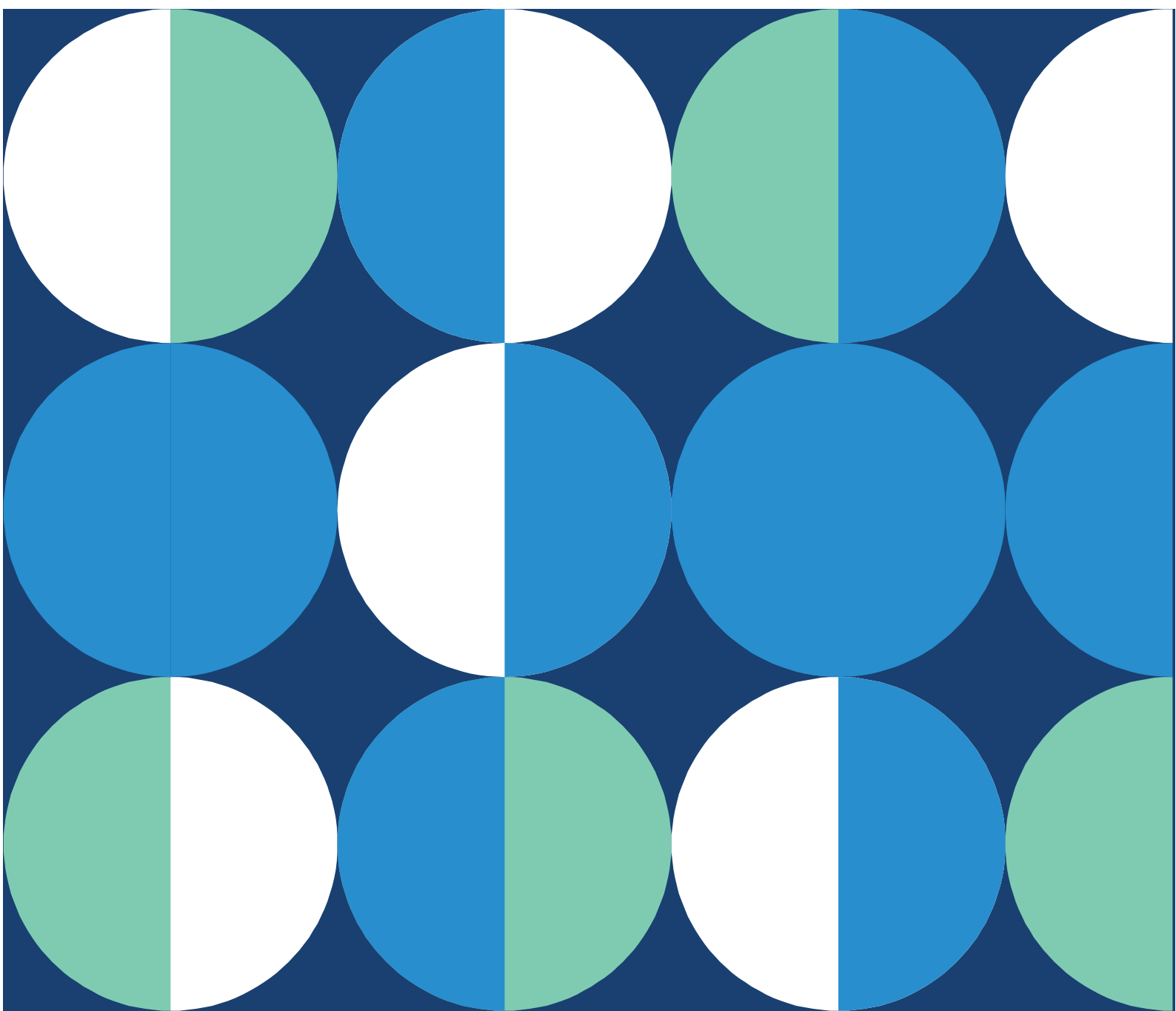


# Buxhetimi gjinor në Kosovë

---

Maj, 2020



# Buxheti gjinor në Kosovë

Maj 2020

## Përmbajtja

Lista e tabelave .....	2
Hyrje.....	3
1. HISTORIKU: PABARAZITË GJINORE NË KOSOVË .....	4
1.1 Pozita e grave në tregun e punës.....	4
1.2 Qasja në asetet prodhuese .....	6
1.3 Fuqia e kufizuar e vendimmarrjes.....	6
1.4 Varfëria dhe aspekti gjinor.....	6
1.5 Pensioni dhe hendeku i pagave .....	6
2. POLITIKA DHE KORNIZA LIGJORE .....	7
2.1 Zotimet ndërkombëtare dhe rajonale lidhur me barazinë gjinore.....	7
2.2 Legjislacioni vendor lidhur me barazinë gjinore .....	8
2.3 Rishikimi i politikave: integrimi i perspektivës gjinore në dokumentet strategjike.....	10
4. ANALIZIMI I SITUATËS: BUXHETIMI I PËRGJEGJSHËM GJINOR NË KOSOVË.....	12
3.1 Dispozitat ligjore .....	12
3.2 Fondet Publike dhe aspekti gjinor .....	13
3.2.1 Pagat e sektorit publik sipas aspektit gjinor .....	14
3.2.2 Përfitimet nga fondet publike.....	15
3.3 Barrierat për mosimplementimin e BPGj.....	16
3.3.1 Vullneti politik dhe lidhshipia politik.....	16
3.3.2 Angazhim i institucioneve administrative publike.....	17
3.3.3 Përmirësimi i kapacitetit teknik të nëpunësve civilë .....	18
3.3.4 Përfshirja e shoqërisë civile .....	18
3.3.5 Ndarja e të dhënave gjinore .....	18
3.3.6 Përfshirja në diskutime .....	19
4. REKOMANDIMET .....	20
Referencat .....	21

## Lista e tabelave

Tabela 1: Indikatorët kryesorë të tregut të punës sipas gjinisë.....	4
Tabela 2: Statusi i të punësuarve sipas gjinisë.....	5
Tabela 3: Alokimi i buxhetit për vitin 2020 në 10 sektorë apo klasifikime funksionale .....	13
Tabela 4: Përfaqësimi gjinor në nivel lokal .....	17

## Hyrje

Kushtetuta e Kosovës<sup>1</sup>, paragrafi 2 i nenit 7 të saj, e definojnë barazinë gjinore si “vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fusha tjera të jetës shoqërore”. Paragrafi 6 i nenit 22 të kushtetutës i jep fuqi kushtetuese dispozitave të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW). Ligji nr.05/L-020 për Barazinë Gjinore<sup>2</sup> (LBGJ) garanton, mbrojnë dhe promovon barazinë gjinore në të gjitha nivelet dhe në të gjithë sektorët e shoqërisë kosovare. Neni 4 ndalon diskriminimin në bazë gjinore, përderisa neni 5 i përcakton edhe masat që duhet të ndërmerren për ta parandaluar diskriminimin gjinor dhe për ta garantuar ekzistencën e barazisë gjinore. Ligji përcakton që parimet e barazisë gjinore dhe integrimi i përgjithshëm duhet të zbatohen në të gjitha fazat e analizimit të situatës, planifikimit, buxhetimit dhe zbatimit të politikave dhe legjislacionit nga institucionet publike dhe private. Kjo aplikohet te të gjitha institucionet publike – legjislative, ekzekutive, gjyqësore dhe përtej tyre.

Sipas Institutit Evropian për Barazi Gjinore, buxhetimi gjinor është strategjie e arritjes së barazisë ndërmjet grave dhe burrave me fokus në mënyrën e mbledhjes dhe shpenzimit të resurseve publike. Po ashtu, sipas Jenet Stotsky në punimin e saj për FMN (2016), “buxhetimi gjinor ka si qasje përmirësimin, ndërsa politikat fiskale dhe procedurat administrative janë të strukturuar që t’i adresojnë pabarazitë gjinore dhe zhvillimin e nevojave të grave. Nëse bëhet siç duhet, mund të themi se buxhetimi gjinor është buxhetim i mirë”.

Sipas një publikimi nga i njëjti institut, Këshilli i Evropës e definojnë buxhetimin gjinor si vlerësim buxhetor që inkorporon perspektivën gjinore në të gjitha nivelet e procesit të buxhetimit dhe rikonstruktimit të të hyrave dhe shpenzimeve në promovimin e barazisë gjinore e ku qëllimet e saja janë të trefishta:

1. Promovimi i llogaridhënies dhe transparencës në planifikimin fiskal;
2. Rritja e pjesëmarrjes gjinore në procesin buxhetor, për shembull përmes përfshirjes së barazisë së grave dhe burrave në përgatitjen e buxhetit;
3. Avancimi i barazisë gjinore dhe të drejtave të grave.

---

<sup>1</sup> Kushtetuta e Republikës së Kosovës: <https://bit.ly/310v3kX>

<sup>2</sup> Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore: <https://bit.ly/39le5eM>

## 1. HISTORIKU: PABARAZITË GJINORE NË KOSOVË

### 1. 1 Pozita e grave në tregun e punës

Kosova karakterizohet me pabarazi gjinore, veçanërisht në tregun e punës dhe ofrimin e mundësive ekonomike. Ndërmjet viteve 2012 dhe 2019, popullsia e aftë për punë në Kosovë (15-65 vjeç) është rritur për 5.3%, përderisa shkalla e aktivitetit është rritur për 1.9%. Kosova është i vetmi shtet i Ballkanit Perëndimor ku hendeku gjinor në kuptim të aktivitetit është rritur – nga 37.3% në 38.8%, në një periudhë kohore nga tremujori i dytë i vitit 2018 deri në tremujorin e dytë të vitit 2019, gjë e cila paraqet po ashtu hendekun më të madh në rajon (Banka Botërore dhe Instituti i Vjenës për Studime Ndërkombëtare Ekonomike, 2020).

Që nga vitit 2012, janë krijuar 57.300 vende të reja të punës, nga të cilat kanë përfituar më shumë burrat sesa gratë, duke rritur kështu shkallën e punësimit për 5.3%, por nga kjo përqindje vetëm 2.3% të punësuarat kanë qenë gra (Banka Botërore dhe Instituti i Vjenës për Studime Ndërkombëtare Ekonomike, 2020). Të dhënat e paraqitura në tabelën 1 tregojnë që në vitin 2019, vetëm 21.1% e grave të afta për punë ishin aktive në tregun e punës (të punësuarat ose duke kërkuar punë) krahasuar me burrat me 59.7%. Në tremujorin e dytë të vitit 2019, shkalla e punësimit të grave ishte e ulët, me 13.8%, përderisa e burrave - 46.0%. Për më tepër, gratë karakterizohen me shkallë të lartë të papunësisë, me 34.4%, krahasuar me burrat - 22.6%. Në vitin 2019, hendeku gjinor i pjesëmarrjes së fuqisë punëtore mbetet i madh, 38.6%, ndërsa hendeku i punësimit është regjistruar me 32.3%. Kosova ka hendekun më të madh gjinor në aspektin e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në mesin e shteteve të Ballkanit Perëndimor (Banka Botërore dhe Instituti i Vjenës për Studime Ndërkombëtare Ekonomike, 2019).

Arsimimi luan rol të rëndësishëm për ta siguruar vendin e punës, por fakt interesant është që, edhe pse gjatë viteve 2017/18, 54% e studentëve të regjistruar në fakultete publike dhe private kanë qenë vajza (ASK, 2018, Gratë dhe burrat në Kosovë), gratë ende përballen me shkallën e lartë të papunësisë në Kosovë. Sipas një shënimi politikash i publikuar nga Banka Botërore për promovimin e qasjes së grave në mundësitë ekonomike (2017), vetëm 11.5% e grave të moshës 15-64 vjeç kontribuojnë në ekonomi përmes punësimit.

Tabela 1: Indikatorët kryesorë të tregut të punës sipas gjinisë

	2015		2016		2017		2018		2019	
	B	G	B	G	B	G	B	G	B	G
Shkalla e pasivitetit	43.3	81.9	41.7	81.4	34.7	80.0	36.7	81.6	40.3	78.9
Shkalla e punësimit në raport me popullsinë	38.7	11.5	43.0	12.7	46.6	12.7	45.3	12.3	46.2	13.9
Shkalla e papunësisë	31.8	36.6	26.2	31.8	28.7	36.6	28.5	33.4	22.6	34.4

Shkalla e papunësisë së të rinjve (15-24 vjeç)	54. 2	67. 2	47. 2	65. 4	48. 4	63. 5	51. 5	64. 7	44. 1	60. 3
NEET nga pjesa e të rinjve (15-24 vjeç)	28. 3	34. 9	26. 5	34. 2	23. 8	31. 4	30. 2	30. 0	31. 4	34. 2

Burimi: ASK, AFP 2015-2019

Hendeqet gjithashtu janë vërejtur në ndërmarrësi, ku të dhënat e AFP tregojnë që në vitin 2019, vetëm 11.8% e grave e kanë pasur statusin si të vetëpunësuar, përqindje kjo më e ulët se e burrave (24.5%) ashtu siç paraqitet edhe në tabelën 2. Numri i kufizuar i grave që merren me ndërmarrësi është nxjerrur nga të dhënat e aksioneve me pronare gratë (ASK, 2018). Në vitin 2014, vetëm 11.1% e mikrondërmarrjeve janë udhëhequr nga gratë, duke shënuar kështu një përmirësim të vogël në vitin 2017 me 11.6%. Në vitin 2014, vetëm 4.2% e ndërmarrjeve të vogla (me 9 deri në 49 punëtorë) janë zotëruar nga gratë, përqindje kjo e rritur për shumë pak në vitin 2017 me 4.7%. Aksionet e grave në ndërmarrje me 50 e më shumë të punësuar është zbritur nga 3.1% në 2.9% në vitin 2017.

Tabela 1: Statusi i të punësuarve sipas gjinisë

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Burrë	Grua	Burrë	Grua	Burrë	Grua	Burrë	Grua	Burrë	Grua
Punonjës	68.6	79.4	67.7	77.9	66.3	78.3	70.5	80.6	70.1	83.1
I vetëpunësuar me punonjës tjerë	7.5	1.9	8.3	3.2	9.4	3.3	9.3	2.2	9.6	2.9
I vetëpunësuar pa punonjës tjerë	15.7	11.9	15.9	11.8	16.6	10.8	14.5	11.5	14.9	8.9
Punonjës i papaguar i familjes	8.2	6.8	8.1	7.1	7.7	7.6	5.7	5.6	5.4	4.9

Burimi: ASK, AFP 2015-2019

Për më tepër, sipas anketës së fundit lidhur me fuqinë punëtore, e publikuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës në vitin 2019 (ASK), dy e tretat (2/3) e popullsisë së Kosovës është moshë e aftë për punë dhe në kuadër të kësaj moshe, pjesëmarrja në fuqi punëtore është 40.5%. Megjithatë, shkalla e punësimit të përgjithshëm të fuqisë punëtore është 30.1%, ku pjesëmarrja e burrave është 46.2%, ndërsa e grave 13.9%. Nëse i krahasojmë të dhënat me anketën e fuqisë punëtore të vitit 2018, ka një përmirësim me 1.3% në shkallën e punësimit në vitin 2019 – te burrat me 0.9% përderisa te gratë me 1.6%<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK), Anketa e Fuqisë Punëtore 2019, prill 2020, fq.13: <https://bit.ly/2PeoXrn>

## 1.2 Qasja në asetet prodhuese

Mungesa e qasjes në inputet prodhuese, siç janë prona apo kredia, kufizojnë mundësitë ekonomike të grave në Kosovë (Grupi i Bankës Botërore, Promovimi i qasjes së grave në mundësitë ekonomike, 2017). Sipas raportit të fundit të ASK-së, Gratë dhe burrat në Kosovë (2018), në vitin 2017 vetëm 12% e pronës banesore u takonte grave. Gratë gjithashtu privohen nga e drejta e pronësisë mbi tokën: sipas Regjistrimit të Bujqësisë të vitit 2013/14, vetëm 4.9% e tokës është pronë e grave. Qasja e kufizuar në inputet prodhuese i vë gratë në pozitë të pafavorshme duke i lënë kështu të varura për burra. Edhe pse nuk ka të dhëna statistikore, disa të dhëna tregojnë që vetëm një pjesë e vogël e grave trashëgojnë nga familja e tyre. Pavarësisht që dispozitat ligjore për trashëgiminë në Kosovë garantojnë të drejtën e barabartë të burrave dhe grave për trashëgimi, gratë në Kosovë janë të përjashtuara nga kjo pjesë ose heqin vetë dorë nga e drejta e trashëgimisë, sidomos për shkak të presionit shoqëror (Programi për Barazi Gjinore 2019-2022). Në këto raste, gratë nuk kërkojnë trashëgimi, pasi besojnë se kjo gjë do t'i rrezikonte raportet me familje dhe do të refuzoheshin nëse ndërmarrin hapa të tillë.

## 1.3 Fuqia e kufizuar e vendimmarrjes

Për shkak të normave kulturore, gratë kanë fuqi të kufizuar në vendimmarrje, në krahasim me burrat. Sondazhi i Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës MCC 2017 tregoi se në të gjitha vendimet, pjesa më e madhe e burrave kanë pasur kryesisht një përgjigje, përveç për konsumet e vogla, ku pjesa më e madhe e grave potencuan të njëjtën gjë. Dallimet më thelbësore u vunë re në shpenzimet që lidhen me blerjen ose shitjen e tokës/shtëpisë dhe riparimet e shtëpive, ndërsa dallimet më të vogla u vërejtën në shpenzimet që lidhen me konsumin jetëgjatë, ushqimin, veshmbathjen dhe shëndetin. Fuqia e kufizuar vendimmarrëse e grave ndikohet edhe nga mungesa e të ardhurave, me ç'rast burrat sigurojnë mjete financiare për familjen e të njëjtit edhe marrin vendime.

## 1.4 Varfëria dhe aspekti gjinor

Vlerësimet më të fundit të varfërisë tregojnë se në vitin 2017, 18% e popullsisë së Kosovës jetonte nën mesatare, ndërsa 5.1% e popullsisë jetonte në varfëri ekstreme (ASK, 2019). Varfëria mbetet më e theksuar te familjet me kryefamiljare gra. Sipas Anketave të Buxhetit të Familjeve 2012-2017, shkalla e varfërisë së familjeve me kryefamiljare gra kishte shkuar deri në 26.8%. Për më tepër, e njëjta anketë tregon se, në vitin 2017, 18.9% e grave në Kosovë jetuan në varfëri në krahasim me 17.2% të burrave.

## 1.5 Pensioni dhe hendeku i pagave

Për shkak të shkallës së ulët të punësimit, shumica e përfituesve të pensioneve në Kosovë janë burra. Në vitin 2018, vetëm 14.6% e përfituesve të pensionit nga kontributi i paguar nga qeveria ishin gra, ose në vlera absolute, vetëm 6.627 përfituese të pensionit nga gjithsej 45.391 (ASK, 2019).

Kosova ende nuk ka një vlerësim të hendekut gjinor të pagave. Me iniciativën e Agjencisë së Barazisë Gjinore dhe me mbështetjen e UN Women, ky vlerësim është në proces dhe pritet të publikohet në vitin 2020.

## 2. POLITIKA DHE KORNIZA LIGJORE

### 2.1 Zotimet ndërkombëtare dhe rajonale lidhur me barazinë gjinore

**Konventa e Kombeve të Bashkuara (KB) për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave (CEDAW)**<sup>4</sup> përcakton se shtetet do t'i marrin të gjitha masat e duhura "për të eliminuar diskriminimin ndaj grave në jetën politike dhe publike të vendit dhe, në veçanti, do të sigurojnë kushte të barabarta për gratë dhe burrat, te e drejta: të votojnë në të gjitha zgjedhjet dhe referendumet publike dhe të kenë të drejtë për t'u zgjedhur në të gjitha organet publike; të marrin pjesë në formulimin e politikave të qeverisë dhe zbatimin e tyre, të mbajnë poste publike dhe të kryejë të gjitha funksionet publike në të gjitha nivelet e qeverisjes; si dhe të marrin pjesë në organizata joqeveritare dhe shoqata që merren me jetën publike dhe politike të vendit".

**Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të KB (UNSCR) 1325 mbi Gratë, Paqen dhe Sigurinë**<sup>5</sup> bën thirrje për pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje në institucionet kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare në vendet pas konfliktit, përfshirë këtu edhe zgjidhjen e konflikteve dhe proceset e paqes.

*Ligji i Kosovës lidhur me Barazinë Gjinore është në pajtueshmëri me Konventën për Eliminimin e Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW); Direktivën për Trajtim të Barabartë në Punësim dhe Profesion (Direktiva 2000/78/EC)<sup>6</sup>; Direktivën lidhur me implementimin e parimit të mundësive dhe trajtimit të barabartë lidhur me punësimin dhe profesionin (Direktiva 2006/54/EC)<sup>7</sup>; Direktivën për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë për çështjet e sigurimeve shoqërore (Direktiva e Këshillit 79/7/EEC, 19 dhjetor 1978)<sup>8</sup>; Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet në cilësi të vetëpunësuarit e cila shfuqizon direktivën e Këshillit (Direktiva 2010/41/EU, 7 korrik 2010)<sup>9</sup>; Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis*

---

<sup>4</sup> Konventa e Kombeve të Bashkuara (KB) për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave (CEDAW): <https://bit.ly/3jTPGro>

<sup>5</sup> Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të KB (UNSCR) 1325 mbi Gratë, Paqen dhe Sigurinë: <https://bit.ly/309Os3s>

<sup>6</sup> Direktiva 2000/78/EC e datës 27 nëntor 2000 për krijimin e një kornize të përgjithshme për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion: <https://bit.ly/33b5PDO>

<sup>7</sup> Direktiva 2006/54/EC e Këshillit dhe Parlamentit Evropian e datës 5 korrik 2006 lidhur me implementimin e parimit të mundësive dhe trajtimit të barabartë për punësim dhe profesion (e ndryshuar): <https://bit.ly/3jTsFEZ>

<sup>8</sup> Direktiva e Këshillit 79/7/EEC e datës 19 dhjetor 1978 për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë për çështjet e sigurimeve shoqërore: <https://bit.ly/2XbSkID>

<sup>9</sup> Direktiva e Këshillit 86/613/EEC e datës 11 dhjetor 1986 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet, përfshirë bujqësinë, në kapacitet të të vetëpunësuarit, si dhe në mbrojtje të grave të vetëpunësuar gjatë shtatzënisë dhe mëmësisë: <https://bit.ly/3hPMOtN>



*burrave dhe grave në fushën e qarkullimit të mallrave dhe shërbimeve (Direktiva 2004/113/EC)*<sup>10</sup>.

## 2.2 Legjislacioni vendor lidhur me barazinë gjinore

Kosova ka një kornizë të shëndoshë ligjore për promovimin e barazisë gjinore. CEDAW e përmendur më lart është e zbatueshme në Kosovë sipas vetë Kushtetutës së Republikës së Kosovës. Kushtetuta garanton barazi gjinore për burrat dhe gratë, duke siguruar mundësi të barabarta dhe pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave si një vlerë themelore demokratike. E njëjta mbron lirinë e zgjedhjes dhe pjesëmarrjes. Po ashtu, theksohet që përbërja e kuvendit dhe shërbimi civil do t'i respektojnë parimet e njohura ndërkombëtarisht të barazisë gjinore. **Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi**<sup>11</sup> është drejtpërdrejt i zbatueshëm në marrëdhëniet e punës, në lidhje me kushtet për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes, kushtet e punësimit dhe kushtet e punës, përfshirë këtu edhe shkarkimin ose përfundimin e kontratës dhe çështjen e pagës.

Sipas Ligjit nr. 05/L-020 për Barazinë Gjinore, barazia gjinore zbatohet në mënyrë të barabartë për gratë dhe burrat, në të gjitha të drejtat. Ndalon praninë e diskriminimit të bazuar në gjini, ofron mundësi të barabarta në ndarjen e të mirave, si dhe në marrjen e shërbimeve. Për ta parandaluar dhe eliminuar diskriminimin gjinor dhe për t'u arritur barazia gjinore, neni 5 i ligjit detyron që të gjitha organet në të gjitha nivelet e legjislativit, ekzekutivit, gjyqësorit dhe institucioneve të tjera publike të marrin përgjegjësi për t'i zbatuar masat legislative dhe masa të tjera:

- duke analizuar statusin e grave dhe burrave në organizatën dhe fushën përkatëse;
- miratimin e strategjive dhe planeve të veprimit për promovimin dhe vendosjen e barazisë gjinore në përputhje me Programin e Kosovës për Barazi Gjinore;
- integrimin gjinor të të gjitha politikave, dokumenteve dhe legjislacionit;
- të siguruarit që proceset e përzgjedhjes, rekrutimit dhe emërimit, përfshirë ato për pozitat drejtuese, janë në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave;
- përfshirja e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një mjet i nevojshëm për ta garantuar parimin e barazisë gjinore në mbledhjen, shpërndarjen dhe alokimin e resurseve;
- garantimin e përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha konferencat, takimet, seminarët dhe trajnimet brenda dhe jashtë shtetit;
- alokimin adekuat të resurseve humane dhe financiare në programe, projekte dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e grave;

<sup>10</sup> Direktiva e Këshillit 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në fushën e qarkullimit të mallrave dhe shërbimeve: <https://bit.ly/3ffJ8Qt>

<sup>11</sup> Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi: <https://bit.ly/2Dge5H4>

- të gjitha të dhënat dhe informacionet statistikore të mbledhura sipas gjinisë duhet të regjistrohen, përpunohen dhe të gjitha institucionet janë të detyruar t'i paraqesin këto të dhëna në Agjencinë e Statistikave të Kosovës;
- të vihet në konsideratë barazia gjinore edhe gjatë emërimit të institucioneve, shkollave dhe rrugëve.

**Ligji për Barazi Gjinore (LBGj)** kërkon përfaqësim të barabartë gjinor në të gjitha organet legislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike dhe ndalon diskriminimin në baza gjinore. LBGj përcakton përfaqësim jo të barabartë në rastin kur pjesëmarrja ose përfaqësimi i një gjinie është më pak se 50% në çdo nivel të vendimmarrjes në jetën politike dhe publike. Ligji lejon masa të përkohshme<sup>12</sup> që ta “përshejtojnë realizimin e të drejtave ndërmjet burrave dhe grave në fusha ku nuk ka barazi, masa këto që duhet të ndërmerren nga institucionet publike”.

Përmes nenit 7 të këtij ligji është krijuar Agjencia për Barazi Gjinore si agjenci ekzekutive në kuadër të Zyrës së Kryeministrit. Përgjegjësitë kryesore të kësaj agjencie janë promovimi, koordinimi dhe zbatimi i dispozitave ligjore të Ligjit mbi Barazinë Gjinore. Për më tepër, Agjencia i propozon qeverisë amendamentimin/plotësimin e ligjeve dhe akteve nënligjore, i propozon politika dhe masa për mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore. Përfundimisht, agjencia është përgjegjëse për komunikimin, koordinimin dhe bashkëpunimin me të gjitha institucionet publike dhe zyrtarët përgjegjës për barazi gjinore, në dy nivelet, atë qendror dhe lokal, për t’u siguruar kështu zbatimi i legjislacionit dhe promovimi i barazisë gjinore.

**Ligji nr. 03/L-073 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës**<sup>13</sup> përcakton kuotën gjinore e cila duhet të respektohet nga të gjitha subjektet politike. Sipas nenit 27, të paktën 30% e listës së kandidatëve të secilit subjekt politik duhet të jenë gra. Kjo kuotë përfaqësohet kur nxjerret legjislacioni i ri, ku 30% e deputetëve të kuvendit duhet të jenë gra. Nga ana tjetër, e njëjta kuotë duhet të respektohet edhe në nivel lokal. Sipas **Ligji nr. 03/L-072 për Zgjedhjet Lokale në Republikën e Kosovës**<sup>14</sup>, çdo listë e kandidatëve të propozuar nga partitë politike duhet të përbëjë së paku 30% të kandidatëve të gjinisë tjetër.

**Ligji nr. 05/L -068 për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit nr. 04/L-042 për Prokurimin Publik, i amendamentuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/L-237**<sup>15</sup>, në nenin 17 potencohet që, autoriteti kontraktues mund të vendosë ndër të tjera kushte specifike në kontratë, e cila lejon që të merren parasysh objektivat socialë, po ashtu, parasheh detyrimin e zbatimit të masave gjatë

---

<sup>12</sup> Masat e veçanta përfshijnë: kuotën për përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave; mbështetjen e programeve për rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në proces të vendimmarrjes dhe jetës publike; fuqizimin ekonomik dhe ndërmarrjen e hapave për përmirësimin e pozitës së grave dhe burrave në fushat e arsimit, shëndetësisë, kulturës, alokimit apo rialokimit të mjeteve financiare, trajtimit preferencial, rekrutimit, punësimit dhe promovimit në punë, si dhe masa tjera në çfarëdo fushe ku shfaqen pabarazitë.

<sup>13</sup> Ligji nr. 03/L-073 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, neni 27: <https://bit.ly/3gfbDPs>

<sup>14</sup> Ligji nr. 03/L-072 për Zgjedhjet Lokale në Republikën e Kosovës, neni 7: <https://bit.ly/30cE9M8>

<sup>15</sup> Ligji nr. 04/L-072 për Prokurimin Publik: <https://bit.ly/2X5Ag9V>

ekzekutimit të kontratës, masa këto që janë krijuar për të promovuar barazinë gjinore dhe diversitetin në përgjithësi.

Një dokument i rëndësishëm është edhe **Rregullorja nr. 05/2016 për Standardet Minimale për Procesin e Konsultimit Publik**<sup>16</sup>, e miratuar në vitin 2016, e cila ka si qëllim të rrisë transparencën dhe llogaridhënien e organeve publike. Rregullorja obligon të gjitha organet publike që të mbajnë konsultime publike, të jenë transparente dhe të sigurohet ofrimi i mundësive të barabarta dhe praktikave jodiskriminuese. Propozimet e bëra nga konsultimet publike duhet të ndahen për komente nga palët e interesuara. Duhet thënë se standardeve minimale u mungon perspektiva gjinore. Dokumentet për konsultim publik sipas standardeve minimale përfshijnë: hartimin e planeve vjetore të organeve publike; hartimin e planit vjetor të dokumenteve strategjike; hartimin e programit legjislativ të qeverisë; hartimin e planit për legjislacion dytësor; përpilimin e listës së dokumenteve të konceptit; draftdokumentet e konceptit; hartimin e akteve normative; hartimin e strategjive dhe të gjitha dokumenteve tjera, të cilat duhet të shoqërohen me memorandum shpjegues ose për të cilin kërkohet konsultimi publik.

**Rregullorja nr.06/2017 për Organizimi e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës**<sup>17</sup> në Agjencinë për Barazi Gjinore përcakton përgjegjësitë dhe strukturimin e brendshëm të kësaj agjencie. Ky dokument përshkruan në detaje detyrat dhe përgjegjësitë e drejtorit ekzekutiv të Agjencisë për Barazi Gjinore, divizioneve të saja, procedurat e planifikimit dhe raportimit, resurset financiare, koordinimin ndërinstucional dhe bashkëpunimin, si dhe dispozita tjera ligjore.

**Rregullorja nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna**<sup>18</sup> ka si qëllim përcaktimin e detyrave, përgjegjësiave, procesin e raportimit, si dhe bashkëpunimin e agjencisë me zyrtarët e caktuar për çështje gjinore në ministri dhe komuna. Kjo rregullore i përshkruan deri në detaje mekanizmat institucional për barazi gjinore, detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve në ministri dhe komuna, bashkëpunimin ndërinstucional dhe ndërkombëtar, planifikimin, raportimin, burimet financiare dhe zhvillimin institucional.

### 2.3 Rishikimi i politikave: integrimi i perspektivës gjinore në dokumentet strategjike

Siç u theksua më lart, Ligji për Barazi Gjinore i detyron të gjitha organet në të gjitha nivelet e legjislacionit, ekzekutivit, gjyqësorit dhe institucioneve të tjera publike që të përfshijnë gjininë në të gjitha politikat, dokumentet dhe në legjislacionin. Në këtë hulumtim, dokumentet kryesore strategjike janë shqyrtuar për të kontrolluar nëse kjo kërkesë është zbatuar.

---

<sup>16</sup> Rregullorja nr. 05/2016 për Standardet Minimale për Procesin e Konsultimit Publik: <https://bit.ly/2P9XXtg>

<sup>17</sup> Zyra Kombëtare e Auditimit (ZKA), Rregullorja nr. 02/2018 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës, mars 2018: <https://bit.ly/338rWtK>

<sup>18</sup> Rregullorja nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna: <https://bit.ly/39RzRx7>

**Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021**<sup>19</sup> ka si qëllim adresimin e pengesave kryesore në zhvillimin e Kosovës, ndërsa synon ta zhvillojë kapitalin njerëzor, ta fuqizojë sundimin e ligjit dhe mirëqeverisjen; zhvillimin e industrive konkurruese dhe zhvillimin e infrastrukturës. Parimi i dytë i strategjisë është nevoja për ta siguruar kohezionin dhe përfshirjen sociale paralelisht me rritjen ekonomike, që nënkupton përfshirjen e grupeve të caktuara të shoqërisë në përfitimet e rritjes ekonomike. Sidoqoftë, strategjia është kryesisht e verbër në aspektin gjinor, me një analizë të dobët të pozitës së grave në jetën ekonomike dhe sociale.

**Programi i Reformës Ekonomike (PER) 2020-2022**<sup>20</sup>, në kuadër të tregut të punës, ka si qëllim përmirësimin dhe zgjerimin e shërbimeve publike të punësimit dhe rritjen e numrit të të punësuarve sidomos të ata që kanë qenë të papunë për një kohë të gjatë, veçanërisht të rinjtë, gratë, të varfëritë dhe personat që jetojnë në vende rurale. Gjatë përgatitjes së PER, ndikimi në rezultatet sociale, të tilla si *punësimi, ulja e varfërisë, barazia dhe gjinia*, duhet të merren parasysh.

**Strategjia Sektoriale e MPMS 2018-2022**<sup>21</sup>, ka si qëllim rritjen e punësimit dhe përmirësimin e mirëqenies sociale. Strategjia ka integruar perspektivën gjinore në analizimin dhe objektivat, si dhe ka parashikuar masa specifike për të korrigjuar pabarazitë gjinore në tregun e punës.

Në vitin 2018, Qeveria e Kosovës ka miratuar **Planin e Veprimit për Punësimin e të Rinjve 2018-2021**<sup>22</sup>. Ky plan ka një qasje ndërsektoriale dhe parashikon veprime për të rritur aksesin e të rinjve në ALMP, duke parashikuar posaçërisht zhvillimin e ALMP-ve që kanë rezultuar të suksesshme në vendet e tjera. Dokumenti përfshin gjininë në analizat dhe veprimet e tij për të mbështetur vajzat dhe djemtë e rinj.

**Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021**<sup>23</sup>, ndër të tjera, synon ta adresojë ndarjen gjinore në profesion dhe të rrisë pjesëmarrjen e fëmijëve në arsimin parashkollor. Strategjia thekson që dallimet gjinore duhet të merren parasysh dhe të integrohen në rregullore komunale për të mbështetur regjistrimin e djemve dhe vajzave në të dy nivelet, parashkollorë dhe në arsim të mesëm. Po ashtu, parashihet edhe organizimi i aktiviteteve për ndërgjegjësimin e komunitetit rom, ashkali dhe egjiptian, për rëndësinë e regjistrimit me kohë dhe vijueshmërinë e shkollës, me fokus të veçantë për vajzat.

**Strategjia e përfshirjes së komuniteteve rom dhe ashkali në shoqërinë kosovare 2017-2021**<sup>24</sup> ka për qëllim të rrisë pjesëmarrjen e fëmijëve romë dhe ashkalinjë në çerdhe dhe institucione parashkollorë; të rrisë performancën në shkolla, si dhe të rrisë vetëdijen lidhur me rëndësinë e arsimimit. Strategjia përfshin aktivitete që kanë të bëjnë me ngritjen e vetëdijes të

---

<sup>19</sup> Programi i Reformës Ekonomike 2020-2022, janar 2020: <https://bit.ly/3hNiVuc>

<sup>20</sup> Programi i Reformës Ekonomike, janar 2020: <https://bit.ly/3hNiVuc>

<sup>21</sup> Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Strategjia Sektoriale 2018-2022: <https://bit.ly/39EzzJL>

<sup>22</sup> Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Plani i Veprimit - Rritja e Punësimit të të Rinjve: <https://bit.ly/3jW6Lkw>

<sup>23</sup> Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021: <https://bit.ly/33aMTEA>

<sup>24</sup> Strategjia për përfshirjen e komuniteteve rom dhe ashkali në shoqërinë kosovare 2017-2021: <https://bit.ly/3hMSMvF>

komuniteteve, rom dhe ashkali, lidhur me rëndësinë e regjistrimit me kohë dhe ndjekjen e orëve mësimore, sidomos për vajzat. Strategjia gjithashtu thekson sfidën e martesave të hershme të vajzave nga dy komunitetet.

**Strategjia Sektoriale e Shëndetësisë 2017-2021**<sup>25</sup> ka si synim ruajtjen dhe avancimin e shëndetit; të sigurojë qëndrueshmëri financiare të kujdesit shëndetësor dhe ta riorganizojë sektorin e shëndetësisë. Strategjia ofron disa statistika të ndara gjinore (për shembull, shkaku i vdekjes dhe konsumimi i alkoolit), por e njëjta strategji lë jashtë trajtimin e aspekteve të rëndësishme që janë specifike për gratë, siç janë masat për ta zvogëluar vdekjen e nënave.

Një prej rezultateve të Programit të Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2023, është se në përgjithësi ka mungesë të përfshirjes së perspektivës gjinore në dokumentet strategjike. Kjo vlen si për analizimin e situatës, ashtu edhe për ndërmarrjen e masave. Kjo, nga ana tjetër, pengon mbështetjen e vajzave dhe grave në jetën socio-ekonomike në Kosovë.

#### 4. ANALIZIMI I SITUATËS: BUXHETIMI I PËRGJEGJSHËM GJINOR NË KOSOVË

##### 3.1 Dispozitat ligjore

Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinor (BPGj) përfshin pjesëmarrjen gjinore në proceset e buxhetimit dhe përpilimin e dokumenteve. Siç është prezantuar edhe më lart, që nga viti 2015, Ligji për Barazinë Gjinore i obligon të gjitha organizatat buxhetore në Kosovë, duke i përfshirë ministritë, komunat, agjencitë, si dhe institutet, për zbatimin e buxhetimit gjinor. BPGj e kërkon pjesëmarrjen e grave dhe burrave në proceset e planifikimit të buxhetit, si dhe shpërndarjen e fondeve publike sipas nevojave të grave dhe burrave në çdo sektor. BPGj nuk kërkon fonde shtesë, as ndarje precize të mjeteve ndërmjet grave dhe burrave (RrGK, 2018). Nëse zbatohet siç duhet, BPGj mund të çojë në shfrytëzim të barabartë, transparent, efektiv dhe efikas të fondeve publike.

Paragrafi 1.5 i nenit 5 të Ligjit për Barazi Gjinore obligon përfshirjen e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një mjet i nevojshëm për t'u siguruar që parimi i barazisë gjinore respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe alokimin e resurseve. Sipas këtij neni, të gjitha institucionet publike duhet ta përfshijnë perspektivën gjinore brenda institucionit dhe buxhetit të tyre. Nga kjo del që Ministria e Financave, procesin e buxhetimit gjinor duhet ta bëjë të obligueshëm për të gjitha institucionet qeveritare. Ligji nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë<sup>26</sup> e definon se si fondet publike shpërndahen nga qeveria te ministritë, komunat dhe agjencisë e shtetit, por nuk e obligon zbatimin e buxhetimit gjinor. Aktualisht, në qarkoren buxhetore<sup>27</sup>, Ministria e Financave i obligon ministritë, komunat dhe organizatat buxhetore që t'i bëjë të dukshme efektet e shpenzimit të parasë publike në çështje të barazisë gjinore. Megjithatë, qarkorja kërkon prezantimin e ndarjes gjinore të punonjësve, pagat dhe ndarjen e

<sup>25</sup> Strategjia Sektoriale e Shëndetësisë 2017-2021: <https://bit.ly/3gpv6gk>

<sup>26</sup> Ligji nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë: <https://bit.ly/33ajMRu>

<sup>27</sup> Ministria e Financave, Qarkorja Buxhetore (shih një shembull): <https://bit.ly/2P9IXvn>

subvencioneve dhe shërbimeve të tjera sipas gjinisë së përfituesve. Kjo kërkesë kërkon vetëm raportim, por nuk i detyron institucionet të planifikojnë ndarjen e buxhetit në përputhje me nevojat dhe kërkesat specifike të të dy gjinive.

Pavarësisht detyrimeve ligjore, në vitin 2017 vetëm 42% e komunave (16 nga 38) dorëzuan aneksin BPGj, buxhetim ky i kërkuar nga Ministria e Financave sipas buxhetimit afatmesëm. Një raport i vitit 2018 i nxjerrur nga RrGK tregon që praktikat më të mira janë gjetur në komunat e Kamenicës, Gjakovës dhe Hanit të Elezit, të cilat kanë ndërmarrë disa hapa për implementimin e BPGj dhe kanë përfshirë buxhetimin afatmesëm dhe buxhetin vjetor të komunës. Ngjashëm, në vitin 2017, raporti tregon që vetëm 35% e të gjitha ministrive dhe organizatave tjera buxhetore kanë dorëzuar aneksin e BPGj, së bashku me shpenzimet e gjysmës së vitit në vitin 2017 (19 nga 54).

### 3.2 Fondet Publike dhe aspekti gjinor

Pavarësisht progresit, obligimi ligjor për Buxhetimin e Përgjegjshëm Gjinor siç e përcakton Ligji për Barazi Gjinore, nuk po implementohet. Siç u përmend më lart, BPGj nuk e kërkon ndarjen e barabartë të fondeve për gra dhe burra, por kërkon që nevojat e grave dhe burrave të studiohet paraprakisht dhe në këtë mënyrë të jepet edhe mbështetja adekuate financiare. Nëse shikojmë buxhetin vjetor të Agjencisë për Barazi Gjinore për vitin 2020, 40.000 euro janë nën kategorinë e subvencioneve dhe transfereve<sup>28</sup>. Ky buxhet është i paraparë të shfrytëzohet për mbështetje financiare të ndonjë programi apo projekti që prek drejtpërdrejt gratë, megjithatë, shumica e buxhetit në këtë kategori është mjaftë e vogël. Ndërsa, nëse shikojmë buxhetin total në baza vjetore dhe analizojmë nëse ndonjë shumë është alokuar për qëllime gjinore, nuk e shohim si kategori të veçantë. Planifikimi i buxhetit për vitin 2020 është i ndarë në 10 sektorë dhe asnjë prej tyre nuk i dedikohet aspektit gjinor. Tabela në vijim përshkruan ndarjen e buxhetit sipas këtyre 10 sektorëve ose klasifikimeve funksionale, pra për vitin 2020 siç është cekur më lart.

Tabela 3: Alokimi i buxhetit të vitit 2020 në 10 sektorë apo klasifikime funksionale<sup>29</sup>

Nr.	Klasifikimi funksional (sipas sektorit)	Buxheti	Përqindja e buxhetit total
1.	Çështje ekonomike	468.4 M	20.15%
2.	Mbrojtje Sociale	467.3 M	20.10 %
3.	Arsim	374.6 M	16.11 %
4.	Shërbime të përgjithshme publike	342.5 M	14.73 %
5.	Shëndetësi	238.4 M	10.26 %
6.	Siguri dhe rend publik	208 M	8.95%

<sup>28</sup> Ministria e Financave, Ligji nr. 07/L-001 mbi Ndarjet Buxhetore për vitin 2020: <https://bit.ly/3hTsW9s>

<sup>29</sup> Instituti GAP, Si i shpenzon shteti paratë tona?: <https://bit.ly/30ZzvQJ>

7.	Rekreacion, kulturë dhe sport	79.6 M	3.43 %
8.	Mbrojtje	69.6 M	2.99 %
9.	Strehim dhe komunitete	50.7 M	2.18 %
10.	Mbrojtja e mjedisit	25.7 M	1.11 %
	<b>Totali</b>	<b>2.3 B</b>	<b>100%</b>

Siç paraqitet në tabelë, ky klasifikim i buxhetit nuk i prek drejtpërdrejt gratë pasi nuk ka alokim specifik të buxhetit të dedikuar për programe dhe projekte që lidhen me gratë.

### 3.2.1 Pagat e sektorit publik sipas aspektit gjinor

Nuk ka asnjë raport mbi pagat totale publike që fitohen nga gratë dhe burra në Kosovë. Megjithatë, duke pasur parasysh përfaqësimin më të madh të burrave në sektorin publik dhe përfaqësimin e tyre në pozitave vendimmarrëse, burrat përfaqësojnë edhe pjesën më të madhe të marrësve të pagave nga sektori publik. Sipas të dhënave të fundit të publikuara nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, në vitin 2017, gratë paraqesin vetëm 9% të pozitave vendimmarrëse në nivelin qendror, ndërsa 36% në vitin 2018. Të dhënat e disponueshme nga niveli ministror konfirmojnë që burrat paguhen më shumë: për shembull, në çerekun e parë të vitit 2017, në Ministrinë e Diasporës (MDIS) derisa burrat përbënin 63% të numrit të përgjithshëm të të punësuarve, të njëjtit kanë marrë 70% nga pagat totale (RrGK, 2017).

Duke u bazuar në një raport që Ministria e Administratës Publike ka nxjerrur së fundi (2019), të gjithë kryetarët e komunave janë burra dhe vetëm në 6 nga 38 komunat, kryesuese të kuvendeve komunale janë gra. Vetëm 24.1% e drejtorive komunale udhëhiqen nga gratë dhe vetëm 27.7% e stafit komunal janë gra.

Mëditjet e udhëtimeve zyrtare në vend dhe jashtë vendit paraqesin shpenzime të mëdha, e që vetëm gjatë vitit 2018 kanë arritur në 14.7 milionë euro (GAP, 2019). Përderisa nuk ka një raport të plotë për ndarjen e mëditjeve sipas gjinisë, dëshmitë e nxjerra nga disa ministri tregojnë se burrat kanë më shumë gjasa të përfitojnë. Për shembull, në MTI, nga janari deri në mars të vitit 2016, nga 32 pjesëmarrës të disa trajnimeve, vetëm 8 ishin gra (RrGK, 2016). Në Ministrinë e Diasporës, udhëtimet zyrtare në të cilat kanë shkuar gra përbëjnë 20% të të gjitha udhëtimeve zyrtare, e dhënë kjo për vitin 2016, ku zyrtaret gra kishin pranuar vetëm 15% të shpenzimeve të udhëtimeve zyrtare (RrGK, 2017). Gratë kanë marrë vetëm 18% të mëditjeve totale që janë shpenzuar në kuadër të MDIS-së gjatë vitit 2016 (RrGK, 2017).

Në Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural, në shkurt të vitit 2017, 27% e të punësuarve kanë qenë gra dhe 73% burra, por këta të fundit kishin marrë rreth 75% të mëditjeve për vitin 2016 (RrGK). Zyrtaret gra përbënin 26% të stafit që kishin shkuar në udhëtime zyrtare në po këtë vit, me vetëm 20% të shpenzimeve të udhëtimeve zyrtare.

Të dhënat nga viti 2016 tregojnë që zyrtaret gra të Ministrisë së Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor janë të nënpërfaqësuar, të cilat përbëjnë 37.8% e që marrin 38.5% të pagave (RrGK,

2016). Në vitin 2015, 36.9% e zyrtarëve në udhëtime zyrtare kishin qenë gra, ku kishin pranuar në total 29.1% për kompensimin e shpenzimeve të udhëtimit (RrGK, 2016).

Në vitin 2015, në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, gratë llogariteshin si 33.3% e të punësuarve ku kishin marrë 33% të shumës totale të pagave (RrGK, 2016a). Në çerekun e parë të vitit 2016, gratë kishin marrë 28% të mëditjeve, ndërsa një vit më parë, në vitin 2015, kjo përqindje kishte qenë më e ulët - 27%.

Në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, në vitin 2016, 59.1% e të punësuarve ishin burra, ndërsa 40.8% gra, këto të fundit kishin marrë 39.7% nga shuma totale e pagave, gjë që nënkupton që burrat mbanin pozita që paguheshin më mirë (RrGK, 2016b).

### 3.2.2 Përfitimet nga fondet publike

Gratë në Kosovë përfitojnë më pak se burrat nga fondet publike. Kjo ka të bëjë edhe me prapavijën historike (arsimimin, punësimin e grave), por kryesisht edhe për shkak të integritetit të dobët të perspektivës gjinore në politikat publike, mungesës së zbatimit të Buxhetimit të Përgjegjshëm Gjinor, dhe përdorimit të kufizuar të masave afirmative, të garantuara me Ligjin për Barazia gjinore.

Qasja e kufizuar është vërejtur edhe për grantet dhe subvencionet nga AIPNK: në vitin 2017, gratë përbënin 17% të granteve të AIPNK, duke marrë 25 herë më pak fonde<sup>30</sup>. Në vitin 2015, 18.7% e përfituesve të granteve dhe subvencioneve dhe 17.7% e vlerës së tyre (2.9 milionë nga 16.5 milionë euro) kanë qenë gra. Në vitin 2019, gratë kanë qenë 49% e përfituesve të granteve, ndërsa 31% nga grantet e dhëna nga Ministria e Inovacionit dhe Ndërmarrësisë.

Ndërsa, gratë në vitin 2018, llogaritin 45% të të papunëve të regjistruar në Agjencinë e Punësimit, ato përbënin 36% të përfitueseve aktive të tregut të punës. Sidoqoftë, duhet të theksohet se ka pasur përmirësime në këtë aspekt, pasi që në vitin 2015, gratë përbënin vetëm 23% të përfituesve, 42% të ndërmjetësuesve dhe 31% të praktikantëve në Qendrat e Formimit Profesional.

Mospërputhjet gjinore vërehen edhe me shpërndarjen e granteve nga Ministria e Inovacionit dhe Ndërmarrësisë. Në vitin 2019, nga 74 përfitues për startimin e ndërmarrjeve kanë qenë 24 gra, duke përbërë kështu 32%, pjesë kjo e përafërt kur merret parasysh shuma e marrë financiare (grantet për gratë arritën shumën 198.856 euro, nga shuma totale prej 631.410 eurosh).

MBPZHR siguron subvencione dhe grante për bujqësinë. Në vitin 2015, vetëm 18.7% e përfituesve të granteve ishin gra, duke marrë vetëm 17.7% nga grantet totale (2.9 milionë nga 16.5 milionë euro). Një ndryshim i parë është vërejtur edhe në lidhje me pjesën e subvencioneve - gratë përfaqësojnë vetëm 10% të përfituesve të subvencioneve. Si masë pozitive, Programi i Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, u jep grave aplikante dy pikë shtesë, për ta rritur kështu shkallën e përfitueseve gra të granteve të ministrisë.

---

<sup>30</sup> Rrjeti i Grave të Kosovës, Analiza Gjinore e Kosovës: <https://bit.ly/39GgKFT>



Një studim i RrGK i vitit 2017 tregon që, në Ministrinë e Diasporës, gratë përbënin vetëm 23% të përfituesve të subvencioneve dhe transfereve, pra 20% të shpenzimeve (22.000 nga 110.000 euro). Po ashtu, raportohet se procedurat e prokurimit nuk kanë përfshirë veprime afirmative për avancimin e barazisë gjinore siç është paraparë me Ligjin e ndryshuar për Prokurim Publik. Gratë përbënin 35% të praktikantëve gjatë viteve 2015-2017.

Në vitin 2017, RrGK kreu një vlerësim të ngjashëm si Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR). Studimi tregoi se në vitin 2017, gratë përbënin 19% të përfituesve të subvencioneve dhe transfereve, ku përfituan vetëm 3% të shpenzimeve (më pak se 1.3 milionë nga 49 milionë euro). Gratë u gjetën të papërfaqësuar në sektorin e pylltarisë: ato morën 16% të licencave të zhvillimit të pyjeve, licenca këto të lëshuara gjatë viteve 2014-2016 (RrGK, 2017a). Nga 1.039 fermerë dhe kompani të licencuara për produkte bujqësore, vetëm 5% ishin pronë e grave. Gjatë viteve 2015-2017, gratë përfituan më pak se burrat nga shërbimet e Agjencisë Pyjore të Kosovës, vlerë kjo e përkthyer në 2% të përfituesve. Me disa përjashtime, raporti ka shpalosur se, më shumë burra sesa gra kanë marrë pjesë në trajnime, punëtori dhe vizita studimore gjatë të njëjtës periudhë. Një prej arsyeve është se gratë janë të nënpërfaqësuar në mesin e punonjësve dhe inspektorëve përkatës (gjatë periudhës kohore 2015-2017, gratë përbënin vetëm 10% të inspektorëve).

### 3.3 Barrierat për mosimplementimin e BPGj

Ashtu siç është shpjeguar më lart, pavarësisht dispozitave ligjore në Ligjin për Barazi Gjinore, gratë përfitojnë dukshëm më pak sesa burrat në Kosovë.

Siç u prezantua më lart, buxheti gjinor është një strategji për të arritur barazinë midis grave dhe burrave me fokus në mënyrën e mbledhjes dhe shpenzimit të fondeve publike. Sipas Institutit Evropian për Barazi Gjinore, për ta zbatuar BRGj, faktorët kryesorë përfshijnë:

- ✓ vullnetin politik dhe lidërshtipin politik;
- ✓ angazhimin e institucioneve administrative publike;
- ✓ përmirësimin e kapacitetit teknik të nëpunësve civilë;
- ✓ përfshirjen e shoqërisë civile;
- ✓ Ndarjen e të dhënave gjinore; si dhe
- ✓ përfshirjen në diskutime.

#### 3.3.1 Vullneti politik dhe lidërshtipi politik

Në përgjithësi, Qeveria e Kosovës ka deklaruar përkrahjen e saj për barazi gjinore. Por, kjo gjë në praktikë nuk po përkthehet në rezultate më të mira. Burrat zënë kryesisht të gjitha pozitave vendimmarrëse dhe udhëheqëse. Siç është shpjeguar më lart, burrat mbeten përfituesit kryesorë të fondeve publike. Detyrimi për të përfshirë informata mbi buxhetin në aspektin gjinor, në formën e qarkores buxhetore, bën që shpërndarja e buxhetit sipas gjinisë të jetë transparente, por deri tani nuk ka pasur përmirësim të situatës. Pra, nëse vullneti politik matet me deklarata, mund të thuhet se ekziston një gjë e tillë, por nëse dikush dëshiron të dijë se cilat janë hapat konkret që janë ndërmarrë në këtë drejtim, atëherë bëhet e qartë se ky vullnet politik është i kufizuar.

Për më tepër, për shkak të situatës me pandeminë e shkaktuar nga COVID-19, situata mund të përkeqësohet, kjo për shkak të krizës ekonomike në Kosovë, por edhe gjetkë. Qeveria ka rishikuar Ligjin për Buxhetin për vitin 2020 dhe e ka përcjellur të njëjtin për kuvend për ta miratuar si buxhet emergjent, siç është quajtur nga zëvendëskryeministri gjatë prezantimit të të njëjtit para deputetëve.<sup>31</sup> Si rezultat, ka shumë paqartësi në lidhje me përparësitë e këtij ligji dhe Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinnor (BPGj) ka të ngjarë të jetë jashtë prioriteteve të buxhetit edhe për të paktën gjatë këtij viti, pra vitit 2020.

Përfaqësimi gjinnor në institucionet publike, si në nivelin qendror ashtu edhe në atë lokal, përveç përfaqësimit në kuvend (niveli qendror) dhe kuvendeve komunale (niveli lokal), situata ka ngecur. Në nivelin qendror, tre nga 16 ministrat dhe tetë nga 46 zëvendësministrat janë gra. Ndërsa, në kabinetin e kryeministrit, vetëm dy nga 20 këshilltarët janë gra.<sup>32</sup> Në nivelin lokal, asnjë nga 38 kryetarët e komunave nuk është grua dhe vetëm dy nga 38 nënkryetarët janë gra. Tabela e mëposhtme përshkruan përfaqësimin gjinnor në nivelin lokal në më shumë detaje.

Table 4: Përfaqësimi gjinnor në nivel lokal

Pozita	Burra	Gra	Totali	Përqindja e grave (%)
Kryetar	38	/	38	0 %
Nënkryetar	36	2	38	5.2 %
Kryesues i kuvendit komunal	32	6	38	15.7 %
Drejtor	292	72	364	19.7 %
Anëtar i kuvendit komunal	642	348	990	35.1 %
Shërbyes civil	4821	2173	6994	31 %

Burimi: Ministria e Administrimit të Pushtetit lokal (MAPL)

### 3.3.2 Angazhim i institucioneve administrative publike

Agjencia e Kosovës për Barazi Gjinore ka punuar intensivisht në zhvillimin e sistemeve për integrimin e perspektivës gjinore në procesin e hartimit të politikave dhe në vlerësimin e ndikimit të politikave në barazinë gjinore. Në vitin 2019, ABGj kishte planifikuar ta zhvillojë një dokument për Buxhetin e Përgjegjshëm Gjinnor, dokument ky i ndjekur nga një studim fizibiliteti, për ta identifikuar një model më të mirë për BPGj, për të nxjerrur pastaj akte ligjore. Në po këtë vit, pra në vitin 2019, Agjencia e Kosovës për Barazi Gjinore publikoi Manualin e Vlerësimit të

<sup>31</sup> Klan Kosova, Besnik Tahiri (zëvendëskryeministri i parë): Buxheti nuk është ideal, por është emergjent: <https://bit.ly/3hRkNIS>

<sup>32</sup> Kallxo.com, Kabineti i burrave, nga 20 këshilltarë, Hoti emëroi vetëm dy gra: <https://bit.ly/3gpxyU4>

Ndikimit<sup>33</sup>. Manuali është hartuar si një udhëzues plotësues për shërbyesit publikë që e marrin vlerësimin e ndikimit gjinor si pjesë të procesit - për të mbështetur politikëbërësit dhe zbatuesit në Kosovë. Manuali ofron përdorim praktik për shërbyesit publikë në Kosovë për t'ua lehtësuar të kuptuarit e teknikave, për t'i ndihmuar që t'i adresojnë pabarazitë që ekzistojnë ndërmjet grave dhe burrave, vajzave dhe djemve në fusha të ndryshme të politikave brenda shtresave të ndryshme të shoqërisë së Kosovës e që dalin pastaj me strategji të përshtatshme dhe praktike për t'i trajtuar problemet e tilla.

Manuali ka për qëllim rritjen e ndërgjegjësimit për pabarazitë gjinore të politikëbërësit, por gjithashtu u shërben atyre si qasje, metodologji dhe identifikim të mjeteve specifike që mund të përdoren për t'i ulur paragjykimet gjinore që ndikojnë në veprimet e individëve dhe punën e institucioneve. Manuali shpjegon se procesi i vlerësimit të ndikimit të barazisë gjinore duhet të përfshijë tre faza vlerësimi: vlerësimi i rëndësisë gjinore, vlerësimi i ndikimit gjinor dhe vlerësimi i cilësisë gjinore. Proceset e trajnimit dhe BPGj ende nuk janë institucionalizuar plotësisht si pjesë e procesit të planifikimit, zbatimit dhe monitorimit të planifikimit të buxhetit vjetor dhe afatmesëm.

Në vitin 2019, ABGj publikoi një Udhëzues të Sistemit të Integruar të Planifikimit Vjetor për nevoja të veta dhe të mekanizmave tjerë gjinorë në Kosovë. Udhëzuesi synon të sigurojë mjete të zbatueshme që do ta forcojnë integrimin dhe ndërvarësinë ndërmjet komponentëve gjinorë dhe të harmonizojnë punën e mekanizmave gjinorë me prioritetet e qeverisë, misionin e organizatës, politikat dhe mjetet buxhetore.

### 3.3.3 Përmirësimi i kapacitetit teknik të nëpunësve civilë

Gjatë vitit 2018 dhe 2019, ABGj ka organizuar trajnime të shumta lidhur me Manualin e Vlerësimit të Ndikimit Gjinor. Trajnime të tilla janë ofruar për disa nëpunës civilë të nivelit qendror dhe komunal (RrGK, 2018).

### 3.3.4 Përfshirja e shoqërisë civile

Rrjeti i Grupit të Grave të Kosovës (RrGK) përfaqëson interesat e 161 organizatave të ndryshme të grave në të gjithë Kosovën, nga grupe të ndryshme etnike, mosha, aftësi dhe zona gjeografike. RrGK ka rol mbështetës, mbrojtës dhe promovues i të drejtave dhe interesave të grave dhe vajzave të Kosovës, pavarësisht bindjeve politike, religjionit, moshës, nivelit të arsimimit, orientimit seksual dhe aftësisë. RrGK e përmbushë misionin e saj përmes shkëmbimit të eksperiencave dhe njohurive, partneritetit dhe rrjetëzimit, hulumtimit, avokimit dhe shërbimit. Rrjeti ka avokuar fuqimisht për Buxhetimin e Përgjegjëm Gjinor. RrGK kanë dhënë vlerësim buxhetor për disa ministri, të cilat kanë hedhur dritë në qasjen e kufizuar të grave në fondet publike.

### 3.3.5 Ndarja e të dhënave gjinore

Me gjithë përparimin e bërë, Kosova ende nuk ka të dhëna të ndara sipas gjinisë. Në disa raste, nuk ka të dhëna të tregut të punës për gratë që jetojnë në vende rurale dhe në rastet tjera, të dhënat ekzistojnë, por ato nuk bëhen publike.

---

<sup>33</sup> Agjencia për Barazi Gjinore, Manual për Vlerësimin e Barazisë Gjinore: <https://bit.ly/30aMXC8>

Për shembull, MBPZHR ka të dhëna për përfituesit sipas gjinisë, por të njëjtat nuk i bëjnë publike në raportet e tyre. Në vitin 2019, ABGj ka filluar procesin e zhvillimit të Indeksit të Barazisë Gjinore, por për shkak të mungesës së të dhënave, indeksi nuk është llogaritur ende. Në vitin 2016, RrGK ka hulumtuar në drejtim të disponueshmërisë së të dhënave, me ç'rast kishin arritur në përfundim që të dhënat sipas aspektit gjinor mungonin. Indeksi i Barazisë Gjinore është një mjet për të matur përparimin e barazisë gjinore në BE, indeks ky i zhvilluar nga IEBGj. Në këtë drejtim, vëmendje më e madhe u jepet vendeve që kanë më shumë nevojë duke ju dhënë mbështetje për politikbërësit për të hartuar politika të reja efektive për rritjen e barazisë gjinore<sup>34</sup>. Indeksi i kompozohet të dhënat nga gjashtë fushat kryesore: punë, para, njohuri, kohë, pushtet dhe shëndet.

### 3.3.6 Përfshirja në diskutime

Të dhënat statistikore mbi pjesëmarrjen e grave në diskutime publike nuk janë të disponueshme, megjithatë pjesëmarrja e tyre konsiderohet e vogël. RrGK për sektorin e Bujqësisë konstatoi se në konsultimet publike për projektligjet, rregulloret dhe udhëzimet administrative, gratë përbënin vetëm 19% të pjesëmarrësve në vitin 2016 dhe 17% në 2017-në (RrGK, 2018). Në të gjitha grupet e punës, gratë rezultojnë të nënpërfaqësuar. Në këtë drejtim, të gjitha departamentet duhet të sigurojnë pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në grupet e punës dhe konsultimet publike lidhur me politikat, projektligjet, strategjitë dhe investimet kapitale. Pjesëmarrja e grave perceptohet si më e ngurtë në zonat rurale, pasi pothuajse të gjithë anëtarët e këshillave të fshatrave janë burra, gjë që grave u pamundësohet t'i tregojnë nevojat e tyre te politikbërësit.

---

<sup>34</sup> Indeksi i Barazisë Gjinore: <https://bit.ly/2BMpDkW>

#### 4. REKOMANDIMET

Edhe pse buxhetimi gjinor konsiderohet si mjet i rëndësishëm për promovimin e barazisë, shumë pak vende e praktikojnë. Sipas Anketës së OECD-së mbi Praktikën e Buxhetimit Gjinor (2016), 59% e vendeve të OECD-së nuk e aplikojnë buxhetimin gjinor dhe nga kjo shihet se nuk ka konsensus ndërmjet shteteve lidhur me buxhetimin gjinor. Për këtë arsye, përfaqësimi gjinor rregullohet ndryshe nga shteti në shtet. Sipas kësaj ankete, buxhetimi gjinor gjen vend nga deklaratimet pro formës deri te vlerësimet e strukturuar të ndikimit gjinor. Disa vende ua lënë në dorë institucioneve përkatëse për t'i ndryshuar dhe avancuar më tej politikën e përfshirjes së perspektivës gjinore, por jo domosdoshmërisht në lidhje me buxhetimin gjinor.

Siç vërehet nga ky raport, Kosova ende nuk ka prezantuar Buxhetimin e Përgjegjshëm Gjinor. Por, BPGJ dalëngadalë po hyn në institucionet e Kosovës përmes iniciativave të organizatave dhe institucioneve vendore dhe ndërkombëtare. Është e rëndësishme të përmendet fakti që ka pasur përmirësime në këtë drejtim, sidomos në nxjerrjen e politikave dhe futja e Programit për Reformën Ekonomike. Sidoqoftë, përfshirja gjinore po shikohet më shumë si një kriter që duhet përmbushur sipërfaqësisht, e jo si diçka për të cilën duhet të gjenden hapa adekuat e aq më pak që po vihen në zbatim. Prandaj, për t'u siguruar që po ofrohen mundësi të barabarta si për gratë ashtu edhe për burrat për pjesëmarrje në fushat politike, ekonomike, sociale dhe kulturore dhe fusha të tjera të jetës shoqërore, Qeveria e Kosovës duhet ta zhvillojë një kornizë ligjore për Buxhetimin e Përgjegjshëm Gjinor. Për ta arritur këtë qëllim, hapat e nevojshëm janë si në vijim:

- ✓ Iniciativat e Agjencisë së Kosovës për Barazi Gjinore duhet të mbështeten në planet për zhvillimin e kornizës ligjore dhe rritjen e kapaciteteve të shërbyesve publikë për ta zbatuar siç duhet Buxhetimin e Përgjegjshëm Gjinor;
- ✓ Institucionet duhet ta zbatojnë Ligjin për Barazi Gjinore, duke e përfshirë aspektin gjinor në të gjitha politikën publike, kornizën ligjore dhe dokumentet tjera;
- ✓ Të gjitha institucionet duhet t'i paraqesin në raportet e tyre të dhënat e strukturuar edhe sipas gjinisë;
- ✓ Agjencia për Barazi Gjinore duhet ta vazhdojë bashkëpunimin me Agjencinë e Statistikave të Kosovës në përllogaritjen e Indeksit të Barazisë Gjinore;
- ✓ Organizatat e shoqërisë civile duhet të vazhdojnë të avokojnë për nevojën e aplikimit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor;
- ✓ Është i nevojshëm rishikimi i rregullt buxhetor, për ta parë raportin e përfitimeve të fondeve publike ndërmjet grave dhe burrave; dhe
- ✓ Është me shumë rëndësi rritja e pjesëmarrjes së grave në procesin e diskutimeve, në nivelin qendror, komunal dhe në komunitete.

## Referencat

Agjencia për Barazi Gjinore, Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2023, pritet të aprovohet në vitin 2020.

Grupi për Hulumtimin e Politikave në Ballkan - BPRG, 2019, (Pa) Barazia gjinore në politikë dhe vendimmarrje: <https://balkansgroup.org/storage/app/media/bprgarticle-gender-inequality-in-politics-and-decision-making-english-web.pdf>

Këshilli i Evropës (2005), Raporti përfundimtar i grupit të specialistëve mbi përfshirjen e perspektivës gjinore në procesin buxhetor (EG-S-GB), EG-S-GB (2004) RAP FIN; Divizioni për Barazi, Drejtoria Gjenerale për të Drejtat e Njeriut, Këshilli i Evropës, Strasburg, e qasshme: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12462/GenderBudgeting-report2005\\_En.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12462/GenderBudgeting-report2005_En.pdf)

Downes, R., von Trapp, L. and Nicol, S., 2017, Buxhetimi gjinor në vendet e OECD: <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>

GAP, 2019, "Lufta" për mëditje: praktikat e institucioneve publike rreth udhëtimeve zyrtare: [https://www.institutigap.org/documents/74748\\_meditje\\_analiza\(web\)\\_Final.pdf](https://www.institutigap.org/documents/74748_meditje_analiza(web)_Final.pdf)

GAP, 2020, Punësimi dhe përfaqësimi i grave në Kosovë - Raport statistikor: [https://www.institutigap.org/documents/24031\\_Raporti%20Pun%C3%ABsimi%20dhe%20p%C3%ABfaq%C3%ABsimi%20i%20grave%20n%C3%AB%20Kosov%C3%AB%202019%20final.pdf](https://www.institutigap.org/documents/24031_Raporti%20Pun%C3%ABsimi%20dhe%20p%C3%ABfaq%C3%ABsimi%20i%20grave%20n%C3%AB%20Kosov%C3%AB%202019%20final.pdf)

ASK, 2018, Gratë dhe burrat në Kosovë 2016/17: <https://ask.rks-gov.net/media/4582/women-and-man-2016-2017.pdf>

ASK, 2019, Publikimi i statistikave të mirëqenies 2018: <http://ask.rks-gov.net/media/4884/social-welfare-statistics-2018.pdf>

ASK, 2019a, Rezultatet e varfërisë në konsum në Republikën e Kosovës 2012-2017: <http://ask.rks-gov.net/media/4901/poverty-statistics-2012-2017.pdf>

Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2017, Pjesëmarrja e grave në vendimmarrje në Kosovë: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/womens\\_participation\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/womens_participation_en.pdf)

RrGK, 2015, Buxhetimi për mirëqenien sociale: Analizë e shpejt gjinore për informimin rreth buxhetimit të përgjithshëm në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë për vitet 2016-2018: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20151203094304537.pdf>

RrGK, 2016, Buxhetimi për një mjedis më të mirë: Analizë gjinore e shpenzimeve dhe shërbimeve në Ministrinë e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20161108211545508.pdf>

RrGK, 2016, Buxhetimi për barazi gjinore në tregti dhe Industri: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20161108210425364.pdf>

RrGK, 2016a, Buxheti për përmirësimin e barazisë gjinore brenda Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20161108210425364.pdf>

RrGK, 2016b, Buxheti për arsim më të mirë: Analizë gjinore e shpenzimeve dhe shërbimeve brenda Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160607151528942.pdf>

RrGK, 2016c, Krijimi i indeksit të barazisë gjinore në Kosovë: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/201701311101550373.pdf>

RrGK, 2017, Buxheti për përmirësimin e barazisë gjinore në programet e diasporës: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171117095149894.pdf>

RrGK, 2017a, Buxheti për bujqësi dhe zhvillim rural më të mirë: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171010144621382.pdf>

Stotsky, J. (2016), 'Buxheti gjinor: konteksti fiskal dhe rezultatet aktuale', analizë e Fondit Monetar Ndërkombëtar, WP/16/149, Uashington DC.

USAID, 2015, Përfshirja e grave në trupat menaxhues të zgjedhjeve, publikimi ishte përgatitur nga IFES: [https://www.ifes.org/sites/default/files/2015\\_ifes\\_womens\\_inclusion\\_in\\_election\\_management\\_bodies\\_final.pdf](https://www.ifes.org/sites/default/files/2015_ifes_womens_inclusion_in_election_management_bodies_final.pdf)

Banka Botërore dhe Instituti i Vjenës për Studime Ekonomike, 2020, Trendet e tregut të punës në Ballkanin Perëndimor 2020: <https://wiiw.ac.at/western-balkans-labor-market-trends-2020-dlp-5300.pdf>



*Ky program është pjesë e projektit "Mbështetja e mediave dhe gazetarisë për të drejtat e njeriut në Kosovë", përkrahur nga zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë dhe realizuar nga Kosovo 2.0, CEL dhe QKSGJ. Përmbajtja e këtij programi është përgjegjësi e Internews Kosova dhe Democracy Plus dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet si qëndrim i BE ose K2.0, CEL apo QKSGJ.*