

# GRATË NË POLITIKË 2:

RRUGA DREJT FUNKSIONET  
POLITIKE DHE NDIKIMI NË  
NIVEL LOKAL NË MAQEDONI  
E VERIUT

(studim vijues)

GRATË NË POLITIKË 2: RRUGA DREJT FUNKSIONET POLITIKE DHE NDIKIMI NË NIVEL LOKAL NË MAQEDONI E VERIUT (studim vijues)

**Titulli i origjinalit:**

Women in Politics 2: Path to Public Office and Impact at the Local Level in North Macedonia (a follow-up study)

**Botuesi:** Reaktor - Hulumtim në veprim

**Për botuesin:** Tanja Ivanova

**Redaktor:** Tanja Ivanova

**Autorët:** Ana Bojchevska Mitrevska, Blazhen Maleski

**Përkthim nga gjuha angleze:** Lindita Abdullahu

**Korrektori:** Lek Dalipi

**Shtypi:** Print Centar

**Tirazh:** 50

Mostër falas/jokomerciale

Shkup, 2023

Ky publikim është pjesë e projektit Gratë Udhëheqin: Avancimi i Barazisë Gjinore përmes Pjesëmarrjes Politike të Grave, financuar nga Suedia dhe zbatuar nga NDI. Përmbajtja e këtij materiali është përgjegjësi vetëm e autorëve dhe nuk pasqyron pikëpamjet e Suedisë ose NDI.

CIP - Каталогизација во публикација Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје 305-055.1/.2:32(497.7)(047.31) 342.571-055.2:352(497.7)(047.31) 305-055.1/.2:316.65-053.6(497.7)(047.31) BOJCHEVSKA Mitrevska, Ana Gratë në politikë 2 : rruga drejt funksionet politike dhe ndikimi në nivel lokal në Maqedoni e Veriut : (studim vijues) / Ana Bojchevska Mitrevska, Blazhen Maleski ; përkthim nga gjuha angleze Lindita Abdullahu. - Shkup : Reaktor - Hulumtim në veprim, 2023. - 81 стр. : илустр. ; 24 смФусноти кон текстот. - Превод на делото: Women in Politics 2: Path to Public Office and Impact at the Local Level in North Macedonia (a follow-up study) ISBN 978-608-4684-51-0 1. Maleski, Blazhen [автор] а) Родова еднаквост – Политика – Македонија – Истражувања б) Политичка партиципација – Жени – Локална самоуправа – Македонија – Истражувања в) Родова еднаквост – Ставови – Млади – Македонија – Истражувања COBISS.MK-ID 61932549

# PËRMBAJTJA

HYRJE.....	6
Mirënjohje.....	7
KONTEKSTI .....	8
Barazia gjinore në vend .....	8
Barazia gjinore në jetën politike .....	11
Niveli kombëtar .....	11
Niveli lokal .....	15
METODOLOGJIA.....	17
Kërkim në tavolinë.....	18
Anketë në internet .....	18
Anketa të thukta gjysmë të strukturuar.....	20
Mostra dhe struktura e kërimit .....	20
Takime për validim.....	21
REZULTATET: .....	22
Më shumë gjasa për të pasur sukses: Demografia e zyrtarëve të zgjedhur në nivel lokal.....	22
Mosha .....	22
Arsimimi.....	23
Statusi familjar.....	24
Afërsia me pushtetin politik .....	27
Punësimi .....	29
Fillimet: Rekrutimi dhe rruga drejt funksionit politik .....	31
Motivimi për t'u kandiduar .....	31
Mbështetje nga familja .....	36
Mbështetje nga partia .....	37
Mbështetje në vendin e punës .....	39
Karriera politike.....	41
Përvoja politike.....	41
Përparësitë dhe mangësitë e funksionit të këshilltarit .....	46
Ambiciet për angazhim të mëtejshëm politik .....	48

Dallimet në cilësinë e perceptuar të kualifikimeve dhe punës personale .....	51
Barazia gjinore në arenën politike .....	57
Kur dhe si do të arrihet barazia gjinore? .....	57
Ndikimi i Ligjit për mundësi të barabarta.....	60
Përfshirja e grave në politikë .....	62
Feminizmi i madh, i keq.....	67
Dhuna në politikë .....	69
Përvoja me lloje të ndryshme të dhunës dhe llojet e mbështetjes së marrë.....	69
PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME .....	73
Gjetjet kryesore .....	73
Rekomandime.....	77
REFERENCA.....	80

# SHKURTESAT

<b>NDI</b>	Instituti Nacional Demokratik
<b>SIDA</b>	Agjencia Suedeze për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ndërkombëtar
<b>CAWI</b>	Anketë në internet e asistuar nga kompjuteri
<b>Cati</b>	Anketë telefonike e asistuar nga kompjuteri
<b>ATh</b>	Anketë e thukët
<b>BE</b>	Bashkimi Evropian
<b>EIGE</b>	Instituti Evropian për Barazi Gjinore
<b>KB</b>	Kombet e Bashkuara
<b>MPs</b>	Deputetë (Members of Parliament)
<b>OJQ</b>	Organizatë joqeveritare

# HYRJE

Instituti Nacional Demokratik (NDI) po zbaton një program për fuqizimin e grave në Maqedoninë e Veriut, i njohur si #WoMenLead (Gratë dhe burrat udhëheqin), në mënyrë që të zvogëlojë pengesat individuale, sociokulturore dhe institucionale për pjesëmarrjen politike të grave në vend. Programi financohet nga Suedia, përmes Agjencisë Suedeze për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ndërkombëtar (SIDA), dhe synon të promovojë barazinë gjinore në partitë politike, kandidatet të përvetësojnë aftësi dhe t'u sigurohet një mjedis përkrahës për të drejtuar me sukses fushatat e avokimit në nivel lokal si dhe për të zvogëluar dhunën ndaj grave në politikë.

Në kuadër të qasjes së trefishtë të NDI-së dhe bashkëpunimit të parashikuar me organizatat e shoqërisë civile, Reaktor-i kreu një hulumtim dhe analizë gjithëpërfshirëse të pjesëmarrjes së grave në politikë në nivel lokal në Maqedoninë e Veriut (në tekstin e mëtejshëm “Analiza”). Analiza u ndërlidh dhe vijoi pas hulumtimit të mëparshëm të suksesshëm mbi të njëjtën temë, të kryer nga Reaktor-i në vitin 2014.

Qëllimi i kësaj Analize monitoruese ishte mbledhja e provave të reja për të mbështetur aktivitetet avokuese dhe debatin publik në Maqedoninë e Veriut, me qëllim të ngritjes së vetëdijes publike për statusin politik të grave në nivel lokal. Përveç kësaj, u analizuan dhe vlerësuan kushtet aktuale sociale dhe ekonomike të grave në vend dhe dallimet gjinore në pjesëmarrjen politike në nivel lokal. Në këtë drejtim, studimi kryesor zbuloi se megjithëse futja e kuotave ka siguruar një rritje të konsiderueshme të grave në politikë, ndikimi i tyre i përgjithshëm ende është i kufizuar. Nga ana tjetër, kur nuk ka kuota, dhe më tutje ka dallime të dukshme gjinore. Duke pasur parasysh këtë, qëllimi i analizës është të identifikohen lëvizjet dhe ndryshimet në faktorët që kontribuojnë drejt pabarazive të vazhdueshme gjinore në nivele të ndryshme të qeverisjes dhe në nivelet në të cilat ato lindin: personale, institucionale, ekonomike dhe politike.

Analiza mori parasysh aspektet socio-ekonomike në kontekstin e hendekut kryesor gjinor, barazisë gjinore në vend dhe barazisë gjinore në jetën publike, duke u fokusuar në pjesëmarrjen e grave në politikë dhe vendimmarrje në nivel lokal.

---

1 Reaktor – hulumtim në veprim. (2015). Gratë në politikë: Rruga drejt funksioneve politike dhe ndikimi lokal në Maqedoni. Marrë nga <https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2020/05/Women-in-politics.pdf> E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

Analiza u strukturua në katër faza të ndryshme:

1. Hulumtimi në tavolinë – përfshirë rishikimin e burimeve dytësore dhe dokumentacionit përkatës, si dhe rishikimin e metodologjisë së kërkimit dhe rishikimin e instrumenteve kërkimore nga studimi bazë (i përshkruar shkurtimisht më sipër);
2. Mbledhja e të dhënave parësore – mbledhja sasiore e të dhënave përmes anketës së internetit të asistuar nga kompjuteri (CAWI) dhe mbledhja cilësore e të dhënave përmes anketës së thukët të gjysmë-strukturuar (ATh);
3. Analiza e të dhënave dhe unifikimi i gjetjeve nga procese të ndryshme të mbledhjes së të dhënave, përfshirë të dhënat parësore dhe dytësore si dhe gjetjet sasiore dhe cilësore;
4. Kontrolli dhe validimi i gjetjeve parësore në gjashtë komuna dhe raporti përfundimtar.

## Mirënjohje

Dëshirojmë të falenderojmë Aleksandra Cvetkovska dhe Filip Kondovski nga Zyra e NDI-së në Shkup për këshillat, mirëkuptimin dhe komentet profesionale që na i kanë dhënë gjatë të gjitha fazave të projektit. Gjithashtu, dëshirojmë të falenderojmë NDI dhe Ambasadën e Suedisë në Shkup për shkak se kanë njohur nevojën akute për hulumtim të këtij lloji dhe që përmes punës së tyre në këtë vend po mbështesin në mënyrë aktive barazinë gjinore në politikën e Maqedonisë së Veriut. Në fund, iu jemi jashtëzakonisht mirënjohës komunave lokale për mbështetjet dhe përkushtimin e tyre të paluhatshëm në sigurimin e mbështetjes thelbësore logjistike dhe për ndihmën e paçmuar në përfundimin e këtij hulumtimi.

Gjithashtu ju jemi mirënjohës të gjitha grave dhe burrave që janë aktiv në jetën politike në vend që ndanë kohë për të marrë pjesë në këtë hulumtim. Pa pjesëmarrjen e tyre, ne nuk do të ishim në gjendje të mblidhnim të dhënat e përfshira në këtë raport, të cilat janë thelbësore për përpjekjet e ardhshme për të arritur barazinë gjinore në politikë.

# KONTEKSTI

## Barazia gjinore në vend

Në Maqedoninë e Veriut, barazia gjinore vazhdon të jetë një nga pengesat më të mëdha për qeverisje efektive, përkundër përpjekjeve dhe nismave të ndryshme që synojnë promovimin e kushteve të përgjithshme dhe ngulitjen e parimit të barazisë në të gjitha fushat e shoqërisë. Ligji aktual për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, i miratuar në vitin 2012, ka për qëllim krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në të gjitha fushat e jetës dhe heqjen e pengesave për arritjen e barazisë së plotë gjinore. Termi “mundësi të barabarta” përkufizohet si ndarja e mundësive për arsim, trajnim, punësim, zhvillim të karrierës dhe ushtrimin e pushtetit midis të gjithë qytetarëve pa vënë në disavantazh personat në bazë të gjinisë.<sup>2</sup> Ligji parasheh një kornizë për integrimin me bazë gjinore, ndërsa në të njëjtën kohë përpiket të tejkalojë pozitën aktuale sociale të pafavorshme të grave dhe burrave. Ligji siguron gjithashtu një bazë ligjore për futjen e masave të veçanta për arritjen e de facto barazisë gjinore.

Diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës mbetet edhe më tutje shumë i përhapur. Në vitin 2022, Reaktor-i botoi analizën e tij të dytë të diskriminimit me bazë gjinore dhe punës Maqedonia e Veriut<sup>3</sup>, e cila konfirmoi gjetjet e vitit 2018.<sup>4</sup> Dhuna me bazë gjinore ndaj grave është e përhapur në të gjitha fushat në vendin e punës, përfshirë edhe në procesin e punësimit dhe promovimit. Kjo dhunë nxitet më tej nga seksizmi dhe stereotipet gjinore. Në fakt, shumica e grave kanë raportuar përvoja me pyetje personale gjatë bisedave për punësim që nënkuptojnë diskriminim, shpesh të lidhura me statusin martesor dhe prindëror ose qëllimet për planifikim familjar. Shtatzënia ende konsiderohet një hap i rrezikshëm në karrierë dhe gratë shpesh duhet të zgjedhin midis të pasurit një punë të paguar ose të qenit në gjendje të kujdesen për fëmijët e tyre. Këto gjetje janë në përputhje me statistikat zyrtare, të cilat nxjerrin në pah rritjen e dallimit në punësim midis grave dhe burrave me fëmijë të moshës parashkollore. Në një masë më të vogël, burrat gjithashtu raportojnë diskriminim, por megjithëse ndajnë përvoja të veçanta personale për se

2 Eurofound. (2011). Equal opportunities. Marrë nga <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-opportunities>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

3 Reaktor – hulumtim në veprim. (2022). Diskriminimi me bazë gjinore dhe të drejtat e punës në Maqedoninë e Veriut Marrë nga [https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en\\_b5-web.pdf](https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

4 Reaktor – hulumtim në veprim. (2019). Diskriminimi me bazë gjinore dhe marrëdhëniet e punës në Maqedoninë e Veriut Marrë nga [https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en\\_b5-web.pdf](https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.



kanë qenë të diskriminuar nga një kolege, tregimet në të cilat kolegu është promovuar nënkuptojnë objektivizimin seksual dhe madje edhe ngacmim të gruas “së privilegjuar”. Gratë e punësuar janë ende vazhdimisht viktimat të ngacmimit seksual në punë, ndërsa kryerësit janë më së shpeshti burra në pozita më të larta, që nënkupton se pushteti është karakteristik në ngacmimin seksual në vendin e punës.

Sipas të dhënave të Eurostat-it nga viti 2019 të përdorura në raportin kombëtar *Men and Care*, të botuar nga Reaktori në vitin 2021, kur bohet krahasimi me shtetet anëtare të Bashkimit Evropian dhe me vendet fqinje të Ballkanit Perëndimor, Maqedonia e Veriut ka një nga shkallët më të ulëta të punësimit dhe një nga hendeqet më të mëdha gjinore në punësim. Të dhënat e paraqitura në raport tregojnë se hendeuku gjinor i punësimit është 19.7 për qind, ndërsa mesatarja e BE-së është 12.1 për qind.

Pabarazitë socio-ekonomike midis burrave dhe grave mund të shihen edhe nga ndarja me bazë gjinore brenda tregut të punës. Në kompanitë e listuara publikisht në bursën e Maqedonisë së Veriut, 100% e drejtorëve gjeneral dhe 75% e drejtorëve ekzekutiv janë meshkuj. Në një bazë më të përgjithshme, 80.8% e punëdhënësve dhe 77.4% e personave të vetëpunësuar janë burra, ndërsa gratë janë shumicë vetëm në mesin e punëtorëve të papaguar të familjes.<sup>7</sup> Segregacioni profesional sugjeron që gratë janë të përfaqësuara tej mase në industritë e pasigurta dhe pak të paguara, siç janë industritë e tekstilit, lëkurës dhe veshjeve, ku 80% e të punësuarve janë gra.<sup>8</sup>

Sipas të dhënave nga regjistrimi i fundit, 57% e grave në moshë pune mbeten jashtë tregut të punës dhe kategorizohen si ekonomikisht joaktive.<sup>9</sup> Sipas statistikave zyrtare, 59% e popullsisë grave ekonomikisht joaktive (të moshës 20-64 vjeç) nuk kërkojnë punë për shkak të obligimeve familjare ose të kujdesit, ndërsa vetëm 2% e burrave ekonomikisht joaktivë nuk kërkojnë punë për të njëjtën arsye.<sup>10</sup> Dhe përsëri, dallimi i dukshëm është një konfirmim i fortë i ndarjes së përhershme, sipas të cilit gratë janë jashtëzakonisht përgjegjëse vetëm për obligimet familjare, duke kryer punën “e padukshme” të papaguar të

5 Reaktor – hulumtim në veprim. (2021). Burrat dhe kujdesi (MIG): Mashkulloriteti i kujdesshëm në Maqedoninë e Veriut – Raport kombëtar. Marrë nga [https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare\\_web\\_en.pdf](https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare_web_en.pdf). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

6 European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020). Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives, 2020-b. Marrë nga <https://urlz.com/J4PCU>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

7 Enti shtetëror i statistikës. (2021). Të dhëna nga regjistrimi. Marrë nga <http://makstat.stat.gov.mk>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

8 Enti shtetëror i statistikës. (2019). Të dhëna për tregun e punës për vitin 2019. Marrë nga <http://makstat.stat.gov.mk>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

9 Enti shtetëror i statistikës. (2022). Popullsia e përgjithshme rezidente, amvisëritë dhe banesat në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Regjistrimi 2021 Marrë nga [https://www.stat.gov.mk/InfoGraphic/2022/POPIS\\_DZS\\_web\\_MK.pdf](https://www.stat.gov.mk/InfoGraphic/2022/POPIS_DZS_web_MK.pdf). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

10 Reaktor – hulumtim në veprim. (2022). Statistika gjinore dhe përfshirja e perspektivës gjinore në sistemin statistikor të Maqedonisë së Veriut Marrë nga [https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/08/rodova\\_analiza\\_en-1.pdf](https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/08/rodova_analiza_en-1.pdf). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

kujdesit në shtëpi, ndërsa burrat janë “fituesit” që kryejnë punën e paguar, me perspektiva karriere dhe përfitime nga sigurimet sociale. Citimi i përgjegjësive të përkujdesjes/familjes si shkak i pasivitetit ekonomik është padyshim i pranishëm edhe në nivel të BE-së, por ndarja është relativisht më pak e theksuar (megjithëse, ende e theksuar me 26% të grave joaktive që nuk kërkojnë punë, krahasuar me 3.3% të burrave që janë joaktivë për shkak të përgjegjësive familjare/përkujdesjes).<sup>11</sup>

Përveç kësaj, në mesin e popullsisë së papunë të grave në moshë pune në Maqedoninë e Veriut, 38.6% janë regjistruar në statistikat zyrtare kombëtare si “amvisë” – një kategori që përfaqësohet vazhdimisht nga gratë dhe që në nomenklaturën zyrtare kombëtare statistikore ekziston vetëm si “feminitiv”<sup>12</sup>. Këto gra mbajnë barrën e punës shtëpiake; megjithatë, puna e tyre e kujdesit nuk kompensohet financiarisht, gjë që i vendos ato në një pozitë ekonomikisht të varur dhe i vë ato në rrezik të dhunës ekonomike. Meqenëse këto gra nuk janë të regjistruara si punëkërkuese aktive, ato janë të lëna pa përfitime në rast papunësie dhe pa përfitime pensionale në afat më të gjatë<sup>13</sup>.

Sipas gjetjeve të raportit Burrat dhe kujdesi, gratë në Maqedoninë e Veriut kryejnë mesatarisht 72.5% të punës të përgjithshme të kujdesit të papaguar, ndërsa pjesëmarrja e burrave mezi tejkalon një të katërtën e punës së përgjithshme. Në baza ditore, krahasuar me burrat, gratë shpenzojnë 18 herë më shumë në larjen e enëve, 12 herë më shumë në pastrim, 9 herë më shumë në gatim dhe tre herë më shumë në kujdesin për fëmijët<sup>14</sup>. Statistikat zyrtare për Maqedoninë e Veriut, të marra nga anketat mbi përdorimin e kohës<sup>15</sup>, të cilat analizojnë se si njerëzit përdorin kohën e tyre në baza ditore, konfirmojnë modelin stereotipik të ndarjes gjinore. Anketat tregojnë se mesatarisht burrat shpenzojnë më shumë kohë në punë të paguar (punësim), ndërsa gratë shpenzojnë më shumë kohë në punë të kujdesit të papaguar<sup>16</sup>. Në një ditë pune, mesatarisht 70.9% e kohës së kaluar në punë, në rastin e burrave, paguhet, ndërsa vetëm 37.6% e kohës së kaluar në punë e grave paguhet (Charmes 2019). Kur mendojmë për kohën e kaluar në punë të paguar dhe të papaguar, dita e punës së grave është mesatarisht 22.9% më e gjatë se dita e punës së burrave, por, për fat të keq, puna në shtëpi dhe kujdesi nuk përfshihen në nomenklaturën e ekonomisë formale<sup>17</sup>.

---

11 Eurostat. Persons outside the labour force due to caring responsibilities by sex [Dataset]. Marrë nga [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg\\_05\\_40](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_40). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

12 Të dhënat nga regjistrimi i vitit 2021 që ka marrë Reaktor nga Enti Shtetëror i Statistikës

13 njësoj

14 Reaktor – hulumtim në veprim. (2021). Burrat dhe kujdesi (MIG): Mashkulloriteti i kujdesshëm në Maqedoninë e Veriut – Raport kombëtar. Marrë nga [https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare\\_web\\_en.pdf](https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare_web_en.pdf). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

15 Enti shtetëror i statistikës. (2014/2015). Anketa e përdorimit të kohës [Dataset]. Marrë nga [https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija\\_en.aspx?id=58&rbr=599](https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_en.aspx?id=58&rbr=599). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

16 njësoj

17 njësoj

Sipas të dhënave nga regjistrimi i fundit, gratë që punojnë fitojnë më pak se burrat në të gjitha komunat, me përjashtim të njëres, në të cilën paga mesatare për gratë është paksa më e lartë se paga mesatare për burrat. Edhe pse në nivel kombëtar gratë fitojnë 12% më pak se burrat, dallimet midis komunave ndryshojnë shumë. Është interesante të theksohet se hendeku më i ulët është i pranishëm në komunat ku paga mesatare është më e ulëta, pra, është shumë afër pagës minimale. Duket gjithashtu se hendeku i pagesave po zgjerohet me rritjen e pagës mesatare. Dallimi më i madh mund të shihet jo vetëm në komunat ku industritë zakonisht kërkojnë një fuqi punëtore fizike ku dominojnë meshkujt, siç janë minierat, por edhe në zonat ku shumica e banorëve kanë arsim të avancuar dhe punojnë në fusha profesionale, siç janë komunat Karposh dhe Qendër, që gjenden në kryeqytetin e Shkupit.

## Barazia gjinore në jetën politike

### Niveli kombëtar

Sipas listës së Unionit Ndërparlamentar për përqindjen e grave në parlamentet kombëtare, Maqedonia e Veriut renditet e 22-ta me 42.5% të vendeve parlamentare të mbajtura nga gratë.<sup>18</sup> Sipas llogaritjeve të KB-së, një e treta e vendeve që kanë arritur ose tejkaluar 40% (përfshirë Maqedoninë e Veriut) aplikojnë kuota gjinore — ose kuota të kandidatëve të përcaktuar me ligjose vende të rezervuara — të cilat japin hapësirë për pjesëmarrje politike të grave në parlamentet kombëtare. Me ritmin aktual të progresit, legjislaturat kombëtare nuk do të arrijnë barazinë gjinore para vitit 2063<sup>19</sup>. Në nivel lokal, gratë përfaqësojnë 35% të anëtarëve të zgjedhur në organet lokale këshilldhënëse, e cila është e ngjashme me një mesatare prej 34% të grave në qeverisjen lokale të regjistruara në nivel global<sup>20</sup>.

Maqedonia e Veriut përdor një parlament njëdhomësh për përfaqësim, i cili më pas zgjedh degën ekzekutive të qeverisë dhe përdor nëntë zona zgjedhore (tre nga diaspora) për të zgjedhur midis 120 dhe 123 përfaqësues, në një sistem të listave të mbyllura. Vendet në secilën zonë zgjedhore (20 për njësi në vend dhe tre nga listat nga diaspora nëse kandidatët marrin votat minimale të duhura) u ndahen më pas partive politike sipas metodës së

18 Unioni Ndërparlamentar. (2022). Renditja mujore e grave në parlamentet kombëtare [Dataset]. Marrë nga <https://data.ipu.org/women-ranking?month=9&year=2022>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

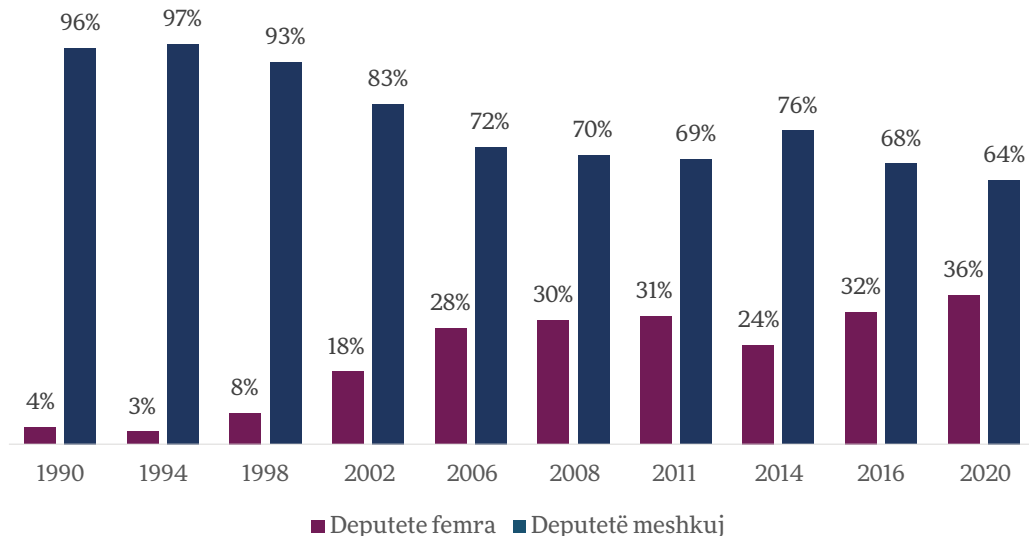
19 UN Women. (Përditësuar më 2023). Facts and figures: Women's leadership and political participation. Marrë nga <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

20 UN Women. (2023). Elected seats held by women in deliberative bodies of local government. Marrë nga <https://localgov.unwomen.org/sdg-551b-country-ranking>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

përfaqësimit proporcional të Dont-it<sup>21</sup>. Me kalimin e viteve, metodat zgjedhore kanë ndryshuar, ndërsa me metodën aktuale, që është në fuqi që nga viti 2002, për herë të parë u përfshinë kuotat e rregulluara gjinore, sipas të cilave në secilën listë ishin të detyrueshme të paktën 30% për “gjininë e nënpërfaqësuar”.<sup>22</sup> Kuota u rrit më pas në 40% në vitin 2015.

### Deputetë (1990-2020)

\* deputetë të zgjedhur drejtpërdrejt para formimit të qeverisë



Të dhënat ndër vite tregojnë se me ndryshimin e sistemit dhe futjen e kuotave me bazë gjinore, është përmirësuar pjesëmarrja e grave në pozicione përfaqësuese. Gjithashtu, të dhënat e paraqitura lidhen me situatën menjëherë pas zgjedhjeve dhe para formimit të qeverisë. Është interesante të theksohet, nga këndvështrimi i përfaqësimit të grave në parlament, se deputetet femra shpesh mbajnë postin e kryesuesit dhe kanë pjesëmarrje 50-50 në komisionet që lidhen me politikën e jashtme dhe çështjet sociale (të tilla si mundësitë e barabarta, arsimi, politika sociale dhe kultura), dhe janë më pak të përfaqësuara në komisionet përgjegjëse për çështjet financiare, ekonomike dhe të brendshme/të sigurisë.<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Metoda e përfaqësimit proporcional të Dont-it është një metodë e përdorur për të ndarë vendet në një sistem zgjedhor me përfaqësim proporcional. Ajo përfshin pjesëtimin e votave totale të marra nga secila parti me një seri pjesëtarësh, ku partive u ndahen vende në bazë të koeficientëve më të lartë që rezultojnë. Kjo metodë favorizon partitë më të mëdha, pasi ato zakonisht kanë koeficient më të lartë dhe marrin më shumë vende, ndërsa partitë më të vogla me koeficient më të ulët mund të marrin më pak vende ose të mos marrin fare vende. Qëllimi i metodës është sigurimi i përfaqësimit proporcional në organet legjislative bazuar në votën e qytetarëve.

<sup>22</sup> Qeveria e Maqedonisë së Veriut (2002). Kodi Zgjedhor i Maqedonisë së Veriut.

<sup>23</sup> Instituti parlamentar i Kuvendit të Maqedonisë së Veriut. (2023). Kuantifikimi i ndjeshmërisë gjinore të parlamentit me fokus në periudhën legjislative nga 2020-2024 dhe 2016-2020. Marrë nga <https://www.sobranie.mk>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

Pjesëmarrja e grave në politikë vazhdon të rregullohet nga kuotat në pozicionet e përfaqësimit, por jo në pozicionet ekzekutive në vend. Përveç rolit të partive politike kur bëhet fjalë për emërimin e kandidatëve në procesin zgjedhor, partitë shpesh mund të veprojnë si mundësues ose “portierë” përmes organeve të tyre të brendshme. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se të gjitha partitë nuk kanë të njëjtat organe të brendshme. Duke pasur parasysh këtë, vetëm dy parti politike midis partive aktualisht në parlament udhëhiqen nga një kryetare (RDM (DOM) dhe Partia Liberal-Demokratike). Për më tepër, përfaqësimi i brendshëm në organet vendimmarrëse (bordet ekzekutive, etj.) vazhdon të jetë edhe më tutje një fushë pjesëmarrjeje e dominuar kryesisht nga burrat, ndërsa përpjekjet për pjesëmarrje të barabartë midis grave dhe burrave mbeten një përjashtim dhe jo një qëllim ndërsektorial i të gjitha partive politike.<sup>24</sup> Për sa i përket pozicioneve përfaqësuese (parlamentit dhe këshillave lokalë komunalë), përfaqësimi i grave përcaktohet në Kodin Zgjedhor të Maqedonisë së Veriut. Përcaktimi i kuotave rregullohet me nenin 64, i cili thotë se lista e kandidatëve (për zgjedhjet parlamentare ose zgjedhjet për këshillat lokalë komunalë) të propozuar nga subjektet politike që marrin pjesë në zgjedhje duhet të përbëhet nga “të paktën 40% të gjinisë së nënpërfaqësuar dhe të paktën një në tre vende duhet t’i përkasë gjinisë së nënpërfaqësuar, dhe përveç kësaj, të paktën një në dhjetë vende.”<sup>25</sup> Si rezultat, 43% e të gjithë kandidatëve në zgjedhjet e fundit parlamentare në vitin 2020 ishin gra. Vetëm dy subjekte politike u afruan me 50-50 kandidatë, BDI (49.17%) dhe koalicioni i udhëhequr nga LSDM “Ne mundemi” (48.33%).<sup>26</sup> Pas zgjedhjeve, në parlament u zgjodhën gjithsej 43 gra nga 120 vende (35.82%). Pas zgjedhjes së qeverisë së re të udhëhequr nga kryeministri Zoran Zaev, deputetët e zgjedhur më parë (përfshirë Zaevin) kaluan në poste ministrore dhe numri i grave në parlament u rrit në 37.5 për qind.<sup>27</sup> Përqindja aktuale (që nga janari 2023) e grave në parlament është 42.5% - përqindja më e lartë e deputeteve të zgjedhura në historinë e vendit. Kjo për shkak të ristrukturimit dhe ndryshimeve në pozicionet ministrore dhe të zgjedhjeve lokale në vitin 2021, ku deputetët meshkuj u larguan nga posti i ministrit ose ishin kandidatë për kryetare komunash<sup>28</sup>. Megjithatë përqindja e grave në parlament është në nivelin më të lartë ndonjëherë, parlamenti ende nuk ka pasur një kryetare parlamenti dhe aktualisht nuk ka

24 Support to Electoral Reforms IFES. (2021). Women’s participation in political processes in North Macedonia: A mixed picture for gender equality in the context of the 2021 local elections. Marrë nga <https://electoralreforms.eu/wp-content/uploads/2022/06/ENG-Study-on-womens-participation-in-political-processes-in-North-Macedonia.pdf>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

25 Qeveria e Maqedonisë së Veriut. (2021). Kodi Zgjedhor i Maqedonisë së Veriut. Marrë nga [https://drive.google.com/file/d/1Sa9L6emhxw12VaV\\_8d7oK3hj6rIusnuY/view](https://drive.google.com/file/d/1Sa9L6emhxw12VaV_8d7oK3hj6rIusnuY/view). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

26 Westminster Foundation for Democracy. (2020). Youth Political Absence: Analysis of the position of young people in the parliamentary elections of 2020. Marrë nga <https://www.wfd.org/sites/default/files/2022-02/Youth%20Political%20Absence%20-%20MK%20-%20web.pdf>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

27 njësoj

28 European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations (DG NEAR). (2022). North Macedonia Report 2022. Marrë nga <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/north-macedonia-report-2022.en>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

asnjë grua të zgjedhur si nënkryetare të parlamentit. Kur bëhet fjalë për nivelin ekzekutiv të qeverisë, struktura aktuale përfshin pesë ministre (25%), dy zëvendësministre (12%) dhe pesë (31%) sekretare shteti (Figura A).<sup>29</sup>

Hendeku midis përfaqësimit të grave në parlament dhe degës ekzekutive është një ndryshim që ka vazhduar dhe është rritur që nga futja e parë e kuotave e cila më pas është rritur. Megjithatë kuotat, aty ku janë aplikuar, kishin efektin e dëshiruar, për fat të keq, ato nuk patën efektin e pritshëm të përhapjes në fushat ku nuk ka kuota.

### Pjesëmarrja e grave në politikën lokale dhe nacionale

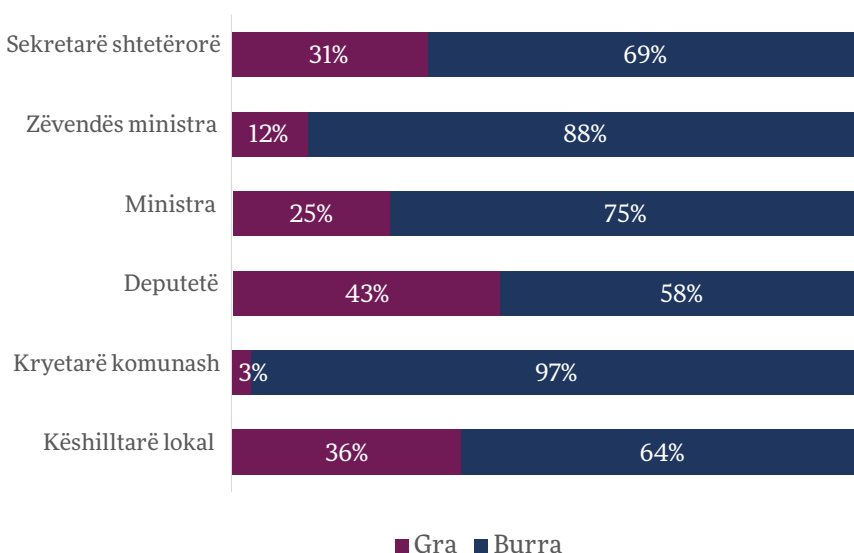


Figura A: Pjesëmarrja e grave në politikën lokale dhe nacionale

Në funksion të zgjidhjes së këtij hendeku, ka nisma për zgjerimin e kuotave të pozitive ekzekutive dhe për ndryshime, për një kuotë 50-50 për deputetët e zgjedhur dhe këshillat lokalë. Në mars 2023, Komisioni për Barazi Gjinore në Kuvendin e Maqedonisë së Veriut arriti në përfundimin se ekziston nevoja për të ndryshuar Kodin Zgjedhor të Maqedonisë së Veriut, për të futur një kuotë 50-50 për burrat dhe gratë, një kuotë 30% për “gjininë e nënpërfaqësuar” kur bëhet fjalë për kandidatët për kryetarë komunash dhe një kuotë

<sup>29</sup> njësoj

40% për “gjininë e nënpërfaqësuar” në pozicionet ministore<sup>30</sup>. Konkluzionet e seancës iu dërguan kryeministrit të Maqedonisë së Veriut dhe Kryetarit të Kuvendit dhe zbulojnë angazhimin e fortë të komisionit ndërpartiak për zgjidhjen e parregullsive kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen e grave në politikë.

## Niveli lokal

Kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen e grave në politikën komunale, të dhënat janë të ngjashme me situatën në nivel nacional (Figura B). Megjithëse kuota nga kodi zgjedhor përfshin listat për këshillat lokal komunal, po zgjidhet një numër më i vogël grash (në krahasim me nivelin e parlamentit kombëtar). Për zgjedhjet lokale të vitit 2021 që u mbajtën në Maqedoninë e Veriut, 45% e kandidatëve për këshillin komunal lokal ishin gra, ndërsa vetëm 36.2% u zgjodhën si këshilltare.<sup>31</sup> Ekzistojnë dallime të rëndësishme midis secilës prej 81 komunave për sa i përket përqindjes së këshilltareve femra. Për shembull, në dy komuna ka më shumë se 50% këshilltare, përkatësisht komuna e Konçes me 55.6% këshilltare femra (5 nga 9 këshilltarët janë gra) dhe komuna e Pehçevës me 54.4% (6 nga 11 këshilltarët janë gra). Nga ana tjetër, komunat e Plasnicës (11.1% = 1 nga 9 këshilltarët janë gra) dhe Qendra Zupa (9.1% = 1 nga 11 këshilltarët janë gra) kanë shkallën më të ulët të pjesëmarrjes së grave në këshillat e tyre komunale lokale. Është e rëndësishme të theksohet se numri i vendeve në këshillat komunal ndryshon në varësi të numrit të banorëve në atë komunë. Për shembull, këshilli më i madh komunal është në Qytetin e Shkupit dhe përbëhet nga 45 anëtarë. Këshillat më të vegjël kanë nëntë anëtarë të këshillit komunal (si në Plasnicë, Konçe dhe Vevçanë). Megjithatë, madhësia e secilit këshill komunal nuk luan një rol të rëndësishëm në përcaktimin e pjesëmarrjes së grave. Nga ana tjetër, këto rezultate tregojnë një nga dobësitë e sistemit zgjedhor nga aspekti i garantimit të pjesëmarrjes së grave. Megjithëse 45% e kandidatëve ishin gra, vetëm një pjesë e vogël e tyre kishin mundësinë të zgjidheshin. Arsyet për këtë rezultat janë të dyanshme. Së pari, kandidatet ishin të vendosura më poshtë në listat zgjedhore dhe së dyti, numri i partive politike pjesëmarrëse në zgjedhje u rrit, që do të thotë se gratë që ishin më poshtë në listat e kandidatëve për partitë më të vogla kishin shumë pak gjasa për t’u futur në këshillat komunalë.

30 Komisioni për barazi gjinore në Kuvendin e Maqedonisë së Veriut. (2023). Marrë nga <https://www.sobranie.mk/detali-na-materijal-nspx?param=a12475a8-0574-4184-b8e8-019316766402>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

31 Të dhëna të brendshme nga zgjedhjet lokale 2021

### Pozicioni i grave në listat zgjedhore lokale

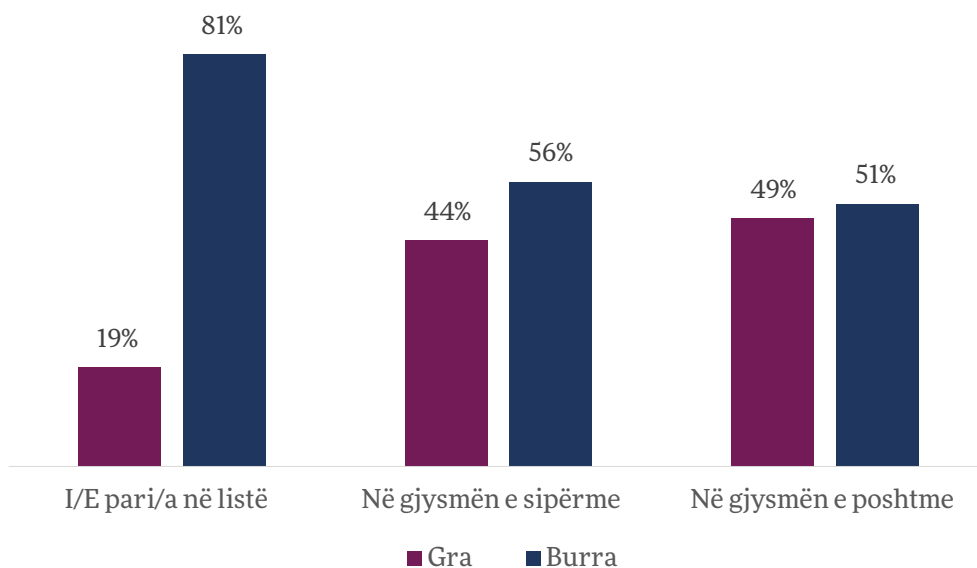


Figura B: Pozicioni i grave në listat zgjedhore lokale

Vetëm 19,4% e listave të kandidatëve për këshillat lokalë në zgjedhjet lokale në 2021 kishin gratë si bartëse të listave, që tregon tavanit e qelqit për gratë në pozicionet udhëheqëse në politikë, përkundërt kuotave që janë në fuqi në sistemin aktual zgjedhor. Kjo është e dukshme edhe në zgjedhjet për kryetarë të këshillave lokalë komunalë, ku 36.3% nga të gjithë kryetarët e këshillave lokalë komunalë nga 81 komuna janë gra.

Kur bëhet fjalë për kandidatët për kryetarë komunash, vetëm 8.4% e kandidatëve ishin gra.<sup>32</sup> Vetëm dy nga 81 komuna zgjodhën kryetare grua, duke përfaqësuar 2.46% të numrit të përgjithshëm të kryetarëve të komunave. Meqenëse nuk ka kërkesa ligjore dhe kuota për pjesëmarrjen e grave në pozita ekzekutive, numri i grave të propozuara dhe të zgjedhura ka qenë jashtëzakonisht i ulët gjatë viteve, që përsëri tregon nevojën për më shumë kuota për gratë në pozitat ekzekutive ose stimuj të tjerë për subjektet politike për të emëruar më shumë gra.

32 njësoj



# METODOLOGJIA

**M**etodologjia e këtij raporti bazohet kryesisht në studimin bazë të kryer në vitin 2014, ku ndryshimi i vetëm ishte përdorimi i qasjes CAWI për mbledhjen e të dhënave sasiore të anketës, në vend të CATI, i cili është përdorur në anketën e mëparshme. Pyetësorët e përdorur në këtë anketë janë kryesisht identikë me ata të përdorur në vitin 2014, me përshtatje të vogla të shkaktuara nga ndryshimet në kontekstet nacionale dhe lokale me kalimin e kohës. Në pyetësorët e këtij viti u përfshi një seksion i ri mbi “dhunën ndaj këshilltarëve”, me çka është bërë një largim i dukshëm nga versioni i mëparshëm.

Ky hulumtim bazohet në një qasje të metodës së kombinuar, duke përdorur instrumente sasiore dhe cilësore. Hulumtimi u krye në tre faza. Së pari, kemi kryer një studim në tavaolinë mbi ligjet vendase dhe ndërkombëtare, aktet nënligjore dhe statutet e partive politike dhe kemi mbledhur të dhëna për këshilltarët aktualë dhe komisionet e mundësive të barabarta në të gjitha njësitë e vetëqeverisjes lokale. Pastaj zhvilluam intervista gjysmë të strukturuar sy më sy me anëtarët aktualë të këshillit, kryetarët aktualë dhe ish-kryetarët e komunave dhe OJQ-të që punojnë me vetëqeverisjet lokale. Gjatë bisedimeve, ne eksploruam një gamë të gjerë çështjesh që mund të bashkëveprojnë ose të çojnë në boshllëqe gjinore në pjesëmarrjen politike. Qëllimi ynë ishte të fitonim njohuri të reja dhe të ripërtërinim njohuritë ekzistuese në lidhje me situatën aktuale të pjesëmarrjes së grave në politikë. Gjithashtu donim të përcaktonim nëse me kalimin e kohës kanë ngelur faktorë të identifikuar. Për të arritur këtë, ne kemi kryer një anketë online duke përdorur të njëjtin pyetësor nga anketa e mëparshme për shkak të krahasimit dhe e kemi kryer atë përmes anketave të internetit të asistuar nga kompjuteri (CAWI). Së fundi, në fazën përfundimtare të hulumtimit, kemi zhvilluar diskutime në grup për të paraqitur dhe konfirmuar rezultatet. Në fazën ATH, u intervistuan gjithsej 32 pjesëmarrës, ndërsa faza Cawi përfshiu 330 këshilltarë aktivë. Në anketë morën pjesë gjithsej 62 këshilltarë, në fazën e validimit të intervistave. Diversiteti i metodave ka mundësuar një kuptim gjithëpërfshirës të kontekstit dhe të faktorëve që ndikojnë në pjesëmarrjen politike, ndërsa u vërtetuan edhe dëshmi për të promovuar alternativa të politikave, përfshirë edhe ato që janë të synuara ndaj partive politike dhe mekanizmave të tyre të brendshëm partiak.

## **Kërkim në tavolinë**

Faza e kërkimit dhe analizës dytësore së të dhënave ka përfshirë një rishikim të burimeve dytësore dhe dokumentacionit përkatës si dhe një shqyrtim të metodologjisë së kërkimit dhe rishikimin e instrumenteve kërkimore nga studimi bazë i vitit 2014.

Hulumtimi në tavolinë përfshiu:

- Mbledhjen dhe përditësimin e dokumenteve kërkimore dhe studimeve për pjesëmarrjen e grave në politikë nga rajoni si dhe Evropa
- Shqyrtimi i gjetjeve ekzistuese dytësore nga hulumtimi nga autorë të tjerë
- Mbledhja dhe analiza e të dhënave dytësore për pjesëmarrjen e grave në zgjedhjet lokale dhe parlamentare
- Mbledhja e pyetjeve dhe përgjigjeve në kuadër të Ligjit për Qasje të Lirë të Informatave nga partitë politike që kanë zgjedhur anëtarë të parlamentit dhe këshilltarët lokalë.

## **Anketë në internet**

Për të mbledhur të dhëna sasiore dhe për të zbatuar sistemin CAWI, ekipi hulumtues përdori platformën e internetit LimeSurvey të instaluar në serverët për të dhëna të Reaktorit. Anketa përmbante 49 pyetje, të ndara në 7 grupe pyetjesh.

Pjesa e parë e pyetësorit mbuloi demografinë dhe pyetjet në lidhje me kohëzgjatjen e anëtarësimit në parti të të anketuarve, pozitat e kaluara dhe aktuale brenda partisë dhe janë aktiv në parti edhe anëtarët e familjes gjithashtu. Qëllimi ishte matja e nivelit të aktivitetit brenda partisë së tyre dhe nëse anëtarët e familjes ndikojnë dhe/ose e mundësojnë përfshirjen e tyre në politikën lokale.

Pjesa e dytë e pyetësorit ka përfshirë procesin e emërimit dhe përzgjedhjes për kandidim për funksion. Në këtë pjesë, këshilltarët deklaroheshin nëse e kanë ditur paraprakisht se do të emëroheshin, nëse kanë pasur aspirata për t'u bërë këshilltarë dhe sa të kënaqur ishin që janë bërë këshilltarë. Me këtë pjesë të pyetësorit matej gjithashtu edhe mbështetja që e marrin këshilltarët nga familjarët dhe partitë e tyre.

Në pjesën e tretë të pyetësorit kërkoheshin informata se çfarë i motivoi këshilltarët për të hyrë në politikë si dhe ambiciet e tyre të ardhshme në lidhje me atë nëse ata do të

kandidoheshin për këshilltar ose do të përparonin në pozicione më të larta politike, të tilla si kryetar komune ose deputet në parlament. Qëllimi është të krahasohet nëse gratë dhe burrat janë të motivuar ndryshe kur bëhet fjalë për kandidimin për pozita si dhe të identifikohen dallimet në aspiratat për pjesëmarrje në politikë në të ardhmen. Në këto pyetje, këshilltarëve iu kërkua të vlerësonin se sa kishte gjasa, nëse do të kandidoheshin, që të zgjidheshin si kryetar komune, anëtar i parlamentit ose ministër. Këshilltarëve iu kërkua gjithashtu të vlerësonin punën e tyre në këshill dhe se si këshilltarët e tjerë e shihnin punën e tyre brenda këshillit. Kjo pjesë gjithashtu mbuloi perceptimin e fuqisë ose pafuqisë së tyre për të ndikuar në proceset e vendimmarrjes në komunë, me qëllim të përcaktimit të dallimeve në fuqinë politike të perceptuar midis grave dhe burrave në këshillat.

Anketa vazhdoi të mbulojë pikëpamjet e përgjithshme për barazinë gjinore si dhe nëse këshilltarët besojnë se ligjet janë efektive në përmirësimin e statusit të grave në politikë dhe cilat janë arsyet, sipas tyre, për përqindjen e vogël të grave si kryetare të komunave në vend.

Pjesa e fundit e anketës shqyrtoi përvojat me dhunën gjatë punës së tyre si këshilltarë.

Për sa i përket mbledhjes së të dhënave, kemi krijuar dy lidhje të ndryshme deri te anketa. Njëri version i anketës u krijua me të ashtuquajturën qasje “token”, e cila mundëson që adresat e postës elektronike të pjesëmarrësve të anketës të ngarkohen në sistemin CAWI. Kjo na mundësoi të dërgonim ftesa dhe rikujtesa të automatizuara me email për pjesëmarrësit e anketës. Së dyti, u krijua një lidhje shtesë, e cila nuk ishte e lidhur me adresat e postës elektronike të pjesëmarrësve, në mënyrë që t’u dërgohej drejtpërdrejt pjesëmarrësve të anketës me telefon. Qasja e dytë me shpërndarjen e drejtpërdrejtë telefonike të anketës ishte për shkak të shkallës së ngadaltë dhe të ulët të përgjigjes nga pjesëmarrësit me qasjen e parë dhe mosdisponueshmërisë së adresave të postës elektronike të pjesëmarrësve nga komuna të ndryshme. Vumë re gjithashtu se vetëm një numër i vogël i pjesëmarrësve në anketë përdorin këto adresa emaili që janë të disponueshme në mënyrë publike.

Procesi i mbledhjes së të dhënave me adresa të automatizuara të postës elektronike filloi në mes të tetorit 2022 dhe zgjati deri në fund të janarit 2023. Gjithsej u dërguan pesë rikujtesa pjesëmarrësve deri në datën e fundit për mbledhjen e të dhënave. Janë kontaktuar gjithsej 1024 pjesëmarrës të anketës. Për sa i përket qasjes së dytë, kah mesi i muajit dhjetor 2022 u dërgua një mostër e anketës dhe mbledhjes së të dhënave, me këtë lloj qasjeje, zgjati deri në fund të janarit 2023.

## **Anketa të thukta gjysmë të strukturuar**

Të dhënat cilësore u mbledhën duke kryer anketa formale gjysmë të strukturuar sy më sy me këshilltaret dhe këshilltarët aktualë, kryetaret dhe kryetarët aktualë dhe të mëparshëm të komunave dhe OJQ-të lokale që punojnë me vetëqeverisjet lokale. Në këtë fazë të anketës morën pjesë gjithsej 32 subjekte, nga të cilat 21 ishin gra dhe 11 ishin burra. Këshilltarët e anketuar ishin nga të gjitha rajonet: Shkupi (11), Rajoni Lindor (5), Pellagonia (4), Pollogu (4), Vardari (4), Rajoni Juglindor (3) dhe Rajoni Verilindor (1).

Anketat sy më sy zgjatnin rreth 60 minuta dhe ishin të kryera nga gjithsej katër anketues, tre prej të cilëve ishin gra. Mbledhja e të dhënave cilësore synonte matjen e faktorëve që i motivuan ata për t'u bërë këshilltarë/këshilltare, ndikimin e perceptuar të këshilltarëve në proceset e vendimmarrjes, perceptimet dhe qëndrimet për barazinë gjinore në përgjithësi dhe brenda këshillit lokal si dhe shqyrtimin e përvojave personale me dhunën gjatë punës së tyre si këshilltarë. Anketat u realizuan me këshilltarë aktualë nga katër partitë kryesore politike si dhe anëtarë të partive më të vogla dhe partnerë koalicionues. Anketat u zhvilluan kryesisht në internet, duke përdorur platformën "Zoom"; megjithatë, ishte gjithmonë në një kohë që u përshtatej më së miri të anketuarve. Para fillimit të anketës, anketuesit i informuan pjesëmarrësit për politikën e Reaktorit për mbrojtjen e të dhënave sipas të cilave u krye kjo anketë, duke përfshirë edhe që të dhënat e marra janë konfidenciale dhe anonime dhe përdoren vetëm për qëllime kërkimore. Anketuesit kërkuan leje dhe kur u lejua, anketa u regjistrua me audio (të gjitha subjektet, përveç njërit, u regjistruan me audio. Menjëherë pas përfundimit, anketat u transkriptuan në shënimet e anketës.

## **Mostra dhe struktura e kërkimit**

U mbledhën adresat e postës elektronike për të kontaktuar këshilltarët, duke paraqitur një kërkesë zyrtare në komunë dhe duke kontrolluar faqet e internetit të atyre që nuk iu përgjigjën kërkesës. Në fund të përcaktimit të mostrës, nuk mund të kontaktoheshin gjithsej gjashtë komuna, ose ata kanë refuzuar t'u japin hollësitë e kontaktit të këshilltarëve, anketuesve. Nga gjithsej 1,347 këshilltarë, ne mbledhëm kontakte të disponueshme me email për gjithsej 730, nga të cilët 273 (ose 37%) ishin këshilltare. U bënë përpjekje për të kontaktuar të gjithë këshilltarët; megjithatë, për shkak të numrit të madh të thirrjeve pa përgjigje ose refuzimit për të marrë pjesë në anketë, rezultati përfundimtar ishte një mostër totale prej 330 subjektesh. Në mostër, 51% e të anketuarve ishin gra, pra ato kishin një pjesëmarrje më të lartë. Megjithatë, mostra është mjaft e madhe për të lejuar përgjithësim të rëndësishme, me një marzh gabimi prej 5%.

Shpërndarja gjeografike: Shpërndarja e mostrës është reprezentative për zyrtarët aktualë të zgjedhur në nivel lokal. Ato vijnë nga tetë rajone statistikore në Maqedoni: 26.7% janë nga rajoni i Shkupit, 14.8% nga rajoni i Vardarit, 12.7% nga rajoni i Lindjes, 11.2% nga rajoni Jug-Lindor, 10.6% nga rajoni i Pellagonisë ndërsa edhe 10.6% janë nga rajoni Veri-Lindor, 6.7% nga rajoni Jug-Perëndimor dhe një tjetër 6.7% nga rajoni i Pollogut.

Përkatësia gjinore dhe përkatësia në parti politike: Në mostër, 167 (50.6%) ishin këshilltare dhe 163 (49.4%) këshilltarë. Mostra përfshinte këshilltarët aktualë, shumica e të cilëve përfaqësonin një nga tre partitë kryesore politike. Gjegjesisht, 135 (40.9%) këshilltarë janë anëtarë të VMRO-DPMNE-së, 82 këshilltarë (24.8%) të LSDM-së dhe 26 këshilltarë (7.9%) të BDI-së. Këshilltarët e mbetur janë anëtarë të partive më të vogla politike (51, ose 15.5%) ose nuk janë anëtarë të partisë (të pavarur) (36, ose 10.9%)

## **Takime për validim**

Faza përfundimtare e anketës përfshiu takimet e validimit të mbajtura në të gjashtë zonat zgjedhore. Komunat u përzgjedhën sipas vendndodhjes gjeografike, qasjes së lehtë në komunat fqinje dhe treguesve demografikë. Takimet e validimit u mbajtën në hapësirat komunale në komunat e Shkupit, Kumanovës, Ohrit, Kavadarit, Tetovës dhe Shtipit. Përveç kësaj, rajoni i Shkupit u mbulua edhe nga një takim i këshilltarëve lokalë komunalë, të cilët diskutuan dhunën ndaj grave në politikë, e cila u mbajt në Shkup. Një nga këto panele iu kushtua ndikimit të grave në politikë, ku u prezantuan dhe u diskutuan gjetjet paraprake. Në secilin nga takimet rajonale të validimit, kemi ftuar këshilltarë nga komunat përreth. Pjesëmarrësit u ftuan përmes postës elektronike dhe të gjitha takimet u mbajtën gjatë orarit të punës.

Në takimet e validimit morën pjesë gjithsej 62 këshilltarë, duke përfaqësuar shumicën e partive politike në Maqedoninë e Veriut. Çdo takim validimi ka zgjatur afërsisht dy orë dhe ka përfshirë prezantimin e hulumtimit nga përfaqësuesit e NDI dhe anketuesit nga Reaktor-i, pas së cilit janë paraqitur gjetjet kryesore preliminare të ndara në pesë kategori. Pas përfundimit të prezantimit të gjetjeve kryesore, pjesëmarrësit dhe palët e interesuara diskutuan secilën gjetje ndaras. Pjesa me diskutimin e takimeve për validim ka zgjatur përafërsisht një orë për çdo takim. Pjesëmarrësit paraqitën përvojat e tyre dhe diskutuan se sa pajtohen ose nuk pajtohen me gjetjet e paraqitura, duke dhënë mendim dhe pikëpamje personale për gjetjet dhe për mjedisin e tyre politik dhe shoqëror. Takimet për validim janë përmyllur me sugjerime nga këshilltarët për rekomandime të shkallëzueshme dhe ndërhyrje për zhvillim me qëllim që barazia të bëhet e rëndësishme.

## REZULTATET:

### Më shumë gjasa për të pasur sukses: Demografia e zyrtarëve të zgjedhur në nivel lokal

#### Mosha

Është e rëndësishme të theksohet se një pjesë e konsiderueshme e këshilltarëve janë nën moshën 50 vjeçare, ku hyjnë tre nga katër (75%) këshilltarë në këtë kategori. Veçanërisht, ka dallime gjinore në shpërndarjen e këshilltarëve sipas moshës, ku gjasat që gratë të bëhen këshilltare janë më të mëdha pas moshës 50 vjeçare, krahasuar me kolegët e tyre. Megjithatë dallimi i perceptuar nuk është statistikisht i rëndësishëm, ai shoqërohet me gjetjet më të gjera që sugjerojnë se pjesëmarrja e grave në politikë shpesh varet nga pjesëmarrja e mëparshme aktive në parti dhe nga ajo që fëmijët e tyre të jenë të moshës shkollore. Më konkretisht, mbi një e treta (32%) e këshilltareve femra janë mbi moshën 50 vjeç, një tendencë që nuk pasqyrohet në popullsinë e këshilltarëve meshkuj, ku vetëm një në pesë këshilltarë (19%) bie të jetë brenda kësaj kornize. (Figura 1)

#### Mosha e këshilltarëve

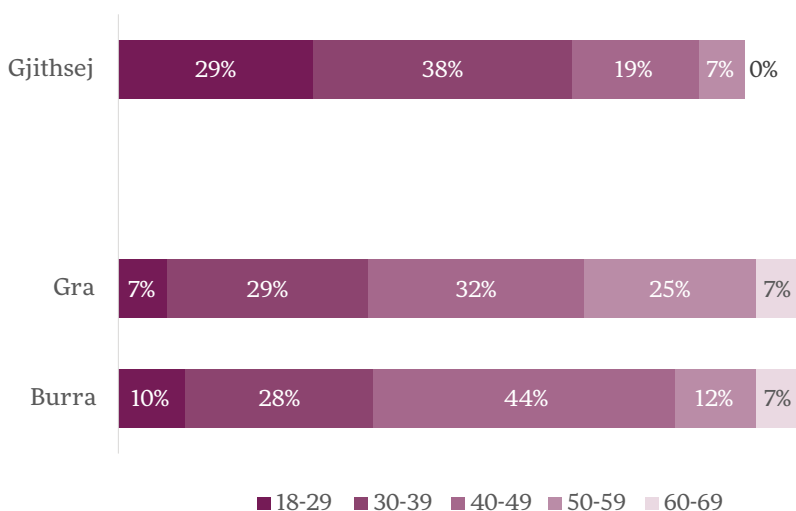


Figura 1: Mosha e këshilltarëve, gjithsej dhe sipas gjinisë

## Arsimimi

Të dhënat sugjerojnë se grave që përpiqen të hyjnë në sferën politike u kërkohet të kenë një nivel më të lartë arsimimi sesa homologët e tyre meshkuj. Më konkretisht, të dhënat tregojnë se këshilltarët meshkuj kanë më shumë gjasa të kenë një diplomë universitare në raport me homologët e tyre femra, ku vetëm 11% gra krahasuar me më shumë se një të katërtën e burrave (28%) kanë përfunduar arsimin e tyre në këtë fazë (Figura 2).

Është e rëndësishme të theksohet se një shumicë e madhe e këshilltarëve posedojnë kualifikime të avancuara arsimore, me 80% të këshilltarëve që kanë arsim të lartë ose më lartë. Megjithatë, është e habitshme të theksohet se gratë që kryejnë një rol politik janë dukshëm më të arsimuara se homologët e tyre meshkuj. Një 89% mbresëlënëse e këshilltareve femra kanë arsim të lartë ose më lartë, krahasuar me 72% të kolegëve të tyre. Ky hendek i rëndësishëm midis arsimimit të grave dhe burrave në rolet politike mund të tregojë një prirje më të gjerë shoqërore, ku nga gratë pritet që të demonstrojnë nivele më të larta të kompetencës për të kapërcyer pengesat sistimore për përfshirjen dhe suksesin e tyre në arenën politike.

### Arsimimi i këshilltarëve

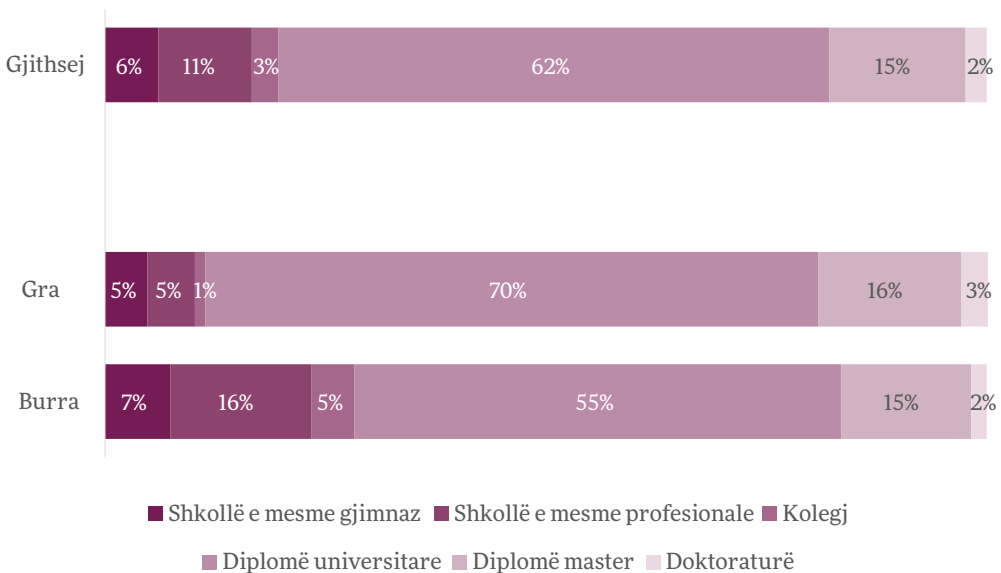


Figura 2: Arsimimi i këshilltarëve, gjithsej dhe sipas gjinisë

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Paralelisht me gjetjet më të fundit në vitin 2023, duket se historikisht, grave u është kërkuar të arrijnë një nivel më të lartë arsimimi sesa homologëve të tyre për të arritur përfaqësim në sferën politike. Më konkretisht, në vitin 2015, edhe pse 79% mbresëlënëse e këshilltareve femra posedonin arsim të lartë ose më të lartë, vetëm rreth gjysma e këshilltarëve (54%) kishin këtë nivel arsimi.**

### **Statusi familjar**

Vetë statusi martesor nuk duket të jetë një parashikues i rëndësishëm i gjasave për t'u kandiduar për pozitë të këshilltarit. Një shqyrtim më i afërt i të dhënave statistikore zbulon se shumica e këshilltarëve (76%) janë të martuar, pa dallime të dukshme për sa i përket gjinisë, moshës ose përkatësisë etnike (Figura 3).

Përveç kësaj, një pjesë e konsiderueshme e këshilltarëve (80%) janë prindër, që tregojnë se përgjegjësitë familjare nuk e pengojnë pjesëmarrjen në aktivitetet politike. Megjithatë, të dhënat gjithashtu nxjerrin në pah pabarazinë gjinore midis grave që kanë fëmijë të vegjël dhe përballen me pengesa në ndjekjen e karrierës në politikën lokale. Bazuar në të dhënat e paraqitura, mund të shohim se një përqindje më e lartë e burrave (37%) krahasuar me gratë (19%) kanë një fëmijë të moshës parashkollore. Këto të dhëna dhe hulumtimet e mëparshme tregojnë se ka dallime në rolet dhe përgjegjësitë prindërore midis burrave dhe grave<sup>33,34,35</sup>. Mund të theksohet gjithashtu se gratë kanë më shumë gjasa të marrin përgjegjësitë e kujdesit për fëmijët e vegjël, ndërsa burrat mund të vazhdojnë të punojnë në atë kohë dhe për këtë arsye të inkurajohen të angazhohen në politikën lokale.

---

33 Enti shtetëror i statistikës. (2014/2015). Anketa e përdorimit të kohës [Dataset]. Marrë nga [https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija\\_en.aspx?id=58&rbr=599](https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija_en.aspx?id=58&rbr=599). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

34 Reaktor – hulumtim në veprim. (2021). Burrat dhe kujdesi (MIG): Mashkulloriteti i kujdesshëm në Maqedoninë e Veriut – Raport kombëtar. Marrë nga [https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare\\_web\\_en.pdf](https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/11/menincare_web_en.pdf). E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.

35 Reaktor – hulumtim në veprim në emër të UNICEF-it. (2020). Përvoja dhe qëndrime për mësimin në distancë Marrë nga <https://www.unicef.org/northmacedonia/media/6881/file>. E qasur për herë të fundit më 8 maj 2023.



### Statusi martesor

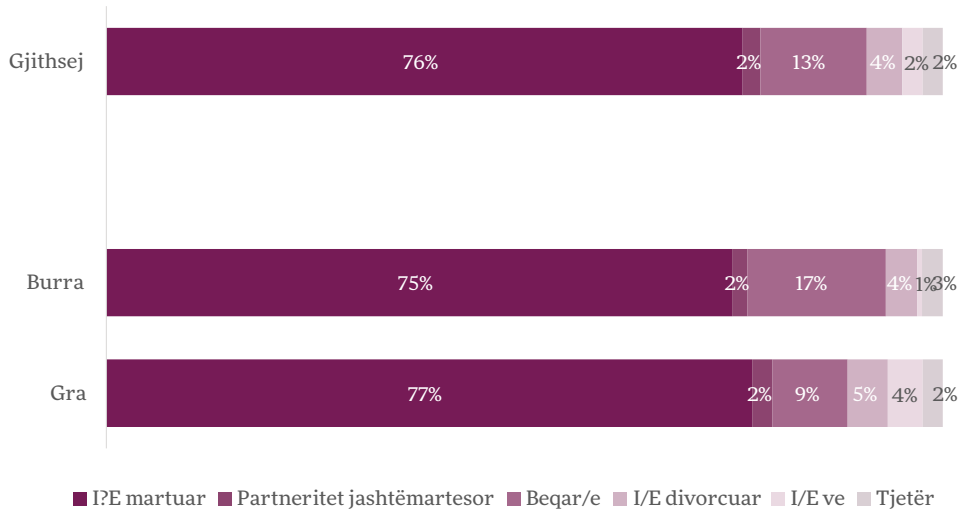


Figura 3: Statusi martesor i këshilltarëve, gjithsej dhe sipas gjinisë

### Numri i fëmijëve në moshën parashkollore

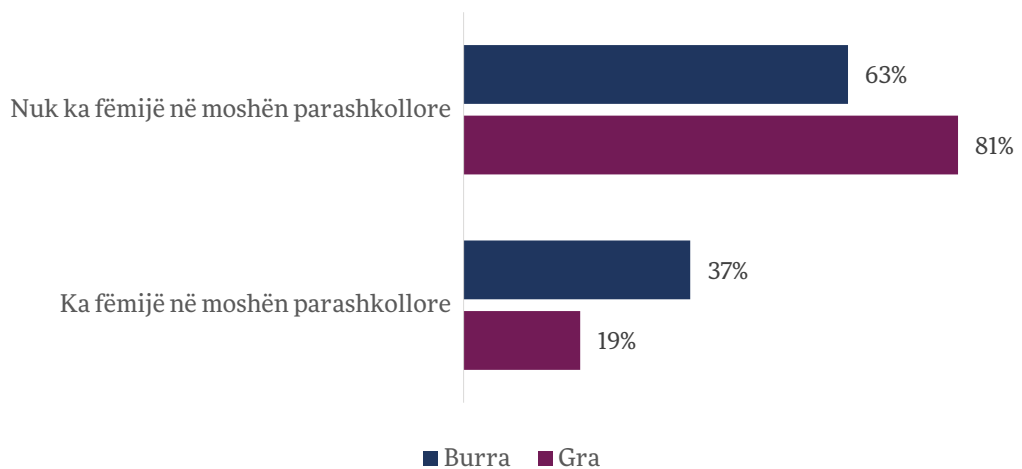


Figura 4: Numri i fëmijëve parashkollorë sipas gjinisë

Si këshilltarët ashtu edhe këshilltarët kanë po aq të ngjarë të kenë partnerë të punësuar, ku 84% të këshilltarëve dhe 82% të këshilltareve kanë deklaruar se kanë bashkëshortë të punësuar (Figura 5). Megjithatë, statusi i punësimit mund të jetë nën ndikim të anëtarësimit në parti. Megjithëse nuk është statistikisht e rëndësishme, këshilltarët e DPMNE-së kanë më shumë gjasa të kenë gra të punësuar në krahasim me kolegët nga partitë e tjera, ndërsa këshilltarët e LSDM-së dhe BDI-së kanë më shumë gjasa të kenë gra të papunësuar. Është interesante se anëtarësimi në parti nuk duket se ka ndikim në statusin e punësimit të partnerëve të këshilltareve.

Duket se mosha nuk është faktor në statusin e punësimit të bashkëshortëve, por luan rol në nivelin e arsimit. Këshilltarët me nivele më të larta të arsimit kanë më shumë gjasa të kenë bashkëshortët të punësuar. Për shembull, vetëm 38% e këshilltarëve me arsim bazik të mesëm kanë bashkëshortet e punësuar, krahasuar me 93% të këshilltarëve me arsim të lartë. Në mënyrë të ngjashme, 63% e këshilltareve me arsim bazik të mesëm kanë partnerë të punësuar, ndërsa 84% e këshilltareve me arsim të lartë kanë partnerët të punësuar.

### Statusi i punësimit të bashkëshortëve të këshilltarëve

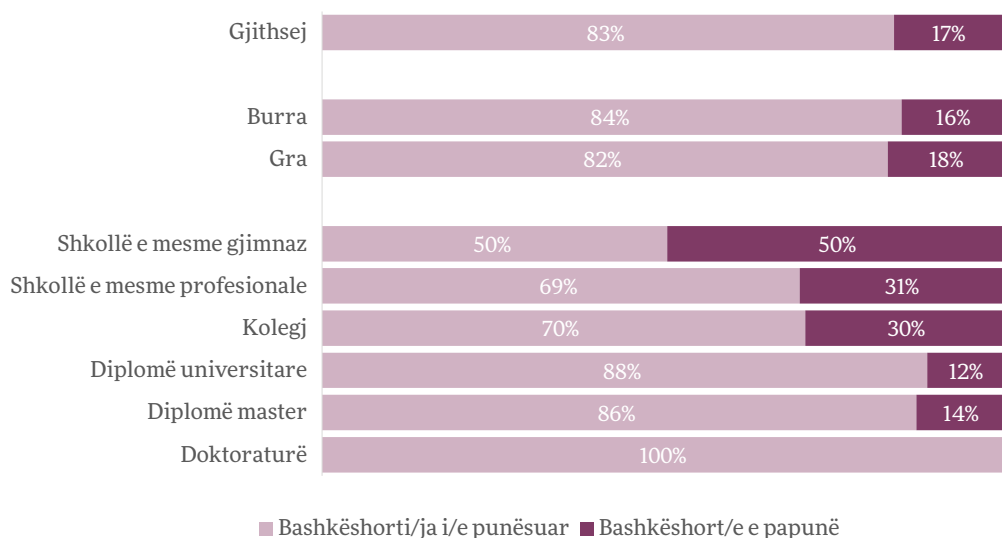


Figura 5: Statusi i punësimit të bashkëshortëve të këshilltarëve, gjithsej dhe sipas gjinisë dhe arsimit

## **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Ndryshe nga anketa aktuale, studimi i vitit 2015 tregoi një hendek midis këshilltareve dhe këshilltarëve për sa i përket statusit martesor, përgjegjësi prindërore dhe statusit të punësimit të partnerëve të tyre. Më konkretisht, është vërtetuar se këshilltarët kanë më pak gjasa të jenë në martesë, kanë mesatarisht më pak fëmijë dhe kanë më shumë gjasa të kenë partnerë që janë të punësuar, krahasuar me kolegët e tyre meshkuj. Është interesante se ky studim pasqyron gjetjet e vitit 2015 për sa i përket moshës së fëmijëve – ende ka më pak të ngjarë që këshilltarët të kenë fëmijë të moshës parashkollore krahasuar me kolegët e tyre meshkuj në të dy studimet.**

### **Afërsia me pushtetin politik**

Një aspekt që ndikon në motivimin e këshilltarëve për të kërkuar poste politike është afërsia e tyre me pushtetin politik. Në mesin e këshilltarëve komunalë në Maqedoni, këshilltarët kanë më shumë gjasa të kenë lidhje familjare me politikanë aktivë ose në pension në krahasim me kolegët e tyre meshkuj. Konkretisht, 12% e këshilltareve femra kanë një anëtar të familjes i cili aktualisht ose më parë ka mbajtur një post politik ose ka mbajtur një pozicion të lartë në një parti politike, ndërsa në mesin e këshilltarëve kjo përqindje është 7% (Figura 6). Megjithëse dallimi nuk është statistikisht i rëndësishëm, ai tregon se lidhjet familjare me figura të etabluara politike janë me përfitim më të madh për këshilltarët sesa për këshilltarët. Përveç kësaj, ka më shumë të ngjarë që midis anëtarëve të familjes së këshilltarëve maqedonas, anëtarët meshkuj të familjes kanë mbajtur ose aktualisht mbajnë poste politike.

**% këshilltarë që kanë anëtarë të familjes të përfshirë në politikë**

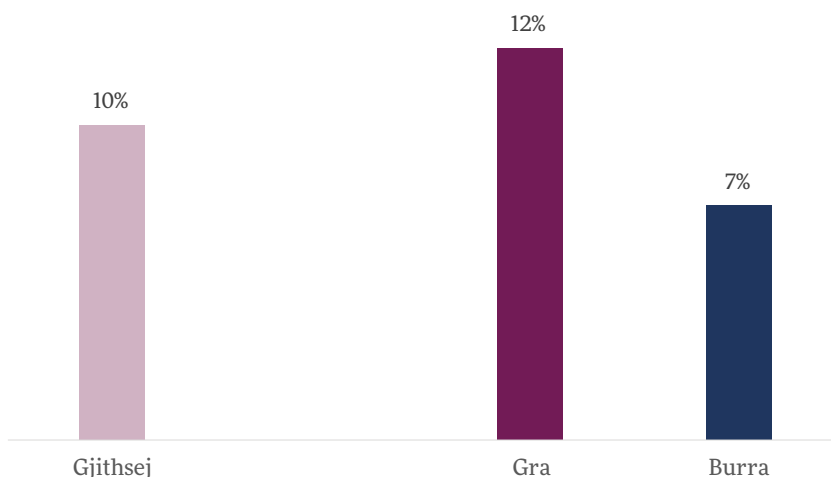


Figura 6: Përqindja e këshilltarëve që kanë anëtarë të familjes të përfshirë në politikë, gjithsej dhe sipas gjinisë.

Këshilltaret kanë më shumë gjasa të kenë lidhje politike me bashkëshortin ose babanë e tyre, ndërsa këshilltarët janë më shpesh të lidhur me babanë e tyre. Kjo nuk është për t'u habitur sepse, në botën e politikës, nuk është e pazakontë që politikanet që do të kapërcejnë tavanin e qelqit të jenë të lidhur me politikanë të etabluar të gjinisë mashkullore. Kur një kandidate ka lidhje familjare me një politikan mashkull, ajo mund të shfrytëzojë rrjetet e krijuara politike dhe miratimin deri tek të cilat përndryshe nuk do të kishte qasje. Gjithashtu, aspiratat politike të grave dhe vajzave të politikanëve mund të ushqehen që në moshë të re, duke u lejuar atyre ekspozim unik ndaj botës politike dhe qasje më të madhe tek individët me ndikim.

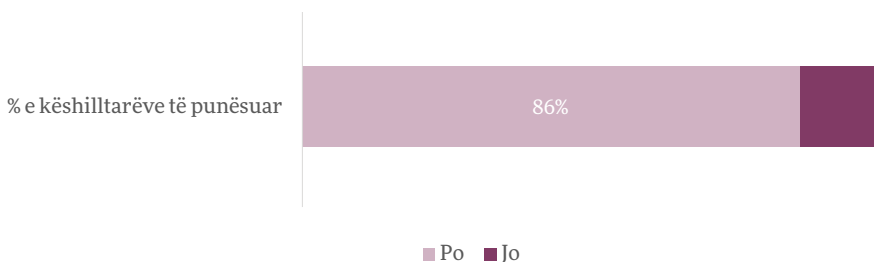
**A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Në mënyrë të ngjashme, studimi i vitit 2015 tregoi se këshilltaret femra janë të pozicionuara më afër pushtetit politik sesa kolegët e tyre meshkuj. Gjegjësisht, 14% e grave dhe 8% e burrave kishin lidhje familjare me politikanë që mbanin poste politike ose kishin një pozitë të lartë në një parti politike.**

## Punësimi

Përkundër faktit se shumica e këshilltarëve janë të punësuar (86%), të dhënat e paraqitura këtu nxjerrin në pah dallimet e rëndësishme gjinore në shpërndarjen e punësimit midis administratës publike dhe kompanive private. Sipas të dhënave të paraqitura, gratë kanë dukshëm më shumë gjasa të punojnë në administratën publike sesa në kompanitë private. Konkretisht, të dhënat tregojnë se pothuajse 78% e grave janë të punësuar në sektorin e administratës publike, ndërsa pjesa tjetër prej 22% punojnë në ndërmarrjet private. Nga ana tjetër, burrat tregojnë një tendencë më të madhe për të punuar në ndërmarrjet private krahasuar me gratë, me 36% të punësuar në këtë sektor, ndërsa 64% janë të punësuar në administratën publike. Ky dallim gjinor në preferencat kundrejt sektorit të punësimit mund t'i atribuohet faktorëve të ndryshëm, duke përfshirë pritjet sociale, dallimet në arsim dhe trajnim, si dhe kulturën dhe mjedisin e punës të të dy sektorëve (Figura 7).

Të dhënat e paraqitura tregojnë gjithashtu një prirje të qartë nga këndvështrimi i grupmoshave dhe sektorëve të tyre përkatës të punësimit, megjithëse nuk janë statistikisht të rëndësishme për shkak të mostrës së vogël brenda secilës qelizë individuale. Grupet më të reja të moshës 18 deri në 29 vjeç dhe 30 deri në 39 vjeç kanë më shumë gjasa të punësohen në ndërmarrjet private (përkatësisht 53% dhe 32%), ndërsa sektori i administratës shtetërore duket të jetë më tërheqës për grupmoshat më të vjetra. Në fakt, me rritjen e moshës, rriten gjasat e punësimit në sektorin e administratës publike, ku 77% e personave të grupmoshës 50-59 vjeç dhe 83% e atyre të grupmoshës 60-69 vjeç janë të punësuar në sektorin e administratës publike. Tendenca është pak më pak e theksuar në raport me grupmoshën 40-49 vjeç, ku 73% janë të punësuar në sektorin e administratës shtetërore dhe 27% në ndërmarrjet private.



**Lloji i punësimit sipas gjinisë, moshës dhe arsimit**

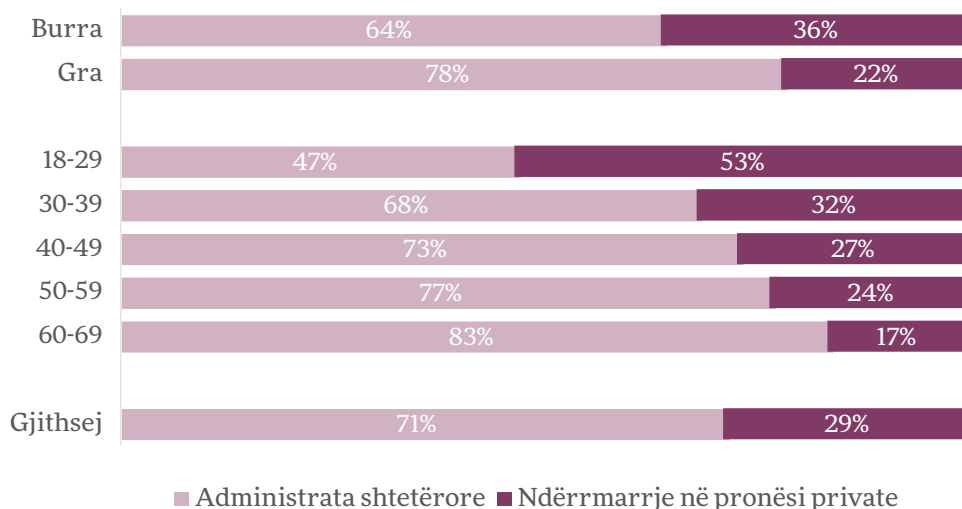


Figura 7: Lloji i punësimit të këshilltarëve sipas gjinisë, moshës dhe arsimit

**A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Në mënyrë të ngjashme, studimi në vitin 2015 nuk tregoi asnjë ndryshim midis këshilltareve dhe këshilltarëve për sa i përket pjesëmarrjes së tyre në tregun e punës. Në veçanti, një shumicë e madhe e grave (siç ishte rasti në këtë studim) ishin të punësuar në sektorin e administratës publike.**

## Fillimet: Rekrutimi dhe rruga drejt funksionit politik

### Motivimi për t'u kandiduar

Nga të dhënat e mbledhura mund të konkludojmë se vendimi për t'u bërë kandidat i këshillit është kryesisht një vendim i përbashkët midis kandidatit dhe partisë që e ka mbështetur atë, siç ishte rasti me 59% të kandidatëve të përfshirë me anketë. (Foto 8). Nuk ka asnjë ndryshim të rëndësishëm bazuar në gjininë, moshën, arsimin ose partinë politike të këshilltarit. Megjithatë, rreth një e treta e këshilltarëve raportuan se më parë nuk ishin në dijeni të emërimit të tyre për kandidaturë, gjë që mund të hulumtohet më tej (Figura 9).

#### E kujt ishte ideja e kandidaturës?

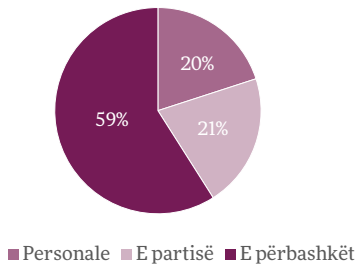


Figura 8: Kush e ka marrë vendimin për të kandiduar këshilltarin?

#### A e dinit se do të emëroheshit?

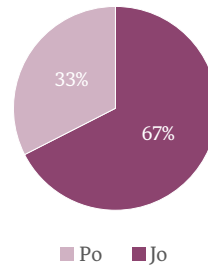


Figura 9: Njohuri paraprake për emërimin

Gjetjet në lidhje me arsyetimin bazë për kandidaturën janë kryesisht konsistente midis këshilltarëve të anketuar. Megjithëse shumë nga ta përmendën dëshirën e tyre për t'i shërbyer elektoratit të tyre si një motivim primar (të cilin do ta shtjellojmë më poshtë), kandidatet kanë më shumë gjasa të deklarojnë se vendimi i tyre për t'u kandiduar ishte nxitur nga qëllimi i partisë së tyre politike për arritjen e ekuilibrit gjinor përmes zbatimit të kuotave.

*“Të them të drejtën, kurrë nuk kam menduar vërtet të kandidohem për funksion. Në fakt, ideja më është propozuar nga kryetari i organizatës lokale të partisë politike. Ai më sugjeroi se mund të isha një kandidate e mirë. Konkretisht, ai sugjeroi që unë të përfshihesha si kandidatja kryesore femër në listën e partisë.” – Përfaqësuesja*

Motivuesit kryesorë për kandidaturën midis këshilltarëve mund të ndryshojnë, mirëpo të dhënat tregojnë se besimi në aftësinë e tyre për të kontribuar në përmirësimin e kushteve të jetesës në komunën e tyre ishte faktori më i rëndësishëm, me 33% këshilltarë që e kanë përmendur këtë si motivuesin e tyre kryesor. Ky motivim ishte konsistent midis dy gjinive, me 34% të burrave dhe 31% të grave që e ndajnë këtë ndjenjë (Figura 10).

Dëshira për të ndryshuar situatën aktuale të komunës ishte motivuesi i dytë më i zakonshëm, me 28% të këshilltarëve që e theksuan këtë si arsyen e tyre për të kandiduar. Nuk kishte dallime të rëndësishme midis burrave dhe grave në lidhje me këtë arsye për t'u kandiduar (29% burra dhe 27% gra).

Një motivues i rëndësishëm për kandidaturën ishte edhe mundësia e përfshirjes në procesin e vendimmarrjes në nivel lokal, ku 25% e këshilltarëve e deklaruan këtë si arsyen e tyre kryesore të kandidimit. Gratë kanë pak më shumë gjasa të shprehin këtë motivim, me 27% të grave, krahasuar me 22% të burrave, që kanë përmendur këtë si motivuesin e tyre kryesor.

Një përqindje më e vogël e këshilltarëve treguan se dëshira dhe/ose nevoja për të ndihmuar partinë e tyre ishte motivuesi i tyre kryesor për kandidaturën, ku vetëm 5% të këshilltarëve e shprehën këtë ndjenjë. Burrat dhe gratë e ndanë këtë motivim në një masë të ngjashme, me 4% të burrave dhe 6% të grave duke e përmendur këtë si arsyen e tyre për t'u kandiduar. Së fundi, vetëm një përqindje e vogël e këshilltarëve treguan se motivuesi i tyre kryesor ishte mundësia për të përmirësuar kushtet e jetesës për të rinjtë, me vetëm 4% të këshilltarëve që shprehën këtë ndjenjë. Gratë kishin më shumë gjasa ta shprehnin këtë motivim në krahasim me burrat, me 5% të grave krahasuar me 3% të burrave që kanë përmendur këtë si motivuesin e tyre kryesor.

Vlen të theksohet se, megjithëse kishte disa dallime në motivimet e shprehura nga burrat dhe gratë, veçanërisht për sa i përket dëshirës për ndryshim dhe mundësisë për përfshirje në proceset e vendimmarrjes në nivel lokal, këto dallime nuk ishin statistikisht të rëndësishme. Kjo tregon se motivimi për kandidaturë është përgjithësisht konzistent midis gjinive, me besim në aftësinë për të kontribuar që komuna të jetë një forcë kryesore lëvizëse si për burrat ashtu edhe për gratë.



### Motivuesi kryesor për kandidaturën

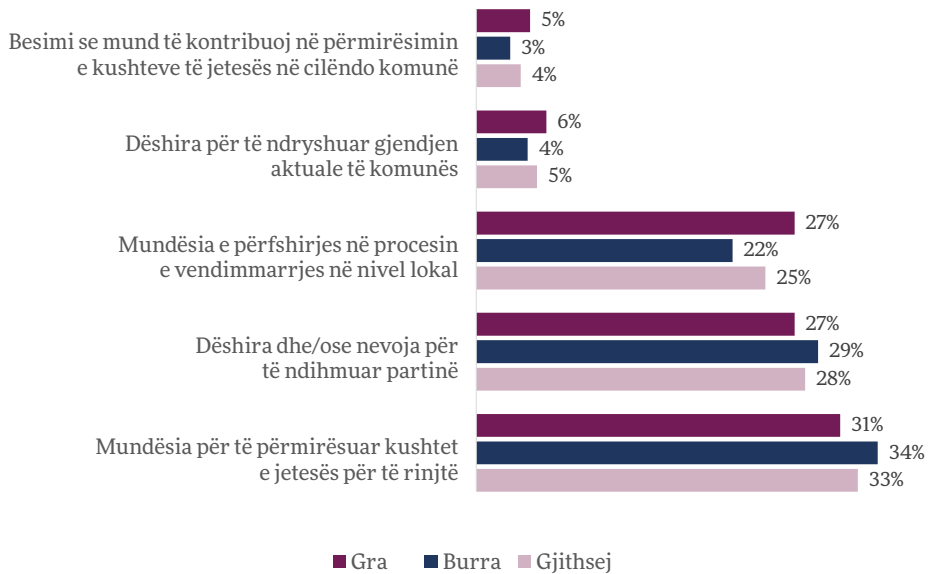


Figura 10: Motivimi kryesor pas kandidaturës, gjithsej dhe sipas gjinisë

Motivimi për t’u kandiduar midis këshilltarëve të anketuar është mjaft i ngjashëm me ata këshilltarë që bënë një anketë online – disa kanë dashur të ndihmojnë komunën dhe qytetarët dhe të japin kontributin e tyre në zhvillimin e mjedisit të tyre, ndërsa të tjerët kanë shprehur zhgënjimin me situatën aktuale si motivuesin kryesor për kandidim.

*“Motivimi ynë për të hyrë në politikë u krijua nga zhgënjimi me politikat e partive ekzistuese. Ata nuk përmbushën premtimet e tyre dhe nuk kanë kapacitetin dhe gatishmërinë për të zbatuar ndryshime kuptimplota. Ndjenim përgjegjësi për të aktivizuar alarmin dhe për të ndërmarë veprime duke u përpjekur të futeshim në këshill. Shpresonim të gjenim zgjidhje të reja dhe të trajtonim çështjet akute që partitë ekzistuese nuk kanë arritur të adresojnë.”* – Përfaqësues

*“Motivimi im për t’u përfshirë në politikë u nxit kryesisht nga dëshira për të bërë ndryshime në vendin tim. Në këtë drejtim, bisedat me fëmijët e mi ishin veçanërisht me ndikim, të cilët shprehën mosbesim në aftësinë e qytetit dhe vendit për funksionimin e duhur. Ideja që fëmija im mund të dëshirojë të largohet nga vendi për shkak të*

*mungesës së mundësive dhe përparimit për mua ishte një thirrje zgjimi dhe më frymëzoi të ndër marr veprime dhe të punoj për të krijuar një të ardhme më të mirë për të gjithë.” – Përfaqësuese*

Megjithatë, disa këshilltare deklaruan se motivimi i tyre ishte të inkurajonin gratë e tjera të ndër marrin veprime dhe të ngrihen në mbrojtje të të drejtave të tyre.

*“Në komunën time, udhëhiqja një forum të grave dhe ndjeja përgjegjësi për t’u ngritur për të drejtat e grave. Kur u kandidova për funksion, në listën zgjedhore kishte më shumë gra sesa burra, gjë që më motivoi të inkurajoja gratë e tjera të merrnin pjesë, megjithëse është më e vështirë për gratë në zonat rurale ku burrat shpesh kanë përparësi.”*  
– Përfaqësuese

Pak më shumë se dy të tretat e këshilltarëve (69%) deklaruan se kanë qenë të interesuar për poste politike qysh para emërimit të tyre, ku gratë treguan interes më të madh për përfshirje në politikat lokale sesa burrat. Megjithatë, ky ndryshim nuk është statistikisht i rëndësishëm (Figura 11).

Një shqyrtim i reagimeve të këshilltarëve ndaj emërimeve të tyre tregoi se si burrat ashtu edhe gratë kishin të ngjarë të thoshin se ishin të lumtur që janë emëruar (48% secili), por reagimet e tjera treguan dallime interesante. Në veçanti, burrat kishte pak më shumë gjasa të tregonin një reagim neutral, duke reflektuar potencialisht pritshmërinë e pashprehur shoqërore të burrave për të shmangur shfaqjen publike të emocioneve. Në të kundërt, gratë kishin më shumë të ngjarë të shprehnin një ndjenjë të fortë përgjegjësie në lidhje me pozicionin, si dhe të befasoheshin ose të kishin ndjenja negative në lidhje me emërimin (Figura 12).

### Dëshira për t'u bërë këshilltar

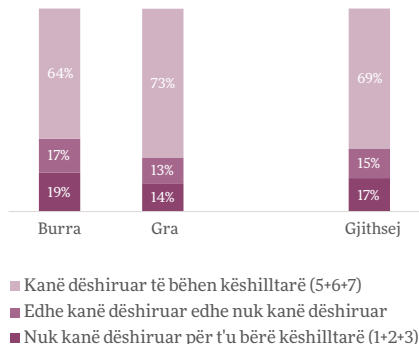


Figura 11: Dëshira për t'u bërë këshilltar, gjithsej dhe sipas gjinisë

### Reagimi kur kanë kuptuar se janë emëruar

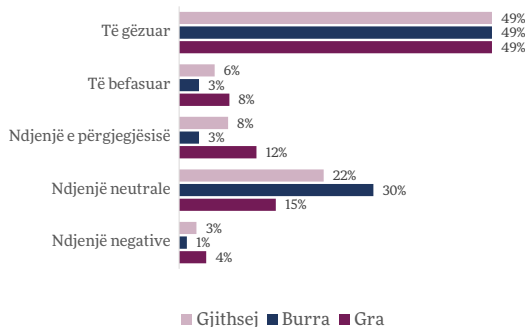


Figura 12: Reagimi pas zbulimit për emërimin, gjithsej dhe sipas gjinisë

## A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?

**Në vitin 2015, këshilltaret femra kishin më shumë gjasa sesa kolegët e tyre meshkuj të raportnin se vendimi për t'u kandiduar është nxitur nga partia e tyre politike, por ato kishin më pak të ngjarë të ishin njoftuar paraprakisht për emërimin e tyre. Më vonë, gratë kanë shprehur një nivel më të madh kënaqësie dhe habie sesa burrat kur kanë mësuar për emërimin e tyre. Është e dukshme se edhe kandidatët dhe kandidatet janë motivuar kryesisht nga dëshira për të përmirësuar bashkësinë e tyre dhe për të bërë një ndryshim pozitiv, pa dallime të dukshme gjinore në këtë drejtim.**

### Mbështetje nga familja

Të dhënat tregojnë se një shumicë e madhe e të anketuarve (81%) kanë deklaruar se familja e tyre i ka mbështetur plotësisht në kandidaturën e tyre për këshill. Si gratë ashtu edhe burrat raportuan nivele po aq të larta të mbështetjes së plotë nga familjet e tyre, me 81% gra dhe 81% burra që raportuan mbështetje të plotë. Për më tepër, një përqindje e vogël (14%) e të anketuarve deklaruan se shumica e familjes së tyre kanë mbështetur kandidaturën e tyre, me përqindje të ngjashme si për gratë ashtu dhe për burrat. Vetëm një përqindje shumë e vogël (4%) raportuan mbështetje të përzier nga familja e tyre, ku përqindja tek gratë ishte pak më e lartë se ajo tek burrat (5% kundrejt 3%). Në përgjithësi, të dhënat tregojnë se shumica e të anketuarve kanë marrë mbështetje të fortë nga familjet e tyre kur kanë vendosur të kandidohen për këshill (Figura 13).

#### Mbështetje nga familja

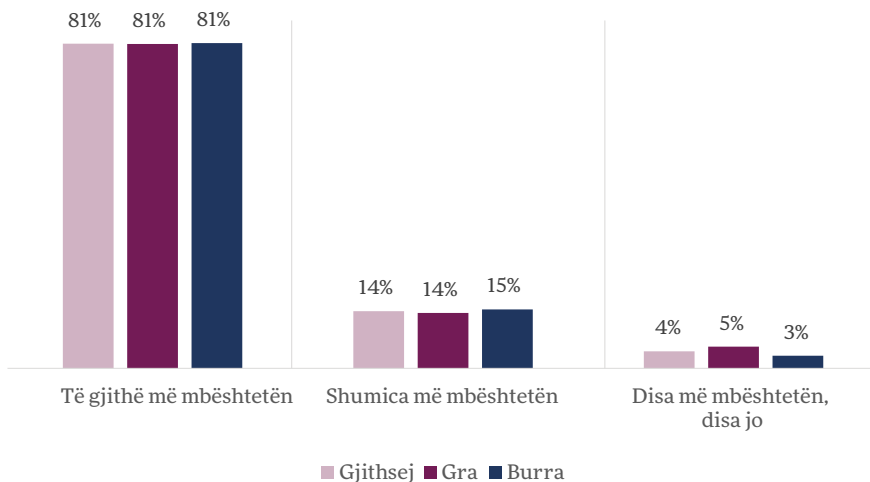


Figura 13: Mbështetja e marrë nga familja e këshilltarëve, gjithsej dhe sipas gjinisë.

Megjithëse hulumtimi sasior dhe cilësor zbuloi se shumica e këshilltarëve kanë marrë mbështetje nga familjet e tyre, intervistat cilësore treguan se më shumë këshilltarët janë paralajmëruar nga nga familja e tyre e afërt për pasojat e mundshme të përfshirjes në veprimtari politike. Më saktë, pjesëmarrëset përmendën problemet me zvogëlimin e kohës së kushtuar çështjeve familjare, një pyetje që nuk u parashtrua midis pjesëmarrësve meshkuj. Përveç kësaj, disa këshilltarë treguan për ndarjen e barabartë të punës së papaguar të familjes pas emërimit të tyre, ndërsa asnjë nga burrat nuk përmendi ndonjë

ndryshim në detyrat e tyre shtëpiake, duke sugjeruar që këto detyra nuk u kanë marrë kohë të konsiderueshme para emërimit të tyre si këshilltarë.

*“Familja ime më mbështet 100%. Nuk mund ta kisha bërë pa ta. Burri im madje mori mbi vete më shumë nga punët e shtëpisë, kështu që të kisha më shumë kohë për t’i kushtuar punës.” – Përfaqësuese*

*“Kam pasur shumë mbështetje nga familja ime. Fëmijët e mi tashmë janë rritur dhe nuk kam detyrime rreth tyre. Nëse do të kishin qenë më të vegjël, dyshoj se do ta kisha marrë vendimin kaq lehtë.” – Përfaqësuese*

*“Më thanë të mos kandidohesha për këshill sepse supozohej se nuk do të kisha kohë për familjen nëse zgjidhesha. Kjo me të vërtetë nuk ishte e drejtë.” – Përfaqësuese*

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Sipas gjetjeve të vitit 2023, nuk kishte dallime të dukshme në mbështetjen që këshilltaret dhe këshilltarët e kanë pasur nga familjet e tyre në vitin 2015.**

### **Mbështetje nga partia**

Shumica e të anketuarve deklaruan se kishin mbështetjen e partisë së tyre kur kanë shpallur kandidaturën e tyre për këshill. Më saktë, 53% e të anketuarve deklaruan se partia e tyre ka mbështetur plotësisht vendimin e tyre, me një përqindje dukshëm më të lartë të burrave (62%) sesa grave (45%) që kanë marrë mbështetje të plotë. Ndërkohë, 37% e të anketuarve deklaruan se kanë marrë mbështetje nga shumica e anëtarëve të partisë së tyre, me një shpërndarje të ngjashme midis burrave (34%) dhe grave (41%). Një përqindje më e vogël (8%) raportuan reagime të përziera, me një përqindje dukshëm më të lartë të grave (13%) sesa burrave (3%) që kanë përjetuar një reagim të tillë. Në fund, vetëm 1% e të anketuarve deklaruan se shumica e anëtarëve nga partia e tyre ishin kundër vendimit të tyre për t’u kandiduar për këshill, pa ndonjë ndryshim të rëndësishëm midis burrave dhe grave (Figura 14).

Në përgjithësi, të dhënat sugjerojnë se shumica e të anketuarve kanë marrë mbështetje nga partitë e tyre, ku dukshëm më shumë kishte të ngjarë që burrat të kenë marrë mbështetje të plotë. Ky hendek gjinor në mbështetjen e përzier mund të jetë për shkak të faktorëve të ndryshëm, duke përfshirë paragjykimet gjinore ose stereotipet rreth aftësive udhëheqëse të grave, ose dallimet në llojet e temave ose politikave që gratë dhe burrat mund të zgjedhin si përparësi në fushatat e tyre. Gratë është e mundur gjithashtu të përballen me më shumë barrierë dhe pengesa brenda partive të tyre për shkak të pabarazisë sistematike gjinore në politikë, të tilla si mungesa e qasjes në rrjetet dhe burimet politike ose qëndrimet dhe praktikrat diskriminuese.

### Mbështetje nga partia politike

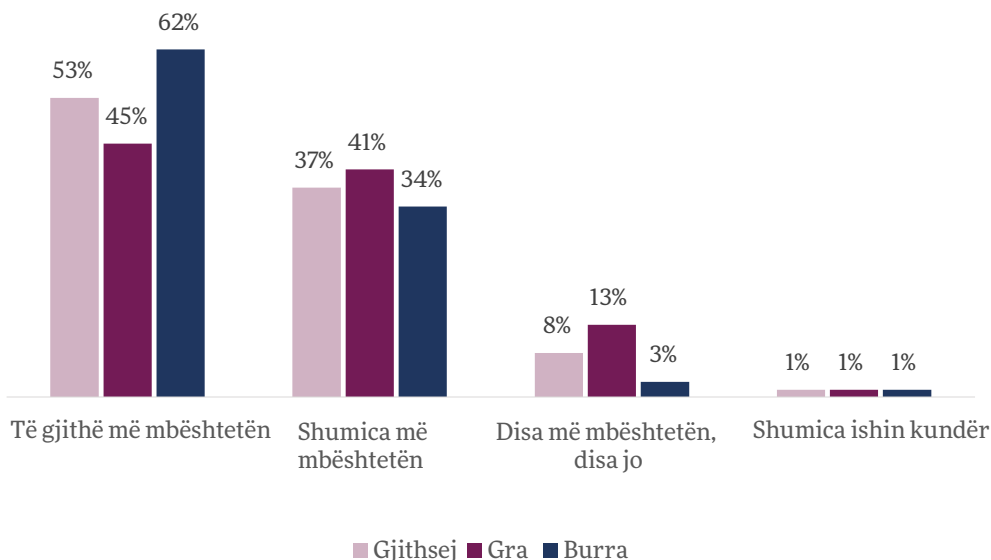


Figura 14: Mbështetja që këshilltarët kanë marrë nga partia, gjithsej dhe sipas gjinisë.

Ky konstatim është në përputhje me rezultatet e marra nga anketat e thukta, të cilat hedhin dritë shtesë mbi këtë pyetje. Anketat zbuluan se këshilltarët më shpesh kanë raportuar mbështetje të plotë nga partia e tyre, ndërsa tek këshilltarët më shumë gjasa kishte të raportonin përballjen me rezistencën nga anëtarët e partisë si para ashtu edhe gjatë mandatit të tyre. Në mënyrë të ngjashme, kryetaret e komunave janë përballur me përvoja të krahasueshme, pasi kishin marrë mbështetje gjatë zgjedhjes së tyre të parë, por kanë pasur nevojë për më shumë përpjekje për të fituar mbështetje për mandatin e dytë. Këto kryetare të komunave ia atribuojnë humbjen e mbështetjes hezitimit të tyre për të lidhur

marrëveshje joformale për proceset zyrtare brenda komunës, si dhe këmbënguljes së tyre që procedurat të zhvillohen në mënyrë formale.

*“Puna ime si kryetare e komunës ka përmbushur pritshmëritë e mia, sepse si këshilltare tashmë isha njohur me rrethanat sfiduese me të cilat përballëj komuna. Megjithatë, u befasova nga mënyra e drejtimit të zyrës së kryetarit të komunës, e cila shtoi një barrë të panevojshme për shkak të korrupsionit dhe mosrespektimit të kërkesave ligjore. Si kryetare e komunës, u përballa me rezistencë serioze kur u përpoqa të zbatoja ligjin dhe t’u përmbahesha parimeve të mia, gjë që çoi në rritjen e akuzave nga disa palë. Besoj se kjo ishte për shkak të dëshirës së tyre për para dhe pozita që nuk kanë mundur t’i arrijnë duke iu përmbajtur standardeve që unë mbroja.” – Përfaqësuese*

*“Doja të punoja në mënyrë transparente, por kishte një grup njerëzish që nuk e donin këtë dhe ata përhapnin fjalë se unë isha e keqe në punë dhe ata ia vunë fajin për këtë gjinisë sime.” – Përfaqësuese*

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Sipas rezultateve të anketës të vitit 2023, anketa e vitit 2015 ka dokumentuar në mënyrë të ngjashme dallimet e dukshme gjinore në nivelin e mbështetjes që kanë marrë këshilltarët nga partitë e tyre politike. Në veçanti, këshilltarët kanë më shumë gjasa të marrin mbështetje gjithëpërfshirëse nga partia e tyre në krahasim nga këshilltarët.**

### **Mbështetje në vendin e punës**

Në kontekstin e dinamikës në vendin e punës, çështja e mbështetjes në vendin e punës u parashtrua vetëm përmes anketave të thukta gjysmë të strukturuar. Megjithëse një shumicë e madhe e këshilltarëve deklaruan se kanë mbështetje dërrmuese nga punëdhënësit e tyre, një shqyrtim më i përafërt zbulon se një mbështetje e tillë shpesh është e kushtëzuar dhe mund të ndryshojë në varësi të gjinisë së këshilltarit. Duket se burrat kanë më shumë gjasa të marrin mbështetje të pakushtëzuar, ndërsa gratë mund të mos kenë të njëjtin nivel mbështetjeje.

Interessant është fakti se një ish kryetare e komunës tregoi për një rast interesant ku, pavarësisht se kishte mbështetjen e plotë të punëdhënësit për t'u kandiduar për kryetare komune, ajo mbeti e papunë pas largimit nga politika, sepse vendi i saj i mëparshëm ishte zënë. Midis këshilltarëve, është vërejtur se çështja më akute lind kur ata janë të punësuar në administratën publike dhe kanë drejtorë që mbështesin partinë kundërshtare. Rrethanat e tilla mund të rezultojnë me një numër problemesh të lidhura me punën, të tilla si marrja e ditëve të pushimit nga pushimi vjetor ose duke u dekurajuar haptazi në përmbushjen e detyrave të tyre si këshilltarë.

*“Has në probleme kur duhet të marr pjesë në një mbledhje të këshillit disa orë gjatë orarit të punës ndërsa drejtori im nuk e lejon këtë. Në vend të kësaj, detyrohem të përdor ditët e pushimit për ngjarje të tilla. Situata është ironike sepse drejtori im ka qenë këshilltar në të kaluarën dhe gëzonte shumë më tepër fleksibilitet për pjesëmarrje në takime pa asnjë kufizim.” – Përfaqësuese*

*“Kam probleme veçanërisht me drejtuesin tim. Ai më tha, ballë për ballë, se nuk i pëlqente ideja që unë të bëhesha këshilltar.” – Përfaqësues*

*“Unë me të vërtetë duhesha të gjeja mënyra kreative për të udhëhequr fushatën dhe për të kryer detyrat e mia profesionale. Edhe pse pas zgjedhjeve kam të njëjtat të drejta sipas Ligjit të punës dhe duhet të kem mundësinë të dal sa herë që ka një mbledhje të këshillit apo punë që lidhet me pozicionin tim, në praktikë nuk mund ta ushtroja atë të drejtë plotësisht. Në vitin 2017, kur u zgjodha për herë të parë, kryetari i atëhershëm i këshillit i dërgoi një letër punëdhënësit tim për ta informuar se isha anëtare e disa komisioneve dhe se mund të merrja miratimin për t'u larguar nga puna vetëm nëse kisha mbledhje të atyre komisioneve ose të vetë këshillit. Megjithatë, të jesh përfaqësues nuk janë vetëm ato takime, por edhe takimi me elektoratin tim.” – Përfaqësuese*



## Karriera politike

### Përvoja politike

Lidhur me përfshirjen e mëparshme në partitë politike, duket se grave në përgjithësi u kërkohet të kenë një mandat disi më të gjatë se sa burrave. Më saktësisht, burrat kanë një rrugë më të lehtë për të siguruar një post në këshill në dekadën e parë të anëtarësimit të tyre në parti (24% janë bërë këshilltarë në 10 vitet e para), ndërsa gratë shpesh kanë nevojë për një minimum prej 10 deri në 15 vjet pjesëmarrje aktive para se të merren parasysh (32% e grave janë bërë këshilltare pas 10 deri në 15 vjet aktiviteti partiak). Megjithëse nuk është statistikisht e rëndësishme, ky dallim në përvojën politike sugjeron që në përfshirjen e tyre politike, gratë përballen me pritshmëri dhe kërkesa më të mëdha në krahasim me burrat (Figura 15).

Kjo njohuri mbështetet më tej nga intervista të gjera dhe takime për validim me anëtarët aktualë të këshillit, të cilët ndanë përvojat e tyre se gratë duhet të bëjnë dukshëm më shumë përpjekje në parti për të fituar mirënjohje dhe plasman në listat e këshillave, krahasuar me kolegët e tyre meshkuj. Vlen të theksohet se kjo pabarazi mund të jetë nën ndikim të pranisë së grupeve individuale të grave në parti, siç janë forumet dhe sindikatat, të cilat synojnë të integrojnë gratë në strukturën e partisë që ndryshe të dominohet nga meshkujt. Megjithatë, këto grupe mund të funksionojnë kryesisht si organizatorë të aktiviteteve për të promovuar ideologjinë dhe veprimin e partisë, pa përfshirje thelbësore në aktivitetet politike të organeve kryesore organizative.

Të dhënat nxjerrin në pah dallimin interesant midis këshilltarëve nga parti të ndryshme politike, veçanërisht në nivelet e përvojës së tyre politike para se të emëroheshin si këshilltarë. Duket se partitë LSDM dhe BDI kërkojnë dukshëm më pak përvojë politike, kështu që shumica e këshilltarëve të tyre kanë qenë politikisht aktivë për më pak se 5 vjet (15% për LSDM dhe 19% për BDI) në krahasim me këshilltarët nga VMRO-DPMNE (5%). Nga ana tjetër, shumica e këshilltarëve të BDI-së (58%) kanë qenë politikisht aktivë për 16 deri në 20 vjet para se të bëheshin këshilltarë. Për dallim prej tyre, në shumicën e rasteve, këshilltarët e VMRO-DPMNE-së dhe LSDM-së kanë qenë politikisht aktivë për 11 deri në 15 vjet para se të bëheshin këshilltarë (33% për VMRO-DPMNE-në dhe 29% për LSDM-në). Ky ndryshim në përvojën politike mund të tregojë prioritete të ndryshme partiake, siç është përqendrimi në përfaqësimin e të rinjve për LSDM-në dhe BDI-në ose shpërblimi për besnikëri afatgjatë ndaj partisë, për VMRO-DPMNE-në. Megjithatë edhe pse këto arsye mund të duken të mundshme, është e rëndësishme të kryhen hetime të mëtejshme për të

përcaktuar arsyet e vërteta pas këtij ndryshimi në mënyrë që të arrihet në përfundime të vlefshme dhe të besueshme.

### Vite aktivitet në parti

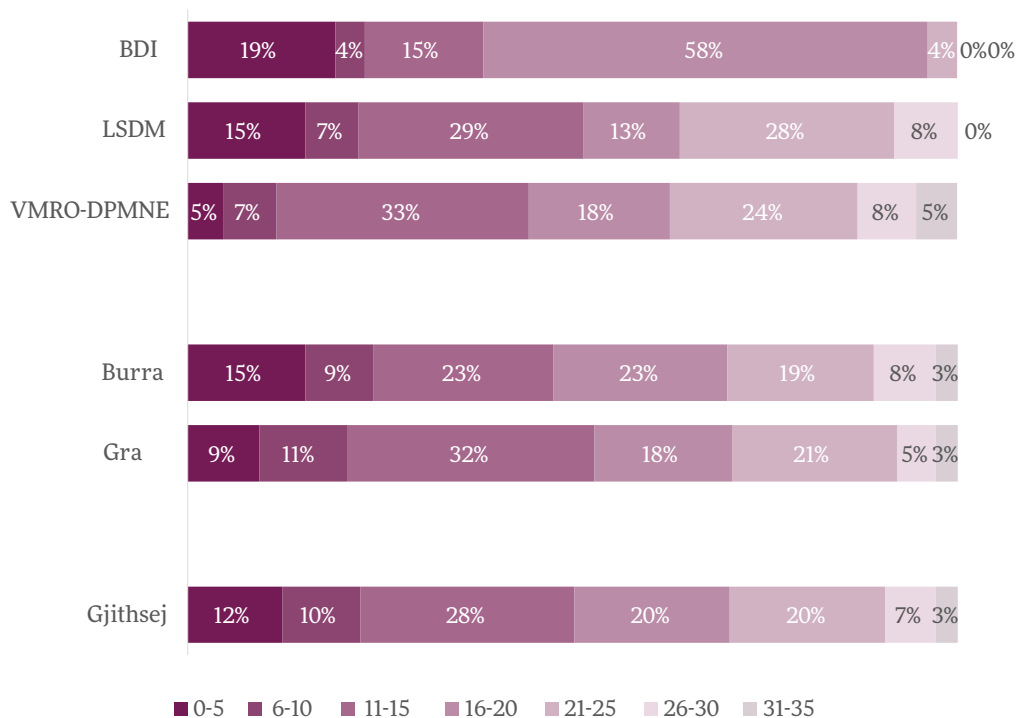


Figura 15: Gjatësia e aktivitetit të mëparshëm politik të këshilltarëve, gjithsej, sipas gjinisë dhe sipas partisë politike

Duket se ka një dallim gjinor midis këshilltarëve për sa i përket roleve të tyre drejtuese në partitë politike. Këshilltarët meshkuj gjenden më shpesh në pozicionin e kryetarit, ndërsa koleget e tyre femra zakonisht marri role të ndryshme si anëtarë në organet e partisë. Kjo prirje nxjerr në pah pengesat e mundshme për gratë për të marrë pozita të larta drejtuese në partitë politike, pavarësisht pjesëmarrjes së tyre aktive në fusha të tjera (Figura 16).

Kjo tregon se burrat kanë më shumë gjasa të zënë pozita të pushtetit, siç është presidenti i njësisë organizative lokale, ku 67% e atyre që janë në këtë pozitë janë burra. Nga ana tjetër, gratë kanë më pak gjasa të jenë udhëheqëse të një njësie të tillë, ku vetëm një e treta (33%) e personave në këtë pozicion janë gra.

Për sa i përket balancës gjinore, të dhënat tregojnë se anëtarësia në bordet ekzekutive ndahet në mënyrë më të barabartë, ku 50% e anëtarëve janë meshkuj dhe 50% janë femra. Megjithatë, ekziston ende një hendek i vogël (megjithëse statistikisht i parëndësishëm) gjinor kur bëhet fjalë për anëtarësimin në konventën e partisë, ku 58% e anëtarëve janë meshkuj, ndërsa 42% janë femra.

Duke parë më konkretisht organizatat rinore, burrat kanë më shumë gjasa të zënë pozicione drejtuese siç është presidenti i organizatës rinore, ku 65% e atyre që janë në këtë pozicion janë burra. Balanca gjinore është pak më e balancuar kur bëhet fjalë për bordin ekzekutiv të organizatës rinore, ku 52% e anëtarëve janë burra dhe 48% janë gra.

Së fundi, kur bëhet fjalë për komisionet, burrat kanë pak më shumë gjasa të jenë anëtarë, ku 53% e atyre që janë në këtë pozicion janë burra ndërsa 47% janë gra.

Në përgjithësi, këto të dhëna tregojnë se burrat ende mbajnë shumicën e pozicioneve të pushtetit në partitë politike, me një çekuilibër të dukshëm gjinor në pozicionet drejtuese. Këto gjetje nxjerrin në pah nevojën e vazhdueshme për përpjekje të shtuara për të promovuar diversitetin gjinor dhe përfaqësimin në partitë politike, veçanërisht në pozicionet drejtuese.

A keni pasur ndonjë nga postet e mëposhtme në partinë tuaj politike?				
		Burra	Gra	Gjithsej
<b>Kryetar i njësisë organizative lokale</b>	Numri	50	25	75
	%	67%	33%	100%
	% brenda gjinisë	30.7%	15.0%	22.7%
<b>Anëtar i bordit ekzekutiv</b>	Numri	39	39	78
	%	50%	50%	100%
	% brenda gjinisë	23.9%	23.4%	23.6%

<b>A keni pasur ndonjë nga postet e mëposhtme në parti të tuaj politike?</b>				
		Burra	Gra	Gjithsej
<b>Anëtar i kongresit</b>	Numri	41	30	71
	%	58%	42%	100%
	% brenda gjinisë	25.2%	18.0%	21.5%
<b>Anëtar i bordit ekzekutiv të organizatës rinore</b>	Numri	17	16	33
	%	52%	48%	100%
	% brenda gjinisë	10.4%	9.6%	10.0%
<b>Kryetar i organizatës rinore</b>	Numri	15	8	23
	%	65%	35%	100%
	% brenda gjinisë	9.2%	4.8%	7.0%
<b>Anëtar i komisionit</b>	Numri	10	9	19
	%	52.6%	47.4%	100.0%
	% brenda gjinisë	6.1%	5.4%	5.8%
<b>Kryetar i sindikatës/ forumit të grave</b>	Numri	0	45	45
	%	0	100%	100
	% brenda gjinisë	0	26.9%	13.6%

Figura 16: Funkcionet e partisë të mbajtura nga këshilltarët, gjithsej dhe sipas gjinisë.

Gjetjet e mësipërme u mbështetën nga gjetjet cilësore që ofruan njohuri plotësuese për pabarazinë gjinore në sferën e politikës. Në mënyrë të veçantë, u vërtetua se gratë ishin më të prirura të raportonin se janë të inkurajuara të përfshiheshin në role politike kolektive me ndikim të kufizuar autoritar, pavarësisht pretendimeve të partisë së tyre se mbështesin gratë në politikë. Kjo u vërtetua me tre incidentet të rëndësishme që spikaten në këtë drejtim. Shembulli i parë kishte të bënte me një iniciativë për kryetare të organizatës rinore të partisë në një komunë të caktuar, e cila u mbështet nga një grup anëtarësh të reja të partisë. Megjithatë, përpjekjet e tyre hasën në rezistencë nga anëtarësia me shumicë mashkullore, e cila këmbëngulte se këtë rol duhet ta plotësojë një i ri për shkak të rrezikut të supozuar dhe kërkesave fizike që bart ky pozicion.

Një shembull tjetër theksoi përvojat e një këshilltareje e cila është paraqitur për një pozicion në nivelet më të larta ekzekutive të partisë. Pavarësisht se kishte qenë kandidatja e vetme femër, ajo është paralajmëruar gjatë intervistës se ajo pozitë ishte e rezervuar për një burrë, duke nënkuptuar kështu se kandidatura e saj ishte e pakuptimtë dhe duke përforcuar në mënyrë implicite barrierat sistemike me të cilat gratë vazhdojnë të përballen në politikë.

Në fund, një këshilltare e tretë rrëfeu përvojën e saj kur ajo u perceptua si shumë aktive nga kolegët e saj meshkuj në këshill dhe si një formë hakmarrjeje, i është dhënë kryesimi me Komisionin për mundësi të barabarta. Megjithatë, ajo e ka shfrytëzuar këtë mundësi për të zhvilluar punën e komisionit, që rezultoi me numrin më të madh të anëtarëve në mesin e të gjitha komisioneve në komunë.

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Për dallim nga studimi i vitit 2023, hetimi i vitit 2015 nuk zbuloi dallime të rëndësishme gjinore në kohën kur këshilltarët dhe këshilltare ishin anëtarë aktivë të partive të tyre politike përpara emërimit të tyre si këshilltarë. Megjithatë, hendeuku gjinor për sa i përket llojeve të funksioneve që i kryejnë këshilltarët në partitë politike mbeti disi i ngjashëm; ka më shumë të ngjarë që burrat, në krahasim me gratë, të jenë kryetarë të njësive lokale të partisë dhe të organizatës rinore të partisë. Megjithatë, vlen të përmendet se në vitin 2015, burrat kishin më shumë gjasa të ishin anëtarë të bordeve ekzekutive dhe kongreseve, ndërsa në anketën e vitit 2023, këto pozita u shpërndanë në mënyrë më të barabartë midis këshilltareve dhe këshilltarëve.**

## **Përparësitë dhe mangësitë e funksionit të këshilltarit**

Ekzistojnë dallime të dukshme midis këshilltarëve të intervistuar dhe këshilltareve për sa i përket përparësive dhe mangësive të perceptuara të pozitive të tyre. Këshilltarët theksojnë kënaqësinë që ndiejnë kur ndihmojnë qytetarët dhe statusin dhe të ardhurat që vijnë me punën. Ata gjithashtu vërejnë sfidën e balancimit të punës me interesa të tjera, siç janë hobet.

*“Përparësia e pozicionit është se këshilltari mund të zgjidhë problemet e banorëve, ku nevojitet vetëm vullneti i mirë dhe mundësi për t’u angazhuar në procese. Informatat janë lehtësisht të arritshme ndërsa ne mund të veprojmë sipas reagimeve të qytetarëve. Gjithashtu, shumica e të ardhurave dhe statusi i caktuar në shoqëri mund të konsiderohet si një përparësi që vjen me pozitën.” – Përfaqësues*

Për këshilltarët, megjithatë, përparësitë e pozitës së tyre përfshijnë ndihmën për më shumë njerëz me një larmi më të madhe çështjesh, pjesëmarrjen në vendimmarrje dhe bërjen e ndryshimeve sistematike. Ata marrin kënaqësi morale duke ndihmuar të tjerët, ndërsa problemet e përditshme zgjidhen në mënyrë më efektive.

*“Në momentin që vendosni të jeni aktiv në politikë, ky është hapi i parë që do t’ju lejojë të merrni pjesë në këshillat dhe t’ju bëjë një politikan të mirë. Është një mundësi për të thënë se çfarë mendoni për ndonjë çështje dhe si mendoni se diçka mund të bëhet më mirë.” – Përfaqësuese*

Megjithatë, ata përballen me sfida më të rëndësishme, duke përfshirë më pak kohë me familjen dhe miqtë, më pak privatësi dhe më pak kohë për gjëra private. Ata gjithashtu duhet të përballen me burimet e pamjaftueshme financiare për funksionimin e komunës, mos egzistimin e decentralizimit dhe fuqinë e kufizuar të pavarur për të bërë ndryshime. Progresin mund ta pengojë gjithashtu partizimi i nxitur nga interesi vetjak dhe mungesa e vullnetit politik. Përveç kësaj, këshilltarët vërejnë se nuk mund t’u shkojnë të gjithëve për qejfi dhe mund të bëjnë armiq.

*“Për shkak të nivelit të dobët të decentralizimit, komunat në Maqedoni nuk kanë burime të mjaftueshme, gjë që i bën ato nga komunat më të varfra jo vetëm në rajon dhe Evropë, por edhe më gjerë. Kjo është*

*e qëllimshme, për t'u siguruar që pushteti të mbetet në qeverinë qendrore.” – Përfaqësuese*

*“Ka raste kur duhet të angazhoheni për diçka për 24 orë dhe të mbani telefonin ndezur. Kështu, shpesh ndodh që nuk mund t'i kushtoni kohë dhe vëmendje çështjeve private, qoftë dasmë apo festë, dhe duhet t' i anuloni ato.” – Përfaqësuese*

*“Familja ime vuan më së shumti sepse nuk kam kohë të mjaftueshme për ta.” – Përfaqësuese*

*“Nuk mund t'i bësh të gjithë të lumtur dhe dikush do t'ju urrejë.” – Përfaqësuese*

Vlen të përmendet se kur u morën parasysh marrëdhëniet familjare të këshilltarëve, u konstatua se këshilltarët më shpesh shprehin ndjenjën të kohës së reduktuar të kaluar me familjen, ndërsa kolegët e tyre meshkuj kanë raportuar përvoja të tilla shumë më rrallë. Ky është një zbulim intrigues, pasi sugjeron se kërkesat e detyrave të këshilltarit mund të kenë një ndikim më të rëndësishëm në jetën personale dhe marrëdhëniet familjare të këshilltarëve femra në krahasim me kolegët e tyre meshkuj.

*“Kur merrni përgjegjësi të caktuara, si për shembull një punë të ndërlikuar, mund të jetë e vështirë të gjeni kohë për veten dhe të dashurit tuaj. Disa vende pune nuk kanë një orar të caktuar dhe duhet të jeni të disponueshëm për t'i trajtuar punët sa herë që paraqiten. Kjo mund të jetë stresuese dhe mund t'ju bëjë të ndiheni sikur po mbani një barrë të rëndë çdo ditë. Por e gjitha është pjesë e punës dhe ne e dimë se për çfarë jemi paraqitur.” – Përfaqësuese*

*“Si mangësi, do të veçoja se më mungon të kaloj më shumë kohë me fëmijën tim, por përpiqem të izoloj jetën time private nga jeta e këshilltarit dhe tani për tani gjithçka funksionon disi.” – Përfaqësuese*  
*“Jeta ime nuk ka ndryshuar aspak që kur jam bërë këshilltar. Kam më shumë përgjegjësi, por nuk ka ndryshime të rëndësishme në jetën time private.” – Përfaqësues*

### **Ambiciet për angazhim të mëtejshëm politik**

Sipas hulumtimit, këshilltaret femra tregojnë aspirata më të larta për angazhim të mëtejshëm politik në pozicione ku ka kuota për përfaqësim gjinor (këshilltare dhe deputete), për dallim nga këshilltarët meshkuj. Kjo tregon se këshilltaret zakonisht kanë aspirata më të larta aty ku sigurohet pjesëmarrja e tyre. Ky konstatim përputhet me pabarazinë gjinore të identifikuar më parë për mbështetjen partiake, ku këshilltaret marrin mbështetje relativisht më të vogël nga partitë e tyre politike. Ky faktor mund të ketë ndikim edhe në motivimin dhe ambiciet e politikanëve femra në mjedisin politik në të cilin veprojnë (Figura 17).

Hendeku gjinor në ambiciet politike është i dukshëm midis këshilltarëve, pasi këshilltaret zakonisht kanë më pak besim në arritjen e qëllimeve të tyre politike në krahasim me kolegët e tyre meshkuj. Pavarësisht ambicieve të ngjashme, gratë më rrallë besojnë se do të jenë në gjendje të marrin ndonjë nga pozicionet politike të renditura. Ky hendek gjinor në besim mund t'i atribuohet disa faktorëve, duke përfshirë mungesën e mbështetjes dhe mentorimit për gratë në politikë, normat shoqërore që dekurajojnë gratë të kërkojnë pozicione udhëheqëse dhe pengesat sistematike që pengojnë përparimin e grave në arenën politike. Si rezultat i kësaj, gratë mund ta perceptojnë rrugën e tyre drejt suksesit si më sfiduese dhe të ndjehen më pak optimiste për arritjen e qëllimeve të tyre në krahasim me burrat.



### % këshilltarë me ambicie të mëtejshme politike

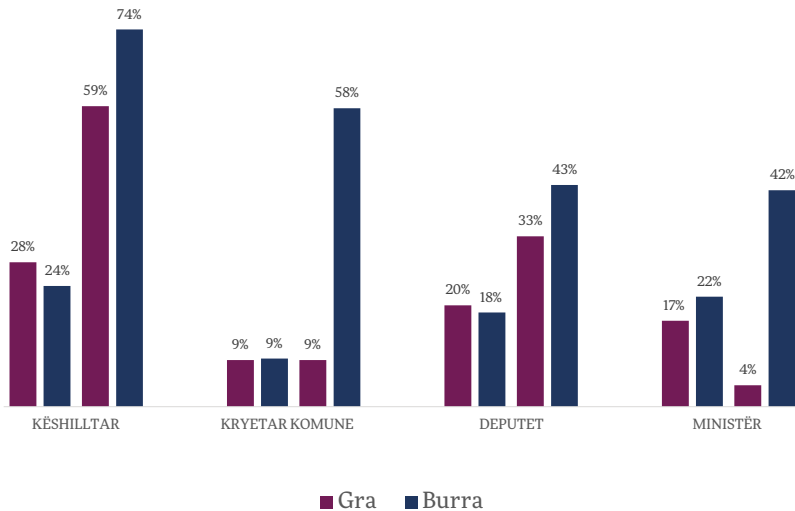


Figura 17: Pasqyra e përqindjes së këshilltarëve që kanë ambicie të mëtejshme politike dhe besimi i tyre në marrjen e pozicioneve të përmendura, sipas gjinisë.

Gjetjet e të dhënave zbulojnë modele intriguese midis këshilltarëve për sa i përket gatishmërisë së tyre për të vazhduar me angazhimin e tyre politik. Përkatësisht, këshilltarët më të rinj (18 deri në 29 vjeç) dallohen si dukshëm më të prirur për t’u kandiduar për rizgjedhje në krahasim me kolegët e tyre më të vjetër. Kjo tregon një nivel të rritur të entuziazmit dhe angazhimit midis brezit të ri për angazhim të vazhdueshëm qytetar dhe udhëheqje politike. Kjo prirje mund të pasqyrojë ndjenjën në rritje për veprim dhe aspiratë midis të rinjve për të formuar peizazhin politik në mënyrë aktive dhe për të kontribuar për bashkësitë e tyre.

Për më tepër, të dhënat nxjerrin në pah marrëdhënien e veçantë midis arritjeve arsimore dhe ambicies politike midis këshilltarëve. Konkretisht, vetëm këshilltarët me arsim të lartë ose me magjistraturë po shprehin gatishmërinë e tyre për t’u bërë kryetarë komune, ndërsa ata me magjistraturë tregojnë një prirje më të madhe drejt aspiratave për funksione parlamentare dhe ministrore. Kjo sugjeron që arsimi i lartë mund të luajë një rol kryesor në formësimin e aspiratave të karrierës së këshilltarëve, ku arsimi i avancuar shërben potencialisht si një katalizator për të kërkuar nivele më të larta të udhëheqjes politike.

Është interesante se të dhënat gjithashtu theksojnë ndikimin e përkatësisë në parti politike mbi ambiciet e këshilltarëve për një përfshirje të mëtejshme politike. Këshilltarët e VMRO-DPMNE-së kanë më shumë gjasa të shprehin aspiratat për t'u bërë kryetarë komunash, deputetë dhe ministra në krahasim me këshilltarët e partive të tjera politike. Kjo sugjeron se përkatësia në partitë politike mund të luajë një rol të rëndësishëm në formësimin e trajektoreve politike të këshilltarëve, ku ideologjia dhe politikat partiake që potencialisht do të ndikojnë në ambiciet dhe motivimet e tyre të ardhshme.

Gjetjet cilësore zbuluan se kur janë intervistuar këshilltarët, pavarësisht nga gjinia, kanë treguar një prirje për të ngelur politikisht aktiv në të ardhmen. Megjithatë, niveli i sigurisë në lidhje me këtë përfshirje ka ndryshuar, ku gratë ishin më të prirura të shprehnin interes të kushtëzuar për vazhdimin e karrierës së tyre politike. Konkretisht, këshilltarët femra kishin më shumë gjasa të theksonin rëndësinë e ekipit që i rrethonte dhe besueshmërinë e bashkëkandidatëve të tyre në parti, si një përcaktues i përfshirjes së tyre të mëtejshme në politikë. Në të kundërt, këshilltarët treguan një angazhim më të palëkundur në karrierën e tyre politike, pa përmendur klauzola të rëndësishme kushtëzuese.

*“Dua të kem një karrierë në politikë, por nuk do të punoj me secilin. Unë jam në politikë për një kohë dhe njoh shumë njerëz dhe politikat e tyre. Unë jam e gatshme të punoj me grupe të caktuara në bazë të vlerave dhe metodave të tyre, por jo me çdo kusht ose me çfarëdo lloj rregullimi. Nëse nuk më pëlqejnë njerëzit ose mënyra se si punojnë, atëherë nuk do t’iu bashkangjitem.” – Përfaqësuese*

Kjo ndarje gjinore në të qenit të sigurt për përfshirjen e ardhshme politike përforcon më tej sfidat me të cilat përballen gratë kur lëvizin nëpër peizazhin kompleks të politikës brenda-partiake. Ajo thekson nevojën që gratë të mbrohen jo vetëm nga kundërshtarët e tyre politikë, por edhe nga anëtarët e tjerë të partisë, të cilët jo gjithmonë ofrojnë mbështetjen dhe inkurajimin që u nevojitet grave për të përparuar në politikë.

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Në vitin 2015, këshilltarët treguan ambicie më të madhe politike krahasuar me koleget e tyre në studimin e vitit 2023. Gjegjesisht, një e treta e këshilltareve shprehën dëshirën për t'u rizgjedhur në këshill (37%), për t'u bërë anëtare të parlamentit (32%) ose anëtarë të qeverisë (33%), ku një në katër këshilltare kishte aspirata të merr rolin e kryetarit të komunës (23%). Është interesante se gratë shprehën një nivel të ngjashëm optimizmi si homologët e tyre meshkuj në lidhje me shanset e tyre për t'u zgjedhur si anëtare të parlamentit ose qeverisë, por treguan nivele më të ulëta vetëbesimi sesa burrat në lidhje me shanset e tyre për t'u rizgjedhur në këshill ose për t'u zgjedhur si kryetare të komunës.**

### **Dallimet në cilësinë e perceptuar të kualifikimeve dhe punës personale**

Në përputhje me hulumtimet e mëparshme, të dhënat zbulojnë se këshilltarët tregojnë vetëbesim më të madh kur vlerësojnë punën e tyre në krahasim me koleget e tyre femra. Më konkretisht, 64% e pabesueshme e këshilltarëve besojnë se janë në krye të 15% të këshilltarëve, ndërsa një bindje të ngjashme kanë 52% e këshilltareve. Krahasuar (megjithëse statistikisht e parëndësishme), këshilltarët janë më të prirur të besojnë se kolegët e tyre i konsiderojnë ata të jenë pjesë e 15% më të mirëve ndërsa 50% shprehin një ndjenjë të tillë. Kjo është në kontrast me koleget e tyre që e ndajnë këtë besim në një masë më të vogël, me 40% që pretendojnë se perceptohen si performues të lartë (Figura 18).

Mund të ketë disa faktorë bazë për ndryshimet në vetëvlerësimin dhe perceptimin e punës midis këshilltarëve dhe këshilltareve. Një faktor mund të jenë stereotipet gjinore dhe pritjet shoqërore me të cilat përballen shpesh gratë, gjë që mund të rezultojë me atë që gratë të kenë një nivel më të ulët besimi në aftësitë e tyre dhe të kenë më pak gjasa të vetë-promovohen. Për më tepër, gratë mund të përballen me më shumë pengesa dhe diskriminim në karrrierën e tyre politike, që mund të ndikojnë më tej në vetëbesimin e tyre dhe perceptimin e punës së tyre. Kjo mund të plotësohet me mungesën e mbështetjes dhe mentorimit që mund të marrin këshilltarët nga partitë dhe kolegët e tyre, siç kanë treguar gjetjet e mëparshme. Për më tepër, mund të ketë paragjykime gjinore gjatë vlerësimit dhe njohjes së punës së këshilltarëve, gjë që mund të ndikojë në vetëbesimin dhe perceptimin e këshilltarëve për punën e tyre.

**Si do ta vlerësonit punën tuaj në këshill në krahasim me këshilltarët e tjerë?**

**Sipas mendimit tuaj, si do ta vlerësonin këshilltarët e tjerë punën tuaj në këshill në krahasim me këshilltarët e tjerë? A mendojnë ata se jeni...**

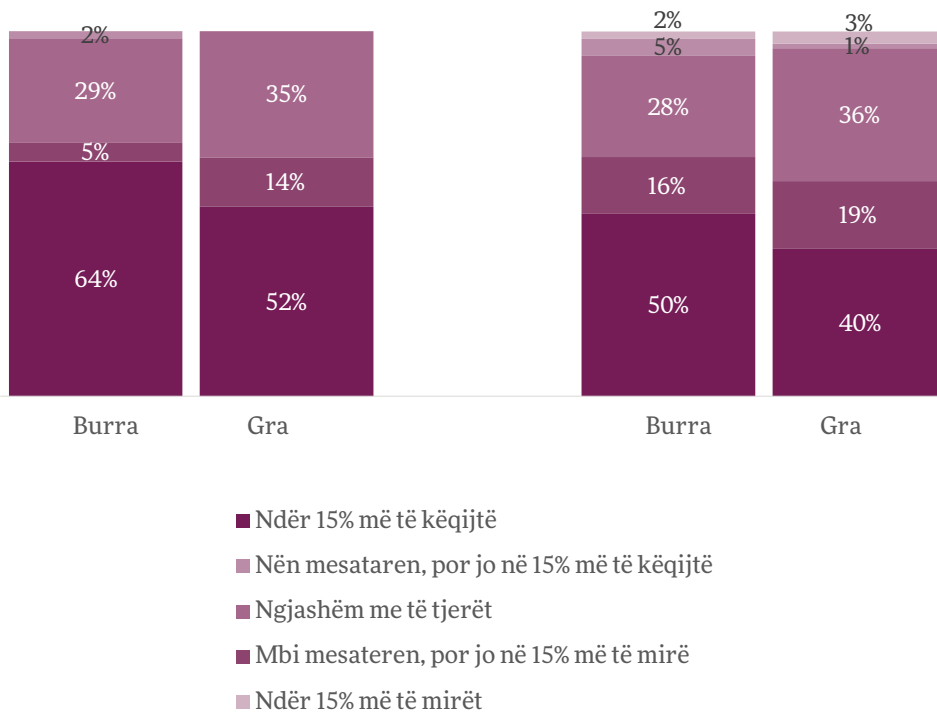


Figura 18: Vlerësimi i punës së vet në këshill në krahasim me këshilltarët e tjerë, sipas gjinisë.

Megjithëse shumica dërrmuese e këshilltarëve (94%) deri në një farë mase pretendojnë se plotësojnë kërkesat e pozitës së këshilltarit, vetëvlerësimet e tyre për ndikimin e tyre në vendimet e këshillit janë të ndikuar nga faktorë të ndryshëm, duke përfshirë gjininë, moshën dhe përkatësinë politike. Ndërsa shumica e këshilltarëve mendojnë se kanë ndikim mbi vendimet e marra nga këshilli, ekzistojnë dallime të konsiderueshme në nivelet e besimit në bazë të këtyre faktorëve (Figura 19).

Të dhënat tregojnë se shumica e këshilltarëve (68%) besojnë se kanë ndikim mbi procesin e vendimmarrjes, ndërsa 13% mbeten neutralë dhe 18% ndihen të pafuqishëm. Megjithatë, ndarja gjinore zbulon se këshilltarët femra (74%) ndiejnë se kanë më shumë ndikim në krahasim me homologët e tyre meshkuj (62%). Kjo mund t'i atribuohet faktorëve të

ndryshëm, por nuk mund të nxirret asnjë përfundim pa kërkime të mëtejshme mbi arsytet që qëndrojnë pas kësaj.

Duke shqyrtuar demografinë e moshës, këshilltarët që i përkasin grupmoshës 18-29 vjeç duket se shprehin nivelin më të lartë të ndikimit (77%) krahasuar me kolegët e tyre më të vjetër. Megjithëse statistikisht e parëndësishme, kjo potencialisht mund të jetë një tregues i afërsisë së tyre të rritur me tendencat dhe çështjet bashkëkohore shoqërore në bashkësitë e tyre, së bashku me gatishmërinë e tyre për të ndërmarrë veprime vendimtare për t'i zgjidhur ato.

Një gjetje interesante është se këshilltarët nga përkatësia politike e VMRO-DPMNE-së e perceptojnë veten si më me ndikim, me 82% të tyre që besojnë se kanë një zë në vendimet e marra nga këshilli. Ky vëzhgim mund t'i atribuohet partisë në pushtet në shumicën e komunave ose rritjes së ndjenjës së përkatësisë dhe solidaritetit midis këshilltarëve me bashkëpartiakët tjerë.

Sipas të dhënave të dhëna, një shumicë dërrmuese e këshilltarëve që janë të lidhur me shumicën qeverisëse në këshillin komunal besojnë se kanë ndikim mbi vendimet e marra nga këshilli, pra 84% e tyre e shprehin këtë mendim. Për dallim prej tyre, vetëm 6.4% e këshilltarëve nga partia në pushtet besojnë se nuk kanë ndikim mbi vendimet e këshillit. Nga ana tjetër, një pjesë e konsiderueshme e këshilltarëve të lidhur me një parti që përfaqëson pakicën në këshillin komunal besojnë se nuk kanë ndikim në vendimet e marra nga këshilli, pra 37% e shprehin këtë mendim. Kjo mund të jetë për shkak të natyrës së të qenit në pozitë pakice në këshill dhe me kenë më pak kontroll mbi proceset e vendimmarrjes. Në përgjithësi, këto rezultate sugjerojnë se përcaktimet politike dhe, më e rëndësishmja, shumica politike, në mënyrë të kuptueshme dhe të parashikueshme mund të luajë një rol të rëndësishëm në përcaktimin e ndikimit të perceptuar të një këshilltari në vendimet e marra nga këshilli.

**Vetëvlerësimi i ndikimit të këshilltarëve mbi vendimet që merr këshilli komunal**

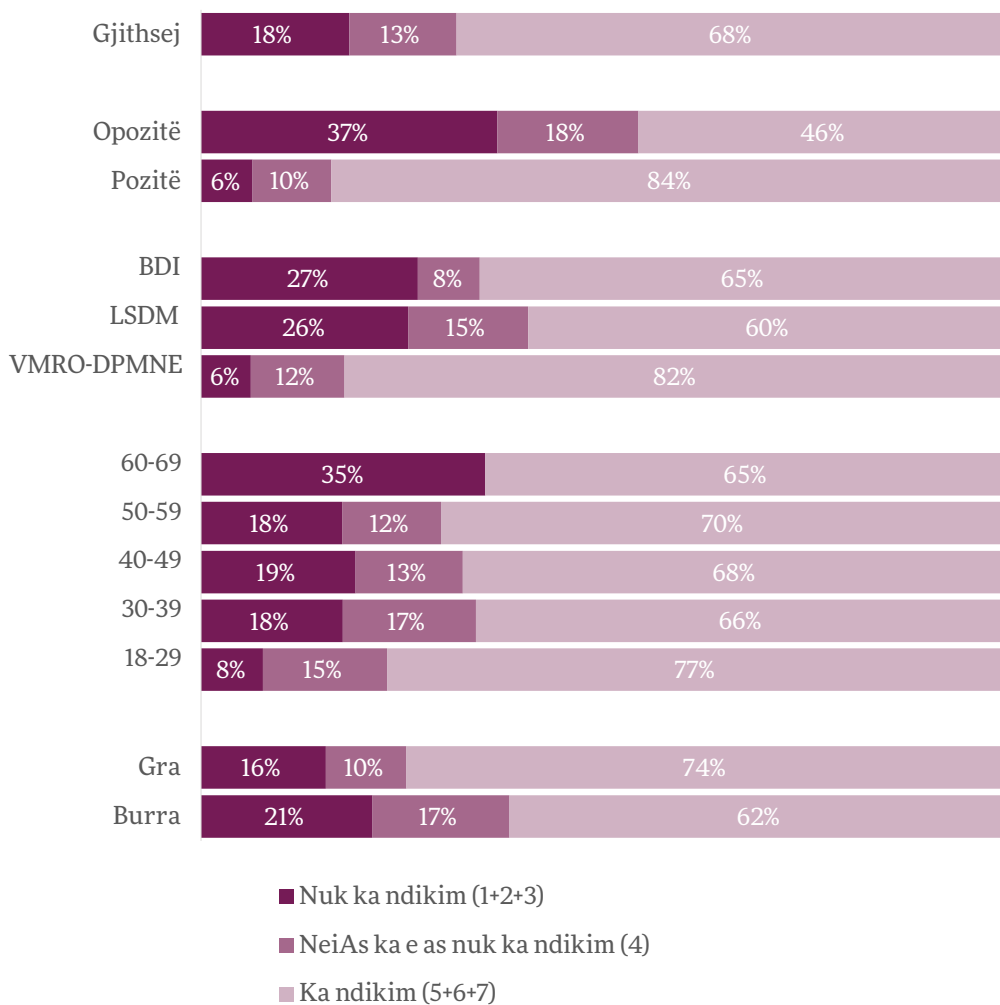


Figura 19: Vlerësimi i ndikimit vetanak mbi vendimet e marra nga këshilli komunal, gjithsej, sipas gjinisë, moshës, partisë politike dhe pozitës së sundimit në këshill.

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Në përputhje me gjetjet e vitit 2023, studimi i vitit 2015 zbuloi se si këshilltarët ashtu edhe këshilltaret femra kanë një mendim të lartë për aftësitë e tyre, ku burrat tregojnë dukshëm më shumë besim në punën e tyre dhe e konsiderojnë atë të jashtëzakonshme (në 15% të parët) në krahasim me gratë. Veçanërisht, gratë treguan pak më shumë vetëbesim sesa burrat kur diskutuan aftësinë e tyre për të përmbushur kërkesat e një pozitës së këshilltarit. Megjithatë, nuk kishte dallime të dukshme gjinore në ndikimin e perceptuar të këshilltarëve komunalë mbi proceset e vendimmarrjes.**

Kur u pyetën për projektet për të cilat janë më krenarë, ishin të dukshme dallimet gjinore midis këshilltarëve në preferencat për projektet, me këshilltarët që shpesh u japin përparësi përmirësimeve infrastrukturore, ndërsa këshilltaret u kushtojnë më shumë vëmendje projekteve që kanë të bëjnë me ofrimin e kujdesit dhe rolet tradicionale të grave në shoqëri, siç janë kujdesi për fëmijët, arsimit dhe mbështetja për grupet e cënueshme. Për më tepër, prioritizimi i barazisë gjinore nga këshilltaret femra si një angazhim lokal sugjeron njohjen e tyre të dallimeve të vazhdueshme gjinore dhe rëndësinë e adresimit të tyre përmes politikave dhe praktikës. Kjo mund të shpjegohet me socializimin gjinor dhe pritshmëritë që formojnë preferencat dhe interesat e individëve, si dhe shpërndarjen e pabarabartë të burimeve dhe mundësive midis gjinive (Figura 20).

**Cilat janë angazhimet tuaja për një projekt, iniciativë, politikë ose program për të cilat jeni më krenar si këshilltar?**

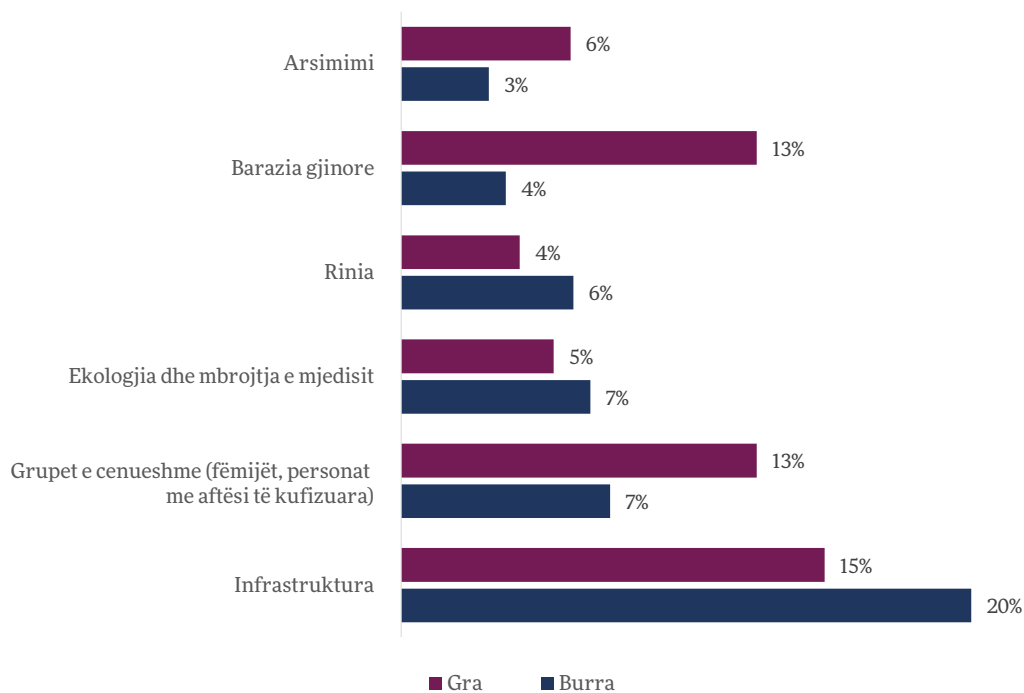


Figura 20: Suksesi më i madh personal si këshilltar, sipas gjinisë.

Shumica dërrmuese e këshilltarëve, pavarësisht nga gjinia, nuk mund të tregojnë një aktivitet që do ta bënin ndryshe nëse do t'u jepej mundësia (38%). Të tjerë thonë se duan të jenë më të angazhuar në zbatimin e projekteve (11%) ose të avokojnë për transparencë më të madhe (9%). Megjithëse ka dallime të dukshme midis këshilltarëve dhe këshilltareve kur flitet për suksesin më të madh në punën e tyre, mungesa e një hendeku të dukshëm gjinor në llojet e mundësive të humbura që perceptojnë këshilltarët në profesionin e tyre sugjeron që kjo çështje mund të mos ndikohet nga faktorë me bazë gjinore.



## Barazia gjinore në arenën politike

### Kur dhe si do të arrihet barazia gjinore?

Sipas këshilltarëve të intervistuar, ekziston një ndarje e qartë gjinore në mënyrën se si perceptohet barazia gjinore në Maqedoninë e Veriut dhe në përgjithësi në politikë. Këshilltarët besojnë se diskursi i tanishëm për barazinë gjinore është vetëm fjalë dhe ka mungesë të veprimeve konkrete për të përmirësuar pozitën e grave në shoqëri. Ato vërejnë se prderisa partitë politike mbështesin publikisht kandidatet femra dhe pjesëmarrjen e barabartë të grave në politikë, vendimmarrësit në organet e partisë janë kryesisht burra që vendosin nëse do të mbështesin apo jo anëtarët femra. Gratë shpesh mbështeten vetëm për shkak të sistemit të kuotave dhe rrallë inkurajohen të kandidohen për pozitën e kryetarit të komunës.

*“Mundësitë për burrat dhe gratë në Maqedoni nuk janë të barabarta. Megjithëse ishte më mirë në të kaluarën, tani po përkeqësohet dhe gratë po humbasin mundësitë e tyre të barabarta. Politika e barazisë që ekzistonte në kohën e ish-Jugosllavisë nuk është ruajtur mjaftueshëm gjatë viteve.” – Përfaqësuese*

*“Tani duhet të luftojmë përsëri për të marrë privilegjet që gjyshet tona i luftuan për ne, në mënyrë që t’ua përcjellim vajzave tona.” – Përfaqësuese*

Duke parë të dhënat nga anketa në internet, duket se shumica e këshilltarëve (71%) në Maqedoninë e Veriut besojnë se kanë përgjegjësi personale për të përmirësuar barazinë gjinore në vend. Më saktësisht, 75% e këshilltarëve femra dhe 68% e këshilltarëve konsiderojnë se kanë përgjegjësi personale për të promovuar barazinë gjinore (Figura 21).

Megjithatë, vlen të përmendet se një pjesë e konsiderueshme e këshilltarëve dhe këshilltarëve konsiderojnë se nuk kanë përgjegjësi personale për përmirësimin e barazisë gjinore. Më shumë se një në dhjetë këshilltare femra (12%) dhe 15% e këshilltarëve thanë se nuk kishin përgjegjësi personale, përderisa 13% e grave dhe 17% e burrave thanë se nuk ishin të sigurt nëse kishin përgjegjësi personale apo jo.

Megjithëse ka dallime të caktuara në përgjigjet e këshilltarëve që kanë arsimim të ndryshëm, këto dallime nuk janë statistikisht të rëndësishme. Sidoqoftë, gjetjet japin

njohuri intriguese për rolin e arsimit në formësimin e perceptimeve të këshilltarëve për përgjegjësinë e tyre personale në promovimin e barazisë gjinore. Në veçanti, këshilltarët që kanë përfunduar vetëm arsimin e mesëm kanë më pak të ngjarë të pohojnë se kanë përgjegjësi personale për promovimin e barazisë gjinore në krahasim me kolegët e tyre që kanë përfunduar arsimin e lartë. Në anën tjetër, këshilltarët me kolegë ose arsim të lartë kanë më shumë gjasa të besojnë se kanë përgjegjësi personale për të promovuar barazinë gjinore. Kjo sugjeron që nivelet më të larta të arsimit mund të rrisin ndërgjegjësimin dhe të kuptuarit e çështjeve të barazisë gjinore dhe të nxisin një ndjenjë kontrolli dhe përgjegjësie individuale për të promovuar barazinë gjinore.

Duke parë të dhënat sipas grupmoshave, megjithëse statistikisht të parëndësishme, këshilltarët nga 60 deri në 69 vjeç dallohen si përqindja më e lartë e këshilltarëve që kanë një ndjenjë përgjegjësie personale për të forcuar barazinë gjinore. Një 82.4% e jashtëzakonshme e të anketuarve në këtë grupmoshë treguan se ndjenin përgjegjësi personale për të promovuar barazinë gjinore. Nga ana tjetër, grupmosha nga 40 në 49 dhe nga 50 në 59 ka përqindjen më të ulët të këshilltarëve që kanë një ndjenjë personale të përgjegjësisë për promovimin e barazisë gjinore, me vetëm 68% të secilit prej dy grupeve që tregojnë një ndjenjë përgjegjësie. Kjo mund të jetë një gjetje shqetësuese, pasi ky grup këshilltarësh përfaqëson një pjesë të konsiderueshme të atyre që janë në pozicione udhëheqëse të cilët mund të marrin vendime me ndikim për barazinë gjinore.

Të dhënat zbulojnë se, përveç gjetjes së rëndësishme që një pjesë e konsiderueshme e këshilltarëve të lidhur me BDI-në (23%) deklaruan se ndjehen se nuk janë të sigurt për përgjegjësinë e tyre personale në këtë fushë, siç pretendojnë vetë, se ata as kanë dhe as nuk kanë një ndjenjë përgjegjësie, nuk ka dallime të tjera të dukshme midis këshilltarëve që u përkasin partive të ndryshme politike për sa i përket perceptimeve të tyre për përgjegjësinë personale në promovimin e barazisë gjinore.

Është e rëndësishme të mendohet se përse disa këshilltarë mund të mos mendojnë se kanë përgjegjësi personale për të promovuar barazinë gjinore. Disa mund të mos e kuptojnë plotësisht rëndësinë dhe ndikimin e barazisë gjinore ose mund të mos kenë një kuptim të qartë se si mund të kontribuojnë në promovimin e saj. Ndryshe, disa këshilltarë mund të mos i japin përparësi barazisë gjinore si një çështje kryesore ose mund të kenë besime ose paragjykime që pengojnë aftësinë e tyre për ta promovuar atë në mënyrë efektive.

Të dhënat zbulojnë gjithashtu se këshilltarët tregojnë një nivel disi më të lartë optimizmi në krahasim me koleget e tyre, që ka të bëjë me kohëzgjatjen e nevojshme për të arritur

barazinë gjinore, me më shumë se gjysmën e tyre (55%) që pohojnë se do të arrihet në dhjetë vitet e ardhshme, krahasuar me 51% të grave. Për më tepër, një 10% alarmant i burrave midis këshilltarëve kanë mendimin se barazia gjinore tashmë është arritur. Kjo tregon mungesë të vetëdijes për sfidat e vazhdueshme me të cilat përballen gratë në Maqedoninë e Veriut. Megjithatë, fakti që shumica e këshilltarëve besojnë se kanë përgjegjësi personale për të promovuar barazinë gjinore është një pikënisje pozitive për përpjekjet vijuese për të arritur barazinë gjinore në vend (Figura 22).

**A mendoni se keni përgjegjësi personale për të përmirësuar barazinë gjinore në Maqedoninë e Veriut?**

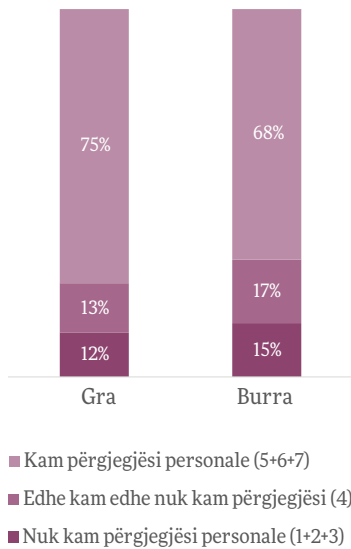


Figura 21: Shkalla deri në të cilën këshilltarët e perceptojnë veten si personalisht përgjegjës për promovimin e barazisë gjinore në Maqedoninë e Veriut, sipas gjinisë.

**Kur do të arrihet barazia gjinore?**

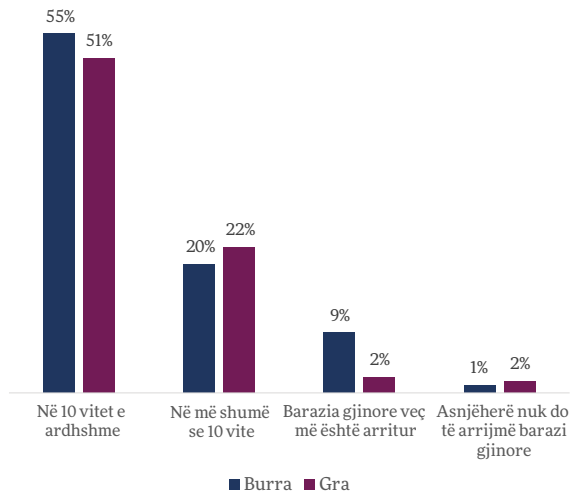


Figura 22: Perceptimi i këshilltarëve për të ardhmen e barazisë gjinore, sipas gjinisë.

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Për dallim me gjetjet e vitit 2023, studimi i vitit 2015 tregoi dallime të moderuara në përgjegjësinë e perceptuar të burrave dhe grave në promovimin e barazisë gjinore, ku gratë kanë një ndjenjë më të madhe të obligimit. Në të kundërt, ndryshe nga rezultatet e vitit 2023, nuk kishte dallime të dukshme në shkallën e optimizmit tek këshilltarët për sa i përket kohëzgjatjes së nevojshme për të realizuar barazinë gjinore në politikë.**

### **Ndikimi i Ligjit për mundësi të barabarta**

Të dhënat sugjerojnë se shumica e këshilltarëve e përjetojnë Ligjin për mundësi të barabarta si një instrument efikas për promovimin e barazisë gjinore, ku 65% e të gjithë të anketuarve kanë thënë se ai kontribuon në avancimin e këtij synimi të rëndësishëm. Për më tepër, përgjigjet e këshilltareve dhe këshilltarëve theksojnë perceptimet e tyre për ndikimin e ligjit mbi barazinë gjinore (Figura 23).

Të dhënat tregojnë se në mesin e këshilltarëve që e njohin këtë ligj, 74% e këshilltareve femra besojnë se Ligji për mundësi të barabarta kontribuon në forcimin e barazisë gjinore, ndërsa vetëm 63% e këshilltarëve meshkuj ndajnë këtë qëndrim. Megjithëse statistikisht e parëndësishme, kjo sugjeron që këshilltarët femra kanë më shumë gjasa ta perceptojnë ndikimin e ligjit si pozitiv. Megjithatë, vërehet se një përqindje e konsiderueshme e këshilltarëve meshkuj (23%) janë të pasigurt në lidhje me efikasitetin e ligjit, ndërsa vetëm 13% e këshilltareve femra janë po ashtu të pasigurta.

### A kontribuon Ligji për mundësi të barabarta në promovimin e barazisë gjinore?

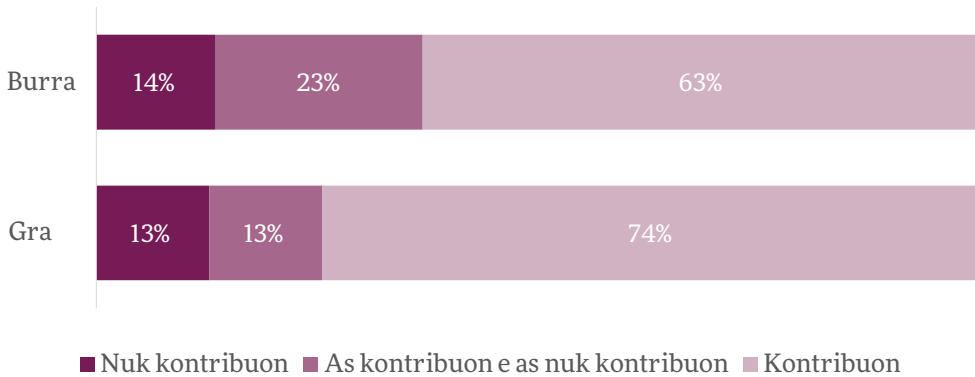


Figura 23: Perceptimi i ndikimit të Ligjit për mundësi të barabarta në promovimin e barazisë gjinore, sipas gjinisë.

Gjatë intervistave, u zbulua se këshilltarët kishin njohuri të kufizuara të Ligjit për mundësi të barabarta. Pavarësisht kësaj, shumica e tyre ishin të mendimit se legjislacioni shërben si një mjet i rëndësishëm për promovimin e barazisë gjinore, por edhe se vetëm ligji nuk është i mjaftueshëm për të arritur barazinë gjinore. Kjo ndjenjë sugjeron se pavarësisht ekzistencës së dispozitave ligjore që mbështesin mundësitë e barabarta për gratë, zbatimi i vërtetë i këtyre politikave shpesh është i ngarkuar me vështirësi dhe mangësi.

*“Do të jem i sinqertë, nuk kuptoj shumë Ligjin për mundësi të barabarta. Por nga ajo që kuptoj, të kesh ligje për të promovuar barazinë gjinore është një gjë, por të sigurohesh që ato zbatohen në mënyrë efektive është një gjë tjetër. Nuk mjafton vetëm të kemi ligje, duhet të punojmë në mënyrë aktive për të siguruar që gratë të kenë mundësi dhe mbështetje të barabartë për të pasur sukses.” – Përfaqësuese*

### **A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Në përputhje me vëzhgimet e vitit 2023, studimi i vitit 2015 tregoi se shumica e këshilltarëve besojnë se Ligji për mundësi të barabarta ka nxitur barazinë gjinore që nga miratimi i tij. Megjithatë, ndryshe nga situata aktuale, në vitin 2015 nuk ka pasur dallime të dukshme gjinore në vlerësimet e këshilltarëve për efektivitetin e ligjit.**

### **Përfshirja e grave në politikë**

Të dhënat tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e këshilltarëve meshkuj – afërsisht një e treta (32%) – deri në një shkallë i përmbahen mendimit se gratë nuk duhet të përfshihen në politikë, që është shumë shqetësuese. Megjithëse kjo ndjenjë është më pak e përfaqësuar midis këshilltarëve, një pjesë e konsiderueshme – rreth 10% – gjithashtu kanë një qëndrim të ngjashëm. Shpjegimet e mundshme për këtë pabarazi gjinore mund të përfshijnë stereotipet e rrënjosura gjinore dhe qëndrimet kulturore, sipas të cilave politika shihet si një fushë mashkullore si dhe mungesa e shembujve të femrës në politikë (Figura 24).

Gjetjet midis këshilltarëve, në lidhje me besimin se gratë nuk duhet të përfshihen në politikë zbulojnë modele interesante kur analizohen sipas grupmoshës. Midis këshilltarëve të moshës 18 deri në 29 vjeç, 18% besojnë deri në një shkallë se gratë nuk duhet të përfshihen në politikë. Kjo përqindje rritet në 24% për ata të moshës 30 deri në 39 vjeç dhe 20% për ata të moshës 40 deri në 49 vjeç. Megjithatë, përqindja bie dukshëm në 10% për këshilltarët e moshës 50-59 vjeç dhe më pas rritet përsëri në 36% për ata të moshës 60-69 vjeç.

Një shpjegim i mundshëm për këtë tendencë mund të jetë lidhur me qëndrimet e gjeneratave ndaj roleve gjinore dhe pjesëmarrjes së grave në jetën publike. Mund të jetë që tek këshilltarët më në moshë, të cilët mund të jenë rritur në një kohë kur rolet tradicionale gjinore ishin më prezente, mund të jenë më të vogla gjasat që t'i shohin gratë të kenë një rol në politikë. E kundërta e kësaj, këshilltarët më të rinj ndoshta janë shoqëruar në një kohë kur barazia gjinore dhe fuqizimi i grave ishin më të theksuara, duke çuar në nivele më të ulëta të kundërshtimit ndaj përfshirjes së grave në politikë. Megjithatë, është e dukshme që edhe në tek grupmosha më e re, disa këshilltarë ende kanë qëndrim se gratë nuk duhet të përfshihen në politikë. Një faktor tjetër që mund të kontribuojë në këto bindje është

kërcënimi i perceptuar për fuqinë dhe privilegjin mashkullor që mund të lidhet me rritjen e përfaqësimit të grave në politikë. Disa individë mund të mendojnë se mund të dëmtohen aftësitë ose statusi i tyre nga një peizazh politik të balancuar gjinor.

Për më tepër, kur diskutohen arsyet e nën-përfaqësimit të grave në pozita të kryetareve të komunave, këshilltarët dhe këshilltaret shprehin qëndrime dukshëm të ndryshme. Këshilltarët meshkuj shpesh ia atribuojnë mungesën e përfaqësimit të grave mungesës së supozuar të ambicies (16%) ose interesit (15%) nga ana e grave, ndërsa këshilltaret femra më shpesh theksojnë barrierat sistemike, siç janë qëndrimet tradicionale shoqërore (29%) dhe mungesa e mbështetjes nga partitë politike (17%), veçanërisht në mungesë të kuotave (Figura 25).

Gjetja se këshilltarët dhe këshilltaret japin si arsye faktorë të ndryshëm për nën-përfaqësimin e grave në pozita të kryetarëve të komunave mund të shpjegohet me një numër arsyesh. Një faktor është anshmëria gjinore, e cila mund t'i shtyjë këshilltarët të supozojnë se gratë nuk kanë ambicie apo interesim për politikën. Këshilltaret, nga ana tjetër, mund të kenë përvojë më të drejtpërdrejtë me pengesat sistemike, siç janë qëndrimet shoqërore dhe mungesa e mbështetjes nga partitë politike, që ka më shumë gjasa ta japin si shpjegim për mungesën e përfaqësimit të grave. Për më tepër, burrat dhe gratë mund të kenë këndvështrime të ndryshme për atë se çfarë nënkuptohet me pengesë për përfaqësimin politik të grave dhe ata mund të përdorin gjuhë që pasqyron stereotipet dhe paragjykimet gjinore. Adresimi i këtyre faktorëve është kritik për arritjen e barazisë më të madhe gjinore në përfaqësimin politik.

**Sipas mendimit tuaj, deri në çfarë mase duhet të përfshihen gratë në politikë?**

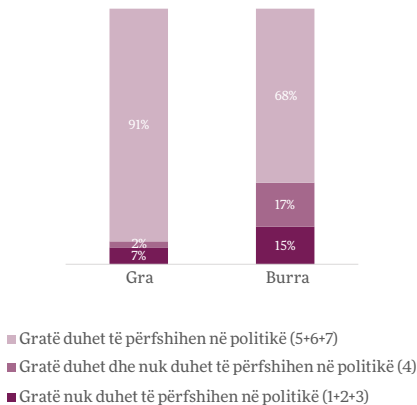


Figura 24: Pikëpamjet mbi përfshirjen e grave në politikë, sipas gjinisë

**Cila është arsyeja për numrin e vogël të kryetareve të komunave?**

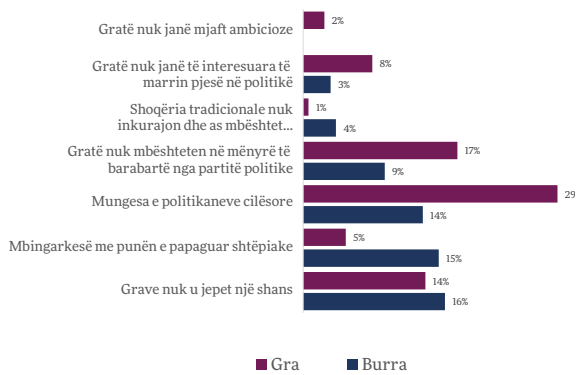


Figura 25: Shkaqet e perceptuara për numrin e ulët të kryetareve të komunave, sipas gjinisë

**A KA NDRYSHUAR NDONJË GJË?**

**Për dallim nga rezultatet e vitit 2023, një pjesë më e vogël e këshilltarëve meshkuj në vitin 2015 kishin idenë se pjesëmarrja e grave në politikë duhet të kufizohet në një farë mase (19%). Megjithatë, tendenca për t’ia atribuuar nënpërfaqësimin e grave në politikë mungesës së supozuar të interesit dhe/ose ambicies së tyre po vazhdon gjatë dy viteve, me shumicën e këshilltarëve meshkuj që e mbështesin këtë qëndrim, ndërsa koleget e tyre femra dhanë partitë politike të dominuara nga burrat si pengesën kryesore për ngjitjen e grave në pushtetin politik, që reflekton mosgatishmërinë për të hequr dorë nga autoriteti i tyre dhe për të fituar besimin në udhëheqësinë e grave.**

Gjetjet ishin të ngjashme edhe midis këshilltarëve të anketuar. Këshilltarët që u intervistuan shprehën perceptime të ndryshme për barazinë gjinore si në vend ashtu edhe në politikë. Në veçanti, këshilltarët shpesh përcillnin idenë se narrativa tanishme për barazi gjinore në shoqëri dhe politikë nuk mbështetet me veprime konkrete që përmirësojnë statusin e grave. Është interesante se përkundër deklaratave publike për mbështetje për barazi gjinore në



politikë, këshilltaret femra që u intervistuan deklaruan se shumica dërrmuese e atyre që vendosin në partitë politike janë burra. Kjo dinamikë e pushtetit mund të kontribuojë në vazhdimin e pabarazisë gjinore në politikë, pasi meshkujt si bartës të vendimeve mund të mos i japin prioritet mbështetjes dhe promovimit të grave në partitë e tyre. Sistemi i kuotave renditet si një mekanizëm që siguron që kandidatet femra të marrin mbështetje nga partitë e tyre për t'u kandiduar, megjithëse kjo mund të kuptohet si një formë e tokenizmit<sup>36</sup> sesa mbështetje aktuale për pjesëmarrjen e grave në politikë.

*“Gratë mund të shmangen nga kandidimi për pozicionet politike sepse janë të dekurajuar nga mjedisi dhe familja e tyre dhe ndoshta sepse u mungon vetëbesimi dhe dyshojnë në aftësitë e tyre për t'u përballur me përgjegjësitë”. – Përfaqësues*

*“Unë besoj në barazinë gjinore, që do të thotë se burrat dhe gratë duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë në punë pa kurrfarë procedurash të shkurtuara ose trajtim të veçantë. Në fillim nuk i mbështesja kuotat për gratë sepse më dukej si një shkurtesë, por pasi pashë se si funksionojnë partitë politike, kuptova se pa kuota ndoshta nuk do të ketë gra candidate. Mendoj se flasim shumë për barazinë gjinore, por nuk bëjmë mjaft në lidhje me këtë. Shumë gra nuk janë të gatshme të shfrytëzojnë mundësitë në politikë dhe nuk duan presion shtesë, duke menduar se nuk do të jenë të sulmuara. Që gjërat të ndryshojnë, gratë në politikë duhet të riafirmojnë barazinë e tyre dhe të mos i nënshtrohen presionit, si për shembull të thonë se duhet të nxitojnë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijët e tyre. Burrat nuk do ta thoshin kurrë këtë. Duhet guxim për ta bërë këtë, sepse kjo mund të shihet si kërcënim në sytë e burrave ose të mos mbështetet nga publiku.” – Përfaqësuese*

*“Mungojnë mundësi të barabarta midis burrave dhe grave, ndërsa si gra ne duhet të punojmë dy herë më shumë për t'u parë si të barabarta. Për shembull, ne përmbahemi nga shoqërimi në lokale dhe bërja e marrëveshjeve atje, ndërsa në vend të kësaj zgjedhim vende më*

<sup>36</sup> Një politikë ose praktikë e cila është kryesisht simbolike dhe nënkupton një përpjekje për të plotësuar detyrimet e dikujt ndaj qëllimeve të vendosura, të tilla si kuotat gjinore vullnetare ose të detyrueshme, me përpjekje ose gjeste të kufizuara, veçanërisht ndaj grupeve minoritare dhe grave, në një mënyrë që nuk e ndryshon pushtetin e dominuar nga burrat dhe/ose kushtet organizative. Instituti Evropian për Barazi Gjinore. Tokenizëm. Në fjalorin dhe thesarin për barazi gjinore. Qasja e fundit më 06.09.2023, <https://eige.europa>.

*profesionale. Gjithashtu shmangim pirjen gjatë bisedave afariste, pasi kjo mund të zbehë kufijtë e profesionalizmit dhe përgjegjësisë. Kur punojmë me fondet e qytetarëve, kemi kujdes të veçantë dhe sigurohemi që vendimet tona të jenë të mençura dhe të menduara me kujdes. E gjithë kjo do të thotë që ne duhet të punojmë shumë më shumë se kolegët tanë meshkuj në mënyrë që të vlerësohemi dhe respektohemi në mënyrë të barabartë në punën tonë.” – Përfaqësuese*

Perspektivat e këshilltarëve meshkuj shpesh janë të lidhura me bindjet e tyre politike, ku konservatorët ka më shumë gjasa të besojnë se gratë kanë të njëjtat mundësi si burrat dhe se vetë gratë nuk ndërmarrin hapat e nevojshëm për të pasur sukses në politikë. Megjithatë, tek ata nga partitë demokratike dhe të pavarura ka më shumë gjasa të argumentojnë se gratë nuk kanë të njëjtat mundësi si burrat. Këshilltarët nga përkatësia etnike shqiptare vërejnë se gratë shqiptare mund të mos jenë të interesuara për politikë për shkak të normave kulturore që favorizojnë burrat në pozita udhëheqëse.

*“Roli i kryetarit të komunës kërkon angazhim të madh dhe është e nevojshme të jesh larg shtëpisë për një periudhë më të gjatë kohore. Fatkeqësisht, në shoqërinë tonë, gratë ende pritet të kujdesen për shumicën e obligimeve familjare.” – Përfaqësuese*

Për më tepër, këshilltarët vunë në dukje se mediat dhe publiku i gjerë zakonisht i nënshtrojnë gratë që merren me politikë në standarde më të larta sesa kolegët e tyre meshkuj. Ato deklaruan se nga politikanet femra shpesh pritet të tregojnë cilësi siç janë inteligjenca emocionale, dhembshuria dhe përkëdhelja, ndërsa burrave u jepet më shumë liri në stilin e tyre udhëheqës të jenë të vendosur, të sigurtë dhe madje edhe të vrazhdë. Për më tepër, tek politikanet femra ka më shumë gjasa që ato të analizohen dhe të përballen me kritika në lidhje me pamjen, tonin e zërit dhe sjelljen e tyre, ndërkohë që këto aspekte shpesh as nuk vihen re kur bëhet fjalë për politikanë meshkuj. Si rezultat, gratë në politikë ndihen sikur duhet të punojnë më shumë dhe të jenë më të mira se kolegët e tyre meshkuj në mënyrë që të merren seriozisht dhe të arrijnë të njëjtin nivel suksesi.

*“Qytetarët më lehtë i falin gabimet e mëdha të bëra nga politikanët mesatarë meshkuj sesa gabimet e vogla të bëra nga politikanet e shkëlqyeshme femra.” – Përfaqësuese*

*“Gjatë një diskutimi mbi një temë të veçantë në kryesinë qendrore, unë ndava mendimet e mia. Një koleg foli pas meje dhe tha pothuajse të njëjtën gjë, por të gjithë të tjerët që folën më pas u pajtuan me të pa e pranuar kontributin tim. Ndjeva se kontributi im nuk u mor seriozisht sepse jam grua. Besoj se kur flasin gratë, të tjerët thjesht presin radhën e tyre për të folur, ndërsa burrat dëgjohen më me vëmendje dhe konsiderohen më korrektë. Kjo sjellje më frustron.” – Përfaqësuese*

Këshilltarët e intervistuar deklaruan se vërehet mungesa e solidaritetit femëror në politikën lokale. Këshilltarët femra shpesh ndjehen të pambështetura nga gratë e tjera në politikë, ndërsa disa madje thonë se ndjehen të minuara nga kolegët e tyre. Kjo mungesë solidariteti mund t'i atribuohet faktorëve të ndryshëm, siç është konkurrenca për burime dhe pushtet që janë të kufizuara si dhe kushtëzimeve sociale që i vënë gratë kundër njëra-tjetrës. Për më tepër, këshilltarët femra shpesh përballen me analiza dhe kritika më të mëdha se kolegët e tyre meshkuj, që çojnë në ndjenja izolimi dhe mosbesimi. Mungesa e një rrjeti mbështetës të kolegeve femra mund të pengojë përparimin e këshilltareve dhe të kufizojë aftësinë e tyre për të bërë ndryshime. Megjithatë, disa këshilltarë vërejnë se po bëhen përpjekje për të rritur solidaritetin midis grave në politikë, siç janë programet e mentorimit dhe ngjarjet për rrjetëzim.

*“Gratë mund të jenë kritike ndaj grave të tjera, që shton edhe një shtresë tjetër të kompleksitetit.” – Përfaqësuese*

*“Jam e irrituar nga konfliktet midis grave në këshill. Është zhgënjyese të shohësh se në vend që të mbështesin njëra-tjetrën, disa gra lëshohen në kritikë dhe garim.” – Përfaqësuese*

## **Feminizmi i madh, i keq**

Pavarësisht shfaqjes së qëndrimeve dhe vlerave feministe, është e dukshme që shumica e këshilltarëve të intervistuar përmbahen nga termi “feminist” kur janë të pyetur drejtpërdrejt. Në fakt, duket se pyetja shkakton siklet dhe hezitim, me disa këshilltarë që madje mohojnë në mënyrë eksplicite çdo lidhje me feminizmin. Ky reagim sugjeron se disa e shohin termin “feminist” si negativ dhe se ndoshta mungon të kuptuarit e vërtetë të domethënies së fjalës.

*“Unë besoj se ka lloje të ndryshme të feminizmit. Kur është i butë dhe i kontrolluar, feminizmi mund të jetë pozitiv. Megjithatë, kur feminizmi praktikohet në një mënyrë të hidhur dhe të paskrupullt, ku avokimi për interesat e grave bëhet ekstrem, unë nuk pranoj një qasje të tillë.” – Përfaqësuese*

*“Nuk e di se çfarë është feminizmi dhe nuk e konsideroj veten feminist. Unë besoj vetëm në përgjegjësinë personale për t’u angazhuar për të drejtat e grave. I inkurajoj dhe i mbështes gratë të bëjnë çfarë të duan për veten e tyre” - Përfaqësues*

*“Sipas meje, feminizmi përpiqet t’i bëjë gratë superiore ndaj burrave. Gratë duhet të respektohen ndërsa cilësitë dhe perspektivat e tyre unike duhet të vlerësohen. Ato luajnë një rol vital në krijimin e një të ardhmeje më të mirë për të gjithë ne. Megjithatë, kjo nuk do të thotë që gratë duhet ta vendosin veten në një pozitë superiore ndaj burrave, këtë nënkupton feminizmi.” – Përfaqësues*

Ngurrimi për t’u identifikuar si feministe mund të burojë nga një sërë faktorësh, duke përfshirë perceptimin e feminizmit si një ideologji përçarëse dhe agresive që i bën burrat dhe gratë kundërshtarë. Mediat dhe individët me agenda anti-feministe shpesh propagojnë këtë pikëpamje, të cilët i portretizojnë feministët si aktivistë militantë që kërkojnë të ndryshojnë rolet tradicionale gjinore dhe pretendojnë se gratë janë superiore. Si rezultat, disa njerëz mund t’i shmangen terminit “feminist” që të mos identifikohen me këtë keqinterpretim të feminizmit.

Një shpjegim tjetër i mundshëm është besimi se feminizmi merret ekskluzivisht me çështjet e grave dhe me atë përjashton burrat. Ky këndvështrim nuk njih ndërlidhjen e çështjeve gjinore dhe se si ato ndikojnë edhe si tek burrat ashtu edhe tek gratë. Ajo gjithashtu mund të pasqyrojë mungesën e të kuptuarit e mënyrave të shumta në të cilat nga parimet feministe përfitojnë edhe burrat, siç është sfidimi i roleve të ngurta gjinore dhe promovimi i barazisë gjinore në të gjitha sferat e jetës.

## Dhuna në politikë

### Përvoja me lloje të ndryshme të dhunës dhe llojet e mbështetjes së marrë

Hulumtimet vazhdimisht tregojnë se këshilltaret femra kanë më shumë gjasa t'i nënshtrihen ngacmimit gjinor sesa kolegët e tyre meshkuj. Ky lloj ngacmimi mund të marrë forma të ndryshme, duke përfshirë pyetje të padëshiruara në lidhje me jetën e tyre personale, komente bezdisëse në lidhje me pamjen e tyre fizike, ngulitje e syve në mënyrë vazhdueshme dhe të papërshtatshme, shaka ose vërejtje sugjeruese seksuale dhe ftesa të papërshtatshme për takime (Figura 26).

Ky ndryshim në përvojën mund të jetë për shkak të stereotipeve dhe paragjytimeve gjinore që janë të rrënjësura thellë në kulturën tonë. Gratë shpesh i konsiderojnë si përkëdhelëse dhe edukatore, ndërsa disa njerëz mund t'i shohin ato si më pak të kualifikuara ose të afta në krahasim me burrat në rolet udhëheqëse, përfshirë edhe në politikë. Kjo anësi mund të bëjë që gratë të jenë më të nënshtruara ndaj analizave dhe kritikave, duke përfshirë maltretimin, sepse ato po përpiqen të vërtetojnë autoritetin e tyre.

Duke analizuar të dhënat mbi gjininë e abuzuesve që kanë kryer lloje të ndryshme dhune ndaj këshilltarëve, bëhet e qartë se gjinia e abuzuesit ndryshon në varësi të gjinisë së këshilltarit. Për këshilltarët, 56% e incidenteve përfshijnë burrat dhe gratë si kryerës, ndërsa 14% e incidenteve janë kryer vetëm nga burra ndërsa 30% supozohet se janë kryer vetëm nga gra. Nga ana tjetër, midis këshilltareve femra, shumica e incidenteve (55%) janë kryer nga burrat, ndërsa 41% e incidenteve përfshinin burrat dhe gratë, ndërsa vetëm 3% e incidenteve janë kryer vetëm nga gratë (Figura 27).

Të dhënat tregojnë se megjithëse burrat kanë më shumë gjasa të jenë kryerës të dhunës ndaj këshilltareve femra edhe gratë janë gjithashtu të përfshira në një numër të konsiderueshëm incidentesh. Nga ana tjetër, këshilltarët meshkuj përballen me një shpërndarje më të barabartë të kryerësve, ku edhe burrat edhe gratë janë të përfshirë në më shumë se gjysmën e incidenteve. Është e rëndësishme të theksohet se të dhënat nuk japin informata për llojin ose peshën e dhunës së kryer dhe nevojiten kërkime të mëtejshme për të kuptuar plotësisht dinamikën e dhunës ndaj këshilltarëve.

### Përvojë me llojet e ndryshme të dhunës



Figura 26: Përvoja e këshilltarëve me dhunën, sipas gjinisë.

### Gjinia e kryerësve të dhunës

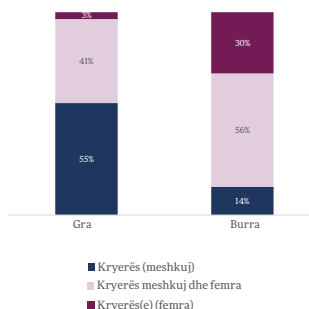


Figura 27: Gjinia e kryerësve të dhunës, sipas gjinisë së këshilltarëve.

Anketat e thukta me këshilltarët femra zbulojnë një tendencë shqetësuese për të minimizuar situatat objektivisht të rrezikshme në të cilat kanë hasur si gjatë fushatave politike ashtu edhe pas marrjes së detyrës. Për dallim nga kolegët e tyre meshkuj, të cilët zakonisht raportojnë konfliktet, kryesisht me anëtarët e partisë së kundërt, gratë e përfshira në politikën lokale shpesh hasin në situata të pakëndshme dhe madje të rrezikshme me anëtarët e partisë së tyre dhe të partisë kundërshtare. Kjo sugjeron që gratë mund të përballen me sfida plotësuese në partinë e tyre, ku mund të mos kenë mbështetje dhe mbrojtje përballë kërcënimeve të mundshme për sigurinë dhe mirëqenien e tyre. Perceptimi midis këshilltareve femra se ato kanë përgjegjësi personale për të mbrojtur veten, pa ndonjë pritje për ndihmë apo mbrojtje nga udhëheqësia e partisë apo nga subjektet e tjera, është një tregues shqetësues i dinamikës së fuqisë gjinore që vazhdon të depërtojë nëpër hapësirat politike. Kjo mund të jetë veçanërisht e saktë në situata kur ekziston një çekuilibër i pushtetit në strukturën partiake ndërsa gratë mund të ndjehen se nuk kanë të njëjtin nivel ndikimi ose autoriteti si kolegët e tyre meshkuj. Kjo mund të krijojë një kulturë ku gratë mendojnë se nga ato pritet që të jenë të forta dhe të vetë-mjaftueshme, pa kurrfarë pritjesh për ndihmë ose mbrojtje nga partia ose nga subjektet e tjera.

*“Nuk ndjehesha e pasigurt, as edhe në situata të tensionuara. Mësova se si të qëndroja e qetë dhe të qetësoja konfliktet e mundshme. Kur gjërat tensionohen, duhet të vlerësoni se si të përgjigjeni. Asnjëherë nuk e kam ndjerë se më rrezikohet siguria, megjithëse ka pasur raste kur kam ndjerë se duhet të tërhiqem ose të bëj kompromise.” – Përfaqësuese*

*“Në situata të këtilla, zakonisht jam shumë e butë dhe e ruaj gjakftohtësinë. Nuk dua të krijoj skenë ose të tërheq vëmendjen tek vetja ime. Në këtë rast, vetëm një ose dy persona shkaktonin telashe, jo i gjithë grupi. Ndjeja se mund ta përballoja situatën vetë, pa përfshirë askënd tjetër.” – Përfaqësuese*

Në disa zona këshilltaret raportuan se po marin kërcënime në rrjetet sociale, por shumica mendojnë se policia nuk është në gjendje të adresojë problemin si duhet. Pavarësisht paraqitjes së raporteve dhe kërkimit të ndihmës nga organet e ndjekjes, ato mendojnë se nuk po bëhet mjaftueshëm për t’i mbrojtur ato. Disa madje deklaruan se ato po ndjehen se policia po i hedh poshtë shqetësimet e tyre dhe nuk po i mer seriozisht kërcënimet. Kjo mungesë e perceptuar e mbështetjes nga autoritetet mund t’i bëjë këshilltaret femra të ndjehen të cenueshme dhe të marginalizuara, me pak mundësi për të kërkuar ndihmë.

*“Jam ndjerë e pasigurt kur më kanë ndjekur dhe kam marrë kërcënime për rrëmbim dhe vrasje, të cilat i kam denoncuar në Ministrinë e Punëve të Brendshme. Për fat të keq, çështja nuk u zgjidh ndërsa llogaria e rrjeteve sociale që dërgoi mesazhet kërcënuese thjesht u bllokua.” – Përfaqësuese*

*“Në vendin tonë, niveli i mbrojtjes së figurave publike është shumë i ulët dhe si grua u ndjeva veçanërisht e cënueshme kur mora kërcënime në rrjetet sociale që më bënë të kem frikë për sigurinë dhe mirëqenien time. Edhe pse nuk ndihesha e sigurt, besoja se raportimi i kërcënimeve do të ishte i kotë për shkak të mungesës së mbrojtjes dhe mbështetjes së duhur.” – Përfaqësuese*

Për më tepër, mund të ketë një ndjenjë stigmatizimi në lidhje me raportimin e incidenteve të tilla, sidomos nëse ato përfshijnë anëtarë të së njëjtës parti. Këshilltaret ndoshta mendojnë se raportimi i incidenteve të tilla mund të pasqyrohet keq në parti dhe të dëmtojë perspektivat e tyre për karrierë politike. Për më tepër, gratë mund të ndjejnë se raportimi i incidenteve të tilla mund të shihet si një shenjë dobësie ose cenueshmërie, që mund të pengojë më tej perspektivat e tyre në një mjedis politik shumë konkurrues.

*“Gjatë javës sime të parë si këshilltare kam marrë kërcënime në lidhje me punën time. Ata që bënë kërcënimet thanë se do të përjashtohesha dhe përmendën edhe punën e babait tim. Isha shumë e shqetësuar*

*dhe e mërzitur nga këto kërcënime, por nuk dija kujt t'ia raportoja ose nëse kjo do të bënte ndonjë ndryshim. Pas një kohe, kërcënimet u ndalën vetë.” – Përfaqësuese*

*“Marr kërcënime vazhdimisht, por kur përpiqem të ndërmar diçka, ata më thonë se asgjë nuk mund të bëhet derisa të ndodhë diçka me të vërtetë. Ndjem sikur nuk ka mbështetje për mua dhe se nëse kërcënimet do t'i drejtoheshin një burri, ato do të merreshin më seriozisht. Nuk kam parë asnjë dënim publik apo veprim nga autoritetet kompetente. Është zhgënjyese dhe dekurajuese dhe më bën të pyes veten se si gratë e tjera mund të inkurajohen të dalin përpara nëse nuk ka pasoja për ata që na kërcënojnë.” – Përfaqësuese*



# PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

## Gjetjet kryesore

### Demografia

- Një pjesë e konsiderueshme e këshilltarëve janë nën moshën 50 vjeç, me 75% që i takojnë kësaj kategorie. Gratë kanë më shumë gjasa të bëhen këshilltare pasi të mbushin 50 vjet sesa burrat.
- Gratë që shërbejnë në këshilla janë dukshëm më të arsimuara se kolegët e tyre meshkuj, me 89% të këshilltareve femra që kanë një arsim të lartë ose më të lartë krahasuar me 72% të këshilltarëve meshkuj.
- Nuk ka dallim të rëndësishëm në statusin martesor të këshilltarëve dhe këshilltareve, ku 76% të këshilltarëve janë të martuar. Megjithatë, në politikën lokale ka më pak të përfshira gra me fëmijë të moshës parashkollore kundrejt burrave me fëmijë të së njëjtës moshë, që sugjerojnë pengesa shtesë për politikanet femra.
- Si këshilltarët meshkuj ashtu edhe femra ka të ngjarë të kenë partnerë të punësuar, por statusi i punësimit të bashkëshortëve të këshilltarëve meshkuj mund të ndikohet nga anëtarësimi në parti.
- Këshilltarët kanë marrëdhënie më të ngushta me funksionerët politikë në krahasim me kolegët e tyre meshkuj dhe përparësia e lidhjeve familjare me figurat politike të etabluara është më e rëndësishme për këshilltarët sesa për këshilltarët.
- Megjithëse shumica e këshilltarëve janë të punësuar, ekzistojnë dallime të konsiderueshme gjinore në shpërndarjen e punësimit në administratën publike dhe ndërmarrjet private, me këshilltarët femra që janë kryesisht të punësuar në administratën publike.

### Fillimet

- Vendimi i këshilltarëve për t'u bërë kandidat ishte kryesisht një vendim i përbashkët me partinë politike që i mbështeste, pa dallime të rëndësishme në bazë të gjinisë, moshës, formimit arsimor ose partisë politike. Një 33% shqetësuese e këshilltarëve deklaruan se nuk kishin njohuri paraprake për emërimin e tyre për kandidaturë.

- Motivuesi më i rëndësishëm për kandidimin për këshilltarë është besimi në aftësinë e tyre për të kontribuar në përmirësimin e kushteve të jetesës në komunën e tyre, ku edhe burrat edhe gratë ndajnë të njëjtën ndjenjë. Dëshira për të ndryshuar situatën aktuale të komunës ishte motivuesi i dytë më i shpeshtë, me burrat që e shprehnin këtë motivim pak më shpesh sesa gratë.
- Burrat kishin pak më shumë gjasa të raportonin një reagim neutral ndaj emërimit të tyre, ndërsa gratë kishin më shumë gjasa të shprehnin një ndjenjë të fortë përgjegjësie në lidhje me rolin.
- Gratë kanë më shumë gjasa të marrin paralajmërime nga familja e tyre e ngushtë për pasojat e mundshme të përfshirjes në veprimtarinë politike dhe shprehin shqetësim për zvogëlimin e kohës kushtuar çështjeve familjare. Këshilltaret femra kishte më shumë gjasa të raportonin një ndarje më të barabartë të punës së papaguar në familje pas emërimit të tyre, ndërsa asnjë burrë nuk përmendi ndonjë ndryshim në obligimet e tij shtëpiake.
- Një përqindje më e lartë e burrave sesa grave morën mbështetje të plotë nga partitë e tyre politike kur u kandiduan për post. Ndërkohë, një pjesë më e madhe e grave në krahasim me burrat kanë pasur reagime të përziera. Ka dallime gjinore në nivelin dhe llojin e mbështetjes që ata marrin nga partitë politike kur kandidohen për post.

### **Karriera politike**

- Në përgjithësi, nga gratë u kërkohet që të kenë një mandat më të gjatë se burrat për të siguruar një post të këshilltares në dekadën e parë të anëtarësimit të tyre në parti. Gratë shpesh kanë nevojë për një minimum prej 10 deri në 15 vjet pjesëmarrje aktive para se të merren në konsideratë, ndërsa burrat kanë një rrugë më të lehtë për të siguruar një post këshilltari në dekadën e parë të anëtarësimit të tyre në parti.
- Këshilltarët meshkuj gjenden më shpesh në pozicionin e kryetarit në partitë e tyre, ndërsa koleget e tyre femra zakonisht marrin role të ndryshme si anëtarë në organet e partisë. Burrat kanë më shumë gjasa të zënë poste të pushtetit, siç është kryetar i një njësie organizative lokale, ku 67% e personave në këtë rol janë meshkuj. Gratë kanë më pak gjasa të jenë anëtare të organeve të tilla të partisë, ku vetëm një e treta (33%) e personave në këtë rol janë gra.
- Këshilltaret shfaqin aspirata më të larta për të arritur angazhim të mëtejshëm politik në pozicione ku ka kuota për përfaqësim gjinor (këshilltare dhe deputete), ndryshe nga këshilltarët meshkuj. Kjo tregon se këshilltaret zakonisht kanë

aspirata më të larta aty ku sigurohet pjesëmarrja e tyre.

- Këshilltarët meshkuj tregojnë vetëbesim më të madh kur vlerësojnë punën e tyre në krahasim me koleget e tyre femra. Konkretisht, 64% e këshilltarëve besojnë se janë në krye të 15% të këshilltarëve, ndërsa një bindje të ngjashme kanë vetëm 52% e këshilltareve.
- Këshilltarët femra ndjehen më me ndikim se kolegët e tyre meshkuj, me 74% që besojnë se kanë ndikim mbi vendimmarrjen, kundrejt 62% të këshilltarëve meshkuj.
- Këshilltarët me kualifikime të arsimit të lartë kanë më shumë gjasa të ndjejnë se kanë ndikim mbi vendimet e marra nga këshilli. Më me ndikim ndjehen këshilltarët me një diplomë master, me 73% që e konsiderojnë veten se kanë ndikim, ndërsa këshilltarët me një kolegji ose arsim të mesëm profesional ndjehen me më pak ndikim.
- Këshilltarët shpesh u japin përparësi përmirësimeve infrastrukturore, ndërsa këshilltarët u kushtojnë më shumë vëmendje projekteve që kanë të bëjnë me kujdesin dhe rolet tradicionale të grave në shoqëri, siç janë kujdesi për fëmijët, arsimi dhe mbështetja për grupet e cënueshme.
- Këshilltarët më shpesh i japin përparësi barazisë gjinore si një angazhim lokal sesa këshilltarët.

### **Pikëpamje për barazinë gjinore**

- Shumica e këshilltarëve (71%) në Maqedoninë e Veriut ndjejnë përgjegjësi personale për të avancuar barazinë gjinore, por një pjesë e konsiderueshme (12% e grave dhe 15% e burrave) nuk e ndjejnë këtë përgjegjësi.
- Këshilltarët me nivel më të lartë arsimor dhe këshilltarët nga grupmoshat më të vjetra kanë më shumë gjasa të besojnë se kanë përgjegjësi personale për të promovuar barazinë gjinore.
- Këshilltarët meshkuj tregojnë një nivel relativisht më të lartë optimizmi në krahasim me koleget e tyre femra për sa i përket kohës që i duhet vendit për të arritur barazinë gjinore.
- Shumica e këshilltarëve e konsiderojnë Ligjin për mundësi të barabarta si një instrument efektiv për promovimin e barazisë gjinore.
- Ndjenja se vetëm ligji është i pamjaftueshëm për të arritur barazinë gjinore sugjeron se pavarësisht ekzistimit të dispozitave ligjore që mbështesin mundësitë e barabarta për gratë, zbatimi aktual i këtyre politikave shpesh është i ngarkuar me vështirësi dhe mangësi.

- Rreth një e treta e këshilltarëve konsiderojnë se gratë nuk duhet të përfshihen në politikë, ndërsa 10% e këshilltareve kanë të njëjtin qëndrim, që sugjeron se ndoshta në këtë pabarazi kontribuojnë stereotipet gjinore dhe mungesa e shembujve të grave në politikë.
- Këshilltarët shpesh ia atribuojnë mungesën e përfaqësimit të grave në pozitat e kryetarit të komunës mungesës së supozuar të ambicies ose interesit nga ana e grave, ndërsa këshilltaret femra theksojnë barrierat sistemike, siç janë qëndrimet tradicionale shoqërore dhe mungesa e mbështetjes nga partitë politike.
- Pavarësisht deklaratave publike të mbështetjes për barazinë gjinore në politikë, këshilltaret raportojnë se një shumicë dërrmuese e vendimmarrësve në partitë politike janë burra, gjë që mund të kontribuojë në vazhdimin e pabarazisë gjinore në politikë.
- Mediat dhe publiku i gjerë i mbajnë gratë në politikë me standarde më të larta se kolegët e tyre meshkuj, ndërsa gratë në politikë mendojnë se duhet të punojnë më shumë dhe të jenë më të mira se kolegët e tyre meshkuj për të arritur të njëjtin nivel suksesi.
- Një numër i madh i këshilltareve femra të anketuara distancohen nga termi “feminist”, potencialisht për shkak të keqperceptimeve negative të termit si një ideologji përçarëse dhe agresive që vë burrat dhe gratë kundër njëri-tjetrit.

### **Dhuna në politikë**

- Këshilltaret kanë më shumë gjasa të përjetojnë ngacmime në bazë gjinore sesa kolegët e tyre meshkuj.
- Gjinia e abuzuesve që ushtrojnë dhunë ndaj këshilltarëve ndryshon në varësi të gjinisë së këshilltarëve, ku burrat kanë më shumë gjasa të ushtrojnë dhunë ndaj këshilltareve.
- Anketat e thuta me këshilltaret femra zbulojnë një tendencë shqetësuese për të minimizuar situatat e rrezikshme që ato hasin, ndërsa gratë mund të përballen me sfida plotësuese në partitë e tyre, ku mund të mos kenë mbështetjen dhe mbrojtjen në përballjen me kërcënimet e mundshme për sigurinë dhe mirëqenien e tyre.
- Gratë mund të përjetojnë një ndjenjë stigmatizimi lidhur me raportimin e incidenteve të tilla, duke besuar se kjo mund të dëmtojë perspektivat e tyre të karrierës politike dhe të shihet si një shenjë dobësie ose cenueshmërie.

## Rekomandime

Bazuar në gjetjet e këtij raporti, mund të konkludojmë se pjesëmarrja e grave në politikë mundet dhe duhet të zhvillohet më tej përmes politikave, por edhe përmes përfshirjes së palëve kryesore të interesit. Prandaj, rekomandojmë aktivitetet në vijim që duhet të ndërmerren nga palët e interesuara:

### Politika dhe legjislacioni

- Forcimi i mëtejshëm i kornizës ligjore për barazinë gjinore dhe investimi në kapacitetet e agjencive qeveritare në zbatimin e politikave kyçe që lidhen me barazinë gjinore.
- Ndryshimet në kuotat aktuale gjinore me anë të përmirësimit të kornizës dhe përfshirje të kuotave për pozicionet në degët ekzekutive të qeverisë dhe duke imponuar një qasje ‘pesëdhjetë-pesëdhjetë’ për postet përfaqësuese (50% për burrat dhe 50% për gratë). Këto ndryshime mund të ndikojnë edhe mbi Ligjin për partitë politike, duke marrë parasysh se vetë partitë politike financohen nga buxheti i shtetit, duke krijuar kështu një kornizë më të mirë për pjesëmarrjen e grave në partitë politike.
- Zgjerimi i kompetencave të Komisionit për barazi gjinore në nivel lokal dhe kombëtar, duke siguruar fonde shtesë dhe duke forcuar organet publike që punojnë për barazinë gjinore.
- Mbledhja e centralizuar e të dhënave të ndara sipas gjinisë kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen e grave në proceset politike të vendit, duke përfshirë edhe daljen e votuesve në zgjedhje.
- Krijimi i një grupi pune për dhunën me bazë gjinore që monitoron dhe ndjek penalisht autorët e dhunës me bazë gjinore para, gjatë dhe pas fushatave politike.

### Partitë politike

- Krijimi i politikave të brendshme dhe komisioneve për sanksionimin e dhunës me bazë gjinore, diskriminimit dhe sulmeve publike ndaj grave. Partitë politike duhet të kenë procedura të brendshme për të përjashtuar kryerësit e akteve të tilla dhe të kushtëzojnë anëtarësimin e anëtarëve të partisë duke respektuar vlerat dhe standardet e partive politike.
- Përfshirja më e madhe e grave në strukturat kyçe ekzekutive dhe përfaqësuese të partive politike dhe përfshirja e kuotave të brendshme për pozicionet kryesore

në partinë politike.

- Investimi në trajnime për ndjeshmëri gjinore për anëtarët e partive politike si dhe bashkëpunimi me OSHC-të që punojnë për barazinë gjinore në vend.
- Dhënia e mbështetjes më të madhe financiare, lirisë financiare dhe mbështetjes programore për aktivitetet nga gratë në partitë politike.
- Krijimi i një mjedisi të favorshëm për gratë me fëmijë, duke siguruar kujdesin e fëmijëve të grave gjatë punës së komisioneve dhe organeve ekzekutive të partisë së tyre.
- Ridizajnimi i procesit për anëtarësim në partitë politike dhe rishikimi i politikave ekzistuese që kufizojnë pjesëmarrjen e grave në fushat kryesore.

### **Niveli personal**

- Politikanet duhet të intensifikojnë përpjekjet e tyre për të rekrutuar gra të tjera dhe për të krijuar një mjedis pune të sigurt dhe mbështetës për pjesëmarrjen e grave në politikë. Gratë në pozita drejtuese në parti duhet të punojnë me vetëdije për të rekrutuar më shumë gra më tej dhe të përpiqen të ndikojnë që kolegët e tyre meshkuj të bëjnë të njëjtën gjë.
- Përfshirja e burrave në agjendën për barazi gjinore dhe puna me vetëdije drejt mbështetjes së atyre që tashmë kanë njohur hendekun gjinor dhe besojnë në këtë kauzë.
- Identifikimi dhe mobilizimi i faktorëve për ndryshim midis të gjitha palëve për çështje që lidhen me barazinë gjinore ose çështje që mund të kontribuojnë në paritetin si dhe ndërtimi i solidaritetit me ta, do të jetë i një rëndësie të madhe dhe mund të jetë një shtysë për ndryshime.

### **Organizatat e shoqërisë civile**

- Vazhdimi me presionin për të ndryshuar politikën dhe legjislacionin, bazuar në prova, me qëllim arritjen e barazisë gjinore në të gjitha pjesët e shoqërisë.
- Organizatat e grave mbeten qendra për femrat, udhëheqëse të ardhshme dhe duhet të vazhdojnë t'i japin përparësi fuqizimit të grave dhe arritjes së paritetit në vendimmarrje.
- Monitorim i rregullt i zbatimit të politikave dhe detyrimeve ligjore lidhur me barazinë gjinore dhe presion i vazhdueshëm për të mbyllur boshllëqet.
- Krijimi dhe mbështetja e shërbimeve, politikave dhe legjislacionit që do t'u mundësojë grave pjesëmarrje të plotë në aktivitetet publike dhe politike.

- Fushata për promovimin e grave lidere dhe për inkurajim të grave të reja për të hyrë në politikë, duke krijuar një hapësirë të sigurt në publik.
- Vendosja e strukturave për mbështetje të grave dhe burrave të rinj që përkrahin veprimet për barazisë gjinore.
- Investimi në fushata pozitive edukative dhe ndërgjegjësimi publik për të luftuar mesazhet e rrezikshme dhe të dëmshme anti-feministe që kanë depërtuar në çdo pjesë të shoqërisë dhe me sa duket janë të përhapura edhe në mesin e politikanëve.

# REFERENCA

European Neighborhood Policy and Enlargement Negotiations (DG NEAR). (2022). Raporti për Maqedoninë e Veriut 2022

Qeveria e Maqedonisë së Veriut (2021). Kodi Zgjedhor i Maqedonisë së Veriut.

Instituti parlamentar i Kuvendit të Maqedonisë së Veriut. (2023). Kuantifikimi i ndjeshmërisë gjinore të parlamentit me fokus në periudhën legislative nga 2020-2024 dhe 2016-2020

Reaktor – hulumtim në veprim në emër të UNICEF-it. (2020). Përvoja dhe qëndrime për mësimin në distancë

Reaktor – hulumtim në veprim. (2015). Gratë në politikë: Rruga drejt funksioneve politike dhe ndikimi lokal në Maqedoni

Reaktor – hulumtim në veprim. (2019). Diskriminimi me bazë gjinore dhe marrëdhëniet e punës në Maqedoninë e Veriut

Reaktor – hulumtim në veprim. (2021). Burrat dhe kujdesi (MIG): Mashkulloriteti i kujdesshëm në Maqedoninë e Veriut – Raport kombëtar

Reaktor – hulumtim në veprim. (2022). Diskriminimi me bazë gjinore dhe të drejtat e punës në Maqedoninë e Veriut

Reaktor – hulumtim në veprim. (2022). Statistika gjinore dhe përfshirja e perspektivës gjinore në sistemin statistikor të Maqedonisë së Veriut

Reaktor – hulumtim në veprim. (2022). Statistika gjinore dhe përfshirja e perspektivës gjinore në sistemin statistikor të Maqedonisë së Veriut

Enti shtetëror i statistikës. (2014/2015). Anketa për përdorim të kohës



Enti shtetëror i statistikës. (2022). Popullsia e përgjithshme rezidente, amvisëritë dhe banesat në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Regjistrimi 2021

Support to Electoral Reforms IFES. (2021). Women's participation in political processes in North Macedonia: A mixed picture for gender equality in the context of the 2021 local elections

UN Women. (Përditësuar më 2023). Facts and figures: Women's leadership and political participation

Westminster Foundation for Democracy. (2020). Youth Political Absence: Analysis of the position of young people in the parliamentary elections of 2020