

# Barazia Gjinore dhe Diskriminimi në Organet e Emëruara të Pushtetit Vendor

## **DEKLARATË PËR MOSPRANIMIN E PËRGJEGJËSISË**

Ky raport u përgatit me mbështetjen e UN Women. Mendimet dhe pikëpamjet e shprehura nga autoret(ët) dhe nuk përfaqësojnë opinionin e UN Women apo të Kombeve të Bashkuara.

### **UN WOMEN**

UN Women është Entiteti i Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave. Një përkrahës global për gratë dhe vajzat, UN Women mbështet shtetet anëtare të Kombeve të Bashkuara në vendosjen e standardeve globale për arritjen e barazisë gjinore dhe punon me qeveritë dhe shoqërinë civile për të hartuar ligjet, politikat, programet dhe shërbimet e nevojshme për zbatimin e këtyre standardeve. Kjo organizatë mbështet pjesëmarrjen e barabartë të grave në të gjitha aspektet e jetës, duke u përqendruar në pesë fusha me përparësi: rritja e pjesëmarrjes së grave në pozicione drejtuese dhe në jetën politike; lufta kundër dhunës ndaj grave; angazhimi i grave në të gjitha aspektet e proceseve të paqes dhe sigurisë; fuqizimi ekonomik i grave; dhe vendosja e barazisë gjinore në qendër të zhvillimit të planifikimit dhe buxhetimit kombëtar. Gjithashtu, UN Women koordinon dhe promovon punën e sistemit të KB-së në promovimin e barazisë gjinore. Për më shumë informacione, shihni: [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org), <http://albania.unwomen.org>

#### **Ekipi i Autoreve(ëve)**

**Viktor Gumi- Konsulent, UN  
WOMEN**

**Brunilda Menalla, Institucioni i  
Komisionerit për Mbrojtjen nga  
Diskriminimi**

**Viti i Botimit:** Tiranë, 2019

# BARAZIA GJINORE DHE DISKRIMINIMI NË ORGANET E EMËRUARA TË PUSHTETIT VENDOR



# Parathënie



**Raporti fokusohet në një nga aspektet ku manifestohet diskriminimi gjinor në Shqipëri, në atë të niveleve të larta drejtuese në vetëqeverisjen vendore.**



**C**enimi i parimit të barazisë nëpërmjet sjelljeve diskriminuese në lidhje me shkakun gjinor paraqitet gjithmonë i veçantë por njëkohësisht dhe i zakonshëm. I veçantë pasi diskriminimi me bazë gjinore është i vetmi që thyen logjikën shumicë pakicë në sjelljen diskriminuese dhe i zakonshëm pasi është një nga rastet më tipike të diskriminimit të strukturuar si pasojë e ndërthurjes së shumë faktorëve. Për rrjedhojë, bashkëjeton në shoqëritë tona prej kohësh dhe shfaqet në të gjitha llojet e marrëdhënieve njerëzore, shoqërore, ekonomike, politike, kulturore e kështu me radhë.

Raporti i kryer nga zyra e Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në bashkëpunim me UN Women Shqipëri fokusohet në një nga aspektet ku manifestohet diskriminimi gjinor në Shqipëri, në atë të niveleve të larta drejtuese në vetëqeverisjen vendore.

Janë bërë hapa shumë pozitivë në lidhje me përfaqësimin gjinor në organet vendimmarrëse, sidomos të vetëqeverisjes vendore, por shumë pak përçapje janë bërë nga ana e këtij pushteti në lidhje me respektimin e parashikimeve ligjore për një përfaqësim të pranueshëm gjinor në nivelet e larta ekzekutive.

Raporti që pason, synon të paraqesë situatën e njësive të vetëqeverisjes vendore (Bashkive) në lidhje me respektimin e Ligjit Nr.139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” në kombinim me Ligjin Nr.9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, duke konstatuar por dhe duke propozuar e rekomanduar zgjidhje për rregullimin e situatës.

Nga ana tjetër, duke qenë se në momentin e publikimit të këtij raporti jemi pranë zgjedhjeve vendore në Shqipëri, qëllimi final është që organet e reja të vetëqeverisjes vendore që do të dalin nga këto zgjedhje të kenë një dokument ku parashikohen standardet ligjore që duhen zbatuar në respekt të barazisë gjinore. Njëkohësisht organizatat e shoqërisë civile në mbrojtje të të drejtave të gruas të ushtrojnë presionin e duhur për zbatimin e këtyre ligjeve dhe që Këshillat Bashkiakë të monitorojnë Kryetarët e Bashkive në lidhje me këto parashikime.

Do të jetë praktikë e Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi kryerja e studimeve dhe raporteve të veçanta në bashkëpunim me organizata ndërkombëtare dhe organizata të shoqërisë civile, me qëllim evidentimin e situatave diskriminuese dhe propozimin për zgjidhjen e tyre me rekomandimet dhe masat përkatëse.

Një falënderim i veçantë shkon për UN Women Shqipëri, e cila tregoi gatishmëri të menjëhershme për këtë bashkëpunim.

Komisioneri  
Robert GAJDA



**Ka shumë pak informacion në lidhje me përfaqësimin e gruas në organet e emëruara të pushtetit vendor. Ky studim përbën përjasjen e parë institucionale ndaj këtij fenomeni.**

# Hyrje

**B**arazia mes grave dhe burrave përbën një të drejtë themelore për të gjithë. Ajo është një vlerë thelbësore për demokracinë në Shqipëri dhe për integrimin e saj në Bashkimin Europian. Në mënyrë që kjo të arrihet vërtet, barazia mes grave dhe burrave duhet jo vetëm që të njihet ligjërisht, por të zbatohet me efikasitet në të gjitha aspektet e jetës: politike, ekonomike, sociale dhe kulturore.

Me gjithë përpjekjet e ndryshme për ta trajtuar barazinë gjinore dhe përparimit të arritur në njohjen e saj formale, barazia e grave dhe burrave në jetën e përditshme ende nuk është një realitet: në praktikë, gratë dhe burrat nuk gëzojnë të njëjtat të drejta dhe pabarazitë shoqërore, politike, ekonomike dhe kulturore vazhdojnë. Këto pabarazi janë rezultat i formësimeve shoqërore të pranishme në familje, në proceset politike, në jetën publike, në procedurat administrative dhe në organizimin e shoqërisë. Në të njëjtën kohë, këto janë fusha në të cilat është e mundur të veprohet, dhe në të cilat duhet të iniciohet një ndryshim strukturor.

Ka shumë pak informacion në lidhje me përfaqësimin e gruas në organet e emëruara të pushtetit vendor. Ky studim përbën përfaqësimin e parë institucionale ndaj këtij fenomeni dhe për herë të parë do të prodhojë disa statistika në lidhje me raportet e përfaqësimit të gruas në organet e emëruara të pushtetit vendor. Synimi i këtij studimi është të pasqyrojë një tablo, në maksimumin e mundshëm, të konfigurimit gjinor në përbërjen e organeve të emëruara të pushtetit vendor dhe mbi bazën e analizës së kësaj statistike të mundësojë rekomandime për organet vendimmarrëse dhe politikëbërëse. Në të njëjtën kohë ky studim përbën edhe nivelin bazë mbi të cilin në vitet në vijim Komisionieri për Mbrojtjen nga Diskriminimi do të kryejë analiza krahasimore të tjera dhe me të cilat do të evidentohet trendi i pjesëmarrjes së gruas në organet e emëruara të pushtetit vendor në Shqipëri.

# 1. Kuadri institucional dhe i politikave për barazinë gjinore

Kuadri institucional dhe i politikave për barazi gjinore përfshin disa komponentë kyç: Dokumente ndërkombëtare dhe konventa ndërkombëtare të cilat vendosin detyrime për zbatim për Republikën e Shqipërisë për të arritur një përfaqësim më të lartë gjinor në institucionet brenda vendit, si dhe ligje dhe strategji të cilat përcaktojnë normat dhe mekanizmat për të përmirësuar në vijimësi barazinë gjinore.

## 1.1. Kuadri ndërkombëtar

Kuadri më i përgjithshëm i politikave për barazinë gjinore në nivel botëror paraqitet nga Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim, e miratuar në Konferencën e Katërt Botërore për Gratë në 1995. Kjo Platformë është plani strategjik kryesor ndërkombëtar për fuqizimin e grave. Ajo synon të heqë të gjitha pengesat për pjesëmarrjen aktive të grave në të gjitha sferat e jetës publike dhe private përmes një ndarje të barabartë në vendimmarrjen ekonomike, sociale, kulturore dhe politike. Kjo do të thotë se parimi i fuqisë dhe përgjegjësisë së përbashkët duhet të vendoset midis grave dhe burrave në shtëpi, në vendin e punës si dhe në komunitetet më të gjera kombëtare dhe ndërkombëtare. Barazia midis grave dhe burrave është një çështje e të drejtave të njeriut, është një kusht për drejtësinë sociale dhe gjithashtu një parakusht i domosdoshëm për barazi, zhvillim dhe paqe. Një partneritet i transformuar që mbështetet në barazinë mes grave dhe burrave konsiderohet si një kusht për zhvillimin e qëndrueshëm me qendër njeriun. (Platforma e Pekinit dhe Platforma për Veprim, 15 shtator 1995).

Platforma për Veprim e Pekinit përfshin 12 fusha kryesore shqetësuese: varfëria, arsimi dhe trajnimi, shëndetësia, dhuna kundër grave, konfliktet e armatosura, ekonomia, pjesëmarrja politike e grave dhe vendimmarrja, mekanizmat institucionalë për fuqizimin e grave, të drejtat e grave dhe vajzave, media dhe mjedisi. Qeveritë kanë përgjegjësinë kryesore për zbatimin e Platformës për Veprim dhe integrimi gjinor është përcaktuar si mjet i përshtatshëm për të përmirësuar barazinë gjinore.

*“Përfshirja e një perspektive gjinore është procesi i vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat për çdo veprim të planifikuar, duke përfshirë legjislacionin, politikat ose programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Kjo është një strategji për bërjen e shqetësimeve të grave dhe të burrave, si dhe*

*përvojat e tyre, një dimension integral të hartimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe pabarazia nuk përjetësohet. Qëllimi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore". (Kombet e Bashkuara Këshilli Ekonomik dhe Social..1997.)*

Si anëtare e Organizatës së Kombeve të Bashkuara, Republika e Shqipërisë është e angazhuar të zbatojë parimet dhe qëllimet e deklaruara në Platformën e Pekinit dhe për këtë arsye të gjitha politikat e saj kombëtare dhe sektoriale duhet të përshtaten me objektivat dhe rrjedhën e veprimeve të deklaruara në këtë Platformë.

Kuvendi i Republikës së Shqipërisë në datën 4 dhjetor 2017, ka miratuar Rezolutën për Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm të Axhendës 2030 të Shteteve Anëtare të Kombeve të Bashkuara<sup>1</sup>. Në këtë Rezolutë Kuvendi nënvizon se *paqja dhe siguria, demokracia dhe sundimi i ligjit, eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit, fuqizimi i grave, angazhimi i brezave të rinj dhe, së fundmi, por jo më pak e rëndësishme, qeverisja e mirë, janë kërkesa thelbësore për të siguruar një evolucion të pakthyeshëm drejt zhvillimit të qëndrueshëm.*

Konventa e dytë e rëndësishme ndërkombëtare është Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW). Konventa përcakton format e diskriminimit ndaj grave dhe krijon një kornizë për veprimet kombëtare të drejtuara drejt eliminimit të të gjitha formave të diskriminimit ndaj tyre. Republika e Shqipërisë paraqiti raportin e parë në Komitetin CEDAW në vitin 2002 dhe në vitin 2016 u shqyrtua raporti i katërt periodik i Republikës së Shqipërisë. Komiteti vërejti në Raportin e fundit se të gjitha dispozitat e Konventës janë të zbatueshme drejtpërdrejt në të drejtën e vendit dhe nuk kërkojnë legjislacion zbatues. Komiteti gjithashtu vuri në dukje nevojën për përmirësime të mëtejshme legjislative për të nxitur dhe mbrojtur barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin në Shqipëri, në veçanti në lidhje me ndalimin e dhunës me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual. Komiteti u shpreh se është i shqetësuar, për mungesën e zbatimit të legjislacionit për barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin, si dhe për mungesën e monitorimit të zbatimit të këtyre ligjeve dhe politikave. Në këtë kuadër, Komiteti i kërkoi Shqipërisë të forcojë më tej mekanizmat për avancimin e barazisë gjinore duke ofruar burime të mjaftueshme njerëzore, teknike dhe financiare në nivel qendror dhe vendor.

Komiteti rekomandoi që Shqipëria të promovojë barazinë substanciale për vendet në jetën politike dhe publike duke monitoruar zbatimin e masave të përkohshme të posaçme të parashikuara në ligjin "Për barazinë gjinore" lidhur me pjesëmarrjen e femrave në organet vendimmarrëse në nivel qendror dhe lokal, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat, me qëllim përmbushjen e objektivave të përcaktuara në ligj.

Duke pasur parasysh rrugën e anëtarësimit të Shqipërisë në Bashkimin Evropian, korniza e politikës ndërkombëtare për Shqipërinë është përcaktuar edhe nga dokumentet e Bashkimit Evropian. Në mesin e dokumenteve dhe direktivave të shumta që rregullojnë çështjet e barazisë gjinore në fusha të ndryshme, me rëndësi të veçantë është Karta Evropiane për Barazinë e Grave dhe Burrave në Jetën Vendore, e miratuar nga Këshilli i Bashkive dhe Rajoneve Evropiane në muajin maj të vitit 2006. Karta i adresohet komuniteteve lokale dhe rajonale të shteteve të Evropës, të cilët janë të ftuar ta nënshkruajnë atë, të bëjnë një angazhim publik formal ndaj parimit të barazisë gjinore dhe të zbatojnë brenda territorit të tyre angazhimet e përcaktuara në kuadër të Kartës. Për të ndihmuar në zbatimin e

1. 1. Objekti 5 i Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm është "Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave."

këtyre angazhimeve, çdo autoritet nënshkrues duhet të prodhojë Planin e Veprimit për Barazinë, i cili përcakton prioritetet, veprimet dhe burimet e tij për këtë qëllim. Përveç kësaj, çdo autoritet duhet të angazhojë të gjitha institucionet dhe organizatat në komunitetin lokal, me qëllim që të nxisë arritjen e barazisë reale ndërmjet burrave dhe grave në praktikë.

Karta thekson që barazia e grave dhe burrave “përbën një të drejtë themelore për të gjithë dhe një vlerë thelbësore për çdo demokraci. Për të arritur këtë, kjo e drejtë ka nevojë jo vetëm që të njihet ligjërisht, por të zbatohet në mënyrë efektive në të gjitha aspektet e jetës: politike, ekonomike, sociale dhe kulturore”. Autoritetet vendore njihen si sfera të qeverisjes më të afërt me njerëzit, dhe si aktorët më të mirë për të luftuar me këmbëngulje pabarazinë midis burrave dhe grave. Ata mundën, nëpërmjet kompetencave të tyre dhe bashkëpunimit me të gjithë spektrin e aktorëve lokalë, të ndërmarrin veprime konkrete në favor të barazisë gjinore.

## 1.2. Kuadri kombëtar

Gjatë viteve të fundit janë bërë hapa të rëndësishëm për ndërtimin e kornizës institucionale për barazi gjinore në Shqipëri.

Kushtetuta e Shqipërisë e miratuar në vitin 1998 parashikon dhe siguron barazinë ndërmjet grave dhe burrave, politikën e mundësive të barabarta dhe ndalimin e diskriminimit, ndërmjet shkaqeve të tjera, edhe për shkak të gjinisë. (neni 18).

Strategjia kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Planin e Veprimit është miratuar në vitin 2016 dhe i shtrin efektet e saj deri në vitin 2020. Parimet kryesore që udhëheqin këtë strategji janë:

- *Angazhimi politik* - duke iu ofruar grave mundësi të barabarta njëlloj si dhe djemve/ burrave, janë parakushte për zhvillimin e gjithanshëm të vendit.

- *Ndjeshmëri dhe trajtim i barabartë ndaj nevojave të veçanta të të dy gjinive* – veprimet e parashikuara duhet të ofrojnë mundësi për trajtimin në përshtatje me këto nevoja dhe përvoja – barazia nuk duhet ngatërruar me njëtrajtshmërinë.

- *Njohja, vlerësimi dhe respektimi i diversitetit* - ndërmjet vajzave dhe grave, djemve dhe burrave, për sa i përket moshës, aftësisë, orientimit seksual, identitetit gjinor, origjinës etnike dhe shoqërore, praktikave fetare dhe zgjedhjeve jetësore.

- *Tolerancë zero kundrejt dhunës ndaj grave e dhunës në familje* - mbrojtja e jetës, dinjitetit dhe integritetit njerëzor, është parakusht për zhvillimin e një vendi: çdo formë dhune është sulm mbi dinjitetin njerëzor dhe shkelje e të drejtave të njeriut, ndaj nuk duhet të tolerohet.

- *Koordinimi dhe bashkëpunimi ndër-institucional* – nisur nga karakteristikat dhe natyra ndërsektoriale e çështjeve që përbëjnë shtyllat e kësaj strategjie, institucionet shtetërore, organizatat e shoqërisë civile, media, sektori privat, institucionet fetare, organizatat ndërkombëtare si dhe të gjithë aktorët dhe partnerët e interesuar, duhet të punojnë së bashku duke koordinuar veprimet për të adresuar sa më efektivisht pabarazitë dhe padrejtësitë me bazë gjinore për gratë/ vajzat dhe burrat/djemtë.

Në vitin 2008 u miratua ligji “Për barazinë gjinore”. Ky ligj rregullon çështjet themelore të problemeve të barazisë gjinore, duke kërkuar trajtimin e barabartë të grave dhe burrave dhe mundësi dhe shanse të barabarta në ushtrimin e të drejtave në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Ai e përkufizon “barazinë gjinore” si pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës, si pozitë e barabartë midis grave dhe burrave, mundësi dhe shanse të barabarta për të gëzuar të drejta dhe për të plotësuar

detyrime në shoqëri dhe pasur përfitime të barabarta nga arritjet dhe zhvillimet e tyre. Ligji e përkufizon “diskriminimin me bazë gjininë” (Neni 4/3) si dallime, përjashtime, apo kufizime mbështetur në gjininë, të cilat synojnë apo rezultojnë në dëmtim, mos-njohje, mos-gëzim dhe mos-ushtim në mënyrë të barabartë, nga të dy gjinitë, të të drejtave njerëzore dhe lirive themelore në fushat politike, ekonomike, sociale, kulturore, dhe civile, sikundër janë parashikuar në Kushtetutë dhe në legjislacion. Edhe pse ky ligj përputhet me ligje të tjera, si Kodi i Punës, Kodi Zgjedhor, Ligji për arsimin e lartë, etj., ai nuk i rregullon këto fusha me hollësi; për pasojë ai përcakton vetëm standardet e barazisë gjinore. Ligji “Për barazinë gjinore” duhet të konsiderohet si mekanizëm komplementar i ligjeve të tjera në fusha të caktuara. Ai i plotëson këto ligje, të cilat përmbajnë procedurat për arritjen e standardit.

Në muajin shkurt 2010 Kuvendi i Shqipërisë miratoi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Sipas këtij ligji askush nuk mund të diskriminohet në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër. Sipas nenit 7 të tij ‘Mbrojtja nga diskriminimi’, përbën diskriminim, çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Sidoqoftë, zbatimi i strategjive dhe i bazës ligjore të mësipërme nuk është mjaft efikas, ç’ka mund të vërehet nga të dhënat mbi pabarazitë aktuale gjinore. Prandaj, forcimi i mekanizmave institucionale për integrimin gjinor në të gjitha politikat shtetërore dhe zbatimi i saktë dhe i plotë i ligjeve të miratuara, si dhe parashikimi i kushteve të monitorimit të zbatimit të tyre, është me rëndësi vendimtare për përmirësimin e barazisë gjinore në Shqipëri. Megjithëse institucionet kombëtare, politikat dhe strategjitë sigurojnë një kornizë të përgjithshme, një mekanizëm efektiv vendor gjinor është i një rëndësie vendimtare për përmirësimin e barazisë gjinore dhe ngritjen e besimit në komunitetet vendore.



## 2. Barazia gjinore: mekanizma dhe politika

Nuk është vetëm fjala se përfaqësimi numerik i grave në qeverisjen vendore ka rëndësi, por pjesëmarrja e tyre aktive në kuptimin e aftësisë për të kontribuar në vendimet për politikën dhe shpërndarjen e burimeve është çështja më thelbësore. Sfida është përkthimi i barazisë formale - barazisë në Kushtetutë dhe para ligjit - në barazi substanciale: ushtrimin aktual dhe konkret të së drejtës për pjesëmarrje të barabartë. Prania thjesht e grave në qeverisjen vendore nuk mjafton nëse kjo prani nuk përkthehet në fuqinë aktuale të tyre për të marrë vendime në lidhje me politikën dhe çështjet në axhendën politike. Përfaqësimi dhe pjesëmarrja e grave në politikë në nivelin e qeverisjes vendore është një nxitës kryesor për fuqizimin e tyre. Është pikërisht niveli i qeverisjes vendore ku partitë politike janë në gjendje të "rekrutojnë" anëtarët e tyre dhe të identifikojnë kandidatët potencialë, të cilët më vonë mund të jenë në gjendje për të konkuruar në nivel kombëtar. Gjithashtu, niveli vendor është ambienti ku ekziston një probabilitet më i lartë i ndikimit të drejtpërdrejtë të grave në politikë për shkak të afërsisë të tyre ndaj komunitetit.

### 2.1. Nga Përfaqësimi në Pjesëmarrje

Përpjekjet e vendosura në sigurimin në mënyrë të shprehur të përfaqësimit të barabartë të grave në organet vendimmarrëse dhe/ose të emëruara, përfshirë edhe pushtetin vendor, presupozojnë se ky do të ishte një mekanizëm adekuat për të garantuar pjesëmarrjen e tyre në këto institucione. Përfaqësimi mund të rritet përmes mjeteve ligjore dhe institucionale dhe përpjekje të tilla kanë qenë kryesisht të lidhura me kuotat dhe hartimin e sistemeve zgjedhore. Studimet e shumta argumentojnë se ndërsa pjesëmarrja është shtysë e rëndësishme ndaj përfaqësimit, do të ishte gabim të shikohej përfaqësimi si një qëllim në vetvete. Është joshëse të supozohet se përfaqësimi më i mirë do të garantojë pjesëmarrje më të lartë. Megjithatë, dëshmitë tregojnë qartë se edhe kuotat, edhe mekanizmat e miratuar ligjorisht, të projektuar për të rritur përfaqësimin e grave, mund të dëmtohen lehtësisht nga elementët e vetë dizajnit institucional. Prania numerike e grave në organet përfaqësuese dhe të emëruara, nuk mund të sigurojë pjesëmarrjen e tyre më efektive në këto organe.

Pjesëmarrja efektive e gruas nuk mund të normohet në kuptimin legjislativ. Përkundrazi, ajo përfshin krijimin e një mjedisi politik, social dhe kulturor në të cilin gratë marrin vetëdijen, bazën e informacionit dhe besimin për të artikuluar shqetësimet e tyre, si dhe një mjedis institucional që është i hapur dhe i përgjegjshëm ndaj këtyre artikulemeve. Kjo padyshim kërkon nisma më të përkushtuara dhe të qëndrueshme nga partitë politike dhe shoqëria civile. Ndërhyrje të tilla duhet të jenë inovative, por edhe të ndjeshme ndaj veçantisë së kontekstit shoqëror, sepse pavarësisht shumë karakteristikave të përbashkëta të shumë vendeve, ajo që funksionon në një vend të Europës Lindore mund të mos funksionojë në Shqipëri. Si e tillë, ndërsa ligjet dhe institucionet mund të krijojnë kushtet për përfaqësim, partitë politike dhe shoqëria civile - veçanërisht organizatat e grave dhe lëvizjet e grave - luajnë rol të rëndësishëm në krijimin e kushteve për pjesëmarrje efektive.

# 3. Argumentet për Përfaqësimin Politik dhe Pjesëmarrjen e Grave

Megjithëse ata që luftojnë për përfshirjen e gruas në marrjen e vendimeve e mbështesin zakonisht angazhimin e tyre në një analizë komplekse të origjinës së pabarazisë gjinore dhe formave të saj strukturore në kohën e sotme, është mirë të mos i harrojmë disa argumente të fuqishme në dobi të vazhdimin të përpjekjeve. Ideja se barazia gjinore tashmë është arritur vihet re kryesisht më tepër në radhët e udhëheqësve politikë. Kësaj ideje është e rëndësishme t'i kundërvihemi.

Gratë duhet të integrohen në proceset vendimmarrëse në nivel vendor për të sjellë përmirësime në statusin e tyre dhe për të gëzuar frytet e iniciativave zhvillimore. Ekzistojnë argumente me spektër të gjerë për rritjen e përfaqësimit dhe pjesëmarrjes të grave në organet vendimmarrëse dhe/ose të emëruara. Gratë konsiderohen si agjentë efektivë të ndryshimit në nivel lokal për shkak të pikëpamjeve të tyre të forta dhe sugjerimeve të paçmueshme në proceset lokale që rrjedhin nga njohuritë e tyre në detaje të problemeve dhe komuniteteve të vogla rreth tyre.

Prania e tyre në organet e pushtetit është vendimtare për të siguruar që interesat, nevojat dhe shqetësimet e tyre të inkorporohen në procesin e politikave me kontributin e tyre. Disa studiues kanë argumentuar se gratë mund të luajnë një rol të rëndësishëm në politikën lokale për shkak të interesave të tyre të veçanta në qeverisjen lokale. Aftësia e çdo grupi njerëzish ose përfaqësuesve të tyre të zgjedhur për të marrë pjesë në vendimet që ndikojnë në jetën e tyre, jo vetëm që i vë ata në një pozicion për të kontribuar me ide, por gjithashtu u siguron atyre mjetet dhe mundësitë për riformatimin e drejtimit, dhe mundëson dhënien e kontributit të vlefshëm në rezultatet e programeve, që ndikojnë në të ardhmen e tyre. Prandaj, është e rëndësishme të angazhohen gratë në proceset vendimmarrëse brenda komuniteteve ku ato banojnë.

Ekzistojnë një numer i mjaftueshëm arsyes se pse gratë duhet të përfshihen në strukturat përfaqësuese dhe/ose të emëruara të pushtetit vendor:

- (a) Përfshirja do të përmirësojë efikasitetin e qeverisjes vendore dhe për këtë arsye do ta bëjë këtë nivel qeverisjeje më të përgjegjshme;
- (b) Ajo thëllon demokracinë dhe barazinë, pasi do të përforcojë institucionet përfaqësuese demokratike me forma pjesëmarrëse. Kërkesa për përfaqësimin proporcional të grave në politikë dhe vendimmarrje ekzekutive është e pashmangshme; barazia gjinore lidhet me nocionet themelore për cilësinë e drejtësisë shoqërore, të drejtat e njeriut dhe natyrën e demokracisë.
- (c) Gratë janë të informuara mirë dhe me përvojë për problemet dhe nevojat themelore të tyre. Megjithatë, ato privohen nga një pjesë e barabartë nëse nuk janë të përfaqësuara siç duhet në procesin politik dhe vendimmarrës; ka tregues të qartë empirikë se përfshirja e të dyja seksëve në hartimin e politikave e bën këtë proces më cilësor dhe që përkon më mirë me një publik të larmishëm.
- (ç) Rritja e pjesëmarrjes në politikë dhe në organet vendimmarrëse do të lehtësojë zhvillimin më të madh dhe do të hapë më shumë hapësira për to; dhe
- (d) Për shfrytëzimin efikas dhe maksimal të burimeve njerëzore, një numër në rritje i grave duhet të lejohen të marrin pjesë në politikë dhe vendimmarrje.

## 4. Barazia dhe mosdiskriminimi si bazë për masat e veçanta të përkohshme: veprimet pozitive

Parimi i barazisë kombinon barazinë formale para ligjit dhe mbrojtjen e barabartë të ligjit, me barazinë substanciale ose *de facto* në gëzimin dhe ushtrimin e të drejtave të njeriut. Në kuadër të akteve ndërkombëtare dhe legjisllacionit kombëtar, Shqipëria ka marrë përsipër detyrimin për të respektuar, mbrojtur dhe promovuar të drejtën e grave për mosdiskriminim dhe të sigurojë zhvillimin dhe përparimin e grave me qëllim përmirësimin e pozitës së tyre për arritjen e barazisë *de facto* dhe *de jure* me burrat.

Qasja vetëm ligjore ka treguar se nuk mjafton për të garantuar barazinë substanciale midis grave dhe burrave. Për të siguruar barazinë substanciale nuk mjafton që gratë të trajtohen në të njëjtën mënyrë si burrat: në situata të caktuara dhe kur rezultojnë e provuar se gratë janë të nënperfraqësuar, trajtimi jo i barabartë i grave në raport me burrat është i domosdoshëm në mënyrë që të adresohen dhe korrigjohen këto diferenca. Zbatimi i masave të veçanta të përkohshme ose veprimet pozitive nuk duhet parë si përjashtim nga parimi i mosdiskriminimit, por duhet kuptuar si një domosdoshmëri për të siguruar barazinë substanciale midis grave dhe burrave në gëzimin e të drejtave dhe lirive themelore.

Sipas Rekomandimit të Përgjithshëm nr. 25 të CEDAW, mbi masat e veçanta të përkohshme, zbatimi i këtyre masave ndonëse shpesh korrigjon efektet e diskriminimit në të shkuarën kundër grave, detyrimi i shteteve anëtare të Konventës (*ku përfshihet edhe Shqipëria*) për të përmirësuar pozitën e grave me qëllim arritjen e barazisë *de facto* ose barazisë substanciale me burrat, qëndron pavarësisht nga ekzistenca e provave për një diskriminim në të kaluarën. Komiteti CEDAW thekson se shtetet që miratojnë dhe zbatojnë këto masa nuk janë duke diskriminuar burrat. Ky detyrim që Konventa vendos ndaj shteteve anëtare ka gjetur zbatim në legjisllacionin kombëtar me ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”, neni 8 dhe neni 15, si dhe Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në nenin 11 të tij.

Neni 8 i ligjit “Për barazinë gjinore në shoqëri”, parashikon se masat e veçanta të përkohshme përfshijnë kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor, rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe në jetën publike, fuqizimin ekonomik dhe të pozitës së personave të secilës gjini në fushën e punës, përmirësimin në mënyrë të barabartë të nivelit arsimor, si dhe

masa të tjera në çdo fushë, ku personat e njëres gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur organet shtetërore marrin masa të veçanta të përkohshme, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshtetimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar.

Neni 15 i ligjit “Për barazinë gjinore në shoqëri” parashikon se përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor dhe në institucionet e tjera publike arrihet kur:

- sigurohet përfaqësim në masën mbi 30 për qind për secilën gjini, përfshirë edhe në organet e tyre drejtuese;
- sigurohet respektimi në mënyrë të njëjtë për secilën gjini i procedurave dhe kriterëve të konkurrimit, gjatë emërimit në këto organe;
- sigurohet përfshirja mbi 30 për qind e secilës gjini në listën e kandidatëve për zgjedhjet në organet përfaqësuese vendore;
- sigurohet përfshirja jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në listën e kandidatëve të paraqitur nga partitë politike për sistemin proporcional për zgjedhjet e Kuvendit të Republikës së Shqipërisë;
- sigurohet përfshirja mbi 30 për qind të secilës gjini në organet administruese të procesit të zgjedhjeve qendrore dhe vendore.

Neni 11 i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” parashikon se masa e përkohshme, e veçantë që synon përshtetimin e vendosjes reale të barazisë, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, konsiderohet veprim pozitiv dhe nuk përbën diskriminim. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

Termi “*mos-diskriminim*” nuk nënkupton nevojën e trajtimit uniform kur ka ndryshime të rëndësishme në gjendje ndërmjet një personi apo grupi me një tjetër, ose me fjalë të tjera, nëse ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për trajtimin e diferencuar. Të trajtosh në një mënyrë të barabartë persona ose grupe, situatat apo gjendjet e të cilëve janë objektivisht të ndryshme përbën diskriminim në pasojë, njësoj si trajtimi i pabarabartë ndërmjet personave, gjendjet e të cilëve janë objektivisht të njëjta. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut është shprehur se “*e drejta për të mos u diskriminuar në gëzimin e të drejtave të garantuara nga Konventa shkelet edhe kur shtetet dështojnë të trajtojnë ndryshe personat të cilët ndodhen në situatë të ndryshme në mënyrë të rëndësishme*”<sup>2</sup>.

Termet “masat e veçanta të përkohshme” dhe “veprime pozitive” duhet të konsiderohen si funksionalisht ekuivalente dhe kanë një kuptim autonom. Termi “diskriminim pozitiv” në kontekstin e standarteve të të drejtave të njeriut duhet shmangur<sup>3</sup>. “Masat” përfshijnë të gjitha instrumentet legjislative, ekzekutive, administrative dhe instrumenta të tjerë rregullatorë, politika dhe praktika të tilla si programet mbështetëse, shpërndarja dhe/ose rishpërndarja e burimeve, trajtimet preferenciale, rekrutim, punësim dhe promovim i targetuar, objektiva të përcaktuara në numër dhe me afate kohore dhe sistemet e kuotave<sup>4</sup>.

2. GjedNJ, *Thlimmenos v. Greqisë [GC]* (Nr. 34369/97), 6.04.2000, para. 44. GjedNJ, *Pretty v. Mbretërisë së Bashkuar* (Nr. 2346/02), 29.04.2002, para. 88.

3. CEDAW, Rekomandim i Përgjithshëm Nr. 25 (2004)

4. CEDAW, Rekomandim i Përgjithshëm Nr. 25 (2004)

## 5. Promovimi i barazisë gjinore dhe ndalimi i diskriminimit në organet e emëruara të pushtetit vendor.

Procesi i decentralizimit në Shqipëri është konceptuar në terma gjinorë neutralë. Domethënë, ka pasur shumë pak diskutime rreth çështjes sesi decentralizimi mund të prekë gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë, në mënyrë të ndryshme. Kjo çështje ka filluar të trajtohet vetëm së fundmi përmes kornizave ligjore dhe politike për barazinë gjinore, që nënvizojnë detyrimet e njësisë të qeverisë vendore në sferën e barazisë gjinore. Nga ana e qeverisë vendore, kjo kërkon mbi të gjitha përqafimin e konceptit të barazisë si një tregues i spikatur i qeverisjes së mirë, një përkushtim ndaj zbatimit të ligjit për gjininë dhe politikave kombëtare dhe ndërtimin e kapaciteteve dhe aftësive të nevojshme për të vepruar. Qeveritë vendore janë aktorë kyç në nxitjen e barazisë gjinore në Shqipëri, duke marrë parasysh rolin dhe mandatin e tyre të veçantë, si dhe lidhjen e tyre të drejtpërdrejtë me komunitetin. Barazia gjinore dhe qeverisja vendore janë të ndërlidhura në mënyrë të pazgjidhshme bashkë. Ato janë thelbësore për zhvillimin socio-ekonomik dhe demokratizimin. Gjatë mandatit për të zhvilluar politika lokale që pasqyrojnë situatë specifike socio-ekonomike, të mbështetura në prova të bazuara në fakte dhe të certifikuara përmes konsultimit me qytetarë gra dhe burra, planet e veprimit gjinore lokale duhen zbatuar për të zhvilluar ndërhyrje dhe për të trajtuar pabarazitë specifike gjinore në komunitete.

Në ndryshim nga praktika e mëparshme legjislativë, ligji i ri organik “Për vetqeverisjen vendore” ka përfshirë në një sërë dispozitash të tij edhe çështjen e barazisë gjinore në fushën e organeve të emëruara të pushtetit vendor. Kjo gjë përbën risi sepse për herë të parë në një ligj organik vendoset ky koncept. Ligjvënësi nuk është mjaftuar me referencën e përgjithshme në ligjin “Për barazinë gjinore” (siç ndodh rëndom në ligje të tjera), por specifikisht ka miratuar dispozita të veçanta nxitëse të barazisë gjinore në këtë ligj.

Më konkretisht:

### **Neni 3**

Misioni i vetëqeverisjes vendore

Vetëqeverisja vendore në Republikën e Shqipërisë siguron qeverisjen e efektshme, efikase dhe në një nivel sa më afër qytetarëve nëpërmjet:

- a) njohjes së ekzistencës së identiteteve dhe vlerave të ndryshme të bashkësive;
- b) respektimit të të drejtave dhe lirive themelore të shtetasve, të sanksionuara në Kushtetutë ose në ligje të tjera;
- d) realizimit të shërbimeve në forma të përshtatshme, bazuar në nevojat e anëtarëve të bashkësisë;
- dh) nxitjes efektive të pjesëmarrjes gjithëpërfshirëse të bashkësisë në qeverisjen vendore;

### **Neni 33**

Instrumentet për administrimin e shërbimeve publike

1. Njësitë e vetëqeverisjes vendore sigurojnë dhënien e shërbimeve publike, nëpërmjet një ose më shumë instrumenteve të mëposhtme:

- a) njësive organizative të veta, që janë pjesë e strukturës administrative të njësisë vendore;
- b) ndërmarrjeve për shërbimet publike, sipas legjisllacionit në fuqi;
- d) krijimit të shoqërive tregtare në pronësi apo bashkëpronësi të njësisë vendore, sipas legjisllacionit në fuqi.

2. Në çdo rast, pavarësisht nga instrumenti i përzgjedhur, njësia vendore do të jetë përgjegjëse për:

- b) hartimin dhe vendosjen e një sistemi treguesish, përfshirë edhe aspektin gjinor për matjen e performancës;
- c) krijimin e një njësie të posaçme në strukturën e njësisë së vetëqeverisjes vendore, e cila do të jetë përgjegjëse për prezantimin, mbikëqyrjen dhe monitorimin e performancës e të shërbimit, përfshirë edhe aspektin gjinor.

### **Neni 59**

Kryetari i bashkisë

3. Kryetari i bashkisë, në kryerjen e funksioneve dhe ushtrimin e kompetencave të tij, ndihmohet nga një ose më shumë zëvendëskryetarë. Numri i zëvendëskryetarëve caktohet nga kryetari i bashkisë, duke respektuar ligjin për barazinë gjinore. Emërimi dhe shkarkimi i tyre bëhen nga kryetari i bashkisë.

### **Neni 64**

Kompetencat dhe detyrat e kryetarit të bashkisë

Kryetari i bashkisë ka këto kompetenca dhe detyra:

- e) emëron, duke respektuar ligjin për barazinë gjinore, zëvendëskryetarin/zëvendëskryetarët e bashkisë dhe i shkarkon ata;
- ë) emëron, duke respektuar ligjin për barazinë gjinore, administratorët e njësive administrative/lagjeve dhe i shkarkon ata;
- f) vendos për emërimin ose shkarkimin e anëtarëve të organeve drejtuese të shoqërive tregtare në pronësi të bashkisë, si dhe drejtuesit e ndërmarrjeve e të institucioneve në varësi;
- g) emëron dhe shkarkon punonjësit e tjerë të strukturave dhe njësive në varësi të bashkisë, përveç kur parashikohet ndryshe në ligjin për nëpunësin civil;

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ndërmori për herë të parë iniciativën e realizimit të një studimi në lidhje me përfaqësimin e gruas në organet e emëruara të pushtetit vendor. Për këtë qëllim referuar nenit 15, pika 1 të Ligjit nr. 9970/2008 *“Për barazinë gjinore në Shqipëri”*, theksohet se përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor dhe në institucionet e tjera publike arrihet kur: *“ a) sigurohet përfaqësim në masën mbi 30 për qind për secilën gjini, përfshirë edhe në organet e tyre drejtuese”*.

Nisur nga rëndësia që ka zbatimimi i masave pozitive për të eliminuar diskriminimin dhe për të përsheptuar barazinë reale, parë në këndvështrim të detyrimit që është vendosur për Kryetarët e Bashkive (sipas nenit 64, të ligjit nr. 139/2015 *“Për vetëqeverisjen vendore”*) për të zbatuar dhe respektuar barazinë gjinore në emërimet e zëvendëskryetarit/ zëvendëskryetaret e bashkisë dhe në emërimet e administratorëve/ administratorëve të njësive administrative/ lagjeve, KMD me shkresën nr.1001 prot. datë 13.7.2018 i ka kërkuar informacion nga 61 Bashkitë mbi emërimet e zëvendëskryetarit/zëvendëskryetaret e Bashkisë dhe emërimet e administratorëve/ administratorëve në njësitë administrative. Kësaj kërkesë zyrtare janë përgjigjur Kryetarët e Bashkive të mëposhtme: Bashkisë Tiranë, Korçë, Tepelenë, Sarandë, Maliq, Divjakë, Gramsh, Peqin, Belsh, Urë Vajgurore, Poliçan, Roskovec Konispol, Mirditë, Himarë, Fushë-Arëz, Libohovë, Kolonjë, Pukë, Delvinë, Skrapar, Has, Pustec, Këlcyrë, Cërrik, Kurbin, Rrogozhinë, Librazhd, Finiq, Lushnjë, Memaliaj, Fier, Elbasan, Gjirokastër, Patos, Prrenjas, Shijak, Bulqizë, Kuçovë, Dibër, Fushë-Arrëz, Vlorë, Krujë, Kavajë, Durrës, Berat, Malësi E Madhe, Vau I Dejës, Pogradec, Vorë, Mat, Selenicë, Klos, Përmet, Tropojë, Mallakastër, Kukës, Devoll, Lezhë, Kamëz, Shkodër, Dropull.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në hartimin e këtij raporti, lidhur me gjetjet në kuadër të respektimit të kuotave gjinore dhe emërimet të nëpunësve të barazisë gjinore në të gjitha Bashkitë, nuk i kanë kthyer përgjigje për informacionin e kërkuar Bashkia Pustec, Himarë, Malësi e Madhe. Pavarësisht ridërgimit të kërkesës për informacion me nr prot.1177 datë 28.08.2018, referuar dhe ligjit nr 190/14 për të drejtën e informimit, i cili ka për qëllim edhe nxitjen e integritetit, të transparencës e të përgjegjeshmerisë së autoriteteve publike ky informacion mungon dhe nuk është venë në dispozicion të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi edhe pas insistimit të përsëritur të tij për të marrë përgjigje.



## Treguesi nr. 1

### Gra të emëruara Zëvendëskryetar në Bashki

**Ky indikator pasqyrohet në Grafiku. 1 me titull “Gra të emëruara Zëvendëskryetare në Bashki, Korrik 2018” dhe “Kategorizimi i Bashkive me më shumë se 1 zëvendëskryetar sipas përfaqësimit, me gra ZvKryetare, Korrik 2018”.**

Nga 58 Bashki që kanë dhënë informacion për numrin e zëvendëskryetarëve të bashkive rezulton se 37 kanë më shumë se 1 zëvendëskryetar. Pjesa tjetër prej 21 bashkish raportojnë se kanë në strukturë vetëm një zëvendëskryetar dhe në asnjë rast ky zëvendëskryetar nuk raportohet të jetë grua. Nga 20 bashki ku raportohet se i vetmi zëvendëskryetar është burrë, në asnjë rast nuk kemi të bëjmë me Bashki të drejtuara nga Kryetaregrua. Kjo e thekson faktin e drejtimit me kryetar dhe zëvendëskryetar nga burrat. Për 2 nga bashkitë që kanë në strukturë vetëm një kryebashkiak nuk raportohet nëse është burrë apo grua, ç'ka presupozon ose mungesë raportimit ose faktin që ky pozicion në momentin e raportimit ka qenë vakant.

Nga 37 Bashki që kanë 2 apo më shumë zëvendëskryetare, vetëm 15 prej tyre kanë përfaqësim gjinor gratë me 30% apo më shumë. 20 nga 37 bashkitë kanë zero, pra asnjë grua në pozicionin e zëvendëskryetares megjithëse bashkia i ka të paktën 2 të tillë. Bashki me nivelin e përfaqësimit me zëvendëskryetare 0% janë *Elbasani, Kamza, Durrësi, Saranda, Cërriku, Finiqi, Kolonja, Roskoveci, Fushë-Arrëzi, Vora, Përrenjas, Ura Vajgurore, Dibra, Delvina, Shijaku, Devolli, Kukësi, Gjirokastra*. Më i theksuar është rasti i bashkive Elbasan, Durrës, Kamëz dhe Sarandë ku nga 4 Zëvendëskryetar të 4 raportohen të jenë gjinia mashkullore.

## Treguesi Nr. 2

### Gra të emëruara Administratore në Bashki, Korrik 2018

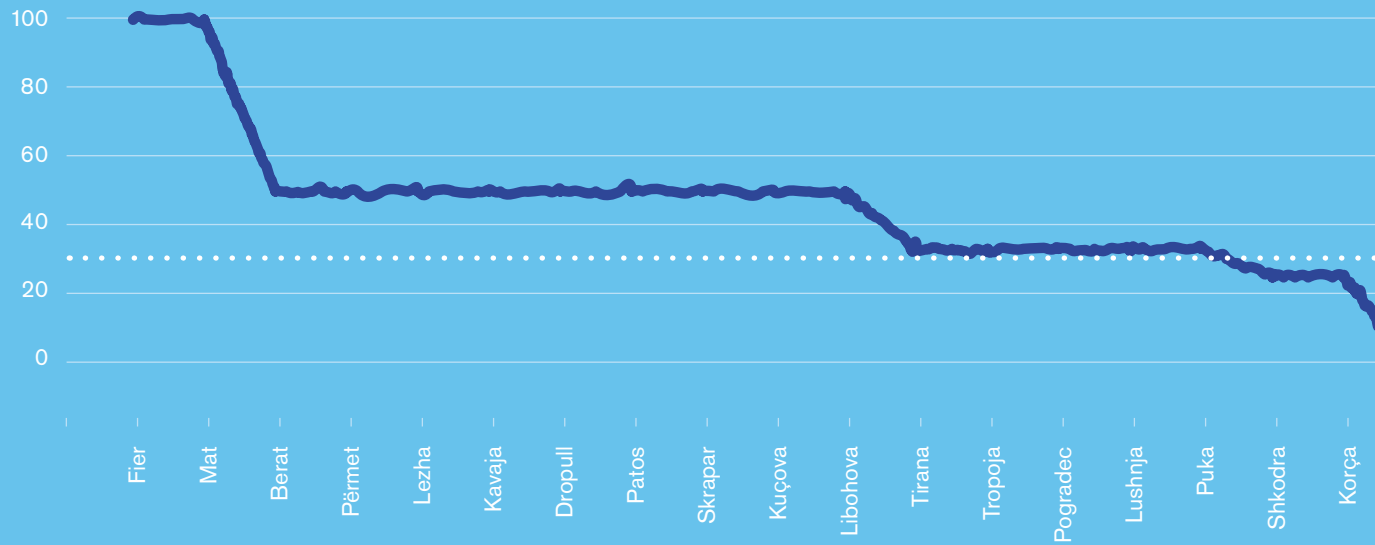
**Ky indikator pasqyrohet në Grafiku. 2 me titull: “Gra, të emëruara Administratore në Bashki, Korrik 2018” dhe “Kategorizimi i Bashkive me më shumë se një Administrator sipas Përfaqësimit me Gra Administratore, Korrik 2018”**

Nga 58 Bashki që kanë dhënë informacion për numrin e administratorëve të bashkive rezulton se 54 kanë më shumë se 1 administrator. Pjesa tjetër prej 4 bashkish raportojnë se kanë në strukturë vetëm një administrator dhe vetëm bashkia Sarandë raporton se Administratori i vetëm është grua. Për një nga bashkitë, konkretisht bashkia Fushë-Arrëz, është raportuar numri total i administratorëve, por nuk është evidentuar raporti gra, burra. Nga 53 Bashki që kanë 2 apo më shumë Administratore, dhe njëkohësisht kanë të dhëna, vetëm 8 prej tyre kanë përfaqësim me gra 30% apo më shumë. 27 nga 53 bashkitë kanë 0 %, pra asnjë grua në pozicionin e Administratores, megjithëse bashkia i ka të paktën 2 të tillë. Bashki me nivelin e përfaqësimit me Administrator 0% janë *Durrës, Shkodër, Lezha, Skrapari, Pogradeci, Librazhdi, Peqini, Memaliaj, Përmeti, Rrogozhina, Ura Vajgurore, Kavaja, Divjaka, Puka, Belshi, Finiqi, Berati, Tepelena, Këlcyrë, Klosi, Kurbini, Dropull, Shijak, Has, Poliçani, Roskovec dhe Vorë*.

Në total nga 343 Administrator të emëruar në Bashki (në 58 bashkitë për të cilat kemi evidenca) kemi vetëm 52 Administratore. Kjo përbën vetëm 15% të totalit.

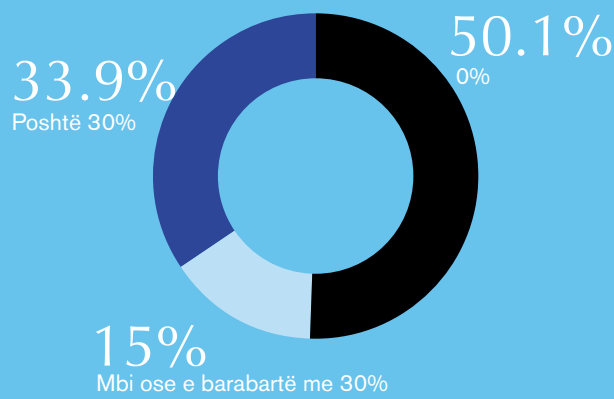
### GRAFIKU 1

Gra të emëruara zëvendëskryetare në Bashki, Korrik 2018

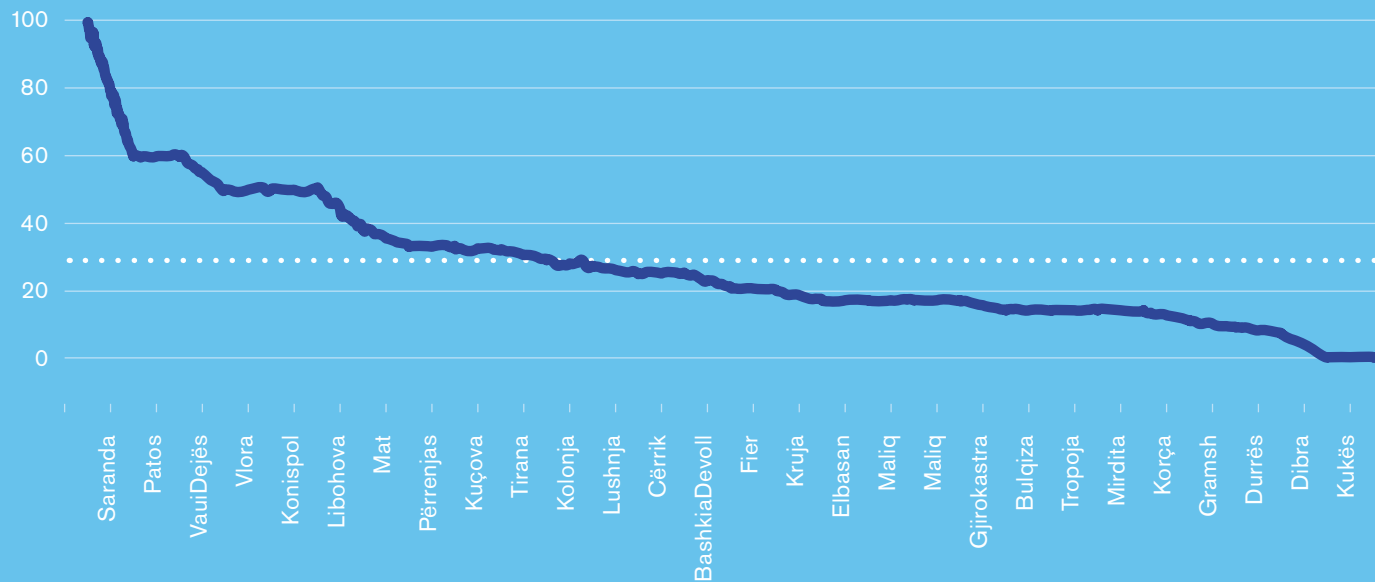


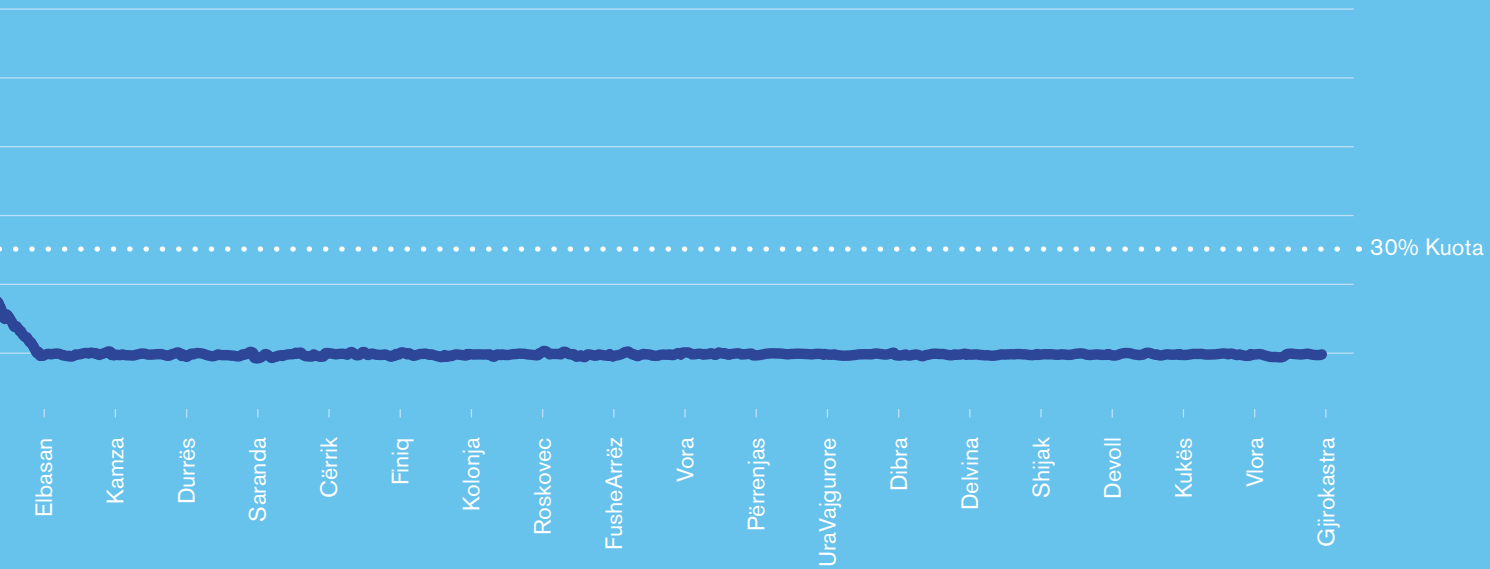
### GRAFIKU 2

Gra të emëruara administrative në bashki, Korrik 2018



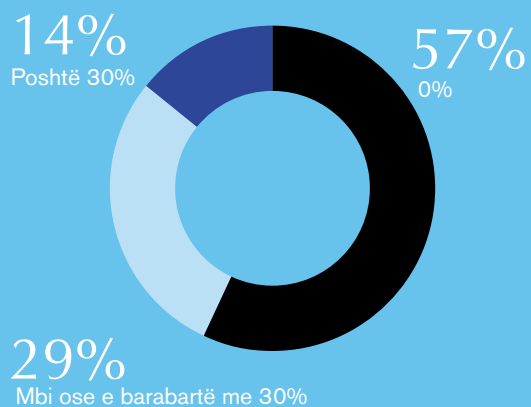
Gra të emëruara administrative në Bashki, Korrik 2018





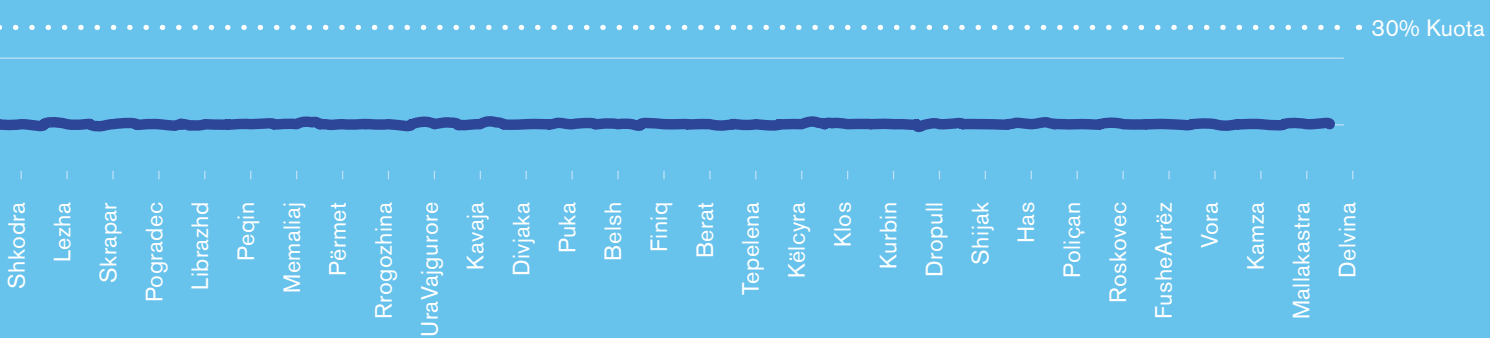
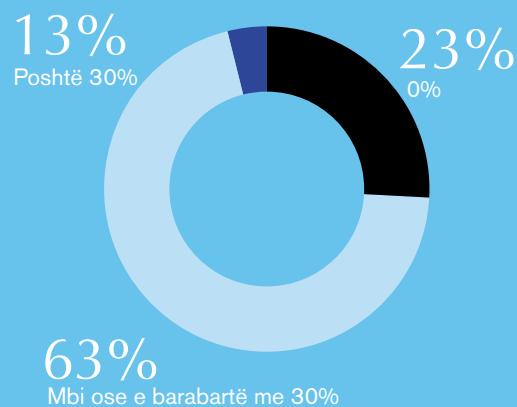
**GRAFIKU 3**

Gra të emëruara administrative në Shoqëri Tregtare të Bashkisë, Korrik 2018



**GRAFIKU 4**

Gra të emëruara administrative në institucionet lokale, Korrik 2018



## Treguesi Nr. 3

### Gra të emëruara Administratore të Shoqërive Tregtare nën Zotërim të Bashkive Korrik 2018.

**Ky indikator pasqyrohet në Grafiku. 3 me titull “Gra të emëruara Administratore në Shoqëri Tregtare të Bashkisë, Korrik 2018” dhe “Kategorizimi i Bashkive me më shumë se një Administrator të shoqërive tregtare në bazë të punësimit të grave si Administratore, Korrik 2018”**

Nga 58 Bashki që kanë dhënë informacion për numrin e Shoqërive Tregtare që zotërojnë, rezulton se pjesa kryesore kanë dhënë informacion të pavlefshëm (mungesa dhe pasaktësi numerike). Nga 113 shoqëri tregtare nën zotërimin e bashkive që ka raportuar për vitin 2016-2017 projekti Open Data Albania<sup>5</sup> në evidencën e paraqitur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për Korrik 2018 reflektohen vetëm 64 Shoqëri.

Evidenca e dorëzuar për këtë tregues ka mangësi. Mangësi kryesore është konfondimi Administrator i Shoqërisë me Anëtar Bordi Mbikëqyrës të Shoqërisë. Edhe Administratori edhe Anëtari i Bordit Mbikëqyrës janë funksione të emëruar. Disa bashki kanë deklaruar numër Administratorësh shumë më të madh se numri i shoqërive çka presupozon se janë deklaruar edhe anëtarët e bordeve. Për këtë arsye këto Bashki me defekt të të dhënave po i përjashtojmë nga analiza.

Nga 14 Bashki që kanë referuar të dhëna na rezulton se vetëm 4 prej tyre e kanë respektuar raportin e përfaqësimit prej të paktën 30% gra të punësuar si administratore të shoqërive tregtare. Ndërsa 8 bashki nga 14 nuk kanë asnjë Administratore Shoqërie Tregtare (të zotëruar nga Bashkia) të emëruar grua. Në dy raste bashkitë kanë emërimegra, por nën nivelin 30%.

Bashki me nivel zero për këtë indikator janë Kolonja, Tepelena, Berati, Lushnja, Elbasani, Dibra, Shkodra dhe Librazhdi.

Tirana dhe Korça bashki me numër të lartë shoqëri tregtare nën zotërim qëndrojnë në nivele të ulta të përfaqësimit për Administratore nën 30%.

Duke ju kthyer defekteve dhe mungesës së evidencës, Bashki si Durrës, Fier, Kukës, Kamëz kanë paraqitur evidencë zero për shoqëri biznesi të zotëruara prej tyre, çka reflekton një mungesë serioziteti në mbajtje evidence dhe menaxhim të shoqërive tregtare nën zotërim të bashkive.

Nga 64 shoqëri tregtare të raportuara vetëm 9 referojnë se drejtohen nga Administratore gra.

Në 15 Bashki që kanë vetëm një shoqëri tregtare nën zotërim, vetëm 1 Bashki ja ka besuar administrimin e shoqërisë një gruaje konkretisht bashkia Gramsh.

5. <http://open.data.al/sq/lajme/lajm/id/2168/Raporte-gjinore-ne-drejtimin-e-shoqerive-tregtare-zoteruar-nga-bashkite>

## 6. Konkluzione dhe Rekomandime

- Barazia gjinore që përfaqësohet në proceset politike vendimmarrëse dhe në administratë ka qënë përherë e pranuar si një burim kryesor i legjitimitetit të një qeverisjeje demokratike. Gjithsesi, ndonëse për vite me radhë është arritur një përparim domethënës, ende gruaja gjendet e papërfaqësuar në sektorin publik në shumë vende. Shqipëria në këtë drejtim nuk bën përjashtim dhe statistikat e paraqitura në këtë studim konfirmojnë këtë konkluzion.

- Përfaqësimi i drejtë gjinor ka domethënien e vet në jetën politike. Nga një këndvështrim simbolik i procesit njëzëzit zgjedhin përfaqësuesit e tyre jo vetëm “si të besuar”, por nëpërmjet zgjedhjes ata i delegojnë këtyre të fundit të drejtën e tyre të vendimmarjes sikur ata vetë do të do të ishin në këtë proces. Me fjalë të tjera ‘përfaqësimi’ është një lloj simbolike dhe dështimi për të përfshirë gruan në postet politike dhe administratën publike do të konsiderohet si “evidencë” e diskriminimit struktural ndaj gruas.

- Mungesa e përfshirjes dhe përfaqësimit të gruas në shërbimin publik në nivel vendor dhe në agjencitë e ndryshme pranë këtij niveli pushteti ka edhe një sërë pasojash të rënda të natyrës administrative. Për të mos pasur shërbime shtetërore të ofruara në mënyrë të njëanshme nga një gjini, duhet që të ketë numër të mjashtueshem të grave në administratën dhe shërbimin publik në nivel vendor. Në këtë mënyrë kërkesat specifike do të kuptohen dhe të përfaqësohen, dhe qartazi jepet mesazhi se nevojat e grave nuk do të neglizhohen. Pjesëmarrja e gruas në këtë mënyrë në qeverisjen vendore sjell inpute dhe perpektiva të reja në procesin politik dhe mekanizmin administrativ duke e bërë kështu qeverisjen më të përgjegjshme ndaj nevojave të njërëzve.

- Nga ana tjetër, ka edhe një aspekt ekonomik që shkon në favor të përfaqësimit të gruas në shërbimin publik. Për shkak të modernizimit dhe globalizimit të çdo aspekti të jetës, informacionit dhe konsumit ka një nevojë të madhe për kontributin e gruas si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat. Pikërisht për shkak të rritjes së konkurueshmërisë së qeverisjes në këtë botë moderne, burokaracia publike në nivelin kombëtar dhe atë vendor duhet të shfrytëzojnë në mënyrë të mençur talenin e gruas si një burim i vlefshëm edhe i burimeve njerëzore.

- Për të gjitha këto arsye nënpërfaqësimi i gruas në organet e emëruara të pushtetit vendor përbën një diskriminim ndaj gruas. Për pasojë, sikundër ndaj çdo lloj diskriminimi tjetër, përqasja ndaj këtij fenomeni duhet të jetë e shumëfishtë.

- Është i nevojshëm ndryshimi i ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” duke e shtrirë kompetencën e mbikëqyrjes së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi edhe në këtë aspekt. Mosrespektimi përcaktimeve të bërë në ligjin “Për vetqeverisjen vendore” për përfshirjen dhe përfaqësimin e gruas në këtë nivel të pushtetit, ka nevojë të monitorohet në vijimësi, të ndëshkohet administrativisht dhe/ose të ndërmerren masa të tjera për të realizuar në praktikë atë synim që ka pasur Ligjvënësi me miratimin e këtij ligji dhe duke siguruar edhe plotësimin e detyrimeve ndërkombëtarë të Republikës së Shqipërisë.

- Ligji "Për barazinë gjinore në shoqëri" rezulton se nuk ka parashikuar një autoritet që do të mbikëqyrë respektimin e detyrimit të vendosur nga neni 15, shkronja "a" të vetë këtij ligji. Është i nevojshëm parashikimi i një mekanizmi monitorues dhe sanksionues në lidhje me këtë dispozitë në mënyrë që të garantohet zbatimi efektiv i saj.

- Rezulton se Ligji "Për barazinë gjinore në shoqëri" ka nevojë të rishikohet në disa aspekte të tjera të tij. Si ilustrim në këtë ligj në nenin 28, parashikohet se Inspektorati Shtetëror i Punës është përgjegjës për shkeljen e detyrimeve të përcaktuara nga neni 26 i ligjit. Neni 26 trajton çështjet e barazisë gjinore në media. Ky nen në paragrafin e dytë, përcakton se, ndalohet transmetimi, botimi dhe publikimi i materialeve dhe i informacioneve, që përmbajnë apo nënkuptojnë dallime poshtëruese apo fyese, përjashtime apo kufizime të njëjës prej gjinive, në bazë të diskriminimit për shkak të gjinisë.

- Inspektorati Shtetëror i Punës nuk mund të jetë autoriteti përgjegjës në lidhje me detyrimet që vendos neni 26 i Ligjit "Për barazinë gjinore në shoqëri". Ky shembull tregon se, është i nevojshëm rikonsiderimi në tërësi i autoriteteve përgjegjëse të cilat duhet të monitorojnë zbatueshmërinë e detyrimeve të parashikuara nga në mënyrë që të garantohet zbatueshmëria e detyrimeve të këtij ligji, me qëllim përmbushjen e objektivave të përcaktuara në ligj.

- Gjithashtu edhe vendosja e kuotës 30% për këshillat bashkiakë në nenin 15 është tashmë më e ulët se sa parashikimi që bën Kodi Zgjedhor i cili e ka rritur në 50%.

- Po ashtu, neni 15 vendos sanksione ndërkohë që edhe Kodi Zgjedhor vendos sanksione për listat shumëemërore të subjekteve zgjedhore në zgjedhjet e përgjithshme, madje i jep një kuptim të ndryshëm edhe vetë listave shumëemërore me përfaqësim të grave në to.

- Ky studim evidenton gjithashtu nevojën për ndryshime në ligjin nr. 139/2015 "Për vetëqeverisjen vendore", me qëllim adresimin e kuotës gjinore prej 30 %, sipas parashikimeve të nenit 15 të ligjit "Për barazinë gjinore në shoqëri". Në nenin 64, shkronjat "f" dhe "g" të ligjit nr. 139/2015 "Për vetëqeverisjen vendore" , përcaktohet se Kryetari i Bashkisë ka kompetencën që të vendosë për emërimin ose shkarkimin e anëtarëve të organeve drejtuese të shoqërive tregtare në pronësi të bashkisë, si dhe drejtuesit e ndërmarrjeve e të institucioneve në varësi, si dhe të emërojë e shkarkojë punonjësit e tjerë të strukturave dhe njësisive në varësi të bashkisë, përveç kur parashikohet ndryshe në ligjin për nëpunësin civil. Rekomandohet ndryshimi i shkronjave "f" dhe "g", të nenit 64, të ligjit nr. 139/2015 "Për vetëqeverisjen vendore", duke përcaktuar se Kryetari i Bashkisë ushtron këto kompetencat duke respektuar ligjin për barazinë gjinore.

- Është e nevojshme marrja e masave ligjore dhe krijimi i një mekanizmi efikas që të garantojë përfaqësimin e gruas në rastet e rekrutimit të punonjësve në administratën publike vendore. Aktualisht ky mekanizëm mungon. Në këtë aspekt nuk ka statistika se sa është numri i grave që punojnë në administratën vendore, dhe për më tepër duhet të shihen me kujdes dhe me prioritet gratë që mbajnë ose aspirojnë të mbajnë pozita drejtuese të nivelit të mesëm dhe të lartë në administratën publike vendore. Legjislacioni për shërbimin civil duhet të ndryshohet me qëllim që të garantojë jo më pas se 30 % e drejtuesve të administratës publike vendore janë të mbajtur nga gjinia më pak e përfaqësuar, si dhe duhet të përmbajë incentiva të mjaftueshme për të arritur këtë objektiv.

- Në të gjitha entet, shoqëritë tregtare, agjencitë, etj., që krjon pushteti vendor duhet të jetë e detyrueshme respektimi i kuotës gjinore të përbërjes së tyre, si në raste e postit menaxhues ashtu edhe të përbërjes së këshillave drejtues, administrativ, etj. Kjo kërkesë duhet të reflektohet së pari në ligjin “Për vetqeverisjen vendore” dhe duhet të zbatohet që në çastin e parë kur këshillat bashkiakë vendosin krijimin dhe/ose përbërjen e tyre. Edhe për këto çështje Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi duhet të ketë kompetencën të verifikojë situatën faktike dhe të marrë masa ligjore për eliminimin e diskriminimit ndaj gruas edhe në këtë aspekt të organizmit të pushtetit vendor.

- Çështja e barazisë gjinore në shërbimin publik vendor dhe në çdo organ apo agjenci të emëruar prej tij duhet të shihet edhe nën këndvështrimin e ndryshimit të mentalitetit, veçanërisht kur merren parasysh ndryshimet e mëdha që janë evidente mes zonave urbane të zhvilluara në Shqipëri dhe atyre bashkive që janë të vogla apo në pjesët periferike të këtij zhvillimi. Ndaj hapi i parë i ndryshimeve ligjore duhet të shoqërohet edhe me mekanizëm ndërgjegjësimi për të nxitur dhe zhvilluar barazinë e plotë gjinore edhe në këto bashki. Një detyrë e tillë nuk është vetëm përgjegjësi e vetëm një institucioni, por e të gjithë mekanizmit shtetëror që duhet ta mundësojë atë duke krijuar ura bashkëpunimi me shoqërinë civile dhe me median.

- Çdo bashki duhet të ketë evidenca të qarta dhe të publikueshme (psh në faqen e internetit apo në mjete të tjera) në lidhje me çështjet e barazisë gjinore. Statistikat duhet të jenë të përditësuara dhe lehtësisht të kuptueshme nga publiku i gjerë. Bashkitë ligjërisht duhet të kenë detyrimin e qartë që të mbajnë këto statistika, t'i përditësojnë ato si dhe t'i dërgohen zyrtarisht zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Duhet të përcaktohet qartë në akte nënligjore të kryetarit të bashkisë dhe/ose këshillit bashkiak funksioni apo sektori pranë Bashkisë që agregon dhe raporton evidencën mbi përfaqësimin gjinor duke pasqyruar edhe analizën përkatëse. Për këtë gjë duhet:

- i) të krijohet një listë finale, shteruese për indikator (tregues) të përfaqësimit gjinor të emëruar në Bashki.
- ii) të krijohet një manual shpjegues për treguesit, duke dhënë të sakta edhe përshkrimet apo kategorizimet për secilin indikator.
- iii) të krijohet metodologji për përpunim dhe krahasim statistikor në diakroni (shtrirje kohore) dhe sinkroni (në të njëjtën kohë por ndërmjet bashkive).
- iv) të krijohet Indeks i Vlerësimit të Performancës për Përfaqësim Gjinor për të emëruar Bashki.
- v) të instruktohen dhe trajnohen punonjësit si më lart për mbajtjen e evidencës dhe agregimin e të dhënave.



# Bibliografia

Ligji nr. 10 221 datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"

<http://kmd.alwp-content/uploads/2018/05/1308053956-Ligji-per-mbrojtjen-nga-diskriminimi.pdf>

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri"

<http://kmd.alwp-content/uploads/2018/05/1306486003-Ligji-per-barazine-gjinore-ne-shoqeri.pdf>

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

<http://kmd.alwp-content/uploads/2018/05/1306485566-Kushtetuta.pdf>

[http://kmd.alwp-content/uploads/2018/05/1524738224-Kodi\\_i\\_Procedurave\\_Administrative.pdf](http://kmd.alwp-content/uploads/2018/05/1524738224-Kodi_i_Procedurave_Administrative.pdf)

<http://kmd.alwp-content/uploads/2018/05/1524738180-Kodi-i-Punes-se-R.Sh-.pdf>

<http://www.qbz.gov.al/Ligje.pdf/qeverisja%20vendore/LIGJ%20Nr.%20139-2015.pdf>

Ligj nr. 139/2015 është botuar në Fletoren Zyrtare nr. 249, datë 14 janar 2016.

Deklarata universale e të drejtave të njeriut

<http://kmd.alwp-content/uploads/2018/05/1524735491-DEKLARATA-UNIVERSALE-E-TE-DREJTAVE-TE-NJERIUT.pdf>

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për "Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës.

Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave

DEKLARATA E PEKINIT DHE PLATFORMA PËR VEPRIM

<https://kmd.al/aktet-nderkombetare/>

-  
[www.opendata.al](http://www.opendata.al)



