



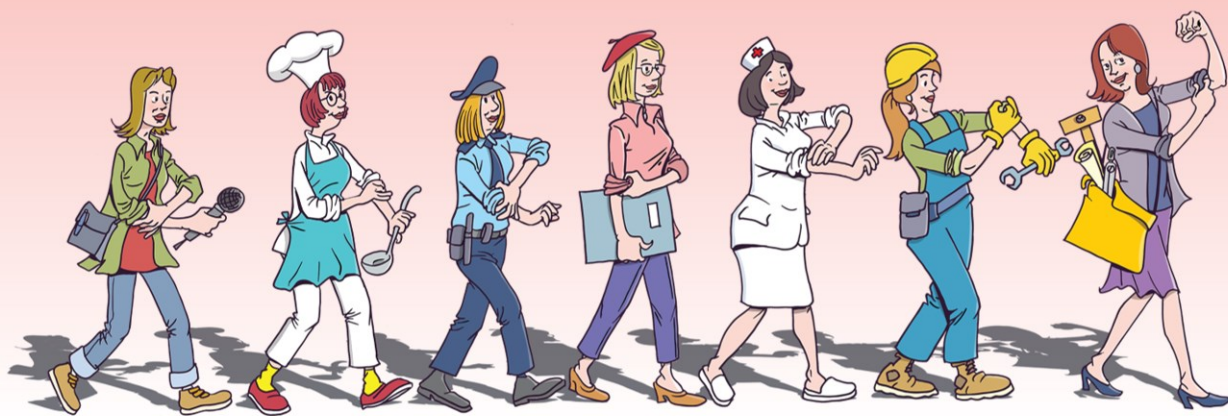
[www.d4d-ks.org](http://www.d4d-ks.org)

Democracy for Development

Demokraci për zhvillim

Demokratija za razvoj

# GRATË E FUQIZUARA I FUQIZOJNË GRATË



# GRATË E FUQIZUARA I FUQIZOJNË GRATË

Prishtinë, maj 2024.

**Ky hulumtim është përgatitur nga:**

**Instituti Demokracia për Zhvillim**, Dr. Judita Krasniqi Hajdari (Kosovë)

**Qendra për Hulumtime dhe Politikëbërje**, Kristijan Trajkovski (Maqedoni i Veriut)

**Instituti për Studime Strategjike dhe Prognoza**, Ivana Jovićević dhe Anđela Lučić (Mali i Zi)

**Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim**, Mirela Arqimadriti (Shqipëri)

**Fondacioni BFPE për Shoqëri të Përgjegjshme**, Svetlana Stefanović dhe Mirjana Đorđević (Serbi)

---

Të drejtat e autorit © 2024. Demokraci për Zhvillim (D4D).

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Përveç citimeve të pjesëve të shkurtra me qëllim të kritikës dhe rishikimit, asnjë pjesë e publikimit nuk mund të riprodhohet, të ruhet në asnjë sistem të rikthimit të të dhënave, ose të transmetohet në çfarëdo forme apo mjeti, elektronik, mekanik, fotokopjues, regjistruar, ose tjetër, pa lejen paraprake të D4D, GADC, ISSP, CRPM dhe BFPE.

**Përgjegjësia:** Të gjitha pikëpamjet e shprehura në këtë hulumtim janë të autorëve dhe nuk përfaqësojnë medoemos qëndrimet e Ambasadës Norvegjeze në Prishtinë.

**Mirënjohje:** D4D dëshiron të shpreh falënderimin e vet ndaj Ambasadës Norvegjeze në Prishtinë për mbështetjen financiare të projektit "Shfrytëzimi i zhvillimit: Rritja e qasjes së grave në punësim" në kuadër të të cilit është realizuar ky projekt hulumtues.

## PASQYRA E LËNDËS

Përmbledhje ekzekutive .....	6
Metodologjia .....	8
Kosova .....	10
Shqipëria.....	22
Maqedonia e Veriut.....	31
Mali i Zi .....	48
Serbia .....	57

## Shkurtesat

ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
AFP	Anketa e fuqisë punëtore
OJQ	Organizatat e jo-qeveritare
PBB	Prodhimi i brendshëm bruto
AKPA	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
OECD	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik
PATP	Politikat aktive të tregut të punës
AAP	Arsimi dhe aftësimi profesional
BE	Bashkimi Evropian
ESHS	Enti Shtetëror i Statistikave
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
UNDP	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
GPGK	Shoqata Gratë për Gratë – Kosovë

## Përmbledhje ekzekutive

Mbështetja e grave për gratë është një fushë e pa eksploruar në Kosovë që kërkon ndryshim thelbësor në mënyrën se si ne e shohim këtë aspekt të mbështetjes dhe të trajtimit të kësaj mbështetjeje si mekanizëm i fuqishëm i ndryshimit.

Në sektorin e OJQ-ve vërehet se konkurrenca në tregun e punës ka vënë më shumë presion dhe fokus në aftësitë dhe përvojën e punëtorëve sesa në dëshirën për të punësuar gra në veçanti, si shenjë mbështetjeje për gratë e tjera. Megjithatë, në sferën politike, e sidomos në nivelin lokal shohim përvoja ku gratë mendojnë se jetën më të vështirë u a bëjnë gratë e tjera sesa burrat.

Gratë që tashmë i kanë arritur objektivat e tyre ndjejnë një lloj përgjegjësie për gratë e tjera në të njëjtin sektor, veçanërisht kur i kujtojnë vështirësitë e tyre personale.

Stereotipet dhe paragjykimet e zakonshme për gratë në vendin e punës ndikojnë në solidaritetin dhe mbështetjen e tyre për njëra-tjetrën. Sjellja e “bletës mbretëreshë” është një aspekt që paraqitet në kontekstin e këtyre paragjykimeve, që tregon një dinamikë konkurruese dhe mungesë solidariteti ndërmjet grave. Kjo shkakton pengesa për të krijuar një mjedis të barabartë dhe mbështetës ndërmjet grave në vendin e punës.

Disa gra të sapo-punësuarra ankohen për mungesë të rrjeteve mbështetëse kur fillimisht hyjnë në fuqinë punëtore. Kjo tregon nevojën për nisma dhe programe që promovojnë mentorimin dhe rrjetëzimin e grave në punë. Organizatat dhe punëdhënësit kanë rol të rëndësishëm në krijimin e një mjedisi ku ka mbështetje dhe barazi në punë. Politikat dhe praktikat e tyre për trajtimin e ngacmimit seksual, diskriminimit dhe promovimin e diversitetit dhe të përfshirjes, kanë një ndikim të madh në përvojën e grave në vendin e punës.

Gratë që hyjnë sot në tregun e punës kanë më shumë mundësi, me qasje më të madhe të praktikës në punë dhe në programet e aftësimin profesional. Megjithatë, ato shpesh përballen me sfida për shkak të numrit të madh të kandidatëve të kualifikuar në tregun e punës, përfshirë punëtorët me njohuri dhe aftësi përkatëse që i kanë arritur përmes arsimimit jashtë vendit.

Ekulibri mes familjes dhe jetës profesionale, si dhe avancimi në karrierë kërkon shpesh që gratë të bëjnë sakrifica të mëdha dhe të navigojnë nëpër sfida sistematike. Pushimi i lehonisë nënvizon pabarazitë e vazhdueshme, pasi gratë shpesh qëndrojnë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijën e tyre, ndërsa burrat e përdorin këtë kohë për avancimin e karrierës së tyre.

Stereotipet e përdorura dhe konkurrenca janë pengesa për pjesëmarrje të barabartë të grave në tregun e punës.

Një nga arsyet pse gratë e perceptojnë veten si armike, e jo si aleate është mungesa e modeleve të mëparshme dhe e përfaqësimit autentik.

Në mjediset ku mundësitë e avancimit në karrierë janë të kufizuara ose shumë konkurruese, gratë me mundësi të kufizuara zhvillimi i perceptojnë gratë e tjera si rivale të avancimit të tyre profesional.

Tri pengesat më të rëndësishme sa i përket udhëheqjes së grave në menaxhim në Mal të Zi janë: përgjegjësitë familjare, përvoja e pamjaftueshme e përgjithshme në përputhje me rolin në menaxhim dhe rolet shoqërore që caktohen për burrat dhe gratë.

# Metodologjia

Gratë e fuqizuara i fuqizojnë gratë e tjera është hulumtimi i tretë në serinë e partneritetit rajonal ndërmjet D4D, GADC, CRPM, BFPE për Shoqërinë e Përgjegjshme dhe ISSP, në kuadër të projektit “Shfrytëzimi i Zhvillimit: Krijta e qasjes së grave në punësim”. Pas dy hulumtimeve të mëparshme, ky hulumtim është një nga fushat e barazisë gjinore në rajon që përballet me mungesë të të dhënave konkrete, gjë që tregon se për këtë fushë nuk është raportuar sa duhet, por që tregon edhe për kontributin dhe ndikimin që do të ketë ky hulumtim në fushën e barazisë gjinore në Ballkanin Perëndimor.

Objekti i këtij hulumtimi është eksplorimi i përvojave të grave që për herë të parë hyjnë në tregun e punës, me gra në pozita më të larta drejtuese. Në këtë drejtim, ne i eksplorojmë përvojat e grave në biznes, politikë, polici, administratë dhe në shoqëri civile, nëse gratë marrin më shumë mbështetje nga gratë e tjera, apo nëse pritet mes grave janë më të larta, kurse mbështetja është e pamjaftueshme.

Supozimet se të gjitha organizatat partnere i kanë bërë analizat e tyre përmes metodave të hulumtimit kualitativ që përqendrohen/ku përfshihen fokus grupet dhe në intervistat me palët e interesuara, gratë punëdhënëse dhe punonjëse, përkufizohen si pyetje të hulumtimit si më poshtë:

- ♦ Gratë që për herë të parë hyjnë në tregun e punës marrin mbështetje të kufizuar/më shumë mbështetje nga gratë që janë në pozita më të larta në të njëjtën lëmi/fushë të punës;
- ♦ Gratë që janë të sapa-ardhura në vendet e tyre të punës marrin mbështetje të pamjaftueshme/të mjaftueshme nga gratë që janë në të njëjtin vend pune;
- ♦ Është pak a shumë e vështirë për gratë që të punësohen në biznese/organizata/institucione që drejtohen nga gratë;
- ♦ Gratë që janë në pozita më të larta nuk bëjnë përpjekje të mjaftueshme për t’iu lehtësuar rrugëtimin e punësimit grave të tjera në nivele më të ulëta;
- ♦ Gratë në nivelet e larta të menaxhimit sigurojnë që gratë e reja të sapa-ardhura në të njëjtën fushë të punës, të kenë rrugëtim më të lehtë për të marrë mundësi për zhvillim;

- ♦ Gratë në pozita më të larta drejtuese më shumë përqendrohen në cilësinë e punonjësve dhe jo në gjini;

Sfida kryesore e këtij raporti është pasja në dispozicion e hulumtimit të thellë të kryer në këtë fushë në vendet gjegjëse, prandaj disa nga partnerët kanë vendosur të kryejnë anketa shtesë, duke konsideruar se mbështetja e grave për gratë nuk është një problem shumë i hulumtuar dhe i adresuar në fushën e hulumtimit.



GRATË E FUQIZUARA I  
FUQIZOJNË GRATË

---

# Kosova

## Hyrje

Në shoqëritë tradicionale dhe shoqëritë në transicion, barazia gjinore është një nga fushat kryesore të transformimit dhe një nga çështjet më sfiduese që ka jehonë afatgjatë. Gratë e vuajnë diskriminimin për atributet e tyre natyrore, si dhe nga perceptimet që shoqëria ka krijuar për aftësitë e grave për shkak të karakteristikave të tyre biologjike. Historikisht lidhja e grave me mëmësinë ka çuar në perceptimin e tyre si emocionale, të brishta dhe të dëlira, kufij që pasqyrohen në përpjekjet e grave për të marrë pjesë në mënyrë të barabartë në jetën ekonomike, sociale dhe politike.

Kosova si një shtet i ri që e ka shpallur pavarësinë e saj veçse në vitin 2008, me popullsinë më të re në Evropë sipas Eurostat-it, paradoksisht i ruan pikëpamjet e thella tradicionale për gratë, që pasqyrohen në rolet gjinore në familje, në shoqëri, tregun e punës, politikë, arsim, etj., dhe aspekte të jetës që reflektohen në një shoqëri jo të balancuar ku gratë mbajnë pozita inferiore në krahasim me burrat. Kosova veçohet si vendi i parë në Ballkanin Perëndimor dhe në Evropë që ka një grua të dytë Presidente të shtetit. Mirëpo, shteti më i ri në rajon, Kosova po ballafaqohet me sfida siç janë përqindja më e lartë e grave jo aktive dhe të papuna në rajon, si dhe përqindja më e ulët e pronësisë dhe trashëgimisë së pronës nga gratë. Ndërkohë që asnjë grua nuk është në postin e kryetares nëpër komuna.

Megjithatë, ky hulumtim pasqyron një nga aspektet më pak të hulumtuara të mbështetjes për gratë, që është “mbështetja e grave për njëra-tjetrën”. Bazuar në të dhënat e mbledhura nga intervistat dhe fokus grupet, kjo pjesë e hulumtimit pasqyron përvojat që gratë kanë me njëra-tjetrën gjatë përpjekjes për të hyrë në tregun e punës, si punëdhënëse tashmë të etabluara, ose në pozita udhëheqëse dhe drejtuese. Në hulumtim shqyrtohen qëndrimet dhe pozicionet e tyre ndaj grave të tjera në fushën e tyre të punës. Përveç kësaj, duke njohur veçantinë e përvojave nga gratë në profesione të ndryshme, përfshirë politikën, biznesin, zbatimin e ligjit dhe arsimin, dhe rrugën e tyre drejt fuqizimit të tyre ekonomik, ky hulumtim është fokusuar në mbështetjen që gratë marrin nga gratë e tjera në rrugën e tyre drejt zhvillimit profesional.

## Sfidat me të cilat përballen gratë në tregun e punës

Ndër vite, treguesit e tregut të punës në Kosovë kanë treguar se shumica e grave në moshë pune janë jashtë tregut të punës. Agjencia e Statistikave të Kosovës në Anketën e fundit të Tregut të Punës të tremujorit të parë të vitit 2023 ka treguar se vetëm 22.8% e grave në moshë pune janë aktive, ndërsa 77.2% janë joaktive, që d.m.th., si gra që nuk janë të punësuar dhe as që janë në kërkim të një vendi pune. Në total, vetëm 18.5% e grave janë të punësuar, ndërsa shkalla e punësimit tek gratë nga viti paraprak është rritur vetëm me 0.6%. Duke qenë se Kosova në përgjithësi përballlet me shkallë të lartë të papunësisë për shkak të mungesës së zhvillimit të qëndrueshëm ekonomik, statistikat tregojnë hendekun e thellë ndërmjet pjesëmarrjes së grave dhe burrave në tregun e punës dhe përqendrimin e punësimit të grave në fusha të veçanta si sektori i arsimit, ai tregtisë me pakicë dhe shëndetësia (58.8%). Gjersa vetëm 22.8% e grave janë aktive në tregun e punës, ndërsa 77.2% janë joaktive, këto statistika për burrat janë përkatësisht 56% dhe 43%.<sup>1</sup> Ndërkaq, statistikat e ASK-së tregojnë se punësimi i paqëndrueshëm te gratë është rritur për 2.9 pikë përqindje në vitin 2023 krahasuar me vitin paraprak.<sup>2</sup>

Ndonëse këto shifra e pasqyrojnë mungesën shqetësuese të grave në tregun e punës, ato janë po ashtu tregues i çështjeve të vjetra të pazgjidhura të tregut të punës nga aspekti gjinor, që megjithatë ka qenë një çështje shqetësuese në Kosovë në dy dekadat e fundit. Megjithatë, ata po ashtu pasqyrojnë shumë çështje bazike të diskriminimit me të cilin përballen gratë në tregun e punës për shkak të gjinisë. Hulumtimi ka treguar se gratë janë jo aktive për shkak të përkushtimit të tyre ndaj fëmijëve dhe kujdesit familjar, kujdesit ndaj të moshuarve dhe bindjes së tyre se nuk ka punë për to në tregun e punës. Hulumtimi i D4D në vitin 2023 ka treguar se gratë i kalojnë mesatarisht 7.2 orë në ditë në kujdesin ndaj shtëpisë. Kjo anketë për më tepër ka treguar se 39% e burrave nuk angazhohen në punët e shtëpisë, pasi kryesisht gratë besojnë se kujdesi për fëmijët dhe punët e shtëpisë janë ose përgjegjësi e përbashkët ose përgjegjësi e grave, por jo përgjegjësi edhe e burrave, që tregon kështu shkallë të lartë të mentalitetit patriarkal në shoqëri.<sup>3</sup> Për më tepër, ky mentalitet sipas hulumtimit të Rrjetit të Grave të Kosovës (RrGGK-së) ka treguar se gratë nuk besojnë se ato “i meritojnë” të drejta të barabarta dhe të kenë pjesë të barabartë në pronën dhe trashëgiminë e familjes

---

1 Agjencia e Statistikave të Kosovës – Anketa e Fuqisë Punëtore TM1 - 2023

2 Agjencia e Statistikave të Kosovës – Anketa e Fuqisë Punëtore TM1 - 2023

3 Demokraci për zhvillim (2023) “Ekonomia e nënvlerësuar– Gratë nuk kanë kohë ta ndryshojnë kombin” f. 10.

pasi ato nuk kontribuojnë financiarisht në mënyrë të barabartë me burrat<sup>4</sup> duke reflektuar shkallë të ulët ndërgjegjësimi për vlerën e punës së papaguar që gratë e kryejnë gjatë gjithë jetës së tyre si pjesë e definimit të figurës së virtytshme të gruas sipas traditës.

Krahas mentalitetit që buron nga normat kulturore dhe tradicionale mbi detyrat e grave dhe burrave ndaj përgjegjësive familjare të përbashkëta dhe ambicies për jetë, mungesa e legjislacionit të duhur dhe i mekanizmave zbatues ndjehet thellë edhe nga gratë në tregun e punës, duke reflektuar kështu në shkeljen e të drejtave të grave për të punuar, si dhe të drejtat e tyre për punë në sektorë të ndryshëm ekonomikë. Gjersa ekuilibri “punë dhe jetë” vazhdon të jetë koncept i huaj në tregun e punës në Kosovë si për gratë, ashtu edhe për burrat, ky disproporcionalitet reflektohet më së shumti në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Për shkak të mungesës së legjislacionit të duhur, lindja e fëmijëve dhe kujdesi ndaj fëmijëve janë pengesa shtesë për fuqizimin ekonomik, qëndrueshmërinë dhe pavarësinë e grave. Sipas diskutimit të të fokus grupit me gra të punësuar nga sektorë të ndryshëm në Kosovë, të organizuar nga D4D për këtë hulumtim, gratë pjesëmarrëse u pajtuan se për gratë ekzistojnë tri pengesa kryesore në tregun e punës: procesi i shtatzënisë, procesi i lindjes dhe procesi i rritjes së fëmijëve. Pengesa në këto procese sjellin barrë shtesë për gratë, që herë pas here mund të reflektohen në performancë më të ulët në punë, pasi gratë shpesh duhet ta lënë punën e tyre si kompromis i detyruar, për shkak të kujdesit për fëmijët dhe familjen. Sipas pjesëmarrësve, kjo tregon se puna është vetëm në rendin e tretë të prioriteve për gratë, pas kujdesit për fëmijët dhe kujdesit për shtëpinë.

Përveç kësaj, mungesa e zgjidhjeve të duhura të ofruara nga politikat e qeverisë dhe Ligji aktual i Punës në Kosovë për gratë në fushën e kujdesit ndaj fëmijëve dhe qendrat e kujdesit për të moshuarit tregojnë një problem shumëdimensional: pikë së pari, mungesa e grave në tregun e punës për shkak të kujdesit ndaj fëmijëve vazhdon të jetë në fund të prioritetëve institucionale, andaj zgjidhja aktuale për pushimet e lehonisë sipas dispozitave ligjore të Ligjit aktual të Punës ndikon në thellimin e dy problemeve madhore që vazhdojnë ta thellojnë problemin gjinor në tregun e punës dhe në familje. Ndonëse formula aktuale e pushimit të lehonisë i vë barrën kryesore punëdhënësit në sektorin privat që të paguajë 70% të pagës për 6 muajt e parë të pushimit të lehonisë, dhe kjo barrë është veçanërisht e papërbalueshme për bizneset në pronësi të grave. Bizneset

---

4 Women 4 Women Kosova (KW4W) – “Përmbledhje Studimore – Gratë dhe Prona” f.3

në pronësi të grave operojnë kryesisht në sektorë të tillë si tregtia, shërbimet profesionale, bujqësia, prodhimi, arsimi dhe shëndetësia, dhe ato priren të punësojnë më shumë gra. Megjithatë, afërsisht 10% e bizneseve në Kosovë janë në pronësi të grave, dhe ato janë kryesisht ndërmarrje mikro dhe të vogla.<sup>5</sup>

Bazuar në këtë situatë në përgjithësi, gratë kanë më shumë gjasa të punësohen në punë të paqëndrueshme. Nisur nga ky fakt, ka rritje të gjasave që ato të përfshihen në ekonominë informale, duke punuar në vende pune që nuk përputhen plotësisht me praktikën e legjislacionit të punës.

Paralelisht, në Ligjin aktual të Punës në Kosovë, pushimi i lehonisë nuk mund t'u bartet baballarëve, të cilët gëzojnë vetëm tri ditë pushimi të paguar me rastin e lindjes së fëmijës së tyre dhe aspak pushim prindëror.<sup>6</sup> Kjo pengesë përveç se nuk u jep grave asnjë mundësi për të marrë mbështetje nga partnerët e tyre në rast të kthimit të tyre më të hershëm në tregun e punës, por po ashtu e ruan figurën e babait të munguar në jetën e fëmijës në vitin e parë, duke krijuar një barrë financiare shtesë për burrat në familje. Kështu, në fushën e legjislacionit, është e rëndësishme të theksohet se ndonëse pushimi i lehonisë mund të mos jetë pengesa e vetme më e madhe për gratë për të hyrë në tregun e punës, ky legjislacion i forcon rolet gjinore brenda familjeve, duke e ruajtur vazhdimësinë e normave patriarkale. Këto norma mund të kenë efekte të dëmshme edhe tek brezat e rinj.

Çështja e fundit por jo përfundimtare në listën e pengesave me të cilat përballen gratë në tregun e punës është çështja e mungesës së qasjes së duhur institucionale ndaj sfidave të grave në tregun e punës. Gjersa pushimi i lehonisë është vetëm njëra prej çështjeve, mungesa e objekteve të përballueshme për kujdesin ndaj fëmijëve dhe transporti i rregullt në zonat rurale, nevoja për shkathtësi të reja sidomos tek gratë e moshës së mesme, vazhdojnë të jenë nyje të tjera të pazgjidhura të rrethit vicioz të mungesës së grave në tregun e punës. Gratë e punësuara përballen me pengesa të ndryshme si dallimi në pagë, mungesa e mbështetjes për pozita drejtuese, trajnimi për aftësi të reja etj.. Këta faktorë krijojnë një cikël që në mënyrë të vetëdijshme dhe të pavetëdijshme bashkëpunojnë dhe kontribuojnë negativisht në përkeqësimin e gjendjes për gratë.

---

5 Instituti GAP (2023) "Ndërmarrësia e grave dhe pakicave etnike në Kosovë": f. 5

6 Ligji i Punës i Kosovës – Neni 39

## Mbështetja e grave për gratë

Sipas Tomas Sznyog, promovimi i të drejtave të grave dhe vajzave në Kosovë mund të arrihet vetëm përmes njohjes dhe pranimit të vlerës së grave dhe përfshirjes së tyre.<sup>7</sup> Rritja e vetëdijesimit mbi diskriminimin, t'u gëzohemi dhe t'i promovojmë arritjet e grave, përforsimi i zërave të grave, pasurimi i diskursit politik me perspektiva që tregojnë diversitet, politika gjithëpërfshirëse që i adresojnë nevojat unike të të gjithë qytetarëve" sipas Sznyog janë disa nga mekanizmat për të luftuar diskriminimin.<sup>8</sup> Megjithatë, mbështetja e grave për gratë ka një kuptim të veçantë dhe të fuqishëm, për të gjithë shoqërinë dhe për gratë në veçanti.

Në këtë studim, është bërë një vëzhgim i fushës së mbështetjes së grave nga gratë, duke u bazuar në moton se gratë e fuqizuara i fuqizojnë gratë e tjera, mbi bazën e një sërë supozimesh, të cilat janë analizuar me kujdes gjatë gjithë procesit të hulumtimit. Këto supozime ngërthejnë pyetjet e pashmangshme:

- ◆ Nëse gratë që për herë të parë hyjnë në tregun e punës, përfshirë gratë që arrijnë moshën për punë ose gratë që për herë të parë hyjnë në fuqinë punëtore pas shumë vitesh të qenit jo aktive, ose për shkak të mungesës së mundësive për punësim, marrin pak a shumë mbështetje nga gratë që janë në pozita më të larta në të njëjtën industri?
- ◆ Gratë që kanë hyrë në tregun e punës dhe janë të reja në atë industri, a marrin mbështetje të mjaftueshme ose të pamjaftueshme nga gratë me të cilat punojnë bashkë ose gratë punëdhënëse?
- ◆ Nëse gratë që janë në pozita më të larta në një industri të caktuar të tregut të punës, bëjnë përpjekje të mjaftueshme për t'i mbështetur gratë në nivele më të ulëta?
- ◆ Sa e vështirë është për gratë të punësohen në biznese, organizata apo institucione që udhëhiqen nga gratë?

---

7 Tomas Sznyog - Investoni në gratë për ta fuqizuar shoqërinë | EEAS (europa.eu)

8 Tomas Sznyog - Investoni në gratë për ta fuqizuar shoqërinë | EEAS (europa.eu)

- ♦ A përkujdesen gratë në nivele të larta ose nivele drejtuese që gratë e reja të sapo-ardhura të kenë rrugëtim më të lehtë dhe të marrin mbështetje dhe mundësi për zhvillim?
- ♦ Gratë në pozita të larta drejtuese më shumë përqendrohen në cilësi sesa në gjini!

Këto supozime dhe pyetje janë analizuar përmes fokus grupeve dhe intervistave me gra në fusha dhe me nivele të ndryshme ekspertize. Nga vëzhgimet në fokus grupe dhe përgjigjet e marra nga gratë në fusha të ndryshme, punëdhënëset gra nga fusha e biznesit deklarojnë se përballen me sfida të veçanta me gratë punëkërkuese. Për shkak të legjislacionit të parregulluar për pushimin e lehonisë që e mbështet punësimin e grave, është më e vështirë për bizneset në pronësi të grave të punësojnë gra. Sipas pronares së rrjetit Bardha të qendrave të kopshteve të kujdesit ditor në Prishtinë, gratë priren të kërkojnë pushim për një sërë gjërash të ndryshme që kanë të bëjnë me kujdesin familjar, duke filluar nga pushimi i shtatzënisë, pushimi i lehonisë, pushimi mjekësor kur fëmijët ose ndonjë nga anëtarët e familjes janë të sëmurë, si ndërprerja e papritur e kontratës nga punëmarrësi për shkak të problemeve familjare, gjë që është barrë dhe e vështirë për punëdhënësit, e sidomos për punëdhënëset gra. Në fushën e hotelierisë, ku përfshihen gratë që punojnë në sektorin e biznesit hotelier, është veçanërisht e vështirë për gratë punëdhënëse të gjejnë punëtore gra, për shkak të paragjyqimeve që ekzistojnë për gratë që punojnë në këtë fushë. Sipas A. Mehmetit –gratë lidhen me stereotipe sociale për llojet e punës që ato mund t'i kryejnë, edhe në kohë nevojash ekonomike. Për më tepër, ajo konfirmon se gratë në sektorin e hotelierisë kanë nevojë për miratimin e familjes, veçanërisht të anëtarëve meshkuj të familjes që të fillojnë të punojnë në këtë industri. Kështu, gratë, veçanërisht vajzat e reja vihen në pozitë shumë të vështirë nga baballarët dhe anëtarët e familjes së tyre, kur ato paraqiten në intervista së bashku me vajzat e tyre. Ndërkaq, gratë nga fusha/profilet ekonomike dhe biznese të ndryshme pajtohen se gratë janë më të përgjegjshme dhe më të përpikta, megjithatë, performanca e tyre lidhet me përgjegjësitë në familje. Ndërkohë, pjesëmarrëset e fokus grupeve vërejnë gjithashtu se gratë e moshës së mesme janë më të pavarura edhe pse më të pa favorizuara pasi ato nuk mund të konkurrojnë me brezat e rinj në tregun e punës ku kërkohen aftësitë e caktuara.

Sipas Saxhide Mustafës, Bashkëpunëtore e Lartë në Institutin Riinvest, duke u mbështetur në përvojën e saj si në sektorin e OJQ-ve, ashtu edhe në Riinvest, filozofia organizative i jep prioritet rritjes së kapaciteteve të stafit përmes

transferimit të njohurive dhe shkëmbimit të aftësive në të gjithë ekipin. Kjo strategji synon të ruajë një avantazh konkurrues në tregun e punës, pavarësisht mobilitetit të vazhdueshëm të stafit. Gjersa rekrutimi i stafit të kualifikuar mbetet sfidues, ajo është edhe më sfiduese në sektorin privat për shkak të natyrës së tij dinamike. Znj. Mustafa vë në dukje se mobiliteti i punonjësve është më i lartë në sektorin privat se sa në OJQ, duke çuar në rritje të kërkesës dhe kompensim më të lartë për individët e kualifikuar, një trend që shihet edhe në vendet perëndimore.

Megjithatë, znj. Mustafa nënvizon një pengesë për gratë në pozita drejtuese: aftësinë e tyre të kufizuar për të mbështetur avancimin e grave të tjera për shkak të shqetësimeve se po u rrezikohen pozitrat e tyre, sidomos në kompanitë në pronësi të burrave. Përveç kësaj, pavarësisht rëndësisë së rritjes së kapaciteteve të stafit, kompanitë shpesh dështojnë t'i rrisin pagat në përputhje me rrethanat, duke çuar kështu në shfrytëzim të stafit dhe mundësi të kufizuara për zhvillim. Sipas Iliriana Gashit, Drejtoreshë Ekzekutive e Shoqatës Gratë për Gratë – Kosovë, në bizneset e vogla nuk ka një hierarki të theksuar dhe në shumicën e rasteve edhe menaxherët duhet t'i rrisin kapacitetet e tyre, megjithatë, ka pak ose aspak hulumtim në këtë fushë. Megjithatë, sipas përvojës së znj. Gashi me bizneset e vogla që kryesisht janë të fokusuar në sektorët e rrobaqepësisë, të gatimit dhe të pastrimit, që stereotipizohen si punë që duhet t'i kryejnë gratë, ato punësojnë kryesisht gra të tjera. Megjithatë, kjo nuk është shumë e theksuar në sektorin privat, pasi nuk ka mundësi të mjaftueshme për gratë që t'i rrisin kapacitetet e tyre dhe nuk ka hapësirë të mjaftueshme për gratë që t'i mbështesin gratë e tjera. Në fund, znj. Gashi beson se gratë në pozitrat drejtuese janë më të përqendruara në rritjen e kapaciteteve të punonjësve pa marrë parasysh gjininë e tyre, duke bërë që gratë në pozita më të larta të përqendrohen më shumë në cilësinë e përgjithshme sesa ta favorizojnë ndonjërin nga gjinitë.

Paralelisht, në diskutimin me gratë pronare të bizneseve të vogla në rajonin e Mitrovicës të fokusuar kryesisht në zejtari, gratë shprehin mbështetjen që kanë marrë nga gratë e tjera në të njëjtën fushë, përmes granteve të vogla dhe aktiviteteve të përbashkëta, gjë që ka ndihmuar në rritjen e kapaciteteve të tyre në fushën e aftësive të biznesit dhe aftësive financiare të nevojshme për ta për t'i mbajtur bizneset e tyre në vazhdimësi.

Edhe në sferën politike, sipas D. Pajazitit, gratë e shohin njëra-tjetrën si konkurrenca. Në politikë, nga përvoja e D. Pajaziti, si këshilltare lokale në Kuvendin e Komunës së Podujevës, konsideron se gratë përballen me bojkotin



më të madh nga gratë e tjera, të cilat sipas saj “u vënë pengesa të qëllimshme grave të tjera, në mënyrë që ato të bëjnë gabime, gjë që rezulton me dëmtim të autoritetit të tyre publik” Asaj i kujtohet se në fillimet e rrugëtimit të saj politik kishte marrë më shumë mbështetje nga burrat sesa nga gratë dhe se ende vazhdon të ketë më shumë mbështetje nga burrat, madje edhe në rastet kur ajo ka nevojë për mbështetje.

Megjithatë, ndonëse numri i grave në përfaqësimin politik në nivelin qendror është rritur me kalimin e viteve, gratë politike vazhdojnë të përballen me stigmë dhe shpesh janë cak i dhunës në internet përmes mizogjinisë së theksuar në media, sipas raporteve të D4D-së të nxjerra në vitin 2023 dhe 2024.

Si përfundim, në intervistat që Radio KFOR-i ka zhvilluar me gratë në biznes, dy gra të intervistuar konsideronin se mbështetja për gratë fillon në familje, dhe pasi ta kenë marrë ato këtë mbështetje, vetëm atëherë ato janë në gjendje t'i mbështesin gratë e tjera, duke krijuar një zinxhir mbështetje që vazhdon pa fund.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Gratë që mbështesin njëra tjetrën, janë më të suksesshme - Radio KFOR Shqip

## Konkluzione

Mbështetja e grave për gratë e tjera është jetike veçmas në shoqëritë ku gratë përballen me vështirësi të konsiderueshme për pjesëmarrje në tregun e punës. Për më tepër, mbështetja ndër-gjinore është e rëndësishme për të nxitur një shoqëri gjithëpërfshirëse dhe të barabartë. Gratë në Kosovë vazhdojnë të përballen me vështirësi për të hyrë në tregun e punës për shkak të një sërë pengesash me të cilat ballafaqohen ato nga aspekte të ndryshme, duke filluar nga pozita e pabarabartë e gruas në familje, stereotipet gjinore që rrjedhin nga normat tradicionale dhe kulturore se gratë janë individët e vetëm përgjegjës në familje për t'u kujdesur për fëmijët, punët e shtëpisë dhe të moshuarit, si dhe një sërë mangësish me të cilat përballen gratë që lidhen me infrastrukturën, ligjet dhe rregulloret, si dhe qasjen institucionale ndaj fuqizimit ekonomik të grave.

Në këtë hulumtim mbështetja e grave për gratë e tjera, e hulumtuar nga aspekte të ndryshme, tregon se gratë nuk janë mjaft të vetëdijshme për fuqinë e tyre në mbështetjen e grave. Kështu, punëdhënëset i shohin gratë e tjera që hyjnë në tregun e punës duke u përballur me vështirësi për të fituar dhe mbajtur një vend pune për shkak të përgjegjësisë të tyre në familje, dhe shpesh ndihen të pafuqishme për t'i mbështetur ato në mënyrat e nevojshme. Për më tepër, në sektorin e OJQ-ve vërehet se konkurrenca në tregun e punës ka vënë më shumë presion dhe fokus në aftësitë dhe përvojën e punonjësve sesa në dëshirën për t'i punësuar sidomos gratë në shenjë mbështetjeje për gratë e tjera. Megjithatë, në domenin e politikës shohim përvojën ku gratë ndjejnë se përballen me më shumë vështirësi nga gratë e tjera sesa nga burrat, megjithatë për këtë fushë kërkohen analiza të mëtejshme.

Si përfundim, është e rëndësishme të vihet në dukje se gratë që tashmë i kanë arritur objektivat e tyre, ndjejnë një lloj përgjegjësie ndaj grave të tjera në të njëjtin sektor, veçanërisht kur i kujtojnë vështirësitë e tyre personale në të kaluarën. Në këtë drejtim, është e rëndësishme të ndërmerren veprime të mëtejme për t'i fuqizuar gratë që ato t'i fuqizojnë gratë tjera.

Mbështetja e grave për gratë në masë të madhe mbetet një çështje e pazgjidhur në Kosovë, duke kërkuar një ndryshim qenësor në perceptimin tonë për këtë formë të mbështetjes dhe njohjen e potencialit të tyre si agjente të fuqishme për ndryshim.

## Rekomandime

Bazuar në gjetjet e këtij studimi, ofrojmë rekomandime specifike si më poshtë:

### Institucionale:

- ♦ Monitorimi i rregullt i mekanizmit të zbatimit të ligjeve për të drejtat e grave, si dhe zbatimi i ndryshimeve të nevojshme në infrastrukturën ligjore, përditësimi i udhëzimeve administrative, ndryshimi i rregulloreve dhe i kurrikulave që identifikohen si pengesa për fuqizimin ekonomik të grave.
- ♦ Aplikimi i masave afirmative për kompanitë/punëdhënësit që e zbatojnë Ligjin e Punës dhe miratojnë politika/rregullore të barabarta në kompanitë e tyre, që sigurojnë pjesëmarrje të barabartë, pa diskriminim, pa frikë nga paragjykimet, stereotipet dhe diskriminimi, paga të barabarta.
- ♦ Ofrimi i mundësive të trajnimit për zhvillimin e aftësive, duke rritur aftësitë e tyre profesionale, bazuar në nevojat e tregut.

### Oda ekonomike/ Shoqatat e biznesit/Bizneset:

- ♦ Inkurajoni gratë për të ngritur më lart dhe fuqizuar gratë e tjera në vend të garës. Kjo bëhet përmes njohjes dhe promovimit të sukseseve të grave si sukses i të gjitha grave dhe promovimit të formulës së suksesit për gratë e tjera që sapo po hyjnë në tregun e punës.
- ♦ Mentorimi dhe udhëzimi i përgjithshëm për gratë e tjera që i fillojnë karrierat e tyre në industritë që dominohen nga burrat, përmes përvojave, njohurive dhe rrjeteve që do t'u ndihmonin grave të tjera që të kenë sukses.
- ♦ Përforconi zërat e grave nga përkatësi të ndryshme përmes promovimit të sukseseve dhe të historive të tyre.

### OJQ-të:

- ♦ Avokoni për mundësi të barabarta për gratë në të gjitha sferat e jetës, duke përfshirë arsimin, punësimin dhe pozitat drejtuese, përmes mbështetjes për politika dhe nismat që promovojnë barazinë gjinore dhe thyejnë barrierat sistematike.

- ♦ Avokoni për fuqizimin ekonomik të grave dhe ndryshimet e infrastrukturës ligjore për politika më miqësore për familjen.
- ♦ Udhëhiqni sipas shembullit tuaj në jetën personale dhe profesionale, duke demonstruar solidaritet për gratë e tjera dhe duke u bërë model për brezat e ardhshëm të grave.
- ♦ Organizoni mentorim dhe mbështetje tjetër përmes motos “Gratë e forta mbështesin gratë e tjera”.

Nëpërmjet diskutimeve në grupe të vogla në nivel qendror dhe lokal, duke i sfiduar stereotipet që vazhdojnë të ruajnë norma dhe pritshmëri të dëmshme për gratë, bazuar në tradita dhe norma kulturore.

GRATË E FUQIZUARA I  
FUQIZOJNË GRATË

---

# Shqipëria

## Shqyrtimi i mbështetjes së grave për gratë në tregun e punës në Shqipëri

### Hyrje

Integrimi i grave në tregun e punës ndikohet nga faktorë të shumtë, duke përfshirë rrjetet mbështetëse, dinamikën e lidershit dhe kulturën organizative. Ky raport heton supozimet rreth mbështetjes së grave në vendin e punës dhe hulumton pyetjet përkatëse kërkimore për të thelluar të kuptuarit tonë për përvojat e grave në role të ndryshme pune dhe në kontekste organizative.

Tregu i punës në Shqipëri paraqet sfida të rëndësishme për gratë, nga aksesimi në mundësitë e punësimit deri te avancimi brenda strukturave organizative. Këto sfida përfshijnë pabarazinë gjinore në pagë, diskriminimin dhe fenomenin e “tavanit të qelqtë”, duke penguar përparimin e grave në rolet e larta drejtuese. Adresimi i këtyre pengesave është thelbësor për promovimin e barazisë gjinore dhe krijimin e vendeve të punës gjithëpërfshirëse.

U mbajtën dy sesione të fokus grupeve, një me gra e vajza të reja që sapo kanë hyrë në tregun e punës dhe një me gra drejtuese, kryesisht me ato në biznese. Diskutimet në këto fokus grupe ndihmuan konkluzionet e këtij raporti i cili duhet pranuar që ka kufizimet e tij. Sidoqoftë ky raport është një përpjekje fillestare për të diskutuar mbi një temë e cila nuk është diskutuar më parë në Shqipëri apo në rajon.

Nëpërmjet këtyre diskutimeve, u synua të vlerësohej situata dhe rrjetet mbështetëse të disponueshme për gratë që hyjnë në tregun e punës. Po ashtu u diskutua nëse gratë e vajzat hasin pengesa më të mëdha në sigurimin e punësimit brenda bizneseve, organizatave ose institucioneve të udhëhequra nga lidere femra. Për më tepër, ne shqyrtuam përshtatshmërinë e mbështetjes së ofruar nga koleget femra për gratë e reja të punësuar në të njëjtin vend pune.

### Rishikim i literaturës

Ndërsa ka studime të tëra në lidhje me pabarazitë gjinore në paga, ngacmimet seksuale në vendin e punës, ndarjen profesionale të punës, ngacmimin seksual dhe forma të tjera të pabarazisë gjinore në punë, pak studime sociologjike eksplorojnë marrëdhëniet e punës së grave me gratë e tjera.

Solidariteti ose sjellja si prej motre përfshin besimin se gratë do të qëndrojnë pranë dhe do t'i bëhen krah grave të tjera bazuar në identitetin e tyre të përbashkët gjinor. Gratë në role udhëheqëse do të promovojnë dhe mbështesin në mënyrë aktive progresin e grave në nivele më të ulëta brenda strukturës organizative, pasi siç përshkruhet nga Korabik dhe Abbondanza (2004), sjellja e solidaritetit kërkon që gratë të punojnë së bashku për të përmirësuar kushtet sociale dhe organizative për gratë në përgjithësi. Në një studim me gra të punësuar në nivele të larta bankare u gjetën prova për sjellje solidare. Gratë që morën pjesë në kampionin e këtij studimi besonin se koha që i duhej grave të avancojnë në karrierë në këtë industri ishte e gjatë dhe me shumë vështirësi, ndaj gratë duhet të mbështesin njëra-tjetrën me çfarëdo mënyrash që mundën. Sidoqoftë në ndryshim nga koncepti i sjelljes solidare, studime të tjera kanë arritur në përfundimin se marrëdhëniet e punës midis grave kanë më shumë gjasa të kategorizohen si negative dhe konkurruese në krahasim me marrëdhëniet e punës burra me burra.

Në një studim me gra të fushës ligjore, u zbulua se në krahasim me organizatat e dominuara nga meshkujt, gratë pjesëmarrëse në studim perceptuan mbështetje të kufizuar nga bashkëmoshataret e tyre femra. Disa studime sugjerojnë se gratë në poste të larta preferojnë statusin e tyre unik dhe, nuk do të ishin të predispozuar të ndihmonin në avancimin në karrierë të grave të tjera. Ky karakterizim i marrëdhënieve të punës midis grave pasqyrohet si "Sindroma e nënës Mbretëreshë te bletët". Kjo teori fillimisht u avancua në vitet 1970, dhe u përkufizua si gra që kishin arritur nivele të larta suksesi profesional dhe social ose ndryshe, status të lartë në punë, pagesë të lartë dhe marrëdhënie të suksesshme me seksin e kundërt. Këto ishin gra që ia kishin dalë mbanë në botën e punës së burrave, ndërkohë që gjithashtu menaxhonin shtëpinë dhe familjen. Gratë që zënë role unike drejtuese mund të ndjehen të kërcënuara nga gra të tjera që ngjiten. Një studim tjetër zbuloi se gratë me status të lartë raportuan se ndjenin kërcënime nga frika se një kandidatë tjetër grua mund t'i tejkalojë ato.

Studime të tjera vijnë në përfundim se pjesëmarrëset prisnin një shkallë më të lartë të mirëkuptimit dhe mbështetjes emocionale nga një grua menaxhere, sesa nga një burrë. Ato gjithashtu prisnin që një menaxhere grua t'i shohë ato si të barabarta, prisnin të kuptojnë kompleksitetin e jetës së tyre dhe t'ju sigurojë fleksibilitet. Në thelb, ndërveprimet e grave në vendin e punës janë të ndërlikuara dhe të ndikuara nga strukturat organizative gjinore. Ndërsa ka prova që sugjerojnë se gratë janë të prira të mbështesin zhvillimin e karrierës së njëra-tjetrës, ka gjithashtu prova që tregojnë hezitimin e grave për të ndihmuar ato me nivele më të ulëta në hierarki. Gratë shpesh përballen me pritshmëri të larta të

performancës dhe presione të brendshme, duke çuar në një ndjenjë të hiper-përgjegjshmërisë dhe vetëfajësimit. Duke marrë parasysh këto dinamika, është e besueshme që gratë parashikojnë mbështetje në karrierë nga bashkëmoshatarët e tyre femra, si të rejtat dhe të vjetrat, më shumë se sa marrin në të vërtetë.

Tema e sjelljes së grave ndaj grave të tjera në vendin e punës ka marrë interes të kufizuar kërkimor. Për më tepër, ka gjetje kontradiktore midis studimeve të ndryshme në këtë fushë, ku disa nga studimet sugjerojnë se gratë priren të shmangin konkurrencën, duke kontribuar në hendekun gjinor në punësim, dhe të tjera që theksojnë sjelljen konkurruese të grave në fenomene të tilla si mizogjia femërore dhe “sindroma e bletës mbretëreshë”.

Ka hulumtime të ndryshme që tregojnë se gratë në pozita të larta drejtuese dëshirojnë të njihen për aftësitë dhe drejtimin e tyre, dhe jo si mbrojtëse të interesave të grave dhe se shumica e grave drejtoresha nuk ndihen përgjegjëse për të trajtuar çështje të ndryshme të nën-përfaqësimit të grave në pozita drejtuese apo në bordet ekzekutive. Dëshmi të tjera vijnë nga një studim i cili përmbledh studimet që zbulojnë se grave në mjediset organizative shpesh u mungon bashkëpunimi dhe mbështetja për njëra-tjetrën. Në vend që të nxisin solidaritetin, gratë në nivele të ndryshme drejtuese shpesh shfaqin marrëdhënie negative brenda marrëdhënieve të punës.

Por nëse gratë, siç tregohet nga një pjesë e provave, shpesh shfaqin marrëdhënie negative brenda mjediseve të punës, cila është arsyeja për këtë? Në një përmbledhje të hulumtimit sociologjik mbi marrëdhëniet e grave me njëra-tjetrën në punë, identifikohen tre tema kryesore në lidhje me barrierat që pengojnë mbështetjen e grave për gratë e tjera në vendin e punës:

**Pengesa e parë** duket se përfshin stereotipe negative për gratë në vendin e punës, të cilat pengojnë suksesin dhe solidaritetin e grave. Autorët theksojnë çështjen e përhapur të stereotipeve gjinore që i etiketojnë gratë si tepër emocionale, më pak të përkushtuara dhe më pak të sigurta se burrat, duke kontribuar në sfidat e tyre në avancimin në karrierë. Pavarësisht njohjes së stereotipeve të tilla, ndikimi në solidaritetin e grave me njëra-tjetrën në punë është studiuar më pak. Sjellja e shfaqur në fenomenin e “bletës mbretëreshë”, ku gratë në pozicione drejtuese mund të minojnë gra të tjera, dhe që duket se kontribuon në mungesën e mbështetjes midis grave në vendet e punës të dominuara nga meshkujt, shihet si një përgjigje ndaj tokenizimit dhe presioneve në një mjedis pune seksist, në vend të promovimit të cilësive të qenësishme të vetë grave.



**Pengesë e dytë** diskutohet në lidhje me nënvlerësimin e pabarazive gjinore si një pengesë e rëndësishme për solidaritetin midis grave në vendin e punës, e përkeqësuar nga ideologjitë të ndryshme. Pavarësisht dëshmime të pabarazive gjinore dhe diskriminimit në vendin e punës, duke përfshirë negociatat për pagat dhe avancimin profesional, ekziston një besim i përhapur midis punonjësve, përfshirë gratë, se gjinia nuk ndikon ndjeshëm në suksesin e dikujt në punë. Ky besim përforcohet nga parimet neoliberale, të cilat i japin përparësi veprimeve individuale mbi ato kolektive, dekurajojnë diskutimet mbi pabarazitë strukturore dhe promovojnë një kulturë ku gratë konkurrojnë në vend që të bashkëpunojnë. Kjo jo vetëm që minon përpjekjet për të trajtuar pabarazitë gjinore, por gjithashtu dekurajon organizimin dhe solidaritetin feminist midis grave, veçanërisht në fushat dhe mjediset profesionale të dominuara nga meshkujt.

**Si pengesë e tretë** për mbështetjen e grave për njëra-tjetrën në vendin e punës, studiuesit theksojnë zhvlerësimin e rrjeteve të grave dhe grupeve të afinitetit në punë. Autorët theksojnë se paragjykimet shoqërore dhe në vendin e punës favorizojnë cilësitë mashkullore mbi ato femërore, duke bërë që gratë të distancohen nga sjelljet dhe grupet e perceptuara si shumë femërore për të shmangur disavantazhet në karrierë. Ndërsa grupet dhe rrjetet e afinitetit janë krijuar për të kompensuar pabarazitë gjinore dhe për të promovuar barazinë, efektiviteti i tyre vihet në pikëpyetje. Gratë shpesh e perceptojnë pjesëmarrjen në grupet e grave si nënvizim të statusit të tyre të margjinalizuar, nga frika se kjo mund të përforcojë stereotipet se gratë kanë nevojë për ndihmë të veçantë. Ky perceptim i dekurajon gratë që të kërkojnë mbështetje nga gratë e tjera, duke ndikuar përfundimisht në mundësitë e avancimit të tyre profesional dhe duke minuar përpjekjet për solidaritet. Studiuesit sugjerojnë nevojën për të rivlerësuar se si grupet e afinitetit, rrjetet dhe marrëdhëniet joformale mund të strukturohen për të mbështetur vërtet solidaritetin e grave dhe përparimin në karrierë në vendin e punës.

## **Gjetjet dhe njohuritë nga diskutimet e fokus grupeve**

Më poshtë janë disa gjetje nga takimet e fokus grupeve me gra e vajza të reja që sapo kanë filluar karrierën si dhe me disa gra e vajza që janë sipërmarrëse ose drejtuese institucionesh të ndryshme.

Gjetjet nga sesionet e fokus grupeve me vajza të reja që nisin udhëtimet e tyre profesionale në tregun e punës janë të detajuara më poshtë:

- ♦ Pjesëmarrëset artikulojnë një spektër përvojash në lidhje me mbështetjen nga gratë që zinin pozita më të larta me hyrjen në tregun e punës. Ndërsa disa lavdëruan mentorimin dhe udhëzimin e paçmuar që morën që në krye të herës, të tjera ankoheshin për mungesën e rrjeteve mbështetëse gjatë hyrjes fillestare në fuqinë punëtore.
- ♦ Përshtatshmëria e mbështetjes së ofruar nga koleget femra brenda të njëjtit vend pune ndryshonte midis pjesëmarrësve. Ndërsa disa thanë se u ndjenë të mirëpritura dhe të ndihmuara ngrohtësisht nga koleget e punës, të tjera theksuan se hasën pengesa në nxitjen e marrëdhënieve dhe marrjen e udhëzimeve, duke reflektuar një pabarazi në dinamikën e mbështetjes brenda vendeve të punës.
- ♦ Gjithashtu pjesëmarrëset ofruan perspektiva të ndryshme për lehtësinë e punësimit brenda bizneseve të drejtuara nga gratë. Ndërsa individë të caktuar i perceptonin ndërmarrje të tilla si mjedise të favorshme për punonjëset femra, të tjerë shënuan paragjykime dhe pengesa të mundshme që pengonin mundësitë e barabarta brenda këtyre mjediseve.
- ♦ Gjatë takimit u diskutua edhe në lidhje me çështje të rëndësishme siç janë ngacmimet në vendin e punës, diskriminimi me bazë gjinore, roli i punëdhënësit/eses në këtë drejtim. Pjesëmarrëset theksuan mungesën e kulturës së punës në përgjithësi, komunikimit të brendshëm si dhe mungesën e procedurave për raste ngacmimesh apo konfliktesh në vendin e punës.

Në përmbledhje, diskutimet hedhin dritë mbi natyrën e nuancuar dhe të shumanshme të përvojave të grave në tregun e punës. Gjithashtu nënvizuan rëndësinë e dialogut të vazhdueshëm dhe veprimeve të bashkërenduara për të adresuar sfidat mbizotëruese dhe për të nxitur një mjedis më të barabartë dhe gjithëpërfshirës në vendin e punës. Diskutimet në fokus grupe ndriçuan përvojat e ndryshme të grave në tregun e punës, veçanërisht gjatë hyrjes së tyre fillestare dhe fazave të hershme të punësimit. Ndërsa disa pjesëmarrës treguan takime pozitive me gra mbështetëse në pozicione më të larta, të tjerët shprehën zhgënjimin për mungesën e rrjeteve dhe mundësive të mentorimit. Këto njohuri nënvizojnë nevojën kritike për masa pro aktive për të krijuar struktura mbështetëse gjithëpërfshirëse për hyrjet për herë të parë, duke përfshirë programet formale të mentorimit dhe iniciativat e rrjetëzimit për të lehtësuar transicione më të buta në fuqinë punëtore. Për më tepër, ndryshueshmëria në mbështetjen e ofruar nga koleget femra brenda të njëjtit vend pune nënvizon rëndësinë e nxitjes së kulturave gjithëpërfshirëse ku të gjithë punonjësit ndihen

të mirëpritur dhe të vlerësuar. Zbatimi i proceseve të formalizuara të hyrjes dhe programeve të mentorimit mund të ndihmojë në kapërcimin e boshllëqeve dhe të sigurojë mbështetje të qëndrueshme për punësimet e reja, duke rritur kështu mbajtjen dhe moralin brenda organizatës. Gjithashtu është me rëndësi të madhe krijimi i mekanizmave për raportimin e ngacmimeve seksuale apo konflikteve në vendin e punës apo kodi i etikës dhe udhëzimeve në punë.

Gjetjet nga sesionet e fokus grupeve me gra e vajza sipërmarrëse apo drejtuese janë të detajuara më poshtë:

Diskutimet e fokus grupeve me punonjëset gra ofruan njohuri të vlefshme për dinamikën e mbështetjes së ofruar për hyrjet e reja në tregun e punës. Pjesëmarrësit ndanë perspektivat dhe përvojat e tyre, duke theksuar praktikatat pozitive dhe fushat për përmirësim.

- ♦ Së pari, pjesëmarrësit theksuan rëndësinë e krijimit të një mjedisi mikpritës dhe mbështetës për punonjëset e reja femra. Ato diskutuan rëndësinë e mentorimit, mbështetjes dhe krijimin e rrjeteve joformale në lehtësimin e procesit të hyrjes në punë dhe për të ndihmuar punonjësit e rinj të lundrojnë në kompleksitetin e vendit të punës. Pjesëmarrësit theksuan nevojën për iniciativa pro aktive në terren dhe përfshirje për të siguruar që gratë e reja të ndihen të vlerësuara, të respektuara dhe të mbështetura që në fillim.
- ♦ Së dyti, diskutimet u thelluan në sfidat dhe barrierat të cilat hasen nga gratë e reja kur fillojnë një punë dhe në aksesin e mbështetjes brenda vendit të punës. Pjesëmarrësit identifikuan faktorë të tillë si kultura organizative, mungesa e dukshmërisë dhe paragjykimet e nënkuptuara si pengesa të mundshme për ndërtimin e marrëdhënieve kuptimplote dhe aksesin në mundësitë e mentorimit. Ato nënvizuan rëndësinë e adresimit të këtyre pengesave përmes rritjes së ndërgjegjësimit, trajnimit dhe nismave të synuara që synojnë promovimin e diversitetit dhe përfshirjes.
- ♦ Në përgjithësi, diskutimet e fokus grupeve nënvizuan rëndësinë e krijimit të një mjedisi mbështetës dhe gjithëpërfshirës për gratë e reja në tregun e punës. Pjesëmarrësit theksuan nevojën për përpjekje të përbashkëta për të thyer barrierat, për të nxitur lidhje domethënëse dhe për të ofruar mundësi për mentorim dhe zhvillim profesional. Duke shfrytëzuar njohuritë dhe përvojat e ndara në fokus grupe, organizatat mund të ndërmarrin hapa pro aktivë për të rritur mbështetjen për gratë e reja dhe për të promovuar barazinë gjinore dhe përfshirjen në vendin e punës.

- ◆ Nga diskutimet u bë evidente se tema e zhvillimit të vendit të punës, veçanërisht në drejtim të zbatimit të politikave dhe praktikave për parandalimin dhe adresimin e ngacmimit dhe diskriminimit, nuk ishte trajtuar në mënyrë aktive nga gratë punëdhënëse. Megjithatë, kur u nxit nga moderatori, pati një marrëveshje unanime midis pjesëmarrësve se masa të tilla janë thelbësore.
- ◆ Ato pranuan rëndësinë e përcaktimit të udhëzimeve dhe procedurave të qarta për të trajtuar çdo formë ngacmimi ose diskriminimi menjëherë dhe në mënyrë efektive. Për më tepër, ato theksuan nevojën për një kulturë të llogaridhënies brenda organizatës, ku sjellja e papërshtatshme nuk tolerohet dhe pasojat zbatohen në mënyrë të vazhdueshme.
- ◆ Kjo thekson njohjen nga gratë punëdhënëse të rolit kritik që luajnë masat pro aktive në nxitjen e një mjedisi të sigurt dhe gjithëpërfshirës në vendin e punës. Duke ecur përpara, është e domosdoshme që këto ndjenja të përkthehen në veprim, me zbatimin e politikave dhe praktikave të fuqishme që synojnë parandalimin dhe adresimin e ngacmimit dhe diskriminimit në vendin e punës. Nëpërmjet komunikimit të hapur dhe një përkushtimi ndaj llogaridhënies, organizatat mund të krijojnë një mjedis ku të gjithë punonjësit ndihen të vlerësuar, të respektuar dhe të fuqizuar për të lulëzuar.
- ◆ Për më tepër, udhëheqja promovon në mënyrë aktive diversitetin, përfshirjen dhe mundësitë e barabarta për të gjithë punonjësit. Proceset e rekrutimit, promovimit dhe vlerësimit të performancës janë transparente dhe të bazuara në merita, duke siguruar që individët të gjykohen vetëm në bazë të aftësive, kualifikimeve dhe kontributeve të tyre në organizatë.

## Konkluzione

Gjetjet dhe vlerësimet e diskutimeve në fokus grupe, nënvizojnë disa pika kyçe që dalin në pah:

- ♦ **Stereotipet dhe paragjykimet:** Stereotipet dhe paragjykimet e zakonshme për gratë në vendin e punës ndikojnë në solidaritetin dhe mbështetjen e tyre për njëra-tjetrën. Sjellja e “bletës mbretëreshë” është një aspekt që lind në kontekstin e këtyre paragjykimeve, duke treguar një dinamikë konkurruese dhe mungesë solidariteti mes grave.
- ♦ **Pabarazitë gjinore:** Pabarazitë gjinore në punë, duke përfshirë diskriminimin në pagë dhe në avancimin në karrierë, janë sfida të mëdha që pengojnë përparimin e grave. Kjo gjë shkakton pengesa për krijimin e një mjedisi të barabartë dhe të mbështetjes mes grave në vendin e punës.
- ♦ **Mungesa e rrjeteve mbështetëse:** Disa gra të punësuar rishtazi ankohen për mungesën e rrjeteve mbështetëse gjatë hyrjes fillestare në fuqinë punëtore. Kjo tregon nevojën për iniciativa dhe programe që promovojnë mentorimin dhe rrjetëzimin mes grave në punë.
- ♦ **Roli i punëdhënësit(ves):** Organizatat dhe punëdhënësit kanë një rol të rëndësishëm në krijimin e një mjedisi të mbështetjes dhe të barazisë në punë. Politikat dhe praktikat e tyre për të adresuar ngacmimet seksuale, diskriminimin dhe për të promovuar diversitetin dhe përfshirjen kanë një ndikim të madh në përvojën e grave në vendin e punës.
- ♦ **Nevoja për veprim:** Në fund të fundit, konkluzionet e këtij studimi theksojnë nevojën për veprime konkrete për të përmirësuar situatën për gratë në tregun e punës në Shqipëri. Këto veprime përfshijnë krijimin e programeve të mentorimit, zbatimin e politikave të barazisë gjinore në punë, dhe nxitjen e një kulture të mbështetjes dhe respektit në vendin e punës.

Në përfundim, duke adresuar këto sfida dhe duke promovuar masat e nevojshme për të ndihmuar gratë në tregun e punës, mund të krijohet një mjedis më i barabartë dhe më gjithëpërfshirës për të gjithë punonjësit.

GRATË E FUQIZUARA I  
FUQIZOJNË GRATË

---

# Maqedonia e Veriut

## Hyrje

Barazia gjinore është një nga vlerat themelore të Bashkimit Evropian dhe paraqet parakusht të domosdoshëm për barazi, drejtësi sociale, rritje të qëndrueshme dhe zhvillim të shoqërive. Si e tillë, kjo vlerë duhet të integrohet në procesin e hyrjes në BE që do të thotë se vendet duhet të sigurojnë përfaqësim të barabartë të nevojave dhe të interesave, si dhe të ofrojnë mundësi të barabarta si për gratë, ashtu edhe burrat. Republika e Maqedonisë së Veriut po punon me zell drejt zbatimit të reformave të nevojshme për anëtarësim në BE. Në këtë rrugë drejt përmirësimit të politikave dhe zbatimit të reformave, shteti duhet t'i marrë parasysh perspektivat gjinore, duke i integruar dhe zbatuar ato në të gjitha nivelet e nevojshme.

Në këtë rrugë, Maqedonia e Veriut ka bërë përmirësime të konsiderueshme në promovimin e barazisë gjinore përmes reformave legislative që synojnë arritjen e barazisë, integrimin e perspektivës gjinore në korniza më të gjera të politikave, si dhe zbatimin e planeve të veprimit dhe të strategjive që synojnë nxitjen e zhvillimit të grave. Pavarësisht avancimeve në fushën legislative, të cilat synojnë ta promovojnë barazinë gjinore dhe t'i mbrojnë të drejtat e grave, Maqedonia e Veriut vazhdon të përballet me normat patriarkale të rrënjosura thellë që e pengojnë progresin dhe mbajnë pabarazitë gjinore, sidomos brenda tregut të punës dhe në sferat politike.

Normat sociale luajnë rol vendimtar në vazhdimësinë e roleve gjinore, veçanërisht në tregun e punës. Gratë shpesh përballen me pengesa në sigurimin e punësimit me kohë të plotë dhe avancimin e karrierës së tyre për shkak të përgjegjësive që lidhen me kujdesin dhe mungesës së fleksibilitetit në vendin e punës. Përveç kësaj, pabarazitë sa i përket pronësisë mbi pronën e pengojnë qasjen e grave në kapital për ndërmarrësi. Për më tepër, nën përfaqësimi i tyre në rolet vendim-marrëse në nivel kombëtar dhe lokal, e kufizon pjesëmarrjen e tyre në jetën publike. Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, gratë përballen me sfida të konsiderueshme sa i përket angazhimit kuptimplotë në jetën publike, veçanërisht në pozitave vendim-marrëse të nivelit të lartë dhe në nisjen ose udhëheqjen e kompanive nga ana e tyre. Sigurimi i përfaqësimit të barabartë të grave në të gjitha nivelet vendim-marrëse është thelbësor, së bashku me promovimin e pjesëmarrjes së tyre në të gjitha nivelet, për të siguruar që vendimet për shoqërinë merren në bazë të informatave sa më të plota. Për më tepër, përfshirja e grave në jetën publike është qenësore jo vetëm për avancimin

e barazisë gjinore, por edhe për ndikimin në agjendën politike dhe llojet e zgjidhjeve të propozuara për çështjet shoqërore.

Raportet e mëparshme kanë ofruar njohuri të bazuara në të dhënat zyrtare dhe ato dytësore të mbledhura përmes metodologjive specifike. Megjithatë, ky raport synon të thellohet në përvojat e dorës së parë të grave në pozita të ndryshme brenda kompanive dhe në faza të ndryshme të karrierës së tyre. Në këtë raport shqyrtohen në mënyrë specifike përvojat e grave të reja që hyjnë në tregun e punës dhe i krahason ato përvoja me ato të grave që kanë në pronësi kompani ose që mbajnë pozita më të larta drejtuese.

Hulumtimi fokusohet edhe në vlerësimin e nivelit të mbështetjes që gratë marrin në karrierën e tyre nga gra të tjera në pozita më të larta, si dhe përvojat e tyre me menaxheret dhe koleget si femra, ashtu edhe meshkuj. Për më tepër, në raport gjurmohet më tej nëse gratë në profesione të ndryshme ndihen të mbështetura në mënyrë adekuate dhe identifikohen sfidat që ato hasin përgjatë rrugëve të tyre të karrierës.

## Treguesit e përgjithshëm të tregut maqedonas të punës

Sipas vlerësimeve të Entit Shtetëror të Statistikave, në vitin 2022, popullsia e Republikës së Maqedonisë së Veriut prej 1,829,854 është gati e ndarë në mënyrë të barabartë ndërmjet meshkujve dhe femrave. Femra ka pak më shumë se meshkuj, duke përbërë 50.4% të popullsisë krahasuar me 49.6% për meshkujt.<sup>10</sup> Pavarësisht dispozitave kushtetuese dhe legjislative që sigurojnë mundësi të barabarta për të gjithë qytetarët, pozita e gruas në tregun e punës është ende punëtore dhe nuk arrin ta pasqyrojë këtë ekuilibër. Gratë ndihen të diskriminuara për shkak të stereotipeve të vazhdueshme gjinore si në sektorin publik, ashtu edhe atë privat.

Analizimi i popullsisë në moshë pune (nga 15 deri në 64 vjeç) në vitin 2022 ka nxjerrë në pah një shpërndarje gati të balancuar gjinore. Femrat përbëjnë 49.8% të kësaj demografie, ndërsa meshkujt përbëjnë 50.1%.<sup>11</sup> Megjithatë, pavarësisht këtij ekuilibri, një hendek i konsiderueshëm gjinor vazhdon sa i përket

---

<sup>10</sup> Baza e të dhënave MakStat. Popullsia totale e vlerësuar rezidente e Republikës së Maqedonisë së Veriut. 2022

<sup>11</sup> Shih fusnotë e mëparshme.



pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, me vetëm 54.2% të grave krahasuar me 77.4% të burrave që ishin ekonomikisht aktivë në tremujorin e katërt të 2022-ës.<sup>12</sup> Kjo pabarazi shtrihet në normat e punësimit, me 47.6% të grave krahasuar me 65.8% të burrave të punësuar gjatë së njëjtës periudhë. Për më tepër, mbetet një hendek gjinor sa u përket pagave, me vlerësimet nga viti 2014 dhe 2015 që sugjerojnë një pabarazi mes 17-20% në të ardhurat ndërmjet burrave dhe grave.<sup>13</sup>

Bazuar në të dhënat më të fundit në dispozicion për vitin 2022,<sup>14</sup> analiza e kategorive statistikore të popullsisë joaktive zbulon se 62.7% e këtij grupi janë gra. Një pjesë e konsiderueshme e grave joaktive, afërsisht 41%, klasifikohen si amvise. Ky përcaktim tregon se ato nuk po kërkojnë në mënyrë aktive mundësi pune ose nuk ndjekin karrierë, por në vend të kësaj ato angazhohen në punë shtëpiake të paguara. Fatkeqësisht, kjo do të thotë se potenciali i tyre si punëtore mbetet i pashfrytëzuar, duke penguar kështu rritjen ekonomike dhe fuqizimin e tyre. Periudhat e zgjatura të mungesës në tregun e punës e zvogëlojnë cilësinë e kapitalit njerëzor, pasi individët mund të humbasin aftësitë e fituara nga arsimi formal ose në përvojat e mëparshme të punësimit. Rrjedhimisht, rihyrja në tregun e punës bëhet edhe më sfiduese. Këta tregues nxjerrin në pah barrierat sistematike të punësimit dhe fenomenin e “punëtoreve të dekurajuar”, duke çuar në pasivitetin e punëtoreve dhe hezitimin për të ndjekur ose pranuar mundësi të reja pune.

## Gjendja aktuale në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Kushtetuta e vendit u jep përparësi të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, duke e orientuar legjislacionin kombëtar drejt ofrimit të mundësive të barabarta për gratë dhe burrat. Pavarësisht ligjeve gjithëpërfshirëse që promovojnë barazinë gjinore dhe luftojnë dhunën ndaj grave, normat tradicionale vazhdojnë edhe më tutje. Ndër të tjera, zbatimi joadekuat i ligjeve rrit pabarazitë gjinore, duke rezultuar në një pozitë të pafavorshme për gratë si në sferën ekonomike,

---

<sup>12</sup> Baza e të dhënave MakStat. Popullsia aktive sipas gjinisë dhe normave të aktivitetit, tremujore. 2022.

<sup>13</sup> Petreski Marjan; Mojsoska Blazevski Nikica dhe Petreski Blagica. Hendeku gjinor i pagave kur gratë janë shumë joaktive: Dëshmi nga supozimet alternative të përsëritura me të dhënat maqedonase. 2014 dhe Petreski Marjan; Mojsoska Blazevski Nikica. Hendeku gjinor i pagave dhe i amësisë në ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë: një analizë ekonometrike. 2015.

<sup>14</sup> Baza e të dhënave MakStat. Popullsia joaktive sipas kategorive dhe moshës. 2022.

ashtu edhe në atë politike. Indeksi i hendekut gjinor i Forumit Ekonomik Botëror, i cili vlerëson pabarazitë gjinore në fushat ekonomike, politike, arsimore dhe shëndetësore, e renditi Maqedoninë e Veriut në vendin e 73-të nga 146 vende në vitin 2023, duke reflektuar një rënie nga pozita e 69-të që kishte vitin e kaluar.<sup>15</sup>

Qasja e grave në mundësitë e sipërmarrjes është një problem, duke pasur parasysh hendekun e madh gjinor sa i përket pronësisë mbi pronat, sidomos në zonat rurale. Statistikat tregojnë një pabarazi të konsiderueshme gjinore sa i përket pronësisë mbi pronat, ku gratë zotërojnë vetëm 27.3% të pronës së regjistruar dhe më pak se 6% në zonat rurale.<sup>16</sup> Pronësia e kufizuar mbi pronat pengon qasjen e kufizuar në kapital për gratë, duke e penguar aftësinë e tyre për të filluar bizneset e tyre. Për më tepër, gratë mbeten të nën përfaqësuar në jetën publike, pavarësisht disa përparimeve në përfaqësimin e Kuvendin Kombëtar. Nga 120 përfaqësues, gratë përbëjnë 42.5%,<sup>17</sup> ndërsa në pozitat e larta të pushtetit ekzekutiv, para krijimit të Qeverisë teknike në janar të vitit 2024, Qeveria kishte vetëm 5 ministre dhe dy zëvendësministre.<sup>18</sup> Një model i ngjashëm shfaqet edhe në nivel lokal. Mungon lidhërimi i grave, me vetëm dy kryetare gra nga 80 komuna dhe Qyteti i Shkupit.<sup>19</sup> Në Zgjedhjet e vitit 2021 u pa një pabarazi e madhe gjinore në kandidatët për kryetar të komunave, ku vetëm 26 nga 301 ish-in gra, duke shfaqur kështu nevojën për rritjen e mundësive për gratë në rolet politike udhëheqëse. Kjo pabarazi shtohet nga niveli i ulët i interesit apo mundësive që u jepen grave për t'u kandiduar për kryetare të komunave në zgjedhjet e vitit 2021. Nga 301 kandidatë për kryetar komune vetëm 26 ishin gra.

## Sfidat me të cilat përballen gratë në tregun e punës

Gratë që hyjnë në tregun e punës thonë se prindërit si zakonisht i inkurajojnë vajzat e reja të vijnë arsimin, duke ofruar mbështetje gjatë gjithë procesit pa i imponuar preferencat e tyre në zgjedhjet që ato bëjnë përkitazi me arsimin e

---

<sup>15</sup> Forumi Ekonomik Botëror. Raporti mbi Hendekun Gjinor Global. 2023.

<sup>16</sup> Agjencia për Kadastër të Patundshmërive të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Tabela me numrin dhe përqindjen e të drejtave të regjistruara sipas gjinisë dhe departamentit kadastral. 2019 dhe MPPS. Raporti vjetor për aktivitetet e ndërmarra dhe progresin e arritur në krijimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në Republikën e Maqedonisë së Veriut për vitin 2017. 2018.

<sup>17</sup> Faqja zyrtare e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut. [www.sobranie.mk](http://www.sobranie.mk). 2024.

<sup>18</sup> Faqja zyrtare e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut. [www.sobranie.mk](http://www.sobranie.mk). 2024.

<sup>19</sup> VOAnews. Vetëm 2.46 për qind e kryetarëve të komunave në Maqedoni janë gra. [www.mk.voanews.com](http://www.mk.voanews.com). 2023.

mesëm ose të lartë. Ndërsa ata si prindër mund të ofrojnë sugjerime, në përgjithësi ata i respektojnë vendimet e vajzave të tyre në lidhje me rrugën e tyre sa i përket arsimit. Prindërit pa diplomë universitare priren të ofrojnë inkurajim të konsiderueshëm për të rejat që ato ta përfundojnë kolegjin. Kjo mbështetje shpesh është e theksuar nga nënat, të cilat avokojnë që vajzat e tyre “të studiojnë që të mos përballen me sfidat me të cilat u përballa unë”. Kjo ndjenjë lë që të kuptohet se përvojat e tyre ishin më pak se ideale sa i përket punës, ndoshta duke përfshirë një sërë punësh të pasigurta dhe me pagesë të ulët. Prindërit i mbështesin vajzat e tyre që të arrijnë sa më shumë sukses që të jetë e mundur, për t’iu lehtësuar rrugën e tyre drejt punësimit.

Institucionet e arsimit e kanë potencialin të luajnë rol vendimtar në përgatitjen e grave për karrierën e tyre, por shpeshherë dështojnë në ofrimin e këshillimit të përshtatur për karrierën. Megjithatë, përmes partneriteteve me kompani, të iniciuara zakonisht nga kompanitë, ofrohen mundësi të çmueshme për praktika, trajnime profesionale dhe vendosje në vend pune. Shumë të reja i shfrytëzojnë këto mundësi duke ndjekur panairët e punës që organizohen në kuadër të qendrave arsimore, duke i përdorur ato si platforma për të fituar përvojën përkatëse dhe për t’u pajisur me aftësitë e nevojshme për të naviguar nëpër sfidat e tregut të punës.

Në sektorë të ndryshëm ekonomikë, gratë e reja shpesh e fillojnë rrugëtimin e tyre në tregun e punës përmes punës praktike, duke u përfshirë gradualisht në shtigjet e zgjedhura të karrierës. Preferencat ndryshojnë mes individëve, me disa nga to që favorizojnë korporatat e mëdha, ndërsa të tjerat lulëzojnë në kompani më të vogla dhe secila prej tyre përshtatet ndryshe me përbërjen gjinore të kolegëve të tyre. Pavarësisht këtyre dallimeve, shumica e grave të reja mund të gjejnë lehtësisht mundësi punësimi dhe të fitojnë përvojë pune praktike. Megjithatë, ndonëse sot ka mundësi të zgjeruara në dispozicion për të rinjtë, për disa, hyrja në tregun e punës mund të duket ende e vështirë dhe paksa frikësuese. Kjo është e vërtetë sidomos për shkak të kushteve për përvojë të punës që shpesh parashihen në vendet e lira të punës. Ndërsa sektori i IT-së premtun për shumë njerëz, ekziston një tepricë e punës dhe konkurrencë e shtuar për vendet e lira të punës.

Nga ana tjetër, perspektivat e grave më me përvojë ndryshojnë pak, ku shumë vërejnë se gratë e reja sot kanë qasje në një gamë më të gjerë mundësish për të ndërtuar karrierë. Ka pasur një përmirësim të dukshëm në kushtet e punës nëpër industri të ndryshme, ku përfshihet sektori i IT-së, i cili është bërë gjithnjë e më

tërheqës. Një dekadë më parë, gratë që hynin në tregun e punës shpesh përballëshin me sfida, si vështirësi në gjetjen e një pune të denjë (brenda fushës së tyre të ekspertizës dhe formimit të tyre arsimor), punë të pasigurt ose joformale, diskriminim, vlerësim i pamjaftueshëm dhe punë me pagë të ulët. Sot, megjithatë, kompanitë ofrojnë paga më konkurruese dhe i japin përparësi mirëqenies së punonjësve, një largim i fortë nga e kaluara kur shumë kompani maqedonase nuk kishin fare departamente të burimeve njerëzore.

Shpesh gratë përballen me sakrifica të konsiderueshme kur i balancojnë aspiratat e tyre familjare me ambiciet e karrierës. Ato janë të vetëdijshme se kur krijojnë familje, në krahasim me meshkujt, mund të humbin mbi një vit vazhdimësi në karrierën e tyre. Gjersa bashkëshorti ose partneri e përdor atë periudhë për zhvillim personal dhe avancim në karrierë, ato janë në pushim të lehonisë ose kujdesen për fëmijën e sëmurë. Edhe në industrinë e IT-së, kolegët e tyre meshkuj përparojnë në karrierën e tyre gjatë periudhës kur gruaja nuk mund të punojë për shkak të pushimit të lehonisë. Pavarësisht përpjekjeve për të arritur një ekuilibër, gratë që dëshirojnë mëmësinë shpesh mbeten prapa homologëve të tyre meshkuj sa i përket avancimit në karrierë.

Përvojat me përdorimin e pushimit të lehonisë dhe kthimin në punë mund të ndryshojnë ndjeshëm varësisht nga ambienti i vendit të punës. Në disa kompani ku pozita e punës nuk përfshin përparime qenësore teknologjike ose ndryshime të shpeshta, kthimi nga leja e lehonisë mund të ndjehet pa probleme të mëdha. Punëdhënësit mund të mos i bëjnë presion asaj që të marrë pushim dhe kthimi sërish në punë mund të jetë relativisht pa pengesa. Megjithatë, në raste të tjera, gratë mund të ndjejnë presion për të evituar ngecjen dhe për ta ruajtur produktivitetin. Disa sosh zgjedhin të punojnë nga shtëpia ose të vijnë në zyrë për dy orë gjatë javës (ndërsa janë ende në pushim të lehonisë), edhe nëse kultura e kompanisë është mbështetëse për nënat dhe ofron mundësi të barabarta. Ai vendim buron nga dëshira për të mbetur e angazhuar profesionalisht dhe për ta mbajtur ritmin me kolegët, pavarësisht sfidave të balancimit të punës dhe jetës familjare.

Disa gra hasin në diskriminim ose në sfida kur kthehen nga pushimi i lehonisë. Pavarësisht përpjekjeve për të promovuar barazinë gjinore dhe për të mbrojtur të drejtat e grave për pushimin e lehonisë, padyshim ka mungesë të zbatimit të ligjit, pasi disa gra ende përballen me trajtim të pabarabartë krahasuar me burrat, duke nënvizuar kështu nevojën për përpjekje të vazhdueshme për të nxitur pasjen e vendeve të punës gjithëpërfshirëse.

—

“E kam pasur shumë të vështirë të gjeja punën time të parë. Kam kërkuar punë me muaj e vite. Puna ime e parë ishte një përvojë e pakëndshme dhe nuk zgjata shumë atje. Në punën time të dytë e shfrytëzoja pushimin e lehonisë dhe kur u ktheva, fillova të dëgjoja nga drejtori i përgjithshëm se donin të punësonin një burrë në pozitën time, sepse si nënë me një fëmijë të vogël, unë shpesh mungoja në punë. Për këto arsye, e ndërpreva pushimin e lehonisë.

—

Përvoja të tilla të pakëndshme zakonisht nuk gjenden në kompani të reja, sipas grave. Kompanitë ose korporatat më të reja përpiqen të krijojnë mjedise gjithëpërfshirëse dhe mbështetëse për gratë. Për shembull, sektori i IT-së dallohet për masat e tij mbështetëse për femrat, duke përfshirë përfitimet e kujdesit shëndetësor privat dhe politikat fleksibile. Megjithatë, një mbështetje e tillë nuk është universale nëpër të gjitha kompanitë, veçanërisht për firmat më të vogla vendase të cilave mund t'u mungojnë këto resurse ose ndërgjegjësimi i pronarëve dhe i menaxherëve të bizneseve që nuk kujdesen për mirëqenien e grave në punë.

—

“Nuk u ngrita në pozitë kur mësuam se isha shtatzënë. Më thanë se çfarë kuptimi ka të më promovojnë”.

—

Mbështetja nga partnerët është qenësore për gratë e reja, megjithëse ato shpesh kanë frikë se do ta mbajnë përgjegjësinë kryesore për kujdesin ndaj fëmijëve dhe përgjegjësitë shtëpiake. Mungesa e shërbimeve adekuate publike për kujdesin ndaj fëmijëve i ndërlikon edhe më tej gjërat, veçanërisht për gratë që rihyjnë në tregun e punës pas periudhave të papunësisë. Në shumë raste, qasja në shërbimet e çerdheve të fëmijëve kërkon që të dy prindërit të jenë të punësuar, gjë që paraqet një sfidë të konsiderueshme për gratë që kanë humbur vendet e pasigurta të punës, si kontratat me afat të caktuar, për shkak të pushimit të lehonisë. Kjo situatë shpesh çon në vështirësi në gjetjen e mundësive të reja të punësimit. Si pasojë, gratë e reja detyrohen të gjinden e të përshtaten në ekuilibrin delikat mes punës dhe përgjegjësiave të kujdesit për fëmijët ose siç thonë ato të varen shumë

—

nga mbështetja e anëtarëve të familjes, duke shtuar tension shtesë në jetën e tyre profesionale dhe personale. Për dallim nga burrat, të cilët mund të mos e përjetojnë të njëjtin presion, gratë e kanë shumë më të vështirë t'i menaxhojnë këto kushte konkurruese. Ndonëse burrat mund të priren të ofrojnë ndihmë, rrethanat e bëjnë këtë situatë më sfiduese për gratë.

---

“Gjithmonë e kam ditur se dua të bëhem nënë dhe të kem fëmijë, por është zhgënjyese që shoqëria nuk ofron mbështetje të nevojshme, siç janë shërbimet e qasshme të kujdesit ditor dhe një sistem të qëndrueshëm të kujdesit shëndetësor ku mund të mbështetesh. Nuk ka të bëjë vetëm me ekuilibrin me punën time; ka mangësi të konsiderueshme në sigurimin e kujdesit të duhur për fëmijët përtej vendit të punës”.

---

Shpesh gratë përballen me presion nga këndë të ndryshme, përfshirë pritshmëritë shoqërore në lidhje me aftësinë e tyre për të shkëlqyer si në karrierë ashtu edhe si nëna. Për gratë e reja, sfida qëndron në arritjen e një ekuilibri ndërmjet këtyre roleve, ku kërkohet edhe mirëkuptim dhe mbështetje nga partnerët e tyre. Ndarja e ngarkesës së punëve të shtëpisë mes bashkëshortëve është qenësore që gratë ta ruajnë ekuilibrin ndërmjet jetës së tyre profesionale dhe asaj personale. Për to, është qenësore që partnerët e tyre të bashkëpunojnë dhe që ata/ato ta mbështesin njëri-tjetrin në navigimin e këtyre sfidave, duke nxitur kështu një jetë më të ekuilibruar dhe më të përmbushur për të dy individët.

## Sfidat dhe pengesat me të cilat përballen gratë në pozitat drejtuese

Në përpjekjet tona për t'i kuptuar përpjekjet personale të grave pronare biznesi dhe atyre në pozita të larta drejtuese, ne u përfshimë në diskutime me gra të suksesshme. Ajo që u bë e dukshme është perceptimi i tyre se janë në një pozitë më pak të favorshme në krahasim me burrat, kryesisht për shkak të stereotipeve që mbizotërojnë. Pavarësisht nëse trashëgojnë një biznes familjar ose hyjnë në partneritete, gratë shpesh ndodhen në situata që duhet të bëjnë përpjekje shumë

më të mëdha për ta vendosur autoritetin e tyre brenda biznesit, sidomos kur punojnë së bashku me kolegët e tyre që janë kryesisht meshkuj. Ato besojnë se përkushtimi, arsimimi dhe puna e palodhshme janë çelësi për vendosjen e autoritetit. Pavarësisht nëse ato operojnë nëpër industritë që dominohen nga meshkujt apo femrat, autoriteti njihet si një cilësi e natyrshme për një grua. Megjithëse gratë përballen me më shumë sfida për ta dëshmuar veten në botën e biznesit, ato në fund të fundit vlerësohen dhe nuk nënvlerësohen kurrë.

---

“Pas përfundimit të studimeve, iu bashkova një kompanie të vogël me vizione ambicioze dhe besimin e palëkundur në suksesin e saj. Pavarësisht korrektësisë së tre partnerëve të mi meshkuj, dukej se kishte një rezervë sa i përket statusit tim si partnere e barabartë.”

---

Gratë e vënë theksin në rëndësinë e mbështetjes nga partneri dhe stigmën ekzistuese sociale në navigimin e sfidave të dyfishta të përmbushjes profesionale dhe personale. Shpesh gratë e ndjejnë presionin për ta dëshmuar veten në të dyja sferat, duke u frikësuar kështu nga gjykimi i shoqërisë nëse dështojnë si gra në biznes ose si bashkëshorte. Prandaj, mbështetja e familjes është qenësore që nga fillimi i marrjes me biznes nga një grua, e derisa sa kjo të zhvillohet në histori suksesi.

Në rolet e tyre drejtuese, ata përqafojnë metodologji të reja dhe natyrshëm bëhen mentore të afta. Ato e kanë prioritet nxitjen e të menduarit kritik, komunikimin e hapur dhe transparencën. Gratë vendosin standarde të larta për të tjerët, ndërsa ofrojnë inkurajim dhe mbështetje për rishtarët në fushat e tyre përkatëse.

—

“Në kompaninë time jam unë ajo që e marr iniciativën për të angazhuar më shumë gra. Në industrinë e metaleve, burrat kryesisht i mbajnë pozitat e pushtetit. Patëm një vizitë nga një kompani nga Amerika dhe pronari më tha se për herë të parë në karrierën e tij ishte ulur në një takim me një grua pronare biznesi. Është shumë e rrallë që meshkujt në industrinë e metaleve të kenë takime me femra. Zakonisht, gratë janë në pozita më të ulëta, por jo në menaxhmentin e lartë”.

—

## Mbështetja e grave për gratë

Gratë në pozita drejtuese i kanë prioritet kualifikimet, arsimimin, përvojën e punës dhe vullnetin e personit në procesin e marrjes në punë, pavarësisht nga gjinia. Ato e mbrojnë këdo që meriton dhe është i etur për avancim, duke theksuar rëndësinë e të mësuarit dhe të rritjes në aspektin e punës. Në disa sektorë ekonomikë, si industria e IT-së, kompanitë po nxisin në mënyrë aktive barazinë gjinore, duke përfshirë strukturat transparente të pagave dhe promovimin e punëtorëve për të luftuar pabarazitë financiare gjinore. Gratë lidere besojnë se pavarësia financiare e grave është jetike për barazinë shoqërore.

—

“Gratë duhet të kenë mundësi të barabarta dhe të drejta të barabarta në tregun e punës. Të kesh mundësi të barabarta dhe të drejta të barabarta nuk nënkupton se ke përparësi në punësim.”

—

Në sektorin e IT-së, kompanitë që udhëhiqen nga gratë e përshtatin mbështetjen për t'i adresuar nevojat specifike të grave, duke u përpjekur që ta zvogëlojnë diskriminimin dhe të lehtësojnë ekuilibrin punë-jetë. Fakti se industria e IT-së është tërheqëse për gratë qëndron në potencialin e saj për pavarësi financiare dhe rritje në karrierë.



—

“Përmes strategjisë dhe planit tonë të brendshëm për promovimin e grave të kualifikuara, aktualisht kemi pesë gra dhe dy burra në pozita të larta drejtuese. U japim përparësi dhe i mbështesim individët që demonstrojnë përkushtim, dëshirë për trajnime të mëtejme dhe përkushtim për avancim të karrierës së tyre, pavarësisht gjinisë”.

—

Gratë marrin mbështetje nga lidere të tjera gra, të cilat e kanë prioritet rritjen e kapaciteteve dhe të aftësive profesionale të grave në tregun e punës. Kompanitë që udhëhiqen nga gratë e nxisin komunikimin e hapur dhe ofrojnë mbështetje të jashtme për përmbushjen e nevojave të punonjësve. Iniciativa të tilla si orari fleksibil i punës, planet e zhvillimit të karrierës dhe mbështetja gjatë pushimit të lehonisë, e nënvizojnë angazhimin e tyre për barazinë gjinore. Për t'i institucionalizuar përpjekjet për barazi gjinore, disa kompani emërojnë zyrtarë për barazi gjinore përgjegjës për zbatimin e planeve të barazisë gjinore dhe adresimin e çështjeve në vendin e punës si dhuna dhe ngacmimet. Programet e mentorimit i inkurajojnë më tej vajzat e reja të ndjekin karrierën në IT, duke promovuar kështu pavarësinë ekonomike dhe barazinë gjinore.

—

“I mbështes aktivisht kolegët(et) e mi përmes nismave të ndryshme që ata vetë i iniciojnë, të cilat kompania jonë i mbështet me gjithë zemër. Aty përfshihen orar dhe aranzhime fleksibile të punës, plane të personalizuara zhvillimi dhe promovimi, programe të strukturuar të kthimit në punë pas pushimit të lehonisë/atësisë ose pushimit mjekësor, si dhe ndihmë për arritjen e një ekuilibri të shëndetshëm ndërmjet angazhimeve në punë dhe familjes, si dhe ruajtjen e shëndetit të përgjithshëm”.

—

Fuqizimi i grave për të përqafuar aftësitë e tyre dhe për të imponuar veten në punë është padyshim një rrugëtim sfidues. Siç e thonë gratë në pozita drejtuese,

me njohuritë dhe aftësitë e nevojshme, ato mund ta etablojnë praninë e tyre dhe ta nënvizojnë aftësinë e tyre për të pasur sukses në gjërat që ato ndjekin. Është qenësor krijimi i një mjedisi që promovon edukimin e grave dhe ofron modele të përshtatshme. Mentorimi dhe mbështetja nga gratë e realizuara, mund t'i udhëheqin individët aspirues drejt zbulimit dhe fuqizimit të vetvetes, duke hedhur bazat për suksesin e tyre në të ardhmen.

Fakti që gratë janë më pak të përfaqësuara në industri rrjedh nga periudha e tranzicionit në vitet 1990, kur industria nuk ishte konkurrese në treg dhe nuk kishte kompani të përshtatshme që ofronin punë të denjë dhe kushte të mira pune. Shumë prej atyre kompanive u mbyllën në procesin e privatizimit, por sot gjërat janë krejtësisht ndryshe. Fabrikat po bëhen sërish konkurrese dhe ndoshta për këto arsye, shumë më tepër gra inkurajohen të bëhen inxhinierë. Megjithatë, iniciativa dhe mbështetja e menaxhmentit në një ndërmarrje janë po ashtu të rëndësishme. Në një kompani ku vetëm pronarja dhe menaxherja ishte grua, tani 20% e të punësuarave janë gra, dhe ajo është e përkushtuar që ta rrisë numrin e grave në sektorin e prodhimit ku aktualisht janë të angazhuara vetëm dy inxhinierë. Ajo beson se është e rëndësishme angazhimi i grave, sidomos në kushtet e mungesës së fuqisë punëtore, dhe është i nevojshëm shfrytëzimi i këtij potenciali, duke pasur parasysh se industria aktualisht është e gatshme të absorbojë më shumë punëtorë. Fakti që situata në industrinë e metaleve po ndryshon, duket edhe nga fakti se në kompaninë më të madhe të çelikut dhe një kompani të madhe në industrinë e metaleve, dy drejtoresha janë gra, gjë që nga ana tjetër nuk ndodh në shumë vende të zhvilluara ku burrat i mbajnë pozitat më të larta.

Mbështetja në vendin e punës, qoftë nga kolegët(et) burra apo gra, apo nga menaxherët(et) burra apo gra, shpesh ndikohet nga normat kulturore brenda kompanisë. Ndonëse shumë gra në këtë hulumtim raportuan se kishin marrë mbështetje të barabartë pavarësisht gjinisë, kishte përjashtime të dukshme. Për shembull, një grua e re ndau përvojën e saj të praktikës së punës si psikologe, ku mori mentorim të rëndësishëm nga tri nga pesë mentore gra, ndërsa të tjera ato e penguan përparimin e saj dhe madje e shihnin atë si konkurrente. Një grua tjetër tregoi diskriminimin e mundshëm nga drejtori i saj mashkull, i cili e favorizonte punësimin e një punëtori mashkull në vend të saj për shkak të përgjegjësive të saj për kujdesin ndaj fëmijëve. Hulumtimi kishte për qëllim të kuptonte se si gratë e mbështesin njëra-tjetrën në arritjen e barazisë gjinore brenda kompanive. Ekziston një perceptim se brezat e rinj, si burrat, ashtu edhe gratë, janë më të prirë të ofrojnë mbështetje në vendin e punës. Megjithatë, është e rëndësishme të

theksohet se të kesh një mbikëqyrëse grua nuk e garanton gjithmonë një përvojë pozitive për gratë. Efektiviteti i mbështetjes nga një mbikëqyrës, pavarësisht gjinisë, varet nga faktorë të ndryshëm si stili i udhëheqjes, aftësitë e komunikimit dhe preferencat e tyre individuale.

Gratë e reja mund të përfitojnë shumë nga mbështetja e modeleve dhe mentorëve që mund t'i udhëheqin ato gjatë rritjes dhe zhvillimit të karrierës së tyre. Punëdhënësit duhet po ashtu t'i njohin dhe të akomodojnë nevojat e ndryshme të burrave dhe të grave, duke nxitur një mjedis pune që t'u jep, siç thanë gratë e reja, kushte fleksibile pune. Për më tepër, është jetike për ta që të punojnë në kompani që kultivon një kulturë në vendin e punës ku individët, pavarësisht gjinisë, nuk ndihen të izoluar ose të nënvlerësuar, por më tepër të vlerësuar. Ato priren të punojnë në një kompani ku menaxheri ose pronari i kompanisë, pavarësisht nëse është burrë apo grua, ofron mundësi për rritje personale dhe ka ide për politikatat e burimeve njerëzore që çojnë drejt asaj që punëtorët të jenë të kënaqur.

## Konkluzione dhe rekomandime

Gratë që hyjnë në tregun e punës sot kanë më shumë mundësi, me qasje të shtuar në punët praktike dhe programet e aftësimin profesional. Megjithatë, ato shpesh përballen me sfida për shkak të numrit të madh të kandidatëve të kualifikuar në tregun e punës, duke përfshirë punëtorët me njohuri dhe aftësi përkatëse të fituara përmes arsimit jashtë vendit. Kjo konkurrencë e ashpër është sfiduese për gratë e reja, veçanërisht pasi për shumë pozita kërkohet përvojë e gjerë që mund t'u mungojë atyre.

Ekulibri mes familjes dhe karrierës shpesh kërkon nga gratë që të bëjnë sakrificat të mëdha dhe të navigojnë nëpër sfidat sistematike. Pushimi i lehonisë nënvizon pabarazitë e vazhdueshme, pasi gratë shpesh qëndrojnë në shtëpi për t'u kujdesur për fëmijën e tyre, ndërsa burrat e përdorin këtë kohë për avancimin e karrierës së tyre. Ndonëse disa vende pune mbështesin një transicion të qetë të kthimit në punë pas pushimit të lehonisë, të tjera pa dashje ushtrojnë presion mbi gratë për ta ruajtur produktivitetin në kurriz të mirëqenies së tyre. Rastet e diskriminimit pas kthimit në punë e nënvizojnë më tej nevojën e vazhdueshme për zbatim të fuqishëm të ligjeve të barazisë gjinore dhe përpjekjet për të nxitur vende pune vërtet gjithëpërfshirëse.

Gratë në pozita drejtuese i kanë prioritet kualifikimet, meritat dhe përkushtimin për avancim pavarësisht gjinisë, duke avokuar për mundësi të barabarta në tregun e punës. Sidomos në sektorë si IT-ja, kompanitë që udhëhiqen nga gratë promovojnë në mënyrë aktive barazinë gjinore përmes strukturave transparente të pagave dhe masave mbështetëse që synojnë të nxisin balancimin punë-jetë. Duke e nxitur kështu komunikimin e hapur, duke ofruar mbështetje gjatë transicionit të jetës si pushimi i lehonisë dhe duke institucionalizuar programe mentorimi për të inkurajuar hyrjen e vajzave në këtë fushë, këto kompani demonstrojnë përkushtim për institucionalizimin e përpjekjeve për barazi gjinore dhe për të përgatitur gjeneratën e ardhshme të lidereve femra në industrinë e IT-së.

Fuqizimi i grave për përqafimin e aftësitë e tyre dhe për t'a imponuar veten është me të vërtetë rrugëtim sfidues, por gratë në pozita drejtuese dëshmojnë se me aftësitë dhe njohuritë e duhura, mund të lulëzojnë në gjërat që ato ndjekin. Është qenësor krijimi i mjediseve që promovojnë arsimin dhe ofrojnë modele pozitive në këtë përpjekje. Mentorimi nga gratë e realizuara luan rol kryesor në drejtimin e individëve kah zbulimi dhe fuqizimi i vetes, duke hapur rrugën për suksesin e

tyre. Udhëheqësit e industrisë theksojnë rëndësinë e angazhimit dhe motivimit të grave, veçanërisht në kushtet e mungesës së fuqisë punëtore, për të shfrytëzuar potencialin e tyre për rritje ekonomike. Gratë mund të japin kontribut të rëndësishëm në industri dhe është qenësore që atyre t'u ofrohen mundësi për të shkëlqyer dhe pasur sukses.

- ◆ Investoni në arsim dhe trajnim: Rritni investimet në programet e arsimit dhe të trajnimit që i fuqizojnë gratë me aftësitë dhe kualifikimet e nevojshme për të konkurruar në tregun e punës. Ofrimi i qasjes në arsim cilësor, trajnim profesional dhe mundësi të mësimit gjatë gjithë jetës mund të rrisë punësimin e grave dhe perspektivat e tyre për karrierë.
- ◆ Zgjeroni qasjen për kujdesin ndaj fëmijëve: Zhvilloni dhe zgjeroni shërbime të përbalueshme të kujdesit për fëmijët, për t'i mbështetur prindërit që punojnë, veçanërisht gratë, në balancimin e përgjegjësive të punës dhe familjes. Objektet e qasshme dhe me cilësi të lartë të kujdesit për fëmijët, u mundësojnë më shumë grave të marrin pjesë në tregun e punës dhe të ndjekin mundësi për avancim në karrierë.
- ◆ Nxitni ndërmarrësinë tek femrat: Zbatoni iniciativa për nxitje të ndërmarrësisë tek femrat dhe mbështetur bizneset në pronësi të grave. Kjo përfshin ofrimin e qasjes në financim, mbështetni për zhvillim të biznesit dhe për rritje, për t'i ndihmuar gratë që t'i kapërcejnë pengesat për fillimin dhe rritjen e ndërmarrjeve të tyre.
- ◆ Zbatoni masat afirmative: Futja në përdorim dhe zbatimin e kuotave gjinore në nivel lokal ose i masave të veprimit afirmativ në përfaqësimin politik në nivel qendror dhe lokal.
- ◆ Promovoni ekuilibrin punë-jetë: Inkurajoni punëdhënësit të miratojnë politika dhe praktika që promovojnë ekuilibrin punë-jetë, përfshirë aranzhime fleksibile të punës, leje prindërore dhe mbështetje në përgjegjësitë e kujdesit. Krijimi i mjedisit mbështetës të punës, e rrit moralin, produktivitetin dhe mbajtjen e punonjësve.
- ◆ Luftoni stereotipet gjinore: Nisni fushata ndërgjegjësimi dhe iniciativa arsimore për sfidimin e stereotipeve gjinore dhe promovimin e ndryshimeve kulturore. Duke sfiduar nocionet tradicionale të roleve dhe pritjeve gjinore, shoqëria mund të krijojë një mjedis më gjithëpërfshirës dhe të barabartë për të gjithë individët.

- ♦ Mbështetni programet e mentorimit: Mentorimi dhe fuqizimi i njëra-tjetrës është mënyrë ku gratë mund ta mbështesin njëra-tjetrën. Në vend ka shumë gra të suksesshme në biznes dhe politikë që me programe mentorimi të përshtatura me kujdes, mund të ofrojnë udhëzime të vlefshme për gratë e reja. Me shkëmbim të përvojave, njohurive dhe lidhjeve, mentoret gra mund t'i ndihmojnë gratë që i mentorojnë të fitojnë vetësiguri, t'i përmirësojnë aftësitë e tyre dhe t'i shfrytëzojnë mundësitë për rritje.
- ♦ Forconi mekanizmat zbatues: Forconi mekanizmat e zbatimit për ta luftuar diskriminimin me bazë gjinore dhe ngacmimin në vendin e punës. Kjo përfshin rritjen e mbrojtjes ligjore, përmirësimin e mekanizmave të raportimit dhe ofrimin e shërbimeve mbështetëse për viktimat e diskriminimit ose të ngacmimit.

GRATË E FUQIZUARA I  
FUQIZOJNË GRATË

---

# Mali i Zi

## Hyrje

Çdo i dyti qytetar beson se gratë dhe burrat janë të ndryshëm në masën që e bën të pamundur arritjen e plotë të barazisë gjinore. Gjithashtu, gjysma e qytetarëve mendojnë se punëdhënësi ka të drejtë ligjore të kërkojë vërtetim se kandidatja për vendin e punës nuk është shtatzënë. Tre të katërtat e punonjësve në institucionet shtetërore do të mbështesnin vendosjen e kuotave për gratë në postet e larta drejtuese në Qeveri.

Këto janë gjetjet nga hulumtimi mbi qëndrimet dhe perceptimet e qytetarëve dhe punonjësve të administratës publike sa i përket barazisë gjinore, i cili u krye në një mostër përfaqësuese dhe u prezantua në konferencën e Zyrës së Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) në Mal të Zi me titull “Barazia në Zemër të Qeverisë”.

Kur bëhet fjalë për qëndrimet e qytetarëve, hulumtimi tregon se rreth 60 përqind besojnë se për të mirën e fëmijëve është më e dëshirueshme që burri të punojë, kurse gruaja t’i përkushtohet plotësisht familjes.

Ndonëse pabarazia gjinore dhe diskriminimi ndaj grave perceptohen qartë në administratën publike, dy të tretat e punonjësve besojnë se çështja e barazisë gjinore imponohet tej mase sot si një qëllim i panatyrshëm dhe i paarritshëm që nuk përmirëson ndjeshëm pozitën e grave në Mal të Zi. Përkundër faktit se gratë përbëjnë vetëm një të katërtën e stafit të përgjithshëm drejtues në administratën publike, dy nga tre burra besojnë se gratë janë të përfaqësuara në mënyrë adekuate në organet qeverisëse, ndërsa gratë kanë një mendim ndryshe. Përkatesisht, një në dy gra beson se duhet të ketë dukshëm më shumë gra aty. Rreth 60 përqind e punonjësve të administratës publike nuk janë të sigurt nëse është kryer ndonjë analizë gjinore në institucionin e tyre vitin e fundit.

“Është me të vërtetë një nga domosdoshmëritë strategjike të ekipit tonë. Besojmë se diversiteti dhe barazia në përfshirje janë qenësore për një organizatë të suksesshme dhe se është qenësore që ekipi ynë ta pasqyrojë diversitetin e publikut të cilit ne i shërbejmë. Qëllimi ynë është të rrisim qasjen, t’i heqim barrierat, zhvillojmë aftësitë dhe fuqizojmë njerëzit që në një farë mënyre mund të jenë të marginalizuar dhe të përjashtuar plotësisht nga krijimi dhe zbatimi i politikave, i programeve dhe i shërbimeve qeveritare, ku do të vlerësohet veçantia e tyre dhe se ku ata do të ndihen pjesë e ekipit,” - Tamara Srzentić, Ministre e Administratës Publike, Shoqërisë Digjitale dhe Medias.



Daniela Gašparikova, Përfaqësuese e Përhershme e UNDP-së në Mal të Zi, ua kujtoi të gjithëve Konferencën për Gratë në Pekin, e cila ishte miratuar para 26 vjetësh, dhe në të cilën theksohet se pjesëmarrja e grave në të gjitha sferat e shoqërisë paraqet bazën për arritjen e barazisë dhe të zhvillimit.

“Shumë prej nesh do të mendonin se një çerek shekulli është i mjaftueshëm për t’i arritur objektivat e vendosura në Pekin. Realiteti, megjithatë, është ndryshe. Gratë në aspektin global, e kështu edhe në Mal të Zi, janë ende të nën përfaqësuar në pozita vendim-marrëse dhe pozita udhëheqëse. Rruga drejt barazisë gjinore është e gjatë dhe sfiduese dhe kërkon qasje gjithëpërfshirëse, përgjegjësi dhe veprim të përbashkët të të gjithëve: të institucioneve dhe të individëve të sektorit privat dhe publik”, tha Gašparikova, duke shtuar se UNDP-ja synon ta vazhdojë punën e saj afatgjatë me partnerët për t’i fuqizuar gratë në të gjitha sferat e jetës dhe të ndikojë në hartimin dhe zbatimin më të mirë të politikave për barazi gjinore.

Herman Spitz, kreu i seksionit të bashkëpunimit të Delegacionit të BE-së në Mal të Zi, beson se Mali i Zi duhet t’i forcojë përpjekjet e tij për të integruar perspektivën gjinore në politikat dhe reformat e tij, duke përfshirë sektorin e administratës publike.

“Eliminimi i pabarazisë gjinore në administratën publike është i rëndësishëm për reformën e administratës publike që është në vazhdim e sipër në Mal të Zi, e cila është qenësore për procesin e integritetit të Malit të Zi në BE. BE-ja do të vazhdojë të mbështesë dhe monitorojë reformat me bazë gjinore në Mal të Zi”, tha Spitz.<sup>20</sup>

## Pozita e grave në sektorin privat dhe atë publik

Gratë në Mal të Zi përbëjnë gjysmën e popullsisë (50.61 përqind) por edhe gati gjysmën e të papunëve.<sup>21</sup> Normat e aktivitetit janë më të lartat për grup moshat 25-49 vjeç që arrijnë në 86 përqind për burrat dhe 73,6 përqind për gratë (Monstat, 2016).

Në Mal të Zi ende nuk është kontributi i plotë ekonomik i grave, veçanërisht jo në masën që përkon me potencialin e tyre të vërtetë. Më pak se 10 përqind e

---

<sup>20</sup> Gjysma e qytetarëve besojnë se barazia e plotë gjinore është e pamundur të arrihet. 16 qershor 2021 UNDP

<sup>21</sup> Monstat, Gratë dhe burrat në Mal të Zi, 2016

kompanive janë në pronësi të grave, gratë fitojnë rreth 14 përqind më pak se burrat që bëjnë punë me vlerë të barabartë, postet drejtuese si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat mbahen nga shumë më pak gra. Krahasuar me burrat, dhe pavarësisht progresit të dukshëm dhe ndryshimeve pozitive që kanë ndodhur gjatë viteve të fundit, gratë ende përfaqësojnë një pakicë në jetën sociale, ekonomike dhe politike. Kjo është sidomos e habitshme duke pasur parasysh ndryshimet që kanë ndodhur në strukturën arsimore të popullsisë – në dobi të grave.

## Gratë në sektorin publik

Kur bëhet fjalë për degën legjislativë të qeverisë, Parlamenti i Malit të Zi ka 81 deputetë(e) nga të cilët 19 janë gra (ose 23.45 përqind) që paraqet një rritje në krahasim me legjislaturën e mëparshme. Kryetari dhe dy nënkryetarët e Parlamentit janë burra. Nga ana tjetër, nga 15 trupa punues të përhershëm të Kuvendit, vetëm tre sish drejtohen nga gratë: Komisioni Legjislativ, Komisioni për Barazi Gjinore dhe Komisioni Kundër Korrupsionit. Sa i përket degës ekzekutive, vetëm 4 gra janë në pozitat e larta qeveritare: tri prej tyre drejtojnë ministritë, të Administratës Publike, të Shkencës dhe të Ekonomisë dhe një ministre pa portofol. Të dhënat e degës së drejtësisë thonë se janë 58.04 përqind e gjyqtareve gra në Mal të Zi dhe 60 përqind e prokuroreve gra në Prokurori.

Nga 23 qeveritë lokale në Mal të Zi, vetëm dy drejtohen nga gra – në Kolashin dhe Tivat. Në bashkëpunim me Ministrinë për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave, në 11 komuna u themeluan këshillat për barazi gjinore, në 20 komuna u emëruan koordinatorë për barazi gjinore (gra dhe burra), 5 komuna hapën zyrat për barazi gjinore, 10 komuna miratuan planet lokale të veprimit për çështjet e barazisë gjinore, ndërsa vendimet për barazi gjinore janë miratuar nga 13 komuna. Vlen po ashtu të ceket se 6 qeverisje vendore kanë burime të veçanta buxhetore të rezervuara për aktivitete në fushën e barazisë gjinore.

Gratë përbëjnë shumicën e të punësuarve në arsim (75.3 përqind). Megjithatë, ato janë pakicë absolute në pozitat vendim-marrëse në institucionet arsimore me përjashtim të arsimit parashkollor (Monstat, 2016).

## Gratë në sektorin e biznesit

Vetëm 12.4 gra ishin të vetë-punësuar në vitin 2015, që është më shumë se dy herë më pak krahasuar me burrat. Hendeku gjinor i pagave ndërmjet burrave dhe grave në Mal të Zi është 13.9 përqind që do të thotë se gratë fitojnë 86.1 përqind të pagës mesatare të burrave për punë me vlerë të barabartë.

Gratë zotërojnë vetëm 4 përqind të shtëpive, 8 përqind të tokës dhe 14 përqind të shtëpive të pushimit (shtëpizat ku kalohet fundjava) në Mal të Zi, gjë që tregon për pozitën e tyre të varësisë dhe kufizimet në lidhje me mundësitë për të filluar bizneset e tyre.

Që nga viti 2015, Instituti Evropian për Barazi Gjinore (EIGE) ka mbledhur të dhëna për Malin e Zi, si për sektorin publik, ashtu edhe për atë privat, pra për 50 përbërësit kombëtarë të renditur në krye sipas indeksit të tregut të aksioneve të bursës kombëtare të secilit prej vendeve. Të dhënat e EIGE tregojnë se në vitin 2015, pozitat e drejtuesve të bordeve drejtuese në kompanitë në vendin tonë ishin të “rezervuara” ekskluzivisht për burrat (100 përqind) për dallim nga viti 2017 kur ndodhën ndryshime të caktuara në kuptimin që 90 përqind e pozitave të kryetarëve të bordeve në kompanitë mbaheshin nga burrat, kundrejt 10 përqind që mbaheshin nga gratë, që është 3 përqind më shumë krahasuar me mesataren e 28 vendeve të BE-së. Edhe pse ende të pamjaftueshme, ndryshimet pozitive vërehen kur flasim për gratë anëtare të bordeve drejtuese në kompani – pjesëmarrja e grave në këto organe në vitin 2015 ishte 18.3 përqind, ndërsa në vitin 2017 gratë morën pjesë me 23.3 përqind në numrin e përgjithshëm të anëtarëve të bordeve.

Në kompanitë malazeze, gratë shpesh përfaqësohen në pozita drejtuese në administratë, burime njerëzore, komunikim dhe marrëdhënie me publikun, si dhe në sektorët e PSK-së, që është një praktikë e konfirmuar nga gjetjet e anketës së FPM-it (Federata Malazeze e Punëdhënësve). Megjithatë, sipas ILO-s, një grupim i tillë i grave në sektorë të caktuar të menaxhimit krijon të ashtuquajturat “mure prej xhami” që i pengojnë gratë të lëvizin në shtigjet e hierarkisë qendrore që zakonisht nuk i çojnë ato as në pozitat e larta drejtuese dhe as në rolin e kryeshefeve ekzekutive.

## Konkluzione dhe rekomandime

Sipas statistikave në dispozicion, gratë në Mal të Zi fitojnë 13.9 përqind më pak se kolegët e tyre burra (për të njëjtën punë), ato kanë pronësi vetëm 9.6 përqind të bizneseve dhe vetëm 4 përqind të shtëpive, 8 përqind të tokës dhe 14 përqind të shtëpizave për kalimin e fundjavës në vend, siç u cek më lart në raport. Gratë janë më pak të përfaqësuara në pushtetin legjislativ dhe ekzekutiv dhe vetëm në gjyqësor ato i tejkalojnë në numër kolegët e tyre burra.

Për dallim nga burrat, gratë janë pakicë absolute në postet e kryetarëve të pushtetit lokal si dhe në pozitat vendim-marrëse në arsim – përveç arsimit parashkollor.

Fakti që barazia gjinore në tregun e punës ende nuk është arritur dëshmohet nga shifrat që tregojnë se gratë kryesisht bëjnë punë që bartin më pak përgjegjësi; ato paguhen më pak dhe avancohen më ngadalë në hierarki.

Megjithatë, nga këndvështrimi i strukturës së popullsisë së arsimuar, gratë me arsim të lartë në Mal të Zi janë shumicë krahasuar me burrat – në mesin e studentëve të të dy gjinive që kanë marrë një diplomë të studimeve themelore (baçelor) 62.2 përqind janë femra, ndërsa 63.3 përqind e femrave ka fituar diplomë master (2015). Megjithatë, gratë ende përballen me një sërë pengesash në karrierën e tyre profesionale, veçanërisht sa i përket avancimit të tyre dhe qasjes në pozitat drejtuese nëpër kompani dhe në organet e tyre vendim-marrëse. Me fjalë të thjeshta – arsimimi më i mirë grave nuk u ka siguruar punë më të paguara. Kjo e fundit konfirmohet nga shifrat e EIGE për pozicionimin e grave në kompanitë më të mëdha malazeze në bursë, të cilat zbulojnë se 23.3 përqind e grave janë në borde, ndërsa vetëm 10 përqind e grave janë kryetare të bordeve (qershor 2017).

Kjo mospërputhje mes numrit të grave me diplomë të arsimit të lartë dhe pranisë së tyre të pamjaftueshme në pozitat drejtuese dhe vendim-marrëse tregon faktin se një numër i konsiderueshëm kompanish në Mal të Zi heqin dorë qëllimisht nga njohuritë, aftësitë dhe potenciali i personelit të kualifikuar në mënyrë speciale dhe kësajsoj edhe nga rezultatet e biznesit dhe përfitimet e tjera të shumta që rrjedhin nga angazhimi i një stafi të tillë. Prandaj, duhet theksuar se efektet negative të refuzimit të stafit me arsim të lartë nga shkallët e korporatave, ndihen veçanërisht nga shteti (PBB më e ulët) por edhe nga shoqëria malazeze në përgjithësi (produktiviteti dhe standardi më i ulët i jetesës).

Që gratë në Mal të Zi ende nuk e kanë pasur mundësinë ta shprehin potencialin e tyre ekonomik në mënyrën e duhur dhe të japin kontributin e tyre të plotë ekonomik, mund ta shohim nga gjetjet e anketës studimore. Disa prej tyre janë:

- ◆ Në tregun e punës në Mal të Zi vërehen ndarja horizontale (i ashtuquajtur grupimi i grave në profesione tipike “të femrave”, me pagë më të ulët) ashtu edhe ndarja vertikale (avancim i kufizuar profesional dhe pak gra në të ashtuquajturat “pozita me pushtet”).
- ◆ Kompanitë në Mal të Zi karakterizohen nga supremacia e burrave ndaj grave në të gjitha nivelet e menaxhimit dhe të vendim-marrjes – me përjashtim të atij të mesëm (ku gratë mbizotërojnë me 50.1 përqind). Analiza zbulon se pjesa e grave në pozitat e larta drejtuese të kompanive është vetëm 36.6 përqind; se rolin e kryeshefes ekzekutive e mbajnë 26.4 përqind e grave, ndërsa vetëm 6.1 përqind e grave i kryejnë detyrat e kryesueseve të bordit.
- ◆ Gratë mbizotërojnë në pozitat e menaxhereve për komunikim dhe marrëdhënie me publikun (82.1 përqind), si dhe në pozicionet e menaxhereve të burimeve njerëzore (75.6 përqind). Duhet pasur parasysh se këto shifra, mes tjerash, tregojnë për ndarjen gjinore ndërmjet profesioneve drejtuese, pra fenomenin e “mureve prej xhami” në kompanitë malazeze.
- ◆ Shumë pak kompani në vend e monitorojnë dhe raportojnë për raportin e grave kundrejt burrave në nivele të ndryshme në hierarki (18.3 përqind). Përkatësisht, edhe pse shumica e kompanive të intervistuar thuhet se kanë Politikën e Shanseve të Barabarta (75 përqind), më pak se gjysma e kompanive të mëdha dhe vetëm një në dhjetë ndërmarrje të vogla monitorojnë dhe raportojnë për sa u tha lart.
- ◆ Gjatë intervistave dalëse që zhvillohen ditën e fundit me punonjësit që largohen nga kompania, zakonisht nuk shtrohen çështjet e barazisë gjinore (68.4 përqind).
- ◆ Iniciativa më pak e zbatuar që synon promovimin e barazisë së burrave dhe grave e ndërmarrë nga kompanitë malazeze është qasja në trajnimin ekzekutiv për gratë (46.7 përqind).
- ◆ Sipas të anketuarve, tri pengesat më të rëndësishme për udhëheqjen e grave në menaxhim në Mal të Zi, janë: (1) gratë kanë më shumë përgjegjësi familjare sesa burrat, (2) gratë me përvojë të pamjaftueshme të punës në menaxhim të

përgjithshëm dhe të linjës dhe (3) rolet e caktuara nga shoqëria për burrat dhe gratë.

- ♦ Tri masat më të rëndësishme për promovimin e pozitës së grave në biznes dhe menaxhim që njihen dhe pranohen nga të anketuarit janë: (1) caktimi i detyrave të dukshme dhe sfiduese për gratë menaxhere, (2) trajnimi ekzekutiv për gratë dhe (3) ekspozimi i grave ndaj të gjitha operacioneve dhe funksioneve të kompanisë.

Krijimi i një sistemi të strukturuar dhe transparent të menaxhimit të burimeve njerëzore, që bazohet në parimet e barazisë dhe mos diskriminimit, mund t'i ndihmojë kompanitë malazeze që t'u përgjigjen sfidave të përditshme të biznesit dhe më kryesorja prej të gjithave – luftës për të tërhequr talente. Aftësia për t'i tërhequr dhe mbajtur punëtorët më të mirë – si gra, ashtu edhe burra, është çelësi i produktivitetit, inovacioneve dhe i suksesit në biznes të një kompanie. Për këtë qëllim dhe për të planifikuar aktivitetet e ardhshme si dhe për të nisur iniciativat që synojnë të mbështesin fuqizimin ekonomik, udhëheqjen dhe zhvillimin profesional të grave, kompanitë në Mal të Zi së bashku me organizata të tjera (në sektorin publik dhe të shoqërisë civile, si dhe në media) këshillohen që:

- ♦ të ofrojnë mbështetje për zhvillimin e kulturës organizative që siguron diversitet dhe mundësi të barabarta për udhëheqje si nga gratë, ashtu edhe burrat;
- ♦ të fusin në përdorim praktikën e rregullt të analizimit të situatës dhe të ndryshimeve që burojnë nga fuqizimi ekonomik i grave në vendin e punës;
- ♦ të promovojnë publikisht potencialin, rolin dhe rëndësinë e grave menaxhere, si dhe rëndësinë e pjesëmarrjes më të madhe të grave në struktura dhe nivele të ndryshme të menaxhimit. Këtu përfshihet promovimi publik i grave menaxhere të suksesshme dhe i rezultateve të biznesit që ato i arrijnë;
- ♦ të japin kontribut aktiv dhe t'i ndihmojnë gratë menaxhere dhe drejtuese që ta zhvillojnë karrierën e tyre në një mënyrë e cila, ndër të tjera, përfshin modelet e mëposhtme të mbështetjes: t'i inkurajojnë dhe nxisin gratë që të investojnë në zhvillimin e karrierës së tyre, t'u mundësojnë grave që të kenë qasje të plotë në programet e përmirësimit të aftësive dhe të zhvillimit profesional (sidomos ato në pozita të mesme drejtuese), përfshirja e grave në programet e mentorimit, krijimi i politikave miqësore ndaj familjes,

promovimi i rëndësisë së rrjetëzimit dhe inkurajimi i grave menaxhere për pjesëmarrje aktive dhe anëtarësim në rrjetet dhe shoqatat e biznesit të grave, etj.

Ndryshimi i mendësive dhe i qëndrimeve tradicionale që i referohen barazisë gjinore dhe ndryshimet pozitive si mbyllja e hendekut gjinor në tregun e punës janë procese që kërkojnë kohë, përkushtim të plotë dhe angazhim të të gjitha segmenteve të shoqërisë. Në rrugën drejt arritjes së asaj që u cek më lart, që sigurisht Malit të Zi e ka përpara vetes, vëmendja duhet t'i kushtohet inkurajimit të fuqizimit ekonomik, lidhshimit dhe zhvillimit profesional të grave, i cili do të bëhet jo vetëm në nivel menaxherial në kompani, por edhe në organizata që ekzistojnë në sfera të tjera të jetës publike, politike dhe shoqërore. Një kontribut të veçantë për atë që u cek më lart, mund të japin edhe mediat të cilat kanë një rol të rëndësishëm për të vepruar në mënyrë pro aktive, duke u fokusuar në krijimin e ndërgjegjësimit sa i përket rëndësisë së barazisë gjinore dhe sidomos në aktivitetet e promovimit të grave të suksesshme në biznes dhe rezultateve të përditshme që ato i arrijnë.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Gratë në menaxhim në Malin e Zi, Podgoricë, dhjetor 2017

GRATË E FUQIZUARA I  
FUQIZOJNË GRATË

---

# Serbia



## Hyrje

Niveli i emancipimit të grave është tregues i rëndësishëm i një demokracie, prandaj integrimi i aspekteve gjinore në të gjitha trendet kryesore politike është shumë i rëndësishëm për transicionin demokratik të Serbisë.

Republika e Serbisë ka avancuar në promovimin e barazisë gjinore përmes reformave legislative, integritit të perspektivave gjinore në politikat më të gjera dhe në zbatimin e nismave të pikësnyuara që kanë për synim nxitjen e zhvillimit të grave. Megjithatë, përkundër këtyre përpjekjeve, diskriminimi gjinor vazhdon edhe më tutje në sfera të ndryshme në Serbi.

Përfaqësimi i barabartë i grave në të gjitha nivelet vendim-marrëse është thelbësor, siç është edhe promovimi i pjesëmarrjes së tyre në të gjitha nivelet, për të marrë vendimet më të mira për shoqërinë. Përveç përpjekjeve të tyre për të çuar përpara barazinë gjinore, përfshirja e grave në jetën publike është e rëndësishme sepse ndikon në çështjet politike që debatohen dhe shtrohen për diskutim, si dhe në llojet e zgjidhjeve që parashtrihen.

Qëllimi i këtij raporti është t'i shqyrtojë përvojat e ndryshme të grave që sapo kanë filluar karrierën e tyre dhe mbështetjen që ato marrin nga gratë e tjera, si dhe përvojat e atyre që kanë avancuar në pozita më të larta drejtuese dhe se si ato i ndihmojnë punëtorët me të cilat punojnë dhe koleget e tyre gra. Ndër të tjera, në raport shikohet edhe nëse gratë e një sërë profesione—duke përfshirë biznesin, zbatimin e ligjit, politikën, administratën dhe shoqërinë civile—e gjejnë veten të mbështetura në mënyrë adekuate ose të ngarkuara me pritshmëri të larta pa mbështetjen që atyre u nevojitet.

## Pasqyrë e përgjithshme mbi gratë në tregun e punës

Në vitin 2022 është vlerësuar se Republika e Serbisë ka një popullsi prej 6,664,449 (vlerësimet janë bazuar në rezultatet e regjistrimit të përgjithshëm të popullsisë). Shikuar sipas gjinisë, 51.4% janë femra (3,423,627), dhe 48.6% janë meshkuj (3,240,822). Edhe pse gratë dhe burrat në Serbi kanë të njëjtat të drejta, pozita e grave është akoma më e keqe, gratë ende diskriminohen në bazë të seksit dhe gjinisë, dhe ato janë në një pozitë dukshëm më të keqe se burrat në sferën publike dhe atë private, ato u ekspozohen stereotipeve gjinore dhe dhunës.

Sipas matjes vjetore të Forumit Ekonomik Botëror të Indeksit Global të Hendekut Gjinator (OGJGJ)<sup>23</sup> të vitit 2022: Serbia renditet e 23-ta nga gjithsej 146 vende të analizuara. Ky indeks përlllogaritet si shuma e rezultateve nga nën-indeksitet e mëposhtme: pjesëmarrja ekonomike dhe mundësitë, niveli i arsimimit, shëndeti dhe mbijetesja, si dhe fuqizimi politik.

Hulumtimi i Agjencisë Kombëtare të Punësimit i vitit 2023<sup>24</sup> e vërteton se nga gjithsej 404.977 të papunë në kuadër të popullsisë, të regjistruara zyrtarisht janë 227.396 gra të papuna, krahasuar me 177.581 burra të regjistruar si të papunë.

Për të ndihmuar në adresimin e çështjes së pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore, janë miratuar disa ligje dhe rregullore. Megjithatë, ligje dhe rregulla të ndryshme nuk janë të lidhura me njëra-tjetrën dhe madje janë në kundërshtim me njëra-tjetrën. Gjinia ende nuk njihet si faktor vendimtar në asnjë ligj apo strategji të hartuar për të mbështetur dhe promovuar pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore. Korniza normative është e ndërlikuar dhe disa ligje që janë shumë të rëndësishme për ngritjen e statusit të grave nuk janë në përputhje me njëri-tjetrin. Megjithatë, ligjet për barazinë gjinore sigurojnë që burrat dhe gratë të kenë pozitë të barabartë në fuqinë punëtore.

Kur bëhet fjalë për gratë që mbajnë pozita me autoritet vendim-marrës, Komisioneri për Mbrojtjen e Barazisë i përcjell këto zhvillime përmes raportit të vet vjetor.

## **Sfidat dhe pengesat me të cilat përballen gratë në tregun e punës – rezultatet e hulumtimit kuantitativ**

Shumica e të dhënave në Serbi në raportet e mëparshme kanë treguar se nuk ka mbështetje të mjaftueshme për gratë që hyjnë në tregun e punës ose që rihyjnë në tregun e punës. Ka disa pengesa me të cilat ato përballen kur janë në tregun e punës si diskriminimi, arsimimi, politikat e pandjeshme gjinore, mospërputhja ndërmjet arsimit dhe kërkesave të tregut të punës, si dhe balancimi i jetës private dhe asaj profesionale. Përveç kësaj, përkundër të gjitha këtyre barrierave, neve

---

<sup>23</sup> Forumi Ekonomik Botëror (WEF), 2022, Indeksi Global i Hendekut Gjinator, 10 [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf), i qasur më 13/07/2022, 11.11.

<sup>24</sup> Buletini statistikor mujor. *Papunësia dhe punësimi në Republikën e Serbisë*. Shkurt 2024. Faqe 10. <https://nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Statisti%C4%8Dki%20bilteni/2024/Bilteni%20NSZ%20FEBRUAR%202024.pdf> i qasur më 09/04/2024

na mungojnë informatat se si gratë në udhëheqje, në menaxhim dhe pozita të tjera më të larta brenda organizatave, institucioneve, etj., kanë ndikuar në statusin e grave në tregun e punës.

Në hulumtim përfshiheshin të dhëna të mbledhura nëpërmjet një pyetësori online, organizimi i 2 diskutimeve në fokus grupe, si dhe informatat që janë marrë nëpërmjet intervistave të thelluara me 5 gra në pozita të caktuara me pushtet. Në këtë hulumtim kanë marrë pjesë gjithsej 300 të anketuara.

Pyetësori online u dizajnuar në atë mënyrë që të mbledhë informata përkatëse në lidhje me mbështetjen që gratë marrin në karrierën e tyre profesionale.

Fokus grupet u organizuan duke përfshirë dy grupe grash: njëri grup përbëhej nga punonjëse nga sektorë, grup mosha dhe statuse të ndryshme, si dhe nga qytete dhe rajone të ndryshme; grupi tjetër përbëhej nga gra në pozita si punëdhënëse. Qëllimi kryesor ishte mbledhja e informatave në lidhje me mbështetjen që ato kishin marrë në fillim të karrierës së tyre, si dhe nëse kjo gjë ndryshonte ose jo si punëdhënëse.

Janë kryer intervista të thelluara me aktere të ndryshme gra të cilat janë në pozita vendim-marrëse në sektorë të ndryshëm (politikë, akademi, OSHC, biznes, etj.) për të mbledhur informata të vlefshme dhe të rëndësishme dhe për të testuar disa nga supozimet dhe gjetjet që bazohen në analizat e të dhënave nga pyetësori online dhe nga fokus grupet.

## Rezultatet e pyetësorit online

Pyetësori online u realizua me 276 të anketuara dhe kishte për synim të eksploronte aspekte të ndryshme që lidhen me programet formale të mentorimit, mundësitë e barabarta për avancim, mbështetjen nga gratë në pozita më të larta, si dhe përpjekjet e bëra nga lideret gra për të lehtësuar rritjen profesionale të grave të tjera.

Në përgjigje të asaj se nëse ato kanë qasje në programet formale të mentorimit në vendin e tyre të punës, 67.6% e 256 pjesëmarrësve u përgjigjen me jo, ndërsa 32.4% u përgjigjen me po.

Nga radhët e (të gjitha) të anketuarave, 37.5% treguan se ka mundësi të barabarta për burrat dhe gratë në drejtim të avancimit në vendin e tyre të punës, ndërsa 42.6% nuk u pajtuan me këtë, ndërsa 19.9% nuk ishin të sigurt.

Sa i përket nivelit të mbështetjes që marrin të porsa-ardhurat nga gratë në pozita më të larta në sektorin e tyre, 28.9% prej tyre thanë se deri diku ishin mbështetëse, 24.6% ishin neutrale, 22.7% prej tyre thanë se deri diku ishin jo mbështetëse, 16% prej tyre thanë se ishin shumë mbështetëse, ndërsa 7.8% prej tyre thanë se nuk ishin aspak mbështetëse.

Kur u pyetën nëse gratë në pozita më të larta bëjnë përpjekje të mjaftueshme për të lehtësuar punësimin e grave të tjera në nivele më të ulëta, rezultatet ishin si më poshtë: 41.8% ishin neutrale, 32.4% nuk pajtoheshin me këtë deklaratë, 14.5% pajtoheshin, 7.4% nuk pajtoheshin fare dhe 3.9 % pajtoheshin fuqimisht.

Të anketuarat u pyetën se deri në çfarë mase gratë në pozita më të larta drejtuese përkujdesen që punonjëset e reja gra të kenë qasje më të lehtë në mundësitë e zhvillimit dhe të avancimit. Rezultatet ishin: 30.5% besojnë se në një masë të vogël, 29.3% besojnë se deri diku, 27.3% ishin neutrale, 9% thanë që nuk përkujdesen fare, ndërsa vetëm 3.9% besojnë se në masë të madhe.

Ndonëse është bërë progres në disa aspekte, si programet formale të mentorimit, sfida të konsiderueshme mbeten, si pabarazitë në mundësitë e avancimit dhe mbështetja e ndryshme nga gratë në rolet drejtuese, duke nënvizuar domosdoshmërinë për ndërhyrje të pikësnyuara, për të kultivuar një mjedis pune gjithëpërfshirës, ku kërkohet vendosje me prioritet i iniciativave që promovojnë barazinë gjinore, diversitetin dhe përfshirjen në të gjitha nivelet.

## Rezultatet e diskutimeve në fokus grupe

U organizuan dy fokus grupe dhe u ndanë në tri pjesë për gratë që janë punëdhënëse dhe punëmarrëse. Pjesa e parë u përqendrua në mbështetjen që ato japin dhe/ose marrin nga gratë e tjera kur hyjnë në tregun e punës. Pjesa e dytë u përqendrua në mbështetjen specifike që ato e ofrojnë për koleget e tyre femra, duke përfshirë mënyrën se si ato kërkojnë ndihmë dhe mbështetje. Pjesa e tretë hulumtoi se si gratë sigurojnë mbështetje dhe mentorim për gratë e reja që hyjnë në tregun e punës dhe nëse ka ndonjë mënyrë specifike për t'i mbështetur dhe inkurajuar ato.

Në fokus grupe morën pjesë 30 gra, që vinin nga qytete dhe grup mosha të ndryshme.

## Mbështetja që merret nga gratë kur hyjnë në tregun e punës

Shumica e njerëzve që punojnë në shoqërinë civile ose në institucione të veçanta ishin të përkushtuar ndaj çështjeve jashtë fushëveprimit të pushtetit; sidomos gratë ishin veçanërisht të përkushtuara, mbështetëse dhe të afta për të marrë iniciativën. Megjithatë, gratë që punojnë në fushën akademike dhe në biznes — sidomos në biznese të vogla, që drejtohen nga familja — mendojnë se ato kryesisht injorohen dhe marrin pak mbështetje të sinqertë nga gratë e tjera.

Pjesëmarrëset e fokus grupeve nga fusha të ndryshme të punës, identifikuan disa aspekte të ndihmës që iu dha kur fillimisht u bënë pjesë e fuqisë punëtore. Katër prej tyre pranuan se kishin mbështetje shumë specifike që e kishin marrë në mënyra të ndryshme nga gratë në pozitat më të larta, duke përfshirë hapësira të hapura për diskutim dhe shkëmbim, këshilla të drejtpërdrejta dhe përfshirje në aktivitete të ndryshme që lidheshin me punën.

Pjesëmarrëset i kuptonin dallimet mes sektorëve të ndryshëm, kur diskutuam për mbështetjen. Individët e përfshirë në industrinë e kulturës ose në shoqëri civile pranuan që herët ndihmën praktike nga gratë, duke ofruar raste specifike të një mbështetjeje të tillë. Por nga ana tjetër, kjo mbështetje nuk ishte gjithmonë e njohur në sektorin e biznesit apo në sektorë të tjerë.

Kur u pyetën gratë punëdhënëse, edhe atyre që vinin nga brezi i vjetër u mungonte përvoja e drejtpërdrejtë, sepse shumica e punëdhënësve të tyre ishin burra dhe jo gjithmonë kishte gra në role drejtuese. Megjithëse në fillim nuk kishte leadership të grave, katër prej tyre e fituan mbështetjen e punëdhënësve të tyre dhe e shfrytëzuan mundësinë që iu ishte dhënë.

Pjesëmarrëset vunë re dallimet në mbështetje kur ne i krahasuam qytetet më të mëdha me qytetet më të vogla. Në qytetet e vogla mungon çdo lloj mbështetjeje dhe solidariteti.

—

“Shefi dhe punëdhënësi im i parë dhanë një shembull të shkëlqyer se si të ngriten njerëzit në punë dhe si të jenë mbështetës. Megjithatë, shefja ime tjetër një femër pas kësaj ishte krejtësisht e kundërta.”

—

Gjatë karrierës së tyre të hershme, gjysma e pjesëmarrëseve kishin pasur punëdhënës mbështetës dhe inkurajues që i kishin inkurajuan ato. Ato po ashtu kishin përvoja pozitive dhe aleate të forta femra. Megjithatë, gjysma tjetër kishte përjetuar gjëra të tmerrshme, duke përfshirë edhe ngacmimet nga punëdhënëset gra. Prandaj, ka mendime të ndryshme nëse gratë në përgjithësi shihen si mbështetëse apo jo. Këto mendime bazohen kryesisht në përvojat personale, si dhe në atë të mikeshave të ngushta, kolegeve dhe anëtareve të familjes. Ndërsa ka shumë shembuj të grave që i mbështesin gratë e tjera kur përballën me vështirësi dhe të cilat ato i ndjekin dhe i pranojnë, ekziston edhe një grup që ka pikëpamje të kundërt.

—

“Kur u ktheva në punë pas pushimit tim të lehonisë, shefja ime nuk më mbështeti, komunikimi me të ishte i keq dhe i mbyllur dhe ndjeva sikur po më 'sulmonte' shumë herë.”

“Kam një marrëdhënie shumë të mirë me shefen time, ajo është shumë mbështetëse dhe po më udhëheq nëpër procese. E njëjta gjë ndodh edhe me kolegët e mi.”

—

Të gjitha pjesëmarrëset në fokus grupe u pajtuan se grave të cilave u mungon vetëvlerësimi ose vetëbesimi janë burimi kryesor i mungesës së mbështetjes së tyre për gratë e tjera. Kjo mungesë e vetëvlerësimit çon në frustrim, i cili nga ana tjetër i bën ato të veprojnë në mënyrë jo mbështetëse ndaj grave të tjera. Ato të gjitha pajtohen se kur gratë ndihen rehat në lëkurën e tyre, ato ndalën së konkurruari me gratë e tjera për pozitën dhe përvetësojnë një qasje shumë më të hapur dhe fleksibile, pasi nuk janë nën presion për t'u dëshmuar para dikujt tjetër përveç se para vetes së tyre. Nga ana tjetër, kur gratë janë vazhdimisht të etura për t'u dëshmuar para të tjerëve se ato janë të vlefshme dhe të afta për t'i kryer

detyrat po aq mirë sa edhe burrat, frustrimi i tyre rritet dhe zakonisht drejtohet tek ato që janë në pozitë më të ulët.

—  
“Vetësiguria është në rrënjë të gatishmërisë për ta mentoruar dikë tjetër dhe është burimi i gjithë mbështetjes.”

“Nëse, si grua, aspironi të jeni si ai burri në të njëjtën pozitë, ju zakonisht e përcillni natyrën tuaj konkurruese në vendin e punës dhe e tëhuajsoni çdo punonjëse, e sidomos ato që i perceptoni si rivale.”

—

Përfundimi ishte se në përgjithësi gratë nuk i mbështesin gratë e tjera, sepse ato thjesht nuk ndihen gjithmonë të sigurta në rolet që kanë marrë dhe shpesh ndihen sikur nuk përkasin aty.

## Si kërkohet ose si ofrohet mbështetja nga/për gratë në tregun e punës

Të gjitha pjesëmarrëset deklaruan se janë mësuar të kërkojnë mbështetje nga gratë që janë në pozita më të larta drejtuese, por zakonisht situata nuk është kështu tek gratë e tjera. Frika nga parashtrimi i pyetjeve budallaqe është ngritur përsëri, për shkak se ka një mjedis jo-mbështetës nëpër institucione, organizata, kompani të ndryshme, etj. Atmosfera në sektorin e biznesit është e atillë, të bëni punën tuaj dhe të mos pyetni më shumë sesa duhet të pyetni. Edhe në fushën akademike, shumë hapësirë i kushtohet hierarkisë dhe se kujt mund t'i bëni pyetje dhe si, dhe në përgjithësi ato mjedise nuk e mbështesin parashtrimin e pyetjeve të rëndësishme. Por po ashtu, ky nuk është një përfundim i përgjithshëm që varet nga personi në person dhe nga përvoja në përvojë.

—

“Gjersa jam duke u rritur në profesion, jam më e gatshme të kërkoj forma alternative të ndihmës, sesa thjesht të kërkoj ndihmë të drejtpërdrejtë. Përvoja po ashtu më ka ndihmuar t’i identifikoj njerëzit nga të cilët mund të kërkoja ndonjë gjë. Kjo është një shenjë e arritjes për t’u lavdëruar.”

“Vazhdimisht kërkoj më shumë ndihmë dhe mundësi për rritje profesionale, por punëdhënësit e mi janë të pandjeshëm ndaj kësaj lloj kërkese, e cila më demotivon shumë.”

“Pavarësisht se jam feministe dhe luftoj për të drejtat e grave për më shumë se 20 vjet, ende e gjej veten duke i bërë gjërat vetëm dhe duke iu përmbajtur stereotipeve ndër breza që thonë se gjërat duhet t’i bëj vetë.”

—

Kur u ofrojnë mbështetje kolegeve të tyre femra, të gjithë pjesëmarrëset thanë se, bazuar në përvojat e tyre që nga fillimi i karrierës së tyre, ato zakonisht i njihnin dhe pranonin nevojat e bashkëpunëtoreshave të tyre dhe i inkurajonin ato që t’u drejtoheshin atyre për ndihmë ose këshilla, kur i pyetëm për mbështetjen që ato ofrojnë. Përveç kësaj, ato po përpiqen t’i inkurajojnë, motivojnë dhe mbështesin bashkëpunëtoreshat e tyre në çdo situatë, duke u ofruar atyre mbështetje të vazhdueshme.

—

“Gjithmonë përpiqem të jem aty për ekipin tim, sepse ato mbështeten tek unë, duke pasur parasysh specifikën e punës sonë. Gratë kryesisht merren me ruajtjen e ndjenjës së tyre të vetëvlerësimit dhe vetëbesimit. Pavarësisht kësaj, unë u kam ndihmuar të gjithëve, edhe pse nuk e kanë kërkuar. Më shumë kolegë meshkuj kërkojnë këshilla, gjë që nuk ka ndodhur më parë.”



Të gjithë ato që morën pjesë theksuan po ashtu se si gratë në pozita të larta drejtuese kujdesen më shumë për çdo anëtar të ekipit dhe shkojnë më lart dhe përtej për të ofruar forma të ndryshme mbështetjeje dhe mbrojtjeje. Gratë po ashtu priren të jenë të vetëdijshme se burrat dhe gratë kanë nevoja të ndryshme, dhe ato përpiqen të gjejnë mënyra për t'i mbështetur burrat në veçanti, si dhe për të inkurajuar zhvillimin e vazhdueshëm personal të secilit punonjës.

I gjithë grupi u pajtua se çdo punonjës(e) ka qëllime të ndryshme dhe nuk kërkon të njëjtin lloj mbështetjeje. Punëdhënësit duhet ta kuptojnë se punonjësit kanë nevoja të ndryshme, kështu që mbështetja duhet t'i përshtatet secilit person në mënyrë specifike. "E gjithë mbështetja duhet të jetë ajo që i nevojitet një gruaje në fillim të karrierës së saj dhe jo ajo që ne si punëdhënës mendojmë se i nevojitet".

Është vënë re se gratë që kërkojnë ndihmë zakonisht kanë përvoja të këqija dhe të pakëndshme, pas të cilave ato ndalen së kërkuari ndihmë, sepse besojnë se kjo do ta dëmtonte aftësinë e tyre për t'u avancuar në karrierë, si dhe për të gjetur një punë të re.

---

"Në kompaninë e mëparshme, kur disa nga koleget e mia kërkuar ndihmë, ajo nuk iu dha dhe trajtimi i tyre nga punëdhënësi ndryshoi, gjë që u mor si paralajmërim i drejtpërdrejtë për të mos kërkuar më ndihmë, sepse kjo është gjë e keqe. Pastaj, ata i vendosën muret."

---

## Si u ndihmojnë gratë - grave të tjera për ta pasur më të lehtë ndjekjen e karrierën së tyre

U tha dhe gati të gjithë pjesëmarrëset u pajtuan se bashkëpunimi me gratë në shumë raste është më i lehtë, më i qartë dhe më i shpejtë dhe se të gjitha gjërat bëhen pa pengesa. Mirëkuptimi dhe mbështetja e ndërsjellë po ashtu janë shumë të pranishme, dhe gratë e kuptojnë rëndësinë e ndihmës ndaj atyre grave që janë në fillimet e karrierës së tyre. Çdo pjesëmarrëse shprehu gatishmërinë e vet për t'i ndihmuar bashkëpunëtorët e reja, përpjekjet e tyre të vazhdueshme për të formuar ekipe të reja dhe gatishmërinë e tyre për të mentoruar individët që po hyjnë në vendin e tyre të punës. Ato mund të përpiqen t'i mbështesin të tjerët që

po hyjnë në tregun e punës për herë të parë, duke u mbështetur në përvojat e tyre të ndryshme - pozitive dhe negative. Ato gra që tashmë e kanë dhe e kanë marrë atë lloj mbështetjeje në fillim të karrierës së tyre, dhe i ndjejnë të gjitha përfitimet ose që kanë pasur mentore dhe modele femrash, i kanë përdorur të gjitha mësimet e nxjerra dhe janë punëdhënëse mbështetëse.

---

“Ju do t’i mbështesni punonjëset tuaja pasi të kenë kuptuar qartë se çfarë do të thoshte për ju personalisht mbështetja e grave pasi ishit në fillim të karrierës suaj. Dëgjoni ato dhe merrni parasysht nevojat e tyre.”

---

Të gjitha ato arritën në përfundimin se çdo person kërkon një lloj të ndryshëm mbështetjeje dhe se rezultatet më të mira vijnë nga marrja e një qasjeje të individualizuar. Ato po ashtu u pajtuan se lloje të ndryshme të mbështetjes nuk janë gjithmonë të nevojshme, sepse ndonjëherë njerëzit preferojnë të punojnë në mënyrë të pavarur. Prandaj, pa personin që do ta shfrytëzojë atë mbështetje, nuk mund të krijohet asnjë lloj mbështetjeje.

---

“Mbikëqyrësja ime ishte shumë e sjellshme dhe e hapur, por ajo nuk më bënte presion që t’i bëja gjërat sipas mënyrës së saj. Më duhej pak kohë për të kuptuar se si mund ta përballoja punën time të përditshme dhe nuk e dija se ku kisha nevojë për mbështetje. Kështu, kam gjetur ekuilibrin ideal ndërmjet punës sime dhe njohurive dhe aftësive që më nevojiten.”

---

Megjithatë, grupi e pranoi se ka shumë raste të tjera të mjediseve armiqësore në të cilat gratë nuk arrijnë t’u ndihmojnë grave të tjera. Grupi identifikoi disa shembuj, përfshirë udhëheqjen e kompanisë që po vendos standardet për teknikat tradicionale të lidërshiptit, profiti para njerëzve, veçanërisht kur bëhet fjalë për kompanitë e huaja dhe besnikëria ndaj atyre që mund të mbrojnë punën e tyre kur diskutojnë për institucionet dhe bizneset e caktuara.

—

“Është e rëndësishme të mësohet se si gratë mund t'i mbështesin gratë e tjera. Shpesh, nuk ndodh kështu, sepse gratë marrin role drejtuese të burrave dhe më pas harrojnë se përballen me të njëjtat sfida si koleget e tyre gra, të cilat ose kthehen ose hyjnë në fuqinë punëtore për herë të parë.”

—

Pjesëmarrëset po ashtu e njohën dhe e pranuan rëndësinë e arsimit dhe mënyrën se si ne jemi të lidhura me rolet tona në shoqëri. Megjithatë, ekziston një ndikim madh i roleve tradicionale në shoqëri dhe i paragjyqimeve për gratë lidere. Nevojiten shembuj pozitivë për t'u ndarë njëherë e përgjithmonë me trashëgiminë tonë dhe me rolet tona si gra në shoqëri, si heroina e të qenit mbi veten tonë.

## Rezultatet e intervistave të thelluara

Për të thelluar të kuptuarit e pozitës së gruas, dhe shkallën e mbështetjes në përgjithësi që gratë u kanë dhënë grave përmes këndvështrimeve të akterëve të ndryshëm, janë realizuar 5 intervista të thelluara me gra që njihen si lidere në politikë, shoqëri civile, biznes, sektorin e sigurisë dhe fushën akademike.

Varësisht prej vendit ku janë, ato marrin vendime të pavarura për karrierën dhe marrin mbështetje të konsiderueshme nga familja. Pavarësisht gjitha sfidave me të cilat përballen në jetën e tyre profesionale, ato e ndjekin rrugën e tyre dhe krijojnë diçka vërtet unike. Ato flasin për veten e tyre, gjë që u mundëson atyre t'i ndjekin më pas instinktet e tyre kur u lejohet ta marrin drejtimin. Gjersa zhvillonin modelin e tyre të lidërshiptit, ato ishin plotësisht të vetëdijshme për njohuritë, aftësitë dhe llojet e betejave të tregut të punës me të cilat ato po përballeshin. Gjithashtu, shumica e tyre duhej të punonin më shumë, sepse ushtronin role që historikisht janë plotësuar nga burrat.

Për shkak se ato të gjithë zbatojnë metodat e reja të lidërshiptit, ato janë të gjitha mentore natyrshëm të talentuara. Ato po nxisin të menduarit kritik, reagimet, komunikimin e hapur dhe transparencën. Përveç kësaj, ato promovojnë individualizmin dhe veçantinë, duke i inkurajuar njerëzit që të shtrojnë vetë rrugën e tyre në vend që të përshtaten në rrugën që kanë shtruar të tjerët. Ato të

gjitha dinë të vendosin standarde të larta për të tjerët, por gjithashtu i inkurajojnë dhe mbështesin të sapoardhurat në zonat e tyre, në mënyrë që të arrijnë qëllimet e tyre.

---

“Pres që punonjësit(et) e mi të më afrohen, por i përcjell të gjithë. Në vend që t'i detyroj ata(o) të dalin jashtë zonës së tyre të rehatisë, unë i inkurajoj ata(o) të jenë të pavarur dhe t'i ndjekin ndjenjat e tyre të brendshme.”

---

Edhe pse gati të gjitha ato kishin përvoja negative dhe kishin marrë pak inkurajim nga gratë e tjera, vetëvlerësimi dhe vetëbesimi i tyre u kishte mundësuar atyre që t'i tejkalonin të gjitha sfidat dhe të gjenin një mënyrë për t'i tejkaluar ato pa lejuar që sfidat t'i shkatërronin ato.

## Konkluzione

Stereotipet e përdorura dhe konkurrenca janë pengesa për pjesëmarrjen e barabartë të grave në tregun e punës. Gratë kanë përvetësuar norma kulturore dhe stereotipe që i vendosin ato kundër njëra-tjetrës dhe që e nxisin rivalitetin dhe jo bashkëpunimin mes tyre. Për më tepër, gratë mund të përjetojnë presion për t'u përshtatur me dinamikat e pushtetit të pranishme në mjediset ose industritë e dominuara që dominohen nga burrat. Si rezultat i kësaj, ato mund të ngurrojnë që t'i mbështesin gratë e tjera nga shqetësimi se mund të përballen me kritika ose se mund ta rrezikojnë kësisoj suksesin e tyre.

Një nga arsyet pse gratë e perceptojnë veten si armike dhe jo aleate është mungesa e modeleve të mëparshme dhe e përfaqësimit autentik. Gratë mund ta kenë të vështirë t'i identifikojnë mentorët dhe modelet e mëparshme që janë lidhen me fushat e tyre, gjë që mund t'i bëjë ato të ndihen të vetmuara dhe konfuzë. Kur nuk ka ndonjë shembull të spikatur të grave të arrira në role udhëheqëse, mund të jetë e vështirë për gratë që ta shohin veten duke arritur nivele të ngjashme të suksesit.

Në mjediset ku mundësitë e avancimit në karrierë janë të kufizuara ose shumë konkurruese, gratë me mundësi të kufizuara zhvillimi i perceptojnë gratë e tjera si rivale ndaj avancimit të tyre profesional. Zakonisht, kjo rezulton në ndjenjë të pamjaftueshmërisë dhe në hezitim për ta mbështetur njëra-tjetrën.

Organizata dhe institucione të ndryshme, etj., mund t'i vendosin bazat dhe të nxisin një treg pune gjithëpërfshirës dhe të barabartë, ku gratë mund të prosperojnë së bashku përmes trajtimit të shkaqeve themelore, si dhe vendosjes së strategjive pro aktive për t'i mbështetur, për të bashkëpunuar me to dhe që gratë t'i qëndrojnë pranë njëra-tjetrës.

## Rekomandime

Gratë ende përballen me vështirësi të caktuara në tregun e gjallë të punës të ditëve të sotme, si pabarazia në paga, mundësitë për avancim në karrierë që janë të kufizuara dhe diskriminimi që bazohet në gjini. Me gjithë avancimin e programeve që promovojnë barazinë gjinore, gratë ende duhet të veprojnë shpejt për ta ndihmuar njëra-tjetrën që të kenë sukses dhe si të navigojnë nëpër karrierë. Avokimi, bashkëpunimi dhe mentorimi i grave mund të jenë vendimtare në thyerjen e barrierave strukturore dhe promovimin e një mjedisi pune gjithëpërfshirës dhe të barabartë.

Kërkimi aktiv i mundësive për ta mentoruar dhe fuqizuar njëra-tjetrën është një mënyrë përmes së cilës gratë mund ta mbështesin njëra-tjetrën. Programet mentoruese specifike për gratë mund të ofrojnë drejtim, inkurajim dhe këshilla kuptimplota për tejkalimin e pengesave në vendin e punës, si dhe për të pasur sukses në jetë. Përmes shkëmbimit të përvojave, njohurive dhe të lidhjeve, mentorët femra mund t'u ndihmojnë femrave që ato i mentorojnë që të fitojnë vetësiguri, t'i përmirësojnë aftësitë e tyre dhe t'i kuptojnë perspektivat për progres. Është e nevojshme të krijohen programe mentorimi nga gratë për gratë që i vendosin gratë në pozitën e mentoreve me përvojë dhe ofrojnë mundësi për rrjetëzim dhe zhvillim të karrierës.

Për më tepër, është domosdoshmëri që të promovohet një kulturë solidariteti dhe aleance mes grave në mjediset e punës. Gratë mund t'i mbështesin arritjet e njëra-tjetrës, t'i japin më shumë peshë zërave të njëra-tjetrës dhe të përballen me paragjykimet dhe stereotipet që frenojnë avancimin. Krijimi i forumeve për komunikim të hapur, punë ekipore dhe mbështetje të ndërsjellë, mund të nxisë ndjenjën e përfshirjes dhe të fuqizimit tek gratë, duke i mundësuar atyre që të kenë sukses në vendin e punës dhe që së bashku t'i arrijnë qëllimet e tyre. Nëpërmjet trajnimeve të larmishme, nismave arsimore dhe punëtorive vetëdijësuese, ne duhet t'i fuqizojmë gratë që t'i adresojnë dhe eliminojnë paragjykimet dhe stereotipet e pranuar. Është shumë me rëndësi të frymëzohet pasja e një mjedisi që e vlerëson bashkëpunimin dhe mbështetjen mes njerëzve dhe që një grua tjetër të mos shihet si rivale.

Gratë po ashtu mund ta përdorin fuqinë e tyre të kombinuar për të nxitur ndryshime sistemore, si dhe për të avancuar barazinë gjinore në tregun e punës. Gratë mund të krijojnë mjedise pune më gjithëpërfshirëse dhe mbështetëse nga të cilat përfitojnë të gjithë punonjësit, pavarësisht gjinisë, me avokimin për

politika dhe nisma që adresojnë lejen prindërore, barazinë në paga, marrëveshjet fleksibile të punës dhe mundësitë për zhvillim të karrierës. Duke i inkurajuar gratë që t'i identifikojnë dhe të përballen me paragjykimet e tyre duke ofruar trajnime dhe punëtori mbi praktikatat gjithëpërfshirëse të lidershit dhe ndërgjegjësimin për paragjykimet e pavetëdijshme. Vendosjen e udhëzimeve të përgjithshme që mbështesin barazinë dhe drejtësinë, si standardet e hapura të avancimit në pozitë dhe në vlerësimet e performancës.

Përveç ndihmës ndaj njëra-tjetrës për t'u avancuar në aspektin profesional, mbështetja e grave në tregun e punës është qenësore për promovimin e barazisë gjinore dhe ndërtimin e një shoqërie më diverse dhe më të barabartë.

## Referencat

- Mavin, S. (2006a), "Venus envy: problematizing solidarity behavior and queen bees", *Women in Management Review*, Vol. 21 No. 4, pp. 264-276.
- Korabik, K. and Abbondanza, M. (2004), *New Theory Supplants 'Queen Bee' Notion of Women in Management*, Almina Ali, Office of Research, Ontario Ministry of Education and Training, Toronto.
- Sealy, R.H.V. (2010), "Do the numbers matter? How senior women experience extreme gender imbalanced work environments", paper presented at the 2010 Academy of Management annual meeting, Montreal.
- Sheppard, L.D. and Aquino, K. (2013), "Much ado about nothing? Observers' problematization of women's same-sex conflict at work", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 27 No. 1, pp. 52-62.
- Ely, R.J. (1994), "The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39 No. 2, pp. 203-238.
- Staines, G., Tavris, C. and Jayaratne, T.E. (1974), "The queen bee syndrome", *Psychology Today*, January, pp. 55-60.
- Duguid, M. (2011), "Female tokens in high-prestige work groups: catalysts or inhibitors of group diversification?", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 116 No. 1, pp. 104-115.
- Hurst, Jane & Leberman, Sarah & Edwards, Margot. (2017). *The relational expectations of women managing women*. *Gender in Management: An International Journal*. 32. 19-33. 10.1108/GM-02-2016-0016.
- O'Neil, Deborah & Brooks, Margaret & Hopkins, Margaret. (2018). *Women's roles in women's career advancement: what do women expect of each other?*. *Career Development International*. 23. 10.1108/CDI-10-2017-0196.
- Kark, Ronit & Shamir, Boas & Chen, Gilad. (2003). *The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency*. *The Journal of applied psychology*. 88. 246-55. 10.1037/0021-9010.88.2.246.
- Mavin, S. (2008), "Queen bees, wannabees and afraid to bees: no more 'best enemies' for women in management?", *British Journal of Management*, Vol. 19, Suppl. 1, pp. S75-S84.
- Williams, Jannine & Mavin, Sharon. (2015). *Impairment effects as a career boundary: a case study of disabled academics*. *Studies in Higher Education*. 40. 10.1080/03075079.2013.818637.
- Webber, G. R., & Giuffre, P. (2019). *Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity*. *Sociology Compass*, 13(6), e12698. <https://doi.org/10.1111/soc4.12698>



# Lista e publikimeve

## Interesi Publik

Sejdiu, Dardan dhe Kastriot Jahaj. Janar 2013. 'Taksa' e fshehur: pse kosovarët paguajnë më shumë?

Gashi, Drilon and Shoghi Emerson. Maj 2013. Klasë në vete: Patronazhi dhe ndikimi i tij në mobilitetin shoqëror në Kosovë

Sutaj, Visar and Leon Malazogu. Janar 2013. Le të ngrihet shoqëria civile e vërtetë: Roli i shoqatave me anëtarësi në formësimin e vendimmarrjes në shërbim të interesit publik

Miftari, Naser. Shtator 2013. Sfida e konsolidimit – Fuqizimi i pavarësisë së institucioneve të medias në Kosovë

Ardiana Gashi dhe Artane Rizvanolli; Me kontribut nga Natalya Wallin, Rezarta Delibashzade dhe Ngadhnjim Halilaj. 25 shkurt 2015. Sa kushton patriarkati?

Rezarta Delibashzade, Laura Flemming, Ramadan Klisurica, Agon Maliqi dhe Rina Abazi. 11 Nëntor 2015 Rëndësia e grupeve të interesit: Praktikant, rastet studimore dhe mësimet e nxjerra

Dukagjin Pupovci dhe Gersi Gashi. Nëntor, 2015 Reformimi i Universitetit të Prishtinës – mission i mundur?

Leon Malzogu dhe Bernard Nikaj; Me kontribut nga Gulliver Brady. Nëntor, 2016. Nxitje për llogaridhënie dhe performancë më të mirë në arsimin e lartë

Jehona Serhati, me kontribut redaktues nga Abby Riley. Janar, 2017. Stimujt për reformë: Rritja e mundësive për nxënësit/et dhe të diplomuarit/at e AAP-së në tregun e punës

Isuf Zejna. Korrik 2017. Zhvillimi i turizmit përmes politikave dhe legjislacionit efikas.

Visar Sutaj. Tetor 2017. Sa të pavarura janë autoritetet rregullatore në Kosovë?

Linda Abazi Morina dhe Rezarta Delibashzade. Me contribute nga Ajete Kërqeli dhe Valëza Zogiani. Nëntor 2017. Joaktiviteti i grave në tregun e punës.

Ajete Kërqeli. Me contribute nga Ardiana Gashi. Dhjetor 2017. Ndryshimi i paradigmes – Barazi përmes lejes prindërore.

Vjollca Krasniqi. Mars 2018. Giendja e vullnetarizmit në Kosovë: Sfidat dhe perspektivat.

Xhavit Rexhaj. Me kontribut nga Rasim Alija. Prill 2018. Funksionimi i Këshillit Drejtues të Universitetit të Prishtinës: Analizë e punës dhe vendimeve.

Krenar Gashi dhe Gersi Gashi. Rishikuar nga Dr. Besnik Pula. Nëntor 2018. Zanafilla plus dhjetë: Analizë e dekadës së pare të shtetësisë së Kosovës.

Aliriza Arenliu dhe Gersi Gashi, me contribute nga Elmedina Bajgora. Mars 2019. Matja dhe vlerësimi i politikave të riintegrimit: Politika të bazuara në dëshmi për të siguruar riintegrim të qëndrueshëm.

Alba Boshnjaku dhe David JJ Ryan. Qershor 2019. Parental Rights in Kosovo: Legal analysis regarding the proposed amendments to maternity and parental leave (vetëm në anglisht).

Kaltrina Temaj. Rishikuar nga: Valëza Zogjani. Shtator 2019. Inclusion of Women in decision-making and local governance in Kosovo (vetëm në gjuhën angleze).

Albert Krasniqi. Dhjetor 2020. Analizë mbi veprimtarinë e Kuvendit të Kosovës në periudhën 2019-2020.

Judita Krasniqi. Janar 2021. Kush e paguan çmimin më të lartë? Ndikimi i Covid-19 në punësimin e grave në Kosovë.

Instituti D4D. Tetor 2021. Administrata Komunale në Mitrovicën e Jugut: Reforma si mekanizëm i zhvillimit.

Instituti D4D. Nëntor 2021. Fondi i Sigurimeve Shoqërore: Mbulimi financiar i Lejes Prindërore.

Instituti D4D. Mars 2022. Ofrimi i shërbimeve digjitale në nivel lokal në Kosovë: Komuna e Podujevës, Lipjanit dhe Drenasit.

Instituti D4D, Qendra për Hulumtime dhe Politikëbërje (Maqedoni i Veriut), Instituti për Studime Strategjike dhe Prognoza (Mali i Zi), Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim (Shqipëri), Fondacioni BFPE për Shoqëri të Përgjegjshme (Serbi). Nëntor 2022. (Pa)Fuqia ekonomike e grave në tregun e punës në ballkanin perëndimor.

Për publikime të tjera, ju lutem skanojeni kodin në vijim:



### Katalogimi në botim (CIP)

### Biblioteka Kombëtare e Kosovës - Pjetër Bogdani

—  
396-055.2(496.51+100)(062)

Gratë e fuqizuara i fuqizojnë gratë / ky hulumtim është përgatitur nga Judita Krasniqi Hajdari ...[etj.]. - Prishtinë : Demokraci për zhvillim, 2024. - 70 f. ; 25 cm.

1. Hajdari, Judita Krasniqi 2. Trajkovski ,Kristijan 3. Jovićević, Ivana

4. Lučić, Anđela 5. Arqimadriti, Mirela 6. Stefanović, Svetlana

7. Đorđević, Mirjana

ISBN 978-9951-823-56-2

Instituti Demokraci për Zhvillim (D4D) është themeluar në prill të vitit 2010 nga një grup i analistëve që po brengoseshin gjithnjë e më shumë që procesi i shtet-ndërtimit e kishte lënë anash demokracinë. Vizioni i D4D-së është të promovojë një qytetari aktive dhe të arsimuar, e cila merr pjesë plotësisht në hapësirën publike dhe e përdor arenën publike për përfaqësim dhe vendim-marrje për të diskutuar dhe ndërtuar konsensus për shpërndarjen e resurseve që janë efikase, të shpejta, afatgjate dhe që sjellin zhvillim të barabartë. D4D ndikon në politikat specifike, promovon një qasje ndër sektoriale për zgjidhjen e problemeve dhe trajton rutinën institucionale të vendimmarrjes duke rekomanduar përmirësime në rritje dhe operon me efektivitet maksimal në mënyrë që të promovojë plotësisht stabilizimin e Kosovës dhe zhvillimin demokratik

Për më shumë informata rreth aktiviteteve të D4D-së, ju lutemi vizitoni uebsajtin tonë: [www.d4d-ks.org](http://www.d4d-ks.org)

Mbështetur nga:



Norwegian Embassy

