

POLITIKA PËR BARAZI GJINORE

- PERCEPTIMI I EFIKASITETIT DHE TRANSPARENCËS

Shkup, 2012

Botues:

Llobi maqedonas i grave

Adresa: 11 tetori 42a, Shtëpia e aktiviteteve humanitare «Dare Xhambaz»,
kati i 2, 1000 Shkup Maqedoni

Tel/ faks: +389 2 3231933/+389 2 3112128

www.mzl-mk.org | info@mzl.org.mk

Autorët e analizës:

Afërdita Haxhijaha-Imeri, Biljana Nastovska, Sherife Ismaili,
Daniella Dimitrievska dhe Liljana Asenov

Redaktor grafik:

Predrag Kitanovski

Përgatitja teknike:

Media Konekt

Përkthimi dhe lektura:

Ismail Krifca

ЦИП

*Ky botim është përgatitur me ndihmën e Unionit Evropian.
Përmbajtja e këtij botimi është përgjegjësi e vetme
e Lobit maqedonas të grave dhe në asnjë mënyrë nuk pasqyron
pikëpamjet e Unionit Evropian.*

Përmbledhje

I. Hyrje	7
Objektivat e analizës	7
Metodologjia.....	8
II. Politikat për barazi gjinore	9
Shqyrtim i politikave dhe ligjeve për barazi gjinore	9
Përshkrim i mekanizmave institucional për barazi gjinore.....	12
III. Perceptimi i efikasitetit të politikave sektoriale në nivel lokal	17
Arsimi	17
Punësimi	21
Dhuna në familje.....	28
Pjesëmarrja në jetën politike dhe publike	34
IV. Perceptimi i transparencës në miratimin dhe implementimin e politikave sektoriale në nivel lokal.....	41
V. Konkluzione dhe rekomandime	45
Bibliografia	49

Lista e akronimeve

APRM –Agjencia për punësim e Republikës së Maqedonisë
PAP – Politika aktive për punësim
ARM - Armata e Republikës së Maqedonisë
CEDAW –Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave
UE – Unioni Evropian
GVDHF - Gra viktime të dhunës në familje
PP - Prokuroria publike
MPPS – Ministria për punë dhe politikë sociale
MB - Ministria e mbrojtjes
MASH – Ministria e arsimit dhe shkencës
MPB – Ministria e punëve të brendshme
MSH –Ministria e shëndetësisë
MD - Ministria e drejtësisë
MNU - Mekanizëm nacional për udhëzim të viktimave të trafikimit me njerëz
PNVBGJ – Plani nacional i veprimit për barazi gjinore
PNVMB – Plani nacional i veprimit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave
TNK – Trupi nacional koordinues
KB – Kombet e bashkuara
OSCE – Organizata për siguri dhe bashkëpunim në Evropë
PLVBGJ – Plane lokale të veprimit për barazi gjinore
UNDP – Programi për zhvillim i Kombeve të bashkuara
UNIFEM – Fondi i Kombeve të bashkuara për gratë
UNFPA – Fondi i Kombeve të bashkuara për popullsinë
UNICEF – Fondi i Kombeve të Bashkuara për fëmijët
UN Women - Organizata e Kombeve të bashkuara për barazi gjinore dhe fuqizimin e grave
WB - Banka botërore
WDI - Indikatorë zhvillimor botëror
WHO – Organizata botërore e shëndetësisë

I. HYRJE

Objektivat e analizës

Republika e Maqedonisë kremtoi 20 vjetorin e pavarësisë së saj, e me këtë rast ajo festoi edhe përpjekjet 20 vjeçare për të ndërtuar një shoqëri demokratike dhe të barabartë. Shoqëri në të cilën të gjithë qytetarët janë të barabartë para Kushtetutës dhe ligjeve, në dokumentet e shkruara, por edhe në praktikë, pavarësisht nga përkatësia e tyre etnike, fetare, sociale dhe gjeografike. Me rëndësi të veçantë për qëllimet e kësaj analize është barazia, pavarësisht nga përkatësia gjinore e qytetarëve të këtij shteti.

Përderisa në raportin e katërt dhe të pestë periodik mbi Konventën për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave (CEDAW) është shënuar progres në drejtim të legjislacionit, nëpërmjet kësaj analize kemi dashur të hulumtojmë se cili është perceptimi i situatës në të ashtuquajturën «Jetën e vërtetë». Sa i «gëzojnë» përdoruesit tanë përfundimtarë, në rastin tonë gratë, politikat gjinore pozitive të përmbajtura në dispozitat ligjore. Vallë, a vërehet në përditshmërinë e tyre ndryshim për të mirë dhe a i ndjejnë të mirat e një jete më cilësore.

Veç kësaj, deshëm të analizojmë se sa janë të informuara gratë, pavarësisht se a janë aktive në shoqërinë civile apo jo, në lidhje me mënyrën e zhvillimit dhe miratimit të politikave të rëndësishme për avancimin e pozitës së tyre në shoqëri. A janë të njoftuara me mekanizmat e quajtur «makineri gjinore»? A e dinë se si funksionojnë ato mekanizma dhe se si mund të arrihet deri te ato? Duke e gjetur mënyrën e ndikimit në përmirësimin e situatës në një nivel personal apo në nivel shoqëror.

Një nga temat e diskutimit ishte edhe llogaridhënia e atyre që punojnë në institucionet që janë përgjegjëse për avancimin e barazisë gjinore në nivel lokal dhe në nivel qendror. A ekziston vullneti për tu përgjigjur në pyetjet e parashtruara, a janë të gatshëm që t'i dëgjojnë nevojat e palëve të prekura dhe si pasojë të gjejnë zgjidhje dhe të ndërmarrin hapa për kapërcimin e sfidave.

Shpresojmë se me anë të këtij kontributi modest do të ndihmojmë në avancimin e pozitës së grave me plot kuptimin e fjalës. Këtë do ta arrijmë para së gjithash duke inkurajuar zbatimin e dokumenteve strategjike ekzistuese dhe dispozitave ligjore aty ku ato ekzistojnë. Do të bëjmë përmirësime nëse ato nuk janë efikase ndërsa do të

nxjerrim në pah nevojën për të reja në ato sfera ku ato nuk ekzistojnë.

Metodologjia

Analiza bazohet në njohuritë e fituara nga disa burime të të dhënave. Informacionet primare janë marrë nga përgjigjet e tre grupeve të fokusit të organizuara në Shkup-në komunën Qendër, komunën e Prilepit dhe në komunën e Strugës.

Me qëllim që të arrihen objektivat e lartpërmendura të analizës, në grupet e fokusit kanë marrë pjesë profile të ndryshme të qytetarëve, përzierje e këtyretributeve: bura e gra, të punësuar e të papunësuar, qytetarë aktiv dhe joaktiv në shoqërinë civile, pleq e të rinj, etj. Siç është cekur më lartë, me anë të grupeve të fokusit në mënyrë të drejtpërdrejtë, deshëm të hulumtojmë cili është perceptimi për barazinë gjinore, a ka dallime në mesin e burrave dhe grave, madje a ndryshon perceptimi kur bëhet fjalë për pjesëmarrës aktiv në shoqërinë civile si dhe pjesëmarrës joaktiv.

Kjo e fundit kishte të bëjë me supozimin se ata që janë aktiv në shoqërinë civile janë më të informuar në lidhje me funksionimin e institucioneve të sistemit, të politikave të miratuara dhe të mekanizmave në dispozicion. Për dallim nga kjo, ata që nuk janë aktiv në ndonjë formë të shoqërisë civile, supozojmë se perceptimin e tyre e bazojnë mbi përvojën e tyre dhe / ose mbi informacionet e marra nëpërmjet mediave.

Burimi i dytë i informacioneve primare bazohet mbi njohuritë e fituara nëpërmjet bisedave, intervistave dhe diskutimeve të realizuara gjatë periudhës gjashtë mujore duke filluar prej muajit prill të vitit 2011 e deri në nëntor të vitit 2011. Këto biseda janë realizuar në tetë komuna në vendin tonë edhe atë: Haračinë, Manastir, Gjevgjeli, Dellçevë, Zhelinë, Karposh, Kumanovë, Çeshinovë-Obleshevë. Domethënë, në këto komuna u mbajtën një sërë takimesh ku u diskutuan çështjet e lartpërmendura, e të cilat përfshinin përfaqësues të këshilltarëve/-eve në Këshillat e komunës, anëtarë të komisioneve komunale për barazi gjinore të grave dhe burrave, përfaqësues të administratës komunale. Gjithashtu, në këto diskutime ishin të përfshirë edhe përfaqësuesit e shoqatave të qytetarëve të cilët punojnë në çështjet që kanë të bëjnë me përfshirjen sociale si edhe përfaqësuesit e qytetit dhe bashkësive lokale.

Burimi i tretë i informacioneve, mbi të cilat ndërtohet kjo analizë, janë informacione sekondare d.m.th. të dhëna nga analizat ekzistuese, raporte dhe informacione të publikuara nga institucionet, mediat dhe shoqatat e qytetarëve.

II. POLITIKA PËR BARAZI GJINORE

Shqyrtimi i politikave dhe ligjeve për barazi gjinore

Politika për barazi gjinore dhe fuqizim të grave paraqet një nga parimet fundamentale të demokracisë dhe rregullimit shoqëror.

Barazia gjinore është e garantuar me Kushtetutë si akti më i lartë i shtetit dhe trajtimi i pabarazive gjinore ekzistuese nënkupton mënyra të ndryshme të punës me gratë dhe me burrat sepse shpeshherë ato kanë nevoja dhe prioritetet të ndryshme, ballafaqohen me pengesa të ndryshme, kanë aspirata të ndryshme dhe kontribuojnë në zhvillimin e shoqërisë në mënyra të ndryshme.

Në këtë kontekst, nga perspektiva e grave barazia gjinore do të thotë se gratë do të punojnë në emër të tyre, në mënyrë të sigurt dhe të qartë t'i paraqesin pikëpamjet e tyre me qëllim që të dëgjohen dhe të merren parasysh. Kjo do të thotë avancim i përfshirjes së grave si edhe të burrave në procesin e konsultimeve dhe vendimmarrjes në të gjitha nivelet.

Kur bëhet fjalë për barazi gjinore, në legjislacionin e Republikës së Maqedonisë ekzistojnë dy qasje të cilat plotësohen njëra me tjetrën. Ekzistojnë ligje të cilat përmbajnë masa pozitive me anë të të cilave sigurohet barazia gjinore, por ekziston edhe ligj i posaçëm, Ligji për mundësi të barabarta ndërmjet grave dhe burrave i miratuar në vitin 2006 dhe versioni i avancuar i miratuar në vitin 2012. Ligji ka për qëllim rregullimin e masave themelore dhe të posaçme për krijimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave, si dhe kompetencat, detyrat dhe obligimet e subjekteve përgjegjëse për krijimin e mundësive të barabarta. Korniza ligjore përbëhet prej këtyre dokumenteve më të rëndësishme juridike:

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë (1991) garanton barazinë e të gjithë qytetarëve për realizimin e lirive dhe të drejtave të tyre pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja nacionale dhe sociale, bindja politike dhe fetare, statusi pronësor dhe shoqëror.

Ligji për arsimin e mesëm në Republikën e Maqedonisë (1995) garanton qasjen e barabartë në arsimin e mesëm dhe ndalon diskriminimin mbi çdo bazë.

Ligji për punë të brendshme të Republikës së Maqedonisë (1995) siguron mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të qytetarëve të garantuara me Kushtetutën e

Republikës së Maqedonisë dhe siguron mungesën e urrejtjes dhe jotolerancës nacionale, racore dhe fetare.

Kodi penal i Republikës së Maqedonisë (1996) e inkriminon diskriminimin mbi çdo bazë nga ana e çdo personi në Maqedoni dhe parasheh detyrim për personat e autorizuar të veprojnë me gjithë kujdesin e duhur dhe pa diskriminim në kryerjen e detyrave zyrtare.

Ligji për trashëgimi në Republikën e Maqedonisë (1996) nuk njeh kurrfarë dallimesh ndërmjet trashëgimtarëve, respektivisht të gjithë qytetarët kanë të drejtë ta realizojnë të drejtën e tyre të trashëgimisë në vendin tonë.

Ligji për vetëqeverisje lokale në Republikën e Maqedonisë (2002) e rregullon themelimin dhe punën e Komisioneve për mundësi të barabarta në suaza të Këshillave të komunave. Dispozitat e ligjit përcaktojnë përgjegjësi për Këshillat e komunave për të formuar komisione të tilla.

Ligji për zgjedhjen e deputetëve (2004) përcakton se lista e propozuar e kandidatëve do të përfaqësojë të gjitha gjinitë me të paktën 30% .

Ligji për zgjedhje lokale (2004) parasheh se lista e propozuar e kandidatëve për anëtarë të Këshillit të komunës dhe të Qytetit të Shkupit do të përfaqësojë çdo gjini me të paktën 30% edhe në gjysmën e sipërme edhe në gjysmën e poshtme të listës.

Ligji për partitë politike në Republikën e Maqedonisë (2004) parasheh se „programi dhe statuti i partive politike nuk mund të drejtohen drejt nxitjes së urrejtjes dhe jotolerancës nacionale, fetare ose racore“. Ndalohej çfarëdo lloji i diskriminimit i bazuar mbi anëtarësimin ose mos anëtarësimin në një parti politike, ndërsa garantohet barazia e gjinive nga aspekti i disponueshmërisë së funksioneve në partitë politike.

Ndryshimet dhe plotësimet e Ligjit për familjen (2004) me ndryshimet dhe plotësimet e këtij ligji, përcaktohet se Republika e Maqedonisë siguron mbrojtjen e martesës dhe familjes nga marrëdhëniet e përqesësuara dhe dhunës në martesë dhe në familje. Ndalohej çfarëdo lloji i dhunës në martesë dhe në familje.

Ndryshime dhe plotësime të Kodit penal (2004) me ndryshimet dhe plotësimet e Kodit penal definohet dhuna në familje.

Ligji për marrëdhëniet e punës në Republikën e Maqedonisë (2005) përmban dispozita për trajtim të barabartë të grave dhe burrave lidhur me qasjen në punësim, trajnim profesional dhe avancim, si edhe lidhur me kushtet e punës. Përveç kësaj, ligji përmban dispozita të posaçme mbrojtëse për punonjësit e gjinisë femërore e që kanë të bëjnë me shtatzëninë, punën e natës dhe llojet e tjera të punës.

Ligji për mundësi të barabarta të burrave dhe grave në Republikën e Maqedonisë (2006) ka për qëllim t'i rregullojë masat themelore dhe ato të posaçme për krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, si edhe për

kompetencat, detyrat dhe përgjegjësitë e subjekteve përgjegjëse për krijimin e mundësive të barabarta, procedurën e përcaktimit të trajtimit jo të barabartë të grave dhe të burrave, si dhe të drejtat dhe detyrat e Përfaqësuesit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.

Ligji për gjykatat në Republikën e Maqedonisë (2006) e garanton të drejtën e qasjes së barabartë deri te të gjitha gjykatat në Republikën e Maqedonisë me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe interesave duke u bazuar në dispozitat pozitive juridike. Gjatë përzgjedhjes së gjykatësve nuk lejohet të ketë diskriminim në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, statusit shoqëror dhe / ose karakteristikave të tjera, ndërsa gjykatësit gjatë kryerjes së funksionit të gjykatësit nuk guxojnë t'i diskriminojnë palët në procedurë në asnjë bazë.

Kodi zgjedhor i Republikës së Maqedonisë (2006) garanton përfaqësim të drejtë dhe adekuat të burrave dhe grave në organet zgjedhore në mënyrë që vendos parimin sipas të cilit në mesin e tre pozitave në listën e kandidatëve për anëtarë të Këshillave të komunave, të paktën një pozitë duhet t'i takojë gjinisë më pak të përfaqësuar.

Ligji i arsimit të lartë në Republikën e Maqedonisë (2008) parasheh qasje të barabartë në institucionet e arsimit të lartë për të gjithë qytetarët dhe ndalon diskriminimin mbi çdo bazë.

Ndryshime dhe plotësime të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave (2008) ka për qëllim harmonizimin e definicioneve mbi diskriminimin që i përmban Ligji me Direktivën 2002/73/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit.

Ligji për mbrojtje sociale në Republikën e Maqedonisë (2009) ndalon diskriminimin direkt apo indirekt në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, sociale, politike, fetare, pronësore dhe shoqërore, në drejtim të realizimit të të drejtave nga sfera e mbrojtjes sociale.

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (2010) siguron parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në drejtim të realizimit të të drejtave të garantuara me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë, Ligjin dhe Marrëveshjeve të ratifikuara ndërkombëtare.

Ligji për mundësi të barabarta pas (2012) - Qëllimi i këtij ligji është krijimi i mundësive të barabarta të grave dhe të burrave në sferën politike, ekonomike, sociale, arsimore, kulturore, shëndetësore, qytetare apo cilëndo sferë nga jeta shoqërore. Krijimi i mundësive të barabarta është brengë e tërë shoqërisë, respektivisht e subjekteve të sektorit publik dhe privat dhe paraqet mënjanim të pengesave dhe krijim të kushteve për realizimin e barazisë së plotë ndërmjet grave dhe burrave.

Përveç kornizës ligjore, kontribut të rëndësishëm në arritjen e mundësive të barabarta kanë edhe dokumentet strategjike siç është Plani nacional i veprimit për barazi gjinore për periudhën e viteve 2007 – 2012. Ai i definon dhjetë sferat strategjike për veprim, aktivitete, indikatorë, si edhe institucionet përgjegjëse,

partnerët dhe palët e involvuara për krijimin e barazisë gjinore në sfera të ndryshme.

Në vitin 2010 u miratua Plani i dytë nacional i veprimit për avancimin e situatës shoqërore të grave Rome në Republikën e Maqedonisë, me qëllim të integritetit të vazhdueshëm të këtij grupi qëllimor në rrjedhat shoqërore, me ç'rast si sfera prioritare janë përfshirë punësimi, shëndetësia, arsimimi dhe të drejtat e njeriut.

Në vitin 2008 është miratuar Strategjia nacionale për mbrojtje nga dhuna në familje për periudhën e viteve 2008 - 2011. Në këtë Strategji është paraparë pjesëmarrja dhe roli i 5 sektorëve kryesorë (dhe institucioneve në resorin e tyre) në trajtimin dhe mbrojtjen e viktimave të dhunës në familje, edhe atë: MPPS-ja, MASH-i, MPB-ja, MSH-ja dhe MD-ja, si edhe sektori civil.

Qeveria e Republikës së Maqedonisë, në Strategjinë Nacionale për punësim – 2010, ka përfshirë perspektivën gjinore si bazë për krijimin e politikave për punësim. Sipas kësaj strategjie, Ministria e punës dhe politikës sociale çdo vit miraton Planin operativ për programet dhe masat aktive për punësim. Në Planet e deritanishme të miratuara operative për punësim mund të identifikohen programe ku gratë fitojnë favorizime të caktuara në krahasim me burrat dhe grupet e tjera qëllimore, gjë që tregon se po bëhen hapa dhe përpjekje konkrete për arritjen e objektivave të strategjisë, gjegjësisht për rritjen e shkallës së punësimit në mesin e grave dhe avancimin dhe fuqizimin e statusit ekonomik të grave në Republikën e Maqedonisë.

Në vitin 2009, në përputhshmëri me PNVBGJ, është miratuar Programi për mundësi të barabarta të grave dhe burrave në Ministrinë e mbrojtjes (MB) dhe në Armatën e Republikës së Maqedonisë (ARM). Qëllimi i këtij programi është promovimi i mundësive dhe mënyrave për krijimin e masave themelore dhe të posaçme dhe aktiviteteve që do të kontribuojnë në krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat e punësuar në Ministrinë e mbrojtjes dhe në shërbim të ARM-së, në përputhshmëri me nevojat specifike të organit.

Përshkrimi i mekanizmave institucional për barazi gjinore

Deri në vitin 2007, Ministria për punë dhe politikë sociale është marrë me çështjen e barazisë gjinore, më saktësisht Departamenti për avancimin e barazisë ndërmjet gjinive në Sektorin për punë. Pas miratimit të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, në këtë ministri u formua Sektor i veçantë për mundësi të barabarta. Për momentin, mekanizmin institucional / makinerinë gjinore e cila përkujdeset për implementimin e politikave e përbëjnë:

Spektori për mundësi të barabarta në suaza të Ministrisë për punë dhe politikë sociale. Ai është formuar në mars të vitit 2007, me Aktin për sistematizim

dhe organizim të Ministrisë për punë dhe politikë sociale. Sektori për mundësi të barabarta kryen detyra që kanë të bëjnë me avancimin e statusit të grave dhe krijimin e mundësive të barabarta të grave dhe të burrave dhe mbrojtjen nga diskriminimi në sferën e punës, mbrojtjes sociale dhe sigurimit social.

Sektori përbëhet prej dy departamenteve – **Departamenti për barazi gjinore dhe Departamenti për parandalim dhe mbrojtje nga çfarëdo lloji të diskriminimit**

Në Departamentin për barazi gjinore realizohen aktivitete dhe detyra për avancimin e statusit të grave në të gjitha sferat e jetesës shoqërore. Ky Departament është përgjegjës për udhëheqjen e procedurës për përcaktimin e trajtimit jo të barabartë të grave dhe të burrave dhe mbrojtjen juridike për personat e diskriminuar. Në këtë drejtim, përmes Këshilltarit për mbrojtje juridike në rast të trajtimit jo të barabartë të grave dhe të burrave, sigurohet mbrojtje juridike për personat e diskriminuar në bazë të gjinisë dhe koordinohen aktivitetet në pjesën e mbrojtjes nga të gjitha format e diskriminimit.

Në këtë departament realizohet edhe mbrojtja dhe udhëzimi i viktimave të trafikimit me njerëz. Gjegjesisht, në këtë departament funksionon Zyra e mekanizmit nacional për udhëzim të viktimave të trafikimit me njerëz (MNU). Në kuadër të kompetencave të saj, që kanë të bëjnë me parandalimin dhe mbrojtjen e viktimave të trafikimit me njerëz, Zyra koordinuese e MNU-së në bashkëpunim me institucionet relevante siguron asistencë dhe mbrojtje të koordinuar për viktimat e trafikimit me njerëz, e në veçanti për gra dhe fëmijë.

Në Departamentin për parandalim dhe mbrojtje nga të gjitha format e diskriminimit punohet drejt promovimit të politikës në sferën e mbrojtjes nga diskriminimi mbi bazat dhe sferat e lartpërmendura.

Koordinatorë për mundësi të barabarta të grave dhe të burrave në të gjitha ministrinë qeveritare

Ata emërohen në përputhshmëri me nenin 11, paragrafët 4, 5 dhe 6 të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, të cilët përcaktojnë se ministrinë janë të detyruara të caktojnë person zyrtar – koordinator, i cili është përgjegjës për zbatimin e përgjegjësiave nën kompetenca të ministrisë për krijimin e mundësive të barabarta dhe ka për detyrë, një herë në vit, të dorëzojë raport mbi punën deri te Ministria për punë dhe politikë sociale. Të gjitha 14 ministrinë në Qeverinë e Republikës së Maqedonisë kanë emëruar koordinatorë për mundësi të barabarta të grave dhe burrave. Koordinatorë për mundësi të barabarta janë emëruar edhe në 10 institucionet shtetërore siç janë: Agjencia për punësim, Enti shtetëror për statistikë, Këshilli për radiodifuzion, Agjencia për sport dhe të rinj, Avokati i Popullit, Sekretariati i përgjithshëm pranë Qeverisë së RM-së, Enti për

veprimtari sociale, etj.

Komisionet për mundësi të barabarta të grave dhe burrave në njësitë e vetëqeverisjes lokale kanë për qëllim inkorporimin e perspektivës gjinore dhe mundësive të barabarta në politikën lokale, ta avancojnë gjendjen e grave në nivel lokal dhe t'i realizojnë objektivat strategjike të Planit nacional të veprimit për barazi gjinore dhe të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave. Detyra kryesore e komisioneve është të punojnë drejt avancimit të gjendjes së grave dhe sigurimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në nivel lokal përmes procesit të hartimit dhe miratimit të politikave, zbatimit të tyre, monitorimit dhe evaluimit të rezultateve të arritura. Komisioni për mundësi të barabarta ka për detyrë që të paktën njëherë brenda vitit të dorëzojë raport deri te Ministria për punë dhe politikë sociale.

Koordinator për mundësi të barabarta të grave dhe burrave në njësitë e vetëqeverisjes lokale është një person nga administrata komunale me statut të nëpunësit shtetëror i cili krahas detyrave të tjera në fushëveprimin e tij, merret edhe me avancimin e barazisë ndërmjet grave dhe burrave dhe mbështet Komisionin në realizimin e kompetencave dhe detyrave të saj. Kryetari i komunës e emëron koordinatorin.

Komisioni për mundësi të barabarta të grave dhe burrave në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë. Sipas Ligjit për mundësi të barabarta në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë në shtator të vitit 2006 është formuar Komisioni për mundësi të barabarta të grave dhe burrave si një organ i përhershëm i punës i Kuvendit. Detyra kryesore e tij është ta ndjekë përfshirjen e aspekteve të barazisë gjinore në legjislacionin.

Kompetencë e këtij komisioni është të shqyrtojë projektligjet dhe rregulloret e tjera në lidhje me përfshirjen e konceptit gjinor në to si edhe të iniciojë miratimin dhe ndryshimin e ligjeve dhe rregullave të tjera në lidhje me mundësitë e barabarta të grave dhe burrave. Një nga aktivitetet e shumta është të bashkëpunojë me Komisionet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në njësitë e vetëqeverisjes lokale.

Komisioni për mundësi të barabarta mes grave dhe burrave ka një president, dhjetë anëtarë dhe zëvendësit e tyre.

Klubi i deputeteve është një grup joformal parlamentar ku janë anëtarësuar të gjitha gratë e Kuvendit, pavarësisht nga përkatësia politike. Qëllimi i klubit është që në vazhdimësi ta shqyrtojë legjislacionin ekzistues përmes perspektivës gjinore dhe të iniciojë një të ri nëse është e nevojshme. Klubi gjithashtu iniciacione evenimente dhe aktivitete në sferën e çështjeve gjinore të cilat janë në kuadër të kompetencave të Kuvendit.

Zgjedhja e përbërjes së trupave punues në Kuvend bëhet në pajtim me Ligjin për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave, me qëllim që të arrihet barazia gjinore. Ky ligj aplikohet gjatë zgjedhjes së përbërjes të trupave

të përhershëm punues, komisioneve anketuese, trupave të përkohshëm punues, zgjedhjes së përbërjes të delegacioneve të Kuvendit për bashkëpunim me organizatat ndërkombëtare dhe për bashkëpunim me parlamentet e vendeve të tjera, si edhe zgjedhjen e përbërjes së organeve të tjera të Kuvendit, Këshillit nacional për integritet Evropian, Këshillit të kanalit të kuvendit dhe Këshillit buxhetor të Kuvendit të RM-së.

Avokati i popullit në kuadër të autorizimeve kushtetuese dhe ligjore, ndër të tjera është përgjegjës për të marrë masa për të mbrojtur parimin e barazisë midis gjinive, ku përveç procedimit të ankesave individuale, është përgjegjës edhe për monitorimin e situatave për realizimin e parimit të mundësive të barabarta. Në bazë të nenit 15 të Ligjit, Avokati i Popullit është i autorizuar, brenda kompetencave të tij të përcaktuara me ligj, që të përkujdeset për realizimin e parimit të mundësive të barabarta mes grave dhe burrave dhe të sigurojë mbrojtje kur dikush është privuar nga e drejta e tij ose është kufizuar nga një organ ose organizatë para së cilës është përgjegjëse për të vepruar.

Partitë politike në kuadër të përcaktimeve të tyre programore duhet të miratojnë një plan për mundësi të barabarta në çdo dy vjet, ku do t'i përcaktojnë metodat dhe masat për avancimin e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe të burrave në organet e partisë, në listat zgjedhore të kandidatëve në njësitë e vetëqeverisjes lokale, në Kuvend dhe për zgjedhjen e kryetarit të Republikës së Maqedonisë, të cilin e dorëzojnë deri te MPPS-ja që të marrin opinionin e tyre.

III. PERCEPTIMI PËR EFIKASITETIN E POLITIKAVE SKTORIALE NË NIVEL LOKAL

Arsimi

Politika dhe trende

Viteve të fundit në këtë sferë kanë ndodhur një sërë procesesh të cilat mundësuan avancimin e procesit arsimor, e me këtë edhe mundësinë për qasje të lehtësuar dhe qëndrim në procesin arsimor të të gjithë nxënësve pavarësisht nga gjinia, përkatësia etnike, sociale ose një përcaktim tjetër.

Në vitin akademik 2007/2008 u fut Koncepti nëntë-vjeçar i arsimit fillor. Me vendosjen e konceptcionit të ri u mundësua arritja e një fillimi të barabartë për të gjithë fëmijët pavarësisht nga cili mjedis vijnë. Koncepti i ri ka kontribuar drejt nivelizimit të njohurive fillestare të të gjithë nxënësve, gjë që është e një rëndësie të veçantë për nxënësit nga zonat rurale, grupet etnike, e në veçanti vajzat nga këto grupe.

Në këtë Konceptcion është precizuar edhe parimi i jodiskriminimit i cili e detyron shkollën që t'i ndërmerr të gjitha masat, të sigurojë mbrojtje të fëmijës (nxënësit) nga të gjitha format e diskriminimit. Gjithashtu konceptcioni kërkon prej shkollave që të promovojnë dhe mundësojnë realizimin e të drejtave të secilit nxënës dhe shijimin e frutave të procesit edukativo-arsimor pa kurrfarë diskriminimi të bazuar në racë, ngjyrën e lëkurës, gjini, gjuhë, përkatësi fetare, prejardhje nacionale, etnike ose sociale, gjendje ekonomike, paaftësi ose ndonjë statusi tjetër të fëmijës ose të prindit ose kujdestarit ligjor të tij.

Kur është fjala për përmbajtjen e teksteve dhe mjeteve shkollore, që prej vitit 2011 është analizuar dhe vlerësuar në bazë të Metodologjisë për vlerësimin e teksteve. Kriteri i rëndësishëm në Metodologjinë për përcaktimin e cilësisë së teksteve shkollore, bashkë me rekomandimin për përdorimin e tyre në procesin e mësimdhënies, është përmbushja e kriterit për barazi gjinore. Tekstet shkollore do të vlerësohen në mënyrë të favorshme nëse teksti merr parasysh barazinë gjinore. Në këtë mënyrë shpresohet që të arrihet përmirësim në cilësinë e

teksteve dhe mjeteve shkollore, kur është fjala për përfaqësimin e rolit të gjinive në shoqëri dhe arritjen e barazisë gjinore.

Në vitin akademik 2008/2009 hyri në fuqi arsimi i mesëm i detyrueshëm. Për të gjithë nxënësit e arsimit fillor, përkatësisht arsimit të mesëm të detyrueshëm është siguruar transport falas në raste kur ato udhëtojnë në largësi prej 2 ose 2.5 km nga vendbanimi i tyre, e atje ku nuk ka transport të organizuar sigurohet akomodim në internate dhe libra falas. Për nxënësit e arsimit të mesëm, prindërit e të cilëve janë shfrytëzues të ndihmës sociale në të holla është siguruar mbështetje financiare e cila kushtëzohet me frekuentim të rregullt të mësimi.

Sipas kësaj, në drejtim të realizimit të së drejtës të arsimit të mesëm të detyrueshëm, dhe me qëllim të qasjes së lehtësuar për nxënësit /-set e zonave rurale, janë hapur shkolla të reja të mesme ose paralele të disperzuara në zonat rurale. Si shembuj mund të përmenden themelimi i shkollës së mesme në komunën e Likovës, në komunën Qendër Zhupa, paralelet e disperzuara në komunën e Mavrovës dhe Rostushes, në komunën Vrapçishtë, etj

Tabela 1 : Numri i nxënësive të regjistruara të komuniteteve të tjera etnike në arsimin e mesëm

Viti akademik	Shqiptare	Turke	Boshnjake
2006/2007	9791	1072	283
2007/2008	10731	1172	317
2008/2009	11380	1220	333

Burimi: Ueb-faqja e MPPS-së, raporti periodik i katërt dhe i pestë për Konventën për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas

Përpjekje të ngjashme sikur për arsimin e mesëm, janë bërë me qëllim të rritjes së përfshirjes të studentëve në arsimin e lartë. Kjo është arritur përmes 94 fakulteteve (publike dhe private) të cilat mundësuan qasje të lehtësuar. Gjithashtu hapja e 46 programeve studimore të disperzuara në 15 qytete mundësoi uljen e kostove të studimit dhe rritjen e përfshirjes së gjinisë femërore në institucionet e arsimit të lartë.

Në drejtim të avancimit të konceptit gjinor, në vitin 2008 u futën në program studimet gjinore universitare pranë Fakultetit filozofik në Universitetin “Shën Cirili dhe Metodi” në Shkup.

Në mënyrë që të avancohet arsimimi për të rritur, në vitin 2008 filloi me punë Qendra për arsimim të të rriturve e cila kontribuoi në përmirësimin e arsimimit (përfundimin e të mesmes dhe përvetësimin e aftësive) tek të rriturit d.m.th. gratë e mjediseve rurale dhe grupet e rrezikuara.

Me qëllim të përmbushjes së po të njëjtit qëllim, që nga viti 2010 në institucionet e arsimit të lartë është futur në përdorim programi për regjistrim të lehtësuar të të rriturve. Gratë mund të regjistrohen në moshën 35 e më lartë, ndërsa burrat prej moshës 45 e më lartë.

Numra dhe të dhëna

Kur bëhet fjalë për statistikë dhe të dhëna duke i analizuar të dhënat bazë d.m.th. përqindjen e nxënësve/nxënëseve të regjistruar/-a në të tri nivelet e arsimit, gjendja është si në vijim:

Përqindja e nxënëseve të regjistruara në arsimin fillor për vitin 2009¹ është 87% ndërsa përqindja e nxënësve është pak më e ulët, respektivisht 86%. Për fat të keq, këto përqindje tregojnë një shkallë më të ulët në arsimin fillor për dallim nga përqindja e vendeve fqinje².

Situata është e ngjashme kur jemi te arsimi i mesëm për vitin 2009. Sipas burimit të njëjtë, vetëm 82% e nxënëseve regjistrohen nëpër shkolla të mesme për dallim nga 84% të nxënësve. Kjo përqindje e ulët na vendos në mesin e vendeve me përqindje më të ulët të regjistrimit në shkolla të mesme në rajon, pas Shqipërisë³. Pritet që kjo përqindje të rritet me implementimin e vendimit për arsim të mesëm të detyrueshëm.

Në arsimin e lartë, për të njëjtin vit, janë regjistruar 44% e studenteve dhe vetëm 37% e studentëve. Për fat të keq, kemi të njëjtën situatë sikur me arsimin fillor dhe të mesëm. Edhe në arsimin e lartë kemi pothuajse përqindjen më të ulët ndër vendet fqinje pas Bosnjës dhe Hercegovinës (krahasuar me Serbinë dhe mesataren e Evropës dhe Azisë Qendrore)

Perceptimi

Kur bëhet fjalë për perceptimin e efikasitetit të barazisë gjinore në sferën e arsimit, mund të thuhet se mbizotëron opinioni se në këtë sferë është arritur barazia duke u nisur nga numri i nxënësve të regjistruar në të gjitha nivelet e arsimit. Ashtu siç theksoi njëri prej pjesëmarrësve nga grupi i fokusit *“numër pothuajse i barabartë i nxënësve të të dy gjinive në të gjitha nivelet e arsimit nuk është diçka që ndodhi vetvetiu, por është rezultat i një punë të mundimshme dhe afatgjatë i institucioneve bashkë me prindërit dhe nxënësit duke respektuar Ligjin për arsim të detyrueshëm”*.

1 Të dhënat e World Development Indicators (WDI) <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>, të publikuara dhe të përdorura nga Banka Botërore

2 Shqipëria, Bosnja, Serbia dhe mesatarja e Evropës dhe Azisë Qendrore.

3 Krahasuar me Bosnjë dhe Hercegovinën, Serbinë, Malin e Zi, Shqipërinë dhe mesataren e Evropës dhe Azisë Qendrore.

Sipas kësaj, shumë pozitivisht është vlerësuar vendimi për arsimin e mesëm të detyrueshëm. Të anketuarit theksojnë arsyetimin e këtij vendimi, sidomos kur bëhet fjalë për ata nxënës për të cilët ekziston rreziku më i madh që të mos përfshihen në arsimin e mesëm, siç janë për shembull fëmijët e zonave rurale, fëmijët me status të ulët shoqëror dhe / ose fëmijët, prindërit e të cilëve nuk e kuptojnë rëndësinë e arsimit. Vajzat të cilat bëjnë pjesë në tre grupet e përmendura më lart, janë veçanërisht të rrezikuara për shkak se gjasat që ato të mbahen në shtëpi janë shumë më të mëdha për ta sesa për djemtë. Në këtë drejtim, të anketuarit besojnë se vajzat shqiptare që jetojnë në zonat rurale dhe vajzat rome të cilat vijnë nga familjet me status të ulët shoqëror dhe prindër neglizhent, do të kenë përfitimin më të madh nga arsimi i mesëm i detyrueshëm, sepse mu këto profile të vajzave janë veçanërisht të rrezikuara dhe janë objekt i marginalizimeve të njëpasnjëshme.

Përpyekjet për realizimin e plotë të së drejtës për arsim të mesëm, e që kanë të bëjnë me sigurimin e transportit, akomodimit si dhe teksteve shkollore falas, janë vlerësuar si shumë të rëndësishme dhe pozitive. Megjithatë, pjesëmarrësit në grupet e fokusit theksuan nevojën për ruajtjen e kësaj praktike në vazhdimësi dhe me cilësinë / efikasitetin e duhur sepse...."*Ne jemi të njohur për atë që kemi ligje shumë të mira në letër mirëpo edhe për atë se kemi vështirësi për realizimin e dispozitave ligjore në praktikë. Kam frikë se kjo mund të ndodhë edhe me arsimin e mesëm të detyrueshëm sepse nëse nuk sigurohet transporti, libra dhe akomodim, pikërisht ata që janë më të rrezikuar do të jenë të parët të cilët nuk do të mbeten në bankat shkollore, për të tjerët kjo mbështetje nuk është e rëndësishme ose lehtëson qasjen, mirëpo edhe pa këtë vendim ata do të regjistrohen"*

Përpyekjet për qasje të lehtësuara deri te arsimi i lartë nëpërmjet studimeve të disperzuara si edhe përpyekjet lidhur me të mësuarit gjatë gjithë jetës d.m.th. përfundimin e arsimit fillor dhe të mesëm dhe përmirësimin e aftësive elementare, janë perceptuar ngjashëm sikur edhe për arsimin e mesëm. Në disa raste të anketuarit kanë qenë skeptik lidhur me mundësinë për tu punësuar në numër aq të madh të kuadrove të kualifikuar..."*Pyet veten se ç'do të ndodhë me gjithë ata studentë, a mund t'i absorbojë tregu i punës të gjithë ata njerëz të kualifikuar në të ardhmen? Kjo në veçanti ka të bëjë me gratë e reja të cilat do ta kenë shumë të vështirë të mbeten amvise me fakultet. Nëse nuk krijohen mundësi për punësim, gjasat janë të mëdha që ato të kërkojnë zgjidhje jashtë d.m.th. shpërngulje, me çka do ta humbasim edhe kapitalin njerëzor, mirëpo edhe resurset e investuara në shkollimin dhe kualifikimin e tyre"*

Edhe pse në shkallë shumë më të vogël se politikat e mësipërme për regjistrim, të anketuarit shprehën edhe shqetësimin për ndarjen e vazhdueshme profesionale në drejtim të gjinisë, d.m.th. ekzistenca e profesioneve tipike për meshkuj dhe për femra. Ata besojnë se në vazhdimësi duhet të vazhdojë trajnimi i mësuesve dhe kontrolli i përmbajtjes së teksteve shkollore në mënyrë që të

kapërcehen stereotipet ekzistuese në lidhje me rolet gjinore dhe barazinë gjinore në shoqëri.

Si përfundim mund të thuhet se mbizotëron perceptimi i barazisë gjinore në arsim. Kjo barazi është arritur falë përpjekjeve shumë vite me radhë për regjistrimin e nxënësve nëpër shkolla d.m.th. arsimit fillor i detyrueshëm. Pritet që vendimi për arsimin e mesëm të detyrueshëm ta përmirësojë nivelin e arsimit të përfunduar në mesin e grupeve të rrezikuara siç janë vajzat e reja nga zonat rurale dhe grupet etnike. Ndryshe nga barazia relative në numrin e nxënësve/nxënëseve të regjistruara dhe që kanë përfunduar arsimin e tyre, duhet të bëhen përpjekje të mëtejshme për të arritur barazinë në përmbajtjen e materialeve shkollore dhe në mënyrën e prezantimit të roleve gjinore.

Punësimi

Politika dhe trende

Në bazë të Kushtetutës së Republikës⁴ së Maqedonisë , secili ka të drejtë pune, zgjedhje të lirë të profesionit, mbrojtje në punë dhe siguri materiale gjatë papunësisë së përkohshme, të gjithë nën kushte të barabarta kanë të drejtë të vendit të punës pa kurrfarë diskriminimi, përfshirë këtu edhe diskriminimin në bazë të gjinisë.

Veç kësaj, Ligji për marrëdhënie pune⁵, krahas diskriminimit direkt dhe indirekt, e definon edhe ndalesën e diskriminimit që ka të bëjë me kushtet për punësim, duke përfshirë edhe kriteret dhe kushtet për zgjedhje të kandidatëve për kryerjen e një funksioni të caktuar, në cilëndo degë, apo departament, në përputhshmëri me Klasifikimin nacional të veprimtarive dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale; avancimin në punë. (Neni 7)

Në bazë të Ligjit për marrëdhënie pune⁶, punëdhënësi nuk guxon ta vendosë punëkërkesin ose punonjës në pozitë të pabarabartë për arsye të racës, ngjyrës së lëkurës, gjinisë, moshës, gjendjes shëndetësore apo invaliditetit, bindjes fetare, politike apo ndonjë bindje tjetër, anëtarësimit në sindikata, prejardhjes nacionale ose sociale, statusit familjar, statusit pronësor, orientimit seksual ose për arsye të rrethanave të tjera personale.

Gjithashtu, burrave dhe grave duhet t'u sigurohen mundësi të barabarta dhe trajtim i barabartë gjatë punësimit, avancimit në punë, aftësisimit, arsimimit, rikualifikimit, pagave, shpërblyerimit, mungesës nga puna, kushteve të punës, orarit të punës dhe anulimit të kontratës për punë. (Neni 6)

4 Neni 32, paragrafi 1

5 Tekst i konsoliduar, Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 16 e datës 05.2.2010

6 Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 16 e datës 5.2.2010

Ligji për marrëdhënie pune⁷ parasheh paga të barabarta për gratë dhe për burrat për të njëjtën punë me të njëjtat kërkesa të vendit të punës për çka paguhet pagë e njëjtë pavarësisht nga gjinia (Neni 108). Gjithashtu, janë përcaktuar edhe rregullat për orarin e natës për gratë të cilat punojnë nëpër industritë dhe ndërtimtarinë, ku punëtorja në këto sfera nuk mund të caktohet në punë gjatë orarit të natës, nëse puna me orar të tillë i pamundëson asaj pushim prej të paktën 7 orëve (Neni 131). Për arsye të shtatzënisë dhe kujdesit prindëror punonjëset dhe punonjësit kanë të drejtën e mbrojtjes së posaçme në marrëdhënie pune dhe punëdhënësi ka për detyrë t’ju mundësoje punonjësve harmonizim më të lehtë të obligimeve familjare me ato profesionale (161). Me këtë ligj është paraparë edhe mbrojtje e posaçme gjatë shtatzënisë, ku punëdhënësi nuk guxon të kërkoj kurrfarë të dhënash lidhur me shtatzëninë e punonjësës, përveç nëse ajo vet nuk i dorëzon ato për arsye të realizimit të të drejtave gjatë shtatzënisë. Nëse punonjësja gjatë shtatzënisë së saj kryen ndonjë detyrë e cila është e dëmshme për shëndetin e saj ose shëndetin e foshnjës, punëdhënësi është i detyruar t’i sigurojë kryerjen e ndonjë detyre tjetër dhe page adekuate, dhe të konsiderohet se ajo po kryen punën e vet, nëse e tërë kjo është më e volitshme për të.(Neni 163).

Dispozitat ligjore mundësojnë përdorimin e mungesës nga puna për përkujdesje prindërore nga ana e babait apo prindit adoptues, nëse punonjësja nuk e përdor mungesën nga puna (Neni 167). Punonjësja e cila i jep gji foshnjës pas skadimit të mungesës për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe përkujdesjes prindërore, do të fillojë të punojë me orar të plotë, ka të drejtë për një pushim të paguar gjatë orarit të punës në kohëzgjatje prej një orë e gjysmë në ditë. (171).

Numra dhe të dhëna

Mund të thuhet se legjislacioni i lartpërmendur pozitiv shumë pak kontribuon në drejtim të barazisë gjinore në sferën e punësimit. Për një periudhë më të gjatë papunësia në Republikën e Maqedonisë po shënon norma të larta, dhe prandaj mbetet një nga sfidat dhe problemet më të mëdha në vend. Arsyet për këtë papunësi të lartë janë komplekse dhe përsëriten që nga fillimi i tranzicionit, kur, pas pavarësisë, tregjet tradicionale ishin të humbura në procesin e tranzicionit në ekonominë e tregut të lirë, atëherë kur procesi i transformimit nuk gjeneronte vende të reja pune, ndërsa privatizimi nuk tërhoqi investimet e pri-tura. Sipas të dhënave të World Development Indicators (WDI), të publikuara në faqen e internetit të Bankës Botërore për vitin 2009 gratë përfaqësojnë më pak se gjysmën e fuqisë punëtore, d.m.th. vetëm 40%. Nga ana tjetër, ata marrin pjesë në fuqinë punëtore me vetëm 45% (nga mosha 15 vjeçare e më lart). Krahasuar

7 Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 16 e datës 5.2.2010

me vitin 1991, pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore në vitin 2009 është ulur për 3.3%. Gjithashtu, kur krahasohen përqindjet e punësimit, ajo e grave ishte 29.4% në krahasim me atë të burrave që është 47.5%

Në bazë të Entit shtetëror për statistikë papunësia në vitin 2011/tremujori i II arrin 31,3% që në krahasim me tremujorin e njëjtë të viti 2010 shënon ulje për 0,8%. Shkalla e punësimit për të njëjtën periudhë arrin 38,8% që është për 0,7% më e lartë në krahasim me tremujorin e njëjtë në vitin 2010.

Shkalla e papunësisë në Maqedoni në vitin 2008 ishte ndër më të lartat në Evropë me 35% të fuqisë punëtore. Në bazë të të dhënave tona nga hulumtimi, shkalla e papunësisë në bazë të grupeve etnike është më e lartë në mesin e komunitetit rom. (75%). Pjesa dërmuese e popullatës etnike shqiptare nuk punon si rezultat i obligimeve shtëpiake d.m.th kryesisht gra)

Analiza të bazuara në mendimin e qytetarëve, UNDP, 2010

Kur jemi te vetëpunësimi, për vitin 2008 sipas WDI, 25% vetëpunësime të regjistruara kanë qenë për gra për dallim nga 30% të burrave. Në vitin 2008, përqindja më e madhe ose 52% e grave kanë punuar në dhënie të shërbimeve të ndryshme, 28% kanë qenë të punësuar në industri ndërsa vetëm 20% kanë punuar në bujqësi.

Gratë – viktima të dhunës në familje dhe punësimi

Gjatë krijimit të politikave për punësim nëpërmjet masave dhe programeve aktive, Qeveria e Republikës së Maqedonisë viteve të kaluara ka treguar ndjeshmëri për disa kategori sociale dhe të rrezikuara siç janë, prindër vetushqyes të papunësuar, fëmijë pa prindër, Romë të papunësuar, prindër të fëmijëve me nevoja të posaçme, etj., por gratë viktima të dhunës në familje (GVDHF) si një kategori shumë e rrezikuar specifike, për herë të parë trajtohet si grup qëllimor i veçantë në Planin operativ për masa dhe programe aktive për punësim nga viti 2010 me të cilin janë përfshirë vetëm 5 pilot komuna. I njëjti program është përsëritur edhe në PO të vitit 2011 me anë të cilit janë përfshirë GVDHF nga i tërë territori i Maqedonisë⁸. Ky program paraqet një pjesë nga programi i përbashkët i Kombeve të Bashkuara „Përforsimi i kapaciteteve nacionale për parandalimin e dhunës në familje“ i cili është program shumë-sektorial gjithëpërfshirës ku përveç Ministrisë për punë dhe politikë sociale (MPPS) janë të kyçura më shumë ministri⁹ por edhe aktorë të tjerë nacional, si p.sh. Agjencia për punësim në Republikën e Maqedonisë (APRM), Qendrat për punë sociale, vetëqeverisjet lokale, sektori qeveritar dhe qytetar, etj.

Në tabelën 2. janë prezantuar të gjitha masat në të cilat GVDHF kanë mundur të marrin pjesë si edhe rezultatet e pritura nga PO për vitet 2010 dhe 2011.

Tabela 2. Prezantim i masave në dispozicion të GVDHF dhe qëllimet e përcaktuara

Masa të mundshme për përfshirje të GVDHF	Qëllimi për PO 2010	Qëllimi për PO 2011
Programi Vetëpunësim	50 biznese të reja	40 biznese të reja
Punësim i subvencionuar	50 punësi	20 punësi
Trajnim për profesione të caktuara deficitare në tregun e punës	25 të trajnuara	10 të trajnuara

Burimi: të dhëna të UNDP-së

Sipas programit për përforsim ekonomik të GVDHF të përkrahur nga UNDP-ja, të drejtë pjesëmarrjeje kanë të gjitha GVDHF që janë të evidentuara si shfrytëzuese të shërbimeve sociale në Qendrat për punë sociale (QPS), me status – grua viktimë e dhunës në familje, të përcaktuar sipas mendimit të ekipit të ekspertëve në kuadër të QPS-së. Por, njëkohësisht gratë duhet të jenë të evidentuara në listën e APRM-së si persona të papunësuar.

Qëllimi i programit është që nëpërmjet ndërtimit të kapaciteteve të QPS dhe Qendrave për punësim (QP) të sigurohet përgatitje dhe aftësim më i madh profesional i të punësuarve në këto qendra, që do të sjell deri te sigurimi i shërbimeve adekuate dhe më cilësore, por njëkohësisht nëpërmjet mbështetjes së vazhdueshme psiko-sociale të GVDHF dhe përfshirjen në njërën prej masave për punësim të arrihet përforsimi i tyre ekonomik dhe pavarësimin financiar, dhe në këtë mënyrë riintegrim të plotë në shoqëri.

Një modeli i tillë i intervenimit të viktimat për arsye të fuqizimit të tyre ekonomik nuk ka përvojë të dokumentuar në të kaluarën në vend. Në fakt, ky program paraqet një qasje shumë inovative ndaj nevojave të GVDHF. Ai mund të jetë edhe model pune për grupet e tjera të rrezikuara që janë të përfshira në planin operativ për masat aktive në tregun e punës.

Ky program parasheh edhe aktivitete plotësuese që kanë për qëllim promovimin e programit dhe përfitimet nga zbatimi i tij në nivel lokal. Nga ana e UNDP-së dhe partnerëve të tjerë të projektit janë bërë përpjekje që në niv-

8 Programi 9 nga PO për punësim 2010 – Përforsim ekonomik i GVDHF u pilotua në 5 komuna (Shkup, Manastir, Tetovë, Kumanovë dhe Kavadar), ndërsa në PO 2011 i njëjti program u zgjerua në tërë territorin e RM-së

9 Ministria e punëve të brendshme (MPB), Ministria e arsimit dhe shkencës (MASH), Ministria e drejtësisë (MD) dhe Ministria e shëndetësisë (MSH).

el të komunave të promovohen mundësitë që ofrojnë këto masa, por para së gjithash të përcillen porositë dhe vlerat e vërteta deri te komuniteti i biznesit, mbi përgjegjësinë e tyre korporative sociale ndaj të gjitha grupeve të rrezikuara sociale, e para së gjithash ndaj grave – viktimat të dhunës në familje.

Në tabelën më poshtë prezantohen rezultatet e arritura të programit “Përforsim ekonomik i GVDHF” për vitin 2010, i cili si pilot program është implementuar vetëm në 5 komuna.

Tabela 3. Rezultate të arritura në vitin 2010 nga Programi për përforsim të GVDHF

17 profesionistë nga MPPS-ja dhe APRM-ja	Kanë mbaruar trajnimin për ofrim të ndihmës psiko-sociale
31 profesionistë nga 5 QPS	Kanë mbaruar programin për ofrim të ndihmës psiko-sociale
171 GVDHF nga 30 komuna të ndryshme	Kanë mbaruar terapinë psiko-sociale
79 përfaqësues të komunave dhe 99 përfaqësues të sektorit privat	Janë njoftuar me mundësitë që ofron programi për punësim të GVDHF dhe përgjegjësia e tyre korporative sociale ndaj këtij grupi të rrezikuar
99 GVDHF janë paraqitur për pjesëmarrje në masat për punësim	28 të paraqitura për masën Vetëpunësim
	71 të paraqitura për masën Punësim i subvencionuar
	0 të paraqitura për masën Trajnim për profesione të veçanta
20 GVDHF kanë hapur bizneset e tyre	
8 GVDHF janë punësuar nëpërmjet masës për punësim të subvencionuar	

Burimi: Të dhëna të UNDP-së

Në vitin 2011, Programi për fuqizim ekonomik të grave viktimat të dhunës në familje u zgjerua edhe në nivel nacional përkatësisht u implementua në tërë territorin e Maqedonisë (30 Qendra për punësim).

Rezultatet për vitin 2011 tregojnë se gjithsej 115 viktimat kanë aplikuar për njëjërën prej masave, dhe 29 prej tyre janë punësuar (tabela 5).

Tabela 4. Rezultate të arritura në vitin 2011 nga Programi për përforsim të GVDHF

115 GVDHF kanë aplikuar për pjesëmarrje në masat për punësim	14 kanë aplikuar për masat Vetëpunësim
	99 kanë aplikuar për masat punësim i subvencionuar
	2 kanë aplikuar për masat Trajnim për profesione të veçanta
13 GVDHF kanë hapur bizneset e tyre	
14 GVDHF janë punësuar nëpërmjet masave për punësim të subvencionuar	
1 GVDHF kanë mbaruar trajnimin për infermiere dhe me këtë rast kanë fituar certifikatë	

Burimi: Të dhëna të UNDP-së

Duke krahasuar objektivat e përcaktuara për vitin 2010 dhe 2011 dhe rezultatet e arritura, vijmë deri te një mospërputhje e madhe midis numrit të grave-viktima të planifikuara dhe numrit të grave që kanë aplikuar për pjesëmarrje në Program¹⁰. Ky është një shembull tipik se si mungesa e të dhënave relevante që duhet të pasqyrojnë gjendjen reale në terren mund t'i drejtojnë politikë-bërësit drejt projektimit dhe planifikimit të gabuar të objektivave.

Sipas të dhënave statistikore për vitin 2010 dhe 2011 të prezantuara në tabelën 2 dhe 3, 78.57% e grave që kanë aplikuar për pjesëmarrje në masën Vetëpunësim me sukses kanë kryer programin dhe kanë regjistruar bizneset e tyre, ndërsa në masën Trajnim për profesione të veçanta e që janë deficitare në tregun e punës, të suksesshme kanë qenë 50%.

Megjithatë, në masën e punësimit të subvencionuar nga gjithsej 170 aplikante, vetëm 22 kandidate (12.94%) janë punësuar. Vetëm në vitin 2011, Qendrat për punësim të APRM-së kanë pasur 370 përpjekje për ndërmjetësim në masën punësim i subvencionuar, gjë që dëshmon se GVDHF e papunësuar, si grup i rrezikuar specifik në rrethana kur konkurrenca e tyre është shumë e dobët në krahasim me grupet e tjera të papunësuar, janë lënë në një pozitë të pabarabartë në tregun e punës.

Nga kjo pikënisje, në vitin 2011, Programi për fuqizim ekonomik të GVDHF, në vend se të ndajë ndonjë subvencion shtesë ose diskriminim pozitiv, ai parashihet realizimin e trajnimeve për ndërtim të karrierës të të gjitha grave viktima të dhunës në familje në nivel nacional. Qëllimi i këtyre trajnimeve është që nëpërmjet ushtrimeve dhe përgatitjeve të ndryshme, GVDHF të fitojnë shkathtësi të reja, si për shembull: përgatitja e CV-së, avancimi i aftësive prezantuese dhe negociuese që të vijnë deri te punësimi në mënyrë më të lehtë, etj., me qëllim që të rritet konkurrenca e tyre në tregun e punës. Në këtë mënyrë do të mund të sigurohet zgjidhje më afatgjate e problemit lidhur me punësimin, e që këtu edhe të pavarësisë ekonomike të gruas-viktimë e dhunës në familje.

Mbi dy të pestat (44%) e të anketuarve nuk janë të sigurt nëse do t'i mbajnë vendet e punës së tyre, kjo përbën përqindje të lartë. Banorët e zonave rurale, gratë dhe maqedonasit etnik ndjehen në veçanti të pasigurt për vendet e punës së tyre

Analiza të bazuara në mendimet e qytetarëve, UNDP, 2010

10 Me rastin e hartimit të objektivave të projektit për programin e përbashkët të 5 organizatave të Kombeve të Bashkuara, janë shfrytëzuar të dhënat e marra nga evidenca e Qendrave për punë sociale, përkatësisht të dhënat nga raportet tremujore të MPPS-së që kanë të bëjnë me GVDHF.

Perceptimi

Nga të dhënat e mësipërme shihet se ekziston një hendek midis burrave dhe grave kur bëhet fjalë për disa parametra të rëndësishëm nga sfera e tregut të punës. Ky hendek d.m.th. pabarazi është konfirmuar edhe nga ana e grupeve të fokusit. Ata theksuan se për dallim nga sektorët e tjerë ku po shënohet lëvizje pozitive, në sferën e punësimit mbizotëron perceptimi se ka avancim shumë minimal.

Konkretisht, përgjigjet e grupeve të fokusit dhe intervistat e zbatuara zbulojnë një situatë shumë të pavolitshme të grave në industrinë e tekstilit, si në aspekt të kushteve për punë ashtu edhe në aspekt të të ardhurave personale që ata i marrin. Ashtu siç tha edhe njëri prej pjesëmarrësve *“është e papranueshme për cilëndo shoqëri që në shekullin 21 të lejojë që dikush, respektivisht, gratë të punojnë në kushte substandarde të punës dhe me paga/të ardhura të cilat nuk mundësojnë plotësimin e nevojave bazike për jetesë, për fat të keq te ne në këtë kategori bëjnë pjesë shumica e grave të cilat punojnë në industrinë e tekstilit”*. Për fat të keq pjesa dërmuese e pjesëmarrësve konsiderojnë se situata në këtë sferë nuk do të përmirësohet edhe pas përcaktimit të pagës minimale¹¹ sepse konsiderojnë se problemi qëndron te moszbatimi i ligjeve dhe kontrolli i dobët nga ana e inspeksionit të punës. Mungesa e mbrojtjes nga ana e sindikatës ose mosekzistimi i sindikatës së organizuar edhe më tej e rëndon situatën.

Sfera e dytë në të cilën shumica e të anketuarve konsiderojnë se ka shumë pak progres ka të bëjë me barazinë gjinore në pozitat udhëheqëse dhe / ose atje ku gratë janë pronare të ndërmarrjeve. Të anketuarit konsiderojnë se numri i grave në pozita udhëheqëse ose atje ku gratë janë pronare të ndërmarrjeve është nën nivelin e duhur dhe shteti duhet të bëjë më shumë përpjekje (veç atyre që tashmë po zbatohen) për të çliruar gratë nga barra e kujdesit për familjen, në mënyrë që të realizojë potencialin e saj në punë *“për të qenë pronar / pronare e ndërmarrjes mund të thuhet se është një nga profesionet e pakta që janë me rrezik të lartë. Mjedisi është i pafavorshëm dhe për të mbijetuar në një mjedis të tillë kërkon një investim të njëqind për qind që për fat të keq, një grua e ka të vështirë për ta dhënë, veçanërisht në qoftë se ajo ka një familje kujdesin për familjen është ende përgjegjësi e grave dhe në kurriz të grave”*

Sfidë të veçantë paraqesin përfshirja e grupeve të rrezikuara në tregun e punës, dhe në suaza të kësaj, programet për punësimin e grave-viktima të dhunës në familje *“Unë e di se ekzistojnë nisma të tilla, por nuk jam e sigurt se si ata ju përgjigjen nevojave të grave në zonat rurale. Për të shfrytëzuar një program të tillë duhet të paraqesësh se je viktimë e dhunës në familje në institucionet*

11 Në kohën kur zbatoheshin grupet e fokusit, zhvilloheshin negociata rreth pagës minimale dhe njëjta ende nuk ishte e definuar

përgjegjëse për këtë, pyes veten se si një grua nga fshati, e cila është viktimë e dhunës në familje, ka forcën dhe dëshirën të drejtohet te institucionet dhe si do të pritët nga të njëjtat“

Pjesëmarrësit gjithashtu vlerësuan edhe ligjin për kryerje të veprimtarisë bujqësore i cili mundëson që gratë të jenë bartëse të veprimtarisë, me qëllim që të vijnë deri te mundësitë për shfrytëzim të kushteve të favorshme dhe subvencioneve që dalin prej tij.

Së fundi, ashtu siç theksoi një pjesëmarrëse e grupit të fokusit *“nuk ekziston barazi në kuptimin e vërtetë të fjalës në qoftë se nuk ekziston barazi ekonomike mes burrave dhe grave. Shpesh herë kur parashtrohet kjo pyetje, shumë lehtë dhe shpejt hidhet poshtë me shpjegimin se tani është krizë ekonomike, nuk ka punë për askënd dhe se ne jemi një vend në tranzicion. Pyes veten vallë nëse jo tani, kur? A thua vallë duhet të mbetemi në shtëpi dhe të bëhemi amvise? Përse atëherë aq shumë harxhime për arsimim në qoftë se jemi të gatshëm ta refuzojmë gjysmën e dijës e cila mund të na ndihmojë në tejkalimin e krizës dhe përmirësimin e kushteve ekonomike?!“*

Dhuna në familje

Koncepti historik i dhunës në familje në Republikën e Maqedonisë

Pas pavarësisë së Republikës së Maqedonisë, e deri në vitin 2004, çështja e parandalimit dhe ndërhyrjes legislative, të organizuar dhe institucionale ndaj fenomenit të dhunës në familje nuk është përmendur. Deri në vitin 2004 çështja e dhunës në familje është konsideruar si një çështje private e familjes dhe nuk është praktikuar ndërhyrja nga ana e autoriteteve shtetërore. Ajo që ne sot kemi në dispozicion si shtet janë dy studimet mbi fenomenin e dhunës në familje të Shoqatës për emancipim, solidaritet dhe barazi të grave të RM-së – ESE¹². Rezultatet e hulumtimeve janë shfrytëzuar gjatë përgatitjes së të gjitha dokumenteve përkatëse në sferën e parandalimit të dhunës në familje që nga viti 2000 e këtej.

Pas këtyre dy hulumtimeve është kryer edhe një hulumtim mbi shpenzimet

¹² Raport nga hulumtimi i zbatuar në teren për Dhunën në familje 2000 - Shoqata për emancipim, solidaritet dhe barazi të grave të RM-së – ESE

http://www.esem.org.mk/Root/mak/default_mak.asp dhe Jeta në hije– ESE

http://www.esem.org.mk/Root/mak/publikacii_zcp_zivot_vo_senka_mak.asp

lidhur me dhunën në familje, «Kostot e dhunës në familje në Republikën e Maqedonisë - përpjekje për të llogaritur kostot në vitin 2006, më pas është përgatitur një Raport mbi dhunën dhe shëndetin në Maqedoni dhe Udhëzues për parandalim në vitin 2006 si edhe hulumtimi mbi volumin e dhunës në familje dhe efikasitetin e Qendrave për punë sociale, i zbatuar në vitin 2006 nga Enti për veprimtari sociale.

Në periudhën e viteve 2006 - 2008 me iniciativë të organizatave joqeveritare dhe dokumenteve të lartpërmendur, Qeveria e Republikës së Maqedonisë përgatiti Strategjinë Nacionale për mbrojtje nga dhuna në familje 2008 – 2011¹³. Qëllimi i Strategjisë ishte vendosja në funksion e një sistemi gjithëpërfshirës dhe efikas për mbrojtje dhe parandalim nga dhuna në familje. Me këtë Strategji, Qeveria e Republikës së Maqedonisë tregoi një qasje serioze ndaj luftës kundër dhunës në familje, e cila kishte për qëllim të udhëhiqet nga niveli politik-qendror drejt atij lokal. Në pjesën hyrëse të Strategjisë theksohet nevoja për mbrojtje nga dhuna në familje dhe përmirësimi i cilësisë së mbrojtjes me masa sistemore në sferat e parandalimit, ndërhyrjes, edukimit, monitorimit dhe koordinimit ndërsektorial me qëllim të ballafaqimit efikas me fenomenin e DHF. Me këtë strategji u identifikua edhe roli jashtëzakonisht i rëndësishëm i sektorit civil në luftën e organizuar për çrrënjosjen e dhunës në familje. Si rezultat i përpjekjeve që u bënë me Strategjinë, edhe Ligji për familjen pësoi ndryshime dhe në Nenin 94–g dhe 94-j parashikoi që Shoqatat e qytetarëve të regjistruara për realizimin e synimeve dhe detyrave në sferën e mbrojtjes sociale mund të kenë aktivitete të caktuara në pjesën e mbështetjes së viktimave. Me këtë u hapën dyert për bashkëpunim ndërinstitutional të sektorit joqeveritar me institucionet qeveritare në nivel të ligjit.

Në maj të vitit 2011, Republika e Maqedonisë bëri një hap të madh përpara në luftën kundër dhunës në familje, kur zyrtarisht e nënshkroi Konventën për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje - CAHVIO. Ratifikimi i Konventës do të kontribuojë në përmirësimin e legjislacionit nacional për parandalimin dhe mbrojtjen nga dhuna, do të mundësojë vendosjen e koordinimit ndërmjet subjekteve të përfshira në sistemin e mbrojtjes dhe parandalimit, do të avancojë mbrojtjen juridiko-penale, do të avancojë sistemin e programeve për risocializimin e viktimave, dhe fuqizimin e tyre ekonomik.

Definicionet e dhunës në familje

Gjatë prezantimit të legjislacionit nacional është e rëndësishme të theksohet se legjislacioni maqedonas e definon dhunën në familje në dy ligje – Ligji për familje dhe Kodi penal.

13 Strategjia Nacionale për mbrojtje nga dhuna në familje 2008 – 2011
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=BD66FCC3A7FBCB47AB9150CBFECD2C96>

Ligji për familjen: Dhuna në familje: „me dhunë në familje nënkuptohet maltretim, fyerje, kërcënim për sigurinë, lëndim fizik, dhunë seksuale apo një lloj tjetër i dhunës psikologjike apo fizike që shkakton një ndjenjë të pasigurisë, të kërcënimit apo frikës ndaj: bashkëshortit, prindërve ose fëmijëve ose personave të tjerë që jetojnë në bashkësi martesore ose jashtë martesore apo familje, ish-bashkëshortit ose personave të cilët kanë fëmijë të përbashkët ose janë në marrëdhënie të ngushta personale, duke përfshirë marrëdhëniet që lindin në adoptimin dhe kujdestarinë, vëllezërve dhe motrave, gjysmë-vëllezërve dhe gjysmë-motrave, anëtarëve më të vjetër të familjes apo familjes së përbashkët dhe personave – anëtarë të familjes ose familjes së përbashkët, kapaciteti i të cilit është pjesërisht apo krejtësisht i revokuar (Neni 96-b).»¹⁴

Dhuna në familje sipas Kodit penal: „me dhunë në familje nënkuptohet maltretim, fyerje e vrazhdë, kërcënim për sigurinë, lëndim fizik, dhunë seksuale apo një lloj tjetër i dhunës psikologjike apo fizike që shkakton një ndjenjë të pasigurisë, të kërcënimit apo frikës ndaj bashkëshortit, prindërve ose fëmijëve ose personave të tjerë që jetojnë në bashkësi martesore apo jashtëmartesore apo familje të përbashkët, si edhe ndaj ish-bashkëshortit/-es ose personave që kanë fëmijë të përbashkët ose gjenden në marrëdhënie të ngushta personale (Neni 122, p. 21).“¹⁵

Karakteristike për të dyja definicionet është se ato nuk përputhen dhe nuk kanë interpretim të njëjtë lidhur me atë se kush mund të jetë një viktimë e dhunës në familje. Është e nevojshme pra ndërhyrje e mëtejshme nga ana e ligjvënësit për të arritur harmonizimin e përplasjes ligjore. Sidomos pas ratifikimit të Konventës së Këshillit të Evropës - CAHVIO, definicioni i dhunës në familje duhet të jetë i bazuar në gjini dhe duhet të përmbajë në vete dhunën kundër grave në një kontekst më të gjerë, jo vetëm brenda familjes.

Mbrojtja juridiko-civile

Sistemi juridiko-civil i mbrojtjes nga dhuna në familje fokusohet në mbrojtjen e viktimës dhe atyre që janë viktima sekondare të dhunës. Në kuadër të mbrojtjes juridiko-civile rolin kryesor e ka pikërisht Ligji për familjen. Ky ligj rregullon martesën dhe familjen, marrëdhëniet martesore dhe familjare, forma të caktuara të mbrojtjes së posaçme të familjes, dhunën në familje, adoptimin, kujdestarinë, kujdesin, si edhe procedurën para gjykatës në kontestet martesore dhe familjare dhe procedurën për shqiptimin e masës së përkohshme për mbrojtje nga dhuna në familje.

14 Ligji për familjen („Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë“, nr.80/92, 9/96, 38/04,33/06, 84/2008, 117/2009).

15 Kodi penal („Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë“ nr.37/1996; 80/1999; 4/2002; 43/2003; 19/2004; 81/2005; 60/2006; 73/2006; 7/2008; 139/2008, 114/2009).

I tërë Kapitulli VI i Ligjit për familjen ka të bëjë me rregullimin e çështjeve lidhur me dhunën në familje.

Përveç Nenit 94-d i cili ka të bëjë me strehimin fillestar të viktimës, Ligji për familjen në nenin 94-e rregullon masat e përkohshme për mbrojtje të cilat i shqipton gjykata në procedurën civile, si një instrument i veçantë juridik, për të parandaluar efektet negative të dhunës në familje.

Mbrojtja juridiko-penale

Inkriminimi inicial i dhunës në familje u bë në vitin 2004, kur Kodi Penal¹⁶ definoi llojet e dhunës në familje, mënyrat e ekzekutimit, kryerësin dhe objektin e mbrojtjes. KP njeh disa forma të dhunës në familje: dhunë seksuale, psikologjike dhe fizike. Kodi Penal nuk e definon dhunën në familje si një krim të veçantë, por të njëjtën e sanksionon në suaza të veprave themelore penale dhe në këtë mënyrë e trajton si rrethanë keqësuese gjatë shqiptimit të dënimit.

Veprat penale të cilat në vete përmbajnë dhunën në familje ndodhen nëpër kapituj të ndryshëm të KP duke u bazuar në objektin e ndryshëm të mbrojtjes. Pavarësisht nga dispozitat e Kodit Penal, ligjvënësi parashikon edhe dispozita në procedimin e procedurës penale për të mbrojtur viktimat e dhunës në familje dhe për të parandaluar dhe sanksionuar të njëjtën. Për këtë qëllim, Ligji i procedimit të procedurës penale, me anë të masave për mbrojtje të grave viktimat të dhunës në familje, nuk ka për qëllim ta ndëshkojë kryerësin, por ta parandalojë dhunën e mëtejshme ndaj grave.

Perceptimi i problemit

Dhuna në familje është problem i cili ndodh brenda shtëpisë dhe pikërisht aty duhet drejtuar politikat për shtypjen e saj. Me procesin e decentralizimit, një numër i madh i kompetencave të institucioneve nacionale transferohen në nivel lokal dhe fjalën kryesore në luftën kundër dhunës në familje e ka pikërisht bashkësia lokale duke mobilizuar të gjitha institucionet relevante. Kur kemi problemi sociale të llojit të dhunës në familje, atëherë nuk ekziston tjetër mënyrë për eliminimin e saj përveç mënyrës kur bashkësia në tërësi mobilizohet dhe e refuzon një sjellje të këtillë negative. Për viktimat e dhunës në familje institucionet paraqesin zgjidhjen e vetme nga problemi me të cilin ballafaqohen për çdo ditë. Pikërisht për këtë, komuna bashkë me institucionet tjera, me tërë përgjegjësinë e saj sociale ka detyrim të kujdeset për mirëqenien e qytetarëve të saj.

Parashtrohet pyetja për efikasitetin e politikave lokale në luftën kundër dhunës në familje. Duke pasur parasysh rezultatet e grupeve të fokusit, të

16 Ligji për ndryshim dhe plotësim të Kodit penal, „Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë“, nr. 19/04

zhvilluara në tri komuna¹⁷ dhe një numër të madh të trajnimeve të zbatuara në nivel lokal për përfaqësuesit e policisë, shëndetësisë, gjyqësisë, qendrave për punë sociale, institucioneve shëndetësore, sektorit të arsimit dhe OJQ-ve, mund të konkludohet se çdo institucion punon në përputhshmëri me kompetencat e përcaktuara në normat pozitive ligjore. Ajo që është vërejtur nga hulumtimet në terren është se problemi i vetëm me të cilin ballafaqohemi kur është fjala për dhunën në familje, është bashkëpunimi i pamjaftueshëm ndërmjet institucioneve në nivel lokal për zgjidhjen e saj¹⁸. Nevojitet bashkëpunim i ngushtë ndërmjet të gjithë institucioneve në nivel lokal, sepse dhuna në familje është një problem kompleks që prek jo vetëm viktimën, por edhe anëtarët e tjerë të cilët ose vuajnë nga dhuna ose dëshmojnë atë.

Sistemi penalo-juridik maqedonas ende është i përqendruar në ndëshkimin e kryerësit, por jo edhe e në ofrimin e ndihmës së vërtetë për viktimën. Ndëshkimi i kryerësit është një nga mënyrat për të luftuar dhunën në familje, por represioni duhet të përdoret si një zgjidhje përfundimtare, nevojitet që më parë të shteren të gjitha mjetet e tjera të riintegritit dhe risocializimit të kryerësve të veprës penale DHF. Ndryshimet në Kodin Penal dhe futja e dispozitës për «frekuentim të programit për punë me të dënuarët për krime të kryera në ushtrimin e dhunës në familje»¹⁹ është një shembull pozitiv.

Mënyra më efikase për të ndihmuar viktimën është kur të gjitha institucionet bashkërisht e adresojnë problemin dhe kur do të ekzistojë qarkullim i përhershëm i informacioneve. Më lartë theksuam se dhuna në familje është problem kompleks dhe finalizimi i këtyre lëndëve para gjykatës duhet të jetë i mbështetur mirë me prova adekuate. Parimi koherent i zgjidhjes së këtyre rasteve nëpërmjet lidhjes ndërinstitucionale siguron prova të qëndrueshme të cilat në procedurën finale do të sigurojnë marrjen e vendimit gjyqësor në mënyrë më të lehtë dhe më objektive. Qëllimi i këtij vendimi më në fund do të synojë mbrojtjen e viktimës dhe do të sigurojë mospërsëritjen e kësaj vepre penale nga ana e kryerësit.

Mekanizma në nivel lokal

Në vitin 2010 dhe 2011, Zyra e UNDP-së përmes projektit të përbashkët të KB-së për parandalimin e dhunës në familje, në bashkëpunim me OJQ-në «Organizata e grave të Shën Nikollës» dhe OJQ-ja «Për fëmijëri të lumtur» zbatuan

17 Takimi në Prilep u mbajt më 21.09.2011 në sallën e komunës së vjetër, takimi në Strugë u mbajt më 15.09.2011 dhe takimi në Shkup u mbajt më 17.09.2011.

18 Takimi në Prilep u mbajt më 21.09.2011 - "Bashkëpunimi - Komisioni për barazi gjinore në komunën e Prilepit nuk është takuar 3 vite me radhë (disa organizata joqeveritare as që e kanë ditur se ekziston) ekziston bashkëpunim i dobët ndërmjet institucioneve "

19 Ndryshimet e KP të vitit 2009 (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 114/2009)

trajnime në territorin e Maqedonisë lindore dhe qendrore të cilat përfshinë profesionistë nga institucione të ndryshme në nivel lokal të cilat punojnë në fushën e DHF. Me këtë rast, u përfshinë 19 komuna të cilave iu prezantua modeli britanik i mbrojtjes nga dhuna në familje në nivel lokal përmes të ashtuquajturave – MARAK – panele shumë-agjencish për raste të rrezikut të lartë të DHF²⁰. Objektivat e MARAK janë si më poshtë:

- Të diskutohet rreth rasteve me rrezik të lartë të DHF,
- Të sigurohet strategji për ndihmë familjeve,
- Të emërohet person përgjegjës për ndonjë rast konkret të DHF,
- Të hartohet plan për aktivitete ndërmjet institucioneve përgjegjëse,
- Të kryhet vlerësim i rrezikut të sigurisë.

Secila nga komunat e përmendura në Maqedoni ka formuar Këshillat lokal për parandalim të cilët funksionojnë në përputhje me Ligjin për vetëqeverisje lokale²¹. Në disa komunitete është konstatuar se këto këshilla punojnë rregullisht, ndërsa në disa ata nuk janë takuar asnjëherë, por janë formuar vetëm me vendim në letër nga Këshilli i Komunës. Këto Këshilla lokal për parandalim kanë mandat për të shqyrtuar tema nga më të ndryshmet nga sfera e mbrojtjes dhe sigurisë së qytetarëve të saj dhe mund të formojnë organe të ngjashme MARAK, të cilët veprojnë në Britaninë e Madhe. Këto organe mund ti procedojnë rastet e dhunës në familje të rrezikut të lartë. Në këtë mënyrë do të parandalohen incidentet e DHF dhe përsëritja e tyre. Ajo që mund të nxirret si përfundim nga trajnimet e mësipërme është se komunat janë të hapura për formimin e organeve të tilla.

Një nga çështjet kryesore është çështja e strehimit të viktimave. Nevojitet formimi i disa strehimoreve (shellter-qendra) të cilat do të shpërndaheshin sipas rajoneve dhe të cilat do të strehonin viktimat nga më shumë komuna. Në këtë mënyrë do të arrihet shtrirje dhe prezencë territoriale si dhe funksionalitet i strehimoreve për gratë dhe fëmijët e tyre, viktimat të të gjitha formave të dhunës. Ajo që u identifikua në takimin në Shkup i cili u mbajt më 17.09.2011²², grupi i punës arriti në përfundimin se ekziston nevoja për *«Ligj për mbrojtje nga dhuna në familje - viktimat duhet të paraqitet në Qendrën për punë sociale ose në qendrat e krizës të cilat janë pjesë e OJQ-ve. Qendrat nganjëherë nuk reagojnë (ose janë boshe). Kryesisht vijnë viktimat të dhunës së llojeve të ndryshme (nga alkoolizmi, papunësia), qendrat nuk kanë masa të veçanta për t'i ndihmuar, policia jo gjithmonë reagon në kohë.»*

21 Neni 36 paragrafi 13 dhe 15 i Ligjit për vetëqeverisje lokale

<http://www.mls.gov.mk/data/mk/file/PDF/MKD/Zakon%20za%20lokalna%20samouprava.pdf>

22 Në takimin në Shkup i cili u mbajt më 17.09.2011

Pjesëmarrja në jetën politike dhe publike

Me qëllim të avancimit të përfshirjes së grave në proceset e vendimmarrjes në nivel nacional dhe lokal, në legjislacionin e Republikës së Maqedonisë u futën masat afirmative (kuota). Ligji për zgjedhjen e deputetëve (2002), Ligji për vetëqeverisje lokale (2004) përmbanin kuotë prej 30% të pjesëmarrjes së të dy gjinive në listat e kandidatëve për zgjedhje të deputetëve dhe këshilltarëve. Megjithatë, kjo nuk mjaftonte për të rritur dhe avancuar pjesëmarrjen e grave, futja e kuotave në legjislacion nuk dha rezultatet e pritura. Prandaj, kërkohej një zgjidhje tjetër juridike e cila do të kontribuonte drejt përfaqësimit edhe më të madh të grave në Parlament dhe në Këshillat e njësive të vetëqeverisjes lokale.

Në këtë drejtim, me miratimin e Kodit zgjedhor në vitin 2006, ligjvënësia kishte paraparë një dispozitë (neni 64 paragrafi 5) përmes të cilës në listat e kandidatëve për zgjedhje të deputetëve dhe këshilltarëve nëpër komuna dhe në Qytetin e Shkupit, në listën e parashtruar të kandidatëve për çdo 3 vende, një vend do t'i takojë gjinisë më pak të përfaqësuar. Në qoftë se kjo dispozitë nuk përfillet nga ana e parashtruesve të listave, Komisioni shtetëror zgjedhor (Komisioni komunal zgjedhor) do ta refuzojë listën e parashtruar të kandidatëve. Me integrimin e kësaj dispozite në Kodin zgjedhor, u bë një hap përpara drejt avancimit të pjesëmarrjes së grave në proceset e vendimmarrjes. Nëse respektohet kjo dispozitë ligjore, pjesëmarrja e grave në këshilla dhe në proceset e vendimmarrjes me siguri do të arrijë mbi 30 %.

Zgjedhjet e para lokale pas miratimit të Kodit Zgjedhor u mbajtën në vitin 2009. Në këto zgjedhje u zgjedhën gjithsej 1.390 këshilltarë, prej të cilëve 300 ishin gra, ose 27%. Krahasuar me zgjedhjet lokale në vitin 2005, pjesëmarrja e grave në zgjedhjet e fundit nëpër Këshilla në nivel lokal u rrit me 4.3%, gjë që nuk përfaqëson ndonjë ndryshim të madh dhe nuk u arrit numri i pritur i grave këshilltare, përkatësisht 33% i totalit të këshilltarëve në njësitë e vetëqeverisjes lokale.

Mirëpo, nëse bëjmë një analizë të hollësishme rreth pjesëmarrjes së grave nëpër komuna, do të vijmë deri te një pabarazi e madhe nga njëra komunë deri te tjetra. Gjegjësisht, ekzistojnë komuna ku pjesëmarrja e grave është mbi 41% (3 komuna), ekzistojnë komuna ku pjesëmarrja është më shumë se 30% (25 komuna), kryesisht përfaqësimi sillet prej 20%-30% (32 komuna), por për fat të keq ende ekzistojnë shumë komuna ku pjesëmarrja e grave është nën 20% (25 komuna).

Ndoshta nuk është niveli i pritshëm i pjesëmarrjes së grave nëpër Këshilla vendorë, por nëse analizojmë pjesëmarrjen e grave si kryetare të komunave atëherë mund të konkludojmë se gjendja është shumë e pakënaqshme. Gjegjësisht, në zgjedhjet e fundit nuk u zgjedh asnjë grua për kryetare komune, gjë që paraqet një rekord humbës rreth çështjes së pjesëmarrjes së grave në

proceset vendimmarrëse në nivel lokal dhe për barazinë gjinore në Republikën e Maqedonisë. Nuk ekziston asnjë vend në rajon, bile edhe më gjerë ku nuk ka të zgjedhura kryetare komunash për gra.

Ligji nuk njih masë afirmative për zgjedhjen e grave për kryetare të komunave dhe mu për këto arsye, parashtruesit e listave për kryetarë të komunave nuk janë ty detyrueshëm që t'i kandidojnë gratë. Duke marrë parasysh se ndryshimet në Ligjin për zgjedhje të deputetëve²³ me të cilin përcaktohet që në çdo listë të parashtruar, duhet të përfaqësohet çdo gjini me të paktën 30%, nuk i përmbushin nevojat për pjesëmarrje të grave në pushtetin legjislativ, në vitin 2006 janë bërë ndryshime në Kodin zgjedhor (Neni 64), në listë e parashtruar për kandidatë për deputetë dhe anëtarë të këshillit të komunës dhe Qytetit të Shkupit, në çdo tre vende në listë, të paktën një duhet t'i takojë gjinisë më pak të përfaqësuar.

Sipas këtyre ndryshimeve, pjesëmarrja e grave në jetën politike në Republikën e Maqedonisë shënon trend pozitiv të cilin e vërtetojnë edhe rezultatet nga zgjedhjet parlamentare të vitit 2006 ku u zgjodhën 34 deputete. Në zgjedhjet e parakohshme parlamentare të vitit 2008 janë zgjedhur 39 deputete. Në zgjedhjet parlamentare të vitit 2011 janë zgjedhur 38 gra. Në tabelën më poshtë janë dhënë numri dhe përqindja e grave në Kuvend që nga pavarësia e RM-së.

Tabela 5: pjesëmarrja e grave në pushtetin legjislativ që nga pavarësia e Republikës së Maqedonisë

	1990-1994	1994-1998	1998-2002	2002-2006	2006-2008	2008-2011	2011-2015
Numri i grave	5	4	9	21	34	39	38
% e grave	4%	3.2%	7.5%	17.5%	28.3%	32.5%	30.89%

Burimi: Enti shtetëror për statistikë, Gratë dhe burrat në Maqedoni në vitin 2008, baza e të dhënave e Unionit Ndër-parlamentar.

Kur jemi te Qeveria e Republikës së Maqedonisë, sipas analizës së kryer nga Iniciativa qytetare e grave Antiko, prej 4 zëvendësve të Kryetarit të Qeverisë ka vetëm 1 grua – zëvendëskryeministre përgjegjëse për çështjet evropiane (25%) ndërsa prej gjithsej 19 ministrive vetëm, dy ministri udhëhiqen prej grave ministre (10,5 %), MPB-ja dhe Ministria e kulturës.

Nga 15 ministri, zëvendës-ministre janë vetëm 3 gra (20%) edhe atë në Ministrinë e ekonomisë, Ministrinë e drejtësisë dhe Ministrinë e shoqërisë informatike. Në eshalonin e tretë, nga 14 ministrinë, në pozitën e sekretarëve

të shtetit janë 6 gra, ose 42.8%. Nga 13 ministri (për të cilat të dhënat ishin në dispozicion), gjithsej 26 janë gra këshilltare shtetërore ose 37.14% dhe 44 apo 62,86% burra.

Në nivel lokal gjendja është si në vijim: në zgjedhjet e fundit lokale të vitit 2009 asnjë grua nuk fitoi mandatin e kryetarit të komunës, ndërsa numri i këshilltareve është 377 nga gjithsej 1387 këshilltarë në njësitë e vetëqeverisjes lokale.

Sipas analizës së kryer nga Ministria për punë dhe politikë sociale²⁴ pjesëmarrja e grave të punësuara në administratën e vetëqeverisjes lokale është pothuajse për gjysmë më e lartë se pjesëmarrja e burrave (3014 gra të punësuara në krahasim me 5719 burra) rezultatet janë të ndryshme, respektivisht në favor të burrave kur analizohet përfaqësimi në pozitat udhëheqëse në administratë dhe në ndërmarrjet publike. Numri absolut tregon se numri i burrave të punësuar është pothuajse për gjysmë më i madh. Por, nëse dëshirojmë ta shohim raportin e grave dhe të burrave në pozitat udhëheqëse në administratën komunale dhe në ndërmarrjet publike nëpër komuna²⁵ (udhëheqës të departamenteve dhe sektorëve) mund të konkludohet se dallimi edhe më shumë rritet d.m.th. raporti është një kundrejt tre që do të thotë tri herë më shumë janë burra në pozita udhëheqëse (201 gra dhe 609 burra). Pjesëmarrja e grave në këshillat drejtues, tregon se pjesëmarrja e grave është shumë e ulët dhe e shprehur me numra, vetëm 158 gra janë anëtare të këshillave drejtues kundrejt 483 burrave. Identike është edhe situata me pjesëmarrjen e grave në bashkësitë urbane dhe rurale ku vetëm në 13 prej tyre gratë paraqiten si kryetare të këtyre bashkësive.

Me Kodin zgjedhor është paraparë përfaqësimi i drejtë dhe gjinor nëpër organet zgjedhore, dhe në komunat në të cilat jetojnë të paktën 20% e qytetarëve të bashkësive të tjera reflektohet parimi i përfaqësimit të barabartë dhe të drejtë i të gjitha komuniteteve. Gjithashtu, në përbërjen e organeve zgjedhore çdo gjini është e përfaqësuar me të paktën 30%.

Në pushtetin gjyqësor në Republikën e Maqedonisë, në periudhën raportuese 2006-2010 shënohet trend pozitiv i pjesëmarrjes së gjykatëseve të zgjedhura – gra në mënyrë të barabartë me gjykatësit e zgjedhur - burra. Në të njëjtën periudhë, më shumë se gjysma e gjykatësve të zgjedhur janë gra, edhe atë:

24 Analizë për pjesëmarrje kualitative të grave në jetën publike dhe politike të njësive të vetëqeverisjes lokale http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/informacija%20za%20analiza_lokalna%20samouprava.pdf

25 Analiza është zhvilluar në 63 komuna

Tabela 6: Përqindja e gjykatëseve të zgjedhura - gra

	2006	2007	2008	2009	2010
% e gjykatëseve-gra në gjykatat themelore	57,5	57	55,5	57	59,5
% e gjykatëseve-gra në gjykatat e apelit	50	44	45	44,7	50,5
% e gjykatëseve-gra në gjykatën Supreme	68	68,4	70	68,2	71
% e gjykatëseve - gra në gjykatën administrative	/	61	63,4	67	67

Burimi: Enti shtetëror për statistikë

Në nenin 3 të Ligjit mbi Gjykatat, të miratuar në vitin 2006, me të cilin rregullohen objektivat dhe funksionet e pushtetit gjyqësor, në alinenë 3 të këtij neni afirmohet barazia gjinore, edhe atë: «sigurim i barazisë, jodiskriminimit në çfarëdo baze”.

Në prokuroritë themelore, prokuroritë e larta publike dhe në Prokurorinë Publike (PP) të Republikës së Maqedonisë, përfaqësimi i grave të zgjedhura si prokurorë është si në vijim:

Tabela 7: Pjesëmarrja e grave në Prokurorinë Publike

	2006	2007	2008	2009	2010
% e prokurorëve publik-gra në PP themelore	44	/	45	45,5	46
% e prokurorëve publik-gra në PP e lartë	54	/	48	50	50
% e prokurorëve publik-gra në PP e Republikës së Maqedonisë	28	/	30	31	31

Burimi: Enti shtetëror për statistikë

Trend pozitiv shënohet edhe në aspekt të përfaqësimit të grave në profesionin noterial, ku prej gjithsej 172 noterëve të emëruar, 98 janë gra ose 57%, ndërsa 74 janë burra ose 43%.

Nëse vështrojmë partitë politike, në bazë të analizës së programeve të tyre, na jep të kuptojmë se pothuajse të gjitha partitë politike parlamentare kanë krijuar seksione të grave / forume. Prej tyre, kush më shumë e kush më pak, fokusohen në avancimin e pozitës së grave në shoqëri dhe arritjes së barazisë gjinore në programet e tyre partiake. Për fat të keq një numër i vogël i partive i kushtojnë vëmendje përforcimit të kapaciteteve të anëtarëve-gra nëpërmjet trajnimit. Gjithashtu, me përjashtim të një partie, partitë e tjera nuk kanë kuota të brendshme të detyrueshme, me anë të të cilave do të arrihej pjesëmarrja e barabartë e grave në strukturat partiake dhe në pozitrat vendimmarrëse.

Perceptime

Pjesëmarrësit në grupet e fokusit e theksuan pjesëmarrjen e grave në jetën politike dhe publike si një sferë në të cilën është arritur përparim më i madh dhe më i dukshëm. Pothuajse të gjithë pjesëmarrësit ishin në dijeni të Kodit zgjedhor dhe kuotës së paraparë. Nga njëra anë kjo tregon se qytetarët janë mirë të informuar lidhur me sistemin zgjedhor dhe dispozitat ligjore, por nga ana tjetër mund të interpretohet edhe si tregues i politizimit të madh të shoqërisë.

Jo të gjithë pjesëmarrësit kishin të njëjtin qëndrim kur jemi të justifikimi, kuotat dhe qëndrimet ishin për shumë gjëra të ndryshme. Duke filluar prej atyre pozitive *“kuotat janë mënyrë efikase për përmirësimin e pjesëmarrjes politike të grave në nivele të ndryshme të pushtetit”, nëpërmjet atyre skeptike “Çfarë do të ndodhë nëse i heqim kuotat? Sigurisht se nuk do të kemi kaq shumë gra....nëse gratë nuk propozohen nga partitë e tyre politike (pa kuota)a do të thotë kjo se vet partia politike nuk ka besim në kapacitetet e tyre?” e bile edhe atyre negative “kuotat janë mekanizma diskriminues dhe nuk e reflektojnë vullnetin e elektoratit” ose “pse vetëm 30%? kur gratë janë 50% e popullatës së përgjithshme dhe për këtë arsye duhet të ketë kuota për 50%”. Por, pavarësisht nga qëndrimet e ndryshme lidhur me justifikimin e kuotave, të intervistuarit pajtohen me atë se ia kanë arritur qëllimit që do të thotë se e kanë ngritur pjesëmarrjen e grave në pushtetin lokal dhe legjislativ.*

Gratë rijnë të heshtura në shtëpi, punësimi i tyre zakonisht është në pozita më të ulëta dhe natyrisht duket se pak po dëgjohen lidhur me çështjet sociale, duke i përfshirë edhe shërbimet sociale.

Analiza të bazuara në mendimin e qytetarëve, UNDP, 20100

Siç tha njëra prej pjesëmarrëseve *“Mendoj se rezultatet pozitive janë arritur falë tri arsyeve, e para, me korrigjimet në Kodin zgjedhor në vitin 2006 u mënjanua mundësia për mosrespektimin (mashtimin) e kuotave dhe vendosjen e grave candidate në fund të listës, e dyta, ligji parasheh dënimin më të rreptë të mundshëm nëse nuk respektohet kuota, e kjo do të thotë mospranimi i listës nga komisioni zgjedhor që do të thotë largim nga gara zgjedhore, dhe e treta, sipas meje arsyeja më e rëndësishme, për dallim nga shumë ligje të tjerë ky ligj po respektohet dhe po zbatohet”* Me fjalë të tjera, formula e suksesit të pjesëmarrjes së grave në këshillat lokal dhe në Kuvend, përbëhet prej një ligji të konceptuar mirë i cili po zbatohet me mekanizma efikas dhe funksional. Mund të shtohet se kontribut të madh për këtë kanë dhënë edhe mekanizmat e kontrollit të jashtëm nga ana e palëve të prekura, respektivisht partive politike të cilat kërkojnë llogaridhënie për përmbushjen e dispozitave ligjore deri te institucionet përgjegjëse për zbatimin e ligjit.

Për dallim nga pushteti legjislativ dhe këshillat komunal, në pushtetin ekzekutiv dhe në pozitat e kryetarëve të komunave, pjesëmarrja e grave është në nivel të ulët. Të anketuarit konsiderojnë se mospërfshirja e masës afirmative për këto dy sfera në ligj, rezulton dhe reflekton këtë situatë të mungesës së grave në strukturat vendimmarrëse në sferat e lartpërmendura. *“Duhet të kalojë edhe shumë kohë për sensibilizimin gjinor të elektoratit, e njëjta vlen edhe për miratuesit e politikave. Nëse në Qeverinë e Republikës së Maqedonisë ka vetëm 13,63%²⁶ gra, çfarë porositë ju dërgohet të tjerëve? Vallë, a nuk duhet respektuar dispozitat e Ligjit për mundësi të barabarta?”*

Si përfundim mund të thuhet se pjesëmarrja e grave në jetën politike dhe publike është sferë ku mbizotëron perceptimi se është arritur përparim më i madh. Besohet se për këtë, meritat i kanë kuotat, por edhe legjislacioni i miratuar viteve të fundit. Përparimi nuk do të thotë se situata aktuale, ashtu siç është, do të mbetet e njëjtë apo do të përmirësohet në të ardhmen nëse nuk vazhdohet me përpjekjet për vetëdijësim, ndërtim të kapaciteteve, përmirësim dhe respektim të legjislacionit. Tregues i asaj se sa shpejt mund të zbrapsen situatat është 0%-shi i pozitave të kryetarit të komunës dhe vetëm 13,63% gra në Qeveri.

26 Fjala është për një zëvendës-kryetare të Qeverisë dhe dy ministre nga gjithsej 22 pozita.

IV. PERCEPTIMI I TRANSPARENCËS NË MIRATIMIN DHE IMPLEMENTIMIN E POLITIKAVE SEKTORIALE NË NIVEL LOKAL

Me nocionin transparencë nënkuptojmë siltërsi, komunikim dhe llogaridhënie. Me fjalë të tjera, puna transparente është puna në mënyrë në të cilën shumë lehtë e kanë të tjerët të shohin se çfarë është bërë dhe çfarë masash janë ndërmarrë.

Duke marrë parasysh të lartpërmendurën, kemi pyetur të anketuarit mbi perceptimet e tyre në lidhje me punën transparente të institucioneve përgjegjëse për miratimin, zbatimin dhe monitorimin e politikave për barazinë gjinore dhe për mundësi të barabarta. Cili është komunikimi dhe bashkëpunimi me këto institucione, sa janë ata të gatshëm për t'u ballafaquar me sfidat dhe për të gjetur zgjidhje për kapërcimin e tyre.

Anketa tregon se gjasat janë më të mëdha që burrat të marrin pjesë në aktivitete të organizatave të ndryshme qytetare shoqërore, se sa gratë. Në mesin e atyre që janë anëtarë të organizatave qytetare, burrat zakonisht janë anëtarë të këshillave shtëpiak, shoqatave të biznesit dhe sindikatave, ndërsa proporcioni i burrave dhe grave në organizata vullnetare dhe joqeveritare.

Analiza të bazuara në mendimin e qytetarëve, UNDP, 2010

Kur përmendet transparenca e Sektorit për mundësi të barabarta pranë Ministrisë për punë dhe politikë sociale, mbizotëron opinion i përgjithshëm pozitiv, veçanërisht për komunikimin me përfaqësuesit e shoqërisë civile, respektivisht organizatat joqeveritare që merren me çështjen e të drejtave të grave. *“Jemi të informuar rregullisht për iniciativat e ndërmarra nga Sektori qoftë në mënyrë direkte përmes vizitave, ashtu edhe në mënyrë indirekte përmes komunikimit elektronik”.* Intervistat e zhvilluara tregojnë se punonjësit në Sektor janë të njohur dhe të pranuar për përfaqësuesit e organizatave qytetare, pjesa dërmuese e tyre kanë realizuar kontakt direkt dhe janë drejtuar deri te Sektori të paktën një herë për informacion/këshillë ndërsa përgjigjen e kanë marrë brenda

një afati kohor të arsyeshëm.

“Ato janë prezent në teren përmes projekteve të ndryshme dhe jam e bindur se, të paktën një pjesë e punonjësve, besojnë në atë që e bëjnë dhe sinqerisht janë të përkushtuar drejt avancimit të pozitës së gruas në shoqëri”, “Nuk mjafton vetëm dëshira për punë, e cila është evidente se ekziston tek ata, por nevojiten edhe resurse. Sektori, po ashtu edhe ne jemi me fat që donatorët ishin të gatshëm t’i financojnë projektet në këtë sferë”. Gjithashtu, të anketuarit konsiderojnë se një pjesë e të punësuarve në Sektorin dhe në Ministri për një kohë të gjatë dhe në vazhdimësi janë të përfshirë në aktivitetet e sektorit, dhe kështu patën mundësi të zhvillohen profesionalisht, t’i përforcojnë kapacitetet e tyre, e në këtë mënyrë me sukses ti kryejnë detyrat e tyre.

Nga ana tjetër, kur flitet për perceptimin e transparencës së Sektorit nga ana e të anketuarve të cilët nuk janë aktiv në shoqërinë civile, për një numër të madh të tyre, Sektori ishte i panjohur ose njohuritë e tyre mbi këtë sektor ishin të kufizuara. Ky perceptim është i kuptueshëm duke marrë parasysh se Sektori nuk ka qenë i eksponuar në opinion e as që ka patur ndonjë fushatë mediatike lidhur me çështjet në fushëveprimin e punës së Sektorit.

Për dallim nga Sektori për mundësi të barabarta, perceptimi për transparencën e Komisionit për mundësi të barabarta pranë Këshillit të Komunës lëhtë i ndryshëm. *“Pozitive është ajo se është formuar komisioni për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave, por shumë pak dimë, të mos them aspak, cilat janë të arriturat e komisionit dhe çfarë synon”. Pjesëmarrësit konsiderojnë se perceptimi i këtillë jo i volitshëm mbizotëron për shkak se komisionet janë relativisht të reja (p.sh. ël krahasim me Sektorin) dhe kanë kapacitete jo aq të zhvilluara për të kryer funksionin dhe përgjegjësitë e përcaktuara me Ligjin për mundësi të barabarta. Gjithashtu fakti se në Komision anëtarë janë vetëm këshilltarët e zgjedhur të cilët ndërrohen në çdo cikël zgjedhor, kontribuon në braktisjen e dijes së akumuluar (nëpërmjet trajnimeve të ndryshme) gjatë mandatit 4 vjeçar të Komisionit.*

Të anketuarit besojnë se një numër i madh i komisioneve nuk kanë buxhet për zbatimin e aktiviteteve *«komuna jonë ka miratuar një plan veprimi lokal për mundësi të barabarta, por mendoj se nuk ka rezervuar buxhet për zbatimin e tij, ne nuk kemi asnjë informacion pse ndodh kjo kështu.»* Të rralla janë komunitat ku është realizuar plani i veprimit, dhe kjo është bërë kryesisht me ndihmën e fondeve të donatorëve të dhuruara në komunë ose nëpërmjet OJQ-ve. Për arsye të kësaj të fundit, disa herë janë bërë komente negative mbi çiltërsinë e Komisionit *«Komisioni punon vetëm me organizata të caktuara, para së gjithash me ato që i kanë të afërt për shkaqe të ndryshme, nuk ka mekanizëm efikas që do të mundësojë përfshirjen e të tjerëve»*

3ështja e dhunës në familje është trajtuar si një çështje e veçantë sepse ky fenomen përfshin më shumë sektorë dhe parandalimi e lufta kundër dhunës në

familje kërkon koordinim të më shumë institucioneve.

Perceptimi i të anketuarve për politikën e parandalimit dhe ndërhyrjes në nivel lokal në sferën e dhunës në familje mund të thuhet se është i mirë. Kjo është konfirmuar edhe në raportin e Komisionit Evropian ku tregohet fakti se vitin e kaluar janë bërë një numër i madh i aktiviteteve për të ngritur vetëdijen në lidhje me problemin e dhunës në familje dhe mënyrën se si institucionet i ndihmojnë viktimat. Ajo që u vërejt gjatë çbatimit të trajnimeve në 19 komuna është se qytetarët dhe profesionistët nuk marrin pjesë sa duhet në procesin e vendimmarrjes dhe në krijimin e politikave lokale, ndërsa autoritetet lokale nuk janë mjaft transparente, të përgjegjshëm dhe nuk japin llogari për punën e tyre.

Krahas kësaj, profesionistët të cilët merren me problemin e DHF ende nuk janë mjaft të njoftuar me rolin dhe rëndësinë e komunave në bashkësitë lokale. Veçanërisht me punën e Këshillave lokal për parandalim dhe organeve të posaçme të cilat janë formuar si grupe këshillëdhënëse për parandalim të dhunës në familje në komuna të caktuara.

Hulumtimin të cilin e bëri Qendra për komunikime qytetare qartë thekson nevojën për të siguruar ndihmë për komunat që të zhvillojnë dhe aplikojnë mekanizma efikas për punë më transparente, të përgjegjshme dhe llogaridhënëse, si edhe mekanizma që do të mundësojnë dhe nxisin pjesëmarrje të rregullt të qytetarëve, biznesmenëve dhe përfaqësuesve të organizatave joqeveritare në procesin e vendimmarrjes dhe të krijimit të politikave lokale. Këto janë: pjesëmarrja e komunitetit, në veçanti profesionistët e një fushe të caktuar në procesin e vendimmarrjes, profesionaliteti i administratës komunale, shkalla e informimit të qytetarëve dhe llogaridhënie e komunës, si edhe proaktiviteti i komunës ndaj bashkësisë lokale.²⁷

Përfundimi që mund të nxirret nga e lartpërmendura ka të bëjë me nevojën për transparencë më të madhe në punën e institucioneve përgjegjëse për implementimin e politikave për barazi gjinore. Si shembull pozitiv mund të merret Sektori për mundësi të barabarta pranë MSSP-së. Nga ana tjetër komisionet për mundësi të barabarta pranë këshillit të komunave kanë nevojë për mbështetje të vazhdueshme për dije dhe resurse financiare, me qëllim të përmirësimit të funksionalitetit dhe transparencës së tyre. Ekziston hapësirë e rëndësishme për përmirësimin e implementimit të politikave për parandalim të dhunës në familje, para së gjithash në njoftimin e profesionistëve të cilët merren me problemin e DHF, me rolin dhe rëndësinë e komunave në bashkësitë lokale. Kjo në veçanti ka të bëjë me punën e Këshillave lokal për parandalim si edhe organeve të posaçme të cilat janë formuar si grupe këshillëdhënëse për parandalim të dhunës në familje në komuna të caktuara.

27 Qendra për komunikime qytetare: http://www.ccc.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=113%3A2011-01-13-09-55-32&catid=22%3Aistrazuwanja&Itemid=29&lang=mk

V. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Korniza ligjore për barazi gjinore kryesisht është vendosur, e me miratimin e Ligjit për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave në pesë vitet e kaluara, u formuan edhe mekanizmat për avancimin e mundësive të barabarta midis grave dhe burrave si në nivel lokal ashtu edhe në nivel nacional. Ligji i ri për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave, i miratuar në vitin 2012 edhe më shumë i zhvillon marrëdhëniet dhe mekanizmat drejt realizimit të barazisë ndërmjet grave dhe burrave.

Praktika e dokumentuar nga hulumtimet në teren dhe analizat thekson faktin se mekanizmat e krijuar kryesisht janë joaktiv, që do të thotë se një numër shumë i vogël prej tyre zbatojnë aktivitete konkrete të cilat do të kontribuojnë drejt avancimit të mundësive të barabarta.

Sipas kësaj, edhe perceptimi për efikasitetin dhe transparencën në vendimmarrje dhe në implementimin e politikave për barazi gjinore ndryshon varësisht prej asaj se për cilin sektor bëhet fjalë.

Nga katër politikat / sektorët e analizuar, te pjesa dërmuese e të intervistuarve mbizotëron perceptimi se progres më i dukshëm është bërë në sferën e pjesëmarrjes së grave në jetën politike dhe publike. Ky progres ka të bëjë me legjislacionin pozitiv, zbatimin e përpiktë të tyre, por edhe ekzistenca e mekanizmave relativisht të fortë të llogaridhënies nga palët e prekura.

Rekomandohet përforcim i tendencave pozitive nëpërmjet përpjekjeve të vazhdueshme për vetëdijesim mbi rëndësinë e barazisë gjinore në një shoqëri demokratike, si për vendimmarrësit ashtu edhe për opinionin më të gjerë. Në këtë drejtim, rëndësi të veçantë do të ketë gjetja e mekanizmave për të siguruar zgjedhjen e grave kandidatë në pozita të kryetarëve të komunave, por edhe përfaqësim adekuat në Qeveri dhe në pozitat udhëheqëse në organet e pushtetit dhe në administratë publike.

Arsimi është sfera për të cilën ekziston perceptimi se janë bërë arritje të caktuara kur jemi të përfshirja dhe mbajtja e nxënësve në proceset arsimore. Në këtë drejtim mbizotëron perceptimi se vendimi për arsim të mesëm si edhe përmirësimi i kapshmërisë së arsimit të lartë do të ketë efekte pozitive për nxënësit që vijnë nga kategoritë e rrezikuara dhe që janë me status social të ulët.

Rekomandohet implementim i përpiktë i këtyre vendimeve, por edhe

më shumë përpjekje me qëllim të arritjes së përmbajtjeve sensitive gjinore në tekstet dhe veglat shkollore si edhe përforcimin e kapaciteteve të kuadrove mësimdhënëse në të gjitha nivelet e sistemit arsimor.

Sfera për të cilën mbizotëron perceptimi se është arritur progres më modest është punësimi. Gratë në vazhdimësi janë më pak të përfaqësuara në fuqinë punëtore dhe ai përfaqësim në 10 vitet e fundit shënon trend negativ d.m.th. po zvogëlohet. Gjithashtu ekziston tendencë përndarje të profesioneve mashkullore dhe femërore d.m.th. ndarje profesionale ku gratë janë të përfaqësuara në profesione me fuqi më të ulët dhe me të ardhura personale më të ulëta. Si kategori e posaçme e rrezikuar dhe e pambrojtur përmenden gratë punonjëse në industrinë e tekstilit.

Institucioneve përgjegjëse u rekomandohet rritja e efikasitetit të politikave të miratuara për fuqizim ekonomik të grave, para së gjithash nëpërmjet masave të qëllimit për punësim, por edhe nëpërmjet aktiviteteve që kanë për qëllim ngritjen e nivelit të punësimit të atyre grave. Rëndësi të veçantë në këtë sferë ka edhe mbrojtja e grave punonjëse në industrinë e tekstilit nëpërmjet mekanizmave institucional të cilët sipas pohimeve nuk janë efikas. Këtu para së gjithash kemi për qëllim inspeksionin e punës, organizimin sindikal, por edhe përforcimin e vetëdijes dhe informimit të grave mbi të drejtat e tyre.

Dhuna në familje si fenomen filloi të trajtohet në legjislacion përmes ndryshimeve në ligjet ekzistuese, por edhe me miratimin e Strategjisë për trajtimin dhe parandalimin e këtij fenomeni. Për këtë çështje mbizotëron perceptimi se është arritur progres lidhur me ndërgjegjësimin mbi problemin nëpërmjet fushatave mediatike, por edhe lidhur me përforcimin e kapaciteteve të profesionistëve në institucionet përgjegjëse për trajtim të rasteve të dhunës në familje. Nga ana tjetër theksohet nevoja për koordinim të përfshirë dhe efikas të institucioneve të sistemit si në pushtetin qendror ashtu edhe në atë lokal.

Për të arritur këtë, rekomandohet qasje më serioze e vendimmarrësve lidhur me këtë çështje, sidomos kur është fjala për ndarjen e burimeve buxhetore për realizimin e aktiviteteve. Me siguri se për të arritur një ndryshim të rëndësishëm, rekomandohet përforcimi i mekanizmave ekzistues të koordinimit, përforcimi i kapaciteteve të palëve të përfshira si edhe vetëdijësimin e opinionit lidhur me fenomenin e dhunës në familje. Zgjidhja ligjore për këtë çështje është gjithashtu një nga çështjet që duhet t'i kushtohet vëmendje e posaçme.

Kur jemi te transparenca e punës së institucioneve përgjegjëse për zbatimin e politikave për barazi gjinore, perceptimi i qytetarëve është se nevojitet avancim dhe zhvillim i vazhdueshëm. Kjo në veçanti ka të bëjë me komisionet për mundësi të barabarta pranë këshillave të komunave, por edhe palëve të involvuara në zbatimin e politikave për dhunë në familje, arsim, punësim dhe pjesëmarrje politike dhe publike.

Rekomandohet ofrimi i një mbështetjeje të vazhdueshme për njohuri dhe

resurse financiare për palët e prekura me qëllim të përmirësimit të funksionalitetit dhe transparencës së tyre.

Bibliografia

1. Raporti i katërt dhe i pestë periodik sipas Konventës për eliminim të të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas, MPPS, Shkup 2011.
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845> është vizituar në nëntor të vitit 2011
2. Analiza e shkallës së implementimit të ligjit për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave, MPPS, Shkup, qershor 2011.
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/analiza_zem.pdf është vizituar në nëntor të vitit 2011
3. Raport nga monitorimi i politikave për barazi gjinore në R. e Maqedonisë, Akcija Zdruzenska, Shkup, dhjetor 2010.
<http://www.zdruzenska.org.mk/article.asp?id=572> është vizituar në tetor të vitit 2011
4. Analizë gjinore-buxhetore e mbrojtjes sociale dhe politikave aktive për punësim në Republikën e Maqedonisë, UNIFEM, Shkup.
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845> është vizituar në gusht të vitit 2011
5. Analiza për pjesëmarrje kualitative të grave në jetën publike dhe politike të njëjësive të vetëqeverisjes lokale. MPPS, Shkup, nëntor 2011.
<http://www.mtsp.gov.mk/?ItemID=463B79E2DAE454468BBCDFEC8D2D7845> është vizituar në nëntor të vitit 2011
6. Drejt Maqedonisë së barazisë gjinore, Qendra për hulumtim dhe krijim të politikave, Shkup, mars 2010.
<http://www.crpm.org.mk/Papers/Gender%20web%20verzii/Achieving%20gender%20equality%20in%20Macedonia.pdf>. është vizituar në shtator të vitit 2011
7. Cozzarelli , Vlerësim gjinor, USAID/Maqedoni. qershor 2010
8. Raporti i progresit për vitin 2011 për Ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë 2011, Bruksel, tetor 2011.
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2011/package/mk_rapport_2011_en.pdf është vizituar në gusht të vitit 2011
9. Gratë dhe burrat në Maqedoni, Enti shtetëror për statistikë, Shkup, 2008
10. Gratë dhe burrat në Maqedoni, Enti shtetëror për statistikë, Shkup, 2010
11. Analiza të bazuara në mendimin e qytetarëve, zhvillimi rajonal, pushteti lokal dhe cilësia e jetës, Raport, UNDP, mars 2009
12. Analiza të bazuara në mendimin e qytetarëve, Cilësia e shërbimeve sociale, Raport, UEJL, prill 2009
<http://www.undp.org.mk/content/Publications/People-centered%20Analyses%20MK%20web.pdf>
13. Analizë gjinore e programeve të partive politike, tetë vite më vonë a ka

progres, Antiko, Shkup, dhjetor 2010

14. Human Development Report 2010, The real wealth of Nations, UNDP
15. World Development Report 2012, Gender Equality and Development, World Bank
<http://econ.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTRESEARCH/EXTWDRS/EXTWDR2012/0,,menuPK:7778074~pagePK:7778278~piPK:7778320~theSitePK:7778063~contentMDK:22851055,00.html>.
16. Analiza për situatën dhe uljen e vajzave dhe djemve rom në procesin arsimor në Republikën e Maqedonisë. MPPS, Shkup, maj 2010.
http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/analiza_obrazovanie_romi.pdf.
është vizituar në gusht të vitit 2011
17. Analiza e situatës rreth përfaqësimit të vajzave dhe djemve në arsimin fillor dhe të mesëm dhe përfaqësimi i grave dhe burrave si kuadro mësimdhënëse në vitin akademik 2007/2008 dhe analiza gjinore e numrit të përgjithshëm të studentëve/-eve të regjistruar/-a dhe të diplomuar/-a në institucionet shtetërore dhe private të arsimit të lartë. MPPS, Shkup gusht 2009.
<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Rodova%20analiza%20za%20osnovnoto,%20srednoto%20i%20viskoto%20obrazovanie.pdf>. Është vizituar në shtator të vitit 2011

