdf>; https://dap.gov.al/media/3teefy0l/2023-03-27_dap_raporti_vjetor_2022.pdf; https://dap.gov.al/media/hz4c34y5/dap_raporti_vjetor_2023.pdf; <https://dap.gov.al/media/bemhy1jp/5a3af0bf-a045-479b-b668-d37e8d6c5525.pdf>; <https://dap.gov.al/publikime/media/lajme/raporti-i-dap-2025/>; KMSHC - Raporti i Censurit Final, Prill 2025: <https://kmsHC.al/wp-content/uploads/2026/06/RAPORTI-I-CENSUSIT-FINAL-1.pdf>; INSTAT - Gra dhe Burra 2025: <https://www.instat.gov.al/sq/publikime/librat/2025/gra-dhe-burra-2025/>; IPU Parline - Albania, Data on women: <https://data.ipu.org/parliament/AL/AL-LC01/data-on-women>; UN Women/IPU - Women in Politics 2025: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-03/women-in-politics-2025-en.pdf>; OECD - Government at a Glance: Western Balkans / Albania country fact sheet: <https://web-archive-storage.oecd.org/aemint-web-archive-prod/web-archive/c5/c5fb979714ac2fa5dc546f6a7ee7801fb96a307f89402af9e4b64038c9f7d6f2.pdf>; Reuters - Albania votes in its first female dominated government, 17 September 2021: <https://www.reuters.com/world/europe/albania-votes-its-first-female-dominated-government-2021-09-17/>; Statbase/IPU - Proportion of women in ministerial level positions, Albania: <https://statbase.org/data/alb-proportion-of-women-in-ministerial-level-positions/>; UN Women Albania - Women in Politics in the 2025 Electoral Year: <https://albania.unwomen.org/en/stories/press-release/2025/12/women-in-politics-in-the-2025-electoral-year-media-narratives-and-violence-in-the-digital-space>

Administrata publike / shërbimi civil

Struktura gjinore dhe hyrja në sistem (2020–2025)



Administrata
publike



Kuvendi

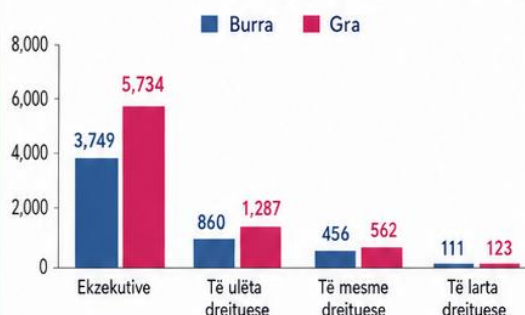


Qeveria



Burimet publike lejojnë një analizë të mirë, por jo plotësisht të njëjtë për të gjithë periudhën. Raportet e DAP japin aplikime sipas gjinisë dhe emërime sipas kategorive të pozicionit për vitet 2020–2024; njoftimi publik për vitin 2025 jep totalin e emërimeve. Censusi/Raporti i KMSHC-së për vitin 2025 jep stokun faktik të nëpunësve civilë të ndarë sipas gjinisë, kategorisë së pozicionit dhe tipologjisë së institucionit.

Struktura faktike sipas gjinisë dhe kategorisë së pozicionit, 2025



Kategoria e pozicionit	Burra	Gra	Total	% Burra	% Gra
Ekzekutive	3,749	5,734	9,483	39.5%	60.5%
Të ulëta drejtuese	860	1,287	2,147	40.1%	59.9%
Të mesme drejtuese	456	562	1,018	44.8%	55.2%
Të larta drejtuese	111	123	234	47.4%	52.6%
TOTAL	5,176	7,706	12,882	40.2%	59.8%



Gratë janë shumicë në të gjitha kategoritë e shërbimit civil, por diferenca ngushtohet sa më lart ngjitet niveli hierarkik.

Ndarja sipas tipologjisë së institucionit, 2025

Tipologjia e institucionit	Kategoria e pozicionit	Burra	Gra	Total	% Gra
Administrata shtetërore	Ekzekutive	2,248	2,882	5,130	56.2%
	Të ulëta drejtuese	442	641	1,083	59.2%
	Të mesme drejtuese	202	242	444	54.5%
	Të larta drejtuese	45	33	78	42.3%
Administrata vendore	Ekzekutive	1,256	2,343	3,599	65.1%
	Të ulëta drejtuese	348	489	837	58.4%
	Të mesme drejtuese	188	189	377	50.1%
	Të larta drejtuese	29	25	54	46.3%
Institucione të pavarura	Ekzekutive	245	509	754	67.5%
	Të ulëta drejtuese	70	157	227	69.2%
	Të mesme drejtuese	66	131	197	66.5%
	Të larta drejtuese	37	65	102	63.7%



Administrata shtetërore:
në nivelin e lartë drejtues raporti përmbysset në favor të burrave.



Administrata vendore:
gratë dominojnë sidomos në kategorinë ekzekutive.



Institucionet e pavarura:
gratë janë shumicë në të gjitha kategoritë.

Trendi i hyrjes në shërbimin civil, 2020–2025

A Aplikimet sipas gjinisë (% mbi totalin e aplikimeve)



Shënim: Të dhëna gjinore për aplikimet e vitit 2025 nuk janë publike.

B Emërimet sipas kategorisë së pozicionit, 2020–2025

	Ekzekutive	Të ulëta drejtuese	Të mesme drejtuese	Të larta drejtuese/TND	Total
2020	999	170	54	2	1,225
2021	686	133	38	0	857
2022	597	175	58	0	830
2023	577	171	69	21	838
2024	854	266	90	11	1,221
2025	Të dhënat sipas kategorive të pozicionit për vitin 2025 nuk janë publike.				654



Gjatë viteve 2020–2024, gratë përbëjnë shumicën e aplikantëve unikë për procedurat e shërbimit civil. Emërimet janë të përqendruara kryesisht në kategorinë ekzekutive.



Burime: KMSHC, Raporti i Censurit Final (Prill 2025); DAP, raportet vjetore 2020–2024 dhe njoftimi publik për vitin 2025.

Faqe 2 nga 3

Kuvendi dhe Qeveria

Përfaqësimi gjinor në vendimmarrje politike (2020–2025)



1 Kuvendi i Shqipërisë

Viti	Burra (n)	Gra (n)	Total (n)	% Gra	Shënim
2020	86	36	122	29.5%	Legjislatura para zgjedhjeve 2021
2021	90	50	140	35.7%	Pas konstituimit të legjislaturës së re
2022	90	50	140	35.7%	E qëndrueshme sipas serisë së raportimit
2023	90	50	140	35.7%	E qëndrueshme sipas serisë së raportimit
2024	90	50	140	35.7%	INSTAT raporton 90 burra dhe 50 gra
2025 – 1 janar	90	50	140	35.7%	Matje IPU/UN Women para ndryshimeve pas zgjedhjeve
2025 – pas zgjedhjeve	92	48	140	34.3%	IPU, përbërja e përditësuar e parlamentit

Përfaqësimi i grave në Kuvend, 2020–2025

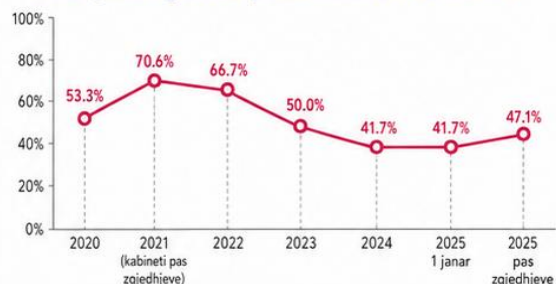


Në Kuvend, përfaqësimi i grave u rrit nga 29.5% në vitin 2020 në 35.7% pas zgjedhjeve të vitit 2021 dhe mbeti i qëndrueshëm deri në 2024; pas zgjedhjeve të vitit 2025 ra lehtë në 34.3%.

2 Qeveria / kabineti ministror

Viti	Burra (n)	Gra (n)	Total (n)	% Gra	Shënim
2020	–	–	–	53.3%	OECD: gra në poste ministore
2021 – kabineti pas zgjedhjeve	5	12	17	70.6%	Reuters: 12 gra nga 17 anëtarë të kabinetit
2022	–	–	–	66.7%	IPU/Statbase: vlera maksimale e serisë
2023	–	–	–	50.0%	IPU/Statbase
2024	–	–	–	41.7%	IPU/Statbase
2025 – 1 janar	7	5	12	41.7%	UN Women/IPU: Women in Politics 2025
2025 – pas zgjedhjeve	–	–	–	47.1%	UN Women Albania: vende ministore pas zgjedhjeve 2025

Përfaqësimi i grave në poste ministore, 2020–2025



Qeveria paraqet treguesin më të ulët: përfaqësimi i grave ishte shumë i lartë në vitet 2020–2022, ra në 2023–2024, dhe u rrit sërish pas zgjedhjeve të vitit 2025.

i Për disa vite, burimet publike citojnë vetëm përqindjen e grave në poste ministore dhe jo numrin e plotë të burra/ grave.

3



Përmbledhje krahasuese

Administrata publike / shërbimi civil 2025



Gra
59.8%

Kuvendi 2025 pas zgjedhjeve



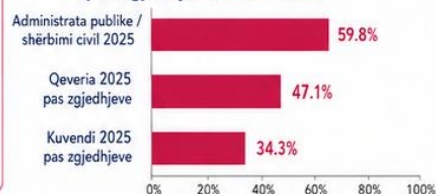
Gra
34.3%

Qeveria 2025 pas zgjedhjeve



Gra
47.1%

Përfaqësimi i grave 2025 (pas zgjedhjeve) – krahasim



- ✓ Administrata publike paraqet përfaqësimin më të lartë dhe më të qëndrueshëm të grave në të dhënat publike të disponueshme.
- ✓ Kuvendi ka përmirësuar krahasuar me vitin 2020, por mbetet larg barazisë numerike.
- ✓ Qeveria ka luhetjet më të dukshme, për shkak të natyrës politike të përbërjes së kabinetit.
- ✓ Të tre fushat tregojnë progres, por me ritme dhe profile të ndryshme të përfaqësimit gjinor.



Burime: INSTAT, IPU Parline, UN Women/IPU, UN Women Albania, OECD, Reuters.

Faqe 3 nga 3

4.1 A ka siguruar ligji dhe Strategjia Kombëtare për barazinë gjinore ndikim në rritjen e përfaqësimit të grave në vendin tonë?

Legjislacioni për barazinë gjinore në shoqëri¹⁴ deri në vitin 2025 vendosi bazat formale për barazinë gjinore, por nuk rezultoi plotësisht i suksesshëm në garantimin e një koordinimi efektiv institucional për mbledhjen, analizimin dhe interpretimin e të dhënave gjinore.

Në vendin tonë, deri në fundin e vitit 2025, në fushën e barazisë gjinore janë zbatuar koncepte dhe parime të parashikuara në ligjin përkatës për barazinë gjinore.¹⁵ Nëpërmjet këtij instrumenti ligjor është synuar krijimi dhe konsolidimi i një kuadri për garantimin e mundësive të barabarta midis grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës publike dhe private.

Ky ligj shënoi hapa të rëndësishëm përpara në këtë fushë pasi ai vendosi bazat për përfaqësimin e grave në proceset vendimmarrëse, duke përcaktuar një kuotë minimale prej 30 për qind për secilën gjini në organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor, si dhe në administratën publike.

Ligji kërkonte gjithashtu që partitë politike të përfshinin të paktën 30 për qind gra në listat e kandidatëve për zgjedhjet parlamentare dhe vendore, duke parashikuar masa ndëshkuese për shkeljet. Pavarësisht se, ky kuadër ligjor dha një kontribut të rëndësishëm në rritjen graduale të pjesëmarrjes së grave në politikë dhe në administratë, por në praktikë mbeti më shumë si një instrument formal sesa si një mekanizëm që garantonte barazi reale. Kuota 30 për qind shpesh u perceptua si nivel minimal i mjaftueshëm përfaqësimi, duke mos arritur të ndryshojë ndjeshëm strukturën e përfaqësimit gjinor në nivelet e larta të vendimmarrjes.

Në vijim të kësaj situatë, në dhjetor të vitit 2025, Kuvendi miratoi një ligj të ri për barazinë gjinore¹⁶, i cili parashikon një qasje më gjithëpërfshirëse dhe ambicioze, pasi vendos standarde të qarta për balancën gjinore në organet vendimmarrëse, veçanërisht në nivelin lokal, duke nxitur përfshirjen e grave në këshillat bashkiakë, bordet dhe komisionet, si dhe strukturat drejtuese.

Ligji kalon nga koncepti i kuotës minimale drejt parimit të barazisë së plotë dhe reale, duke vendosur standardin e 50% përfaqësim për secilën gjini në të gjitha nivelet vendimmarrëse. Ligji parashikon gjithashtu të zgjerohet ndjeshëm fushën e zbatimit, duke përfshirë jo vetëm institucionet publike, por edhe subjektet private, shërbimin diplomatik dhe konsullor, si dhe bordet drejtuese e këshillat mbikëqyrës. Ai parashikon që asnjë gjini të mos përfaqësohet më pak se 30 për qind në asnjë nivel, duke e bërë barazinë gjinore një standard të detyrueshëm. Për më tepër, ndryshimet në të sjellin si kërkesë transparencën dhe integritetin në proceset e emërimit dhe përzgjedhjes, duke synuar që përfaqësimi të jetë jo vetëm numerik, por edhe cilësor.

Ndryshimi në ligjin e barazisë gjinore supozon të ketë ndikim të thellë në kulturën institucionale dhe në mënyrën se si konceptohet pjesëmarrja gjinore në vendimmarrje. Ai e zhvendos fokusin nga përmbushja formale e kuotave drejt krijimit të një sistemi të drejtë dhe të barabartë, ku gratë dhe burrat kanë mundësi të njëjta për të ndikuar në politikat publike, në drejtim dhe në zhvillimin shoqëror. Në këtë mënyrë, barazia gjinore si koncept merr dimension tjetër duke sjellë si kërkesë një angazhim më të fortë institucional për përfshirje dhe drejtësi.

Tabela nr. 3 Ndryshimet e kuadrit ligjor për barazinë gjinore (2021 – 2025)

Elementi që ka ndryshuar	Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”	Ligji i ri Nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore”
Kuota minimale	30% përfaqësim për secilën gjini	50% barazi e plotë, me minimum 30% (pra jo më pak se 30% por jo më shumë se 50%)
Fushëveprimi	Organe legjislative, ekzekutive, gjyqësore, administratë publike	Të gjitha nivelet: qendror, vendor, rajonal, ndërkombëtar + subjekte private

¹⁴ Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

¹⁵ Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

¹⁶ Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore”.

Partitë politike	Detyrim për përfshirje 30% në lista kandidatësh; gjoba për shkelje	Detyrim për përfshirje 50% në lista kandidatësh; minimum 30% gjithmonë.
Proceset e zgjedhjeve	30% përfaqësim në administrimin e zgjedhjeve	50% përfaqësim në administrimin e zgjedhjeve
Institucionet publike	Minimum 30% në organet drejtuese	50% barazi në të gjitha nivelet drejtuese
Subjektet private	Nuk parashikohet	50% barazi në borde, këshilla mbikëqyrëse e administrim
Mekanizmi i garantimit	Kuota dhe gjoba për shkelje	Kuota, minimum i detyrueshëm, transparencë në përzgjedhje

Burimi: Grupi i auditimit

Në mënyrë që të garantohet zbatimi i plotë i ligjit të ri për barazinë gjinore, i cili duhet theksuar është ambicioz në raportin që kërkon të arrijë lidhur me nivelin e përfaqësimit në vendimmarrje dhe politikë është e domosdoshme të merren disa masa të cilat ta kthejnë atë në një instrument të fuqishëm për arritjen e objektivit.

Kryesisht masat duhet të përcaktojnë procedurat e detajuara për përfaqësimin e barabartë në organet vendimmarrëse, kriteret e përzgjedhjes dhe emërimit, si dhe mekanizmat e monitorimit dhe sanksionet për rastet e mosrespektimit nxjerrjen e akteve nënligjore dhe garantimin e mekanizmave për mbledhjen e të dhënave gjinore, si edhe ngritjen e një mekanizmi të qëndrueshëm për mbledhjen dhe raportimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale nuk disponon të dhëna të disagreguara për barazinë gjinore.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, në cilësinë e institucionit qendror i ngarkuar me hartimin dhe monitorimin e dokumenteve politike në fushën e barazie gjinore, ka një detyrim të qartë për të mbledhur dhe raportuar të dhëna të ndara sipas gjinisë, si pjesë e kuadrit ligjor kombëtar dhe angazhimeve ndërkombëtare. Në veçanti, vlen të theksohet se në Konventën për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW, 1979) në të cilën ka aderuar edhe vendi ynë parashikohet shtetet palë janë të detyruara të paraqesin raporte periodike mbi masat e marra për zbatimin e Konventës, duke përfshirë të dhëna statistikore të ndara sipas gjinisë në të gjitha fushat e jetës publike dhe private.¹⁷ Ky detyrim që shtetet palë kanë, është konfirmuar edhe nga Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 9 i Komitetit CEDAW (1989), i cili parashikon pikërisht që raportimi nga shtetet duhet të jetë për të dhëna të disagreguara sipas gjinisë.

Gjithashtu, duhet theksuar këtu se në kuadër të politikave të BE – së sa i takon statistikave gjinore, direktivat përkatëse parashikojnë se shtetet anëtare dhe vendet candidate duhet të sigurojnë që organet e barazisë të kenë kapacitetin për të mbledhur, analizuar dhe publikuar të dhëna statistikore të ndara sipas gjinisë, si pjesë e mandatit të tyre për monitorimin e barazisë dhe shmangies së diskriminimit. Ky detyrim është i lidhur ngushtë me transparencën, llogaridhënien dhe harmonizimin e politikave kombëtare me *acquis communautaire*.¹⁸

Me ligjin e ri për barazinë gjinore parashikohet që barazia gjinore duhet të garantohet në të gjitha fushat e jetës publike dhe private, duke përfshirë politikat shëndetësore e sociale. Ky ligj kërkon që institucionet të sigurojnë mekanizma për monitorimin e barazisë, ku mbledhja e të dhënave të disagreguara është një element thelbësor. Pra me miratimin e tij, bëhet i qartë detyrimi edhe për organizimin, mbledhjen, ruajtjen dhe raportimin e të dhënave të disagreguara sipas gjinive.

Në këtë mënyrë barazia gjinore nuk do të mbesë vetëm një kuotë numerike, por një standard i detyrueshëm që duhet të matet dhe të monitorohet përmes transparencës, mbledhjes së të dhënave

¹⁷ Neni 18, Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW, 1979),

¹⁸ Nenet 10 dhe 13 të Direktivës (BE) 2024/1500 Mbi standardet për organet e barazisë.

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>

dhe integritetit në proceset e vendimmarrjes. Ky ligj parashikon që asnjë gjini të mos përfaqësohet më pak se 30% në asnjë nivel, duke vendosur barazinë 50% si objektiv.

Për të arritur në këtë standard ligjor të kërkuar, MSHMS, si institucion thelbësor në këtë fushë,, duhet të ketë sisteme të standardizuara për mbledhjen e të dhënave gjinore, përpunimin, interpretimin dhe raportimin e tyre, të cilat shërbejnë si bazë e shëndoshë për politikëbërje dhe informim të publikut.

Në këtë kontekst, detyrimi i Ministrisë nuk është vetëm formal për të hartuar politika kombëtare, por edhe thelbësor pasi: pa të dhëna të disagreguara sipas gjinisë, barazia gjinore nuk mund të vlerësohet, monitorohet apo garantohet në mënyrë të plotë. Kjo e bën të domosdoshme nxjerrjen e akteve nënligjore dhe krijimin e mekanizmave digjitalë të mbledhjes së të dhënave, në përputhje me standardet kombëtare dhe ndërkombëtare. Në këtë drejtim mungesa e një sistemi të standardizuar për mbledhjen dhe raportimin e të dhënave mund të cenojë balancën gjinore.

Në vendin tonë, gratë janë të mbi përfaqësuara në shumicën e niveleve administrative, ndërsa burrat janë më të përfaqësuar në nivelin më të lartë vendimmarrës.

Gjatë auditimit, MSHMS-së i janë kërkuar të dhëna të detajuara mbi numrin e grave nëpunësve në administratën publike dhe institucione të tjera të pavarura, sipas klasifikimit të pozicioneve.

Të dhënat mbi numrin e nëpunësve civilë sipas gjinisë në kryeministri/ministri dhe në institucionet e varësisë si më poshtë:

Tabela nr. 4 Numri aktual i nëpunësve civilë sipas gjinisë Kryeministri/ministri dhe në institucionet e varësisë.

Kategoria	Femra	Meshkuj	Raporti%
Ekzekutive	2606	1913	58
Ulët drejtuese	698	445	61
Mesme drejtuese	250	205	55
TND	37	42	47
Total	3591	2605	58

Burimi: MSHMS, përpunuar nga grupi i auditimit

Siç shihet nga të dhënat e mësipërme, të cilat nuk përshijnë edhe nëpunësit e administratës shtetërore, femrat përbëjnë shumicën në kategoritë ekzekutive (58%), të ulët drejtuese (61%) dhe mesme drejtuese (55%). Vetëm në kategorinë TND (titullarë të nivelit të dytë) raporti është më i ulët (47%), duke treguar një mungesë bilanci në nivelet më të larta të vendimmarrjes.

Ligji i ri për barazinë gjinore kërkon që asnjë gjini të mos përfaqësohet më pak se 30% dhe vendos objektivin e barazisë 50%. Në këtë rast, meshkujt nuk janë nën pragun minimal 30%, por standardi i barazisë 50% është i tejkaluar në disa nivele, duke krijuar një disproporcion në favor të grave.

Një pjesë e masave të parashikuara në Planin e Veprimit të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030, janë zbatuar në mënyrë të pjesshme ose me ritme të ngadalta.

Nga auditimi rezultoi se një pjesë e konsiderueshme e masave të parashikuara në dokumentet strategjike për barazinë gjinore janë zbatuar në mënyrë të pjesshme, me ritme të ngadalta ose të varura nga mbështetja e partnerëve ndërkombëtarë dhe projekteve të përkohshme. Në disa raste, se masat për rritjen e grave në vendimmarrje shpesh nuk janë shoqëruar me planifikim financiar specifik, duke e bërë të vështirë matjen e kostos, ndikimit dhe qëndrueshmërisë së tyre në kohë.

Qeveria e Shqipërisë ka miratuar Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030.¹⁹ Kjo strategji dhjetëvjeçare është ndërtuar mbi arritjet e strategjisë së mëparshme 2016–2020, në përputhje me Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm dhe Strategjinë e Bashkimit Evropian për Barazinë Gjinore 2020–2025 dhe synon integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha politikat publike dhe sektorët e zhvillimit.

¹⁹ VKM nr. 465, datë 16.07.2021 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030 dhe Planin e Veprimit 2021 – 2023”.

Në kuadër të kësaj strategjie dhe në kontekstin e auditimit të nivelit të përfaqësimit të grave në politikë dhe vendimmarrje, Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale ka detyrimin të kontribuojë në zbatimin e politikave kryesore, si më poshtë:

Politika II: Përmbushja e të drejtave të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet, për pjesëmarrje, përfaqësim dhe udhëheqje të barabartë në vendimmarrjen politike e publike në nivel vendor.²⁰

Objektivi specifik 2.1

Krijimi i kushteve që mundësojnë pjesëmarrje dhe përfaqësim të barabartë të grave, burrave, të rejave, të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet, në vendimmarrjen politike e publike, në nivel vendor.

Objektivi specifik 2.2.

Përforcimi i qëndrimeve dhe sjelljeve shoqërore që nxisin pjesëmarrjen, përfaqësimin dhe udhëheqjen e barabartë të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve nga të gjithë grupet, në vendimmarrjen në nivel vendor.

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, shoqërohet me Planin përkatës të Veprimit, i cili përcakton objektiva konkrete, masa, kosto dhe mekanizma monitorimi për periudhën 2021–2030, dhe përbën një instrument kyç për zbatimin e detyrimeve ligjore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale në fushën e barazisë gjinore dhe përfaqësimit gjinor.

Gjithashtu, Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale kontribuon në zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit për Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së “Gratë, Paqja dhe Siguria”, i cili synon forcimin e rolit të grave në parandalimin e konflikteve, ndërtimin e paqes dhe proceset vendimmarrëse, si dhe garantimin e Mirëqenies së të drejtave të tyre.

Monitorimi i Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030 nuk është kryer në përputhje me afatet e përcaktuara.

Strategjia përcakton Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale si institucionin përgjegjës kryesor të raportimit për progresin e saj edhe pse pjesa më e madhe e veprimtarive do të kërkojë bashkëpunim ndërmjet aktorëve të ndryshëm, duke përfshirë edhe organizatat e shoqërisë civile, kryesisht në mbrojtje të të drejtave të grave, të rejave e vajzave nga të gjithë grupet dhe të fokusuar tek fuqizimi i tyre, si dhe tek arritja e barazisë gjinore dhe zvogëlimi i dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje.²¹

Referuar përgjigjes së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale për çështjet në fokus të auditimit mbi objektivat dhe indikatorët të cilët synojnë rritjen e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në vendimmarrje në nivel qendror dhe vendor dhe integrimin e perspektivës gjinore në politikat, programet dhe proceset buxhetore rezulton: “Bazuar në indikatorët e Planit të Veprimit të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, dhe afatet e përcaktuara, ecuria e këtyre objektivave rezulton progresive, megjithëse me sfida në zbatim të plotë. Raportet vjetore të monitorimit për vitin 2023 dhe drafti i raportit për vitin 2024 tregojnë se janë hedhur baza të rëndësishme institucionale për garantimin e përfaqësimit gjinor, përmes:

- forcimit të strukturave përgjegjëse për barazinë gjinore në nivel qendror dhe vendor;
- rritjes së përdorimit të analizës gjinore në hartimin e politikave dhe dokumenteve strategjike;
- përmirësimit të mbledhjes dhe përdorimit të të dhënave të ndara sipas gjinisë për qëllime monitorimi;
- rritjes së ndërgjegjësimit dhe kapaciteteve të administratës publike për integrimin gjinor.

²⁰ https://arkiva.shendetesia.gov.al/wp-content/uploads/2022/02/WEB_Strategjia-Kombetare-AL.pdf, FQ 27

²¹ https://arkiva.shendetesia.gov.al/wp-content/uploads/2022/02/WEB_Strategjia-Kombetare-AL.pdf,

Megjithatë, raportet evidentojnë edhe nevojën për intensifikim të masave për zbatimin praktik të kuotave gjinore, përfshirjen më sistematike të perspektivës gjinore në proceset vendimmarrëse dhe forcimin e mekanizmave të monitorimit dhe llogaridhënies”.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale ka kapacitete institucionale të kufizuara për barazinë gjinore.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale është institucioni kryesor përgjegjës për barazinë gjinore në nivel qendror. Ky rol i është besuar përmes drejtimit të Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore dhe funksionimit të Drejtorisë së Barazisë Gjinore, e cila u krijua zyrtarisht në mars 2025, në zbatim të Urdhrit të Kryeministrit nr. 205, datë 23.10.2024, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale”. Krijimi i kësaj drejtorie përfaqëson një hap institucional të rëndësishëm, pasi për herë të parë barazia gjinore u vendos si strukturë e dedikuar brenda organikës së ministrisë. Aktualisht, Drejtoria është e plotësisht e strukturuar dhe e pajisur me staf, por kapacitetet e saj mbeten të kufizuara në raport me barrën e përgjegjësive që mbart. Drejtoria e Barazisë Gjinore përbëhet nga dy sektorë të specializuar:

- Sektori i Barazisë Gjinore, me 3 punonjës (2 specialistë dhe 1 përgjegjës sektori);
- Sektori për Luftën kundër Dhunës në Familje, me 3 punonjës (2 specialistë dhe 1 përgjegjës sektori).

Në total, Drejtoria funksionon me vetëm 6 punonjës, një numër i pamjaftueshëm për të përballuar detyrat e shumta që burojnë nga roli i saj si institucion qendror për barazinë gjinore. Kjo kufizon aftësinë e saj për të hartuar politika gjithëpërfshirëse, për të monitoruar zbatimin e strategjive kombëtare, për të koordinuar në mënyrë efektive me aktorë të tjerë publikë dhe shoqërinë civile, si dhe për të raportuar progresin në përputhje me detyrimet ligjore dhe ndërkombëtare. Megjithatë, krijimi i Drejtorisë së Barazisë Gjinore përfaqëson një avancim institucional, mungesa e burimeve njerëzore dhe financiare e bën të vështirë për Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale të ushtrojë në mënyrë efektive rolin e saj udhëheqës në fushën e barazisë gjinore. Kjo situatë krijon një boshllëk të dukshëm institucional, i cili rrezikon cilësinë e politikave dhe masave për fuqizimin e grave dhe vajzave, si dhe cenon koherencën e përgjithshme të përpjekjeve shtetërore në këtë fushë. Nëse i referohemi praktikave të mira në rajon, OECD dhe UN Women raportojnë se mekanizmat kombëtarë të barazisë gjinore në rajonin e Ballkanit Perëndimor zakonisht funksionojnë me 15–20+ punonjës²², si nivel minimal për të përmbushur mandatin ligjor dhe strategjik. Kosova e ka ngritur strukturën në nivelin e Agjencisë Kombëtare për Barazi Gjinore me një staf prej 62 punonjësish²³.

1. Gjetje nga auditimi: Nga auditimi ka rezultuar se kuadri ligjor për barazinë gjinore ka evoluar nga një standard minimal drejt një parimi të barazisë së plotë. Në këtë drejtim ligji i mëparshëm për barazinë gjinore në shoqëri²⁴ vendosi bazat formale për barazinë gjinore, por ai nuk rezultoi plotësisht i suksesshëm në garantimin e një koordinimi efektiv institucional për mbledhjen, analizimin dhe interpretimin e të dhënave gjinore. Ky ligj përcaktoi kuotën 30% për secilën gjini, duke krijuar bazën për pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje, por kjo u perceptua dhe interpretua si një kufi formal dhe nuk garantoi barazi reale. Me ligjin e ri për barazinë gjinore²⁵ u zhvendos fokusi drejt përfaqësimit të barabartë 50% për të dyja gjinitë me një nivel dysheme jo më pak se 30% përfaqësim, duke zgjeruar gjithashtu fushën e zbatimit edhe në sektorin privat, diplomaci dhe borde drejtuese. Megjithatë, mungesa e akteve nënligjore dhe e mekanizmave të standardizuar për mbledhjen e të dhënave gjinore rrezikon që objektivat e ligjit të mbeten deklarativë dhe jo të matshëm. Gjithashtu, përgjegjësitë për zbatimin e politikave të barazisë gjinore edhe në daljen e ligjit të ri janë të shpërndara ndërmjet disa

²² https://www.oecd.org/en/publications/government-at-a-glance-western-balkans_a8c72f1b-en/full-report/component-17.html

²³ <https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2025/03/Regulation-OPM-No.-23-2024-on-Internal-Organization-and-Systematization-of-Jobs-in-Executive-Agency-on-Gender-Equality>

²⁴ Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

²⁵ Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore”.

institucioneve qendrore dhe vendore, por bashkërendimi ndërmjet tyre nuk rezulton gjithmonë i strukturuar, periodik dhe i orientuar drejt rezultateve konkrete. Në mungesë të një mekanizmi aktiv koordinues, ekziston rreziku i mbivendosjes së masave, mungesës së raportimit të unifikuar, si dhe i trajtimit të fragmentuar të çështjeve që lidhen me pjesëmarrjen e grave në administratë, politikë dhe qeverisje vendore.²⁶

2. Gjetje nga auditimi: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale nuk disponon të dhëna të disagreguara sipas gjinisë. Mbledhja dhe përdorimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë në përgjithësi mbetet i fragmentuar, duke e bërë të vështirë matjen e progresit dhe duke qenë ndesh me standardet ndërkombëtare të raportimit dhe me angazhimet e Shqipërisë për barazi dhe mosdiskriminim.²⁷

Të dhënat mbi numrin aktual të nëpunësve civilë sipas gjinisë në Kryeministri, ministri dhe në institucionet e tyre të varësisë, tregojnë se barazia gjinore është respektuar në kuotën minimale ligjore prej 30%, por objektivi i barazisë 50% është tejkaluar në disa nivele në favor të grave, duke krijuar disproporcion ndaj meshkujve.

Në kategorinë Ekzekutive 58% janë femra, ndërsa meshkujt janë nën përfaqësim krahasuar me objektivin e barazisë 50%.

Në kategorinë e Ulët drejtuese 61% janë femra duke sjellë një diferencë të dukshme në favor të grave.

Në kategorinë e Mesme drejtuese 55% janë femra, përsëri mbi barazinë numerike.

Në kategorinë TND 47% janë femra.

Në total: 58% janë femra, pra barazia gjinore është e tejkaluar në favor të grave.

3. Gjetje nga auditimi: Nga auditimi rezultoi se një pjesë e konsiderueshme e masave të parashikuara në dokumentet strategjike për barazinë gjinore janë zbatuar në mënyrë të pjesshme, me ritme të ngadalta ose të varura nga mbështetja e partnerëve ndërkombëtarë dhe projekteve të përkohshme. Në disa raste, masat për rritjen e grave në vendimmarrje shpesh nuk janë shoqëruar me planifikim financiar specifik, duke e bërë të vështirë matjen e kostos, ndikimit dhe qëndrueshmërisë së tyre në kohë.²⁸

4. Gjetje nga auditimi: Monitorimi i Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030 nuk është kryer në kohë dhe nuk ka siguruar ndjekje të plotë të progresit. Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale është institucioni përgjegjës për raportimin e progresit të këtij dokumenti strategjik. Raporti i monitorimit për vitin 2023 dhe draft-raporti për vitin 2024 tregojnë progres në forcimin e strukturave, përdorimin e analizës gjinore dhe mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë. Megjithatë, vonesat në raportim dhe nevoja e evidentuar për forcimin e monitorimit dhe llogaridhënies tregojnë se mekanizmi aktual nuk ka funksionuar plotësisht në mënyrë periodike dhe efektive. Kjo situatë ka kufizuar vlerësimin në kohë të progresit dhe marrjen e masave korrigjuese për arritjen e objektivave të strategjisë.²⁹

5. Gjetje nga auditimi: Nga auditimi rezultoi se, megjithëse gratë përbëjnë një pjesë të konsiderueshme të të punësuarve në administratën publike dhe janë relativisht të përfaqësuara në

²⁶ Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 kërkojnë garantimin e barazisë gjinore, përfaqësim të balancuar në vendimmarrje, koordinim institucional dhe mekanizma monitorimi/raportimi të të dhënave gjinore.

²⁷ CEDAW, neni 18 dhe Rekomandimi i Përgjithshëm nr. 9 kërkojnë raportim periodik me të dhëna statistikore të ndara sipas gjinisë; Direktiva (BE) 2024/1500, nenet 10 dhe 13, kërkon kapacitete për mbledhjen, analizimin dhe publikimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë.

²⁸ VKM nr. 400, datë 30.06.2021 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe Planit të Veprimit” kërkojnë zbatimin e masave me institucione përgjegjëse, afate, indikatorë dhe burime financiare të planifikuara.

²⁹ VKM nr. 400, datë 30.06.2021 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe Planit të Veprimit” kërkojnë monitorim periodik, raportim të progresit dhe përdorim të indikatorëve për vlerësimin e zbatimit të objektivave dhe masave.

nivelet e ulëta dhe të mesme menaxheriale. Niveli i përfaqësimit të tyre nuk reflektohet në të njëjtën masë në nivelet më të larta drejtuese dhe në pozicionet me kompetenca strategjike vendimmarrëse. Të dhënat tregojnë ekzistencën e segregimit vertikal, ku gratë hasin pengesa strukturore në avancimin profesional, si mungesa e mekanizmave të planifikimit të karrierës, akses i kufizuar në trajnimet për lidership, mungesa e mentorimit institucional dhe masa të pamjaftueshme për balancimin e jetës profesionale me përgjegjësitë familjare.³⁰

6. Gjetje nga auditimi: Drejtoria e Barazisë Gjinore, e cila funksionon pranë Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, operon me burime të kufizuara njerëzore dhe financiare. Aktualisht, ajo ka vetëm 6 punonjës, përfshirë këtu Sektori i Barazisë Gjinore me 3 specialistë (2 specialistë dhe 1 përgjegjës sektori). Ky kapacitet i reduktuar është i pamjaftueshëm për të përballuar detyrat e shumta që burojnë nga roli i saj si institucion qendror për barazinë gjinore, duke përfshirë hartimin e politikave, koordinimin ndërinstitucional dhe raportimin ndërkombëtar.³¹

Praktikat krahasuese në rajon tregojnë një diferencë të dukshme. Në Kosovë, Agjencia për Barazi Gjinore funksionon me një staf prej 62 punonjësish sipas rregullores OPM nr. 23/2024, ndërsa raportet e UN Women dhe OECD evidentojnë se mekanizmat kombëtare të barazisë gjinore në Ballkanin Perëndimor zakonisht operojnë me 15 – 20 punonjës si nivel minimal. Krahasuar me këto standarde, numri aktual i stafit në Shqipëri është dukshëm nën nivelin e nevojshëm, duke kufizuar aftësinë e drejtorisë për të zbatuar në mënyrë efektive politikat dhe për të arritur objektivat e përcaktuara në strategjitë kombëtare për barazinë gjinore.

Konkluzion: Të dhënat e disagreguara sipas gjinisë janë thelbësore për Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, pasi përbëjnë bazën për politika të drejta, për matjen e progresit dhe për përmbushjen e angazhimeve ndërkombëtare të Shqipërisë. Mungesa e akteve nënligjore dhe e mekanizmave të standardizuar për mbledhjen e të dhënave gjinore, si dhe koordinimi i dobët ndërinstitucional, kanë kufizuar ndjeshëm efektivitetin e politikave. Strategjitë kombëtare janë zbatuar vetëm pjesërisht, shpesh pa planifikim financiar të qartë dhe me varësi nga mbështetja e partnerëve ndërkombëtarë. Raportet e monitorimit nuk janë përgatitur rregullisht, ndërsa strukturat përgjegjëse për barazinë gjinore vuajnë nga mungesa e burimeve njerëzore dhe financiare. Përfaqësimi i grave është më i dukshëm në nivelet e ulëta dhe të mesme menaxheriale, por pengesat strukturore dhe mungesa e mekanizmave të zhvillimit të karrierës kufizojnë avancimin e tyre në pozicionet e larta strategjike.

1.1 Rekomandim: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, në bashkëpunim me institucionet e tjera përgjegjëse, të hartojë dhe miratojë akte nënligjore që specifikojnë procedurat e përzgjedhjes, emërimit dhe monitorimit të përfaqësimit gjinor si edhe mekanizmin e sanksionimit dhe korrigjimit për rastet e mosrespektimit të kuotave të barazisë.

Brenda vitit 2026

1.2 Rekomandim: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale të publikojë raporte vjetore mbi përfaqësimin gjinor dhe aksesin në shërbime, duke përfshirë statistika të ndara sipas gjinisë, për llogaridhënie dhe përputhje me angazhimet ndërkombëtare.

Menjëherë dhe në vijimësi

1.3 Rekomandim: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale në kuadrin e forcimit të bashkëpunimit mes ministrive, institucioneve publike dhe sektorit privat për zbatimin e standardeve

³⁰ Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 vendosin si objektivi përfaqësimin e barabartë të grave dhe burrave në vendimmarrje dhe nxisin avancimin në pozita udhëheqëse, përtej plotësimit formal të kuotës minimale.

³¹ VKM nr. 609, datë 20.10.2021 përcakton fushën e përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale; Ligji nr. 9970/2008, nenet 11 dhe 12, si dhe Urdhri i Kryeministrit nr. 205, datë 23.10.2024, përcaktojnë strukturat përgjegjëse për barazinë gjinore, koordinimin dhe monitorimin.

të reja të barazisë, të vlerësojë mundësinë e krijimit të strukturave të posaçme të monitorimit të cilat të raportojnë periodikisht mbi nivelin e përfaqësimit dhe efektivitetin e masave të marra.

Në vijimësi

1.4 Rekomandimi: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale të forcojë dhe institucionalizojë mekanizmat ekzistues të koordinimit ndërinstitutional për barazinë gjinore, duke garantuar funksionim të rregullt dhe me agjendë të qartë pune. Në këtë kontekst:

- të zhvillohen mbledhje periodike ndërinstitutionale me ministrinë e linjës, KQZ, DAP, INSTAT, bashkitë dhe institucionet e pavarura;
- të miratohen plane të përbashkëta vjetore pune;
- të përcaktohen përgjegjësi të qarta për secilin institucion;
- të harmonizohen indikatorët dhe formatet e raportimit;
- të adresohen në mënyrë të koordinuar pengesat për gratë në vendimmarrje;
- të përfshihet në mënyrë të rregullt shoqëria civile dhe partnerët ndërkombëtarë.

Menjëherë dhe në vijimësi

2.1 Rekomandim: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale të krijojë dhe zbatojë një sistem të integruar të mbledhjes dhe raportimit të të dhënave të disagreguara sipas gjinisë, të harmonizuar me standardet e BE-së dhe OBSH. Ky sistem, të sigurojë mbledhjen dhe publikimin e të dhënave, indikatorë të qartë për barazinë gjinore në shëndetësi dhe mirëqenie sociale, të cilat do të shërbejnë si bazë hartimin e politikave dhe shpërndarjen e burimeve.

Sistemi të mundësojë monitorimin e respektimit të kuotës minimale 30% dhe objektivit 50% për të dy gjinitë. Raportimi i rregullt të përfshijë analizë të barazisë numerike dhe të rolit substancial të grave dhe burrave në vendimmarrje, duke shmangur disproporcionin në favor të njëres gjini.

Brenda vitit 2026

3.1 Rekomandimi: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale të kryejë një vlerësim të ndërmjetëm të zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore, veçanërisht për objektivat që lidhen me pjesëmarrjen dhe lidhshmërinë e grave në jetën publike dhe politike. Rishikimi të shoqërohet me plan korrigjues veprimi; afate konkrete zbatimi; institucione përgjegjëse dhe indikatorë të matshëm.

Brenda vitit 2026

3.2 Rekomandimi: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe institucionet përgjegjëse, të sigurojë që Plani i ri i Veprimit i Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore të përfshijë linja të qarta buxhetore dhe kosto të vlerësuara për masat që synojnë rritjen e pjesëmarrjes dhe lidhshmërinë të grave.

Brenda vitit 2026

4.1 Rekomandim: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale të sigurojë respektimin e afateve për raportet vjetore të monitorimit të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, duke vendosur kalendar pune të detajuar, përgjegjësi të qarta dhe mekanizma digjitalë për ndjekjen e progresit në kohë reale. Në përfundim të kryhet publikimi i menjëhershëm i raporteve në faqen zyrtare të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale.

Menjëherë dhe në vijimësi

5.1 Rekomandim: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, gjatë fazës së vlerësimit të ndërmjetëm të zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Planit të ri të Veprimit, të vlerësojë mundësinë e përfshirjes së një pakete të posaçme masash për rritjen graduale të përfaqësimit të grave në nivelet e larta drejtuese të administratës publike dhe institucioneve publike.

Në vijimësi

6.1 Rekomandim: Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale të ndërmarrë masa për forcimin e kapaciteteve të Drejtorisë së Barazisë Gjinore, duke shtuar burimet njerëzore dhe financiare përtej 3 punonjësve aktualë, në përputhje me praktikën krahasuese, rekomandimet e CEDAW, si dhe me standardet e BE-së (Direktiva 2024/1500).

Brenda vitit 2026

4.2 A ka garantuar KQZ zbatimin e duhur të politikave kombëtare në respektimin e kuotave të përfaqësimit të grave?

Ecuria e proceseve zgjedhore gjatë periudhës 2021-2025.

Zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë, viti 2021, (datë 25 Prill 2021).

Sistemi zgjedhor: Me ndryshimet e kryera në Kushtetutë sistemi ngeli proporcional me konkurrim rajonal, por zgjedhësve ju dha e drejta për të dhënë votë parapëlqyese për kandidatët e listave shumemërore dhe të garantohet që votimit parapëlqyes t'i nënshtrohen jo më pak se dy të tretat e listës shumemërore.

Në Kodin zgjedhor u përcaktua që të drejtën për të paraqitur listë shumemërore e kanë partitë jashtë koalicioneve dhe koalicionet të cilët kanë të drejtë të paraqesin vetëm lista të përbashkëta.

Këto ndryshime sollën si rezultat se në fletën e votimit nuk do të ishin emrat e partive brenda koalicionit, por do të ishte vetëm emri i koalicionit dhe do të shënoheshin dhe emrat e kandidatëve të listave shumemërore të subjekteve zgjedhore.

Kriteri gjinor: Legjislacioni zgjedhor nxiti dhe promovon barazinë gjinore për organet e zgjedhura dhe administratën shtetërore përmes vendosjes së kuotave (jo më pak se 30%) për gjininë e nën përfaqësuar në të gjitha nivelet.³²

Subjektet zgjedhore duhet të respektojnë detyrimin ligjor që, për çdo zonë zgjedhore, një në çdo tre kandidatë në listat shumemërore, si me renditje të fiksuar ashtu edhe në ato që i nënshtrohen votimit parapëlqyes, t'i përkasë gjinisë më pak të përfaqësuar, pasi mosrespektimi i këtij kriteri duhet të çojë në refuzimin e regjistrimit të listës shumemërore nga organi kompetent zgjedhor (KQZ ose KZAZ), në përputhje me legjislacionin zgjedhor dhe parimin e zbatimit efektiv të kuotës gjinore.³³

Rezultati zgjedhor: Në zgjedhjet e vitit 2021 ndër 1841 kandidatë të paraqitur në listat shumemërore, 732 ishin gra dhe 1109 ishin burra.

Nga gjithsej 140 kandidatë fitues, 45 janë gra dhe 95 burra.³⁴ Përfaqësimi i grave përbën 32% të totalit të kandidatëve fitues. Ky rezultat tregon se kuota gjinore e përcaktuar në Kodin Zgjedhor është respektuar jo vetëm në momentin e paraqitjes së listave shumemërore, por edhe në shpërndarjen përfundimtare të mandateve.

Përqindja e arritur është mbi pragun minimal ligjor prej 30%, duke garantuar përfaqësim të balancuar dhe duke përmbushur detyrimin ligjor për barazi gjinore në përfaqësimin parlamentar.

Zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë, viti 2025, (11 Maj 2025)

Sistemi zgjedhor: Sistemi ngeli proporcional me konkurrim rajonal por ndryshoi paraqitja e listave shumemërore.

Në Kodin zgjedhor u përcaktuan dy lloj listash: lista shumemërore me renditje të fiksuar të kandidatëve nga subjekti zgjedhor që i propozonte dhe lista shumemërore e kandidatëve që i nënshtrohen votimit parapëlqyes. Duke qenë se përcaktimi kushtetues që votimit parapëlqyes t'i nënshtrohen jo më pak se dy të tretat e listës shumemërore, në Kod u vu detyrimi që numri i përgjithshëm i kandidatëve në listën me renditje të fiksuar të jetë i barabartë me numrin e mandateve për çdo zonë zgjedhore pjesëtuar për tre. Numri në listën me votim parapëlqyes duhet të jetë sa numri i mandateve për çdo zonë zgjedhore.

³² Neni 4 pika 3, gerrat a dhe b, Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008, i ndryshuar.

³³ Neni 67, pika 6 dhe neni 175, Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008, i ndryshuar.

³⁴ Përgjigje nga KQZ e pyetësorit faza e terrenit, email datës 30.01.2026.

Kriteri gjinor: Subjektet zgjedhore duhet të respektojnë detyrimin ligjor që, për çdo zonë zgjedhore, një në çdo tre kandidatë në listat shumemërore, si me renditje të fiksuar ashtu edhe në ato që i nënshtrohen votimit parapëlqyes, t'i përkasë gjinisë më pak të përfaqësuar, pasi mosrespektimi i këtij kriteri duhet të çojë në refuzimin e regjistrimit të listës shumemërore nga organi kompetent zgjedhor (KQZ ose KZAZ), në përputhje me legjislacionin zgjedhor dhe parimin e zbatimit efektiv të kuotës gjinore.³⁵

Rezultati zgjedhor: Në zgjedhjet e vitit 2025, ndër 2046 kandidatë të paraqitur në listat shumemërore, 787 ishin gra ose 38.5% e listës.

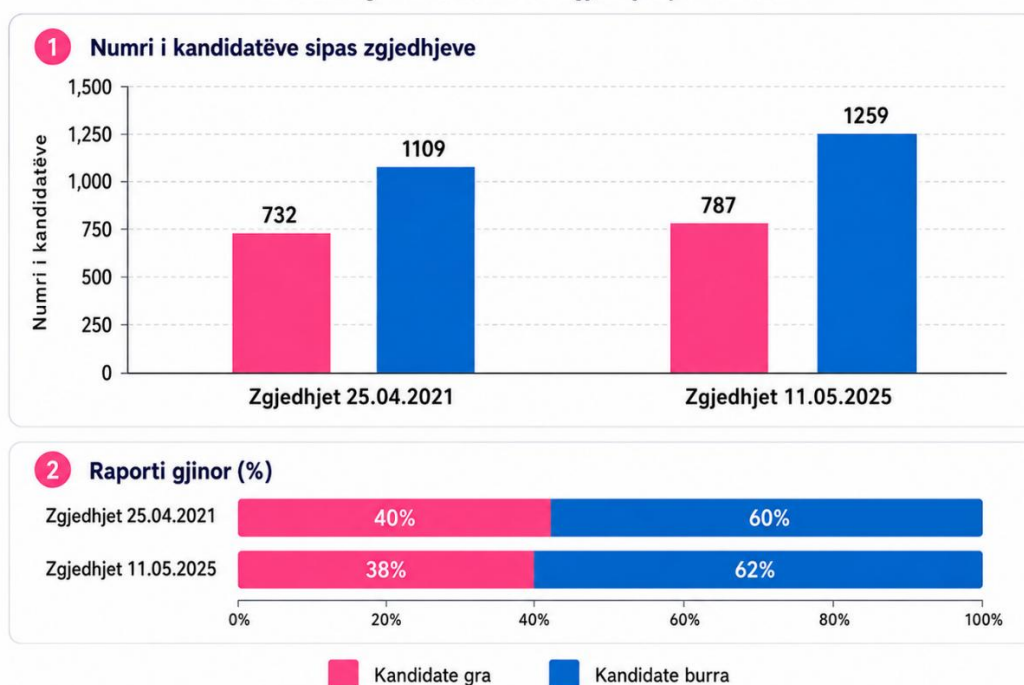
- Në listën me renditje të fiksuar nga 506 kandidatë, 224 ishin gra ose 44,27% e tyre;
- Në listat që i nënshtrohet votimit parapëlqyes nga 1540 kandidatë 568 ishin gra ose 36,88%.
- Nga gjithsej 140 kandidatë fitues, 49 janë gra dhe 91 burra ose 35%.³⁶

Ky nivel përfaqësimi është mbi prapun minimal ligjor prej 30%, duke treguar se kuota gjinore e përcaktuar në Kodin Zgjedhor është respektuar si në momentin e paraqitjes së listave shumemërore, ashtu edhe në shpërndarjen përfundimtare të mandateve.

Grafiku nr. 1 Paraqitja grafike e raportit të Kandidatëve në listat zgjedhore për Kuvend

KUVENDI – LISTA ZGJEDHORE

Kandidate gra dhe burra në zgjedhjet parlamentare



Burimi: KQZ, përpunoi grupi i auditimit.

Zgjedhjet Vendore të vitit 2023, (14 Maj 2023)

Konteksti: Me ndryshimet që ju bënë Kodit Zgjedhor në vitin 2020, para zgjedhjeve për Kuvendin 2021, për zgjedhjet vendore nuk pati shume ndryshime. Koalicionet kanë të drejtë të paraqesin lista shumemërore vetëm të përbashkëta, një listë për kandidatët e të gjitha partive përbërëse të koalicionit i cili paraqitet si një subjekt i vetëm në fletën e votimit, ndryshe nga më parë ku me listë të përbërë çdo parti e koalicionit paraqitej veçmas në fletën e votimit në pjesën që i takonte koalicionit. Shpërndarja e mandateve të këshillit bashkiak mbi bazën e votave të fituara, do të bëhej me një formulë, atë d'Hond.

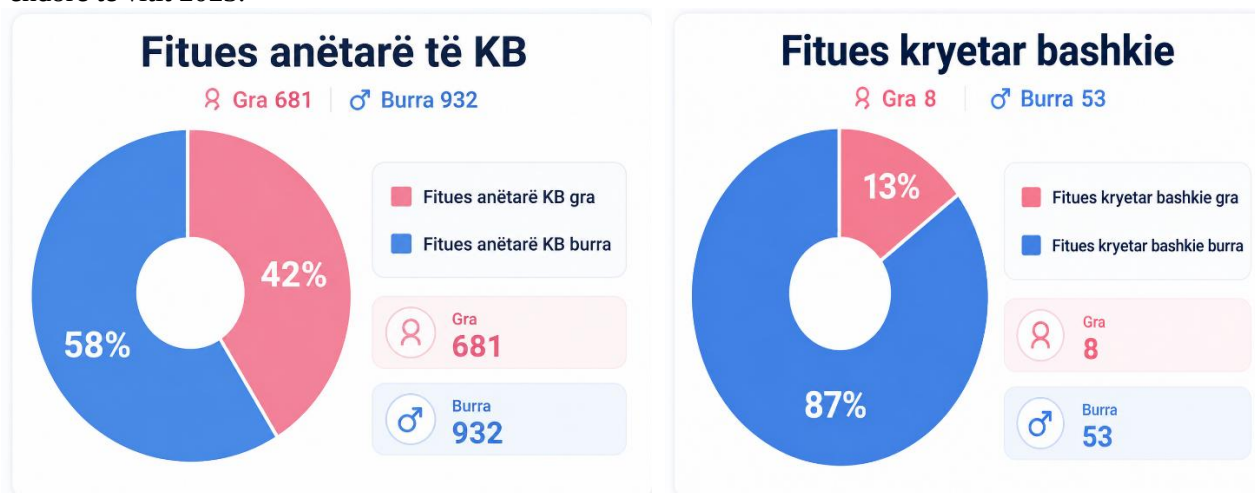
³⁵ Neni 67, pika 6 dhe neni 175, Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008, i ndryshuar.

³⁶ Përgjigje nga KQZ e pyetësorit faza e terrenit, email datës 30.01.2026.

Kriteri gjinor: Subjektet zgjedhore duhet të respektojnë detyrimin ligjor që, për çdo zonë zgjedhore, një në çdo tre kandidatë në listat shumëmemërore, si me renditje të fiksuar ashtu edhe në ato që i nënshtrohen votimit parapëlqyes, t'i përkasë gjinisë më pak të përfaqësuar, pasi mosrespektimi i këtij kriteri duhet të çojë në refuzimin e regjistrimit të listës shumëmemërore nga organi kompetent zgjedhor (KQZ ose KZAZ), në përputhje me legjislacionin zgjedhor dhe parimin e zbatimit efektiv të kuotës gjinore.³⁷

Rezultati zgjedhor: Në zgjedhjet e vitit 2023 kandidatë të propozuar në total anëtarë këshilli bashkiak dhe kandidatë për kryetar bashkie ishin 23907 nga të cilët 11843 gra dhe 12064 burra, ose në raportin Kandidatë fitues në total janë 1613 nga të cilët 681 gra dhe 932 burra. Për kryetar bashkie kanë qenë 144 kandidat nga të cilët kanë fituar 53 burra dhe 8 gra. Në këtë rast kuota gjinore është në referim të nenit 67 të Kodit Zgjedhor. KQZ ka respektuar Kodin Zgjedhor.

Grafik nr. 2 Numri i kandidatëve fitues për anëtarë të Këshillave Bashkiakë dhe Kryetarë Bashkie në Zgjedhjet Vendore të vitit 2023.



Burimi: KQZ, përpunoi grupi i auditimit.

Në zgjedhjet vendore të vitit 2023 është shfaqur fenomeni i dorëheqjeve të koordinuara.

Në zgjedhjet vendore të vitit 2023, pas shpalljes së listave fituese të anëtarëve të këshillave bashkiakë, është konstatuar se anëtarët gra në disa këshilla bashkiakë kanë paraqitur dorëheqje në mënyrë të koordinuar (në grup). Kjo kërkesë është depozituar në këshillat bashkiak përkatës, më pas këshillat bashkiak kanë kërkuar nga KQZ plotësimin e vakancave të krijuara. Në këtë fazë procedurale KQZ ka vetëm detyrimin ligjor të plotësojë vakancat e krijuar sipas përcaktimeve në Kodin Zgjedhor. Procesi i shqyrtimit të kandidatëve gra të listës shumëmemërore për plotësimin e vakancave të krijuara ka vijuar deri në shterimin e plotë të listës shumëmemërore. Pas kësaj, KQZ ka proceduar me emërimin e kandidatit të parë burrë të listës shumëmemërore.

Referuar të dhënave të raportuara nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve fenomeni i dorëheqjeve të koordinuara shfaqet në 10 NJVQV nga 61 në total ose në masën 16%³⁸, në Bashkitë Devoll, Selenice, Kukës, Sarandë, Pukë, Lezhë, Has, Kurbin, Mirditë, Krujë.

KQZ nuk disponon asnjë mekanizëm ligjor apo administrativ për të kontrolluar apo sanksionuar subjektet zgjedhore në lidhje me dorëheqjet e grave pas shpalljes së listave fituese.

³⁷ Neni 67, pika 6 dhe neni 175, Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008, i ndryshuar.

³⁸ Të dhënat nga KQZ.

Kuadri ligjor dhe rregullator që rregullon respektimin e kuotave gjinore nga subjektet zgjedhore është përcaktuar në Kodin Zgjedhor të Republikës së Shqipërisë, i cili synon garantimin e barazisë gjinore dhe përfaqësimit të balancuar në organet e zgjedhura. Në këtë kuadër, legjislatori ka parashikuar detyrime të qarta për subjektet zgjedhore në fazën e paraqitjes së listave shumëmemërore të kandidatëve, si dhe mekanizma kontrolli për zbatimin e tyre nga administrata zgjedhore.

Në rast të ndërprerjes së mandatit të deputetit ose anëtarit të këshillit bashkiak, plotësimi i vakancës duhet të kryhet duke garantuar ruajtjen e përfaqësimit të gjinisë më pak të përfaqësuar, duke kaluar mandatin kandidatit vijues të së njëjtës parti politike, përveç rasteve kur kjo do të ulte përfaqësimin gjinor; në këto raste, mandati duhet t'i kalojë kandidatit të parë të gjinisë së nën përfaqësuar, pavarësisht renditjes në listë, ndërsa rregullimi i mëtejshëm i renditjes zbatohet vetëm brenda së njëjtës gjini dhe për aq kohë sa kandidatët e asaj gjinie nuk kanë shteruar.³⁹

Me ndryshimet e bëra në Kodin Zgjedhor, është parashikuar shprehimisht se: *“Mospërmbushja nga subjekti zgjedhor i detyrimit të parashikuar në pikën 6 të nenit 67 të këtij ligji sjell refuzimin e listës shumëmemërore për t’u regjistruar në KQZ ose, sipas rastit, për zgjedhjet vendore në KZAZ”*.

Për qëllime sqaruese, vlen të theksohet se Kodi Zgjedhor, përpara ndryshimeve të miratuara në vitin 2020, parashikonte shprehimisht masa ndëshkimore ndaj subjekteve zgjedhore që nuk respektonin kuotat gjinore. Konkretisht, mospërmbushja e detyrimeve të parashikuara dënohej nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve me gjobë në masën 1 000 000 (një milion) lekë, si dhe me sanksione plotësuese, përfshirë zëvendësimin e vakancave në listë me kandidatë të gjinisë më pak të përfaqësuar, deri në përmbushjen e kuotës gjinore. Këto sanksione vendoseshin për çdo zonë zgjedhore ku konstatohej shkelja.

Megjithatë, me ndryshimet ligjore të miratuara në kuadër të reformës zgjedhore të vitit 2020, ky mekanizëm sanksionues u ndryshua thellësisht. Në legjislacionin aktual, Kodi Zgjedhor nuk parashikon më gjoba apo sanksione ndëshkimore administrative për mosrespektimin e kuotës gjinore, por vendos si pasojë juridike refuzimin e listës shumëmemërore për regjistrim, deri në korrigjimin e saj në përputhje me kërkesat ligjore. Për rrjedhojë, për periudhën 2021–2025, veprimet e KQZ-së janë bazuar ekskluzivisht në dispozitat në fuqi të Kodit Zgjedhor, duke mos aplikuar sanksione financiare, por duke kërkuar korrigjimin e listave që nuk përmbushnin kriteret e përfaqësimit gjinor.

Tabela 4. Mekanizmi për garantimin e kuotës zgjedhore.

Periudha	Mekanizmi i parashikuar	Sanksionet	Qellimi
Para vitit 2020	Neni 175, Ligji Nr.10 019, datë 29.12.2008, Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, parashikonte gjoba dhe sanksione ndëshkimore administrative.	Gjobë 1,000,000 lekë për çdo zonë zgjedhore ku konstatohej mosrespektimi i kuotave BGJ. Zëvendësim i vakancave me kandidatë të gjinisë më pak të përfaqësuar.	Të ndëshkonte financiarisht subjektet dhe të siguronte korrigjimin e listave.
2021–2025	Neni 175, Ligji Nr.10 019, datë 29.12.2008, Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, parashikon vetëm refuzimin e listës shumëmemërore për regjistrim.	Lista nuk pranohet nga KQZ/KZAZ derisa të korrigjohet. Nuk parashikohen gjoba apo penalitete financiare.	Të garantojë respektimin e kuotës gjinore si kusht ligjor për vlefshmërinë e listës.

Përpunoi Grupi i auditimit

Ky parashikim ligjor përcakton një mekanizëm të qartë administrativ, i cili nuk ka natyrë ndëshkimore në kuptimin e sanksioneve financiare apo penaliteteve administrative, por funksionon si kusht ligjor për vlefshmërinë dhe regjistrimin e listës shumëmemërore. Në rastet kur lista e paraqitur nga subjekti zgjedhor nuk respekton kuotën gjinore të përcaktuar në Kodin Zgjedhor, KQZ ose sipas

³⁹ Neni 164, Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008, i ndryshuar.

rastit KZAZ nuk procedon me regjistrimin e saj, duke e konsideruar listën si juridikisht të paplotë. Refuzimi i listës në këtë fazë synon t'i japë subjektit zgjedhor mundësinë për të korrigjuar përbërjen e saj dhe për ta përshtatur atë me kërkesat ligjore për përfaqësimin gjinor. Vetëm pas përmbushjes së këtij detyrimi dhe paraqitjes së një liste të rregulluar në përputhje me ligjin, KQZ ose sipas rastit KZAZ procedon me regjistrimin përkatës. Në këtë mënyrë, Kodi Zgjedhor vendos një instrument garantues për zbatimin efektiv të kuotave gjinore.

Për periudhën 2021–2025, lidhur me zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë dhe zgjedhjet për organet e qeverisjes vendore, Komisioni Qendror i Zgjedhjeve konstaton se ka pasur raste kur subjekte zgjedhore, në momentin e paraqitjes së listave shumemërore të kandidatëve, nuk kanë përmbushur kriteret ligjore në lidhje me kuotën gjinore, sipas parashikimeve të Kodit Zgjedhor.

Në këto raste, në zbatim të drejtpërdrejtë të Kodit Zgjedhor, KQZ nuk ka vendosur sanksione administrative në kuptimin e gjobave apo penaltiteve financiare ndaj subjekteve zgjedhore. Masa e aplikuar ka qenë refuzimi i listës shumemërore për regjistrim, duke i kthyer listat subjekteve përkatëse për korrigjim dhe përmbushje të detyrimeve ligjore mbi përfaqësimin gjinor.

Vetëm pas rregullimit të listave në përputhje me kërkesat ligjore dhe respektimit të kuotës gjinore, listat janë pranuar dhe regjistruar nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve.

Në përfundim, për periudhën 2021–2025 lidhur me zgjedhjet për Kuvendin e Shqipërisë dhe zgjedhjet për organet e qeverisjes vendore, KQZ/KZAZ nuk ka aplikuar sanksione ndaj subjekteve politike për mosrespektimin e kuotave gjinore, por ka zbatuar mekanizmin ligjor të parashikuar nga Kodi Zgjedhor, duke mos pranuar listat e paraqitura nga partitë politike dhe duke kërkuar korrigjimin e tyre në përputhje me ligjin.⁴⁰

Procesi i konstatimit të vakancave pas miratimit të listave nga KQZ kryhet sipas ligjit nr. 139/2015 “për vetëqeverisjen vendore”.⁴¹

7. Gjetje nga auditimi: Gjatë periudhës 2021 – 2025 janë konstatuar raste kur subjektet zgjedhore nuk kanë respektuar kuotën gjinore të përcaktuar në Kodin Zgjedhor⁴². Në këto raste, KQZ ka zbatuar mekanizmin e refuzimit të listave shumemërore për regjistrim, duke i kthyer ato për korrigjim. Aktualisht, Kodi Zgjedhor parashikon vetëm refuzimin e listës shumemërore në rast mosrespektimi të kuotës gjinore, por nuk i jep KQZ-së kompetenca për të monitoruar vazhdimisht respektimin e kuotës edhe pas regjistrimit të listave.⁴³⁴⁴

8. Gjetje nga auditimi: Në zgjedhjet vendore të vitit 2023 është konstatuar fenomeni i dorëheqjeve të koordinuara në grup të anëtareve gra të Këshillave bashkiake në disa NJVQV. Në 10 raste, pas shpalljes së listave fituese, disa anëtare gra paraqitën dorëheqje të sinkronizuara, duke krijuar vakanca që u plotësuan nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve sipas rendit të listës shumemërore.⁴⁵ Ky proces, i ndjekur deri në shterimin e listës, për shkak të dorëheqjes së kandidateve gra, çoi në emërimin e kandidatëve burra, duke minuar objektivin e barazisë gjinore të parashikuar në Kodin Zgjedhor⁴⁶. Nga auditimi rezultoi gjithashtu se KQZ nuk disponon asnjë mekanizëm ligjor apo administrativ për të kontrolluar apo sanksionuar subjektet zgjedhore në lidhje me dorëheqjet e grave

⁴⁰ Përgjigje KQZ pyetësoi fazës së terrenit, email dt. 05.02.2026.

⁴¹ Përgjigje KQZ pyetësoi fazës së terrenit, email dt. 05.02.2026.

⁴² Neni 67, pika 6, i Kodit Zgjedhor.

⁴³ Neni 175 i Kodit Zgjedhor

⁴⁴ Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, neni 67, pika 6 dhe neni 175, kërkojnë respektimin e kuotës gjinore në listat shumemërore dhe refuzimin/korrigjimin e listave kur kriteri i përfaqësimit gjinor nuk përmbushet.

⁴⁵ Neni 164 i Kodit Zgjedhor

⁴⁶ Në rast të ndërprerjes së mandatit të deputetit ose anëtarit të këshillit bashkiak, plotësimi i vakancës duhet të kryhet duke garantuar ruajtjen e përfaqësimit të gjinisë më pak të përfaqësuar, duke kaluar mandatin kandidatit vijues të së njëjtës parti politike, përveç rasteve kur kjo do të ulte përfaqësimin gjinor; në këto raste, mandati duhet t'i kalojë njëjtës parti politike, përveç rasteve kur kjo do të ulte përfaqësimin gjinor; në këto raste, mandati duhet t'i kalojë kandidatit të parë të gjinisë së nën përfaqësuar, pavarësisht renditjes në listë, ndërsa rregullimi i mëtejshëm i renditjes zbatohet vetëm brenda së njëjtës gjini dhe për atë kohë sa kandidatët e asaj gjinie nuk kanë shteruar.

pas shpalljes së listave fituese. Kodi Zgjedhor sanksionon për mos përmbushje të barazisë gjinore vetëm në momentin e depozitimit të listës shumëmemërore para printimit të fletës së votimit.⁴⁷⁴⁸

9. Gjetje nga auditimi: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, si një aktor i rëndësishëm në garantimin e zbatimit të kuotave gjinore, nuk ka një strukturë të dedikuar ekskluzivisht në analizimin e përfaqësimit gjinor, monitorimin afatgjatë të progresit dhe identifikimin e problematikave që cenojnë përfaqësimin real të grave.⁴⁹

10. Gjetje auditimi: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve nuk disponon të dhëna të strukturuar mbi mënyrën se si fondet zgjedhore të përdorura nga partitë politike shpërndahen ndërmjet kandidatëve burra dhe gra. Kjo lidhet me mungesën e një mekanizmi ligjor dhe teknik që të detyrojë subjektet zgjedhore të raportojnë ndarjen e shpenzimeve sipas gjinisë. Kriteri i barazisë gjinore, i sanksionuar në Kodin Zgjedhor dhe në angazhimet ndërkombëtare të Shqipërisë (si Konventa e CEDAW dhe direktivat e BE-së),⁵⁰ kërkon që të sigurohet transparencë dhe monitorim i përdorimit të fondeve për të garantuar pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në politikë. Si pasojë e mungesës së këtyre të dhënave, nuk mund të vlerësohet nëse fondet publike kontribuojnë realisht në rritjen e përfaqësimit të grave, duke krijuar rrezik për pabarazi në mbështetjen financiare dhe për dobësim të politikave të barazisë gjinore në zgjedhje.⁵¹

Konkluzion: Kuadri ligjor aktual ka zhvendosur theksin nga ndëshkimi financiar tek garantimi i përmbushjes së kuotës gjinore përmes mekanizmit të refuzimit të listës, duke e bërë regjistrimin e saj të kushtëzuar nga respektimi i kuotës. Ky mekanizëm ka funksionuar si instrument administrativ që detyron subjektet zgjedhore të përmbushin detyrimin ligjor për përfaqësimin gjinor, por mbrojtja e kuotës nuk është e plotë pasi praktika ka treguar se dorëheqjet e koordinuara të anëtareve gra pas shpalljes së listave fituese kanë sjellë cenimin e saj. Në këto raste KQZ ka vepruar vetëm sipas rendit të listës shumëmemërore duke emëruar kandidatin e parë burrë, çka tregon se kuota gjinore nuk është e garantuar në fazën post-zgjedhore, pra pas shpalljes së rezultateve dhe gjatë plotësimit të vakancave, duke e lënë barazinë gjinore të pasiguruar përtej momentit të regjistrimit të listës.

7 - 8.1 Rekomandim: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve të marrë masa për vendosjen e një mekanizmi raportimi periodik nga subjektet zgjedhore, ku ato duhet të konfirmojnë se kuota gjinore vazhdon të respektohet edhe pas ndryshimeve eventuale në listat e kandidatëve.

Brenda vitit 2026

7 - 8.2 Rekomandim: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve të forcojë rolin e tij proaktiv duke ofruar udhëzime teknike për publikimin e raporteve periodike mbi respektimin e kuotave gjinore nga subjektet zgjedhore, me synim rritjen e transparencës dhe edukimit publik.

Brenda vitit 2026

7 - 8.3 Rekomandim: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve të vlerësojë mundësinë e propozimit për rishikimin e kuadrit ligjor dhe procedural për adresimin e rasteve të dorëheqjeve të koordinuara, duke

⁴⁷ Neni 175 i Kodit Zgjedhor, pika 6 neni 67 KZ.

⁴⁸ Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë, neni 164, në lidhje me zëvendësimin e mandateve, dhe parimet e kuotës gjinore në nenet 67, pika 6 dhe 175, synojnë ruajtjen e përfaqësimit të gjinisë më pak të përfaqësuar gjatë ushtrimit të mandateve.

⁴⁹ Kodi Zgjedhor dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 kërkojnë mbikëqyrje, transparencë dhe raportim mbi përfaqësimin gjinor në proceset zgjedhore; praktikatat e mira të UN Women kërkojnë monitorim të vazhdueshëm të pjesëmarrjes dhe lidhshimit të grave.

⁵⁰ <https://albania.unwomen.org/en/stories/op-ed/2025/03/promoting-womens-leadership-and-participation-in-the-next-political-elections-is-key-for-albania>.

⁵¹ Parimi i barazisë gjinore në Kodin Zgjedhor, CEDAW dhe standardet e BE-së kërkon transparencë dhe monitorim të përdorimit të fondeve zgjedhore për të garantuar pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në politikë.

shqyrtuar mekanizma që ruajnë objektivin e barazisë gjinore në përbërjen përfundimtare të organeve të zgjedhura.

Brenda vitit 2026

9.1 Rekomandim: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, të marrë masa për caktimin e një nëpunësi gjinor/koordinatori për barazinë gjinore, i cili do të jetë përgjegjës për analizimin, monitorimin e zbatimit të kuotave gjinore, hartimin e raporteve periodikë, etj.

Brenda vitit 2026

10.1 Rekomandim: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve të hartojë rregulla raportimi financiar që kërkojnë nga partitë politike deklarimin e shpenzimeve të fushatës sipas gjinisë së kandidatëve, si dhe përdorimin e fondeve për trajnime apo mbështetje të grave.

Brenda vitit 2026

4.3 A janë angazhuar NJVQV – të për të zbatuar politikat kombëtare në fushën e barazisë gjinore dhe nxitjes së përfaqësimit të grave në udhëheqje dhe vendimmarrje?

Nëse i referohemi kuadrit tonë ligjor dhe nënligjor, rezulton se Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore (NJVQV) duhet të garantojnë barazinë gjinore në nivel të qeverisjes vendore. Ligji i vjetër për barazinë gjinore në shoqëri⁵² (tashmë i zëvendësuar me ligjin e ri për barazinë gjinore por që përmban të njëjtin parim) përcakton se organet publike janë të detyruara të sigurojnë përfaqësim të drejtë gjinor në strukturat e tyre, si dhe të zbatojnë parimin e barazisë gjinore në të gjitha politikat, programet dhe vendimmarrjet. Po kështu edhe ligji për vetëqeverisjen vendore⁵³ kërkon që njësitë vendore të promovojnë barazinë gjinore dhe të zbatojnë politika për përfshirjen e grave në vendimmarrje.

Gjithashtu, në nivel strategjik, me Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030 dhe Planin e Veprimit 2021 – 2023⁵⁴, NJVQV – të kanë detyrimin të zbatojnë objektivat e strategjisë në nivel lokal nëpërmjet aktiviteteve të parashikuara në të. Nga ana e vet, Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale ka përcaktuar ngritjen e mekanizmave vendorë për barazinë gjinore, përfshirë emërimin e Koordinatorit Vendor për Barazinë Gjinore nëpërmjet udhëzimeve drejtuar të gjitha institucioneve që kanë detyrimin për të zbatuar këtë ligj.⁵⁵ Gjithashtu, edhe ligji për mbrojtjen nga diskriminimi⁵⁶ ndalon çdo formë diskriminimi gjinor në punësim dhe përfaqësim publik.

Megjithatë, pavarësisht faktit se në vendin tonë, ka pasur një kuadër ligjor e nënligjor i cili ka ndikuar pozitivisht në vite në përmirësimin e përfaqësimit të grave në fushën publike, sikundër kemi ilustruar edhe në shtjellimin e pyetjeve audituese më sipër, sërish ky është shoqëruar me sfida të cilat nuk janë tejkaluar plotësisht e kanë kërkuar përsëri ndërhyrjen parlamentare për përmirësimin e situatës.

Nëse i referohemi bashkive të cilat kanë qenë pjesë e këtij auditimi situata paraqitet në termat e mëposhtme.

4.3.1 Situata në Bashkinë Korçë

Bashkia Korçë ka ngritur mekanizma institucionale për barazinë gjinore, por zbatimi i tyre është ende në fazë të hershme.

Bashkia Korçë ka ndërmarrë disa masa për zbatimin në nivel vendor të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030, përmes ngritjes së pozicionit të Specialistit për Barazinë Gjinore pranë Drejtorisë së Kujdesit Social, realizimit të fushatave ndërgjegjësuere dhe bashkëpunimit me strukturat e mbrojtjes nga dhuna në familje dhe mbrojtjes së fëmijëve. Gjithashtu, me mbështetjen e

⁵² Ligji nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

⁵³ Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, i ndryshuar.

⁵⁴ VKM – në nr. 465, datë 16.07.2021 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030 dhe Planin e Veprimit 2021 – 2023”.

⁵⁵ Kjo kërkesë e ligjit të mëparshëm për barazinë gjinore cituar më sipër vijon të qëndrojë kërkesë edhe në ligjin e ri. Udhëzimi i Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale nr. 10, datë 23.2.2018 i dalë në zbatim të ligjit vjetër për barazinë gjinore në lidhje me Koordinatorin Vendor për Barazinë Gjinore.

⁵⁶ Ligji nr. 96/2017 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

UN Women, bashkia ka hartuar Planin Vendor për Barazinë Gjinore 2025 - 2030 dhe ka forcuar kapacitetet e stafit për integrimin gjinor në politikat vendore.

Në fushën e buxhetimit, që prej vitit 2022, Drejtoria e Kujdesit Social ka nisur zbatimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, përmes përgatitjes së projekt-fishave për aktivitetet sociale të financuara nga buxheti i bashkisë. Këto instrumente synojnë të vlerësojnë ndikimin gjinor të shërbimeve dhe të orientojnë fondet publike drejt adresimit të barabartë të nevojave të grave, burrave, vajzave dhe djemve në komunitet.

Në datën 29.08.2025, Bashkia Korçë ka miratuar Planin Vendor për Barazinë Gjinore për vitin 2025 - 2030. Ky dokument strategjik synon të garantojë integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha politikat, programet dhe shërbimet vendore, si dhe të forcojë barazinë e mundësive për gratë dhe burrat në të gjithë fushat e jetës publike dhe ekonomike. Objektivat kryesorë të Planit Vendor për Barazinë Gjinore janë:

- ✓ Rritja e aksesit ekonomik të grave dhe të rejave
- ✓ Sigurimi i qasjes së barabartë të grave dhe vajzave, në të gjithë diversitetin e tyre, ndaj shërbimeve, produkteve dhe burimeve financiare që ndikojnë në fuqizimin dhe përmirësimin e situatës së tyre ekonomike.
- ✓ Rritja e pjesëmarrjes së grave dhe të rejave në vendimmarrje
- ✓ Nxitja e përfaqësimit aktiv të grave dhe vajzave në proceset politike dhe publike në nivel vendor.
- ✓ Forcimi i Mekanizmit të Koordinuar të Referimit kundër Dhunës në Familje
- ✓ Rritja e efikasitetit të strukturave përgjegjëse dhe përmirësimi i bashkëpunimit ndërinstitucional për parandalimin dhe trajtimin e rasteve të dhunës me bazë gjinore
- ✓ Zvogëlimi i stereotipeve gjinore dhe praktikave diskriminuese
- ✓ Promovimi i edukimit shoqëror mbi parimet e barazisë gjinore, me synim reduktimin e paragjytimeve, diskriminimit dhe disavantazheve të shumëfishta.
- ✓ Fuqizimi i grave, vajzave dhe të rinjve për ndërtimin e komuniteteve të sigurta
- ✓ Zbatimi i Agjendës “Gruaja, Paqja dhe Siguria” dhe Agjendës “Rinia, Paqja dhe Siguria”, në funksion të zhvillimit të qëndrueshëm dhe përfshirës të komunitetit
- ✓ Rritja e përgjegjshmërisë dhe transparencës institucionale.
- ✓ Sigurimi i raportimit të rregullt publik mbi përmbushjen e angazhimeve të Bashkisë Korçë në fushën e barazisë gjinore.
- ✓ Integrimi gjinor dhe buxhetimi i përgjegjshëm gjinor në nivel vendor
- ✓ Zbatimi i detyrimeve ligjore për integrimin e perspektivës gjinore në planifikimin dhe zbatimin e buxhetit vendor.

Sikurse mund të vërehet nga sa më sipër, objektivi nr. 4 lidhet drejt për së drejti me nevojën për përfaqësim të grave dhe vajzave në proceset politike dhe publike, pra me pozitat drejtuese dhe vendimmarrëse. Megjithatë, duhet pasur parasysh se kjo bashki ka miratuar planin vendor të barazisë gjinore për herë të parë dhe ende gjendet në hapat e para të zbatimit të tij dhe ende nuk rezultojnë të evidentuara rezultate konkrete apo tregues të matur mbi ndikimin e tij në rritjen e përfaqësimit të grave në vendimmarrje. Për rrjedhojë, megjithëse ekziston baza institucionale dhe strategjike, efektiviteti i këtyre mekanizmave mbetet për t’u vlerësuar përmes zbatimit, monitorimit dhe raportimit periodik.

Bashkia Korçë ka përfshirë gratë në hartimin e politikave lokale dhe konsultimet publike, por evidencat mbi pjesëmarrjen kërkojnë dokumentim më të plotë.

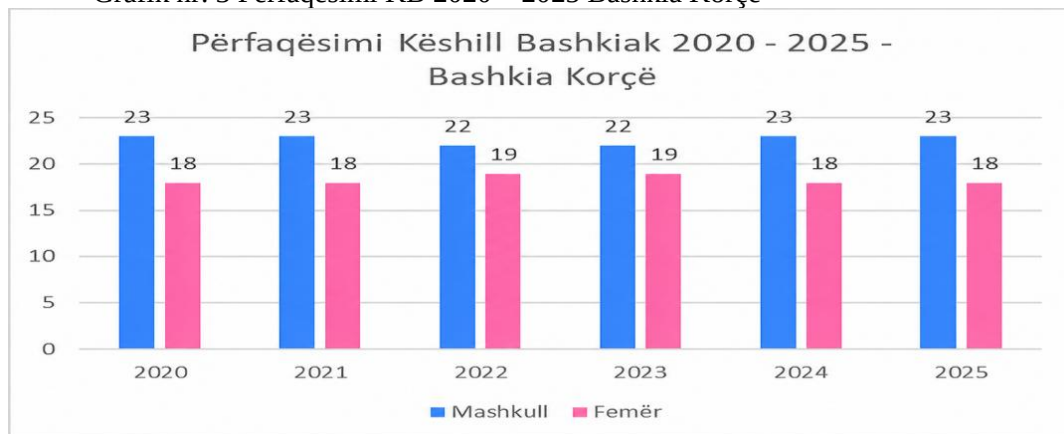
Nga përgjigjet zyrtare të Bashkisë Korçë rezulton se gratë janë përfshirë në proceset e hartimit të politikave vendore, veçanërisht në grupin e punës për hartimin e Planit Vendor për Barazinë Gjinore, ku sipas bashkisë pjesa më e madhe e anëtarëve ka qenë e gjinisë femërore. Gjithashtu, bashkia deklaroi se në konsultimet publike dhe në proceset e buxhetimit me pjesëmarrje, përfaqësimi i grave ka qenë në masën mbi 80%. Megjithatë, përgjigjet nuk shoqërohen me të dhëna të detajuara për numrin e grave pjesëmarrëse sipas viteve, llojit të konsultimit, tematikës së diskutuar apo ndikimit të

sugjerimeve të tyre në vendimmarrjen përfundimtare. Kjo kufizon mundësinë për të vlerësuar nëse pjesëmarrja e grave ka qenë jo vetëm numerike, por edhe efektive në orientimin e politikave dhe buxhetit vendor.

Në Bashkinë Korçë përfaqësimi i grave në Këshillin Bashkiak është mbi kuotën minimale ligjore, por mbetet i nevojshëm monitorimi i rolit real të tyre në vendimmarrje.

Nga të dhënat e paraqitura për Këshillin Bashkiak të Bashkisë Korçë rezulton se përfaqësimi i grave gjatë periudhës 2020 - 2025 ka qenë në nivel të qëndrueshëm dhe mbi kuotën minimale ligjore prej 30%. Në vitet 2020 dhe 2021, gratë përbënin 18 nga 41 anëtarë, ose rreth 43.9%; në vitet 2022 dhe 2023, 19 nga 41 anëtarë, ose rreth 46.3%; ndërsa në vitet 2024 dhe 2025, 18 nga 41 anëtarë, ose rreth 43.9%.

Grafik nr. 3 Përfaqësimi KB 2020 – 2025 Bashkia Korçë



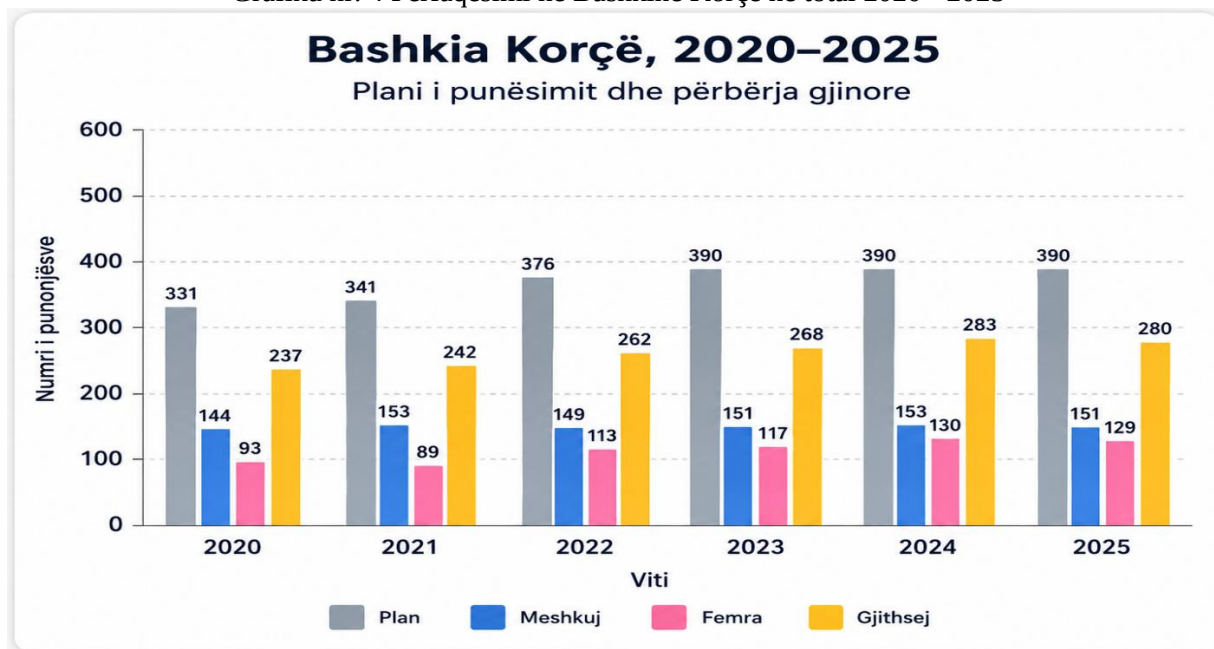
Burimi: Bashkia Korçë, Punoi: Grupi i auditimit.

Kjo tregon se, në nivelin e përfaqësimit formal në Këshillin Bashkiak, Bashkia Korçë ka një situatë pozitive dhe në përputhje me kërkesat për përfaqësim gjinor. Megjithatë, ky tregues numerik nuk është shoqëruar me vlerësim më të thelluar mbi rolin real të grave në vendimmarrje, përfshirjen e tyre në komisione, drejtimin e tyre, ndikimin në vendimmarrje dhe pjesëmarrjen në proceset e hartimit të politikave lokale. Vetë Bashkia Korçë deklaroi se gratë kanë qenë të përfshira në grupin e punës për hartimin e Planit Vendor për Barazinë Gjinore dhe se pjesëmarrja e grave në konsultime publike ka qenë e lartë, por këto të dhëna kërkojnë dokumentim dhe analizë më të plotë për të matur ndikimin real të tyre në vendimmarrje.

Në Bashkinë Korçë përfaqësimi i grave në administratën bashkiake ka arritur në rritje, por shpërndarja sipas kategorive tregon ende pabarazi në disa pozicione

Nga të dhënat e vendosura në dispozicion nga Bashkia Korçë në lidhje me përfaqësimin gjinor në administratën e kësaj bashkie evidentohet se, gratë kanë përfaqësim të konsiderueshëm në disa kategori drejtuese të bashkisë, veçanërisht në pozicionet e mesme dhe të ulëta drejtuese. Megjithatë, ky përfaqësim nuk reflektohet në nivelin territorial të qeverisjes vendore. Sipas përgjigjes së bashkisë, në 7 njësitë administrative të saj, të gjithë administratorët janë burra dhe nuk ka asnjë grua në këtë pozicion. Bashkia e lidh këtë situatë me mentalitetin në zonat rurale, natyrën e punës dhe mungesën e aplikimeve nga gratë për këto pozicione.

Grafiku nr. 4 Përfaqësimi në Bashkinë Korçë në total 2020 - 2025



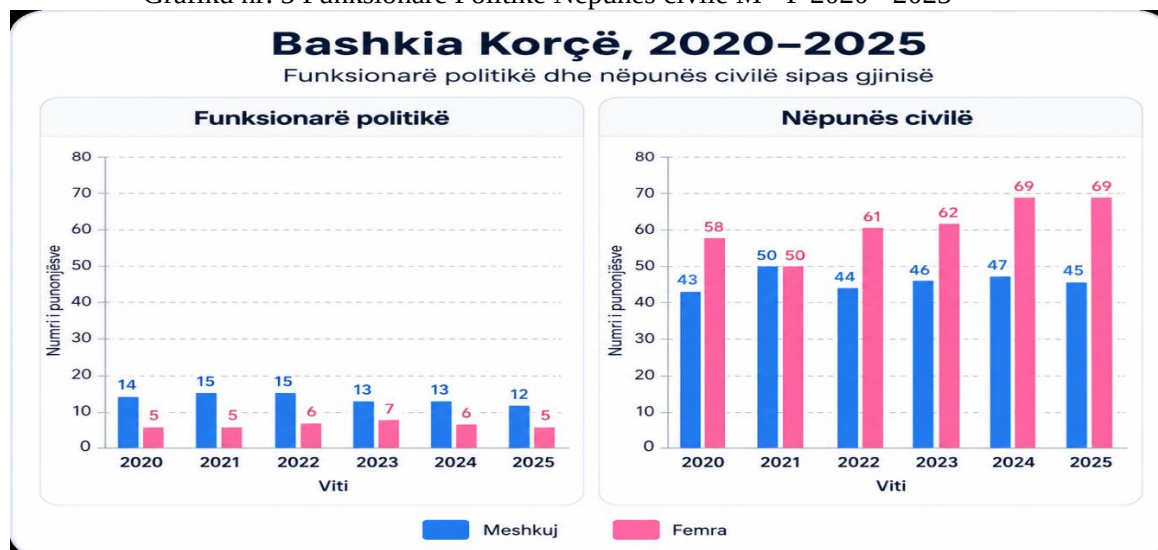
Burimi: Bashkia Korçë, Punoi: Grupi i Auditimit

Referuar të dhënave pasqyruar në grafik, është i dukshëm një përmirësim gradual të përfaqësimit të grave në administratën e Bashkisë Korçë. Në terma proporcionalë, gratë përbënin rreth 39% të punonjësve në vitin 2020, ndërsa në vitin 2025 arrijnë në rreth 46% të totalit të punonjësve. Kjo tregon një tendencë pozitive drejt balancimit gjinor në administratë.

Nga sa më sipër evidentohet se, Bashkia Korçë ka pasur një rritje të përgjithshme të numrit të punonjësve dhe një përmirësim të dukshëm të përfaqësimit të grave në administratë.

Duhet theksuar këtu se përfaqësimi në rritje i grave në administratën e këtij institucioni nuk përkthehet automatikisht në më shumë pozicione drejtuese dhe vendimmarrëse për gratë. Në grafikun nr. 5 më poshtë paraqitet krahasimi midis funksionarëve politikë M – F dhe midis nëpunësve civilë.

Grafiku nr. 5 Funksionarë Politikë Nëpunës civilë M - F 2020 - 2025

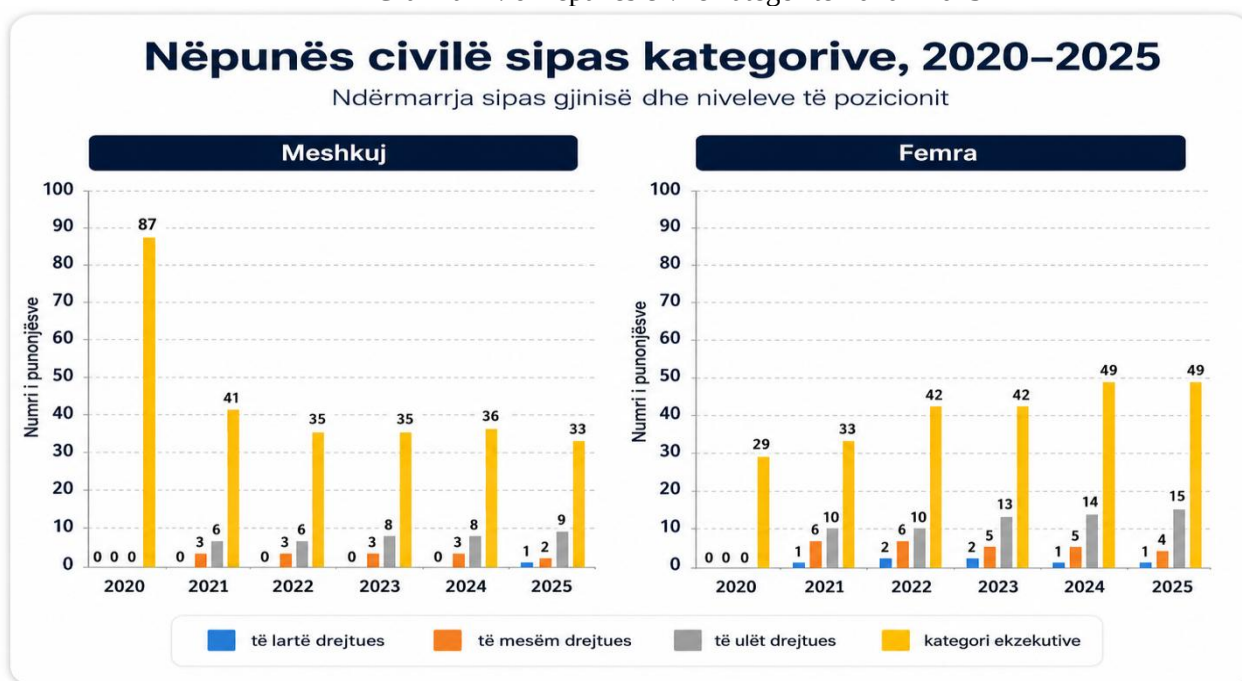


Burimi: Bashkia Korçë, Punoi: Grupi i Auditimit

Në tërësi, grafiku tregon se gratë janë më të përfaqësuara në kategorinë e nëpunësve civilë, ku kanë një trend rritës dhe përbëjnë shumicën e stafit. Megjithatë, në kategorinë e funksionarëve politikë, përfaqësimi i grave mbetet ndjeshëm më i ulët se ai i burrave. Kjo tregon se balanca gjinore është më e favorshme në administratën civile, por më pak e konsoliduar në pozicionet me karakter politik dhe vendimmarrës.

Sa i takon përfaqësimit të grave në kategorinë e nëpunësve civilë, grafiku nr. 6 më poshtë tregon një përmirësim të dukshëm të përfaqësimit të grave në shërbimin civil të bashkisë, veçanërisht në kategorinë ekzekutive dhe në pozicionet e ulëta e të mesme drejtuese. Tendenca tregon se gratë jo vetëm janë të pranishme në administratën civile, por në disa kategori përbëjnë shumicën. Megjithatë, për pozicionet e larta drejtuese, për shkak të numrit të kufizuar të vendeve, nevojitet monitorim i vazhdueshëm për të vlerësuar qëndrueshmërinë e përfaqësimit gjinor.

Grafiku nr. 6 Nëpunës civilë kategoritë 2020 - 2025



Burimi: Bashkia Korçë, Punoi: Grupi i Auditimit

Pra, nga të dhënat e grafikut rezulton se, për Bashkinë Korçë, pavarësisht pranisë më të lartë të grave në kategorinë ekzekutive dhe në nivelet e ulëta e të mesme drejtuese, ato nuk janë të përfaqësuara në mënyrë të qëndrueshme dhe të mjaftueshme në kategoritë e larta drejtuese. Kjo tregon se përfaqësimi gjinor mbetet i përqendruar kryesisht në nivelet më të ulëta të administratës, ndërsa pjesëmarrja e grave në pozicionet më të larta vendimmarrëse është ende e kufizuar.

Në Bashkinë Korçë përfaqësimi i mirë i grave në administratën qendrore të bashkisë nuk reflektohet edhe në drejtimin e njësive administrative

Të dhënat mbi administratën tregojnë se gratë kanë përfaqësim të konsiderueshëm në disa kategori drejtuese të Bashkisë Korçë, veçanërisht në pozicionet e mesme dhe të ulëta drejtuese. Megjithatë, ky përfaqësim nuk reflektohet në nivelin territorial të qeverisjes vendore. Referuar përgjigjeve zyrtare të bashkisë, në 7 njësitë administrative të saj, të gjithë administratorët janë burra dhe nuk ka asnjë grua në këtë pozicion. Bashkia e lidh këtë situatë me mentalitetin në zonat rurale, natyrën e punës dhe mungesën e aplikimeve nga gra për këto pozicione. Kjo tregon se përfaqësimi i grave në administratën e brendshme të bashkisë nuk është përkthyer ende në përfaqësim të balancuar në drejtimin territorial. Mungesa e grave administratore kufizon praninë e tyre në pozicione që kanë kontakt të drejtpërdrejtë me komunitetin, problematikat lokale dhe vendimmarrjen në nivel njësie administrative.

Në Bashkinë Korçë mungon një politikë e brendshme e formalizuar për promovimin e grave dobëson qëndrueshmërinë e rezultateve pozitive

Edhe pse të dhënat tregojnë një përfaqësim të mirë të grave në disa pozicione drejtuese të administratës, Bashkia Korçë pranon se nuk ka një politikë të brendshme të posaçme për promovimin e grave në pozita drejtuese. Institucioni e argumenton orientimin drejt barazisë me faktin se në praktikë ka një përqindje të konsiderueshme të grave në pozita drejtuese. Kjo tregon se arrijtet në përfaqësimin e grave mbështeten më shumë në praktikën aktuale të emërimeve dhe rekrutimeve sesa në një mekanizëm të formalizuar institucional. Për rrjedhojë, mungesa e një politike të brendshme për identifikimin, trajnimin, mentorimin dhe promovimin e grave në karrierë mund të cenojë qëndrueshmërinë e rezultateve pozitive, veçanërisht në rast të ndryshimeve në strukturë, drejtim apo prioritete institucionale.

4.3.2 Situata në Bashkinë Pogradec

Në Bashkinë Pogradec nëpunësi gjinor mbulon njëkohësisht disa funksione

Në këtë institucion struktura e cila ndjek përfaqësimin gjinor është Sektori i Përfshirjes Sociale, Barazisë Gjinore dhe Mbrojtjes së Fëmijëve. Kjo strukturë është në varësi të Drejtorisë së Shërbimeve Sociale, e cila përbëhet nga 5 (pesë) punonjës dhe 1 (një) përgjegjës sektori (shih tabelën nr. 8). Rregullorja e re e Bashkisë Pogradec⁵⁷ miratuar në vitin 2025 përshkruan pozicionet e punës të Sektorit të Përfshirjes Sociale, Barazisë Gjinore dhe Mbrojtjes së Fëmijëve me detyrat përkatës.

Tabela nr. 5 Sektori i Përfshirjes Sociale, Barazisë Gjinore dhe Mbrojtjes së Fëmijëve në Bashkinë Pogradec

Sektori i Përfshirjes Sociale, Barazisë Gjinore dhe Mbrojtjes së Fëmijëve	6	Statusi
Përgjegjës Sektori, Niveli A	1	Nëpunës civil
Specialist për menaxhimin e rasteve të dhunës në familje dhe barazisë gjinore (Koordinator vendor)	1	Nëpunës civil
Specialist për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve	2	Nëpunës civil
Specialist për mbrojtjen e të drejtave të komunitetit Rom dhe Egjiptian	1	Nëpunës civil
Specialist, për migracionin dhe diasporën	1	Nëpunës civil

Burimi: Bashkia Pogradec

Në këtë kontekst, evidentohet se, në këtë bashki funksioni i nëpunësit gjinor mbulohet nga specialisti që ka rolin e Koordinatorit Vendor Kundër Dhunës në Familje dhe Nëpunësit Gjinor, i pozicionuar në Sektorin e Përfshirjes Sociale, Barazisë Gjinore dhe Mbrojtjes së Fëmijëve. Pra në këtë bashki, ky nuk është një pozicion i dedikuar siç edhe kërkohet nga ligji për barazinë gjinore. Ky është një fenomen i përhapur në vendin tonë në veçanti në njësitë e vetëqeverisjes vendore, por jo vetëm, ku punonjësi i barazisë gjinore kryen njëkohësisht edhe funksione të tjera. KLSH e ka përshkruar këtë dukuri në auditime të mëparshme të kryera në fushën e barazisë gjinore në bashkëpunim me UN Women.

Bashkia Pogradec ka hartuar dhe miratuar Planin Vendor të Barazisë Gjinore 2025 – 2030, por procesi i konsultimit publik nuk rezulton i dokumentuar dhe transparent.

Bashkia Pogradec, në zbatim të detyrimeve ligjore dhe nënligjore ka hartuar dhe vendosur në zbatim Planin Vendor të Barazisë Gjinore 2025 - 2030, i cili bazohet në parimet dhe objektivat e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030, si dhe në kuadrin ligjor vendas që garanton barazinë dhe mosdiskriminimin gjinor. Ky plan është pjesë e angazhimeve të bashkisë për zhvillim të qëndrueshëm, qeverisje gjithëpërfshirëse dhe respektim të të drejtave themelore të njeriut. Referuar

⁵⁷ Neni 73, VKB nr. 51, datë 04.03.2025 “ Për miratimin e rregullores për organizimin, funksionimin , detyrat dhe kompetencat e Administratës së Bashkisë Pogradec”.

përgjigjeve zyrtare të këtij institucioni, procesi i hartimit të planit është zhvilluar duke përdorur metodën pjesëmarrëse, nëpërmjet konsultimeve me grupet e interesit në nivel lokal, përfshirë këtu përfaqësues të shoqërisë civile, institucioneve vendore dhe komunitetit. Në këtë kuadër, është synuar identifikimi i sfidave kryesore me të cilat gratë dhe vajzat përballen në fushat e përfaqësimit politik, pjesëmarrjes ekonomike, aksesit në arsim, shëndetësi, mbrojtje sociale etj. Dokumenti ka në thelb integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha politikat, programet dhe buxhetet vendore, duke synuar që çdo nismë publike e bashkisë të kontribuojë në përmirësimin e pozitës së grave dhe vajzave në komunitet.

Megjithatë, nëse i referohemi njoftimit për fillimin e procedurës së konsultimit publik për hartimin e planit⁵⁸ publikuar në faqen zyrtare të kësaj bashkie, nuk rezulton të jetë zbatuar parimi i transparencës në lidhje me rezultatet e procedurave konsultuese të zhvilluara, në kushtet kur në njoftim parashikohet publikimi i procesverbaleve të takimeve fizike apo on line, i raportit përmbledhës me rekomandimet e mara nga konsultimet etj. I njëjti konstatim reflektohet edhe në përgjigjet e dhëna grupit të auditimit në pyetësin përkatës të plotësuar për këtë qëllim, ku artikullohet për pjesëmarrje masive të grave dhe vajzave, pavarësisht se mungojnë evidencat për pjesëmarrjen konkrete të tyre.

Pra, nga këndvështrimi i transparencës, ka munguar publikimi dhe dokumentimi i qartë i vjeljes së mendimeve dhe rekomandimeve në lidhje me planin vendor, në veçanti duke mos evidentuar të dhëna në lidhje me pjesëmarrjen e grave në këto takime.

Pavarësisht kësaj mangësie, objektivat kryesore të këtij plani janë:

- ✓ *Fuqizimi politik dhe institucional i grave* – Rritja e përfaqësimit të grave në vendimmarrje në strukturat e bashkisë, në këshillin bashkiak dhe në komisionet e tij. Krijimi i mekanizmave për të siguruar pjesëmarrje të barabartë në grupet e punës, në proceset e konsultimit publik dhe në politikbërje.
- ✓ *Fuqizimi ekonomik i grave dhe vajzave* – Mbështetje për gratë sipërmarrëse, promovim të punësimit të grave në sektorë jo tradicionalë dhe nxitje të iniciativave ekonomike për gratë në zonat rurale. Strategjia parashikon edhe programe bashkëpunimi me donatorë dhe organizata të shoqërisë civile për trajnime profesionale dhe akses në fonde.
- ✓ *Parandalimi dhe trajtimi i dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje* – Përmirësimi i bashkëpunimit ndërinstitutional për mbrojtjen e viktimave të dhunës, forcimi i Mekanizmit të Referimit Vendor dhe ofrimi i shërbimeve të specializuara për gratë dhe fëmijët në nevojë. Strategjia mbështet zbatimin e planit të veprimit kundër dhunës me bazë gjinore në nivel lokal.
- ✓ *Promovimi i barazisë gjinore në arsim, shëndetësi dhe shërbime sociale* – Sigurimi i qasjes së barabartë në arsim cilësor, kujdes shëndetësor dhe shërbime sociale për gratë dhe vajzat, veçanërisht për grupet vulnerabël si nënat e vetme, gratë me aftësi të kufizuara apo ato nga zonat rurale dhe minoritetet.
- ✓ *Ndërtimi i kapaciteteve institucionale dhe ngritja e ndërgjegjësimit publik* – Trajnime për administratën vendore mbi integrimin e perspektivës gjinore në politika dhe buxhet, si dhe fushata ndërgjegjëse për barazinë gjinore dhe ndarjen e drejtë të roleve gjinore në familje e komunitet.

Nëpërmjet këtyre objektivave, bashkia Pogradec synon që gjatë periudhës 2025 – 2030 të avancojë në zbatimin e qasjes së buxhetimit të ndjeshëm gjinor, të zgjerojë programet për fuqizimin ekonomik të grave dhe të forcojë pjesëmarrjen e tyre në vendimmarrje. Strategjia është dokumenti udhëheqës për të gjitha nismat lokale që lidhen me përfshirjen dhe barazinë gjinore, duke e bërë atë pjesë integrale të zhvillimit social dhe ekonomik të komunitetit.

⁵⁸ Njoftim për konsultim publik nr. 937/13, prot., datë 29.07.2025, Për fillimin e procedurës për konsultim publik për Projekt Vendimin “Për miratimin e Planit të Veprimit Vendor për Barazinë Gjinore 2025 – 2030 për Bashkinë Pogradec”.

Raportimi vjetor i ecurisë së barazisë gjinore në bashkinë Pogradec nuk rezulton i publikuar në faqen zyrtare të institucionit

Strategjia parashikon gjithashtu edhe monitorimin dhe raportimin periodik të progresit, i cili zhvillohet nëpërmjet raportimit vjetor mbi ecurinë e zbatimit të objektivave dhe masave, në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si dhe me Këshillin Kombëtar për Barazinë Gjinore. Raportimi realizohet nga Koordinatorin Vendor për Barazinë Gjinore nëpërmjet përgatitjes së raportit vjetor mbi gjendjen e barazisë gjinore në nivel bashkiak. Nga konsultimi i faqes zyrtare të këtij institucioni, nuk rezultojnë të publikuar çdo vit raporte vjetore mbi gjendjen e barazisë gjinore në vend.

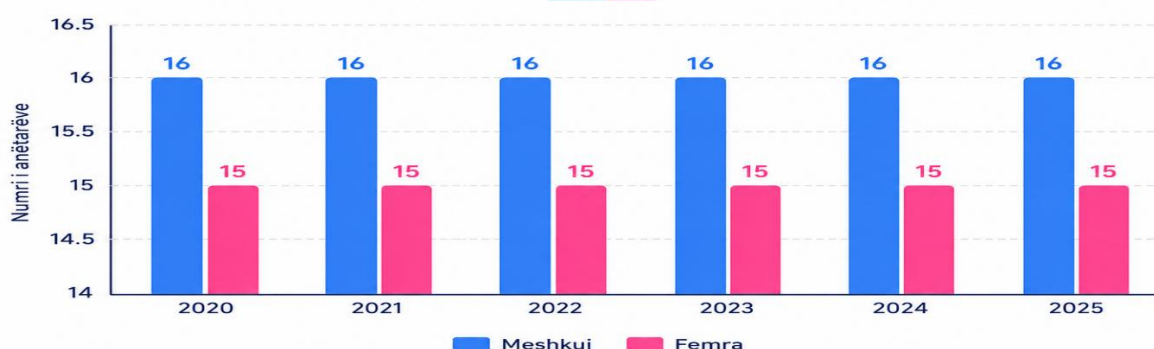
Në Bashkinë Pogradec përfaqësimi gjinor në Këshillin Bashkia për periudhën 2020 – 2025 ka qenë i është i qëndrueshëm

Në grafikun e mëposhtëm paraqitet përfaqësimi gjinor në Këshillin Bashkiak të Bashkisë Pogradec për periudhën 2020 - 2025.

Grafiku nr. 7 Këshilli Bashkiak Burra – Gra 2020 - 2025

Këshilli Bashkiak – Bashkia Pogradec, 2020–2025

Përbërja gjinore e anëtarëve të Këshillit Bashkiak



Përbërja është plotësisht e qëndrueshme gjatë gjithë periudhës 2020–2025. Çdo vit, Këshilli Bashkiak përbëhet nga **16** meshkuj dhe **15** femra.

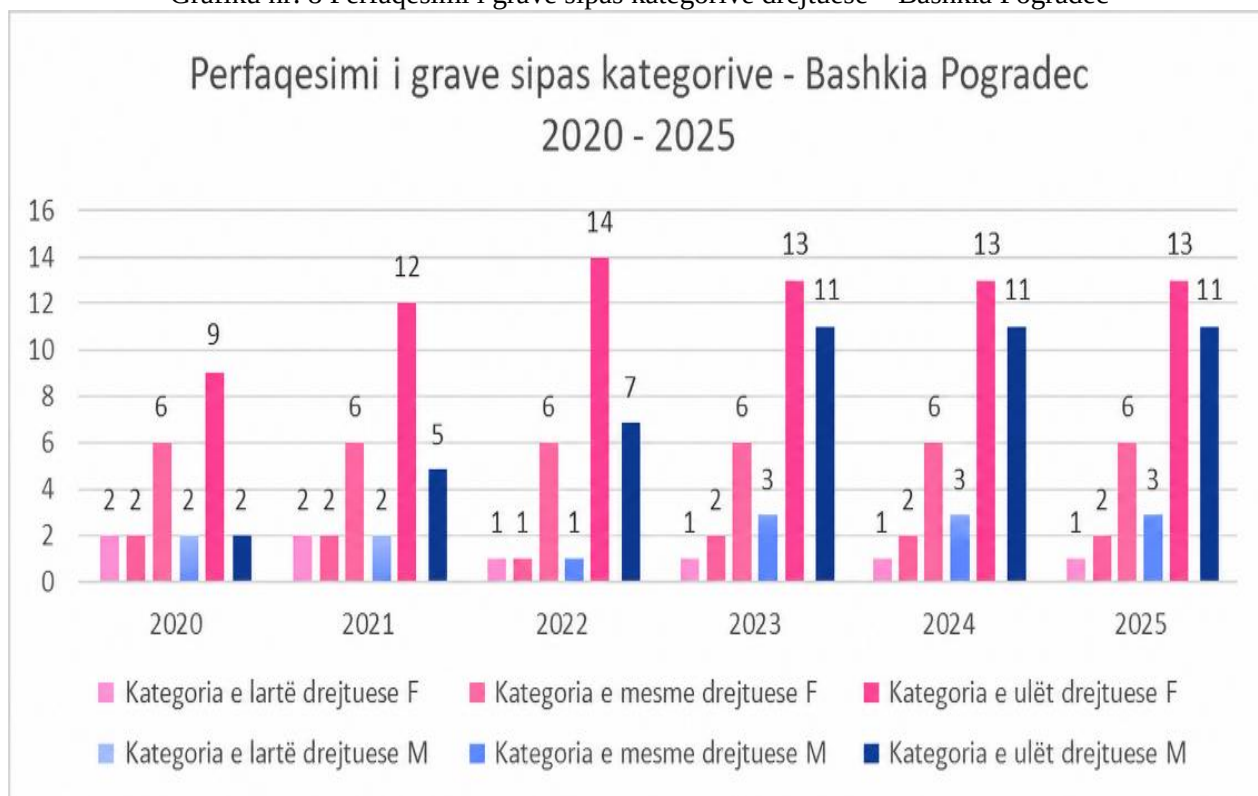
Burimi: Bashkia Pogradec, Punoi: Grupi i auditimit.

Nga të dhënat rezulton se, përbërja gjinore e këshillit ka qenë plotësisht e qëndrueshme gjatë gjithë periudhës së auditimit, me 16 burra dhe 15 gra çdo vit. Ky raport tregon një balancë gjinore të qëndrueshme, ku gratë përbëjnë rreth 48% të anëtarëve të këshillit, ndërsa burrat rreth 52%. Për rrjedhojë, përfaqësimi i grave në Këshillin Bashkiak Pogradec është jo vetëm mbi kuotën minimale ligjore prej 30%, por edhe shumë pranë parimit të përfaqësimit të barabartë.

Në Bashkinë Pogradec gratë janë të përfaqësuara kryesisht në pozicione të mesme dhe të ulëta drejtuese

Referuar të dhënave të vendosura në dispozicion nga subjekti ka rezultuar se në këtë institucion gratë janë të përfaqësuara kryesisht në pozicione të mesme dhe të ulëta drejtuese.

Grafiku nr. 8 Përfaqësimi i grave sipas kategorive drejtuese – Bashkia Pogradec



Burimi: Bashkia Pogradec, Punoi: Grupi i auditimit.

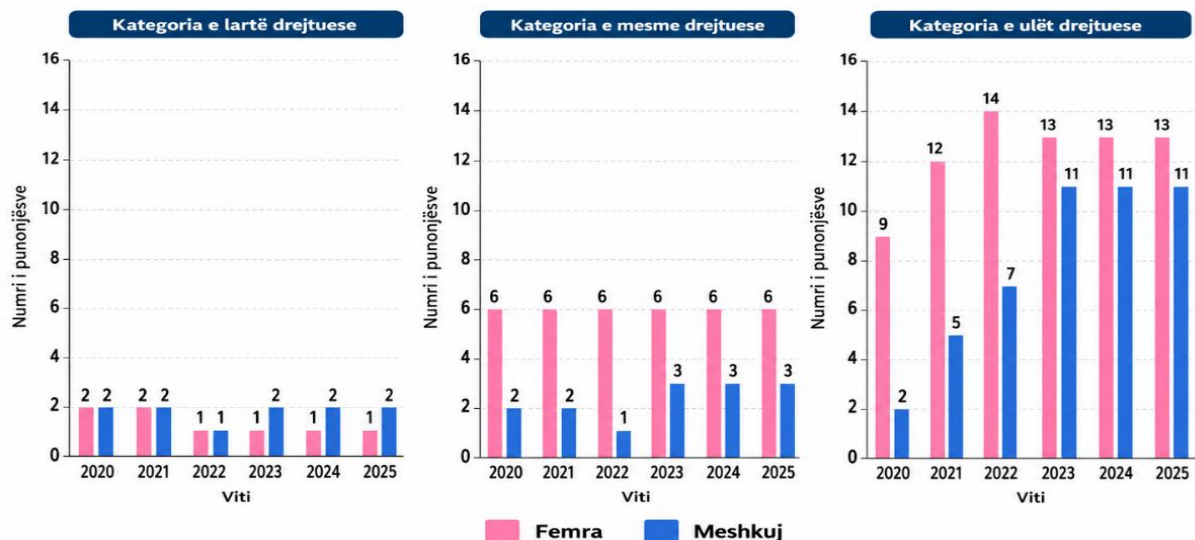
Grafiku i mësipërm paraqet përfaqësimin gjinor në pozicionet drejtuese të Bashkisë Pogradec për periudhën 2020 - 2025, të ndarë sipas kategorive të larta, të mesme dhe të ulëta drejtuese.

Nga të dhënat rezulton se gratë kanë një përfaqësim të lartë në administratën drejtuese, veçanërisht në kategorinë e mesme dhe të ulët drejtuese. Në kategorinë e mesme drejtuese, numri i grave mbetet i qëndrueshëm gjatë gjithë periudhës, me 6 gra çdo vit, ndërsa numri i burrave varion nga 1 deri në 3. Kjo tregon një prani të konsoliduar të grave në nivelin e mesëm drejtues. Në kategorinë e ulët drejtuese, gratë përbëjnë numrin më të lartë të të punësuarve gjatë gjithë periudhës së auditimit. Ndërkohë që, në kategorinë e lartë drejtuese, përfaqësimi i grave është më i kufizuar dhe ka tendencë rënëse. Kjo tregon se, pavarësisht përfaqësimit të mirë të grave në nivelet e mesme dhe të ulëta drejtuese, pjesëmarrja e tyre në nivelin më të lartë drejtues mbetet më e dobët.

Në tërësi, të dhënat (shih tabelën nr. 9 mbi të cilat është bazuar grafiku) tregojnë se Bashkia Pogradec ka një përfaqësim të konsiderueshëm të grave në pozicionet drejtuese, por ky përfaqësim është më i përqendruar në kategoritë e mesme dhe të ulëta. Sfida kryesore për këtë bashki ende mbetet rritja e pjesëmarrjes së grave në pozicionet e larta drejtuese, ku ndikimi në vendimmarrje institucionale është më i madh.

Grafiku nr. 9 Përfaqësimi gjinor sipas niveleve drejtuese 2020 - 2025

Përfaqësimi gjinor sipas niveleve drejtuese, 2020–2025



Shënim: Vlerat përfaqësojnë numrin e punonjësve.

Burimi: Bashkia Pogradec, Përpunoi: Grupi i auditimit

Kjo situatë reflektohet edhe në nivel të njësive administrative, ku ka rezultuar se në Bashkia Pogradec ka 8 njësi administrative, të cilat aktualisht drejtohen të gjitha nga administratorë burra, ndërkohë që nuk rezulton asnjë grua në pozicionin e administres. Sipas shpjegimeve të bashkisë, kjo situatë lidhet kryesisht me faktin se, gjatë proceseve të rekrutimit interesi për këto pozicione është shfaqur më së shumti nga burrat. Gjithashtu, bashkia evidenton se në disa zona rurale dhe më të largëta mungesa e kualifikimit arsimor apo formimit të përshtatshëm ka kufizuar pjesëmarrjen e grave në këto pozicione drejtuese. Një faktor tjetër i përmendur lidhet me natyrën e punës së administratorit, e cila kërkon prani të vazhdueshme në terren për trajtimin e problematikave, ngjarjeve apo emergjencave lokale, çka sipas bashkisë mund të ndikojë në interesin më të ulët të grave për këtë funksion. Megjithatë, mungesa e grave në të gjitha pozicionet e administratorëve të njësive administrative tregon nevojën për masa më aktive nga bashkia për të nxitur pjesëmarrjen e grave në pozicione drejtuese territoriale.

Në Bashkinë Pogradec masat për nxitjen e grave në pozita vendimmarrëse janë kryesisht të përgjithshme dhe ende jo të konsoliduara.

Bashkia Pogradec përdor disa mekanizma për të nxitur pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje komunitare dhe në pozita drejtuese. Këto mekanizma përfshijnë Planin Vendor të Veprimit për Barazinë Gjinore, nënshkrimin e Kartës Evropiane për Barazi Gjinore, funksionimin e Sektorit të Përfshirjes Sociale, Barazisë Gjinore dhe Mbrojtjes së Fëmijëve, bashkëpunimin me organizata të shoqërisë civile, zhvillimin e konsultimeve publike dhe aktiviteteve ndërgjegjëse, si dhe planifikimin e trajnimit “Leadershipi” për gratë që synojnë pozita vendimmarrëse. Gjithashtu, bashkia referon se politikat e brendshme për promovimin e grave mbështeten në rregulloren e brendshme, në proceset e burimeve njerëzore dhe në detyrimin për të respektuar parimin e barazisë gjinore në rekrutim, trajnim dhe promovim.

Megjithatë, nga informacioni i vënë në dispozicion, këto masa rezultojnë kryesisht të karakterit të përgjithshëm dhe nuk evidentohet një mekanizëm i plotë e i konsoliduar për nxitjen konkrete të grave drejt pozicioneve vendimmarrëse. Bashkia nuk paraqet të dhëna mbi numrin e grave të identifikuar si potencial për pozita drejtuese, numrin e grave të trajnuara, rezultatet e trajnimeve, ecurinë e tyre në karrierë apo ndikimin që këto masa kanë pasur në rritjen e përfaqësimit të grave në drejtim. Po ashtu, nuk rezultojnë të ketë një program të strukturuar mentorimi, orientimi profesional apo plan

zhvillimi karriere për gratë në administratë dhe në strukturat vendore. Një element tjetër që tregon kufizimin e këtyre masave është fakti se trajnimi “Leadershipi” për gratë që synojnë pozita vendimmarrëse është planifikuar për vitin 2025, por nuk rezulton i shoqëruar me tregues të qartë mbi objektivat, pjesëmarrëset, rezultatet e pritshme dhe mënyrën se si ky trajnim do të ndikojë në rritjen e përfaqësimit të grave në pozicione drejtuese. Në këtë kuptim, masa mbetet më shumë një aktivitet i planifikuar sesa pjesë e një politike të vazhdueshme dhe të matshme për fuqizimin e grave në vendimmarrje.

Gjithashtu, pavarësisht se bashkia deklaron se procesi i rekrutimit për pozicionet drejtuese zhvillohet sipas procedurave ligjore dhe shpallet në faqen zyrtare, AKPA dhe DAP, nuk evidentohet që këto procedura të shoqërohen me masa proaktive për të nxitur aplikimin e grave, veçanërisht në pozicione ku përfaqësimi i tyre është i ulët. Kjo është e rëndësishme sidomos në pozicionet ekzekutive dhe territoriale, ku bashkia ka pranuar se përfaqësimi i grave mbetet i kufizuar.

Për rrjedhojë, megjithëse Bashkia Pogradec ka ngritur disa mekanizma dhe ka ndërmarrë angazhime formale për promovimin e grave në vendimmarrje, këto masa nuk rezultojnë të jenë të mjaftueshme për të garantuar një qasje të qëndrueshme, të matshme dhe të orientuar drejt rezultateve. Mungesa e objektivave të qartë, treguesve të performancës, evidencave periodike dhe programeve të strukturuar të zhvillimit të karrierës kufizon efektivitetin e politikave vendore për rritjen e përfaqësimit të grave në udhëheqje dhe vendimmarrje.

Në bashkinë Pogradec buxheti i përgjigjshëm gjinor mbetet një sfidë për zbatimin efektiv të politikave vendore.

Bashkia Pogradec deklaron se politikat për barazinë gjinore janë të lidhura me Planin Vendor të Veprimit për Barazinë Gjinore dhe me objektivat për rritjen e pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje, fuqizimin ekonomik dhe përfshirjen sociale. Gjithashtu, bashkia evidenton se Plani Vendor dhe dokumentet e planifikimit synojnë integrimin e perspektivës gjinore në politikat dhe programet vendore. Megjithatë, nga përgjigjet e bashkisë rezulton se mungesa e buxhetimit gjinor vijon të jetë një nga sfidat kryesore në nivel vendor. Vetë bashkia pranon se politikat për promovimin e grave mund të mos kenë fonde të mjaftueshme të dedikuara për zbatimin efektiv të tyre. Kjo tregon se, pavarësisht ekzistencës së dokumenteve strategjike dhe angazhimeve institucionale, zbatimi i masave për barazinë gjinore rrezikon të mbetet i kufizuar nëse nuk shoqërohet me burime financiare të qarta, të planifikuara dhe të monitorueshme. Mungesa e buxhetimit gjinor kufizon aftësinë e bashkisë për të realizuar objektivat e përcaktuara dhe për të matur ndikimin real të politikave vendore në fuqizimin e grave dhe rritjen e përfaqësimit të tyre në vendimmarrje.

4.3.3 Situata në Bashkinë Divjakë

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion, Bashkia Divjakë ka miratuar Planin Vendor të Veprimit për Barazinë Gjinore 2025–2030⁵⁹, si dokument strategjik për integrimin e perspektivës gjinore në politikat, shërbimet dhe vendimmarrjen vendore. Plani parashikon objektiva që lidhen me përmirësimin e situatës ekonomike dhe sociale të grave dhe vajzave, rritjen e pjesëmarrjes së tyre në vendimmarrje dhe politikëbërje, forcimin e mekanizmave kundër dhunës në familje dhe krijimin e një mjedisi më gjithëpërfshirës për pjesëmarrjen e grave në jetën publike vendore. Në mënyrë të veçantë, plani orienton bashkinë drejt nxitjes së përfaqësimit të grave në pozicione drejtuese dhe vendimmarrëse, përmes masave që synojnë fuqizimin e tyre, rritjen e kapaciteteve dhe përfshirjen në proceset e hartimit të politikave lokale.

Në mbështetje të angazhimit të këtij institucioni për të reflektuar kërkesat e legjislacionit në fushën e barazisë gjinore, Rregullorja e Brendshme e Bashkisë Divjakë⁶⁰, përcakton parimet e organizimit dhe funksionimit të administratës, duke përfshirë parimin e barazisë dhe detyrimin për respektimin e ligjit për barazinë gjinore në ushtrimin e kompetencave, përfshirë emërimet në funksione drejtuese.

⁵⁹ VKB nr. 55, datë 27.08.2025 “Për Miratimin e Planit Vendor të Veprimit për Barazinë Gjinore 2025–2030 në Bashkinë Divjakë”.

⁶⁰ Miratuar me Urdhër nr. 76, datë 13.03.2023.

Bashkia Divjakë nuk ka të një pozicion pune të dedikuar për barazinë gjinore

Megjithatë, nga auditimi ka rezultuar se struktura organizative për vitin 2025⁶¹, parashikon organizimin e administratës bashkiake dhe përfshin edhe Sektorin e Mirëqenies Sociale dhe Përkujdesit Shoqëror, ku evidentohet funksioni i Koordinatorit Vendor për menaxhimin e rasteve të dhunës në familje. Megjithatë, nga struktura e miratuar nuk evidentohet qartë një pozicion i dedikuar ekskluzivisht për barazinë gjinore, çka tregon nevojën për forcimin e mëtejshëm institucional të mekanizmit vendor për zbatimin, monitorimin dhe raportimin e politikave të barazisë gjinore, sikundër kërkohet nga legjislacioni përkatës.

Këshilli Bashkiak Divjakë paraqet një nivel të mirë të përfaqësimit të grave, si në përbërjen e përgjithshme, ashtu edhe në pozicione drejtuese.

Referuar të dhënave të vendosura në dispozicion nga subjekti, rezulton se Këshilli Bashkiak Divjakë ka pasur gjithsej 31 anëtarë gjatë periudhës 2020 - 2025. Përfaqësimi i grave ka qenë relativisht i qëndrueshëm dhe mbi kuotën minimale ligjore prej 30%. Në vitet 2020 - 2022, gratë përbënin 14 nga 31 anëtarë, ose rreth 45% të këshillit, ndërsa burrat 17 anëtarë. Në vitet 2023 - 2025, numri i grave u ul lehtësisht në 13 anëtarë, ose rreth 42%, ndërsa burrat u rritën në 18 anëtarë. Kjo tregon se përfaqësimi gjinor në këshill mbetet i mirë në aspektin numerik, por ka një rënie të lehtë të pjesëmarrjes së grave pas vitit 2022.

Infografik nr. 1 Përfaqësimi i grave në Bashkinë Divjakë



Burimi: Bashkia Divjakë, Përpunoi: grupi i auditimit.

Në pozicionet drejtuese të këshillit, situata paraqitet pozitive. Gjatë gjithë periudhës 2020 – 2025, pozicioni i Kryetarit të Këshillit Bashkiak është mbajtur nga një grua. Gjithashtu, pozicionet e zëvendëskryetarëve të këshillit janë ndarë në mënyrë të barabartë, me 1 grua dhe 1 burrë në çdo vit. Kjo tregon se gratë nuk janë të pranishme vetëm si anëtarë të këshillit, por kanë mbajtur edhe role të rëndësishme drejtuese brenda tij. Sa i përket kryetarëve të komisioneve, në vitet 2020 – 2022 burrat

⁶¹ Miratuar me Urdhër nr. 484, datë 30.12.2024.

kanë qenë më të përfaqësuar, me 5 kryetarë komisionesh burra kundrejt 3 grave. Megjithatë, nga viti 2023 deri në vitin 2025, raporti ndryshon në favor të grave, me 5 gra dhe 4 burra në krye të komisioneve. Kjo tregon një përmirësim të rolit të grave në strukturat funksionale të këshillit dhe një rritje të pjesëmarrjes së tyre në drejtimin e komisioneve. Në lidhje me lëvizjet e mandatit, rezultojnë gjithsej 4 dorëheqje gjatë periudhës: një dorëheqje nga burrat në vitin 2020 dhe tre dorëheqje nga gratë në vitet 2021, 2023 dhe 2025. Ky tregues duhet të ndiqet me kujdes, pasi dorëheqjet e grave mund të ndikojnë në qëndrueshmërinë e përfaqësimit të tyre në këshill, edhe pse në rastin konkret kuota gjinore ka mbetur mbi nivelin minimal ligjor.

Në Bashkinë Divjakë ka pasur një përmirësim gradual të përfaqësimit të grave në pozicione drejtuese, veçanërisht pas vitit 2022

Referuar të dhënave të vendosura në dispozicion nga bashkia ka rezultuar se gjatë periudhës 2020 – 2025, gratë në pozicione drejtuese në Bashkinë Divjakë kanë pasur një rritje graduale, por përfaqësimi i tyre mbetet më i ulët se ai i burrave. Në vitet 2020 dhe 2021, gratë përbënin vetëm 5 nga 25 pozicione drejtuese, ose rreth 20% të totalit. Në vitin 2022, numri i grave rritet në 8, ndërsa në vitin 2023 arrin nivelin më të lartë me 11 gra në pozicione drejtuese. Në vitet 2024 dhe 2025, numri i grave stabilizohet në 10, por burrat vijnë të mbajnë shumicën e pozicioneve drejtuese, përkatësisht 21 në vitin 2024 dhe 23 në vitin 2025.

Në nivelin e nënkryetarëve, gjatë gjithë periudhës nuk rezulton asnjë grua në këtë pozicion, ndërkohë që pozicionet janë mbajtur vetëm nga burra. Kjo tregon mungesë të përfaqësimit të grave në një nga funksionet më të larta politike dhe ekzekutive të bashkisë.

Në nivelin e lartë drejtues, në vitet 2020 dhe 2021 nuk ka pasur pozicione të parashikuara në strukturën organizative. Nga viti 2022 deri në vitin 2025, pozicioni i nivelit të lartë drejtues rezulton i mbajtur nga një grua, çka përbën një tregues pozitiv për përfaqësimin e grave në këtë kategori.

Në nivelin e mesëm drejtues, burrat mbizotërojnë pothuajse gjatë gjithë periudhës. Përfaqësimi i grave është më i lartë vetëm në vitin 2022, me 3 gra kundrejt 4 burrave, ndërsa në vitet e tjera numri i grave varion nga 1 deri në 2, kundrejt 5 - 6 burrave. Kjo tregon se gratë kanë ende përfaqësim të kufizuar në pozicionet e mesme drejtuese. Në nivelin e ulët drejtues, vërehet një rritje e përfaqësimit të grave, veçanërisht në vitin 2023, ku ato arrijnë në 8 gra kundrejt 11 burrave. Megjithatë, në vitet 2024 dhe 2025 numri i grave bie në 7 dhe më pas në 6, ndërsa numri i burrave rritet deri në 14 në vitin 2025. Kjo tregon se, edhe pse gratë janë më të pranishme në këtë nivel krahasuar me kategoritë e tjera, balanca gjinore ende nuk është arritur.

Sa i përket administratorëve të njësive administrative, në vitin 2020 nuk ka pasur asnjë grua administratore, ndërsa nga viti 2021 deri në vitin 2025 rezulton 1 grua dhe 3 burra në këtë pozicion. Kjo tregon një përmirësim të lehtë, por përfaqësimi i grave në drejtimin territorial vendor mbetet i kufizuar.

Pavarësisht përmirësimit të tregueseve të përfaqësimit, burrat vijnë të mbizotërojnë në shumicën e kategorive drejtuese, sidomos në pozicionet e nënkryetarëve, nivelin e mesëm drejtues, nivelin e ulët drejtues dhe administratorët e njësive administrative. Kjo tregon se Bashkia Divjakë ka bërë progres, por nevojiten masa më të qëndrueshme për të nxitur pjesëmarrjen e grave në pozicione drejtuese dhe vendimmarrëse, në vijim kjo edhe të zbatimit e monitorimit të planit vendor të barazisë gjinore.

4.3.4 Situata në Bashkia Kurbin

Bashkia Kurbin nuk ka hartuar një strategji/plan të integruar vendor për barazinë gjinore

Nga auditimi ka rezultuar se Bashkia Kurbin aktualisht nuk ka një strategji të integruar për barazinë gjinore e cila të shprehet nëpërmjet planit vendor të barazisë gjinore. Në këto kushte, zbatimi i Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030, e cila ka si qëllim sigurimin e mundësive të barabarta për gra dhe burra, vajza dhe djem, në të gjitha fushat e jetës ekonomike, sociale dhe politike, shërbimet sociale dhe ndihmat ekonomike që Bashkia Kurbin ofron janë instrumentët për të zbatuar objektivat e SKBGJ. Më konkretisht këto janë:

- Përmes Ndihmës Ekonomike synohet të zvogëlohet varfëria që prek shumë gra dhe familje me gra kryefamiljare;

- Përmes aksesit të barabartë në shërbime për gra dhe burra me aftësi të kufizuara;
- Në mbrojtje të grave dhe vajzave viktime të dhunës në familje;
- Në nxitjen e fuqizimit ekonomik të grave dhe vajzave nëpërmjet programeve të zyrës së punës, si dhe nëpërmjet mbështetjes nga organizata dhe donator si UNDP dhe organizata CIES.

Ndërkohë sa i takon përfshirjes së objektivave për përfaqësimin e grave në dokumentet e planifikimit si PBA e strategji zhvillimi institucionale, bashkia përgjigjet se ky arrihet duke angazhuar staf (gra), në komisionet e ngritura, në GMS dhe EMP: sidomos në grupin e punës EMP, pjesëmarrja e grave është mbi 50% e grupit të punës.

Kjo situatë tregon se politikat kombëtare për barazinë gjinore nuk janë përkthyer ende në një dokument vendor të strukturuar, me objektiva, masa, tregues, afate dhe përgjegjësi të qarta institucionale. Si pasojë, angazhimi i bashkisë në këtë fushë mbetet i fragmentuar dhe i varur kryesisht nga shërbimet ekzistuese sociale apo projektet me partnerë të jashtëm, të cilat nuk garantojnë angazhim të qëndrueshëm në këtë drejtim.

Në Bashkinë Kurbin nuk janë hartuar e miratuar politika të brendshme të posaçme për promovimin e grave në pozicione drejtuese

Bashkia Kurbin pranon se nuk ka një strategji të mirëfilltë apo politikë të brendshme të posaçme për promovimin e grave në pozicione drejtuese, megjithëse në dokumentet zyrtare përmendet koncepti i barazisë gjinore në përgjithësi, ai nuk lakohet në të gjithë elementët e nevojshëm. Mungesa e një politike të formalizuar për identifikimin, orientimin, trajnimin dhe promovimin e grave drejt pozicioneve drejtuese kufizon mundësinë e bashkisë për të ndikuar në mënyrë aktive në rritjen e përfaqësimit të tyre. Kjo e bën përfaqësimin gjinor më shumë rezultat të proceseve të zakonshme dhe rastësore të rekrutimit sesa të një qasjeje të qëllimshme institucionale për fuqizimin e grave në vendimmarrje.

Në Bashkinë Kurbin gratë nuk janë të përfaqësuara në drejtimin e njësive administrative

Nga të dhënat e vendosura në dispozicion nga Bashkia Kurbin rezulton se kjo bashki ka 3 njësi administrative, të cilat janë të drejtuara nga administratorë njësie meshkuj. Kjo tregon mungesë të plotë të përfaqësimit të grave në drejtimin territorial vendor. Duke qenë se administratorët e njësive administrative kanë rol të rëndësishëm në ndërveprimin me komunitetin, identifikimin e problematikave lokale dhe përcjelljen e nevojave të qytetarëve në vendimmarrjen bashkiake, mungesa e grave në këto pozicione mund të kufizojë përfaqësimin e perspektivës gjinore në nivel komunitar.

Në Bashkinë Kurbin përfaqësimi i grave në Këshillin Bashkiak ka rënë krahasuar me periudhën e mëparshme

Sipas të dhënave të paraqitura, në vitin 2019 Këshilli Bashkiak kishte 14 gra anëtare, ndërsa në vitin 2023 numri i tyre është ulur në 10 gra anëtare. Po kështu, numri i grave pjesëmarrëse në komisionet e këshillit ka rënë nga 14 në vitin 2019 në 10 në vitin 2023. Kjo tregon një reduktim të përfaqësimit të grave në organin përfaqësues vendor dhe në komisionet e tij. Edhe pse gratë vijnë të jenë të pranishme në Këshillin Bashkiak dhe në komisione, rënia e numrit të tyre mund të ndikojë në peshën e zërit të grave në vendimmarrjen politike dhe në shqyrtimin e çështjeve vendore.

Në Bashkinë Kurbin masat për fuqizimin e grave janë të lidhura kryesisht me projekte dhe jo me një program të qëndrueshëm institucional

Bashkia Kurbin ka bashkëpunuar me UNDP dhe organizatën CIES për fuqizimin ekonomik të grave dhe vajzave, përfshirë trajnimin e 13 grave dhe vajzave, mbështetjen me grante të disa ideve të biznesit dhe kurse profesionale për gra e vajza. Këto ndërhyrje përbëjnë ndërhyrje pozitive nga institucioni vendor për të përmirësuar gjendjen e grave dhe vajzave, por këto janë kryesisht iniciative të lidhura me projekte të veçanta të financuara nga partnerë të jashtë, të cilat nuk vijnë të financohen nga bashkia në momentin që projekti apo iniciativa me donatorin përfundon. Në këtë drejtim nga

auditimi nuk evidentohet të jetë krijuar dhe vendosur në zbatim nga bashkia Kurbin një program institucional i qëndrueshëm për fuqizimin ekonomik dhe vendimmarrës të grave, i mbështetur me burime të veta, planifikim afatgjatë dhe tregues të matshëm të rezultateve.

Bashkia Kurbin nuk ka ofruar trajnime për gratë që synojnë pozita vendimmarrëse

Referuar të dhënave të mbledhura gjatë këtij auditimi ka rezultuar se, Bashkia Kurbin nuk ka ofruar trajnime për gratë që synojnë pozita vendimmarrëse, sikundër kanë bërë disa prej bashkive të tjera subjekte të këtij auditimi. Kjo përbën një mangësi në drejtim të ngritjes së kapaciteteve dhe përgatitjes së grave për pjesëmarrje më aktive në qeverisjen vendore. Mungesa e trajnimeve, mentorimit dhe orientimit profesional kufizon mundësitë për të rritur numrin e grave në pozicione drejtuese, veçanërisht në ato fusha ku përfaqësimi i tyre është i ulët.

Bashkia Kurbin raporton pjesëmarrje të grave në konsultime dhe grupe pune, por mungon dokumentim dhe matje e plotë e angazhimit të tyre në këtë fushë

Bashkia Kurbin deklaroi se pjesëmarrja e grave në konsultimet publike për buxhetin dhe paketën fiskale ka qenë mbi 50%, ndërsa në grupet e punës për zhvillimin ekonomik lokal arrin deri në 40%. Megjithatë, këto të dhëna raportohen në mënyrë të përgjithshme dhe nuk shoqërohen me evidenca të detajuara sipas viteve, numrit të pjesëmarrësve, tematikës së konsultimeve apo ndikimit të propozimeve të grave në vendimmarrjen përfundimtare. Për këtë arsye, pjesëmarrja e grave evidentohet si tregues pozitiv, por jo ende si mekanizëm i matshëm për ndikimin real të tyre në politikbërjen vendore.

11. Gjetje nga auditimi: Angazhimi i NJVQV-ve për zbatimin e politikave kombëtare të barazisë gjinore është i pabarabartë dhe jo në të njëjtin nivel institucionalizimi.⁶² Nga auditimi rezulton se bashkitë kanë ndërmarrë hapa të ndryshëm për zbatimin e politikave kombëtare në fushën e barazisë gjinore. Bashkitë Korçë, Pogradec dhe Divjakë kanë hartuar Plane Vendore për Barazinë Gjinore 2025 - 2030, ndërsa Bashkia Kurbin nuk ka ende një strategji apo plan vendor të integruar për barazinë gjinore. Pavarësisht se bashkitë Korçë, Pogradec dhe Divjakë, kanë hartuar planin vendor të barazisë gjinore, ai është miratuar për herë të parë në vitin 2025 dhe zbatimi ndodhet ende në fazë fillestare. Ndërsa në Kurbin, ku nuk është hartuar dhe miratuar plani vendor për barazinë gjinore, zbatimi i objektivave të Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore është mbështetur kryesisht te shërbimet sociale, ndihma ekonomike dhe projektet me donatorë, pa një dokument vendor të strukturuar me masa, afate, përgjegjësi dhe tregues të qartë.

Kjo situatë tregon se detyrimet kombëtare për barazinë gjinore nuk janë përkthyer në mënyrë të njëtrajtshme në instrumente vendore të planifikimit dhe zbatimit. Si pasojë, angazhimi i NJVQV-ve mbetet i ndryshëm nga një bashki në tjetrën dhe, në disa raste, nuk garanton qëndrueshmëri institucionale në zbatimin e politikave për barazinë gjinore.

12. Gjetje nga auditimi: Mekanizmat vendorë për barazinë gjinore nuk janë konsoliduar plotësisht dhe në disa bashki mungon pozicioni i dedikuar për barazinë gjinore. Nga të dhënat e auditimit rezulton se bashkitë kanë struktura apo funksione që mbulojnë çështjet gjinore, por jo gjithmonë në formën e një pozicioni të dedikuar dhe të fuqizuar. Bashkia Korçë ka ngritur pozicionin e Specialistit për Barazinë Gjinore pranë Drejtorisë së Kujdesit Social që prej vitit 2023. Në Bashkinë Pogradec, funksioni i nëpunësit gjinor mbulohet nga specialisti që kryen njëkohësisht edhe rolin e Koordinatorit Vendor kundër Dhunës në Familje. Në Bashkinë Divjakë, struktura organizative parashikon funksionin e koordinatorit vendor për menaxhimin e rasteve të dhunës në familje, por nuk evidentohet qartë një pozicion i dedikuar ekskluzivisht për barazinë gjinore. Ndërsa në Bashkinë Kurbin, çështjet

⁶² Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030 kërkojnë që NJVQV-të të hartojnë e zbatojnë politika/plane vendore për barazinë gjinore, me objektiva, masa, afate, përgjegjësi dhe tregues monitorimi.

e barazisë gjinore trajtohen brenda sektorit të kujdesit social, pa u evidentuar një mekanizëm i specializuar dhe i dedikuar vetëm për këtë funksion.⁶³

Kjo situatë tregon se mekanizmat vendorë për barazinë gjinore janë ende të lidhur kryesisht me shërbimet sociale dhe mbrojtjen nga dhuna në familje, ndërkohë që roli i tyre në planifikim, monitorim, raportim dhe nxitjen e përfaqësimit të grave në udhëheqje e vendimmarrje mbetet i kufizuar.

13. Gjetje nga auditimi: Përfaqësimi formal i grave në këshillat bashkiakë është përgjithësisht mbi kuotën minimale ligjore, por roli real i tyre në vendimmarrje nuk matet në mënyrë të plotë. Në bashkitë e analizuara rezulton se përfaqësimi i grave në këshillat bashkiakë është në disa raste mbi kuotën minimale ligjore. Në Bashkitë Korçë, Pogradec dhe Divjakë, përfaqësimi i grave në Këshillat Bashkiakë paraqitet relativisht i balancuar, duke variuar rreth 42% - 48% gjatë periudhës 2020 - 2025. Pogradeci ruan balancën më të qëndrueshme gjinore, ndërsa në Divjakë gratë kanë pasur edhe rol drejtues në këshill dhe komisione. Ndryshe paraqitet situata në Bashkinë Kurbin, ku numri i grave anëtare ka rënë nga 14 në vitin 2019 në 10 në vitin 2023. Megjithëse treguesit numerikë janë në disa raste pozitivë, dokumentacioni i administruar nuk jep një vlerësim të mjaftueshëm mbi ndikimin real të grave në vendimmarrje, drejtimin e komisioneve, cilësinë e pjesëmarrjes, propozimet e tyre apo shkallën e reflektimit të këtyre propozimeve në politikat vendore. Për rrjedhojë, përfaqësimi numerik nuk mjafton për të konfirmuar ndikimin efektiv të grave në vendimmarrjen vendore.⁶⁴

14. Gjetje nga auditimi: Përfaqësimi i grave në administratën vendore ka shënuar përmirësime, por mbetet i përqendruar kryesisht në nivele të mesme, të ulëta të nëpunësve civilë. Të dhënat tregojnë se në disa bashki ka rritje të përfaqësimit të grave në administratë. Në Bashkinë Korçë, numri i grave në administratë është rritur nga 93 në vitin 2020 në 129 në vitin 2025, duke arritur rreth 46% të totalit të punonjësve. Gratë janë veçanërisht të përfaqësuara në kategorinë e nëpunësve civilë dhe në pozicione të mesme e të ulëta drejtuese. Në Bashkinë Pogradec, gratë kanë përfaqësim të qëndrueshëm në nivelin e mesëm drejtues dhe përfaqësim të lartë në nivelin e ulët drejtues. Në Bashkinë Divjakë, numri i grave në pozicione drejtuese është rritur pas vitit 2022, por burrat vijojnë të mbajnë shumicën e pozicioneve drejtuese. Kjo tregon se rritja e numrit të grave në administratë nuk përkthehet automatikisht në përfaqësim të barabartë në pozicionet me ndikim më të lartë vendimmarrës. Gratë mbeten më të pranishme në administratën civile dhe në nivelet e mesme ose të ulëta, ndërsa përfaqësimi në pozicionet politike, ekzekutive dhe të larta drejtuese është më i kufizuar.⁶⁵

15. Gjetje nga auditimi: Gratë në njësitë e vetëqeverisjes vendore janë të nën përfaqësuara në drejtimin territorial të njësive administrative. Një problematikë e përbashkët e evidentuar në disa bashki është mungesa ose përfaqësimi shumë i ulët i grave në pozicionet e administratorëve të njësive administrative. Në Bashkinë Korçë, të 7 njësitë administrative drejtohen nga burra. Në Bashkinë Pogradec, të 8 njësitë administrative drejtohen po ashtu nga burra. Në Bashkinë Kurbin, të 3 njësitë administrative drejtohen nga administratorë burra. Në Bashkinë Divjakë, nga viti 2021 deri në vitin 2025 rezulton vetëm 1 grua administratore kundrejt 3 burrave. Kjo tregon se përfaqësimi i grave në administratën qendrore të bashkive nuk reflektohet në mënyrë të barabartë në drejtimin territorial vendor. Duke qenë se administratorët e njësive administrative kanë rol të drejtpërdrejtë në kontaktin

⁶³ Ligji nr. 9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, i ndryshuar, Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” dhe Udhëzimi nr. 10, datë 23.02.2018 i MSHMS kërkojnë funksionimin e mekanizmave vendorë përgjegjës për barazinë gjinore dhe koordinimin vendor të politikave gjinore.

⁶⁴ Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”, neni 5 dhe neni 16, si dhe Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” kërkojnë përfaqësim të balancuar gjinor në organet vendimmarrëse vendore dhe monitorim të pjesëmarrjes reale në vendimmarrje.

⁶⁵ Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 kërkojnë përfaqësim të barabartë gjinor në administratë dhe në nivele drejtuese, si dhe raportim të të dhënave sipas gjinisë dhe nivelit të pozicionit.

me komunitetin, evidentimin e problematikave dhe përcjelljen e nevojave lokale në vendimmarrje, nën përfaqësimi i grave në këto pozicione kufizon përfshirjen e perspektivës gjinore në nivel komunitar.⁶⁶

16. Gjetje nga auditimi: Masat për nxitjen e grave në pozita vendimmarrëse janë kryesisht të përgjithshme dhe nuk mbështeten mjaftueshëm në programe të strukturuar. Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin kanë raportuar masa të ndryshme për nxitjen e pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje, si fushata ndërgjegjëse, konsultime publike, bashkëpunime me organizata të shoqërisë civile, trajnime të planifikuara apo projekte të financuara nga donatorë. Megjithatë, në shumicën e rasteve nuk evidentohet një mekanizëm i plotë dhe i konsoliduar për identifikimin, trajnimin, mentorimin, promovimin dhe ndjekjen e ecursisë së grave drejt pozicioneve drejtuese. Në Bashkinë Korçë mungon një politikë e brendshme e formalizuar për promovimin e grave në pozita drejtuese; në Bashkinë Pogradec masat janë kryesisht të përgjithshme dhe trajnimi “Lidershipi” rezulton i planifikuar, por pa tregues të qartë rezultati; në Bashkinë Kurbin nuk janë ofruar trajnime për gratë që synojnë pozita vendimmarrëse; ndërsa në Divjakë, pavarësisht miratimit të planit vendor, nevojitet zbatim dhe monitorim i masave për rritjen e përfaqësimit të grave në drejtim. Si pasojë, nxitja e grave në pozita vendimmarrëse mbetet më shumë e mbështetur në angazhime të përgjithshme, praktika ekzistuese ose projekte të veçanta, sesa në politika të qëndrueshme institucionale me objektiva të matshëm dhe rezultate të verifikueshme.⁶⁷

17. Gjetje nga auditimi: Në bashkitë e audituara proceset e konsultimit publik dhe pjesëmarrja e grave nuk dokumentohen dhe maten në mënyrë të plotë. Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin raportojnë përfshirje të grave në konsultime publike dhe grupe pune, por në disa raste mungojnë evidenca të detajuara. Bashkia Korçë deklaroi pjesëmarrje të grave mbi 80% në konsultime publike dhe buxhetim me pjesëmarrje, por pa të dhëna të ndara sipas viteve, tematikave dhe ndikimit të kontributit të tyre. Po kështu, edhe Bashkia Pogradec deklaroi pjesëmarrje masive të grave në konsultime, por mungojnë evidencat konkrete dhe publikimi i procesverbaleve apo raporteve përmbledhëse të konsultimit për Planin Vendor. Bashkia Kurbin raportoi pjesëmarrje të grave mbi 50% në konsultimet publike për buxhetin dhe paketën fiskale, por pa dokumentim të plotë mbi numrin, temat dhe ndikimin e pjesëmarrjes. Ndërsa Bashkia Divjakë paraqet të dhëna më të strukturuar për pjesëmarrjen në konsultime, por edhe këtu nevojitet vlerësim i ndikimit real të kontributeve të grave në vendimmarrje. Mungesa e dokumentimit të plotë e bën të vështirë vlerësimin nëse pjesëmarrja e grave ka qenë vetëm numerike apo ka ndikuar realisht në përmbajtjen e politikave, planeve dhe buxheteve vendore.⁶⁸

18. Gjetje nga auditimi: Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor nuk është i konsoliduar në të gjitha bashkitë e audituara. Nga auditimi rezulton se zbatimi i buxhetimit të përgjegjshëm gjinor është i ndryshëm ndërmjet bashkive. Bashkia Korçë ka nisur që prej vitit 2022 përdorimin e projekt-fishave për aktivitetet sociale, me qëllim vlerësimin e ndikimit gjinor të shërbimeve dhe orientimin e fondeve publike. Bashkia Pogradec e konsideron buxhetimin gjinor si një sfidë dhe pranon se politikat për promovimin e grave mund të mos kenë fonde të mjaftueshme të dedikuara. Në Bashkinë Kurbin, mungesa e një plani vendor të integruar dhe varësia nga projekte të jashtme e kufizon mundësinë për planifikim të qëndrueshëm financiar në funksion të barazisë gjinore. Për Bashkinë Divjakë, plani

⁶⁶ Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” dhe Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” kërkojnë zbatimin e parimit të barazisë gjinore në strukturat e qeverisjes vendore dhe përfshirjen e grave në vendimmarrje në nivel komunitar/territorial.

⁶⁷ Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe planet vendore të barazisë gjinore kërkojnë masa të planifikuara për pjesëmarrjen, lidërsipin dhe fuqizimin e grave, të shoqëruara me tregues rezultati dhe monitorim.

⁶⁸ Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” dhe kuadri për konsultimin publik kërkojnë transparencë, dokumentim të konsultimeve dhe përfshirje të komunitetit; Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 kërkon mbledhje dhe përdorim të të dhënave të ndara sipas gjinisë për pjesëmarrjen në vendimmarrje.

vendor parashikon masa për barazinë gjinore, por kërkohet monitorim i qartë i lidhjes midis objektivave, masave dhe burimeve financiare.⁶⁹

19. Gjetje nga auditimi: Varësia e bashkive nga projektet me donatorë nuk garanton qëndrueshmëri afatgjatë të masave për fuqizimin e grave në pozita drejtuese dhe vendimmarrëse. Në disa bashki, masat për fuqizimin e grave janë mbështetur nga partnerë të jashtëm dhe organizata ndërkombëtare. Bashkia Korçë ka bashkëpunuar me UN Women për hartimin e Planit Vendor dhe ngritjen e kapaciteteve; Bashkia Kurbin ka bashkëpunuar me UNDP dhe CIES për fuqizimin ekonomik të grave dhe vajzave; Pogradec referon bashkëpunime me organizata të shoqërisë civile dhe donatorë. Këto bashkëpunime janë pozitive dhe kanë ndihmuar në rritjen e kapaciteteve, ofrimin e trajnimeve dhe mbështetjen e grave. Megjithatë, nëse këto ndërhyrje nuk përkthehen në programe të brendshme të qëndrueshme, të financuara dhe të monitoruara nga vetë bashkitë, ekziston risku që efektet e tyre të mbeten të përkohshme dhe të mos krijojnë ndryshim institucional afatgjatë.⁷⁰

11.1 Rekomandim: Bashkia Kurbin të hartojë dhe miratojë planin vendor për barazinë gjinore, të harmonizuar me Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030, duke përcaktuar objektiva, masa, afate, përgjegjësi institucionale, tregues monitorimi dhe burime financiare për zbatimin e tyre.

Brenda vitit 2026

12.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin të forcojnë mekanizmat vendorë për barazinë gjinore, duke parashikuar në strukturë një pozicion të dedikuar për barazinë gjinore ose duke përcaktuar qartë funksionet, përgjegjësitë dhe kohën e dedikuar për këtë rol, në përputhje me kërkesat ligjore dhe nënligjore.

Brenda vitit 2026

13.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin, në bashkëpunim me këshillat bashkiakë, të krijojnë evidenca periodike mbi pjesëmarrjen dhe rolin e grave dhe burrave në vendimmarrje, duke përfshirë pjesëmarrjen në komisione, drejtimin e tyre, propozimet e paraqitura dhe nivelin e reflektimit të tyre në vendimet dhe politikat vendore.

Në vijimësi

14.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin të analizojnë periodikisht përfaqësimin gjinor sipas kategorive dhe niveleve drejtuese, të hartojnë masa konkrete për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozicionet e larta drejtuese, politike dhe ekzekutive, si dhe të informojnë Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale për rezultatet e arritura.

Në vijimësi

15.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin të ndërmarrin masa aktive për nxitjen e aplikimit dhe përgatitjes së grave për pozicionet e administratorëve të njësive administrative, përmes informimit, orientimit, trajnimeve, identifikimit të kandidaturave potenciale dhe analizës së pengesave që kufizojnë pjesëmarrjen e tyre.

Menjëherë dhe në vijimësi

16.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin të hartojnë programe të strukturuar për fuqizimin e grave në karrierë dhe vendimmarrje, duke përfshirë trajnime leadershipti,

⁶⁹ Ligji nr. 68/2017 “Për financat e vetëqeverisjes vendore”, Ligji nr. 10 296, datë 08.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe parimet e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor kërkojnë lidhjen e objektivave të barazisë gjinore me planifikimin buxhetor, PBA-në dhe raportimin financiar.

⁷⁰ Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 parashikon që masat për barazinë gjinore të kenë burime financiare të planifikuara dhe mekanizma monitorimi; qëndrueshmëria kërkon integrimin e praktikave në planet vendore dhe buxhetet e NJVQV-ve, jo vetëm mbështetje nga donatorët.

mentorim, orientim profesional, plane zhvillimi karriere dhe tregues të matshëm për rezultatet e arritura.

Brenda vitit 2026

17.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin, të dokumentojnë në mënyrë të plotë proceset e konsultimit publik, duke evidentuar pjesëmarrjen e ndarë sipas gjinisë, çështjet e diskutuara, rekomandimet e paraqitura nga gratë dhe mënyrën se si këto rekomandime janë reflektuar në dokumentet përfundimtare.

Menjëherë dhe në vijimësi

18.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin të integrojnë buxhetimin e përgjegjshëm gjinor në procesin e PBA-së dhe buxhetit vjetor, duke lidhur objektivat e planeve vendore me fonde konkrete, tregues financiarë dhe raporte periodike mbi ndikimin gjinor të programeve buxhetore.

Menjëherë

19.1 Rekomandim: Bashkitë Korçë, Pogradec, Divjakë dhe Kurbin të institucionalizojnë praktikatat e mira të mbështetura nga donatorët, duke i përfshirë në planet vendore, në buxhetet vjetore dhe në programet afatmesme të bashkisë, me qëllim sigurimin e vazhdimësisë dhe qëndrueshmërisë së masave për fuqizimin e grave.

Menjëherë dhe në vijimësi

KONTROLI I LARTË I SHTETIT