

# RAPORTI PËR VLERËSIMIN E ZBATIMIT TË LIGJIT PËR MUNDËSI TË BARABARTA TË GRAVE DHE BURRAVE NË NIVEL LOKAL

AKCIJA ZDRUZHENSKA, Shkup, Nëntor 2019

Autori: Maria Savovska

Ekipi i Kërkimit: Sonja Haxhi Nikollov dhe Suzana Grozdanovska Filevska

## Përmbajtja

1. Qëllimi, metodologjia dhe fushëveprimi i vlerësimit.....	3
Metodat dhe teknikat metodologjike të vlerësimit .....	4
Shqyrtimi dhe analizimi i dokumenteve dhe burimeve përkatëse për vlerësimin.....	4
Anketa .....	4
Intervista me përfaqësuesit e mekanizmave institucional.....	5
Fokus grupet.....	5
Kufizimet e përgjithshme të analizës së vlerësimit .....	5
2. Gjetjet e vlerësimit .....	6
Aspekte zyrtare të zbatimit të LMBGB .....	6
Efikasiteti i procesit të krijimit dhe zyrtarizimit të mekanizmave institucional .....	6
Raportet Vjetore të NJVL-së mbi Progresin në gjendjen me mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat .....	7
Politikat dhe masat e NJVL-së për arritjen e qëllimeve të LMBGB-së .....	9
Konsultime, pjesëmarrje, të dhëna .....	9
Programet dhe planet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat .....	12
Përfshirja e parimit të MBGB-së në plane nga fushat e kompetencës .....	14
Masat e veçanta .....	15
Tranimet.....	16
Burimet (veçla financiare / trajnuese / metodologjike).....	17
Mjetet buxhetore për zbatimin e programeve / aktiviteteve gjinore.....	17
3. Realizimi i rolit të mekanizmave institucional .....	18
Komisionet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.....	18
Përzgjedhje.....	19
Familjaritet me përgjegjësitë dhe fushën tematike të MBGB.....	19
Aktiviteti .....	20
Koordinatorët për MBGB.....	21
Pozicionimi .....	21
Ekspertiza .....	22
Përfshirja në programin/buxhetimin, iniciativa dhe propozime .....	23
Bashkëpunimi ndërmjet Koordinatorit dhe Komisionit për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat në NJVL.....	24
Bashkëpunim me komunitat e tjera .....	24
4. Përfundimi .....	25
5. Rekomandime për ndryshime në LMBGB.....	27
6. ANEKS I – Ndaj Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave .....	29
7. Bibliografia.....	36

**Lista e shkurtesave:**

LMBGB - Ligji për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat

MBGB - Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave

NJVL - Njësitë e Vetëqeverisjes Lokale

MPPS - Ministria e Punës dhe Politikës Sociale

KMBGB- Komisioni për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat

ZHEL - Zhvillimi Ekonomik Lokal

RMV - Republika e Maqedonisë së Veriut

BNJVL - Bashkësia e Njësive të Vetëqeverisjes Lokale

GF - Grupi i Fokusit

BGJ - Barazia gjinore

Gratë e KB - Trupi i Kombeve të Bashkuara për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave

# Hyrje

Ky raport për vlerësimin e zbatimit të Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në njësitë e vetëqeverisjes lokale është përgatitur nga Shoqata për promovimin e veprimit të barazisë gjinore "Akcija Zdruzenska" Shkup në kuadër të Programit të Misionit të OSBE-së në Shkup në Ministrinë e Punës dhe Politikë Sociale, si pjesë e një analize më të gjerë të gjendjes aktuale mbi zbatimin dhe sfidat ekzistuese në ndryshimin e Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat (në tekstin e mëtejshëm LMBGB)<sup>1</sup>.

Vlerësimi bazohet në hulumtime empirike dhe analitike për të adresuar nevojën për një analizë të pavarur gjithëpërfshirëse të trajtimit të detyrimeve ligjore nga njësitë e qeverisjes lokale. Prandaj, vlerësimi përqendrohet në zbatimin e dispozitave të LMBGB-së në lidhje me vetëqeverisjen lokale, përfshirë efektivitetin e mekanizmave institucionalë lokalë për barazinë gjinore.

Në bazë të gjetjeve të hulumtimit, janë nxjerrë përfundimet dhe rekomandimet që duhet të shërbejnë si udhëzues për ndryshime të mundshme legjislative dhe masa të politikave, përmes së cilave do të përmirësohet efikasiteti dhe efektet e zbatimit të obligimeve nga qeveria lokale.

## 1. Qëllimi, metodologjia dhe fushëveprimi i vlerësimit

Qëllimi i vlerësimit është të identifikohet gjendja me zbatimin e dispozitave të LMBGB-së që kanë të bëjnë me njësitë e vetëqeverisjes lokale. Vlerësimi përdor një qasje metodologjike që merr parasysh specifikat e Njësive të Vetëqeverisjes Lokale (NJVL më tej në tekst) si strukturë komplekse organizative e njësive të ndryshme me kompetenca, autorizime dhe funksione të përcaktuara tashmë, si dhe kornizat funksionale dhe financiare që rregullohen me ligje dhe rregulloret të tjera siç është Ligji për vetëqeverisjen lokale<sup>2</sup> dhe Ligji për financimin e njësive të vetëqeverisjes lokale<sup>3</sup>. Në këtë drejtim, krijimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat si qëllim i LMBGB-së është plotësimi i detyrimeve të autoriteteve dhe organeve komunale për të drejtuar zhvillimin e politikave, masave dhe aktiviteteve, përfshirë burimet që i kanë në dispozicion, në drejtim të realizimit të një qëllimi të tillë në fushat e kompetencës.

Pyetjet më të përgjithshme kërkimore janë në kontest të nevojës për identifikim të zgjedhjeve potenciale për ndryshime të mundshme të LMBGB-së, në pjesën e dispozitave që kanë të bëjnë me NJVL-në, duke përfshirë edhe udhëzimet për masat e politikave ose aktivitetet që synojnë përmirësimin e punës dhe kapaciteteve të mekanizmave institucionale lokale për hartimin dhe zbatimin e politikave me përgjegjësi gjinore.

Në përcaktimin e metodologjisë së hulumtimit, janë marrë para sysh dy kontekste kryesore të kërkimit, në të cilat analizohet aplikacioni

a)→Cilat janë dobësitë e brendshme të zbatimit që rrjedhin nga funksionimi i komunës si subjekt i LMBGB-së? Përkatësisht, në kuadër të hulumtimit janë analizuar dispozitat në lidhje me rrethanat e përgjithshme në të cilat realizohen funksionet dhe proceset e NJVL-së, në kontekstin në të cilin ushtrohen kompetencat dhe detyrimet e tyre për të vendosur MBGB si objektivin e LMBGB-së. Ky aspekt është i rëndësishëm pasi efikasiteti i pamjaftueshëm komunal dhe dobësitë institucionale mund të jenë karakter subjektiv dhe nuk mund të kapërcehen nga ndryshimet në MBGB, d.m.th, duhen qasje të tjera të masave të politikave. Sidoqoftë, analiza përpiket të identifikojë ekzistencën e rrethanave të zakonshme që ndikojnë mbi zbatimin e ndonjë prej dispozitave përkatëse;

b)→Cilat janë dobësitë e zbatimit që rrjedhin nga vetë Ligji, gjegjësisht përmbajtja e tij në pjesën e dispozitave që kanë të bëjnë me NJVL-në? Në këtë drejtim, në kuadër të hulumtimit do të identifikohen faktorët objektivë që ndikojnë në zbatimin dhe kështu arritjen e objektivave të LMBGB-së. Dispozitat ligjore

<sup>1</sup> "Ligji për mundësi të barabarta për burra dhe gra" (Teksti i Konsoliduar) Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 201 nga 16. 11. 2015.

<sup>2</sup> "Ligji për Vetëqeverisjen Lokale" Gazeta e përditshme RS nr. 5 më 29.01 janar 2002

<sup>3</sup> "Ligji për Financimin e Njësive të Vetëqeverisjes Lokale" Gazeta Zyrtare e R. Maqedonisë nr. 61/04 96/04; 67/07; 156/09; 47/11; 192/15.

do të analizohen në lidhje me atë nëse ka elementë të mjaftueshëm detyrues dhe do të identifikohen përmirësime të mundshme të dispozitave, përfshirë nevojën për të hartuar rregullativën nënligjore.

Bazuar në dy kontekstet e kërkimit, janë formuluar pyetjet specifike të mëposhtme të kërkimit:

1. A janë përmbushur aspektet zyrtare të zbatimit të LMBGB-së në lidhje me mekanizmat e vendosur, harmonizimin e akteve?
2. A ka informacion dhe si sigurohen informacionet dhe sqarohen detyrimet e LMBGB-së në strukturat kryesore të NJVL-së?
3. Si monitorohet statusi i MBGB-së në fushat e kompetencës së komunës dhe a janë planifikuar politika / programe / masa për të përmbushur objektivin e LMBGB-së?
4. Cili është fushëveprimi, lloji dhe potenciali i masave të marra për të arritur objektivat e LMBGB-së?
5. Cili është funksionaliteti dhe efikasiteti i mekanizmave institucional duke marrë parasysh pozicionimin në strukturën komunale, kompetencat, ekspertizën dhe burimet?
6. Çfarë burime sigurohen për zbatimin e LMBGB-së?
7. Cila është praktika e komunikimit dhe bashkëpunimit me aktorët lokalë, subjekte të tjera të LMBGB, organizatat kombëtare dhe ndërkombëtare?

## Metodat dhe teknikat metodologjike të vlerësimit

Për nevojat e vlerësimit janë përdorur teknikat e mëposhtme për mbledhjen dhe analizën e të dhënave :

### Shqyrtimi dhe analizimi i dokumenteve dhe burimeve përkatëse për vlerësimin

Është bërë analizë e dokumenteve dhe burimeve përkatëse:

Analizë e përmbajtjes së legjislacionit kryesor përkatës për NJVL për një pasqyrë të detajuar të kompetencave dhe detyrimeve, institucioneve dhe mekanizmave për mbikëqyrjen mbi punën e tyre, pajtueshmërinë me dispozitat e MBGB. U analizua Ligji për vetëqeverisjen lokale, si dhe statutet komunale në dispozicion publik, rregullore, sistematizime, si dhe aktet e tjera komunale, dokumentet e buxhetit, programe, plan veprime, raporte, procesverbale të seancave, etj. Për më tepër, raportet vjetore për zbatimin e LMBGB-së të paraqitura nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale (në tekstin e mëtejshëm MPPS) për Qeverinë, dokumente nga seanca dhe takime pune të Komisionit Parlamentar për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat (në tekstin e mëtejshëm KMBGB) në lidhje me temën e vlerësimit për shkak të analizimit të veprimtarive të mbështetjes dhe monitorimit të NJVL në zbatimin, identifikimin e sfidave dhe rekomandimeve.

Analizë e aspekteve kryesore të funksionalitetit dhe ndikimit efektiv të makinerive të përshkruara nga Platforma e Pekinit, Këshillit Evropian dhe analiza të disponueshme për një pamje krahasuese të udhëzimeve për krijimin, vendosjen strukturore, ekspertizën dhe burimet për efikasitetin dhe efektivitetin e mekanizmave. Njëkohësisht, janë analizuar dhe përshkrime të detyrave të punës për llojeve të ndryshme të mekanizmave (pozicionet, autorizimet dhe detyrat, kriteret dhe ekspertizat e kërkuara, etj.).

Analizë e hulumtimeve relevante të ndërlidhura, analizë e statistikave dhe lloj tjetër i të dhënave të publikuara në publik për zbatimin e deritanishëm të LMBGB, përfshirë të dhënat e pabotuara të mbledhura përmes aktiviteteve të rregullta të monitorimit të zbatimit nga Akcioni "Zdruzhenska" përmes kërkesave për qasje në informacionin e karakterit publik.

### Anketa

Është zbatuar anketë ndërmjet NJVL-së (dhe qytetit Shkup) për rishikim të fundit të efikasitetit të zbatimit, me fokus në veprimtaritë e makinerisë dhe lidhjen e saj me strukturat dhe proceset e tjera, vëllimin dhe natyrën e masave të përcaktuara nga LMBGB-ja, alokimet e buxhetit dhe bashkëpunimin me aktorët e tjerë. Sondazhi është realizuar nga Misioni i OSBE-së në Shkup nga 10 korriku deri më 15 shtator 2019, nëpërmjet

një pyetësori të përbërë prej 40 pyetjesh që u është dërguar të gjithë 81 NJVL-ve, të cilit iu përgjigjën gjithsej 50 komuna (61%) .

### Intervista me përfaqësuesit e mekanizmave institucional

Intervistat bëhen nëpërmjet pyetësori gjysmë të strukturuar me pyetje të hapura për nevojat e analizave cilësore.

1 Intervistë me sekretarin shtetëror të MPPS-së për një pasqyrë të thelluar të kontekstit mbi nevojën për ndryshime legislative, praktikës institucionale për të mbështetur NJVL-të në zbatimin, politikat dhe mekanizmat për monitorimin dhe raportimin, efektet e bashkëpunimit me organizatat e zbatuesve të ndihmës zhvillimore, sfidat kryesore dhe praktikat e mira .

Intervistat me 4 koordinatorë për shanse të barabarta për gratë dhe burrat: 1 me përvojë të gjerë në pozicion, 1 koordinator i sapoemëruar për MBGB, 1 nga një NJVL e vogël rurale dhe 1 nga komunë e madhe urbane me strukturë komplekse. Intervistat u përqendruan në mbledhjen e të dhënave në kuptimin e rolit dhe funksionit të tyre që dalin nga LMBGB-ja; Mbështetje nga menaxhmenti dhe sfidat specifike në zbatimin e detyrimeve të monitorimit dhe koordinimin e nismave për të arritur objektivat e Ligjit me seksionet/ sektorët; Cilësinë e komunikimit me komitetin MBGB dhe MPPS, etj.

Intervista me 3 Kryetarë të Komiteteve të MBGB-së (1 me përvojë shumë vjeçare si këshilltar, 2 të zgjedhur në zgjedhjet e fundit lokale) të përqendruar në mbledhjen e të dhënave për të kuptuar rolin dhe funksionin e tyre që rrjedh nga Ligji. Gjatë kësaj, u hulumtuan mënyrat se si ata i identifikuan temat dhe qasjet, stimulojnë debatin politik në proceset e vendimmarrjes dhe realizojnë rolin mbikëqyrës në arritjen e objektivave të Ligjit.

Intervista me 2 përfaqësues të organizatave lokale që punojnë për të promovuar barazinë gjinore, me përvojë shumë vjeçare në monitorimin dhe bashkëpunimin me autoritetet lokale. Intervistat janë përqendruar në pikëpamjet dhe përvojat e tyre në lidhje me zbatimin e LMBGB-së, veçanërisht rolin dhe efektivitetin e mekanizmave institucionale për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat (MBGB në vijim).

### Fokus grupet

U organizuan tre fokus grupe, dhe atë, një me 10 përfaqësues të administratave komunale (pa praninë e koordinatorëve MBGB) nga sektorët për aktivitete sociale, NJVL, aktiviteteve komunale, seksioneve të buxhetit. Dy fokus grupe me përfaqësues të mekanizmave institucionale për MBGB. Qëllimi i grupeve të fokusit është të sigurojë një pasqyrë krahasuese mbi kapacitetet dhe programet e përgjithshme të programeve dhe buxhetimit, përfshirë sistemet për monitorimin dhe vlerësimin e rezultateve nga zbatimi i tyre dhe nga ana tjetër për të demonstruar nivelin e vetëdijesimit për shërbimet kryesore për detyrimet e MBGB-së, përfshirja dhe bashkëpunimi me mekanizmat institucional lokal, sfidat dhe praktikat e mira në zbatimin e LMBGB.

## Kufizimet e përgjithshme të analizës së vlerësimit

Nuk ka angazhime në LMBGB për zhvillimin e një sistemi më gjithëpërfshirës të treguesve sasiorë dhe cilësorë dhe mekanizmave të monitorimit dhe përgjegjësive për punë e kryer dhe përparim në fushën e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat. Kjo mungesë është një faktor kryesor që ndikon në mungesën e informacionit mbi protuberancën, efektet dhe ndikimin e LMBGB-së. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, e cila është e autorizuar të mbikëqyrë zbatimin e LMBGB-së, si pjesë e pushtetit ekzekutiv, nuk ka kompetenca, e as nuk është në pozitë të ndikojë në subjektet mbi të cilat nuk ka autorizim, përveçse përmes këshillave, rekomandimeve, veglave metodologjike dhe udhëzimeve. Për më tepër, sistemi i parashikuar i mbledhjes së informacionit për zbatimin e LMBGB-së duket i papërshtatshëm, pasi dispozitat e LMBGB-së parashikojnë detyrim për dorëzim raporti për koordinatorët e LMBGB-së, në vend se institucioni / organi në të cilin ata janë emëruar. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për monitorimin e zbatimit nga vetëqeverisja lokale si një segment autonome dhe një nivel specifik i qeverisjes.

Nga përmbajtja e raporteve vjetore që MPPS-ja ia dorëzon Qeverisë, veçanërisht në fushën e vetëqeverisjes lokale, nuk është e mundur të përcaktohet se në çfarë mase zbatohen dispozitat e LMBGB-së, gjë që

parandalon vlerësim të pavarur të efektivitetit të tij, madje edhe më pak efektet dhe ndikimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave. Një sfidë shtesë është mungesa e analizave dhe hulumtimeve më gjithëpërfshirëse të publikuara të cilat janë përqendruar në zbatimin e LMBGB-së nga NJVL-ja. Hulumtimet e disponueshme janë kufizuar në fokusin, në kapacitetin e mekanizmave institucionale, ose në çështje specifike tematike, që e parandalon zbatimin e kritereve standarde të vlerësimit. Kështu që vlerësimi përqendrohet në kriterin për vëllimin e zbatimit, i matur përmes treguesve sasiorë dhe cilësor që tregojnë për trendet dhe gjendjen aktuale të zbatimit të dispozitave përkatëse. Bazuar në të dhënat në dispozicion, vlerësimi përpiqet të identifikojë faktorët e mundshëm që ndikojnë në zbatim. Megjithatë këto duhet të merren me kujdes duke pasur parasysh pamundësinë për të verifikuar një pjesë të të dhënave të marra përmes anketës në lidhje me vlerësimin, periudhën e kufizuar dhe shtrirjen relativisht të kufizuar të personave të përfshirë në procesin e konsultimit, pikëpamjet e të cilëve për disa pyetje mund të jenë subjektive.

## 2. Gjetjet e vlerësimit

### Aspekte zyrtare të zbatimit të LMBGB

Në këtë pjesë janë paraqitur rezultatet e vlerësimit të zbatimit të atyre dispozitave për të cilat parashikohen afate dhe sanksione kundërvajtëse për nëpunësit e NJVL-së në rast mosrespektimi. Ato i referohen detyrimit të organeve përgjegjëse dhe autoriteteve në NJVL për të krijuar strukturën institucionale për MBGB në mënyrë që të sigurojë rregullim zyrtar të fushës së punës në aktet përkatëse komunale. Edhe pse këto detyrime supozohet të zbatohen automatikisht, nga të dhënat më poshtë mund të konkludojmë se nuk është kështu. Sidoqoftë, është e rëndësishme të theksohet se adoptimi i LMBGB nuk filloi asnjë procedurë për sanksionimin e mosveprimit të nëpunësve.

#### Efikasiteti i procesit të krijimit dhe zyrarizimit të mekanizmave institucional

Pas 8 vjetësh nga miratimi i LMBGB-së, sipas të dhënave zyrtare në dispozicion të MPPS-së, të gjitha NJVL-të kanë caktuar koordinatore dhe komisione për LMBGB, ndërsa 72 komuna kanë caktuar zëvendëskoordinatorë.<sup>4</sup>

Sidoqoftë, shumica e komunave nuk e respektuan afatin tremujor për përcaktimin zyrtar të fushëveprimit të punës dhe detyrave të këtyre personave në aktin për sistematizim të vendeve punës. Sipas gjetjeve të monitorimit të kryer nga "Akcija Združenska" në vitin 2014, dy vjet pas miratimit të LMBGB-së, nga gjithsej 70 komunave që u përgjigjën, vetëm 6 ose 9% miratuan ndryshime në Ligjin për sistematizimin e vendeve të punës. Inspektimi i dokumentacionit të paraqitur tregoi mosrespektim të plotë pasi asnjë nga njësitë e vetëqeverisjes lokale nuk i kishte të rregulluara fushëveprimin e punës dhe detyrave në përputhje me dispozitat ligjore<sup>5</sup>. Progresi i dobët në zbatimin e këtij detyrimi mund të vërehet nga të dhënat në Raportin vjetor të MPPS-së 2015, sipas të cilit 24 komuna kanë bërë ndryshime në aktin.<sup>6</sup>

Situata nuk është edhe më e mirë as në vitin 2019 duke pasur parasysh të dhënat nga anketa e kryer në kuadër të këtij vlerësimi. Nga 50 komuna që janë përgjigjur, në 30 NJVL fushëveprimet dhe detyrat e koordinatorit për mundësi të barabarta nuk janë përshkruar në aktin e sistematizimit, ndërsa në aktin e 32 për sistematizim nuk ka asnjë përshkrim të fushëveprimit dhe detyrave të deputetëve.

<sup>4</sup> <http://www.MTSP.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nspix>

<sup>5</sup> "Dy vjet në vazhdim: Monitorimi i Progresit në Zbatimin e Ligjit për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat", Shoqata për Promovimin e Barazisë Gjinore Akcija Združenska, 2015, qasje më 15.11.2019, gjendet në: <http://zdruzenska.org.mk/wp-përmbajtje/ngarkime/2015/07/Final-Monitorimi-2-godini-potoa-FINAL.pdf>

<sup>6</sup> Raporti vjetor për aktivitetet e ndërmarra dhe përparimin e bërë drejt krijimit të mundësive të barabarta për gra dhe burra në Republikën e Maqedonisë për vitin 2015, qasje më 15.11.2019, në dispozicion në: [http://www.MTSP.gov.mk/përmbajtje/fjalë/dokument/28.7\\_It\\_është%20za%20Valada%20za%20RE%20za%202015%20godina.doktor](http://www.MTSP.gov.mk/përmbajtje/fjalë/dokument/28.7_It_është%20za%20Valada%20za%20RE%20za%202015%20godina.doktor)

Për sa i përket komisioneve për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, nga inspektimi i dokumentacionit të 10 (14%) nga 70 NJVL të cilat në vitin 2014 u përgjigjën se kanë bërë ndryshime ose shtesa në statut, mund të konstatohet se ndryshimet nuk janë bërë në përputhje me dispozitën e LMBGB-së me të cilën specifikohen përbërja, kompetencat, detyrat dhe detyrimet e këtij organi. Përkatësisht, vetëm 2 komuna kanë përcaktuar detyrimet siç parashikohet në dispozitën ligjore<sup>7</sup>. Të dhënat për vitin 2019 nga 50 komunat e anketuara tregojnë se ekzistojnë akoma 10 komisione me përbërje ligjore, përgjegjësi, detyra dhe përgjegjësi të papërcaktuara.

#### Raportet Vjetore të NJVL-së mbi Progresin në gjendjen me mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat

Në përputhje me ndryshimet në LMBGB për vitin 2015, është përgatitur modeli i raportit vjetor të njësive të vetëqeverisjes lokale mbi gjendjen e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat.<sup>8</sup> dhe është vendosur detyrim për nëpunësin që të sigurojë raport mbi punën e koordinatorit të MBGB-së. Këto ndryshime gjithashtu duket se nuk kanë kontribuar mjaftueshëm për një vëmendje më të madhe ndaj detyrimit ligjor për informim, duke marrë para sysh se më shumë se gjysma e të dhënave të MPPS-së për vitin 2016, gjegjësisht 43 komuna nuk kanë paraqitur raport vjetor, ndërsa në vitin 2017 situata është pak më e mirë pasi kjo shifër është ulur në 36 komuna. Nuk është arritur asnjë përparim domethënës as vitin e ardhshëm pasi 32 komuna nuk kanë paraqitur raportin vjetor të tyre për vitin 2018. Është interesante që disa komuna vetëm zyrtarisht i përmbushin obligimet e tyre pasi që këto të dhëna përfshijnë komuna që kanë paraqitur raporte boshe.<sup>9</sup> Kjo, sipas përfaqësuesit të MPPS-së, flet për një qëndrim jashtëzakonisht joserioz ndaj obligimeve të kryetarëve të komunave, pasi është e paqartë se si është e mundur që kryetarët e komunave të nënshkruajnë një dokument bosh zyrtar: "*...disa prej tyre përmbushin detyrimet ligjore siç është raporti vjetor, dhe do ta dërgojnë atë bosh. Nuk e kanë problem që është bosh, pa aktivitete dhe kjo është ajo. Nëse një pjesë e stafit më sjellin raport bosh, unë nuk do ta nënshkruaj ...*". Këtë qëndrim e konfirmon edhe një koordinatorë për të cilën. *...nuk është problem ta lërë bosh ose të deklarojë se nuk ka...Nuk shqyrtohet nga Komisioni, unë e mbaj vetëm për nënshkrim te kryetari i komunës...".*

Një nga arsytet që është e rëndësishme për 16 nga gjithsej 50 NJVL sipas të dhënave të anketës është vështirësia në përgatitjen e raportit vjetor për aktivitetet dhe përparimin në fushën e barazisë gjinore. Më shpesh, NJVL-të tregojnë se nuk kanë udhëzime specifike nga MPPS-ja mbi mënyrën e përgatitjes së raporteve dhe se raporti që duhet të përfundojë nuk korrespondon me aktivitetet aktuale në praktikë. Më poshtë janë disa deklaratat që tregojnë për problemet me të cilat ballafaqohen NJVL-të nga anketa:

- "Forma e unifikuar e raportit është e përshtatshme vetëm për një institucion / organizatë që zbaton një program vjetor operacional, që nuk është rasti me NJVL-të, të cilat kryejnë përgjegjësitë e tyre - që bazohen në rreth njëzet programe operative buxhetore vjetore, të cilat nuk përmbajnë tregues të bazuar, në të cilat mund të ndiqen gjëra që kërkohen në modelin e raportit, madje as raportet për ato programe nuk na japin të dhënat e kërkuara nga raporti. "

- "Raporti është i papërshtatshëm, ndoshta sepse, si në shumë çështje të tjera, praktikuesit në këtë fushë të NJVL-së nuk marrin pjesë, as dikush nga autoritetet për përgatitje nuk e sheh të nevojshme të konsultohet ose thjesht të pyesë se çfarë mendojmë ne koordinatorët e njësive të vetëqeverisjes lokale".

- "Ka mungesë njohurie në administratë dhe nuk ka interes për konceptin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, gjë që na shkakton probleme të mëdha në sigurimin e të dhënave të ndara në bazë gjinore nga shërbimet."

<sup>7</sup> "Dy vjet më vonë: Monitorimi i Progresit në Zbatimin e Ligjit për Mundësi të Barabarta për Burrat dhe Gratë" Dy vjet më vonë ", Asociacionit për Promovimin e Barazisë Gjinore Akcija Zdruzenska, 2015, u qasën 15. 2019, në dispozicion në: <http://zdruzenska.org.mk/wp-përmbajtje/ngarkime/2015/07/Final-Monitorimi-2-hit-potoa-FINAL.pdf>

<sup>8</sup> Model për Raportin Vjetor të Njësive të Vetëqeverisjes Lokale mbi Përparimin e Mundësive të Barabarta për Gra dhe Burra, të arrihen në 04. 2019, në dispozicion në: [http://www.MTSP.gov.mk/përmbajtje/fjalë/obrazec\\_els.doktor](http://www.MTSP.gov.mk/përmbajtje/fjalë/obrazec_els.doktor)

<sup>9</sup> MPPS [Raporti Vjetor për aktivitetet e ndërmarra dhe përparimin e bërë drejt krijimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në Republikën e Maqedonisë për vitin 2017 me rekomandime për vitin 2019](#), 2018 qasur në 15. 2019, në dispozicion në: <http://www.MTSP.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nspj>



- "Mungesa e një grupi ndërsektorial për barazinë gjinore çon në mungesë të një koncepti gjinor në të gjitha programet. Palët e interesuara (seksionet dhe administratat) që miratojnë programet nuk janë të obliguar të japin të dhëna të ndara gjinore kur planifikojnë vetë programet, si dhe raportojnë për ndikimin e programeve të gratë dhe burrat. Është e pamundur që koordinatori t'i sigurojë këto të dhëna pa bashkëpunim me administratën. "

Nga intervistat dhe grupet e fokusit me koordinatorët e MBGB-së që përgatisin Raportin vjetor të progresit të NJVL-së për situatën me MBGB, mund të konkludohet se formati dhe përmbajtja e tij janë të paqarta dhe disa pyetje mund të bashkohen "sepse po kopjojnë të njëjtat përgjigje", ndërsa disa kanë vërejtje për stilin e përmbajtjes, që është "shumë akademike". Megjithatë për disa prej tyre përmbajtja dhe udhëzimet në model nuk janë problem: "Unë nuk kam asnjë kundërshtim për formatin e raportit vjetor, për të mos qenë i padrejtë ndaj kolegëve, ai mund të thjeshtësohet pak. Edhe pse nga koordinatorët për MBGB, ka shumë të zëshëm se nuk është ashtu si duhet. Unë, në përgjithësi, nuk kam probleme."

NJVL-të janë të detyruara ta publikojnë raportin në faqen e internetit. Sipas përgjigjeve të marra nga anketa, 23 nga 50 NJVL e publikuan raportin në faqen e internetit, 26 u përgjigjën se nuk e publikuan, ndërsa një NJVL u përgjigj se nuk kishte ueb-faqe aktive.

Mosarritja e këtyre detyrimeve tregon nevojën për të siguruar një mekanizëm më efikas për informimin dhe sqarimin e detyrimeve të LMBGB-së në strukturat kryesore të NJVL-së, të autorizuara për të menaxhuar dhe marrë vendime mbi punën e komunës. Duke pasur parasysh vendosjen ligjore dhe autonominë e NJVL-ve, nga e cila pushteti ekzekutiv nuk mund të kërkojë përgjegjësi, përveç në rastet e shkeljeve ligjore pa shkelur parimin e subsidiaritetit, BNJVL-ja mund të luajë rolin kryesor në ofrimin e udhëzimeve për kryetarët e komunave dhe këshillat si struktura në ndryshim. Nga të dhënat në dispozicion të këtij asociacioni, është qendra për koordinimin e aktiviteteve për përmirësimin e punës së njësive të vetëqeverisjes lokale, me qëllim të realizimit më substancial të aspiratave dhe përprjekjeve për ngritjen e cilësisë së realizimit demokratik të proceseve të karakterit lokal<sup>10</sup>. Pas çdo zgjedhje, kjo organizatë përgatit udhëzues për kryetarët e komunave dhe këshilltarët e sapozgjedhur, të cilët përmbajnë shumicën e informacioneve të rëndësishme mbi punën e NJVL-së, duke përfshirë edhe udhëzimet se si të zbatohet legjislacioni përkatës. Nga analiza e përmbajtjes së kësaj vegle për orientimin e nëpunësve të sapozgjedhur, është zhvendosur informacioni në lidhje me LMBGB si një rregullore që krijon detyrim për NJVL-të. Sidoqoftë, ka shumë hapësirë për përmirësimin e përmbajtjes së udhëzuesit pasi informacioni për detyrimet sipas këtij ligji është zhvendosur në Kapitullin 9, i cili e përshkruan atë si pjesë të detyrave në fushën e sigurimit social. Ky është një lokacion shumë i papërshtatshëm për çështjen e barazisë e grave dhe burrave, e cila si çështje horizontale është e rëndësishme për të gjitha fushat e kompetencës, nëse merret pasur parasysh lënda dhe fushat që i rregullon dhe qëllimin që duhet të arrihet nga MBGB-ja. Gjithashtu, nga përmbajtja mund të konkludohet se detyrimi për NJVL-në buron vetëm fakti që lidhet me themelimin, me përgjegjësitë dhe detyrat e përshkruara të komisioneve dhe koordinatorëve për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, si dhe sanksionet e parashikuara për zyrtarët.<sup>11</sup>.

Për më tepër, kërkohen përmirësime të mëtutjeshme për LMBGB, si dhe zgjerimin dhe forcimin e legjislacionit dytësor duke futur një detyrim për të zhvilluar sistem treguesish për monitorimin dhe mbledhjen e informacionit dhe raportimin mbi zbatimin e tij, rezultatet dhe përfundimet e zbatimit nga njësitet e vetëqeverisjes lokale. Duke pasur parasysh specifikat e tyre, nevojitet rregullore speciale për të operacionalizuar dhe sqaruar mënyrën e harmonizimit, monitorimit dhe raportimit të akteve për progresin në zbatim.

<sup>10</sup> <http://www.BNJVL.org.mk/Default.aspx?id=3f8275f3-8697-4055-ab0f-b74cd1e87d62>

<sup>11</sup> "Udhëzues për kryetarët dhe këshilltarët për përgjegjësitë e qeverisjes vendore", Botimi i katërt, Bashkimi i Njësive të Vetëqeverisjes Lokale të Republikës së Maqedonisë - BNJVL, 2017 <http://www.BNJVL.org.mk/Ngarkoni/Përmbajtja/Dokumente/Dokument/%D0%9C%D0%9A/2017/Priracnik%20za%20gradonacalnici%20MK%20web.pdf>

## Politikat dhe masat e NJVL-së për arritjen e qëllimeve të LMBGB-së

NJVL-të qëllimin e LMBGB-së e realizojnë duke respektuar parimin, duke promovuar dhe përmirësuar mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat në realizimin e kompetencave të tyre. Duke vepruar kështu, operacionalizimi parashikohet nëpërmjet planifikimit dhe zbatimit të masave të përcaktuara, të cilat ndryshojnë në natyrën e tyre dhe çojnë në realizimin e llojeve të ndryshme të ndryshimeve që lidhen me arritjen e barazisë gjinore. Ato duhet të pasqyrohen në planet, buxhetet dhe raportet mbi punën e NJVL-ve. Efikasiteti i këtij procesi është vlerësuar nëpërmjet disa indikatorëve të nxjerrë nga dispozitat, të cilat tregojnë në vëllimin dhe karakterin e aktiviteteve të ndërmarra nga NJVL në kontekstin e LMBGB.

### Konsultime, pjesëmarrje, të dhëna

Një nga parakushtet kryesore për zhvillimin e politikave lokale që do të avancojnë cilësinë e jetës dhe mirëqenien e bashkësisë lokale është pasqyra gjithëpërfshirëse në statusin, interesat dhe përparësitë e grave dhe burrave, si dhe sfidat që lidhen me sigurimin e një qasje të barabartë dhe përfitime për ta si përdorues fundor nga funksionimi dhe përdorimi i burimeve komunale. Kjo përfshin informimin dhe marrjen e informatave kthyesë për përparësitë, masat, aktivitetet dhe burimet që komuna do t'i vendosë në mbështetje të realizimit të planeve strategjike dhe vjetore nëpërmjet komunikimit dhe përfshirjes, veçanërisht të grave në punën e NJVL-ve.

Inklusiviteti si një parim i përgjithshëm në planifikim është gjithashtu i rëndësishëm për zbatimin e detyrimit për të mbledhur propozime dhe masa për të arritur objektivin e LMBGB-së, në kushte të një numri gjithnjë më të kufizuar të organizatave dhe shoqatave lokale aktive që punojnë për avancimin e statusit dhe pozitës së grave dhe barazisë gjinore.

Analizat e pjesëmarrjes së grave dhe organizatave civile tregojnë se gratë janë pothuajse plotësisht të përjashtuara nga procesi i planifikimit, madje edhe kur komunat kanë krijuar praktika konsultimi. Anketa e fundit mbi pjesëmarrjen e qytetarëve në nivelin lokal tregon se 77.6% e grave të anketuara nuk janë përfshirë kurrë në proceset e vendimmarrjes.<sup>12</sup>

Në anketën e kryer si pjesë e vlerësimit, 20 nga 50 NJVL të anketuara treguan se po kryejnë konsultime për të identifikuar masa për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në procesin e përgatitjes së programeve vjetore komunale për vitin 2019. Më shpesh, konsultimet i referoheshin një programi (gjithsej 8 NJVL), ndërsa kishte raste individuale kur zhvilloheshin konsultime në procesin e zhvillimit të disa programeve komunale për të identifikuar masat për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.

Analiza e praktikave të konsultimit të Aksionit të Bashkuar për planifikimin e programeve dhe buxhetin për vitin 2019, si pjesë e monitorimit të 18 NJVL-ve nga tetë rajone, mund të konkludohet se formati më i përdorur i propozimeve të qytetarëve në planifikimin komunal janë: Propozimet me shkrim (6 komuna); Takimet e bashkësive lokale/urbane (4 komuna); Seancat dëgjimore publike (4 komuna); Forumet e bashkësisë (3 komuna); Takime me kryetarët e komunave dhe shërbimet (3); Takime me Kryetarët e bashkësive lokale/urbane (3 komuna); Pyetësi (2 komuna) dhe Takimet me drejtorët e institucioneve vendore (1 komunë). Vetëm 6 prej tyre kanë lënë të dhëna për strukturën gjinore të qytetarëve të përfshirë. Informacioni për periudhën e mirëmbajtjes tregon se ky proces zakonisht zhvillohet në Nëntor ose Dhjetor, ndërsa disa nga komunat që janë përgjigjur se përdorin forma të ndryshme të konsultimit atë e bëjnë vazhdimisht gjatë gjithë vitit. Gjithashtu ekziston ndryshim gati dyfish në përfshirjen e grave dhe burrave në komuna që ofruan të dhëna të tilla. Nga përgjigjet për mbulimin, disa komuna deklaruan se ato nuk mbledhin të dhëna të tilla, ndërsa për pjesën tjetër, u përfshinë 3472 pjesëmarrës, nga të cilët 1183 ishin gra dhe 2289 ishin burra. Duke vepruar kështu, ndryshimet në pjesëmarrjen e grave në forma individuale tregojnë se pjesëmarrja më e lartë është e siguruar në forumet e bashkësisë, që në thelb i rrit numrat.

<sup>12</sup>Suncica Sazdovska "Pjesëmarrja qytetare" Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar (MCM) Telma TV (2018) gjendet në: <http://www.MCMS.mk/images/docs/2018/greiansko-uchestvo-izveshtaj.pdf> qasje më 15. 11. 2019

Përkatësisht, pjesëmarrja e ulët e grave në mbledhje qytetare dhe takime me kryetarët e bashkësive lokale/urbane është e dukshme kur numri lëviz nga 2 deri në 8 gra të pranishme.

Sa i përket informacionit të ofruar për qytetarët mbi përparësitë, aktivitetet dhe burimet para se të merren vendimet përfundimtare, të dhënat tregojnë qasje të pamjaftueshme publike të dokumenteve kryesore të planifikimit, i cili është një parakusht i rëndësishëm për një angazhim dhe kontribut të konsiderueshëm qytetar. Shumica e komunave kanë raportuar publikim të pjesshëm, të qasshëm me vështirësi ose shpallje në kohë të papërshtatshme të akteve kryesore në ueb faqet, duke marrë parasysh hapat standarde nga fazat e planifikimit dhe të miratimit. Nga 18 komunat e analizuara, vetëm 1 ka publikuar Draft Programet, tre komuna kanë publikuar projekt-buxhet, 14 komunat e tjera nuk kanë praktikë të publikimit të projekt-programeve dhe buxheteve në draft ose fazë drafti, me kohë të mjaftueshme për këqyrje publike dhe mundësi për përgatitje të propozimeve për promovim ose ndryshime në dokumentet kryesore të planifikimit në fushat e kompetencës. Aq më pak kanë praktikë të përshtatjes së përmbajtjes në synimet kryesore programore dhe buxhetore për ta bërë atë më të kuptueshme për publikun<sup>13</sup>. Këtë e konfirmojnë edhe përfaqësuesit e intervistuar të dy organizatave lokale, të cilët theksojnë mungesën e transparencës, d.m.th, qasjen publike të dokumenteve dhe informacioneve.

Të dhënat e mbledhura dhe analizuar nga komunat janë parakusht i domosdoshëm për planifikimin e duhur, bazuar në statistika të besueshme dhe analiza të tjera për gjendjet me qasje në shërbime për gratë dhe hendeuku gjinor në fushat individuale të kompetencave. Sidoqoftë përfundimi i përgjithshëm është, se komunat nuk kanë praktikë ose sistem të vendosur për mbledhjen, analizimin dhe përdorimin e të dhënave përkatëse gjinore.

Nga të dhënat e sondazhit si pjesë e vlerësimit, 18 NJVL u përgjigjën se mbledhin dhe analizojnë të dhëna të ndara në mënyrë gjinore për të monitoruar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në fushat e tyre të kompetencës. Më shpesh, bëhet fjalë për 2 deri në 3 kompetenca në NJVL.

Diskutimet e grupeve të fokusit i konfirmojnë këto të dhëna, ndërsa shumica e pjesëmarrësve raportojnë se nuk kanë statistika përveç stafit të administratës dhe studentëve të shkollës. Statistikat e tilla mungojnë gjithashtu në bazat e të dhënave të sektorit të biznesit. Shumica e tyre konfirmojnë se nuk kanë statistika për të përcaktuar prioritete dhe janë të detyruar të shkojnë sektor në sektor dhe të mbledhin të dhëna mekanikisht.

Nga këto të dhëna mund të konkludohet se në shumicën e komunave nuk janë vendosur supozimet themelore për identifikimin dhe njohjen e prioriteteve që lidhen me planifikimin e politikave dhe buxheteve të qytetarëve, veçanërisht grave, si kusht i zbatimit të obligimit për mbledhjen e propozimeve të masave. Një prej koordinatorëve të intervistuar mendon se nuk ka nevojë të këshillohet me ta sepse sipas mendimit të saj ata nuk do të dinë të japin propozime të duhura "*... çfarë dinë ata ...*". Mungesa e të dhënave si pikë fillestare për përcaktimin e prioriteteve në procesin e planifikimit është gjithashtu një problem sistematik që shtrton pyetjen se cila është praktika e përgjithshme e komunave për përcaktimin e prioriteteve.

Nga diskutimet e grupeve të fokusit me përfaqësuesit e administratës komunale për çështjen se si përcaktohen përparësitë, mund të konkludohet se kryetari i komunës dhe menaxherët kanë rol kryesor, disa realizojnë konsultime për programet, me atë që shumica e propozimeve të qytetarëve është në infrastrukturë. Në të gjitha komunat, rëndësi më të lartë fitojnë aktivitetet në planifikimin urban dhe shërbimet / veprimet komunale, kanë një , pasi sipas disa prej pjesëmarrësve "*kjo është ajo që qytetarët mund ta shohin me çka mund të mburret komuna*". Për fushat e tjera të kompetencës, sipas deklaratave të tyre, "*ka programe dhe masa siç është masa e lirimimit nga pagesa për çerdhet për prindërit e vetëm, trajnimi dhe edukimi për kategoritë e cënueshme, por asnjë nga këto nuk është e dukshme*". Programimi i pjesëmarrësve zhvillohet në atë mënyrë që përbëhet nga miratimi i programeve standarde nga viti në vit, me ndryshime në përmbajtje të cilat janë të kushtëzuara nga projekte dhe mjete të aktorëve dhe donacioneve të jashtme, ose ato që rrjedhin nga mundësitë që i siguron qeveria qendrore. Ajo që nuk është realizuar nga

<sup>13</sup> Hulumtim i pabotuar i Shoqatës për Promovimin e Barazisë Gjinore "Akcija Združenska", Shkup 2018

programet është modifikuar ose transferuar për vitin e ardhshëm ose rivendikohet në diçka tjetër me rebalancim.

Sidoqoftë, edhe në rastin e drejtimin e vetëm njëres prej fushave të kompetencës, duhet të merren në konsideratë të dhënat që tregojnë privilegjin e zonave urbane në zbatimin e aktiviteteve të NJVL në lidhje me zonat rurale. Dobësia ose mungesa e infrastrukturës dhe shërbimeve themelore komunale dhe sociale janë faktorë kryesorë që ndikojnë në mundësitë e grave në zona të ndryshme, ndërsa rregullimi dhe zbulimi i vendbanimeve publike jashtë qyteteve trajtohet si luks. Të dhënat për prioritetet e grave nga komunitetet rurale tregojnë se për ato, kjo fushë e kompetencave është prioritet kryesor<sup>14</sup>.

Në identifikimin dhe përgjigjen e nevojave të qytetarëve në kuptimin më të përgjithshëm, por edhe në kontekstin e zbatimit të detyrimeve për krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, veçanërisht ato që lidhen me integrimin e parimit në punën e përgjithshme të komunës, lëndë e ekzaminimit ishin kapacitetet e administratës në aspekt të fushëveprimit, kualifikimeve dhe përgjegjësisë së tyre në planifikimin, monitorimin dhe zbatimin e detyrave.

për aftësinë e përgjithshme të administratës flasin të dhënat e anketës dhe diskutimet e grupeve të fokusit me përfaqësuesit e administratës komunale.

Sipas përgjigjeve të anketës, numri i të punësuarve në NJVL ndryshon nga 8 në Haraçinë, 10 në Konçe dhe 11 në Vevçani dhe Lozovo, deri në 328 në Tetovë dhe 650 në Qytetin e Shkupit. Nga diskutimet e fokus grupeve, shumica e përfaqësuesve të administratës identifikuan dy sfida kryesore si faktorë që ndikojnë në proceset e përmendura më lart, të dyja janë të natyrës politike dhe financiare. Më ilustruese është deklarata e njërit prej pjesëmarrësve se *"Ka shumë punonjës por nuk ka punëtorë"*. Disa nga pjesëmarrësit haptazi tregojnë për partizimin e lartë të administratës e cila çon në punësimin e personave me arsim dhe përvojë të papërshtatshme në pozicione, ndërsa shumica besojnë se në kushtet kur shumica e buxhetit shpenzohet për pagat e administratës, nuk mbetet shumë për t'i zbatuar programet. Sipas një pjesëmarrësi *"90% e buxhetit nga fondet e veta janë shpenzuar për pagat e administratës....Sapo qytetarët i paguajnë taksat, ata janë të kënaqur me punën e Komunës"*.

Për më tepër, disa prej tyre u ankuan se përgjithësisht marrin detyra të ndryshme nga niveli qendror, por jo edhe mjete për t'i realizuar ato. Për disa zyrtarë komunal, një sfidë e madhe është mungesa e komunikimit dhe koordinimit midis shërbimeve dhe marrëdhënieve ndërnjerëzore *"Komunikimi brenda bëhet shumë rrallë me shkrim me email, sepse kështu mbeten gjurmë"*. Rrallëherë një komunë ka krijuar sistem të caktimit të detyrave dhe mekanizmave specifike për të monitoruar zbatimin e angazhimeve. Në disa komuna takimet me drejtuesit e sektorëve mbahen një herë në javë dhe detyrat ndahen atje për javën në vijim dhe çdo të premte, çdo punonjës raporton për detyrat e përfunduara në sistemin elektronik. Sidoqoftë, edhe nën kushte të një sistemi të tillë, të dhënat futen për të kënaqur formularin *"Ne raportojmë rregullisht, por çfarë raportojmë ..."*. Përkatësisht, asnjë nga pjesëmarrësit nuk deklaroi se ekziston ndonjë rast i sanksionimit të mos kryerjes së një detyre të caktuar.

Në rrethana të tilla, çështja e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat si një detyrim i LMBGB-së nuk trajtohet aspak si përparësi. Përveç që janë informuar shumë dobët për detyrimet e LMBGB-së, kjo çështje është larg prioritetit politik. Vërtetim për këtë janë edhe deklaratat e organizatave lokale të konsultuara që kanë bashkëpunuar për shumë vite me përmbajtje të ndryshme. Sipas tyre, informacioni është në nivel shumë të ulët, pasi plotësohet vetëm detyrimi për të krijuar komisione të MBGB-së dhe për të emëruar koordinatorë për MBGB dhe për të paraqitur Raporte vjetore. Nga përvoja e tyre në monitorimin e zbatimit të LMBGB-së, është e paqartë për administratën pse i kërkohen për analizë programet që nuk janë për barazi gjinore dhe se si janë ato të rëndësishme për promovimin e MBGB-së.

Përfaqësuesit e administratës komunale besojnë se e njëjta nuk do të marrë vëmendje nëse nuk transferohet si një kompetencë e financuar. Përkatësisht, shumica besojnë se MBGB duhet të jetë kompetencë e decentralizuar me shtesa bllokuese dhe se vetëm në atë rast LMBGB-ja do të funksionojë dhe

---

<sup>14</sup> Hulumtim i pabotuar nga Shoqata për Barazi Gjinore "Akcija Združenska", Shkup 2018. Të dhëna nga 686 gra të anketuara nga 12 vendbanime.

nuk varej nga vullneti politik. Disa besojnë se nëse dikush vazhdimisht ngrë çështjen, kryetarët e komunave do të qëndrojnë të fokusuar dhe disa që "*kryetari është i hapur për punë, por shumë varet nga mënyra se si do t'i parashtrohet pyetja*". Sidoqoftë, më mbresëlënëse janë deklaratat e disa përfaqësuesve të komunave më të vogla që ende nuk e shohin çështjen si prioritet, duke pasur parasysh se "*ata nuk kanë akoma kanalizime, e lëre më një njësi të barazisë gjinore*" dhe për disa pengesa janë faktorët tradicionalë "*dhe nuk i takon komunës të ndryshojë traditën*". Ky paragraf ilustron sfidat në lidhje me zbatimin e masave themelore, të cilat ndër të tjera duhet të çojnë drejt ndryshimit të qëndrimeve stereotipe tradicionale, zakonet sociale dhe kulturore dhe të eliminojnë çdo praktikë që bazohet në inferioritetin apo superioritetin të njëres apo tjetres gjini dhe rolin tradicional të grave dhe burrave.

#### Programet dhe planet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat

Në vitin 2013, vetëm 7 (9%) e njësisve të vetëqeverisjes lokale miratuan Planin vjetor për zbatimin e masave të veçanta për themelimin e MBGB-së për vitin 2014<sup>15</sup>.

Në vitin 2015, nuk pati ndonjë përparim të konsiderueshëm duke pasur parasysh që vetëm 9 (13%) prej NJVL-ve miratuan plan vjetor komunal me masa themelore dhe të veçanta për vitin 2016. Në vend të një plani vjetor komunal, 8 komuna kanë Program të komisionit për MBGB-së, 8 NJVL kanë miratuar Plan-veprimi lokal shumëvjeçar për MBGB dhe 61 NJVL nuk kanë miratuar ndonjë plan-veprimi.<sup>16</sup>

Nga të dhënat e anketës si pjesë e vlerësimit, mund të konkludohet se nga 50 NJVL që janë përgjigjur, vetëm 35 kanë një dokument të veçantë ku janë planifikuar masat për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat. Më shpesh, NJVL-të kanë programe vjetore (21 NJVL), plan-veprimi vjetor (16 NJVL), ose strategji (5 NJVL) për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat. Në të njëjtën kohë, disa komuna kanë miratuar dy dokumente (zakonisht një program dhe plan veprimi), kështu që numri i përgjithshëm i dokumenteve është më i madh se numri i komunave që kanë miratuar dokument për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat.

Përveç numrit të madh të komunave që nuk kanë ndonjë plan, si tregues i trajtimit jo adekuat të përgjegjësive të LMBGB-së nga personat përgjegjës kryesorë në NJVL si subjekt, është e dukshme mungesa e një qasje strategjike në krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, duke pasur parasysh numrin e vogël të komunave që kanë miratuar një dokument të tillë.

Për më tepër, ekziston një pabarazi e madhe në emrat e dokumenteve të planifikimit të cilat për nga natyra ndryshojnë në nivelin e ndryshimit, periudhën me cilën lidhen ato, etj.

Konfuzioni me emërimin mund të burojë nga një dispozitë në LMBGB, tek e cila ato janë të obliguara të përgatisin plan vjetor me masa. Duke pasur parasysh emrin standard të dokumenteve të planifikimit vjetor në njësitë e vetëqeverisjes lokale janë "*Programi vjetor (emri i komunës)*..." në fushë të caktuar të kompetencave, është e nevojshme të harmonizohen dispozitat me qëllim të barazimit të statusit të planeve vjetore të MBGB-së me programet e tjera vjetore, të cilat gjithashtu lidhen me buxhetin, për shkak se ato do të duhet të harmonizohen sipas strukturës dhe përmbajtjes. Një ilustrim i këtij konfuzioni është përgjigja ndaj një kërkesë për qasje tek informacione publike të paraqitur në "Akcija Zdrzenska" nga një komunë, e cila kur u pyet nëse ka përgatitur plan vjetor me masa MBGB, është përgjigjur se një plan i tillë nuk është përgatitur, por kanë miratuar program vjetor të komunës me masa për MBGB.

Te disa komuna ende është aktuale praktika e përgatitjes së plan-veprimeve dhe programeve vjetore të Komisioneve për MBGB të cilat sipas përmbajtjes dhe metodologjisë së realizimit devijojnë nga fushëveprimi i punës së këtyre trupave dhe të cilët e turbullojnë detyrimin e komunës për përgatitje të planit vjetor.

<sup>15</sup> "Dy vjet në vazhdim: Monitorimi i progresit në zbatimin e Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat", Shoqata për Promovimin e Barazisë Gjinore "Akcija Zdrzenska", 2015, qasje më 15.11.2019, gjendet në: <http://zdrzenska.org.mk/wp-përmbajtje/ngarkime/2015/07/Final-Monitorimi-2-godini-potoa-FINAL.pdf>

<sup>16</sup> Hulumtim i pabotuar nga Shoqata për Promovimin e Barazisë Gjinore "Akcija Zdrzenska", Shkup, 2016. Nga 81 komuna në Republikën e Maqedonisë, anketimi ka përfshirë të dhëna dhe informacione që kanë të bëjnë me 70 komuna (86%), të cilat iu përgjigjën kërkesave për qasje në informacione publike.

Sidoqoftë, gjëja më shqetësuese është mungesa e grave dhe burrave në emërimet e planeve të disa komunave. Nga analiza e përmbajtjes së një ekzemplari të 11 programeve të analizuara, madje vetëm 4 kanë program vjetor për mundësi të barabarta. Kjo mund të jetë për faktin se një pjesë e dispozitës në paragrafin e parë parashikon detyrim për respektimin e parimit të mundësive të barabarta, që mund të duket si një lëshim teknik, por këto mospërputhje konceptuale përshkohen gjatë gjithë Ligjit. Për më tepër, tendenca në këto plane si masa dhe aktivitete që të përfshihen aktivitete tek target grupet e të cilave janë të rinjtë, studentët, personat me aftësi të kufizuara, kategoritë e përgjithshme të qytetarëve, prindërit, etj., Në fusha tematike që nuk lidhen drejtpërdrejt ose indirekt me mundësi të barabarta për gratë dhe burrat ose janë nga fusha e mosdiskriminimit të përgjithshëm. Duket gjithashtu se ka një ndikim që në shumë komuna planet janë zhvilluar brenda projekteve të ndryshme të implementuara në bashkëpunim me aktor të jashtëm (shoqata civile dhe organizata ndërkombëtare), ose në bazë të aktiviteteve të ngjashme, të cilat shpesh janë në kundërshtim ose kanë tjetër qëllim. Gjithashtu, disa nga programet në thelb përmbajnë aktivitetet e parapara me projektet që përfshijnë komunat<sup>17</sup>.

Për këtë arsye është i nevojshëm specifikimi i fokusit dhe fushës që e rregullon LMBGB-në, për shkak të sfidave të mundshme që lidhen me mospërputhjet konceptuale në tekstin ekzistues për subjektet me obligime të tilla të përcaktuara nuk kanë paraqitje të qartë të qëllimeve specifike dhe të grupeve qëllimore që i rregullon LMBGB-ja. Për më tepër, kjo situatë lë hapësirë për subjektet, përfshirë ata që punojnë për të mbështetur zbatimin dhe arritjen e qëllimit të tij, për ta interpretuar atë në mënyrë arbitrare.

Gjithashtu vërehet një sasi e pabarabartë dhe e kufizuar e informacionit në përmbajtjen e planeve. Mungesa e praktikës sistematike në mbledhje të të dhënave në lidhje me kontekstin gjinor dhe për përfshirje të përdoruesve reflektohet në programet pasi që te shumica mungon elaborati specifik i nevojave, të dhëna për hendekun gjinor ose informacione përkatëse kontekstuale që mund të nxirren përfundim si u jepet prioriteti fushave. Informacioni analitik që është i përfshirë në plane, në mungesë të të dhënave specifike për situatën në fushë, i ngjan përmbajtjes edukative. Është e pamundur të vlerësohen planet sa i përket rëndësisë, për shkak të mungesës së informacionit për rezultatet nga viti paraprak, dhe shkëputjes së plotë të informacionit analitik (kryesisht demografia e përgjithshme dhe përfaqësimi i grave dhe burrave në pjesëmarrje në strukturat vendimmarrëse) me disa nga masat. Sa i përket objektivave, ato janë përgjithësuar aq sa ato përsëriten në mungesë të të dhënave specifike për rezultatet e pritura. Në disa nga planet vërehet përsëritje e përmbajtjes në më shumë vite. Në një program komunal që po miratohet për dy vjet rresht, si një qëllim i përgjithshëm përsëritet përkufizimi për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, ndërkaq si një aktivitet përshkruhet përkufizimi i diskriminimit. Për praktikën e miratimit të planeve me përmbajtje të njëjtë flet deklarata e njërit prej të intervistuarve, anëtar i komisionit. *Gjithmonë ka qenë një kopje e programit në AP, më duket që nga viti 2014, është sa për ta pasur. Unë dhe Ivana (anëtar i Komisionit të MBGB) nuk kemi përvojë mbi këtë temë. Madje ndodhi që gjatë kopjimit të mbetet edhe viti i gabuar, kështu që duhej të reagonim, të paktën të ndryshohej data ".*

Shumica e programeve janë përgatitur në kornizë, ose janë në bashkëngjitje. Këto formate kornizë ndryshojnë nga komuna në komunë, tek e cila përmbahet një përmbledhje e objektivave, detyrave/aktiviteteve, periudhës, personave/sectorëve përgjegjës ose bartësve të aktivitetit. Disa komuna kanë tregues ose informacion mbi rezultatet e pritura. Shumica e programeve përmbajnë informacione financiare me atë që në shumicën nuk janë përcaktuar programeve/artikujt buxhetor, as edhe qëllimi.

---

<sup>17</sup> Planet me masa për të promovuar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në komunat që janë objekt i analizës: Programi për aktivitetet e Komunës së Gostivarit në fushën e EMF 2019; Program për aktivitetet e Komunës së Strumicës në fushën e EHMS 2019; Program për aktivitete në fushën e EMS në Komunën e Aerodromit për vitin 2019; Program për aktivitetet e Komunës së Karposhit në fushën e EHMS 2019; Plani i aktiviteteve në fushën e barazisë gjinore të Komunës së Tetovës për vitin 2019; Program për aktivitetet e Komisionit për Barazi Gjinore në Komunën e Sveti Nikollës për vitin 2019; Programi dhe plani i veprimit të Komunës së Qendrës për EMCDDA për vitin 2019; Programi Vjetor për KM të Komunës së Shtipit për vitin 2019; Program për aktivitetet e Bashkisë Kriva Palanka në fushën e EM për vitin 2019; Plani i punës i Komisionit OE në Këshillin e Komunës së Berovës; Program për punën e Komisionit EM 2019.

Kjo pabarazi tregon nevojën për ndarje të detyrimit për të përgatitur planin vjetor me masa për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në një dispozitë të veçantë, si dhe për të plotësuar dispozitën me një kërkesë për të përshkruar formën dhe strukturën e përmbajtjes së planit vjetor.

Gjithashtu duhet të parashikohet një sistem i specializuar treguesish dhe mekanizmash monitorimi në nivelin e qeverisjes lokale, i cili do të jetë pjesë përbërëse e proceseve të rregullta komunale, duke marrë parasysh sfidat e lartpërmendura të komunave të përmendura më lart në vlerësim.

### Përfshirja e parimit të MBGB-së në plane nga fushat e kompetencës

Me gjithë praktikën e pamjaftueshme të konsultimit dhe mbledhjen sistematike, analizën dhe përdorimin e të dhënave përkatëse gjinore, disa prej komunave kanë përgatitur analiza gjinore për disa prej programeve, të cilat janë një parakusht themelor për përfshirjen e parimit të MBGB në programet dhe buxhetet si një detyrim i LMBGB.

Sidoqoftë, vetëm 10 NJVL nga komunat e anketuara kanë përgatitur analizë gjinore në përgatitjen e programeve vjetore komunale për vitin 2019. Më shpesh bëhet fjalë për një deri në tre analiza gjinore, ndërsa Komuna e Gjorce Petrov ka realizuar 5 analiza gjinore për programe të ndryshme komunale.

14 NJVL identifikuan treguesit gjinorë në programet vjetore komunale për vitin 2019, dhe shumica e indikatorëve ishin vendosur në një ose dy programe.

9 NJVL në programet vjetore komunale për vitin 2019 gjithashtu përfshinë informacion mbi përfshirjen e planifikuar të përdoruesve sipas gjinisë. Ashtu si në rastet e mëparshme, në një NJVL ka të paktën një deri në pesë programe të ndryshme. Nga ana tjetër, 11 NJVL në raportet për realizimin e programeve vjetore për vitin 2018 kanë përfshirë të dhëna për përfshirjen e realizuar të përdoruesve sipas gjinisë, gjithashtu për të paktën një deri në pesë programe të ndryshme në një NJVL.

Sidoqoftë, një analizë më e hollësishme e programeve të mbrojtjes sociale dhe zhvillimit ekonomik lokal për 2017 dhe 2018 në 5 komuna në drejtim të fuqizimit ekonomik të grave dhe shërbimeve të mbrojtjes sociale të identifikuar si përparësi tregon rezultate dëshpëruese. Këto plane vjetore në të gjitha komunat nuk përfshijnë ndonjë informacion analitik me përkatësi gjinore, qëllime specifike gjinore, ose tregues gjinor të identifikuar. Vetëm në dy komuna programi për zhvillim lokal i përmend gratë si grupe qëllimore<sup>18</sup>.

Duket se përgjegjësia për planifikimin e politikave të MBGB të komunave është në mekanizmat institucionale, të cilat dëshmojnë nga të dhënat e anketës se kush është i përfshirë në përgatitjen e dokumenteve të planifikimit.

Nga gjithsej 50 NJVL që iu përgjigjën kësaj pyetjeje, në 39 prej tyre përgatitja e dokumenteve u ishte lënë koordinatorëve për MBGB. Në 30 NJVL, përveç koordinatorëve marrin pjesë edhe komisionet për EMFM, dhe në 22, përveç koordinatorëve merr pjesë edhe administrata komunale. 15 NJVL janë përgjigjur që përfshijnë organizata civile në përgatitjen e këtyre dokumenteve, ndërsa 5 NJVL janë përgjigjur se përfshijnë aktorë të tjerë, siç janë këshilltarët e Këshillit të NJVL-së, një grup intersektorial për buxhetimin me përgjegjësi gjinore, si dhe përfaqësues të institucioneve të tjera publike dhe institucionet e krijuara nga njësitë e vetëqeverisjes lokale.

Kur rezultatet kombinohen, në vetëm 16 NJVL njëkohësisht janë përfshirë koordinatori/ja, komisioni për MBGB dhe administrata komunale. Gjithashtu, kemi arritur në përfundimin se 9 NJVL përfshijnë të gjithë aktorët e lartpërmendur në përgatitjen e dokumenteve për MBGB. Ato janë koordinatorët për MBGB, komisionet për MBGB, administrata komunale dhe organizatat civile.

<sup>18</sup> "Trajtimi gjinor në buxhetet dhe programet komunale - Raport përmbledhës i monitorimit në Komunat e Strumicës, Kavadarci, Radovishit, Qendrës dhe Karposhit", Shoqata për promovimin e barazisë gjinore "Akcija Zdruzenska", 2018, qasur më 15. 2019, në dispozicion në: <http://zdruzenska.org.mk/> / %d 0 %b f %d 1% 83 %d 0 %b 1 %d 0 %b b %d 0 %b 8 %d 0 %b një %d 0 %b 0 %d 1% 86 %d 0 %b 8 %d 1% 98 %d 0 %b 0- %d 1% 82 %d 1% 80 %d 0 %b 5 %d 1% 82 %d 0 %b c %d 0 %b 0 %d 0 %b d %d 0 %b e %d 1% 82- %d 0 %b d %d 0 %b 0- %d 1% 80 %d 0 %b e %d 0 %b 4 %d 0 %b e %d 1% 82- %d 0 %b 2 %d 0 %b e- %d 0 %b e %d 0 %b f /

Në disa prej komunave të përfshira në këtë projekt është duke u zhvilluar proces i përgatitjes së planeve strategjike. Në mungesë të vullnetit serioz politik dhe marginalizimit të çështjes me strukturat kryesore menaxhuese dhe vendimmarrëse të komunave dhe nga metodologjia e përgatitjes së tyre, fati i këtyre dokumenteve është i sigurt, pavarësisht nga qëllimet e mira të atyre që i iniciuan ato.

Sipas të dhënave nga intervistat dhe fokus grupet duket se ajo që zbatojnë komunat si iniciativa apo aktivitete janë rezultat të aktiviteteve të projekteve të cilët realizohen në kuadër të bashkëpunimit me shoqatat lokale dhe organizatat ndërkombëtare, me atë që të gjithë pjesëmarrësit vërtetojnë se nuk ka iniciativë ose aktivitete jashtë projekteve në kuadër të bashkëpunimit.

Përfundimi i përgjithshëm i të gjitha gjetjeve të mëparshme është se ka mungesë të një reagimi sistematik politik dhe programor drejt arritjes së qëllimeve të LMBGB-së nga strukturat kryesore menaxhuese dhe vendimmarrëse të NJVL-së dhe se çështja e MBGB-së si një detyrim ligjor është plotësisht e marginalizuar. Integrimi i parimit të MBGB si një qasje strategjike në punën e NJVL-së, me gjithë iniciativat e jashtme në atë drejtim, është i pamundur pa kuptimin e duhur dhe vullnetin politik, si parakushti i parë për realizimin e supozimeve të tjera për zbatimin e tij.<sup>19</sup>

Duke vepruar kështu, ky parakusht mund të sigurohet pjesërisht përmes ndryshimeve në ligjet themelore që rregullojnë punën e NJVL-ve, duke përfshirë financimin, si dhe masa të tjera politike që tejkalojnë trajnimet afatshkurta dhe mbështetjet, por edhe pritshmëri ambicioze në lidhje me praktikimin e kornizave kryesore të projektit gjinor në kushte të njohurive elementare të pamjaftueshme dhe supozimeve themelore institucionale.

#### Masat e veçanta

Të dhënat nga anketa e kryer si pjesë e vlerësimit tregojnë se NJVL-të zakonisht zbatojnë masa programore, në krahasim me masat inkurajuese dhe pozitive.

Më shpesh, si masa programore, NJVL-të kryejnë fushata sensibilizuese për barazinë gjinore dhe dhunën me bazë gjinore, të cilat zakonisht përfshijnë zhvillimin e materialeve promovuese, debate publike, forume dhe punëtori, zakonisht të organizuara në bashkëpunim me OSHC-të që punojnë në këtë fushë. Më së shpeshti, disa NJVL kryejnë aktivitete për të forcuar aftësinë e grave për të filluar, drejtuar dhe zhvilluar bizneset e tyre.

Më pak se 10 NJVL tregojnë se ato përfshijnë masa inkurajuese. Ne kemi shembuj ku në thirrjet për OSHC shpërndajnë fonde posaçërisht për organizatat që punojnë në barazinë gjinore, dhe gjithashtu ekziston një rast i përdorimit të kriterëve të ndjeshme gjinore kur jepen grante për të mbështetur OSHC-të. Për sa i përket masave specifike, përmbajtja / ambicia e kriterëve gjithashtu është aspekt i rëndësishëm. Përkatesisht, një është formulimi i indikatorëve për monitorimin e shpërndarjes së fondeve në organizata të ndryshme dhe çështje tematike, dhe qasja tjetër do të ishte kriteri që jep përparësi, ose pikëzim më të lartë.

Sa i përket masave pozitive, shumë pak komuna dhanë shembuj konkretë. Ekziston një NJVL (komuna e Delçevës) ku është futur politika e emërimit të personave nga gjinia më pak e përfaqësuar në bordet menaxhuese dhe mbikëqyrëse, komisionet dhe trupat punuese që formohen nga Kryetari i Komunës dhe Këshilli Komunal.

Këto gjetje tregojnë se nuk ka ndonjë ndryshim të madh në të dhënat nga monitorimi i zbatimit të LMBGB-së brenda dy viteve nga miratimi i tij.

Rezultatet e vitit 2012 dhe 2013 përkojnë në aspekt të masave pozitive të ndërmarra të cilat asnjë nga NJVL-të brenda dy viteve nuk i ka ndërmarrë, si dhe nga aspekti i masave inkurajuese të marra nga vetëm një njësi e vetëqeverisjes lokale. Për sa u përket masave programore, në 2013 20 (15%) të njësisve të vetëqeverisjes vendore kanë marrë masa të tilla, krahasuar me vitin 2012 kur ai numër ishte 15 (19%). Numri

<sup>19</sup> Përfshirja e çështjeve gjinore, kuadri konceptual, metodologjia dhe prezantimi i praktikave të mira, Drejtorja e Përgjithshme e të Drejtave të Njeriut në Strasburg, 2004, qasje më 15. 11.2019, gjendet në: <https://rm.Coe.int/1680596135>



i përgjithshëm i masave të marra në vitin 2013 është 32. Nëse dikush analizon natyrën e masave specifike të marra në atë periudhë, është i dukshëm fokusi në përgatitjen dhe zbatimin e plan-veprimit për barazi gjinore; pjesëmarrja dhe organizimi i seminareve dhe trajnimeve (administrimi, rinia, gratë dhe grupet e tjera qëllimore), përgatitja dhe botimi i literaturës arsimore (manuale, broshura etj.), përkujdesja e përkohshme ndaj viktimave të dhunës në familje dhe hapjen e qendrave dhe linjave SOS, nisma për të inkurajuar pjesëmarrjen e grave në vetëqeverisjen lokale.

Analiza e llojit dhe përmbajtjes së masave të veçanta që komunat raportojnë se i kanë ndërmarrë është bërë e vështirë që dukshëm është nga moskuptimi i natyrës së tyre nga shumica, veçanërisht për ato pozitivet dhe inkurajueset, si dhe për shkak të kufizimeve të vlefshmërisë së tyre për sa i përket adoptimit të tyre zyrtar sipas nenit 8 nga LMBGB. Përkatësisht, sipas informacionit nga përfaqësuesi i MPPS, deri më tani ata nuk kanë marrë plan për zbatimin e masave speciale për mendim.

Kështu, në disa komuna që iu përgjigjën anketës për ndërmarrjen e llojeve të ndryshme të masave, disa deklaruan të njëjtën përmbajtje në të tre kategoritë e masave të veçanta dhe në disa pjesë përshkrimi devijon plotësisht nga natyra dhe qëllimi i llojit të masës që përshkruhet. Kështu, në masa pozitive, përveç që janë përmendur një sërë aktivitete, ka të tilla të cilat janë më shumë të lidhura me qasjen e integritit të gjinisë në planet dhe menaxhimin, për shkak se bien në masa themelore, të tilla siç janë analizat gjinore. Disa ndoshta mund të kenë ndikim pozitiv, por në asnjë mënyrë nuk mund t'i nënshtrohen masave pozitive, siç janë p.sh. rinovimi i kopshteve, sigurimi i mbrojtjes sociale për të moshuarit etj. Është interesante që një veprimtari e ngjashme si zgjerimi i kopshteve për disa komuna është masë inkurajuese.

Këto të dhëna tregojnë se nuk ka ndonjë ndryshim të madh në të kuptuarit e konceptit të diskriminimit pozitiv dhe veprimit afirmativ që mund të jetë për shkak të kuptimit të mirëfilltë të *pozitivizmit* dhe *inkurajimit*. Nga analiza e "Akcija Združenska" për përmbajtjen e raporteve vjetore të 38 komunave për vitin 2015 të cilat kanë raportuar për masat e ndërmarrja, vërehet konfuzioni i njëjtë për masat pozitive dhe inkurajuese që miratojnë autoritetet komunale. Kështu, përshkrimi i masave pozitive përfshin shpërndarja e broshurave, hapja e kopshteve për fëmijë, organizimi i fushatave dhe punëtorive, mbledhja e të dhënave të ndara gjinore dhe ndërtimi i një salle sportive. Përmbajtja inkurajuese nuk mund të përcaktohet për pjesën më të madhe sepse ato formulohen si zona tematike "*Gruaja dhe proceset vendimmarrëse*" ose të dhëna të ndara gjinore për përbërjen e komisioneve në këshill, disa prej të cilave kanë të bëjnë me rritjen e ndërgjegjësimit të grave për çështje të caktuar. Gjithashtu, përsëritet kujdesi për fëmijët si një shërbim që konsiderohet i rëndësishëm për gratë.

Përveç që mbizotërojnë aktivitete promovuese dhe edukative që kanë potencial jashtëzakonisht të ulët për ndryshime, përmbajtja e disa prej masave të MBGB në disa komuna pavarësisht nga madhësia e tyre (p.sh. Bogdanci, Velesi, Qyteti i Shkupit, Bërvenica, Gjorce Petrov, Çair) është tërësisht e njëjtë gjatë shumë viteve, pa asnjë informacion mbi efektet prej tyre.

### Tranimet

Edukimi i administratës komunale në fushën e barazisë gjinore realizohet nëpërmjet E-trajnit për barazinë gjinore (modul themelor dhe i avancuar) për administratën shtetërore, i vendosur në Sistemin elektronik për menaxhim të mësimin (SMM). E prezantuar në vitin 2017, është qëllimi i çdo punonjësi të administratës që të kryejë trajnim të tillë. Që nga dhjetori 2018, trajnim e nivelit fillestar gjithsej e përfunduan 1583 dhe ende ishin duke e ndjekur 8120. Nivelin e avancuar, gjithsej, e kaluan 1584, kurse 7175 përdorues ende e ndiqnin atë, ndërsa të dhënat për numrin e nëpunësve shtetërorë nga NJVL nuk janë treguar. Për këtë në kuadër të përforcimit të kapaciteteve të komunave si një nga shërbimet themelore të BNJVL-së, janë trajnuar mbi 65 përfaqësues të administratës komunale dhe këshilltarë për barazi gjinore dhe buxhetim gjinor nga përbërja e re.<sup>20</sup>

Shumica e aktiviteteve të ndërmarrja nga BNJVL-ja vitet e fundit janë realizuar në kuadër të projektit "Forcimi i politikës gjinore dhe buxhetimi në nivel lokal" i zbatuar me mbështetjen e grave të KB-së në Shkup. Sipas

<sup>20</sup> "Raporti vjetor për zbatimin e strategjisë së barazisë gjinore për vitin 2018", marrë nga MPMS-ja për nevojat e vlerësimit.

informacionit dhe përvojave të ndara nga ky projekt, sfidat e identifikuar në lidhje me zbatimin e LMBGB janë "sigurimi i pamjaftueshëm i fondeve për zbatimin e aktiviteteve për buxhetore të përgjegjshëm gjinor në komunat. Mungesa e sigurimit të të dhënave statistikore, në veçanti për statistikat e ndara gjinore, si bazë për planifikimin e aktiviteteve në këtë fushë ose marrjen e masave të tjera adekuate. Mungesa e vetëdijes dhe ndjeshmërisë të përfaqësuesit e organeve vendimmarrëse dhe palëve të tjera të interesit në pushtetin lokal për nevojën për t'i kushtuar vëmendje të veçantë çështjeve gjinore buxhetore të përgjegjshme. Angazhim dhe përqendrim i pamjaftueshëm në çështjet e barazisë gjinore në sektorë të caktuar, si dhe mospasja ose mungesa e zbatimit të një sistemi të monitorimit të aktiviteteve të barazisë gjinore për të përcaktuar rezultatet e marra"<sup>21</sup>.

Nga analizat e mëparshme dhe në këto konstatime, duket se përpjekjet për krijimin e kapaciteteve afatgjata përmes trajnimeve janë të papërshtatshme ose të pamjaftueshme.

Kjo përfshin veglat metodologjike të zhvilluara në mbështetje të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor që kanë qenë në fokusin e disa viteve në projekte për ndërtimin e kapaciteteve në komuna që duken të pamjaftueshme dhe të papërshtatshme, duke pasur parasysh të dhënat për zbatimin e integritit gjinor në programet dhe buxhetet e komunave. Për më tepër, keqkuptimi elementar i masave, veçanërisht atyre specifikeve, kërkon zhvillimin e programeve të specializuara të NJVL-së, të cilat do të sigurojnë bazat, dhe mbi bazën e të cilave mund të përdoren njohuri dhe ekspertiza për të aplikuar koncepte më komplekse.

#### Burimet (vegla financiare / trajnuese / metodologjike)

##### Mjetet buxhetore për zbatimin e programeve / aktiviteteve gjinore

Në kontekstin e sondazhit të kryer për nevojat e vlerësimit, u kërkua informacion mbi fondet që alokohen dhe zbatohen nga NJVL-të, si një parakusht i domosdoshëm për zbatimin e masave dhe aktiviteteve të MBGB.

Për vitin 2017, vetëm 10 NJVL paraqitën të dhëna buxhetore për fondet buxhetore të planifikuara dhe të shpenzuara për zbatimin e programeve / aktiviteteve gjinore. 10 NJVL kanë buxhetuar, d.m.th., kanë planifikuar nga 20.000 deri në 500.000 denarë, ose mesatarisht 146.000 denarë. Kur shikohen mjetet e shpenzuara, disa komuna nuk kanë shpenzuar asgjë, megjithëse kishin mjete të buxhetuara, dhe te ato që shpenzuan, shuma shkonte nga 15.000 në 258.000 denarë, ose mesatarisht rreth 64.000 denarë.

Madje 33 nga 50 NJVL që iu përgjigjën pyetësorit nuk kanë dorëzuar të dhëna për fondet buxhetore të planifikuara dhe të shpenzuara për zbatimin e programeve / aktiviteteve gjinore për vitin 2018. Nga të anketuarit, shuma minimale e planifikuar vjetore për vitin 2018 është 20,000 denarë, ndërsa maksimumi i ndarë për programet / aktivitetet gjinore është 579.000 denarë. Mesatarisht, NJVL planifikojnë 190.000 denarë për programe/aktivitete gjinore. Sidoqoftë, ekziston një ndryshim domethënës midis fondeve të planifikuara dhe të shpenzuara - ka komuna që nuk kanë shpenzuar para, dhe nga ato që kanë shpenzuar, shuma ndryshon nga 12.000 deri në 250.000 denarë, ose mesatarisht 72.000 denarë.

Gjithashtu, NJVL-ve u janë kërkuar të dhëna për fondet e planifikuara të buxhetit për vitin 2019, gjatë çka 26 NJVL-të që iu përgjigjën se kanë planifikuar mjete, duke filluar nga 20.000 deri në 500.000 denarë, ose mesatarisht rreth 157.000 denarë. Të dhënat për mjetet e shpenzuara të buxhetit 2019 nuk janë të disponueshme.

Nga analiza e informacionit të mbledhur në kuadër të monitorimit të mëparshëm të komunave nga Aksioni i Bashkuar, mund të konkludohet se nuk ka shumë përparim në numrin e komunave që ndajnë mjete buxhetore në mbështetje të zbatimit të masave dhe aktiviteteve lidhur me gjininë.

Kur u pyetën se cili është buxheti i përgjithshëm për zbatimin e planit vjetor me masat për MBGB për vitin 2016, 51 komuna janë përgjigjur se nuk janë parashikuar mjete në buxhetin.

---

<sup>21</sup> BNJVL, Platforma elektronike e burimeve për barazi gjinore, <http://www.Rob.BNJVL.org.mk:3000/>

Përveç numrit të vogël të komunave që kanë siguruar dhe shpenzuar fonde, si dhe shuma të papërfillshme, të rëndësishme janë informacionet për lokacionet dhe dedikimi i mjeteve të cilat janë planifikuar në buxhetin e komunës. Përkatësisht, nga 19 NJVL që deklaruan shumën, vetëm 7 treguan ndarje buxhetore nga programet, zërat dhe nën-artikujt buxhetorë.

Më shpesh fondet ishin planifikuar në programin buxhetor E0-Administrata Komunale; Mbështetje G1-NJVL; dhe Këshilli Komunal A0, me çështjet më të zakonshme që janë 425 Shërbime Kontraktuese (shërbime shtypjeje dhe këshillimi); 420-Shpenzime udhëtimi dhe ditore; 426-Shpenzime të tjera rrjedhëse (seminare dhe konferenca); 463-OJQ e Transfere për OJQ; dhe 423- Pajisjet dhe i gjithë inventari.

Të dhënat për përqindjen e fondeve të ndara dhe të shpenzuara nga buxheti i përgjithshëm për vitin 2016 tregojnë se ato janë të parëndësishme dhe kalojnë në kufijtë e poshtëm të vendit të dytë ose të tretë decimal mbi zero.<sup>22</sup>

Është interesante praktika e njëjës prej komunave që ka zbatuar masat dhe buxhetin e programit për mundësi të barabarta për shumë vite e realizon përmes transferimeve të OSHC-ve që mbulojnë zona të ndryshme. Kjo praktikë është e vendosur sepse përndryshe, sipas përfaqësuesit, fare nuk do të zbatoheshin aktivitete. Kjo mund të jetë një mënyrë e mirë për të zgjeruar fushëveprimin e masave dhe aktiviteteve të komunës, duke siguruar mundësi për aktivitete promovuese dhe arsimore për të cilat komunat nuk kanë kapacitete, si dhe për qëndrueshmërinë e aktiviteteve qytetare në këtë fushë. Sidoqoftë, qasja e tillë nuk mund të zëvendësojë nevojën për një përgjigje më gjithëpërfshirëse programatike dhe buxhetore dhe përgjegjësinë e NJVL-së për krijimin e MBGB-së.

Disa nga komunat kanë bërë hap pozitivë përpara, sipas përfaqësuesve të grupeve të fokusit, filluan të planifikojnë fonde si rezultat i programit të prezantuar të Ministrisë së Financave për Programin buxhetor të H-Gjinor. Sidoqoftë, informacioni nga përfaqësuesit komunal flasin për kapacitetin e dobët për t'i përdorur këto mjete për shkak se të njëjtat ripërdoren. *"Paratë nga Programi H janë shpërndarë dhe shpenzuar për punë komunale ... për asistentë arsimorë personalë . . . shumica e të cilëve janë gra".* Raste të tilla janë vërejtur edhe në një komunë tjetër ku mjetet sipas deklaratës të njëjës prej pjesëmarrësve të grupeve të fokusit *"janë ripërdorur për vendkalimet e këmbësorëve në tregun e blegtorisë"*.

Duket se prezantimi i programit të veçantë buxhetor, përveç që ndoshta mund të lehtësojë monitorimin e fondeve, nuk shkaktoi ndonjë ndryshim të veçantë në një pjesë të komunave, pasi analiza e linjave të prezantuara të buxhetit nuk tregon ndryshime në shumat dhe qëllimet, përveç në një pjesë të vogël të komunave që kanë planifikuar shuma më të larta.

### 3. Realizimi i rolit të mekanizmave institucional

Nga analiza e deritanishme, por edhe nga diskutimet me përfaqësuesit e komunës, mund të konkludohet se zbatimi i LMBGB është transferuar kryesisht si përgjegjësi e mekanizmave institucional, pasi themelimi i tyre është pothuajse e vetmja dispozitë që konsiderohet e detyrueshme dhe që është zbatuar pothuajse në të gjitha komunat, megjithëse siç kemi parë vetëm pjesërisht në lidhje me zyrtarizimin e tyre në aktet komunale.

Për këtë arsye pyetja se cili është potenciali dhe kapaciteti i tyre për t'iu përgjigjur kësaj sfide është analizuar më saktësisht në drejtim të pozicionimit dhe aftësisë për të ndikuar në proceset brenda strukturave komunale ku ato janë themeluar, ekspertiza, veprimtaria / përfshirja në proceset e planifikimit, vendimmarrja, si dhe mbështetja dhe burimet.

#### Komisionet për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat

Nga analiza e dispozitave ligjore, mund të konstatohet se këto trupa kanë siguruar aq sa duhet autorizime ligjore për të ndikuar në arritjen e qëllimit të LMBGB. Sidoqoftë, roli i tyre gjithashtu duhet të konsiderohet

<sup>22</sup> Reaktori - Kërkime në veprim , Indeksi Rodov, <http://www.rodovindeks.mk/>

në kontekstin e sfidave të përgjithshme që lidhen me realizimin e rolit dhe ndikimin që kanë këshillat në punën e NJVL-ve, i cili, sipas shumicës së informacioneve në dispozicion, janë të dobët. Ka komuna ku mbështetja administrative e Komisionit për MBGB është e dobët, kjo është edhe arsyeja e dështimit të Komisionit MBGB.

### Përzgjedhje

Nga të dhënat mbi strukturën gjinore të kryetarëve dhe anëtarëve të komisioneve të MBGB nga përgjigjet e 47 komunave, është i dukshëm se përfaqësimi i grave në këtë komision është shumë më i madh se përfaqësimi i burrave. 159 gra anëtare të këshillave të NJVL-së përkundrejt 72 anëtarëve meshkuj të këshillave janë anëtare të Komisioneve të MBGB. Gjithashtu, në shumicën e rasteve, gratë paraqiten si kryetare të komisioneve të MBGB-së: 42 gra përkundrejt 7 burrave në 49 komuna të anketuara. Kjo çon në përfundimin se barazia gjinore përgjithësisht perceptohet si çështje e grave në komuna. Sidoqoftë, ka komuna ku ka nisma dhe propozime për balancimin e strukturës së organeve të këshillit, përfshirë komisionet e MBGB, siç janë në Shtipi dhe Kavadarci.

Nga intervistat me kryetarët e komisioneve të MBGB mund të konkludohet se nuk ka kritere specifike gjatë zgjedhjes së anëtarëve të MBGB-së, por zakonisht bëhet fjalë për marrëveshje politike midis grupeve parlamentare në Këshill. Gjithashtu ndikim mund të ketë dhe nëse dikush prej këshilltarëve ka përvojë të mëparshme në fushën e veprimtarive partiake ose anëtarësisht në seksionet e grave të partive. Njëra prej komunave është identifikuar si Kryetare e Komisionit MBGB, e cila nuk i plotëson kriteret zyrtare të përzgjedhjes pasi nuk është anëtare e Këshillit, por u emërua me ftesë të Këshillit si përfaqësuese e seksionit të grave të partisë. Gjithashtu, sipas njëres prej kryetareve me qëndrim të gjatë si këshilltare, në zgjedhjen e kryetarëve, por edhe në përbërjen e këtyre organeve, një faktor i rëndësishëm është rëndësia që partia qeverisëse i kushton çështjes së MBGB-së. Nëse marginalizohet, ky komision zakonisht i lëshohet opozitës dhe, nëse është i rëndësishëm, ndodh të udhëhiqet nga Kryetarja e Këshillit. Në situata të tilla, sipas përvojës së saj, Komisioni MBGB ishte më aktiv dhe kishte ndikimin më të madh.

### Familjaritet me përgjegjësitë dhe fushën tematike të MBGB

Kryetarët e intervistuar raportojnë se ato nuk e kuptojnë rolin e tyre në zbatimin e dispozitave të LMBGB-së, e cila është gjithashtu një nga arsyet pse ato nuk mbajnë seanca ose që ato që kanë mbajtur vetëm i referoheshin temave që lidhen me programet e MBGB-së. Disa prej tyre janë të hutuar në lidhje me funksionin e tyre si trup i Këshillit, për shkak të të cilave ata kryejnë veprimtari të ndryshme arsimore që nuk kanë lidhje me punën e Këshillit, ose përfshihen në aktivitete që lidhen me projektin, pa i zyrtarizuar dhe dokumentuar ato si aktivitete të Komisionit për MBGB. Ato thonë se kanë obligime dhe detyra të caktuara në Statut, por nuk janë të sigurt se janë në përputhje me detyrimet e LMBGB-së. Disa nga të intervistuarit deklaruan se si këshilltarë asnjëherë nuk kanë marrë orientim në lidhje me LMBGB, përveç informacionit të BNJVL-së. Në lidhje me pyetjen nëse ata janë njohur me përmbajtjen e LMBGB, shumica e kryetareve të komisioneve të MBGB, përfshirë ato të pranishme në grupet e fokusit, deklaruan se e kishin lexuar atë dhe ishin njohur pjesërisht, por me iniciativën e tyre ose nëse kanë marrë pjesë brenda disa aktivitete të trajnimeve të organizuara nga organizatat e shoqërisë civile. Sidoqoftë, shumica ishin të pasigurt në lidhje me përgjigjen, dhe disa nga pjesëmarrëset e këshilluara pranojnë se ato u njohën me të vetëm sipërfaqësisht, pa u futur më thellë në përmbajtjen e saj, "ashtu tërthorazi".

Sa i përket njohurive të nevojshme nga fusha, ato nuk mendojnë se kanë njohuri të mjaftueshme, pasi shumica prej tyre janë trajnuar nga partitë në të cilat janë anëtare ose në trajnim të përgjithshëm për të forcuar kapacitetin e këshilltarëve të organizuar nga organizata ndërkombëtare, prej të cilave një temë ishte çështja e barazisë gjinore. Disa nga të intervistuarat thanë se ato kanë nevojë për shpjegime të mëtejshme në lidhje me masat që nuk i kuptojnë. Njëra nga të intervistuarat deklaroi se: *Qëllimi është që të dy gjinitë të përfshihen me masat*, që në thelb thotë se qëllimi përfundimtar i është disi i qartë, por më por nuk di si ta bëjë më tutje atë. Disa janë vetëkritikë dhe deklarojnë hapur se kanë marrë informacione dhe metodologji "... por kush t'i lexojë".

Të gjithë të intervistuarit u përgjigjën se dyshojnë se këshilltarët e tjerë, kryetarët e komunave dhe administrata janë njoftuar me LMBGB. Më së shumtë që dinë, thonë, është se duhet të ketë Komision për MBGB dhe se ekziston Ligj për MBGB.

#### Aktiviteti

Komitetet e MBGB-së takohen rrallë, një ose dy herë në vit, një trend që po vazhdon për shumë vite. Nga të dhënat e Raportit vjetor për 2015 nga 38 komuna, madje deri në 20 komisione për MBGB nuk janë takuar asnjëherë, u mbajtën 8 Komisione të MBGB (Bogdanci, Vevçani, Gazi Baba, Mavrovë dhe Rostushë, Makedonski Brod, Resnjë, Strugë dhe Çair) vetëm një mbledhje, dhe 3 Komisione për MBGB (Pehçevë, Probistip dhe Staro Nagoriçane) u zhvilluan dy takime, Aerodrom dhe Strumicë me tri takime. Më aktivja ishte Komuna e Delçevës, e cila mbajti gjashtë seanca, ndërsa Shtipi mbajti pesë takime. Gjorce Petrov, Makedonska Kamenica, Tetova dhe Qendra kanë mbajtur nga katër takime. Disa nga Komisionet e MBGB-së që kanë pasur numër të madh të seancave, siç është ajo në Dellçevë, janë për shkak të përfshirjes së tyre në zbatimin e aktiviteteve të projektit.

Të dhënat nga takimet e sondazhit për vitin 2018 për nevojat e vlerësimit tregojnë se 9 Komisione për MBGB nga 50 bashkitë e anketuara nuk kanë mbajtur asnjë mbledhje, 12 kanë mbajtur vetëm 1 mbledhje, dhe 10 kanë mbajtur dy mbledhje. Më aktivja ishte Komuna Aerodrom e cila mbajti 9 mbledhje, ndërsa Ohri, Struga dhe Bogdanci zhvilluan 8 mbledhje secila. Në pesë muajt e parë të 2019 më aktivët ishin Dojrani me 5 mbledhje dhe Aerodrom dhe Ohri me nga 4 mbledhje secila. Sidoqoftë, shqetësues është fakti që 33 nga 50 NJVL të anketuara në gjysmën e parë të vitit 2019 nuk mbajtën asnjë ose vetëm një mbledhje. Bashkëpunimi i pamjaftueshëm me anëtarët e tjerë të Komisionit të MBGB theksohet si faktor që ndikon në veprimtarinë e vet, dhe ka raste kur është vështirë të sigurohet kuorum për mbledhje.

Intervistat dhe grupet e fokusit kanë treguar se nuk ka praktikë të njëtrajtshme të caktimit të seancave. Aty ku janë mbajtur, ose i cakton Kryetari i Komisionit për MBGB ose Koordinatori i MBGB-së ose së bashku. Gjithashtu mund të konkludohet se në shumë komuna, veçanërisht ato me numër më të vogël këshilltarësh, komitetet e Këshillit përveç atyre për financim, buxhet dhe planifikim urban, nuk funksionojnë fare.

Lidhur me mënyrën në të cilën përcaktohen temat dhe çështjet që janë objekt diskutimi në komisionet e MBGB, të dhënat tregojnë se disa prej tyre nuk kanë njohuri të mjaftueshme për qëllimin dhe detyrimet që rrjedhin nga LMBGB, "... *Unë as e di se çka do të kisha në rendin ditor ...* ", ndërsa për disa *temat përcaktohen në përputhje me Programet vjetore të MBGB-së.*

Nga të dhënat nga anketa e kryer me komunat në kuadër të vlerësimit, është e qartë se më shumë se gjysma e komunave të anketuara, përkatësisht 54% kurrë ose rrallëherë nuk japin mendime dhe nuk marrin pjesë në miratimin e dokumenteve strategjike të komunës nga aspekti i perspektivës gjinore, dhe 58 % nuk kanë dhënë ndonjë sugjerim për promovimin e barazisë gjinore në punën e këshillit, kryetarit të bashkisë dhe administratës komunale.

Njëra nga kryetarët e intervistuar ka provuar të prezantojë praktika për të adresuar çështje në fusha të tjera, por ka hasur në kundërshtime nga anëtarët e tjerë të Komisionit. Disa prej tyre u përgjigjën se programet nga kompetencat e tjera i shqyrtojnë individualisht, si anëtarë të Këshillit, por jo si anëtarë të Komisionit të MBGB-së. Të gjithë deklaruan se nuk marrin materiale të tjera për shqyrtim dhe se duhet të kërkojnë që ato të dorëzohen dhe në disa raste edhe të kërkojnë leje për t'i shqyrtuar ato.

Lidhur me mbështetjen administrative të Komisionit MBGB, të intervistuarit thanë se ishte shumë i dobët për shkak të përkatësisë së ndryshme partiake. Ata mendojnë se administrata e njeh punën, por çështja është se sa duan të punojnë. "*Është për të ardhur keq që nuk mund ta themi jashtë partisë*". thotë njëra nga të intervistuarat. Njëri nga presidentet që nuk i përket asnjë partie politike, pasi është zgjedhur përmes një liste të pavarur, e përjeton veten si "*super opozitare*". Për shkak të rezistencës si nga pozicioni ashtu edhe nga opozita, e cila fle e Këshillit që tregon për nivelin e antagonizmit në Këshill dhe mundësinë e bashkëpunimit. Përpjekjet për të komunikuar me gratë si përfituese të Programit për mundësi të barabarta për gra dhe burra janë penguar nga refuzimi i administratës për të siguruar kosto minimale për udhëtime për vizita të aktiviteteve në terren. "*Megjithëse ne kemi buxhetin për të mbështetur komisionet e këshillave, unë,*

*si kryetar i Komisionit të MBGB-së, nuk kam autorizim të kërkoj shpenzime për udhëtime për këshilltarët e tjerë për të organizuar takime rajonale me komisionet nga komunat e tjera, për shembull. Duke vepruar kështu, unë gjithashtu duhet ta marr edhe Koordinatorin MBGB i cili është shumë më me përvojë se unë, dhe Koordinator do të duhet marrë ditë të lirë dhe të jetë i liruar nga detyrimet e tjera. Dhe e gjithë kjo fillon t'ju shpërqendrojë, t'ju demotivojë dhe e kuptoni se mundoheni për kot. Edhe të kesh vullnet dhe dëshirë si për MBGB, gjithçka është çështje e mbështetjes teknike".*

Nga këto gjetje, mund të konkludohet se komisionet e MBGB ekzistojnë për të përmbushur detyrimin ligjor, duke pasur parasysh rolin e tyre marginal në procesin e vendimmarrjes në NJVL, gjatë çka roli i tyre në mbikëqyrjen e punës së administratës komunale, si një nga funksionet e administratës komunale këshilli është pothuajse jo-ekzistuese.

## Koordinatorët për MBGB

### Pozicionimi

Tashmë kemi përmendur që dispozita që rregullon kompetencat dhe fushëveprimin e detyrave të Koordinatorëve për MBGB është konfuzë dhe e paqartë për sa i përket kompetencave të këtyre personave. Përkatësisht, ajo nuk përmban kush dhe cilat procese koordinojnë dhe në cilën mënyrë e realizojnë koordinimin. Gjithashtu, një dobësi e madhe e dispozitës është mungesa e udhëzimit se nga cili grup i nëpunësve civilë dhe vendndodhja në hierarkinë e administratës, si dhe kriteret për ekspertizë dhe procedura e përzgjedhjes.

Sa i përket pozicionit themelor të punës në të cilën janë angazhuar persona të cilët kanë përgjegjësi shtesë si koordinatorë për MBGB, në pjesën më të madhe, ose gjithsej 8 nga 14 raste është pozitive e nivelit të bashkëpunëtorit (bashkëpunëtor i ri, bashkëpunëtor ose bashkëpunëtor i lartë), 4 janë të punësuar si këshilltarë, ndërsa vetëm 2 janë drejtues të sektorëve. Në shumicën e rasteve (gjithsej 14 NJVL), koordinatorët për mundësi të barabarta për gra dhe burra emërohen me vendim të kryetarit, megjithëse ka pak shembuj kur nuk ka asnjë dokument për emërimin ose autorizimin.

Sa i përket pozicionit themelor të punës së personave që kanë detyra shtesë si zëvendëskoordinator për MBGB, në pjesën më të madhe, ose në gjithsej 8 nga rastet janë në nivelin e bashkëpunëtorit (bashkëpunëtor i ri, bashkëpunëtor ose bashkëpunëtor i lartë), 2 janë menaxherë të sektorëve, ndërsa 1 person është i angazhuar si këshilltar. Ekziston gjithashtu një rast kur zëvendëskoordinatori emërohet nga një person i punësuar nëpërmjet një agjencie për punësim të përkohshëm, pra person që nuk ka kontratë pune me NJVL-në. Në shumicën e rasteve (gjithsej 16 komuna), zëvendëskoordinatorët për MBGB emërohen me vendim të kryetarit të komunës. Në të kundërt, ekzistojnë 6 NJVL ku nuk ka asnjë dokument për emërim ose për autorizim. Ekzistojnë gjithashtu situata kur zëvendëskoordinatorët për MBGB përcaktohen në Statutin (Komuna e Bosilovës) ose emërohet me vendim të Këshillit (Komuna e Sopishtës). Koordinatori dhe zëvendëskoordinatori për MBGB i Teracës janë emëruar nga Këshilli, jo nga Kryetari i Komunës.

Fakti që emërimi i koordinatorëve për MBGB dhe zëvendësit e tyre nuk është i bazuar në kriteret të paracaktuara dhe kualifikime të kërkuara nga fusha e BGJ, por sepse dikush duhej të kryente detyrën, tregon faktin se në një komunë ku Koordinator ka një pozicion të veçantë pune, vetëm në mënyrë që të përmbushë detyrimin ligjor për të përgatitur Raportin vjetor të NJVL-së për gjendjen me MBGB. "... *erdhi një letër nga MPPS se do të ndëshkojnë ... më informuan mua se jam koordinatorë për MBGB... më parë isha në NJVL*". Gjithashtu, ekziston rast kur nga komuna kërkohet të propozojë përfaqësues për të marrë pjesë në ngjarje nga fusha e MBGB-së e organizuar nga një donator ose institucion shtetëror. Përfaqësuesi i njërës prej komunave të pranishme në grupet e fokusit deklaroi se ata ishin emëruar zëvendëskoordinator për MBGB një ditë para GF-së. Ato në fakt bien në përfundim se janë vendosur sepse dikush duhej ta kryejë detyrën, pa ndonjë kriter të veçantë. Në njërën komunë, është identifikuar një rast ku një mashkull emërohet si koordinator, por i cili këtë përgjegjësi e përjeton si masë ndëshkuese.

Sipas të dhënave të sondazhit, nga 43 NJVL që iu përgjigjën pyetjes në lidhje me kohën që u kushtojnë detyrave të tyre si koordinatorë për MBGB, 5 u përgjigjën se nuk i kushtojnë asnjë kohë, 16 se koha që i kushtojnë ata është e pamjaftueshme, ndërsa sipas 20 NJVL-ve ato i kushtojnë kohë të mjaftueshme. Nga 38

që iu përgjigjën kësaj pyetjeje, 31 koordinatorë u kushtojnë 0-2 orë, ndërsa 8 u kushtojnë 2-4 orë çdo ditë. Në mënyrë krahasuese, 62% i kushtojnë maksimum 2 orë, dhe 59% mendojnë se koha është e mjaftueshme, ndërsa 7 nga 8 që i kushtojnë 2-4 orë konsiderojnë se është kohë e mjaftueshme për t'u angazhuar në LMBGB.

Për zëvendësit koha shkon nga 0-2 orë në ditë në 31 NJVL, 2-4 orë në 1 NJVL. Nuk ka NJVL ku koordinatorët dhe deputetët ndajnë më shumë se 4 orë.

Sidoqoftë, ka komuna ku është paraqitur vend i veçantë pune për koordinatorët MBGB, një pjesë nëpërmjet transferimit dhe një pjesë nëpërmejt shpalljes publike për punësim. Të dhënat e anketës nga 50 komuna kanë identifikuar 8 raste të tilla, që është një prirje pozitive.

Asnjë nga Koordinatorët e MBGB-së të përfshirë në intervista dhe GF nuk është futur zyrtarisht në punë, dhe sa i përket detyrimeve të tyre në pajtim me LMBGB, disa prej tyre nuk janë përgjegjës para komunës, dhe disa e konsiderojnë veten të përgjegjshëm para MPPS-së. Disa prej tyre, duke marrë para sysh që shumica e aktiviteteve dhe detyrave i zbatojnë në kuadër të projekteve për mbështetje mentorimi, deklarojnë se në thelb ata për punën e tyre marrin detyra dhe raportojnë te mentorët e caktuar për to. Edhe kur kanë udhëheqës të cilit ato i përgjigjen zyrtarisht për punën e tyre, eprorët nuk kanë njohuri të mjaftueshme për BGJ për të caktuar detyra ose për të vlerësuar punën e tyre. Ilustrimi është deklarata e një prej koordinatorëve për MBGB e cila është në një pozicion të veçantë pune. *"... më vlerëson një shef, edhe pse shefi nuk ka njohuri për MBGB dhe prapë më vlerëson me 5-she ..."*

Nga të dhënat e marra, duket se në mungesë të detyrave të përcaktuara qartë, koordinatorët e MBGB-së dhe zëvendësit udhëzohen nga ajo që është përshkruar në LMBGB, pasi askush nuk i ka futur ato posaçërisht në detyrat dhe detyrimet që rrjedhin nga LMBGB. Disa nga koordinatorët raportojnë se ata kanë për detyrë të koordinojnë punën e Komisionit të MBGB-së, të tjerët se u është lënë vetëm të vendosin se çfarë të bëjnë me MBGB-në ose të presin iniciativa nga OJQ-të. Disa nga koordinatorët e përfshirë në hulumtim u përgjigjën se për fushëveprimin e punës së saj është njohur përmes trajnimeve në të cilat ka marrë pjesë.

Pozicioni i koordinatorëve për MBGB si këshilltar/bashkëpunëtor nuk u lejon atyre monitorim dhe ndikim në punën e sektorëve të tjerë. Disa nga koordinatorët vunë në dukje se për të funksionuar më mirë duhet të ketë vend pune të veçantë për koordinator me kritere të përcaktuara mirë për përzgjedhje, kurse pozicioni i punës duhet të jetë së paku në nivel të këshilltarit dhe natyrisht me arsimim përkatës nga fusha e shkencave humane. Ata sugjerojnë që nëse koordinatori MBGB është person i jashtëm, atëherë zëvendëskoordinatori duhet të jetë një nga të punësuarit në komunë që t'i njohë proceset e brendshme. Kualifikimet mund të jenë formale, por përvoja e përshtatshme mund të jetë ekuivalente. Në njërin prej komunave, për shembull, koordinatori dhe zëvendëskoordinatori për MBGB konsiderojnë formimin e një seksioni, ata besojnë se kjo do të jetë më efektive, jo vetëm për çështjet e barazisë gjinore, por edhe për temat përkatëse. Të tjerë besojnë se grupi ndërsektorial është mekanizëm i mirë për të ndikuar dhe monitoruar punën e aktorëve të tjerë dhe se është më mirë që grupi ndërsektorial t'i përgjigjet koordinatorit nëse ai ose ajo është në një pozicion pune përkatëse. Sidoqoftë, ka komuna ku ky grup ndërsektorial nuk po funksionon, d.m.th, anëtarët e caktuar të grupit ndërsektorial kanë bërë rezistencë dhe nuk kanë dashur të marrin pjesë. Për ndikimin e vogël të koordinatorit edhe kur bëhet fjalë për koordinatorin me vite përvojë tregon deklarata *"... për shembull kur do të vijë dikush nga jashtë, do t'i mbledhë udhëheqësit dhe me përfaqësues të "Grave të KB-së" do të angazhohen pak më shumë. Nga brenda është më vështirë, nuk mund t'i mbledh. Po ballafaqohem me qëndrim indiferent dhe mosinteresim. Të gjithë kanë përgjegjësi, kanë detyra, nuk kanë kohë dhe nuk është prioritet. Është më lehtë kur duhet të realizohen aktivitetet nga jashtë. Nga brenda ka problem, do të duhet prokurim publik, pra si të organizohet një punëtori për shembull, bëhet më e vështirë"*.

### Ekspertiza

Edhe pse disa nga koordinatorët e intervistuar të MBGB-së konsiderojnë se kanë ekspertizë zyrtare dhe jozyrtare të fituar nga përvoja dhe trajnimi prej vitesh, ata ende thonë se pa mbështetje nga strukturat më të larta nuk kanë asnjë ndikim në proceset e politikës dhe krijimit të masave politike. Disa kanë humbur pothuajse plotësisht entuziazmin e tyre dhe po ndjekin ekskluzivisht aktivitete në bashkëpunim me OJQ-të ose organizata ndërkombëtare. Disa, me gjithë përvojën dhe trajnimin e viteve, duket se nuk janë në gjendje

të plotësojnë kriteret e ekspertizës, duke marrë parasysh analizën e planeve me masat e MBGB, të cilat tregojnë paqartësi të madhe në lidhje me konceptet themelore të të drejtave të grave dhe barazisë gjinore. Për disa duket se edhe arsimit zyrtar nuk është i mjaftueshëm në terren për të zbatuar detyrat, siç është rasti me një koordinatorë e diplomuar në studime gjinore e cila nuk ndihet kompetente për të punuar si koordinatorë e MBGB, pasi ajo nuk e njeh punën e komunës. Sidoqoftë, në disa komuna ku një person që ka punuar në sektorin e biznesit është angazhuar si koordinatorë, ka efikasitet më të madh në kryerjen e detyrave, me sa duket për shkak të etikës së punës së zotuar në organizata ku parimet dhe respektimi i afateve dhe përmbushja kanë ndikim të madh në realizimin e detyrave të caktuara. Shumica e koordinatorëve të MBGB që morën pjesë në fokus grupe ishin unanime se kishin nevojë për mbështetje të ekspertëve dhe trajnimeve shtesë nga MPPS dhe BNJVL.

Planifikimi, zbatimi dhe vlerësimi efektiv i masave të përcaktuara nga LMBGB, përveç të drejtave të grave të njeriut, si dhe konceptet dhe qasjet ndaj (jo) barazisë gjinore, kërkojnë njohuri më komplekse teorike dhe praktike në fushën e punës kërkimore, veçanërisht planifikimin strategjik dhe programor, monitorim dhe vlerësim të politikave publike, por edhe në fushën e menaxhimit me politika dhe procese. Këto njohuri, përfshirë edhe ato në fushën e komunikimit, janë thelbësore në përmbushjen e rolit të tyre si katalizator i politikave dhe proceseve që do të sigurojnë shikueshmërinë e çështjes së barazisë midis grave dhe burrave. Në këtë drejtim, përveç arsimit zyrtar ose ekuivalencës së përvojës të dëshmuar në këtë fushë, njohuritë e tilla si kriteret për ekspertizë do duhet të përshkruhen nga LMBGB.

#### Përfshirja në programin/buxhetimin, iniciativa dhe propozime

Koordinatorët e MBGB nuk janë të përfshirë në proceset e planifikimit dhe buxhetimit në komuna dhe nuk janë në gjendje të përfshihen, pasi programet bëhen veç e veç në sektorë dhe nuk këshillohen me sektorët e tjerë ose me ta në proces. Ata mendojnë se nëse ka udhëzim të tillë nga Sekretari ose Kryetari i Komunës që procesi do të hapet dhe ata do mund të përfshihen. Në njërin prej komunave para prezantimit të një linje të veçantë buxhetore për barazinë gjinore, në secilin program komunal kishin përfshirë buxhet për masat që lidhen me barazinë gjinore.

Në lidhje me pyetjen se cili është bashkëpunimi midis Koordinatorit për MBGB dhe shërbimeve në njësitë e vetëqeverisjes lokale, 22 nga 50 NJVL e përshkruajnë bashkëpunimin si të favorshëm ose të kënaqshëm. Sidoqoftë, merret përshtypje se kjo kryesisht vjen me kërkesën e koordinatorit të MBGB-së me qëllim të përgatitjes së raportit vjetor të MPPS-së edhe kur janë të nevojshme të dhëna dhe informacione të caktuara për t'i përgjigjur kërkesave zyrtare. Dy NJVL bashkëpunimin midis koordinatorit për MBGB, shërbimet e vlerësuan si të shkëlqyeshme, dhe disa NJVL përmendën trajnimet dhe punëtoritë si pjesë e bashkëpunimit. 11 NJVL fare nuk iu përgjigjën kësaj pyetjeje, kryesisht komuna më të vogla me rreth 30 të punësuar, me përjashtim të Ohrit dhe Gostivarit. 7 NJVL janë përgjigjur se nuk ka bashkëpunim ose që zhvillohet vështirë. Vështirësitë shihen në mungesën e të kuptuarit të rëndësisë së barazisë gjinore si nga menaxhmenti ashtu edhe nga kolegët, dhe kjo konsiderohet një çështje e parëndësishme. Përgjigjet tregojnë se në disa NJVL Koordinatori MBGB është emëruar të kënaqë dispozitat ligjore, kështu që ekziston vetëm zyrtarisht, derisa në praktikë ai/ajo nuk kryen ndonjë aktivitet, dhe kështu nuk bashkëpunon. Për ta ilustruar, një nga deklaratat e koordinatorës të MBGB-së thotë: *"Bashkëpunimi është shumë i vështirë, vetëdijesimi i një pjese të ekipit menaxhues në nivelin horizontal as nuk i kupton gjërat dhe as dëshiron t'i kuptojë gjërat, barazia gjinore është e parëndësishme për ta. Në disa raste, madje jam e detyruar të përdor qasjen falas të institutit në informacion për të siguruar informacionin që më nevojiten për t'i përgatitur raportet."*

Të gjithë të intervistuarit dhe pjesëmarrësit e grupeve të fokusit konsiderojnë se çështja e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat nuk është prioritet për njësitë e vetëqeverisjes lokale. Ata, gjithashtu, konsiderojnë se është e nevojshme që vazhdimisht të ngrihet çështja e BGJ me kryetarët dhe sekretarët e komunës si strukturat më të larta në komunë. Ata thonë se shifrat kryesore për funksionimin e LMBGB-së janë nëse kryetari dhe sekretari janë të angazhuar, ose ndoshta udhëheqësit e sektorëve, dhe gjithsesi nevojitet më shumë koordinim midis koordinatorëve të MBGB dhe këshilltarëve.

Nga depërtimi i raporteve vjetore për situatën me NJVL, si dhe nga deklaratat e të intervistuarve dhe GF, është e qartë se jashtë projekteve të donatorëve, komunat nuk kanë pothuajse asnjë aktivitet të tyre për



këtë çështje. Sidoqoftë, në pyetjen nëse ata kishin ndonjë aktivitet/iniciativë jashtë aktiviteteve në kuadër të bashkëpunimit me aktorë të jashtëm (OJQ, Organizata Ndërkombëtare /MPPS), shumica thanë që nuk kishte aktivitete të tilla ose tregojnë për aktivitete të natyrës promovuese ose edukative, tashmë të përshkruara në masat e planeve (punëtori për informimin e OSHC-ve dhe anëtarëve të Këshillit për punën dhe rëndësinë e Komisionit MBGB; aktivitete për parandalimin e sëmundjeve të transmetuara seksualisht , edukimin e të rinjve, promovimin e akteve masat e punësimit të dedikuara për të papunësuarit).

#### Bashkëpunimi ndërmjet Koordinatorit dhe Komisionit për Mundësi të Barabarta për Gratë dhe Burrat në NJVL

Përshtypja e përgjithshme e marrë nga përgjigjet është se ekziston një numër i vogël i NJVL-ve ku ekziston një bashkëpunim efektiv midis Koordinatorit dhe Komisionit të MBGB-së, siç përshkruhet në LMBGB. Vetëm 4 nga 50 NJVL kanë deklaruar se kishin bashkëpunim të shkëlqyeshëm ose të kënaqshëm ndërmjet Koordinatorit dhe KMBGB. Në shumicën e rasteve, bashkëpunimi është me iniciativën e koordinatorit/es. Bashkëpunimi është më aktiv në ato NJVL ku koordinatori/ja për MBGB dhe Komisioni MBGB bashkëpunojnë në përgatitjen dhe zbatimin e planeve vjetore lokale, dhe shumica e bashkëpunimit të NJVL-së ka të bëjë me përgatitjen, prezantimin dhe miratimin e raportit vjetor të MBGB-së. Bashkëpunimi shpesh kuptohet si përgjegjësi e Koordinatorit për të informuar anëtarët e KMBGB-së dhe pjesëmarrjen e tyre në takime, ngjarje, seminare dhe punëtori që lidhen me barazinë gjinore.

20 nga 50 NJVL u përgjigjën se nuk kishte komunikim ose ishte i kufizuar, sipas nevojës, komunikim dhe koordinim i pamjaftueshëm midis koordinatorit/es për MBGB dhe Komisionit për MBGB. Kryetaret e intervistuar të Komisionit për MBGB deklaruan se ishin të kënaqura nga bashkëpunimi me koordinatorin MBGB , pavarësisht nëse ajo ishte e sapoemëruar apo për disa vjet në pozitë, vetëm kishin komente në lidhje me atë se janë të sigurta se sa kohë kanë koordinatorët për MBGB që të merren me këtë çështje, pasi ato kanë edhe detyrime të tjera. Në të kundërt, koordinatorët e MBGB raportojnë se ato ishin të pakënaqura nga bashkëpunimi me Komisionin për MBGB dhe se ato kishin maksimum nga një seancë në vit, sepse nuk kanë mundur të sigurojnë kuorum, duke përmendur se ekziston nevoja për sensibilizim gjinor të anëtarëve të Komitetit të MBGB-së.

Mund të krijohet përshtypja se roli i koordinatorit të MBGB-së në lidhje me Komisionin MBGB është realizuar kryesisht si "mbështetje administrative, hartim i akteve, korrespondenca dhe njoftime, informim për përfshirjen në aktivitetet e projektit, oferta për nënshkrimin e memorandumeve, dërgimin e ftesave në ngjarje të ndryshme (punëtori, edukime, seminare) ”.

#### Bashkëpunim me komunat e tjera

19 nga 50 NJVL nuk iu përgjigjën pyetjes nëse bashkëpunojnë me komunat e tjera për çështje gjinore. 2 NJVL thanë, shprehimisht, se ato nuk kanë bashkëpunim. Për 29 NJVL të tjera të anketuara, përshtypja e përgjithshme është se kur ekziston bashkëpunim midis disa NJVL-ve, ajo është iniciuar dhe organizuar nga organizatat civile ose ndërkombëtare dhe konsiston në pjesëmarrje në projekte të përbashkëta për rrjetëzim ose bashkëpunim në tema specifike, të cilat janë objekt i projektit të implementuar. Si shembuj të mirë janë përmendur si vijon:

Bashkëpunimi ndërmjet Komunës së Shtipit dhe Strumicës, për të cilën Komuna e Shtipit deklaroi se të dy komunat janë pjesë e dy ekipeve shumë sektoriale, të formuar dhe udhëhequr nga Organizata e Grave të Komunës së Strumicës dhe Organizata e shoqërisë civile "EHO" nga Shtipi, të cilat punojnë për zbatimin e Konventës së Stambollit.

Komunat e Shtipit, Strumicës dhe Kumanovës gjithashtu ishin pjesë e projektit për mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit në nivelin lokal, me iniciativën e organizatës civile HERA. Si rezultat, të tre komunat kanë krijuar trupa lokale kundër diskriminimit që bashkëpunojnë ngushtë së bashku.

Komunat e Berovës, Delçevës dhe Pehçevës marrin pjesë në zbatimin e programit "Nëpërmjet Strategjisë dhe plan-veprimit lokal për mundësi të barabarta për burrat dhe gratë" të organizuar nga Fondacioni Kvinna Till Kvinna.

Bashkëpunimi me iniciativën e NJVL-ve në vetvete zhvillohet në mënyrë jozyrtare dhe është i një natyre konsultative, kryesisht i lidhur me konsultimet për plotësimin e raportit vjetor për MPPS.

## 4. Përfundimi

Përfundimi i përgjithshëm i vlerësimit është se Ligji parashikon një kornizë mjaft të gjerë me detyrime për të promovuar dhe avancuar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në realizimin e fushave të kompetencave të NJVL-së. Përkatësisht, analiza tregon se LMBGB është operacionale si instrument duke pasur parasysh që janë ndërmarrë veprimet në kontekstin e arritjes së secilës nga dispozitat individuale.

Përkundër mungesës së treguesve të vendosur zyrtarisht përmes së cilëve mund të matet dhe përcaktohet efikasiteti i zbatimit, mund të konkludohet se është arritur përparim në zbatimin e detyrimeve specifike që rrjedhin nga dispozitat e LMBGB nga NJVL-ja. Sidoqoftë, të dhënat e disponueshme tregojnë se ky progres është i një shtrirje të kufizuar pasi dispozitat ose nuk zbatohen siç janë planifikuar ose nuk zbatohen nga të gjitha komunat.

Progresi më i madh është bërë në zbatimin e detyrimit për krijimin e strukturës institucionale, përkatësisht emërimin e koordinatorëve/eve për MBGB dhe përzgjedhjen dhe Komisionet për MBGB. Ky efikasitet ndoshta është për shkak të dispozitave kundërvajtëse për ata që janë përgjegjës për mospërmbushje, me gjithë informimin e lartë pikërisht për këtë detyrim dhe pritjen e këtyre mekanizmave për ta marrë barrën e zbatimit të detyrimeve të LMBGB. Kjo strukturë nuk është e vendosur kudo në mënyrën e parashikuar me Ligj, d.m.th. jo të gjitha komunat kanë e zyrtarizuar fushëveprimin e tyre të punës në aktet e brendshme, që pjesërisht është për shkak të mungesës së informacionit dhe përparësisë së obligimeve që lidhen me kompetencat specifike të përcjella.

Në lidhje me angazhimet e tjera, mund të konkludohet se është bërë përparimi më i vogël në zbatimin e dispozitave në lidhje me zbatimin e masave të parashikuara në LMBGB, si një instrument themelor për arritjen e qëllimeve të LMBGB. Kjo gjithashtu vlen për detyrimin për monitorimin e efekteve dhe ndikimeve, si dhe raportimin mbi rezultatet e masave dhe aktiviteteve.

Joefikasiteti i NJVL-së në ndërmarrjen e masave themelore, pra ato që lidhen me integrimin e çështjes së MBGB-së në strategji dhe buxhet, është për shkak të aftësisë së dobët të komunave për të menaxhuar proceset e planifikimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave, masave dhe buxheteve. Supozimet e porealizuara për aplikimin e një qasjeje të tillë nuk lejojnë aplikimin e tyre pa mbështetje të vazhdueshme të jashtme (trajtime, mekanizma, analiza, etj.). Në lidhje me masat e veçanta, mund të konkludohet se sasia e pamjaftueshme e masave pozitive dhe inkurajuese është për shkak të kuptimit të dobët të natyrës së tyre dhe mënyrës në të cilën iniciohen dhe monitorohen këto masa.

Vetëm një pjesë e komunave përgatisin plane me masa për MBGB, me atë që në pothuajse asnjë NJVL nuk është zbuluar iniciativa burimore ose aktivitet i cili ka të bëjë me bashkëpunimin me aktorë të jashtëm, ndërsa pjesa më e madhe përmbajnë aktivitete të cilat janë me karakter promovues. Kjo pjesërisht mund të jetë e lidhur me masat programore të cilat me Ligjin janë përcaktuar si masa të veçanta, të cilat për NJVL duken më të thjeshta, nuk kanë implikime më të rëndësishme financiare dhe të cilat sigurojnë dukshmëri politike. Kjo situatë është gjithashtu për shkak të trajtimit joformal të detyrimit për të përgatitur plane si proces i izoluar nga planifikimi buxhetor dhe programor dhe për të cilin janë angazhuar mekanizmat. Përkatësisht, mjetet buxhetore të cilat i sigurojnë komunat janë të pa konsiderueshme. Për më tepër, një

nga arsyet është mbështetja e jashtme për forcimin e kapacitetit të NJVL-ve, në kuadër të projekteve që duket e pamjaftueshme ose jo përkatëse.

Monitorimi dhe vlerësimi i zbatimit, rezultatet dhe ndikimet e masave dhe aktiviteteve të MBGB-së janë pamundësuar për shkak të mungesës së një sistemi funksional për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave, ekspertizës dhe sisteme për llogaridhënie të administratës, si dhe udhëzimeve metodologjike të përshtatura me kapacitetet aktuale të komunave. Kjo është pjesërisht për shkak të funksionalitetit të dobët të mekanizmave institucionale në NJVL-të, të cilat nuk kanë kapacitet për të siguruar mbështetje dhe koordinim politik dhe ekspertizë.

Komisionet e MBGB-së për të cilat Ligji siguron kompetenca të gjera, nuk e përmbushin funksionin e tyre si organe ndihmëse të Këshillit të Komunës, tek të cilat është përcaktuar mungesa e numrit të vogël të seancave, kapacitet të dobët për realizimin e autorizimeve për ndikim formal mbi proceset e vendimmarrjes dhe ndikim indirekt mbi punën e administratës. Kjo, pjesërisht, ndodh për shkak të mungesës së informacionit mbi kompetencat, mungesë të mbështetjes politike, mbështetjes së ekspertëve dhe administratës, dhe pjesërisht për shkak të rolit të marginalizuar të organeve të Këshillit në disa NJVL.

Në lidhje me funksionalitetin e koordinatorëve për MBGB si mekanizëm kryesor në kuadër të NJVL-ve, mund të konkludohet se një nga arsyet e mosfunksionimit të tyre është e natyrës juridike. Përkatësisht, dispozitat e Ligjit përcaktojnë pritshmëri të mëdha kundrejt respektimit të pamjaftueshëm të standardeve të përgjithshme ndërkombëtare për të siguruar funksionimin dhe ndikimin e këtyre mekanizmave.

Disa nga shkaqet potenciale të identifikuara për përparimin e dobët dhe mospërputhje në zbatim është natyra e sistemit. Mbi së gjithash këto janë: Margjinalizimi politik i LMBGB-së, i cili nuk konsiderohet si pjesë integrale e fushës së kompetencave të strukturave të menaxhimit dhe vendimmarrjes së NJVL-ve; Kapaciteti i dobët i komunave për planifikim, monitorim dhe vlerësimi i bazuar në prova; Mungesa e mekanizmave funksionale dhe masave të politikave për të mbështetur dhe monitoruar NJVL-të dhe mekanizmat e përgjegjësive në nivel të brendshëm dhe të sistemit. Këto mangësi pjesërisht mund të zgjidhen me ndryshime të ligjeve të tjera, të kombinuara me masa të politikave për MBGB të cilat nuk janë të natyrës normative. Një nga rekomandimet është sigurimi i trajtimit juridik të MBGB si fushë e kompetencës me financim të decentralizuar. Gjithashtu disa nga masat janë përgatitja e programeve të specializuara për forcimin e kapaciteteve të NJVL-ve, të cilat janë të orientuara drejt strukturave kryesore të menaxhimit dhe vendimmarrjes dhe të përshtatura për funksionet dhe autorizimet e tyre.

Disa burojnë nga përmbajtja e vetë LMBGB-së, gjegjësisht dobësi ose paqartësi që duket se ndikojnë në zbatimin.

Insistimi i Ligjit, NJVL-ve dhe mekanizmave institucionale për t'u përqendruar në mosdiskriminim nuk korrespondojnë me kompetencat e kufizuara që rrjedhin nga strukturat institucionale dhe kompetencat e tyre. Për më tepër, fushëveprimi i përgjithshëm i mundësive të barabarta e zhvendos fokusin drejt qëllimeve të përmirësimit të statusit dhe pozitës së grave dhe barazisë së grave dhe burrave.

Ligji gjithashtu nuk ka dispozita që do të forcojnë obligimet dhe të lehtësojnë operacionalizimin, dhe kështu edhe efikasitetin e zbatimit. Kjo vlen veçanërisht për mbikëqyrjen e zbatimit, rezultateve dhe efekteve.

## 5. Rekomandime për ndryshime në LMBGB

---

1. Ndryshimet ligjore duhet të sigurojnë fokusin në barazinë e grave dhe burrave ose barazinë gjinore për të gjitha subjektet, duke përfshirë edhe NJVL.
2. Vendosja e obligimit ligjor për zhvillim të sistemit të treguesve për monitorimin dhe mbledhjen e informacioneve, si bazë për raportimin mbi zbatimin, rezultatet dhe rezultatet e zbatimit nga njësitë e vetëqeverisjes lokale. Përgatitja e kornizës për monitorimin e progresit si akt nënligjor duhet të parashikohet si obligim për mekanizmin qendror kombëtar.
3. Gjithashtu, detyrimi ligjor duhet të përfshijë përgatitjen e akteve nënligjore në formë të udhëzimeve metodologjike të specializuara për NJVL, duke pasur parasysh rolin e funksionit të tyre, fushat e kompetencës dhe strukturës.
4. Për të monitoruar në mënyrë më efektive progresin në zbatimin e obligimeve ligjore, është e nevojshme që përgjegjësia e raportimit të transferohet në NJVL si subjekt, në vend se te koordinatorët. Kjo përfshin ndryshime në modelin e përgatitjes së raportit që duhet t'i ndjekë treguesit nga pika 2.
5. Vendosja e obligimit për informim dhe sqarim të obligimeve nga LMBGB-ja (orientim) në strukturat kryesore të NJVL, të autorizuara për të menaxhuar dhe vendimmarrje mbi punën e komunës. Ky obligim do të zbatohet për një periudhë jo më të madhe se 6 muaj pas përzgjedhjes/emërimit. Obligimi për përgatitjen e programit për orientim dhe mënyrën në të cilën ai duhet të parashikohet në mekanizmin qendror;
6. Vendosja e obligimeve për përgatitje të programit të specializuar për edukim të obligueshëm të administratës të NJVL të përfshirë në planifikimin dhe buxhetimin në fushën e MBGB.
7. Forcimi i obligimeve për kryetarin, për këshillin dhe për administratën nëpërmjet specifikimit të obligimeve të tyre individuale në anëtarë të veçantë në pajtim me rolin dhe funksionet; Mundësia e dytë është rregullimi i obligimeve të tyre me akt nënligjor;
8. Forcimi i obligimit për mbledhjen sistemore analizë dhe përdorimi i të dhënave të ndara gjinore. Është e dëshirueshme që të hartohet listë e indikatorëve specifikë për mbledhjen e të dhënave të rëndësishme për fushat e kompetencave të NJVL-së për t'u përshkruar si kërkesë për Entin Shtetëror për Statistikë. Është gjithashtu e nevojshme të përcaktohet obligim për njësitë rajonale të ministrive përkatëse dhe organet përbërje sigurimit të papenguar të të dhënave gjinore të shpërndara dhe të dhëna të tjera analitike që rrjedhin nga fushëveprimi i tyre i punës, të cilat do të sigurohen rregullisht për nevojat e planifikimit të NJVL-së;
9. Ndarja e obligimit për përgatitjen e planeve vjetore me masat për MBGB në një dispozitë të veçantë të formuluar në mënyrë që do të sigurojë statusin e programit buxhetor;
10. Heqja e masave të programit si masa të veçanta;
11. Obligimi për të ndarë përqindje të buxhetit të NJVL-së për të zbatuar masa specifike gjinore (me një sanksion për mosveprim);
12. Prezantoni punë të sistematizuara, d.m.th, pozita të veçanta pune për koordinatorët MBGB të cilët do të kenë rolin e mekanizmit qendror në njësitë e vetëqeverisjes lokale. Pozicioni i tyre në hierarki duhet të parashikohet në atë mënyrë që të sigurojë këqyrje dhe mundësi për të ndikuar mbi çështjet nga kompetenca e NJVL. Forcimi i autorizimeve të tyre me "filtrim" të detyrueshëm të përmbajtjes së planeve dhe buxheteve në fushat e kompetencave të NJVL (prania e informacionit për përkatësinë gjinore, masat e barazisë gjinore, treguesit e monitorimit të rezultateve dhe burimeve) para se ato të dorëzohen si propozime nga Këshilli për të gjitha NJVL me mbi 20,000 banorë;
13. Si zgjidhje e mundshme ne propozojmë autorizimin/fushëveprimin e mëposhtëm:

- A) Siguron zhvillimin dhe zbatimin (inicimin, monitorimin dhe raportimin) e masave të veçanta (të përkohshme) të NJVL-së.
- B) Ofron mbështetje eksperte për menaxherët dhe administratën në identifikimin e çështjeve tematike (strategjitë e këshillimit dhe metodologjitë e punës) për të integruar barazinë gjinore në planet dhe buxhetet komunale.
- C) Koordinon punën e trupit ndërresorial, përgatitjen e Planit vjetor të MBGB/ Barazisë Gjinore të NJVL-së.
- D) Monitoron zbatimin e masave dhe buxheteve në planet vjetore në fushat e kompetencës (nëpërmjet raporteve tremujore narrative dhe financiare).
- E) Përgatit raport vjetor përmbledhës bazuar në informacionin e dhënë nga drejtuesit e shërbimeve për mënyrën dhe nivelin e zbatimit dhe rezultatet e masave dhe buxheteve të NJVL.
- F) Siguron publikimin dhe shpërndarjen e informacionit nga planet dhe raportet.

14. Përcaktimi i kriterëve dhe procedurave për punësimin/caktimin e koordinatorëve për sa i përket kualifikimeve (arsimi zyrtar në fushën e barazisë gjinore, ekspertizën dhe përvojën e mëparshme);
15. Për komunat nën 20,000, rekomandojmë mundësi, por jo kërkesë të detyrueshme për vend pune të veçantë. Kompetencat dhe detyrat e koordinatorëve të MBGB-së duhet të përcaktohen zyrtarisht në Ligjin për sistematizim, siç përshkruhet më lartë. Mbështetja për zbatimin e autorizimeve dhe përgjegjësi të koordinatorëve për MBGB në këto NJVL do të sigurohet nëpërmjet mekanizmit qendror ose nëpërmjet mekanizmave për mbështetje të ekspertëve të cilët propozojmë të vendosen në qendrat e rajoneve të planifikimit për zhvillim të balancuar rajonal;
16. Zhvillimi i mëtutjeshëm i mekanizmave institucional nëpërmjet detyrimit për krijimin e organeve ndërsektoriale të menaxhimit në sektorët/seksionet e NJVL-së, me mundësinë e përfshirjes së institucioneve vendore dhe shoqatave qytetare për shkak të nevojës për të lidhur punën e NJVL-së me aktorë të jashtëm aktivë në fushën e MBGB-së. Mandati themelor i këtyre trupave, i cili do të ketë rol këshillues, është të ofrojë propozime mbi politikën e përgjithshme të NJVL-së për të arritur qëllimin e Ligjit; të sigurojnë koordinimin e brendshëm, monitorim të vazhdueshëm, informimin dhe harmonizimin e politikave dhe masave të barazisë gjinore në fushat e kompetencave të NJVL-së;
17. Vendosja e mekanizmave për mbështetje ekspertësh për disa komuna brenda qendrave të planifikimit rajonal për zhvillim të barabartë që do të kenë rol të dyfishtë: do të sigurojnë çështjen e MBGB në planet për zhvillim të barabartë rajonal dhe do të ofrojnë mbështetje ekspertësh për komunat më të vogla, koordinatorët dhe zëvendës koordinatorët për MBGB dhe Komisionet e MBGB-së.

## 6. ANEKS I – Ndaj Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave

---

Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave i miratuar në vitin 2012<sup>23</sup> është me rëndësi të madhe për zhvillimin e kornizës ligjore dhe institucionale të RMV-së për realizimin e të drejtave të grave, për avancimin e statusit të tyre në shoqëri por edhe për realizimin e barazisë gjinore si ndryshim shoqëror.

Nevoja për miratimin e tij rezultoi nga mangësitë e identifikuar në zbatimin e efekteve nga LMBGB<sup>24</sup> paraprak. Me miratimin e tij, ndër të tjerat, u përforcua ambicia në drejtim të qëllimit i cili duhet të arrihet si epilog nga zbatimi, vëllimi dhe përfshirja e ndryshimit, përkufizimeve, masave dhe gjithashtu i përforcoi dhe sqaroi obligimet e subjekteve, përfshirë edhe të atyre në strukturave / mekanizmave institucionale për avancimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në nivel qendror dhe lokal.

Qëllimi i LMBGB-së është vendosja e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në fushën politike, ekonomike, sociale, arsimore, kulturore, shëndetësore, qytetare dhe në cilën do sferë, si obligim për të gjitha subjektet në sektorin publik dhe privat ti largojnë pengesat dhe të krijojnë kushte për realizimin e barazisë së plotë ndërmjet grave dhe burrave.

LMBGB-ja i përkufizon mundësitë e barabarta të grave dhe burrave, si “Promovim i parimit për vendosjen e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në të gjitha fushat e sektorit publik dhe privat, status të barabartë, trajtim të barabartë në realizimin e të gjitha të drejtave dhe në zhvillimin e potencialeve të tyre individuale nëpërmjet të cilave ata kontribuojnë në zhvillimin shoqëror, si dhe qasje të barabartë dhe përfitime të barabarta nga rezultatet e nxjerra nga ky zhvillim”.

Qëllimet e përkufizuara në këtë mënyrë e përcaktojnë dhe rëndësinë e këtij ligji, i cili fillimisht konsiston në atë se sigurimi i fokusit të jo barazisë ndërmjet grave dhe burrave, duke identifikuar si sfida specifike shoqërore, e cila sipas natyrës së saj, dallon nga konteksti i përgjithshëm i jo diskriminimit dhe trajtimit të barabartë. Respektivisht, dispozita për ndalimin e diskriminimit dhe trajtimit jo të barabartë mbi baza të ndryshme, përfshirë edhe atë në bazë gjinore janë përfshirë në legjislacionin më të gjerë në RMV. Njëkohësisht, Ligji për mbrojtje dhe parandalim nga diskriminimi<sup>25</sup> në mënyrë më gjithëpërfshirëse i përpunon bazat, obligimet e subjekteve, si dhe mekanizmat dhe procedurën për përcaktimin e diskriminimit dhe trajtimit të pa barabartë.

Në mënyrë plotësuese, LMBGB synon barazinë e plotë të grave dhe burrave, të përkufizuar si "të drejta të barabarta, mundësi, kushte dhe trajtim në të gjitha fushat e jetës publike dhe private dhe mungesë të kushteve kulturore, sociale, ekonomike dhe politike të cilat prodhojnë raport të pa barabartë të fuqisë dhe shpërndarje të pa barabartë të të mirave shoqërore ndërmjet grave dhe burrave".

Ndryshimi i këtillë i përkufizuar në këtë mënyrë, e siguron bazën për zgjerimin e domethënies së konceptit të mundësive të barabarta të grave dhe burrave në drejtim të fushave, qasjeve, masave, obligimeve dhe përgjegjësive për zhvillimin e politikës institucionale dhe praktikës tek të gjitha subjektet në drejtim të realizimit të qëllimit të LMBGB.

---

<sup>23</sup> “Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, “Gazeta Zyrtare e R. së Maqedonisë” nr. 6 më 13.1.2012

<sup>24</sup> Analizë për shkallën e implementimit të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale me mbështetje të Misionit të OSBE-së në Shkup, 2011, ndryshuar më 15.9.2019 në: [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/analiza\\_zem.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/analiza_zem.pdf)

<sup>25</sup> “Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi”, Gazeta Zyrtare e RMV-së nr. 101/2019.

Në këtë drejtim, aspekt i rëndësishëm i LMBGB-së është mundësia për afirmimin e zbatimit të qasjes së dyfishtë<sup>26</sup> si model i politikës për sigurimin e barazisë esenciale. Respektivisht, përpos masave normative me të cilat ndalohet diskriminimi dhe trajtimi i pa barabartë bazuar mbi gjininë, LMBGB-ja imponon obligimin për zhvillim dhe zbatim të politikave afirmative nëpërmjet masave të veçanta të përkohshme me qëllim të tejkalohen pasojat nga praktikat historike ose aktuale diskriminuese dhe kufizime të bazuara mbi gjininë, njëkohësisht me qasjen e integritet sistemor të çështjes së barazisë së grave dhe burrave si grupe shoqërore nëpër të gjitha politikat dhe institucionet në të gjitha nivelet ( Duke përfshirë edhe perspektivat gjinore në rrjedhat aktuale) me qëllim të parandalohet pabarazia<sup>27</sup>.

Megjithatë, sukcesi, efikasiteti dhe efektiviteti i politikës së barazisë gjinore nuk varen vetëm nga numri dhe karakteri i masave të parashikuara. Ajo që është me rëndësi kryesore është kuptimi se mjetet për udhëheqjen dhe zbatimin e politikave për realizimin e barazisë gjinore – përfshirjen e perspektivës gjinore në rrjedhat kryesore dhe veprimet afirmative) nuk mund të trajtohen si qëllime në vete.

Kështu, segment i përmbajtjes së LMBGB-së janë masat themelore me të cilat përcaktohen qëllimet, përmbajtja dhe fokusi i politikës së përgjithshme dhe të veçantë në fusha të ndryshme, për shkak të realizimit të barazisë së plotë ndërmjet grave dhe burrave si ndryshim shoqëror. Natyra e këtyre masave është e atillë që do të duhej të siguronin pjesën horizontale të çështjes së barazisë së grave dhe burrave si përgjigje politike dhe si qasje, kush është i integruar horizontalisht në sektorë të ndryshëm të politikave dhe organe dhe trupa institucionale në të gjitha nivelet e pushtetit dhe në të gjithë sektorët e shoqërisë - shoqëri qytetare, ekonomi, akademi<sup>28</sup>. Gjatë kësaj, përveç identifikimit dhe përgjigjes ndaj faktorëve kontekstualë politikë, socioekonomikë dhe sociokulturorë të cilët ndikojnë mbi pabarazinë e grave dhe burrave, merren parasysh proceset menaxhuese. Kështu, masat kryesore vlejné edhe për përfshirjen sistimore të çështjes së mundësive të barabarta në proceset institucionale dhe kryerjen e funksioneve dhe kompetencave të subjekteve për të cilat LMBGB parashikon obligimin për realizimin e ndryshimit të këtyre. Respektivisht, natyra e këtyre masave është e atillë që duhet të rezultojë me ri organizimin dhe mobilizimin e resurseve të subjekteve në mënyrë që do të rezultojë me realizimin e vizionit të barazisë së plotë.

Në kuptim të ndërmarrjes së masave themelore, të rëndësishme janë përvojat nga zbatimi i qasjes së mejnstrimit të gjinisë në kuadër të BE-së të cilët i paraqesin pasojat e zbatimit të tij si strategji pa qëllim, respektivisht qëllim vetvetiu dhe burokratizim, në vend të ushtrimit në nivel të lartë politik për të cilën nevojitet leadership politik progresiv, resurse dhe demokraci e mirëfilltë. Qasja e mejnstrimit gjinor është imagjinuar si vegël transformimi që në mënyrë radikale do të ndryshojë proceset e planifikimit, implementimit dhe matjes së efekteve dhe ndikimeve nga politikat në funksion të realizimit të qëllimeve politike, sociale dhe ekonomike, njëkohësisht duke realizuar përfitime për raportet gjinore dhe duke ndryshuar raportet e fuqisë si problem qendror të jo barazisë gjinore. Neglizhenca e nevojës për veprim të përbashkët të vendimmarrësve, administratës, akademisë dhe shoqërisë civile, kjo strategji në masë të madhe ishte shfrytëzuar për dobësimin e rolit të strukturave të specializuara eksperte dhe zhvillim të politikave të fokusuara dhe aktive për identifikimin e sfidave më evidente në realizimin e të drejtave të grave dhe statusin e tyre të pa barabartë shoqëror në hendeqet gjinore në pothuajse të gjitha fushat. "Depolitizimi" i politikave për avancimin e barazisë gjinore rezultoi edhe me reduktimin e resurseve për përforcimin e iniciativave, integritetin e çështjet në politikat e përgjithshme antidiskriminuese dhe reduktimi i kapaciteteve institucionale dhe neglizhimi i çështjes si jorelevante për proceset e rëndësishme reformuese dhe prioritetet politike të kushtëzuara nga kriza ekonomike në vitin 2008. Me rritjen e lëvizjes liberale dhe strategjitë armiqësore ndaj grave, lidhja e aksioneve kolektive të lëvizjeve feministë me mekanizmat

<sup>26</sup>EuropeanInstituteForGenderEquality., WhatIsGenderMainstreaming? (Vilnius: EuropeanInstituteForGenderEquality, 2007), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>.

<sup>27</sup> Kapitulli 2 – Llojet e masave për vendosjen e mundësive të barabarta të grave dhe burrave.

<sup>28</sup>Hondeghem Annie, Nelen Sarah & Cromboom Sophie, Gender Equality Policy as Horizontal Policy: A Comparative Research Between the Netherlands and the United Kingdom," Management international. 7(2): 67-77 (2002).

institucionale shihet si mundësi për shfrytëzimin e potencialit për transformim të strategjisë për mejnstrim gjinor<sup>29</sup>.

LMBGB-ja parashikon miratimin e masave të veçanta të cilat sipas nevojës së tyre janë të përkohshme dhe miratohen në bazë të analizës së arsytimit, në procedurë të veçantë, për shkak të cenimit të mundshëm të parimit të jo diskriminimit<sup>30</sup>. Masa pozitive nëpërmjet të cilave duhet të sigurohet përfaqësimi i barabartë i grave dhe burrave në mënyrë që siguron përparësi për gjininë më pak të përfaqësuar gjatë kualifikimeve ose rrethanave të njëjta dhe masave inkurajuese me të cilat, nëpërmjet inkurajimit ose volitshmërive, eliminohen rrethanat të cilat kanë çuar drejt jo barazisë, qasjes, statusit dhe shpërndarjes së të mirave shoqërore dhe resurseve të gratë dhe burrat.

Në masat e veçanta janë vendosur edhe të ashtuquajturat masa programore "*për arritjen e rritjes së vetëdijes, organizimin e aktiviteteve dhe përpilimin e planeve aksionare për nxitjen dhe avancimin e mundësive të barabarta*". Duke mos ndërhyrë në qëllimet e ligjvënësit për shkaqet për mungesën e fokusit të mundësive të barabarta të grave dhe burrave, nga mënyra në të cilën janë përkufizuar ky lloj i masave nuk është e qartë në çfarë konsiston veçoria e tyre, ose përkohshmëria duke pasur parasysh atë se "*rritja e vetëdijes, organizimi i aktiviteteve dhe përpilimi i planeve të veprimit për nxitjen dhe avancimin e MBGB*" janë pjesë përbërëse e metodologjisë për zbatimin e cilës do masë pa marrë parasysh nëse janë të lidhura me mundësitë e barabarta ose me ndonjë çështje tjetër politike.

Lëndë e rëndësishme e rregullimit të LMBGB-së janë udhëzimet e Platformës së Pekingut për veprim për vendosjen dhe zhvillimin e të ashtuquajturës "makineri kombëtare" për avancimin e grave në formë të trupit qendror për koordinim të politikave brenda në qeveri, me detyrë të mbështesë integrimin e perspektivës së barazisë gjinore në të gjitha fushat e politikave. Gjatë kësaj "mekanizmat institucionale" ose proceset të cilat e lehtësojnë planifikimin e decentralizuar në mënyrë përkatëse, zbatimin dhe ndjekjen me përfshirjen e organizatave joqeveritare ose grupe lokale nga poshtë lartë, janë pjesë e parakushteve të nevojshme për funksionim efektiv<sup>31</sup>. Në këtë kuptim, me rëndësi janë edhe rekomandimet e Komitetit të Ministrave të vendeve anëtare të Këshillit të Evropës, e cila identifikoi nevojën për mekanizma institucionale si instrument në ballafaqimin me diskriminimin në baza gjinore dhe arritjen e barazisë gjinore, duke sugjeruar në progres në diversifikimin dhe multiplikimin e mekanizmave në fusha të ndryshme të politikave dhe në nivelet e ndryshme të pushtetit, përfshirë edhe në parlamentet, pushtetin lokal dhe institucionet e pavarura. Duke e pasur parasysh strukturën komplekse të NJVL-ve me kompetenca të ndryshme menaxhuese, ekzekutuese dhe vendimmarrëse, mund të thuhet se këto rekomandime janë relevante për rregullimin ligjor të strukturës së veçantë institucionale në nivel lokal të pushtetit. Kërkesat themelore si standard për vendosjen e tyre janë efektiviteti dhe qëndrueshmëria, duke i pasur parasysh kontekstet nacionale dhe specifikat e tyre, së këndejmi me rekomandimet nuk prejjudikohet model fiks i unifikuar. Megjithatë disa standarde kryesore përcaktohen si shprehje e vullnetit politik dhe përkushtimit të shteteve në lidhje me realizimin e barazisë gjinore: Qeverisja e nivelit të lartë, duke përfshirë strukturën ndërsektoriale, autorizimin, dukshmërinë, mbështetjen politike, burimet financiare dhe njerëzore; Mandati i përcaktuar me ligj, me funksione dhe përgjegjësi të përcaktuara mirë që përfshijnë qasjen e dyfishtë; Zhvillimi i ekspertizës së nevojshme, instrumentet dhe mjetet e nevojshme për analizën gjinore / vlerësimin gjinor dhe buxhetimin me përgjegjësi gjinore, përfshirë zhvillimin e kapaciteteve dhe mekanizmave (procedurave) për të siguruar zbatimin e tyre; Vendosja e lidhjeve zyrtare dhe joformale për bashkëpunim midis institucioneve publike, administratës,

<sup>29</sup> Agnes Hubert, Maria Stragiraki Twenty years of EU gender Mainstreaming: Rebirth out of the Ashes, Femina Politica 2/2016.

<sup>30</sup> <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1404>

<sup>31</sup> United Nations., Department of Public Information. and World Conference on Women, eds., The Beijing Declaration and the Platform for Action Fourth World Conference on Women, Beijing, China, 4-15 September 1995 (Dept. of Public Information, United Nations, 1996).



organizatave të shoqërisë civile, veçanërisht të grave dhe atyre të përqendruara në të drejtat e njeriut, mediat, partnerët socialë dhe palët e tjera të interesuara<sup>32</sup>.

LMBGB-ja e përcakton dhe rregullon kompetencën, autorizimet dhe detyrat e strukturës së veçantë institucionale si pjesë përbërëse e institucioneve në kuadër të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv dhe lokal.

*Trupat politikë*, në këtë strukturë përbëhen nga komisionet për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, të cilat janë parashikuar si trupa të përhershëm punues në Kuvendin e RMV-së dhe të këshillave të njëjësive të vetëqeverisjes lokale. Për këta trupa janë parashikuar shumë autorizime publike dhe detyra të cilat rezultojnë nga struktura, kompetencat dhe funksionet e këtyre institucioneve në mënyrë përkatëse, ndërsa të cilat subjektet kanë obligim t'i formojnë në aktet me të cilat e rregullojnë punën e tyre.

Në kuadër të pushtetit ekzekutiv, mekanizëm qendror i kësaj strukture është MPPS-ja së cilës i është besuar obligimi për mbikëqyrje mbi zbatimin e dispozitave dhe akteve të miratuara në bazë të LMBGB-së. Në pajtim me LMBGB-në, MPPS-ja *“kujdeset për avancimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës shoqërore, kujdeset për vendosjen e parimit të mundësive të barabarta në rrjedhat kryesore të ri organizimit, avancimit, zhvillimit dhe vlerësimit të proceseve politike në të gjitha nivelet dhe në të gjitha fazat në nivel nacional dhe lokal”*.

MPPS e kodon punën e Grupit ndërsektorial konsultativ dhe këshillëdhënës për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, si trup i cili është i vlefshëm për shkak të pjesëmarrjes së përfaqësuesve të pushtetit lokal, nëpërmjet Komunitetit të njëjësive të vetëqeverisjes lokale. Grupin e formon Qeveria e cila e përcakton përbërjen dhe anëtarët nga radhët e funksionarëve/nëpunësve shtetëror udhëheqës, përfaqësues të organizatave civile, shoqata të punëdhënësve, ekspertë, sindikata dhe subjekte të tjera. Nga përbërja e këtyre pluralë në këtë trup pritet të sigurojë bashkëpunimin ndërmjet grupeve të ndryshme të interesuara të planit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave. Roli i këtyre të MPPS-së është interesant duke pasur parasysh atë se Qeveria, në pajtim me LMBGB-në, *emëron koordinator dhe zëvendës koordinator për mundësi të barabarta të ndjekë zbatimin e parimit të mundësive të barabarta në planet strategjike të ministrive përkatëse, të cilat bashkëpunojnë me MPPS*.

Struktura institucionale është parashikuar edhe në organet e administratës shtetërore, e cila *duhet të vendoset nëpërmjet përcaktimit të personave zyrtarë koordinatorë dhe zëvendëskoordinatorë për MBGB të cilët do të koordinojnë punët në kompetencë të organeve shtetërore për vendosjen e MBGB-së*. Në pajtim me dispozitat, këta persona janë përgjegjës për zbatimin e detyrave në kompetencë të organit, japin propozime dhe mendime dhe në plotësimin e detyrave koordinohen bashkëpunojnë dhe përpilojnë raport për punën e MPPS-së. Gjithashtu, një pjesë e strukturës institucionale janë koordinatorët për mundësi të barabarta të grave dhe burrave të cilët njësitë e vetëqeverisjes lokale janë të obliguara t'i përcaktojnë nga radhët e nëpunësve shtetëror. Janë përgjegjës *të kujdesen për avancimin e mundësive të barabarta, mosdiskriminimin në kuadër të kompetencave të NJVL-së* këta persona janë të obliguar në zbatimin e detyrave të koordinojnë dhe të përgatisin e raporteve vjetore për MPPS.

LMBGB nuk përmban dispozita në të cilat janë përcaktuar kriteret dhe rregullohet procedura për përcaktimin e koordinatorëve dhe zëvendës koordinatorëve për MBGB në kuptim të pozitës së tyre, arsimit, profesionalizmit dhe përvojës paraprake.

Ajo që në veçanti vërehet është jokonsekuenca gjatë emërimit, autorizimet dhe detyrat në pjesën e strukturës institucionale, respektivisht mungesa e fokusit të grave dhe burrave. Me këtë praktikisht ndryshohet fushëveprimi i punës së tyre dhe dukshëm ndryshohet kontekst në të cilin do të shqyrtohen çështjet të cilat janë lëndë e rregullimit të LMBGB-së. Ato transformohen në makineri e cila përveç çështjes së mundësive të barabarta të grave dhe burrave do të merren me të gjitha format të tjera të diskriminimit dhe trajtimit të pabarabartë. Kjo do të thotë se mundësitë e barabarta të grave dhe burrave janë me fokus

<sup>32</sup> Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms (Adopted by the Committee of Ministers on 21 November 2007. at the 1011th meeting of the Ministers' Deputies) The Committee of Ministers, under the terms of Article 15.b of the Statute of the Council of Europe.

të detyrueshëm dhe çështja qendrore, ngel vetëm një nga temat të cilat do të jenë lëndë e punës së tyre. Kjo paraqitet në dispozita të ndryshme dhe në pjesën e obligimeve për subjektet për çka nevojitet harmonizimi i përmbajtjes në pajtim me qëllimet dhe fushën të cilën e rregullon LMBGB-ja. Gjithashtu, edhe pse për MPPS-në janë përcaktuar një sërë detyrash në lidhje me ndjekjen, raportimin dhe koordinimin nuk janë përshkruar qartë mekanizmat për atë se si MPPS-ja do të “kujdeset” për vendosjen e parimit në kuadër të NJVL-ve. Kujdesi si termin nga i cili qartë nuk mund të identifikohet obligimi konkret për subjektin është çështje relevante e përmbajtjes së LMMGB dhe për subjekte të tjera.

Në vitin 2015, LMBGB-ja pësoi ndryshime të cilat paraqisnin hap përpara në planin e mbledhjes së sistemuar të informacioneve dhe aktiviteteve të institucioneve të ndërrmarra në kontekst të MBGB. Të njëjtat rezultuan nga mungesa e formatit të standardizuar për ndjekjen dhe zbatimin e LMBGB-së nga MPPS-ja, kompetente t'i koordinojë, ndjekë dhe përgatisë raportet për aktivitet të cilat ndërmerren nga institucionet në kontekst të avancimit të MBGB-së, duke përfshirë edhe informacione në lidhje me plotësimin e një pjese të obligimeve të cilat rezultojnë nga LMBGB-ja. Respektivisht, janë vendosur formularë të standardizuar për NJVL<sup>33</sup> dhe për OASH<sup>34</sup>, të cilat duhet ta përmirësojnë efikasitetin dhe cilësinë e informacioneve për progresin në drejtim të avancimit të MBGB. Formularët, përveç informacioneve themelore për subjektin përmbajnë edhe çështje në lidhje me aktivitetet dhe iniciativat e ndërrmarra në drejtim të realizimit të qëllimeve dhe obligimeve nga LMBGB dhe Strategjia për barazi gjinore 2013 - 2020<sup>35</sup>, aktivitetet e planifikuara për vitin e ardhshëm përfshirë edhe mjetet financiare, punën e mekanizmave institucionale, sfidat, praktikat e mira dhe mësimet, propozimet dhe sugjerimet për përmirësimin e mëtutjeshëm.

### Obligimet e NJVL-së nga LMBGB-ja

Për njësitë e vetëqeverisjes lokale, si një nga subjektet përgjegjëse për vendosjen e mundësive të barabarta të grave dhe burrave, LMBGB-ja në nenin 14 përcakton obligime specifike për shkak të realizimit të qëllimeve të tij.

Obligim i NJVL-së nga paragrafi 1 i LMBGB-së është obligimi për respektimin e parimit të mundësive të barabarta dhe avancimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave të cilat i realizojnë nëpërmjet ndërrmarrjes së masave të përshkruara më lartë, ndërsa të cilat janë përcaktuar me planin vjetor. Edhe në këtë dispozitë vërehet mungesa në drejtim të asaj nëse NJVL-të, kanë obligim për respektimin e parimit të mundësive të barabarta për kategori të ndryshme të qytetarëve, në mënyrë plotësuese të asaj për avancimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave.

Dispozita është me rëndësi të veçantë nëse merret parasysh një nga detyrat kryesore të vetëqeverisjes lokale, të sigurojë kushte të drejtpërdrejta për jetë dhe rrethana për të gjithë qytetarët si bazë për realizimin e të drejtave dhe lirive të tyre, mbrojtjen e dinjitetit të tyre si qenie njerëzore dhe siguri dhe barazi ekonomike dhe sociale.

Megjithatë lëshimet gjatë procesit të decentralizimit në adresimin e barazisë gjinore si dhe pa barazitë strukturore nëpërmjet përjashtimit të institucioneve demokratike lokale nga vendimet në lidhje me menaxhimin dhe përdorimin e ujërave, tokën dhe burimet natyrore, shërbimet shëndetësore, arsimore, sociale dhe të tjera, ndërsa të cilat shpesh janë nën ndikimin e politikave të orientuara kah tregu, rezultojnë me ngarkesë financiare plotësuese për qytetarët dhe transferim të kujdesit për familjet dhe komunitetin mbi gratë. Qasja e këtillë, e kombinuar me përfshirjen e pa mjaftueshme të grave të cilat në mënyrë tradicionale mungojnë nga këto procese, i kufizon të drejtat dhe mundësitë duke pasur parasysh atë se i përforcon rolet tradicionale gjinore, ndërsa njëkohësisht vendos përgjegjësi për punën riprodutive të pa paguar e cila tradicionalisht pritet nga gratë në fushën e politikave publike. Decentralizimi ka potencial të sigurojë zhvillim të qëndrueshëm, nëse lidhet me demokratizimin lokal dhe në mënyrë të barabartë përfshin gratë dhe

<sup>33</sup> Formular për raportin vjetor të njësitë të vetëqeverisjes lokale për progresin e gjendjes së mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, qasje më 04.11.2019, në: [http://www.mtsp.gov.mk/content/word/obrazec\\_els.doc](http://www.mtsp.gov.mk/content/word/obrazec_els.doc)

<sup>34</sup> Formular për raportin vjetor të organeve të administratës shtetërore për progresin e gjendjes së mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, qasje më 04.11.2019, në: <http://www.mtsp.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nsp>

<sup>35</sup> Strategjia për barazi gjinore 2013 – 2020, qasje më 04.11.2019, në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

burrat, në mënyrë përkatëse duke iu përgjigjur politikave lokale, kushteve sociale dhe ekonomike dhe nevojave kulturore. Kjo imponon procese të cilat sipas natyrës së saj janë politike: përfaqësim, negociata, rrjetëzim, mobilizim dhe ndërtim i mbështetjes dhe shkaktim i politikave të këtilla jo vetëm nga organizatorët e shoqërisë civile por edhe nga vetë pushteti lokal<sup>36</sup>.

Në mungesë të cilitdo obligim në fushën e mundësive të barabarta të grave dhe burrave dhe barazisë gjinore në Ligjin për vetëqeverisje lokale<sup>37</sup>, si legjislacion themelor me të cilën rregullohet puna e NJVL-ve, përpos LMBGB-së, me rëndësi janë parimet e Konventës Evropiane për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, sipas së cilës pushteti lokal mundet dhe duhet të luajnë rol pozitiv në promovimin e barazisë në mënyra praktike të cilat veprojnë në jetën e përditshme të komunitetit lokal. Gjatë kësaj, praktikimi i autorizimeve për rregullimin dhe ballafaqimin me punët publike në kompetencë të tyre, do të duhet të zhvillohet në mënyrë përgjegjëse dhe inkluzive, me përfshirjen e grave dhe burrave në vendimmarrje, eliminim të stereotipave gjinore, dhe vendosjen e perspektivës së barazisë ndërmjet grave dhe burrave në të gjitha aktivitetet, në bazë të analizave për përvoja të ndryshme të grave në përfitimin nga kushtet dhe burimet e komunitetit dhe plan veprime dhe programe të mbështetura me resurse financiare dhe njerëzore<sup>38</sup>. Këtë Kartë sipas informacioneve të raportit vjetor të MPPS-së e kanë nënshkruar 23 komuna në RMV<sup>39</sup>.

Si rrjedhim, me rëndësi të jashtëzakonshme është edhe dispozita e LMBGB-së paragrafi 2 i cili e rregullon detyrimin për qasje gjithëpërfshirëse, strategjike në trajtimin e çështjes së barazisë gjinore të grave dhe burrave nga NJVL-të. Respektivisht, ata janë të obliguar në kuadër të planeve të saj strategjike dhe buxheteve të inkorporojnë parimet e mundësive të barabarta të grave dhe burrave të ndjekin efektet dhe të raportojnë për ndikimin e programeve të tyre në nivel vjetor. Gjithashtu dispozita përcakton obligimin për pjesëmarrje të NJVL në përpilimin e Strategjisë për barazi gjinore në pjesën e cila është për vetëqeverisjen lokale. Në këtë drejtim, është me rëndësi të merret parasysh roli i pjesëve të caktuara të strukturës së NJVL-ve në zbatimin e këtij obligimi. Menaxhimi me proceset e përmendura në dispozitë, përfshirë edhe propozimet për politika dhe buxhete si epilog të tyre, bëjnë pjesë në fushën e detyrave të kryetarëve të komunave dhe administratës, së këndejmi përgjegjësia për realizimin e këtyre obligimeve nga LMBGB do të duhet të përcaktohet te këto struktura. Përgjegjësia për përmbajtjen e tyre përfundimtare në drejtim të përmbajtjes, ambicieve të qëllimeve, rezultateve të pritshme, dobia për përdorues të ndryshëm, masat, resurset e nevojshme dhe mekanizmat për monitorim dhe llogaridhënie bëjnë pjesë në fushën e këshillave. Respektivisht, këto organe sipas strukturës janë të autorizuar të marrin vendime për miratimin e tyre, të kryejnë mbikëqyrje mbi realizimin dhe rezultatet e arritura dhe ndryshimin në zbatim. Një nga obligimet kryesore e cila që lidhet me parimet e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në veprimin e NJVL-ve është përfshirë në dispozitat e nenit 18, i cili i angazhon të grumbullojnë, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore të paraqitura sipas përkatësisë gjinore dhe ia dorëzojnë Entit Shtetëror për Statistika. Duke pasur parasysh faktin se dispozita udhëzon në fushat dhe në llojet e të dhënave statistikore mund të thuhet se NJVL-të janë të lira të rregullojnë procedurat për zbatimin e obligimit të këtillë jo vetëm për nevojat e Entit Shtetëror por edhe për përmirësimin e proceseve të planifikimit, ndjekjes dhe marrjes së vendimeve në të gjitha fushat e kompetencës. Megjithatë rëndësia e të dhënave relevante gjinore si parakusht i nevojshëm për planifikim, monitorim dhe vlerësim të progresit imponon saktësimin e obligimit për grumbullimin e vazhdueshëm, përditësimin, ndajnë dhe përdorimin e të dhënave të këtilla nga të gjitha subjektet.

Në kontekst të vendosjes së mundësive të barabarta të grave dhe burrave si qëllim, është me rëndësi obligimi nga **paragrafi 3** për organet dhe trupat e NJVL-së të shqyrtojnë dhe të marrin parasysh propozimet

<sup>36</sup> Policy Recommendations From The International Conference, Mexico City, 2008 Decentralization, local power and women's rights, Global trends in participation, representation and access to public services, e qashme në: <https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/p/o/l/policy-recommendations-from-the-international-conference-on-decentralization>.

<sup>37</sup> Ligji për vetëqeverisje lokale, "Gazeta Zyrtare e RM-së" nr. 5 më 29.01.2002

<sup>38</sup> Council of European Municipalities and Regions, European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, e vizituar më: 15.11.2019, e qashme në: [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)

<sup>39</sup> Raport vjetor për implementimin e Strategjisë për barazi gjinore për vitin 2018, nga MPPS për nevojat e vlerësimit.

për masat dhe aktivitetet e komisioneve dhe koordinatorëve për mundësi të barabarta të grave dhe burrave. NJVL-të janë të obliguar të vendosin dhe formalizojnë këto mekanizma si strukturë të përhershme me autorizime të rregulluara dhe detyra në aktet e brendshme, respektivisht aktet për sistematizim dhe statutet në mënyrë përkatëse.

Në veçanti është me rëndësi roli i Komisionit për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave si trup pune i Këshillit për të cilin dispozitat e **paragrafit 6** sigurojnë spektër të gjerë të mundësive për ndikim mbi vendimet kryesore relevante për gjithë veprimin e NJVL-ve përfshirë këtu edhe punën e administratës. Respektivisht, ligjet për këto trupa sigurojnë autorizime për dhënien e mendimeve dhe propozime për materialet dhe propozimet për seancat e Këshillave, pjesëmarrje në krijimin dhe miratimin e Strategjisë për zhvillim të NJVL-së, miratimin e Buxhetit, Statutit, Programit për Punë dhe Këshillit etj. Gjithashtu, komisionet kanë mundësi të propozojnë mënyra për inkorporimin e parimit të mundësive të barabarta në punën e organeve dhe administratës të NJVL-së. Njëkohësisht, ata janë të autorizuar të kujdesen për zbatimin konsekuent të dispozitave të LMBGB-së, por edhe për ligje të tjera nga fusha e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit, nëpërmjet propozimeve në bazë të analizës së gjendjeve të përcaktuara në fushën e kompetencave të NJVL-ve. Duke pasur parasysh se edhe për këta trupa dispozita nuk specifikon për cilat baza diskriminuese bëhet fjalë të rregulluara me ligje të tjera, është me rëndësi të sigurohet fokusi i identifikimit të vëllimit dhe mënyra në të cilën NJVL-ja i trajton hendeqet gjinore për nevojat e grave dhe kufizimet në qasjen e grave drejt shërbimeve, masa dhe burime në planet dhe buxhetet në fushën e kompetencave të komunave. Përveç kësaj, në dispozitat qëndron obligimi i qartë për nivelin e ngarkimit me borxh të shqyrtohet para miratimit të tyre nga Këshilli. Obligimi i këtillë do të sigurojë trajtimin e tyre si trupa amë për sigurimin e barazisë së grave dhe burrave si çështje horizontale në realizimin e kompetencave të NJVL-së. Koordinatorët për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, të cilët në NJVL, në pajtim me **paragrafët 7 dhe 8**, janë të obliguar të përcaktohen nga radhët e nëpunësve shtetërorë dhe të përcaktojnë fushëveprimin dhe detyrat në aktin për sistematizimin e vendeve të punës, janë të autorizuar të kujdesen për avancimin e mundësive të barabarta dhe jo diskriminimin në kuadër të kompetencave të njësisë të vetëqeverisjes lokale të japë propozime dhe mendime në lidhje me mundësitë e barabarta të Këshillat e njësisë të vetëqeverisjes lokale dhe të institucionet dhe organizatat në nivel lokal. Kujdesi si autorizim realizohet nëpërmjet një sërë detyrash siç janë përpilimi i raporteve për gjendjen me mundësitë e barabarta dhe jo diskriminimin, bashkëpunimi me Komisionin për Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave dhe inicimin e masave të përbashkëta për avancimin e gjendjes me mundësitë e barabarta dhe mosdiskriminimin, bashkëpunim me organizata dhe institucione të tjera në nivel lokal për çështjet e mundësive të barabarta dhe kundër diskriminimit. Gjatë zbatimit të detyrave, këta persona duhet të koordinohen me MPPS, tek të cilët duhet të paraqesin raporte të paktën një herë në vit. Nga përshkrimi i këtillë i punës, vërehet mungesa e fokusit të mundësive të barabarta të grave dhe burrave në fushëveprimin e detyrave. Mundësitë e barabarta janë vendosur në mënyrë të përgjithshme si pjesë tematike, ndërsa këtyre personave u besohen detyra në fushën e kundër diskriminimit të rregulluar me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Gjithashtu koordinatorëve në kuadër të NJVL-ve u janë dhënë shumë më tepër përgjegjësi nga ato të përcaktuara në organet e administratës shtetërore që është krejtësisht e palogjikshme duke e pasur parasysh strukturën e tyre në NJVL-të, e cila është shumë më komplekse nga ajo e organeve të administratës shtetërore. Respektivisht, në kuadër të NJVL-ve ekzistojnë trupa politikë, respektivisht komisione të këshillave të cilat sipas kompetencës dhe strukturës kanë mundësi më të mëdha të ndikojnë në proceset e vendosjes së mundësive të barabarta të grave dhe burrave në nivel lokal.

Ajo që vërehet në përmbajtjen e dispozitave, përveç vëllimit të madh të detyrave në fushëveprim të zgjeruar të çështjeve të cilat duhet të mbulojnë këta persona për të cilët nuk është parashikuar pozitë pune e veçantë, lidhja e tyre me pothuajse të gjithë aktorët në nivel lokal, përfshirë edhe Këshillin e NJVL-së, ndërsa mungesa e relacionit me administratën komunale konsiderohet si koordinim ose japin propozime.

Përveç obligimit për shqyrtimin e propozimeve nga struktura institucionale për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, me rëndësi është edhe obligimi nga paragrafi 4 për sigurimin e propozimeve për masa për realizimin e qëllimit të LMBGB-së nëpërmjet bashkëpunimit me shoqatat e punëdhënësve, sindikatat, organizatat joqeveritare dhe shoqata aktive në fushën e mundësive të barabarta e cila siguron obligimin për

qasje aktive në komunikimin me aktorët e jashtëm në proceset e identifikimit, planifikimit dhe vendimmarrjes. Duke pasur parasysh obligimet për qasje proaktive në komunikimin dhe konsultimet me qytetarët në procesin e planifikimit dhe marrjes së vendimeve në Ligjin për vetëqeverisje lokale për NJVL, dispozita pa mjaftueshëm e përcakton obligimin për grumbullimin e propozimeve për masa për qytetarë, në veçanti për gratë.

## 7. Bibliografia

---

Agnes Hubert, Maria Stragiraki Twenty years of EU gender Mainstreaming: Rebirth out of the Ashes, *Femina Politica* 2/2016 at the 1011th meeting of the Ministers' Deputies) The Committee of Ministers, under the terms of Article 15.b of the Statute of the Council of Europe.

Council of European Municipalities and Regions, European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, ndryshuar më: 15.11.2019, e qasshme në: [http://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)

EuropeanInstituteForGenderEquality., WhatIsGenderMainstreaming? (Vilnius: EuropeanInstituteForGenderEquality, 2007), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>.

Gender mainstreaming Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Directorate General of Human Rights Strasbourg, 2004, ndryshuar më: 15.11.2019) Gjendet në: <https://rm.coe.int/1680596135>.

Hondeghem Annie, Nelen Sarah & Cromboom Sophie, Gender Equality Policy as Horizontal Policy: A Comparative Research Between the Netherlands and the United Kingdom," *Management international*. 7(2): 67-77 (2002).

Policy Recommendations From The International Conference, Mexico City, 2008 Decentralization, local power and women's rights, Global trends in participation, representation and access to public services, доступно на <https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/p/o/l/policy-recommendations-from-the-international-conference-on-decentralization>.

Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms (Adopted by the Committee of Ministers on 21 November 2007).

United Nations., Department of Public Information. and World Conference on Women, eds., *The Beijing Declaration and the Platform for Action Fourth World Conference on Women, Beijing, China, 4-15 September 1995* (Dept. of Public Information, United Nations, 1996).

Analizë për shkallën e implementimit të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale me mbështetje të Misionit të OSBE-së në Shkup, 2011, ndryshuar më 15.9.2019 në: [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/analiza\\_zem.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/analiza_zem.pdf).

Raport vjetor për implementimn e Strategjisë për barazi gjinore për vitin 2018, nga MPPS për nevojat e vlerësimit.

Raport vjetor për aktivitetet e ndërmarra dhe progresi i arritur për vendosjen e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në Republikën e Maqedonisë për vitin 2015, më 15.11.2019, e qasshme në: [http://www.mtsp.gov.mk/content/word/dokumenti/28.7\\_Izveshtaj%20za%20Vlada%20za%20RE%20za%202015%20godina.doc](http://www.mtsp.gov.mk/content/word/dokumenti/28.7_Izveshtaj%20za%20Vlada%20za%20RE%20za%202015%20godina.doc).

Dy vjet më pas: Monitorim i progresit të zbatimit të Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, Shoqata për avancimin e barazisë gjinore "Akcija Zdruzenska", 2015, qasje më 15.11.2019, gjendet në: <http://zdruzenska.org.mk/wp-content/uploads/2015/07/Final-Monitoring-2-godini-potoa-FINAL.pdf>.

Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave ( teksti i pastruar) Gazeta Zyrtare e RM-së nr. 201 të datës 16.11.2015

Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, Gazeta Zyrtare e R. së Maqedonisë nr. 6 të datës 13.01.2012

Ligji për vetëqeverisje lokale, Gazeta Zyrtare e RM Veriut nr. 5 të datës 29.01.2002

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi , Gazeta Zyrtare e RMV nr. 101/2019.

Ligji për financimin e njësive të vetëqeverisjes lokale, Gazeta Zyrtare e R. Maqedonisë nr. 61/04 96/04; 67/07; 156/09; 47/11; 192/15.

NJVL Platforma elektronike për resurse për barazi gjinore, <http://www.rob.zels.org.mk:3000/>

MPPS, Raport vjetor për aktivitetet e ndërmarra dhe progresi i arritur për vendosjen e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në Republikën e Maqedonisë për vitin 2017 me rekomandime për vitin 2019, 2018. qasje më 15.11.2019, gjendet në: <http://www.mtsp.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nspk>.

MPPS, Raport vjetor për implementimin e Strategjisë për barazi gjinore për vitin 2018, nga MPPS për nevojat e vlerësimit.

Hulumtime të papublikuara nga Shoqata për avancimin e barazisë gjinore "Akcija Združenska", Shkup 2018.

Hulumtime të pa publikuara nga Shoqata për avancimin e barazisë gjinore "Akcija Združenska", Shkup 2018, të dhëna nga 686 gra të anketuara nga 12 vendbanime.

Hulumtime të pa publikuara nga Shoqata për avancimin e barazisë gjinore "Akciska Združenska", Shkup, 2016. Nga gjithsej 81 komuna në RMV me hulumtimin janë përfshirë të dhëna dhe informacione të cilat janë për 70 komuna (86%) të cilat kanë paraqitur përgjigje në lidhje me kërkesën për qasje të lirë drejt informacioneve me karakter publik.

Formular për raportin vjetor të organeve të administratës shtetërore për progresin e gjendjes së mundësive të barabarta për gratë dhe burrat, qasje më 04.11.2019, në: <http://www.mtsp.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nspk>.

Plane me masa për avancimin e mundësive të grave dhe burrave në komuna të cilat janë lëndë e analizës: Programi për aktivitetet e Komunës së Gostivarit, në fushën e MBGB për 2019 Programi për aktivitetet e Komunës së Strumicës në fushën e MBGB për 2019 Programi për aktivitetet e Komunës së Aerodromit në fushën e MBGB për 2019 Programi për aktivitetet e Komunës së Karposhit në fushën e MBGB për 2019

Doracak për kryetarët e komunave dhe këshilltarëve për kompetencat e vetëqeverisjes lokale, botimi i katërt, Bashkësia e Njësive të Vetëqeverisjes Lokale të Republikës së Maqedonisë - BJNVL, 2017 <http://www.zels.org.mk/Upload/Content/Documents/Dokumenti/%D0%9C%D0%9A/2017/Priracnik%20za%20gradonacalnici%20MK%20web.pdf>

Reaktor – Hulumtim në aksion, Indeksi gjinor <http://www.rodovindeks.mk/>

Strategjia për barazi gjinore 2013 - 2020, qasje më 04.11.2019, në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspk>

Sunçica Sazdovska, Pjesëmarrje qytetare, Qendra maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar (MCMS) televizioni Telma (2018) gjendet në: <http://www.mcms.mk/images/docs/2018/gragjansko-uchestvo-izveshtaj.pdf> e qasshme në 15.11.2019.

Trajtimi i gjinisë në buxhetet dhe programet komunale – raport përmbledhës nga monitorimi i komunave Strumicë, Kavadar, radovish, Qendër dhe Karposh, Shoqata për avancimin e barazisë gjinore "Akcija Združenska", 2018, qasje më 15.11.2019, gjendet në: <http://zdruzenska.org.mk/%d0%bf%d1%83%d0%b1%d0%bb%d0%b8%d0%ba%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%98%d0%b0-%d1%82%d1%80%d0%b5%d1%82%d0%bc%d0%b0%d0%bd%d0%be%d1%82-%d0%bd%d0%b0-%d1%80%d0%be%d0%b4%d0%be%d1%82-%d0%b2%d0%be-%d0%be%d0%bf>