

2026

SHTOJCË: GRATË NË PASQYRË 2025



PËRGATITUR NGA:



NGA PASIGURIA GLOBALE TE INICIATIVAT QYTETARE: ÇFARË NA MËSOI 2025?



Shkruan: Brikena Berisha, Drejtore e
Hulumtimit, IKS

Vitin 2025, mund ta kujtojmë si një vit të gjatë, bazuar në peshën e ngjarjeve që e kanë formësuar atë që në ditët e para. Që në fillim të vitit, zhvillimet globale dhe ato lokale janë ndërlidhur në mënyrë të pandashme, duke krijuar një klimë pasigurie, reflektimi dhe ripozicionimi shoqëror. Krizat e vazhdueshme, ndryshimet politike, tensionet ekonomike dhe debatet mbi të drejtat themelore, kanë rikthyer pyetje thelbësore mbi barazinë, demokracinë dhe rolin e grave në shoqëri.

Në periudha të tilla ndryshimesh, pasojat sistemike nuk shpërndahen në mënyrë të barabartë. Ato bien në përmasa disproporcionale mbi grupet më të cenueshme të shoqërisë, nisur nga gratë, të cilat shpesh përballen njëkohësisht me pabarazi strukturore, pasiguri ekonomike dhe kufizim të hapësirës për pjesëmarrje aktive dhe vendimmarrje. Në këtë kontekst, ky shkrim redaktues e trajton vitin 2025 nga perspektiva e një analize kritike, duke rikthyer vëmendjen te zhvillimet kyçe dhe duke shqyrtuar se si ato po formësojnë realitetin aktual dhe po orientojnë drejtimitet e së ardhmes, si në plan global ashtu edhe në atë lokal.

Fundviti gjithmonë ofron një mundësi për të bërë bilanc më të gjerë dhe lejon të vlerësohen ndryshimet dhe intervenimet në fusha të ndryshme, duke ofruar një "skenim" të qartë dhe të mirëfilltë të realitetit aktual. Në këtë kontekst, Glass Ceiling Index (GCI) i The Economist paraqet një instrument kyç për të matur barazinë gjinore në tregun e punës, duke evidentuar sa janë reale mundësitë e grave për trajtim të barabartë në vendet e OECD-së. Të dhënat më të fundit tregojnë se progresi mbetet i pabarabartë: vendet nordike, me Suedinë në krye, vazhdojnë të jenë shembuj globalë falë kombinimit të arsimit të lartë për gratë, politikave gjithëpërfshirëse të lejes prindërore, fleksibilitetit në punë dhe përfaqësimit të lartë në pozita drejtuese. Ndërkaq, disa ekonomi të zhvilluara, si Japonia, Turqia dhe Koreja e Jugut, vazhdojnë të renditen në fund për shkak të normave shoqërore të ngulitura dhe pjesëmarrjes së ulët të grave në vendimmarrje. Në një nivel më të gjerë, GCI tregon se, pavarësisht përmirësimeve në pjesëmarrjen në tregun e punës dhe në përfaqësimin politik, hendeku i pagave dhe nën-përfaqësimi në menaxhim mbeten sfida strukturore. Kështu, indeksi nuk mat vetëm progresin e arritur, por gjithashtu nxjerr në pah kufijtë aktualë të barazisë gjinore, duke konfirmuar se "tavani i qelqtë" mbetet një fenomen i pranishëm në zhvillimet globale.

Në një situatë globale të tensionuar, të shënuar nga kriza politike dhe zhvendosje të vazhdueshme të prioritetëve, ka megjithatë edhe zhvillime pozitive, siç është në këtë rast Evropa. Edhe pse do të dukej e pabesueshme që në vitin 2025 ende të diskutohet për politika që kanë të bëjnë me trupin e gruas, vendimi i Parlamentit Evropian për të mbështetur të drejtën në abort të sigurt dhe ligjor dëshmon se çështjet e shëndetit riprodhues vazhdojnë të jenë pjesë e agjendës publike. Nisma qytetare My Voice, My Choice ofron një shembull konkret se si aktivizmi dhe angazhimi i shoqërisë civile mund të ndikojnë në diskutime politike dhe të krijojnë hapësirë për ndryshim edhe në rrethana sfiduese.

Në Kosovë, viti 2025, na gjen përballë një realiteti të dyfishtë: potencial i madh i grave për zhvillim ekonomik, social dhe demokratik, por edhe barriera strukturore që vazhdojnë t'i mbajnë ato jashtë vendimmarrjes, tregut të punës dhe hapësirës publike. Pikërisht në këtë kontekst, kjo shtojcë synon të krijojë një hapësirë reflektimi dhe dialogu. Ky artikull nuk mëton të paraqesë gjetje të reja apo informata për kontekstin e Kosovës, jo vetëm për shkak se ndryshimet nga vitet paraprake kanë qenë të kufizuara dhe situata është ndikuar edhe nga një vit pa qeveri funksionale, por, sepse analiza të detajuara gjenden në secilin prej artikujve vijues. Në shikim të parë, temat mund të duken të përsëritura, por secili shkrim trajton pasojat të ndryshme që burojnë nga i njëjti problem themelor: përfshirja e ulët e grave në punësim dhe pjesëmarrja e kufizuar e tyre në të gjitha nivelet e vendimmarrjes. Kur vendimet për gratë merren pa përfshirjen e tyre, sfidat strukturore vazhdojnë të mbeten të pazgjidhura.

Kur flasim për nismat dhe mirëqenien e qytetarëve, duhet theksuar se aktivizmi dhe organizatat e shoqërisë civile që ngrehin kauza kundrejt këtij funksioni, kanë luajtur historikisht një rol të rëndësishëm në nxitjen e ndryshimeve shoqërore dhe institucionale. Megjithatë, vitet e fundit është shënuar një turrje e dukshme e fondeve për këtë sektor, kryesisht si pasojë e zhvendosjes së prioritetëve globale dhe reduktimit të mbështetjes financiare, veçmas për projekte që adresojnë barazinë sociale dhe gjinore. Kjo situatë ka ndikuar drejtpërdrejt në kapacitetin e organizatave për të zhvilluar iniciativa afatgjata dhe për të mbajtur institucionet në një presion të qëndrueshëm.

Paralelisht me këtë, në diskursin publik është krijuar ndjesia se qeveria në Kosovë nuk e ka trajtuar shoqërinë civile dhe aktivistët si partnerë të barabartë në proceset e vendimmarrjes, por më shumë si aktorë periferikë. Në këtë kontekst, zhvillimet në nivel evropian shërbejnë si një rikujtim i qartë për rëndësinë e dialogut institucional me shoqërinë civile dhe për rolin thelbësor që ka aktivizmi i organizuar në formësimin e politikave publike. Rasti i nismave qytetare si My Voice, My Choice dëshmon se kur aktivizmi trajtohet me partneritet dhe jo si kundërshtim, mund të kontribuojë në politika më gjithëpërfshirëse dhe më të ndjeshme ndaj nevojave reale të qytetarëve.

Fatmirësisht, zhvillimet e fundit në Kosovë ende nuk kanë prodhuar

KUR RITJA EKONOMIKE NUK PËRKTHEHET NË JETË MË TË MIRË



Shkruan: Brikenë Hoxha, Drejtore
Ekzekutive, IKS

pasoja të menjëhershme dhe të dukshme në terren, por rreziku që ato të ndikojnë në ndërhyrje ndaj grupeve të cënueshme, veçanërisht grave, mbetet real. Mungesa e mbështetjes së qëndrueshme për shoqërinë civile dhe aktivizmin mund të çojë gradualisht në zbehjen e temave që prekin drejtpërdrejt jetën e grave nga diskursi publik, përfshirë punësimin, lejen e lehonisë dhe çështje të tjera të mirëqenies sociale. Në një perspektivë afatgjatë, kjo situatë mund të përkthehet në rritje të cënueshmërisë, dobësim të pavarësisë ekonomike të grave dhe në kufizim të mundësive të tyre për të arritur pozita kyçe të vendimarrjes, duke thelluar kështu pabarazitë ekzistuese.

Kjo shtojcë vjen si një pasqyrim dhe përmbledhje e opinioneve për vitin 2025, dhe për shkak të periudhës së publikimit, mund të lexohet edhe si një urim fundviti. Edhe pse nuk ka qenë një vit i lehtë, puna dhe angazhimi kanë vazhduar në secilën sferë, shpesh larg vëmendjes publike. Njëkohësisht, kjo shtojcë synon të hapë hapësirë për reflektim dhe veprim, duke rikujtuar se avancimi i pozitës së grave nuk mund të kufizohet në një sektor të vetëm, por kërkon angazhim të koordinuar në nivel politik, ekonomik, akademik dhe institucional, si dhe përkrahje të vazhdueshme të aktivizmit dhe shoqërisë civile. Në një kohë bombardimi me informata të shpejta dhe tekste të shkurtëra, ky botim i veçantë mbledh zëra të ndryshëm, nga ndërmarrësia dhe hulumtimi, por veçanërisht nga shoqëria civile dhe aktivistet gra që çdo ditë sfidojnë status quo-në dhe shtojnë kufijtë e asaj që konsiderohet e mundshme. Përmes analizës, përvojës dhe angazhimit qytetar, kjo shtojcë synon jo vetëm të dokumentojë realitetin e grave sot, por edhe të artikulojë vizionin për një të ardhme më të drejtë, më gjithëpërfshirëse dhe më të barabartë. Gëzuar dhe urime, 2026!

Gjatë dy viteve të fundit, rritja ekonomike në Kosovë ka qenë relativisht e qëndrueshme në nivel makro, me norma rreth tre deri në tre pikë pesë për qind sipas Fondit Monetar Ndërkombëtar. Megjithatë, kjo rritje nuk është reflektuar në përmirësim të kushteve reale të jetesës për të rinjtë. Përkundrazi, shumica e treguesve që ndikojnë drejtpërdrejt në mirëqenien e tyre, si pagat reale, kostoja e jetesës, punësimi i qëndrueshëm dhe qasja në sigurime sociale, dëshmojnë për përkeqësim të dukshëm. Brenda këtij realiteti, gratë e reja mbeten ndër grupet më të ekspozuara ndaj pasigurisë ekonomike, për shkak të pozitës së tyre më të brishtë në tregun e punës dhe mungesës së mekanizmave mbrojtës.

Të dhënat zyrtare tregojnë se papunësia tek të rinjtë 15 deri në 24 vjeç është rritur nga 17.3 për qind në vitin 2023 në rreth 19.5 për qind në fund të vitit 2024. Megjithatë, papunësia si tregues nuk e pasqyron plotësisht realitetin. Një pjesë e konsiderueshme e të rinjve që janë të punësuar mbeten në pasiguri ekonomike për shkak të punësimit informal dhe marrëdhënieve të paqëndrueshme të punës. Sipas studimeve të fundit, një në tre të rinj punon pa kontratë formale, ndërsa mbi 60 për qind paguhen pjesërisht ose tërësisht në para të gatshme. Kjo formë punësimi, e përhapur veçanërisht në sektorët ku dominojnë gratë e reja si gastronomia dhe shërbimet, i përjashton ato nga sigurimet shoqërore, nga mbrojtja ligjore dhe nga çdo siguri afatgjatë.

Në të njëjtën kohë, kostoja e jetesës është rritur ndjeshëm. Sipas vlerësimeve të platformave ndërkombëtare për koston e jetesës, një i ri që jeton vetëm në Prishtinë ka shpenzime mujore prej rreth 400 deri në 500 euro pa përfshirë qiranë, ndërsa me qira shpenzimet kalojnë 700 deri në 800 euro. Nëse përfshihen edhe transporti, ushqimi, energjia dhe shpenzimet shëndetësore, kostoja reale mujore mund të arrijë deri në 1,000 euro. Ndërkohë, paga minimale në Kosovë mbetet 264 euro, ndërsa paga mesatare neto për të rinjtë rrallë e kalon kufirin prej 450 deri në 550 euro. Për gratë e reja, të cilat shpesh marrin paga më të ulëta dhe punojnë me orar të pasigurt, hendeku mes të ardhurave dhe shpenzimeve është edhe më i thellë.

Ky realitet ekonomik nënkupton se shumë të rinj punojnë, por nuk arrijnë të dalin nga varfëria apo nga varësia familjare. Jetesa e pavarur shtyhet për vite, ndërsa vendimet për ndërtimin e jetës personale dhe profesionale mbeten të kushtëzuara nga pasiguria

financiare. Për gratë, kjo situatë shoqërohet shpesh me presion shtesë shoqëror dhe familjar, duke e bërë pabarazinë ekonomike edhe më të theksuar.

Një nga treguesit më kritikë të këtij realiteti është mungesa e plotë e sistemit të sigurimeve shëndetësore dhe sociale. Kosova vazhdon të mbetet i vetmi vend në rajon pa fond të sigurimeve shëndetësore, pa sigurim të papunësisë dhe me një skemë shumë të kufizuar të pensioneve kontributive. Kjo do të thotë se edhe kur të rinjtë janë të punësuar, ata nuk kanë asnjë mekanizëm që i mbron në rast sëmundjeje, aksidenti në punë, humbjeje të vendit të punës apo shtatzënie. Për gratë e reja, mungesa e këtyre mekanizmave e rrit ndjeshëm rrezikun ekonomik gjatë periudhave të ndërprerjes së punës.

Rritja e kostos së jetesës pas vitit 2022 ka zhdukur çdo mundësi reale për kursime. Sipas raporteve të institucioneve ndërkombëtare, një pjesë e madhe e familjeve në Kosovë nuk arrijnë të kursejnë asgjë në fund të muajit, ndërsa tek të rinjtë kjo gjendje është edhe më e theksuar. Shumë prej tyre jetojnë muaj pas muaji, pa rezervë financiare dhe pa mbrojtje nga ngjarjet e papritura. Në mungesë të sigurimeve shoqërore, çdo krizë shëndetësore apo humbje e punës shndërrohet menjëherë në krizë ekonomike.

Pasiguria financiare e vazhdueshme ka pasojat e drejtpërdrejta në shëndetin mendor të të rinjve. Studime të ndryshme tregojnë rritje të ndjeshme të stresit, ankthit dhe lodhjes emocionale tek ata që hyjnë në tregun e punës. Shumë të rinj ndihen të lodhur dhe të pashpresë, sepse pavarësisht angazhimit të tyre në punë, nuk shohin perspektivë për përmirësim të jetës. Për gratë e reja, ky presion shpesh shoqërohet me barrë të dyfishtë mes punës dhe pritshmërive shoqërore, duke e thelluar ndjenjën e pasigurisë dhe të rraskapitjes emocionale.

Ky realitet nuk ndikon vetëm në individ, por edhe në tregun e punës dhe në shoqëri në tërësi. Në mjedise pune ku pasiguria dhe stresi janë të larta, produktiviteti bie, rritet rotacioni i punëtorëve dhe forcohet fenomeni i punësimit të përkohshëm pa perspektivë. Në afat të gjatë, kjo gjeneron një brez të të rinjve të arsimuar, por të demotivuar, të cilët e shohin emigrimin si rrugë të vetme drejt stabilitetit.

Në mungesë të një rrjeti minimal të sigurisë sociale, emigrimi nuk është thjesht zgjedhje ekonomike, por strategji mbijetese. Të rinjtë nuk largohen vetëm për paga më të larta, por për siguri, mbrojtje dhe dinjitet. Derisa Kosova të ndërtojë mekanizma bazikë të sigurimeve shoqërore, të formalizojë realisht tregun e punës dhe të lidhë pagat me koston reale të jetesës, rritja ekonomike do të mbetet statistikë pa përmbajtje sociale.

Një ekonomi që rritet pa garantuar siguri për të rinjtë, dhe veçanërisht për gratë e reja, nuk prodhon zhvillim të qëndrueshëm. Ajo prodhon pasiguri, pabarazi dhe largim. Dhe kjo është kostoja reale e një rritjeje që nuk përkthehet në jetë më të mirë.

NGA KUOTAT E REALITETI LOKAL: LEHONIA SI TEST I DEMOKRACISË GJITHËPËRFSHIRËSE



Shkruan: Saxhide Mustafa -
Zëvendësdyrektore Ekzekutive,
Institutin Riinvest dhe Koordinatorë,
Forumi Ekonomik i Grave të Kosovës

Pjesëmarrja e grave në politikë në Kosovë po avancohet me një ritëm të ngadalshëm, veçanërisht në nivelin lokal. Ndërkohë që në nivelin qendror gratë kanë arritur të sigurojnë përfaqësim mbi kuotën minimale prej 30 për qind në Kuvendin e Kosovës, ku ky nivel mbetet ende nën standardin e përcaktuar nga Ligji për Barazi Gjinore (Nr. 05/L-020), i cili parasheh përfaqësim të barabartë prej 50 për qind.

Të dhënat e Komisionit Qendror të Zgjedhjeve për vitin 2025 tregojnë se, edhe pse gratë përbëjnë rreth 30 për qind të përfaqësuesve në Kuvendin e Kosovës dhe në kuvendet komunale, ato vazhdojnë të jenë dukshëm të nën-përfaqësuara në pozita udhëheqëse dhe ekzekutive. Në nivel lokal, pozitat kyçe dominohen pothuajse tërësisht nga burrat: nuk ka asnjë kryetare komune, asnjë kryesuese të kuvendit komunal dhe vetëm një numër shumë i kufizuar në pozita udhëheqëse të drejtorive komunale. Kjo tregon se kuota gjinore zbatohet kryesisht si minimum ligjor, pa u shndërruar në pjesëmarrje reale dhe të qëndrueshme.

Kjo situatë reflektohet në përgjithësi në sektorin publik. Sipas Institutit Riinvest (2022), rreth një e treta e grave shprehin interes për të marrë pozita vendimmarrëse në sektorin publik. Megjithatë, ky interes nuk përkthehet në përfaqësim real, pasi vetëm 9.4 për qind e grave aktualisht mbajnë pozita vendimmarrëse. Një nga arsyt kryesore lidhet me perceptimin e ulët për gjasat e avancimit të tyre ku mbi gjysmën e grave në sektorin publik besojnë se nuk kanë mundësi reale për të arritur pozita udhëheqëse si rezultat i barrierave strukturore dhe norma tradicionale, të cilat bëhen edhe më të theksuara gjatë periudhave si shtatzënia dhe lehonja.

Hendeku mes kornizës ligjore për barazi gjinore dhe praktikës institucionale tregon se institucionet dhe partitë politike shpesh nuk krijojnë kushte për pjesëmarrje të qëndrueshme të grave, veçanërisht në momentet kur ato përballen me sfidën e balancimit ndërmjet përgjegjësisë profesionale dhe atyre familjare. Në këtë kontekst, lehonja shpesh perceptohet si një shkopë nga angazhimi politik, duke ndikuar drejtpërdrejt në vazhdimësinë e rolit të grave në vendimmarrje.

Në nivel lokal, pjesëmarrja e grave në politikë mbetet e varur nga mënyra se si partitë ndërtojnë listat zgjedhore, nga kalkulimet elektorale dhe nga pozicionimi i kandidateve në lista. Përfshirja e grave shpesh është rezultat i kërkesave formale ligjore dhe jo i një vullneti të qartë për t'u dhënë atyre rol real dhe ndikues në vendimmarrje.

Në këtë realitet, nuk mungojnë shembujt e sakrificave personale. Sot jo vetëm në vendet e ndryshme nëpër botë por edhe tek ne, shohim asambleiste, deputete, madje edhe ministre që detyrohen të sjellin fëmijët me vete në aktivitete zyrtare, apo rrëfime si ai i një ambasadoreje që ishte e detyruar të marrë pjesë në një ngjarje vetëm katër ditë pas lindjes, sepse “puna nuk pret”. Këto raste nuk janë dëshmi vetëm të përgjegjësisë individuale të grave, por tregues të mungesës së mekanizmave mbështetës institucionalë.

Organizatat e shoqërisë civile kanë theksuar vazhdimisht se përkundër përmirësimeve në legjisllacion dhe zhvillimit të kapaciteteve të grave, normat patriarkale dhe mungesa e mbështetjes reale institucionale vazhdojnë të pengojnë avancimin e grave në politikë.

Raportet e National Democratic Institute (NDI) vazhdimisht potencojnë se ekziston një mungesë strukturore e mekanizmave mbështetës brenda sistemit politik për të akomoduar gratë gjatë periudhave personale dhe familjare, përfshirë lehoninë.

Në nivel rajonal, Raporti i Kvinna till Kvinna Foundation (2022) konstaton se barrierat institucionale dhe kulturore vazhdojnë të kufizojnë pjesëmarrjen e grave në politikë në Ballkanin Perëndimor, përfshirë diskriminimin, mungesën e mbështetjes nga partitë politike dhe zbatimin e dobët të kuotave gjinore. Këto barrierat janë të lidhura ngushtë me pritshmëritë gjinore dhe rolet tradicionale të kujdesit.

Në të njëjtën kohë, raportet e UNDP-së (2023) dhe të Agjencisë së Statistikave të Kosovës (2023) tregojnë se barra e punës së papaguar dhe e kujdesit familjar bie kryesisht mbi gratë. Sistemi aktual i pushimit të lehonisë, i cili e ngarkon pothuajse ekskluzivisht gruan me kujdesin ndaj fëmijës, ndikon drejtpërdrejt në mundësinë e saj për angazhim të vazhdueshëm politik. Këto politika, të hartuara jashtë kontekstit të përfaqësimit politik, prodhojnë përjashtim indirekt të grave lehona nga proceset vendimmarrëse.

Për ta ndryshuar këtë realitet, nevojiten reforma politike dhe institucionale që shkojnë përtej kuotave gjinore. Në kuadër të projektit “Më shumë zgjedhje” mbështetur nga UNFPA dhe ADA kërkohet qeverisje gjithëpërfshirëse dhe balancimin punë jetë, ku përfaqësimi i qëndrueshëm i grave kërkon mekanizma konkretë mbështetës, si: leje prindërore, krijimi i zëvendësimeve të përkohshme gjatë lehonisë pa cenuar mandatin, funksionalizimi i pjesëmarrjes hibride në proceset vendimmarrëse, leje prindërore, dhe në mungesë të këtyre angazhimi i partive politike duhet të jetë mbështetje reale dhe jo vetëm simbolike. Politikatat e balancimit

punë jetë nuk janë më kërkesa luksi, por domosdoshmëri për funksionimin e demokracisë. Politikatat e përgjegjshme gjinore dhe vendet e punës miqësore për familjen janë gjithnjë e më të kërkuara, veçanërisht nga të rinjtë, dhe duhet të reflektohen qartë në kornizën ligjore të Kosovës, përfshirë Ligjin e Punës.

Institucionet dhe partitë politike duhet të pranojnë se barrierat gjinore nuk eliminohen vetëm me kuota por kërkojnë një qasje gjithëpërfshirëse që adreson realitetet kulturore, ekonomike dhe institucionale me të cilat përballen një grua gjatë gjithë ciklit të jetës politike, përfshirë lehoninë.

Vetëm kështu mund të thyhet narrativa që e shih lehoninë si pengesë dhe pjesëmarrja e grave në politikë të bëhet e qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse.

FUQIZIMI I LIDERSHIPIT TË GRAVE SI DOMOSDOSHMERË PËR ÇDO DEMOKRACI



Shkruajnë: Scott Bates, Drejtor Regjional
për Evropë dhe Euroazi, NDI, dhe
Nancy Soderberg, Drejtore e Lartë, NDI
Kosovë

Ndërsa po përmbysim çerekun e parë të shekullit të 21-të, shumë vende po përballen me stagnim në rritje ekonomike dhe thellim të pabarazive, polarizim politik të thelluar dhe të rinjë që po distancohen gjithnjë e më shumë nga vlerat themelore të demokracisë. Përderisa shkaktarët e këtyre trendeve shpesh i atribuohen pandemisë COVID-19, rritjes së pabarazisë në të ardhura dhe dështimeve në qeverisje, ekziston një faktor kyç sistematik që shumë shpesh anashkalohet: marginalizimi i grave në shumë segmente të shoqërisë. Progresi global varet nga adresimi i këtij problemi dhe vendosja e përfaqësimit të drejtë për gratë në qendër të ripërtëritjes ekonomike dhe demokratike.

Është koha të njihet lidhja jetike midis marginalizimit të grave në politikë dhe në ekonomi. Pavarësisht se shpesh i tejkalojnë burrat në shkallën e arsimimit, arritjet e tyre rrallë përkthehen në role udhëheqëse në strukturat e pushtetit. Ndonëse përfaqësimi i grave në parlamentet kombëtare është dyfishuar që nga viti 2000, megjithatë mbetet nën 27%. Gratë në krye të shteteve mbeten të rralla, me vetëm një të tretën që kanë pasur ndonjëherë një grua në krye të vendit dhe vetëm disa dhjetëra shtete që kishin një të tillë në vitin 2025, prej të cilave gjysma janë në Evropë. Në sektorin privat, situata mbetet gjithashtu sfiduese, me gratë që drejojnë afërsisht 10% të kompanive të listuara në renditjen Fortune 500. Ndërkohë që kanë nisur të ngriten në pozita drejtuese në biznes, ato përballen me pengesa të konsiderueshme në nivelet më të larta ekzekutive që njihet si C-Suite. Edhe më keq, studimet e fundit tregojnë se disa gra as nuk bëjnë përpjekje për ngritje në detyrë për shkak të pengesave sistematike.

Studimet kanë treguar prej kohësh se gratë ekonomikisht të pavarura janë në një pozicion më të mirë për të tejkaluar barrierat institucionale që lidhen me angazhimin politik. Naila Kabeer argumentoi që në vitin 1999 se sigurimi i burimeve ekonomike rrit aftësinë e grave për të vepruar dhe për të ushtruar ndikim në sferën politike. Ne e dimë se kur gratë janë në tryezë, rezultatet e politikave janë më të forta dhe më gjithëpërfshirëse. Megjithatë, një brez më vonë, ne nuk i kemi përputhur këto njohuri me veprime. Fuqizimi ekonomik i vetëm, nuk është i mjaftueshëm. Arritjet ekonomike të grave nuk përkthehen automatikisht në pushtet politik nëse nuk shoqërohen me reforma në institucionet politike dhe përmirësim të praktikave në parti të politike.

Instituti Demokratik Kombëtar (NDI) në Kosovë ka ndërmarrë hulumtime të thelluara përfshirë studime të opinionit publik në të gjithë vendin, diskutime në grupe fokusi dhe intervista të drejtpërdrejta për të identifikuar shkaqet rrënjësore dhe për të propozuar zgjidhje. Me një popullsi të vogël, shumë të arsimuar, në një demokraci vibrante në ndërtim e sipër, ku pjesëmarrja formale e grave në fuqinë punëtore është vetëm 20 përqind, Kosova është një rast shumë i përshtatshëm studimi. Vendi ka zgjedhur dy presidente gra dhe ka emëruar dhjetëra gra si ministre apo zëvendëskryeministre. Pavarësisht këtyre rezultateve, gratë mbeten pa ndikim të mjaftueshëm në strukturat e pushtetit në të gjitha parti të politike, si dhe në akademi dhe në sektorin privat. Ndonëse gratë kanë tejkaluar kuotën prej 30% në zgjedhjet për parlament, ato mbeten ende larg barazisë, ndërkohë që nivelin lokal situata është edhe më e pafavorshme.

Pabarazitë e vazhdueshme për gratë në tregun e punës dhe përfaqësimin politik të Kosovës - pavarësisht legjislacionit progresiv dhe numrit të grave që i tejkalojnë burrat në aspektin e arsimimit, zbulojnë korrelacione kritike midis pjesëmarrjes ekonomike dhe pushtetit politik. Hulumtimet e NDI-së nxjerrin në pah barrierat sistematike, të tilla si diskriminimi në lidhje me shtatzëninë, barrën e punës së papaguar të kujdesit, infrastruktura e kufizuar e kujdesit për fëmijët dhe normat patriarkale. Këto sfida strukturore dhe ekonomike pengojnë drejtpërdrejt fuqizimin politik. Punësimi i ulët formal i grave zvogëlon numrin e grave ekonomikisht të pavarura që mund të kandidojnë në zgjedhje, duke formësuar kështu perceptimet e votuesve dhe partive politike për "përshtatshmërinë" e grave për udhëheqje. Për më tepër, pjesëmarrja politike e grave pengohet nga proceset joformale të nominimit, kostot e larta sociale dhe ekonomike për të kandiduar dhe zgjedhur për pozita publike dhe paragjykimet mediatike që përforcojnë stereotipet. Argumenti që sjell Laura Bates në librin e saj "Ne duhet ta rregullojmë sistemin, jo gratë" pasqyron përvojën e NDI-së në përballjen me barrierat sistematike për të çuar përpara pjesëmarrjen politike dhe ekonomike të grave. Përpjekjet tona për t'i pajisur gratë me shkathtësi dhe trajnime janë të nevojshme, por jo të mjaftueshme pa reforma sistematike që heqin barrierat strukturore.

Të dhënat tregojnë se rritja e punësimit formal dhe pavarësisht ekonomike të grave zgjeron ndikimin dhe pushtetin e tyre në sferën politike, por vetëm kur shoqërohet me reforma që hapin institucionet politike dhe sistemet partiake për gratë. Reformat në qeverisje që integrojnë politikat e punës dhe ato sociale me qëllime për barazinë, të mbështetura nga mekanizma të fortë zbatimi dhe llogaridhënieje, mund ta transformojnë politikën për të qenë më gjithëpërfshirëse. Lidhjet strategjike i pozicionojnë gratë, jo vetëm si pjesëmarrëse, por edhe si agjente të ndryshimit që formësojnë politikat dhe qeverisjen demokratike.

Hulumtimet dhe analiza e NDI-së vënë në pah tri tema të gjera që janë thelbësore për progresin në fuqizimin e grave në kryqëzimin e ekonomisë dhe qeverisjes: llogaridhënia, investimi dhe zhbërja e normave patriarkale përmes masave pozitive. Shoqëritë duhet t'i

ZHVILLIMI NUK FILLON NË BETON, POR NË KUJDES DHE QASJE!



Shkruan: Rezarta Delibashzade
Krasniqi, Drejtore Ekzekutive në D4D

mbajnë qeveritë, partitë politike dhe institucionet përgjegjëse për zbatimin e ligjeve dhe rregulloreve ekzistuese që synojnë sigurimin e përfaqësimit të drejtë, duke përfshirë mbrojtjen në punë. Qeveritë duhet të angazhohen me burime të mjaftueshme dhe politika afatgjata për të adresuar barrierat e grave në punësim, punën e kujdesit dhe pjesëmarrjen politike, duke përfshirë investime të qëndrueshme publike në sistemet e kujdesit për fëmijët dhe të moshuarit dhe programe të synuara aktive të tregut të punës për gratë. Shoqëritë gjithashtu duhet të jenë të guximshme në sfidimin e normave patriarkale, stereotipeve gjinore dhe paragjyqimeve të pavetëdijshme përmes fushatave shumëplanëshe dhe angazhimit të palëve të ndryshme me ndikim, si fushatat që normalizojnë rolet e përbashkëta të kujdesit për burrat dhe gratë ose që përshpejtojnë procesin e grave në pozicione të dukshme udhëheqëse. Një ndërhyrje e tillë pozitive është kritike për ndryshimin e bazamentit të sistemit, i cili pengon fuqizimin e grave dhe kështu edhe përparimin shoqëror.

Suksesi në këtë drejtim kërkon një bashkëpunim shumësektorial, duke përfshirë subjektet politike, shoqërinë civile, biznesin dhe median për të ndryshuar normat dhe për të mundësuar një mjedis të favorshëm për fuqizimin e grave dhe përparimin shoqëror. Partitë politike duhet të miratojnë mekanizma inovativ rekrutimi dhe mbështetjeje për kandidatet gra, veçanërisht midis cikleve zgjedhore. Gazetarët dhe redaktorët në media duhet trajnuar për të qenë të vetëdijshëm për paragjykimet dhe për t'iu kundërvënë atyre, si dhe për të rritur prezencën dhe dukshmërinë e grave, veçanërisht në emisionet në kohën më të shikuar dhe në udhëheqjen editoriale. Sektori privat duhet gjithashtu të luajë një rol qendror duke promovuar paga të barabarta, praktika të drejta punësimi dhe promovimi, rregullim për punë fleksibile dhe programe lidhësi për gratë. Është gjithashtu thelbësore të avancohen gratë si pjesëmarrëse të barabarta në treg duke hequr barrierat ekonomike dhe sociale përmes sistemeve gjithëpërfshirëse të kujdesit për fëmijët, lejes së përshtatshme të lehonisë dhe prindërimit, qasjes në kujdes shëndetësor dhe zbatimit të fortë të ligjit kundër diskriminimit në punësim.

Një transformim i tillë kërkon një thirrje urgjente për veprim nga e gjithë shoqëria. Shtetet duhet t'i pranojnë gratë si udhëheqëse kyçe në ekonominë dhe qeverisjen e tyre, jo vetëm për rezultate më të mira në dobi të të gjithëve, por edhe si një gur themel i drejtësisë demokratike dhe të drejtave themelore të njeriut. Edhe pse i vonuar, ky ndryshim është i domosdoshëm.

Një transformim i tillë kërkon një thirrje urgjente për veprim nga e gjithë shoqëria. Shtetet duhet t'i pranojnë gratë si udhëheqëse kyçe në ekonominë dhe qeverisjen e tyre, jo vetëm për rezultate më të mira në dobi të të gjithëve, por edhe si një gur themel i drejtësisë demokratike dhe të drejtave themelore të njeriut. Edhe pse i vonuar, ky ndryshim është i domosdoshëm.

Diskutimet për zhvillimin ekonomik në Kosovë shpesh përqendrohen te investimet kapitale, autostradat dhe projektet e mëdha infrastrukturore. Megjithatë, përvoja ndërkombëtare dhe realiteti vendor tregojnë se zhvillimi i qëndrueshëm nuk fillon domosdoshmërisht me beton, por me investime sociale që krijojnë mundësi reale për pjesëmarrje ekonomike. Në këtë prizëm, dy nga politikat më të nënvlerësuara, por më transformuese për Kosovën, janë transporti publik funksional dhe qasja në kujdesin dhe edukimin e hershëm të fëmijëve.

Dokumenti i fundit i Institutit Demokraci për Zhvillim (D4D) e vendos këtë debat aty ku duhet: në jetën e përditshme të qytetarëve, veçanërisht në zonat rurale, ku mungesa e shërbimeve bazë po e ushqen shpopullimin, pabarazinë gjinore dhe stagnimin ekonomik[1]. Sot, zhvillimi në Kosovë nuk pengohet vetëm nga mungesa e investimeve, por nga mungesa e politikave që e lidhin ekonominë me realitetin social.

Zonat rurale po zbrazën me ritme alarmante. Të rinjtë largohen, gratë mbesin jashtë tregut të punës, ndërsa komunitetet humbin funksionin ekonomik dhe social. Në shumë fshatra, problemi nuk është mungesa e vullnetit për të punuar, por mungesa e kushteve për ta bërë këtë. Kur një grua nuk ka ku ta lërë fëmijën, ose kur një i ri nuk ka transport për të shkuar në punë apo trajnim, atëherë papunësia nuk është zgjedhje personale, por pasojë strukturore.

Mungesa e çerdheve dhe kopshteve publike në zonat rurale përbën një nga barrierat kryesore për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Në Kosovë, barra e kujdesit për fëmijët bie pothuajse tërësisht mbi gratë. Pa alternativa publike dhe të përballueshme, kjo barrë shndërrohet në përjashtim ekonomik. Nuk është rastësi që normat e punësimin të grave janë veçanërisht të ulëta pikërisht në zonat ku shërbimet e kujdesit mungojnë. Investimi në edukimin dhe kujdesin e hershëm nuk është vetëm politikë sociale, por është politikë ekonomike!

Studime të shumta tregojnë se çdo euro e investuar në këtë sektor kthehet shumëfish në ekonomi përmes rritjes së punësimin, produktivitetit dhe mirëqenies afatgjatë. Në rastin e Kosovës, ky investim ka edhe një dimension shtesë: ndalon ciklin e varfërisë dhe shpërnguljes në zonat rurale, duke i bërë ato vende ku jetohet, jo vetëm ku lindet.

PABARAZITË E HESHTURA



Shkruan: Nora Latifi Jashari,
Instituti GAP

Po aq kritik është edhe transporti publik. Për shumë banorë të zonave rurale, qasja në punë, arsim, shërbime shëndetësore apo trajnim profesional varet nga ekzistenca e një linje autobusi që funksionon rregullisht dhe me çmim të përballueshëm. Sot, në mungesë të subvencioneve dhe planifikimit publik, transporti rural shpesh është i rrallë, i shtrenjtë ose nuk ekziston fare. Kjo krijon izolim social dhe ekonomik, që në mënyrë të pashmangshme nxit migrimin.

Subvencionimi i transportit publik nuk është shpenzim, por investim në qasje dhe barazi. Kur qytetarët mund të lëvizin, ata mund të punojnë, të mësojnë dhe të kontribuojnë. Kur lëvizja kufizohet, kufizohet edhe zhvillimi. Për më tepër, transporti publik i organizuar mirë ul varësinë nga veturat private, redukton kostot për familjet dhe kontribuon në politika më të gjelbra urbane dhe rurale.

Nuk mjafton të hapësh vende pune, nëse njerëzit nuk kanë qasje fizike dhe sociale në to. Nuk mjafton të flasësh për fuqizim të grave, nëse infrastruktura publike vazhdon ta injorojë realitetin e tyre të përditshëm.

Në thelb, ky është një debat për prioritetet buxhetore dhe politike. Për vite me radhë, politikat publike në Kosovë janë dizajnuar më shumë për të reaguuar ndaj krizave sesa për t'i parandaluar ato. Investimi në kujdesin e hershëm dhe transportin publik është investim parandalues: parandalon papunësinë afatgjatë, varfërinë, shpërnguljen dhe pabarazinë gjinore.

Sigurisht, këto politika kërkojnë koordinim institucional, bashkëpunim mes nivelit qendror dhe atij lokal, si dhe vullnet politik për të parë përtej cikleve zgjedhore. Nëse Kosova synon zhvillim të balancuar dhe gjithëpërfshirës, atëherë duhet të fillojë nga bazat: nga kujdesi për fëmijët dhe nga mundësia për të lëvizur. Këto nuk janë politika dytësore, por parakushte për çdo reformë tjetër ekonomike.

[1] https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2025/10/2025-10-D4D_Main-Policy_WEB.pdf

Në Kosovë, gratë janë gjithnjë e më të arsimuara, më të pranishme në diskursin publik e në ndërmarrësi. Megjithatë, në krahasim me burrat, ato ende vazhdojnë të mbeten dukshëm të nënpërfaqësuar në këto sfera të jetës, në tregun e punës dhe në aktivitetin ekonomik formal. Kjo nuk është çështje mungese vullneti apo aftësish nga ana e grave, por pasojë e një kombinimi faktorësh strukturorë, ekonomikë dhe shoqërorë që vazhdojnë të ndikojnë drejtpërdrejt në jetën e përditshme të grave. Një nga pengesat kryesore për gratë në Kosovë lidhet me ndarjen tradicionale të roleve gjinore. Barra e kujdesit familjar, qasja e kufizuar në shërbime dhe mbështetja e pamjaftueshme institucionale vazhdojnë t'i mbajnë shumë gra jashtë jetës ekonomike dhe me shkallën e pjesëmarrjes në tregun e punës ndër më të ulëta në Evropë. Këto përgjegjësi të pabarabarta përkthehen pastaj në orë të gjata pune të papaguar. Normat kulturore patriarkale vetëm që e forcojnë këtë ndarje, duke e 'normalizuar' atë dhe duke kufizuar ambiciet profesionale të grave e duke rritur varësinë e tyre ekonomike ndaj burrave.

Diskriminimi gjinor në tregun e punës në Kosovë mbetet një realitet i dukshëm, pavarësisht se në letër legjislacioni ynë garanton barazi të plotë mes grave dhe burrave. Të dhënat nga Agjencia e Punësimit tregojnë se në listat e punëkërkuësve ka shumë gra, çka dëshmon se interesimi për të punuar ekziston. Madje, gratë diplomojnë në përqindje më të lartë se burrat dhe përbëjnë shumicën e punëkërkuësve me arsim universitar. Megjithatë, ato mbeten më pak të punësuar. Problemi nuk është tek kualifikimi apo dëshira për punë, por tek barrierat diskriminuese me të cilat ato përballen në tregun e punës. Një ndër këta faktorë është edhe përmbajtja diskriminuese e konkurseve për vendet e lira të punës. Mënyra se si shkruhet titulli i vendit të punës dhe mënyra se si përshkruhen kualifikimet e kërkuara të kandidatëve potencial, ndikon në procesin e aplikimit për atë pozitë si dhe në vetë procesin e rekrutimit. Ky lloj komunikimi ndikon drejtpërdrejt në gatishmërinë e grave për të aplikuar, në mënyrën se si perceptohen gjatë procesit të rekrutimit dhe, njëkohësisht, e zvogëlon praninë e tyre në sektorët ku tradicionalisht dominojnë burrat, si inxhinieria, energjetika apo ndërtimtaria. Si rezultat, shumë gra përqendrohen në sektorë si arsimi, shëndetësia dhe administrata, duke krijuar një ndarje të tregut të punës sipas gjinisë.

Në tregun e punës, diskriminimi shfaqet edhe në forma të tjera si paga më të ulëta, mundësi më të kufizuara për avancim profesional dhe përfaqësim i ulët në pozita vendimmarrëse. Gjithashtu, qasja e kufizuar në shërbime të përballueshme të kujdesit për fëmijë dhe të

moshuar, mungesa e politikave të punës fleksibile dhe kostoja e pushimit të lehonisë për punëdhënësit shpesh i dekurajojnë kompanitë private që të punësojnë gra.

Migrimi i viteve të fundit, në Kosovë po vazhdon të shkaktojë mungesë të fuqisë punëtore në sektorë të rëndësishëm si ndërtimtaria, tregtia, gastronomia, hoteleria dhe prodhimi. Sipas hulumtimeve të Institutit GAP, deri në vitin 2023 rreth 22.6% e popullsisë së Kosovës është larguar nga vendi. Një pjesë e madhe e tyre janë persona në moshë pune, çka ka ndikuar drejtpërdrejt në mungesën e fuqisë punëtore në këta sektorë. Kjo mungesë pritet të thellohet edhe më shumë në vitet e ardhshme. Zgjidhja më e qëndrueshme do të ishte aktivizimi i fuqisë punëtore jo-aktive brenda vendit, ku gratë përbëjnë potencialin më të madh të pashfrytëzuar. Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës, rreth 74% e grave konsiderohen ekonomikisht jo-aktive. Kjo tregon qartë se përfshirja e grave në tregun e punës nuk është vetëm çështje barazie gjinore, por edhe domosdoshmëri ekonomike.

Një tjetër dimension i rëndësishëm është ai i ndërmarrësisë së grave. Edhe pse vitet e fundit ka pasur rritje të numrit të bizneseve në pronësi të grave, ato mbeten kryesisht biznese mikro, të përqendruara në sektorë me vlerë të shtuar më të ulët dhe me mundësi të kufizuara zgjerimi. Gratë ndërmarrëse kanë treguar se mund të ndërtojnë biznese të qëndrueshme dhe të kontribuojnë në ekonomi, por përballen me pengesa serioze në qasje në financa dhe mbështetje institucionale.

Sipas një analize të Institutit GAP mbi mbështetjen financiare për bizneset në pronësi të grave, vetëm një pjesë e vogël e tyre kanë përfituar nga grantet apo subvencionet e dhëna nga institucionet publike apo organizatat e ndryshme. Shumica e bizneseve të grave mbështeten në kurse personale, ndërsa qasja në kredi apo skema mbështetëse mbetet e kufizuar, shpesh për shkak të mungesës së pronës në emër të grave ose procedurave të ndërlikuara administrative. Si pasojë, bizneset në pronësi të grave kanë dukshëm më pak hua dhe depozita krahasuar me ato në pronësi të burrave.

Gratë ndërmarrëse përballen me vështirësi në qasje në tregje dhe në rrjete profesionale. Pavarësisht rritjes së ndjeshme të pranisë digjitale pas pandemisë, shumë biznese në pronësi të grave hasin sfida në menaxhimin e aktiviteteve të tyre online, kryesisht për shkak të mungesës së trajnimeve adekuate dhe kufizimeve të kohës. Anëtarësimi në shoqata të bizneseve dhe oda ekonomike mbetet e rëndësishme për qasje në informacion dhe mundësi të mbështetjes, por pjesëmarrja e tyre është e ulët për shkak të tarifave të larta që shpesh janë të papërbalueshme për këto biznese.

Rritja e përfshirjes së grave në tregun e punës dhe në ekonomi nuk mund të arrihet vetëm përmes thirrjeve për barazi, por kërkon investime konkrete në shërbime të kujdesit, politika të punësimit, qasje më të lehtë në financa dhe mbështetje të synuar për

ndërmarrësinë e grave. Aktivizimi i grave nuk është vetëm çështje e drejtësisë sociale, por edhe një domosdoshmëri ekonomike për Kosovën.

Për të fuqizuar realisht gratë ndërmarrëse, është thelbësore të zgjerohet qasja në financa, të ofrohen trajnime cilësore, të krijohen skema mbështetëse të dedikuara dhe të forcohen rrjetet profesionale ku gratë mund të marrin mentorim dhe lidhje të reja biznesi. Vetëm kështu mund të ndërtojmë një ekosistem të drejtë, gjithëpërfshirës dhe të qëndrueshëm për gratë që duan të zhvillojnë një biznes në Kosovë.

Përveç këtyre, është e domosdoshme të ofrohen shërbime të përballueshme dhe cilësore të kujdesit ditor për fëmijë. Po ashtu, promovimi i punës në distancë dhe i orarit të pjesshëm mund të ndihmojë balancimin mes punës dhe përgjegjësiwe familjare për gratë dhe burrat. Rritja e informimit për vendet e lira të punës është e domosdoshme, veçanërisht në sektorët me kërkesë të lartë, si dhe krijimi i rrjeteve mentorimi për të motivuar vajzat dhe gratë. Ndërkohë, për gratë ndërmarrëse, krijimi i skemave afirmative të granteve dhe subvencioneve, duke përfshirë edhe kuota të dedikuara për biznese në pronësi të grave do të ndihmonte zhvillimin dhe zgjerimin e bizneseve të tyre.

GRATË DHE BURRAT NË KOSOVË, A JEMI VËRTET TË BARABARTË? SHIFRAT FLASIN VETË.



Shkruajnë: Mirjeta Adem dhe Elirjeta Beka, Rrjeti i Grave të Kosovës

Kosova ka shënuar përparim të rëndësishëm në ndërtimin e kornizës ligjore për barazi gjinore dhe mekanizmeve për zbatim duke përfshirë Konventën e Stambollit në Kushtetutë, ndryshuar Kodin Penal, apo zotuar të zbatojë buxhetim të përgjegjshëm gjinor. Gjithashtu, ka miratuar ligje dhe strategji tjera kyçe. Megjithatë, zbatimi i kornizës ligjore dhe funksionimi efektiv i mekanizmeve mbetet sfida. Monitorimet tona tregojnë se qasja gjinore ende nuk është plotësisht e integruar në praktikë, ndërsa boshllëqet në zbatim dhe kapacitetet institucionale vazhdojnë të ndikojnë drejtpërdrejt jetën e grave në edukim, punësim, transport dhe qasje në shërbime publike.

Edukimi që nuk sfidon pabarazinë

Le të fillojmë me edukimin në fëmijëri të hershme si niveli më përcaktues ku stereotipet gjinore ose përforcohen ose sfidohen. Në Kosovë, legjislacioni në fuqi siguron qasje të barabartë për vajzat dhe djemtë, mirëpo në praktikë kjo qasje nuk përkthehet me (ri)hartimin dhe zbatimin e kurrikulave, pedagogjisë dhe politikave për të transformuar stereotipet gjinore në të mirën e promovimit të barazisë gjinore. Përkundrazi, kurrikulat, tekstet mësimore dhe materialet tjera rrezikojnë t'i përforcojnë stereotipet dhe rolet tradicionale gjinore. Shume herë kemi parë dhe dëgjuar sesi shembujt në tekste shkollore i paraqesin vajzat si kujdestare ndërsa djemtë në profesione teknike. Mirëpo, shumë rrallë kemi parë prindërit/kujdestarët apo mësuesit t'i inkurajojnë djemtë e vegjël të luajnë me kukulla apo vajzat me vettura. Në fund të fundit, ndryshimi fillon gjithmonë nga gjërat e vogla.

Përkujdesje 24/7 por të papaguara

Deri më tani e kuptuam rëndësinë e edukimit të hershëm, në veçanti për fëmijët nën moshën 3 vjeçare, ku faktorët si të ardhurat familjare, vendbanimi dhe qasja në shërbime publike janë përcaktues. Kur këta fëmijë nuk janë pjesë e sistemit të edukimit, në shumicën e rasteve janë gratë ato që detyrohen të rrijnë në shtëpi dhe ofrojnë kujdes papaguesë. Shpesh këto gra detyrohen ta lënë vendin e punës apo shkollimin duke qenë se normat sociale automatikisht përcaktojnë që barra e kujdesit bie mbi to. Në anën tjetër baballarët, duke mos u angazhuar në

mënyrë të barabartë në kujdesin ndaj fëmijëve kalojnë më pak kohë kualitative me fëmijët e tyre, gjë e cila është shumë e rëndësishme për zhvillimin e hershëm të fëmijës.

Le të analizojmë tani edhe një perspektivë tjetër, atë të ofrimit të kujdesit për një kategori të ndjeshme siç janë personat me aftësi të kufizuara. Një hulumtim i ditëve të fundit tregon se 70% e asistentëve personal apo kujdestarëve janë gra; qoftë nënat apo një person tjetër i afërt. Kur u pyetën për sfidat e tyre gjatë ofrimit të kujdesit këto gra thanë se ato ofrojnë kujdes 13-24 orë në ditë, shtatë ditë në javë dhe kjo ndikon edhe në shëndetin e tyre fizik dhe mendor. Ato u shprehën se vuajnë nga dhimbjet e shpinës, lodhjes, mungesës së gjumit, stresit dhe izolimit shoqëror. Le ta theksojmë edhe njëherë që këto përvoja të këtyre grave vazhdojnë të mbesin të patrajtuara nga legjislacioni në fuqi, duke mos u paguar për punën që ofrojnë, apo duke mos pasë një sigurim shëndetësor, kështu duke i shkelur të drejtat e tyre të përcaktuara me ligj të Punës.

Dhuna me bazë gjinore, një alarm i vazhdueshëm; drejtësia vonon

Dhuna me bazë gjinore është njëra ndër format më serioze të cenimit të të drejtave të njeriut, e cila disproporcionalisht i prek më shumë gratë dhe vajzat. Të dhënat e një ankete të kryer nga OSBE në vitin 2019, thonë se 54% e grave në Kosovë kanë përjetuar dhunë psikologjike, fizike ose seksuale nga partneri intim që nga moshën 15 vjeçare, ndërsa gati 30% kanë përjetuar ngacmim seksual. Një e dhënë tjetër shqetësuese është se vetëm 2% e grave kanë raportuar rastet e dhunës në polici, gjë që tregon për një mosbesim të thellë ndaj institucioneve dhe frikë nga stigmatizimi shoqëror. Për më tepër, gjysma e grave në Kosovë (48%) e konsiderojnë dhunën, sidomos dhunën në familje, si çështje private. OSBE-ja ka gjetur se ekziston lidhje e qartë mes grave që kanë përjetuar dhunë dhe atyre që besojnë se dhuna në familje është "çështje e brendshme", apo se "gruaja duhet të jetë e bindur dhe nënshtruese".

Përballë kësaj situate, pyetja më e natyrshme që dikush do ta bënte është cila është përgjigja institucionale. Të dhënat tregojnë se ka përmirësim mirëpo nuk është i mjaftueshëm. Si ilustrim, Policia e Kosovës, gjykatat dhe mbrojtësit e viktimave ende përballen me kuptim të limituar të natyrës së dhunës me bazë gjinore, fajësim të viktimave dhe besim që dhuna duhet të zgjidhet brenda familjes apo rrethit shoqëror. Përpjekjet tradicionale për "pajtim të çifteve" me arsyetimin e "ruajtjes së familjes" vazhdojnë edhe përmes institucioneve. Për fund, një pyetje për reflektim për lexuesin/en mund të jetë se pse gratë dhe vajzat e reja janë vazhdimisht viktime të dhunës me bazë gjinore. Përgjigja qëndron dikund në mes të asaj se stereotipet gjinore në vendin tonë e legjitimojnë që "burri" të ushtrojë kontrollë dhe dominim qoftë në familje, lidhje apo gjetiu. Dhe, në përforcimin e këtyre normave patriarkale të dëmshme gjinore rol kemi të gjithë ne si burrat ashtu edhe gratë, prandaj na takon të informohemi dhe edukohemi se si t'i parandalojmë ato.

Barazia në transport... nuk është e vërtetë

Megjithëse transporti shpesh paraqitet si shërbim neutral, të

dhënat tregojnë se ai funksionon ndryshe për gratë dhe burrat në Kosovë. Gratë përbëjnë vetëm 32% të mbajtësve të patentave të shoferit dhe zotërojnë vetëm 32% të automjeteve, krahasuar me 68% të burrave, duke i bërë ato shumë më të varura nga transporti publik. Megjithatë, ky transport shpesh është i pasigurt, i papërshtatshëm dhe i padisponueshëm, veçanërisht për gratë në zonat rurale, për gratë nga komunitetet joshumicë përfshirë gratë serbe, rome, ashkalie dhe egjiptianesi dhe për gratë me aftësi të kufizuara. Infrastruktura e transportit publik dhe hapësirat për këmbësorë perceptohen gjerësisht si të paarritshme, duke e kufizuar lëvizjen e personave me aftësi të kufizuara dhe të prindërve me fëmijë. Ngacmimi seksual mbetet një problem serioz në autobusë bën që shumë gra të heqin dorë nga përdorimi i transportit publik pas përvojave të tilla. Pasojat janë të drejtpërdrejta dhe të matshme, 50% e grave kanë refuzuar mundësi punësimi për shkak të mungesës së transportit (krahasuar me 37% të burrave), 13% kanë ndërprerë arsimin dhe 26% janë dekurajuar nga pjesëmarrja politike. Këto shifra tregojnë qartë se pabarazia në transport nuk është vetëm çështje infrastrukture, por një pengesë strukturore që kufizon qasjen e grave në punë, shërbime, arsim dhe vendimarrje publike.

Puna joformale dhe bujqësia, pjesëmarrje pa siguri dhe pa pronësi Në Kosovë, puna joformale dhe bujqësia përbëjnë një “ekonomi nën hije” të thellë gjinore, ku gratë janë të mbipërfaqësuar, ndërsa burrat përfitojnë më shumë nga formalizimi dhe pronësia. Megjithëse gratë përbëjnë rreth gjysmën së popullsisë, ato përbëjnë 65% të punëtorëve informalë, ndërsa burrat përbëjnë vetëm 35%, duke i bërë gratë gati dy herë më të prirura se burrat të punojnë pa kontratë, sigurim social apo mbrojtje ligjore. Ky rrezik është veçanërisht i lartë për gratë rurale dhe për gratë e moshës 46–64 vjeç, ndërsa burrat në të njëjtat zona kanë më shumë gjasa të jenë të regjistruar si fermerë apo të angazhuar në forma formale të punës. Në sektorin bujqësor, gratë përbëjnë 49% të fuqisë punëtore, por kryesisht si punëtore familjare të papaguara ose në forma joformale, ndërsa burrat dominojnë pozitën e pronësisë dhe vendimarrjes. Gratë zotërojnë vetëm 17% të pronës dhe vetëm 4.9% të tokës bujqësore, krahasuar me 83% të pronës dhe mbi 95% të tokës bujqësore të zotëruar nga burrat, dhe përbëjnë vetëm 5.8% të fermerëve të regjistruar, kundrejt 95.2% të burrave. Kjo pabarazi reflektohet edhe në mbështetjen publike: gratë përfitojnë vetëm rreth 17% të subvencioneve dhe granteve bujqësore, ndërsa bizneset në pronësi të burrave marrin shumicën e dërmuese të fondeve, deri në 25 herë më shumë. Këto pabarazi thellohen nga ndarja tradicionale e roleve gjinore gratë kryejnë mesatarisht 7.1 orë punë të papaguar të kujdesit në ditë, krahasuar me 2.3 orë nga burrat, duke kufizuar ndjeshëm mundësitë e tyre për punësim formal, siguri ekonomike dhe përfitime sociale afatgjata.

Për fund, të gjithë ne kemi rol në krijimin e një shoqërie ku gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë e rinjë, janë të barabartë, trajtohen njëjtë dhe kanë mundësi të barabarta. Leximi i këtij artikulli është një hap i rëndësishëm që lexuesi/ja po e bën për krijimin e një shoqërie të barabartë. Aplikimi i mësimave të nxjerra nga ky

artikull qoftë edhe minimal, pjesëmarrja në aktivitete ku diskutohet dhe kërkohet barazia gjinore në Kosovë, apo kontributi në formë donacioni sado i vogël, janë hapa shumë të rëndësishëm në formimin e një shoqërie të barabartë.

DISKRIMINIMI NË DERËN E PARË: ÇFARË ZBULON TESTIMI I SITUATAVE PËR PRAKTIKAT E PUNËSIMIT NË KOSOVË



Shkruajnë: Arbër Nuhiu,
Drejtor Ekzekutiv, CGSD dhe
Rajomnda Sylje, Drejtore e
Programave, CSGD

Qasja në punësim në Kosovë rregullohet formalisht nga një prej kornizave më gjithëpërfshirëse të barazisë në rajon. Kushtetuta, Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Ligji i Punës dhe Ligji për Barazinë Gjinore ndalojnë në mënyrë të përbashkët trajtimin e pabarabartë në bazë të gjinisë, etnisë, orientimit seksual dhe identitetit gjinor. Megjithatë, provat se si këto garanci funksionojnë në praktikë, veçanërisht në fazën më të hershme të rekrutimit, kanë munguar kryesisht. Pikërisht këtu diskriminimi është më i vështirë për t'u vërejtur dhe më i lehtë për t'u mohuar.

Një studim i fundit mbi praktikën e punësimit në Kosovë e teston drejtpërdrejt këtë pikë të verbër. I zbatuar si pilot ndërmjet 13 dhe 30 nëntorit 2025, hulumtimi aplikoi testimin me çifte të përputhura (matched-pair testing) për të dokumentuar se si kompanitë reagojnë ndaj kandidatëve që janë të barabartë në kualifikime, përvojë dhe motivim, por që dallojnë vetëm për nga një karakteristikë e mbrojtur. Në vend se të mbështetej në ankesa ose përvoja të vetë-raportuara, studimi riprodhoi procese reale rekrutimi dhe regjistroi sjelljet e punëdhënësve teksa ato ndodhnin, duke kapur vendime që zakonisht nuk lënë gjurmë të dokumentuara dhe nuk arrijnë kurrë te institucionet.

Testimi përfshiu 18 kompani dhe 25 vende pune në Prishtinë, kryesisht në sektorët e hotelarisë, administratës, logjistikës dhe shërbimeve të pastrimit. Vendet e punës u përzgjedhën nga platformat online të punësimit dhe u kufizuan në pozita që lejonin aplikime të kontrolluara përmes emailit ose sistemeve online. Pozitat profesionale të nivelit të lartë u përjashtuan për të

shmangur paqartësitë ndërmjet diskriminimit dhe mospërputhjeve reale të kualifikimeve. Brenda këtyre parametrave, studimi përdori profile të bazuara në gjini, etni dhe orientim seksual ose identitet gjinor në nivele të ndryshme kualifikimi.

Nga ana metodologjike, hulumtimi ndoqi praktikën më të mirë kombëtare në testimin e diskriminimit. Çdo vend i lirë pune mori aplikime nga kandidatët të përputhur, CV-të, letrat motivuese dhe historitë e punës së të cilëve ishin të ngjashme në strukturë dhe cilësi. Dallimet u futën vetëm përmes indikatorëve të operacionalizuar me kujdes: emra dhe përemra për gjininë, adresa nga lagje romë ose angazhim në shoqërinë civile për etninë, si dhe referenca indirekte ndaj vullnetarizmit LGBTIQ+ ose aktiviteteve për barazi për orientimin seksual ose identitetin gjinor. Punëdhënësit nuk u informuan kurrë në mënyrë eksplicite për këto karakteristika; ato u shfaqën përmes sinjaleve që zakonisht janë të pranishme në aplikimet reale.

Gjetjet, ndonëse të bazuara në një mostër të kufizuar, zbulojnë modele të qëndrueshme të trajtimit të pabarabartë që nuk mund të shpjegohen vetëm me meritë. Gratë romë u përballën me barrierat më të dukshme gjatë intervistave. Në disa raste, intervistuesit vinin vazhdimisht në dyshim arsimin e tyre, ngrinin shqetësime për transportin ose i paraqisnin vështirësitë logjistike si pengesa, pavarësisht kualifikimeve identike ose më të forta se ato të kandidateve joromë. Në një rast ilustrues, një grua romë, më e kualifikuar se homologja e saj joromë, nuk iu ofrua pozita dhe u orientua drejt një vendi pune jashtë Prishtinës. Gruas joromë, që aplikoi për të njëjtin rol, iu ofrua punësim i menjëhershëm në qendër të qytetit, pa u ngritur asnjë shqetësim logjistik.

Pabarazitë e bazuara në gjini u shfaqën gjithashtu qartë. Kandidatët burra u orientuan më shpesh drejt roleve me paga më të larta ose me më shumë përgjegjësi, ndërsa gratë u drejtuan drejt pozitave me paga ose status më të ulët, edhe brenda të njëjtave kompani. Në një intervistë, kandidates grua iu bë pyetja nëse familja e saj do t'a "lejonte" të punonte, një pyetje krejtësisht e palidhur me kapacitetin profesional, ndërsa kandidatit burrë iu ofruan kushte më të mira dhe u inkurajua të diskutonte perspektivat afatgjata të punësimit. Këto ndërveprime pasqyrojnë supozime të thella për rolet gjinore që vazhdojnë të ndikojnë vendimet e punësimit.

Trajtimi i diferencuar në bazë të orientimit seksual ishte veçanërisht i theksuar te aplikantët burra. Burrat heteroseksualë morën përgjigje më të shpejta dhe oferta më konkrete pune, ndërsa burrat homoseksualë shpesh përjetuan intervista më të gjata që nuk u shndërruan në mundësi të barabarta. Te gratë, dallimet ishin më pak të hapura, por dukeshin të lidhura ngushtë me shprehjen gjinore. Aplikantët testues lezbike, të paraqitura në mënyrë stereotipike femërore, u trajtuan ngjashëm me gratë heteroseksuale, duke sugjeruar se konformiteti me normat

gjinore mund të zbusë, por jo të eliminojë, paragjykimin. Kjo gjetje tregon natyrën e shtresëzuar të diskriminimit, ku dukshmëria dhe shprehja ndërveprojnë me identitetin.

Përtej ndërveprimeve individuale, studimi nxori në pah edhe dobësi sistematike në praktikën e rekrutimit. Shumë kompani nuk iu përgjigjën fare aplikimeve, ndërsa ato që u përgjigjën shpesh anashkaluan kanalet formale të aplikimit, duke kontaktuar kandidatët drejtpërdrejt përmes telefonit ose aplikacioneve të mesazheve në vend të emailit. Pasi nisej kontakti, vendimet merreshin shpejt, me pak dëshmi të procedurave të standardizuara ose kritereve transparente. Këto praktika joformale rrisin rolin e gjykimit subjektiv dhe krijojnë terren të përshtatshëm për filtrime diskriminuese.

Edhe pse studimi nuk pretendon përfaqësim statistikor, përsëritja e sjelljeve të ngjashme në kompani dhe sektorë të ndryshëm sugjeron se këto nuk janë raste të izoluar. Përkundrazi, ato pasqyrojnë veçori strukturore të tregut të punës në Kosovë: mbikëqyrje të dobët në fazën e rekrutimit, praktika joformale të punësimit dhe stereotipe të vazhdueshme lidhur me gjininë, etninë dhe orientimin seksual. Gjetjet përputhen ngushtë me shqetësimet e ngritura në Raportet e Zgjerimit të BE-së dhe nga institucionet vendore, të cilat prej kohësh kanë theksuar hendekun ndërmjet angazhimeve ligjore të Kosovës dhe zbatimit të tyre.

Studimi thekson gjithashtu kufizimet e mekanizmave ekzistues të zbatimit. Inspektimi i punës zakonisht fillon pasi punësimi ka nisur, ndërsa organet kundër diskriminimit varen shumë nga ankesat, të cilat janë të vështira për t'u provuar kur përjashtimi ndodh në heshtje në fazën e aplikimit. Testimi i situatave, përkundrazi, prodhon prova në kohë reale të trajtimit të pabarabartë dhe u ofron institucioneve një bazë konkrete për ndërhyrje.

Nga gjetjet dalin disa rekomandime. Autoritetet publike duhet të forcojnë udhëzimet dhe mbikëqyrjen specifike lidhur me diskriminimin në fazën e rekrutimit, duke sqaruar detyrimet e punëdhënësve dhe duke integruar praktikën e punësimit në monitorimin e barazisë. Institucioni i Avokatit të Popullit mund të iniciojë hetime tematike mbi qasjen në punësim, duke përdorur testimin e situatave si mjet plotësues provues. Punëdhënësit, veçanërisht në sektorin privat, duhet të adoptojnë procedura të strukturuara dhe transparente të rekrutimit që reduktojnë diskrecionin dhe paragjykimin. Shoqëria civile dhe mediat kanë një rol thelbësor në mbajtjen gjallë të vëmendjes publike ndaj praktikave diskriminuese që përndryshe mbeten të padukshme.

Si pilot, rëndësia e studimit shkon përtej rezultateve të menjëhershme. Ai dëshmon se diskriminimi në punësim mund të dokumentohet në mënyrë rigorozë, etike dhe bindëse në kontekstin e Kosovës. Duke ndriçuar atë që ndodh në derën e parë të punësimit, hulumtimi ofron një bazë për cikle më të gjera testimi dhe për një përgjigje më të fortë, të bazuar në prova, ndaj pabarazisë në tregun e punës.

JO, NUK MUNGOJNË GRATË. MUNGOJN GAZETARIA QË I SHEH!



Shkruan: Naile Demaj, Nënkryetare e Bordit, Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës

Kur e nder televizorin në orarin e debateve politike, në shumicën e rasteve e di paraprakisht çfarë do të shoh: një tavolinë me burra, një moderator dhe, në rastin më të mirë, një grua diku në skaj, shpesh e thirrur si “balancë”, rrallë si zë që udhëheq narrativën.

Ky imazh nuk është vetëm çështje estetike. Është pasqyra e një realiteti të thellë: gratë ekzistojnë në sistem, punojnë në media, raportojnë nga terreni, por rrallë shihen si protagoniste, vendimmarrëse apo eksperte. Një studim mbi gratë në media në Kosovë tregon se ato janë shumica e gazetarëve në terren dhe prezantueseve të lajmeve, por shumë pak shihen në panelet debatuese dhe pothuajse hiç në pozita menaxheriale.

Pra, gratë janë të dukshme, por jo gjithmonë të dëgjueshme. Dhe pikërisht këtu hyn në lojë gazetaria pozitive.

Në vitet e mia në studio, kam parë shumë skena si ajo që përshkruaj shpesh: një kandidat që sugjeron se pyetja ime është “emocionale”, një i ftuar tjetër që zgjedh t’u përgjigjet kolegëve burra edhe kur pyetjen ia drejtoj unë, një panel ku gratë ftohen vetëm kur flitet për “temat e grave”: familjen, edukimin, dhunën në baza gjinore. Sa herë flitet për buxhet, dialog, ekonomi, siguri, skena shndërrohet në odë burrash.

Dhe nuk është vetëm problem i mentalitetit, besoj se është edhe problem i mënyrës si bëjmë gazetari.

Nëse lajmet tona, panelet tona dhe zgjedhjet tona editoriale vazhdojnë të konfirmojnë një botë ku burrat janë gjithmonë në qendër dhe gratë në periferi, ne nuk mund të themi se jemi vetëm pasqyruese të realitetit, ne, me apo pa vetëdije, po e riprodhojmë atë. Nëse titujt tanë nxjerrin në plan të parë konfliktin, gjuhën e ashpër, skandalin dhe fytyrat e njëjta politike, ndërsa historitë e grave që ndërtojnë diçka ndryshuese mbeten diku poshtë në faqe të tretë, apo në fund të edicioneve të lajmeve, atëherë po e ushqejmë një demokraci që funksionon me gjysmën e zërit.

E pyes veten shpesh: çfarë do të ndodhte sikur të fillonim ta ushtronim sistematikisht gazetarinë pozitive, jo si rubrikë “story e mirë” në fund të edicionit, por si filozofi të përditshme redaksionale?

Gazetaria pozitive shpesh keqkuptohet. Disa mendojnë se do të thotë të mos flasim për probleme, të “zbusim” realitetin, të mbyllim sytë para korrupsionit, dhunës, dështimeve. Në fakt, është e kundërta.

Gazetaria pozitive do të thotë: ta vendosësh njeriun në qendër, jo vetëm konfliktin; ta tregosh problemin, por edhe njerëzit që po punojnë ose duhet të punojnë për ta zgjidhur; t’u japësh zë atyre që zakonisht nuk ftohen në studio: gra, të rinj, aktiviste lokale, eksperte, gra nga komunitetet e vogla që bëjnë ndryshim pa zhurmë; të mos e reduktosh gruan në rolin e viktimës, por ta tregosh edhe si aktore, udhëheqëse, profesionale.

Kur flasim për gazetarinë pozitive dhe përfaqësimin gjinor, nuk flasim vetëm për temat që zgjedhim, por edhe për njerëzit që i zgjedhim si burime.

Një redaksi që në lista të burimeve ka vetëm burra profesorë, analistë, drejtues institucionesh, ndërsa gratë i kujtohet t’i ftojë vetëm kur flitet për “tema të lehta”, po prodhon një realitet të rremë: sikur vetëm burrat kanë çfarë të thonë për ekonominë, ligjin, sigurinë, teknologjinë.

Natyrisht, të kërkoj gazetari pozitive në një ambient ku gazetarët janë të ekspozuara ndaj seksizmit, presionit dhe rrezikut, është e padrejtë nëse nuk flasim edhe për sigurinë e tyre. Raporti i AGK-së për pozitën dhe sigurinë e grave gazetare në Kosovë flet për një mjedis ku seksizmi është i përhapur dhe ku një pjesë e mirë e gazetarëve kanë përjetuar forma të ndryshme dhune apo ngacmimi, offline dhe online.

Nga ana tjetër, rrjete si SafeJournalists kanë miratuar së fundmi deklaratatë rajonale për mbrojtjen e grave gazetare në Ballkan, që parashohin mbështetje ligjore, psikologjike dhe publike ndaj tyre. Pra, nuk flasim për një terren steril, por për një fushë betejë ku gazetaria pozitive duhet të bashkohet me politika reale mbrojtëse dhe me redaksi që nuk e relativizojnë dhunën ndaj gazetarëve.

Një projekt i UN Women dhe AGK-së në Kosovë ka trajnuar gazetarë dhe studentë për raportimin e ndjeshëm gjinor dhe për rolin e mediave në promovimin e barazisë. Kjo tregon se terreni për ndryshim ekziston, por ka nevojë për vazhdimësi dhe për ta futur këtë logjikë jo vetëm në trajnime, por në rutina të përditshme redaksionale.

Ndonjëherë mjafton një ndryshim i vogël për të nisur një rrëfim të ri.

Imagjino një edicion lajmesh ku, në vend të një inserti të gjatë ku tre burra debatojnë se pse gratë “nuk hyjnë në politikë”, shfaqet një storie pozitive për një këshilltare komunale që ka arritur të shtyjë një vendim konkret për transportin e sigurt të vajzave në shkollë.

Imagjino një talk-show ku për reformën në drejtësi ftohen dy juriste që punojnë në terren, që shohin çdo ditë se si ligji funksionon (ose nuk funksionon) për gratë, në vend të një paneli të zakonshëm me figurat e njëjta partiake.

Imagjino një portal që, përveç kronikës së dhunës ndaj grave, ka edhe rubrikë të qëndrueshme ku tregohet se si është parandaluar dhuna falë një mekanizmi që ka funksionuar: një polici që ka reaguar si duhet, një gjykatë që ka trajtuar me prioritet rastin, një gazetari/eje që ka raportuar me etikë dhe i ka dhënë zë viktimës pa e zhveshur nga dinjiteti.

Kjo është gazetaria pozitive që unë e imagjinoj: jo e “ëmbël”, por e drejtë.

Ajo thotë: po, ka krizë, dhunë, pabarazi. Por ka edhe gra që po ndryshojnë komuna, institucione, profesione. Ka edhe shembuj suksesi që duhet të jenë lajme, jo rastësi. Ka edhe zëra të fuqishëm që duhet të ftohen jo një herë, por sistematikisht.

Në vendet me media të zhvilluara, gazetaria pozitive është bërë pjesë e dizajnit redaksional. Ajo është dëshmuar se rrit besimin publik, e zvogëlon cinizmin dhe e zgjeron hapësirën për përfshirje gjinore.

Kosova nuk mund të presë më!

PSE GRATË DUHET TË JENË NË TAVOLINËN E VENDIMMARRJES – JO NESËR, POR TANI!



Shkruan: Shkëndije Himaj, Drejtore Ekzekutive, Gratë në Borde - Kosova

Për një kohë shumë të gjatë në karrierën time profesionale, unë kam qenë gruaja e vetme në zyrat ku janë marrë vendime të rëndësishme. Kam qenë e vetmja grua në takime bordesh, në komitete strategjike dhe në diskutime ku përcaktohej drejtimi i institucioneve dhe organizatave. Kjo përvojë, përtej faktit që ishte e padrejtë në thelb, ka qenë edhe jashtëzakonisht e vështirë në praktikë. Jo për shkak të mungesës së kapaciteteve, por për shkak të peshës së padukshme që mbart izolimi profesional dhe përjashtimi strukturor.

Të jesh e vetmja grua në një tryezë vendimmarrëse do të thotë të jesh vazhdimisht nën vëzhgim, të ndjesh nevojën të provosh dyfish më shumë, të matësh çdo fjalë dhe të përballesh me pritshmëri që rrallë u imponohen kolegëve meshkuj. Në këto ambiente, zëri i gruas shpesh perceptohet si përjashtim, jo si pjesë integrale e procesit. Dhe kjo nuk është vetëm çështje ndjesish personale; është një realitet që ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e vendimmarrjes.

Mungesa e grave në pozitë vendimmarrëse nuk është thjesht çështje barazie apo përfaqësimi simbolik. Është çështje efektiviteti, qëndrueshmërie dhe drejtësie institucionale. Vendimet që merren në ambiente homogjene, ku dominojnë perspektiva të ngjashme, rrezikojnë të jenë të njëanshme dhe të shkëputura nga realiteti kompleks i shoqërisë. Gratë sjellin përvoja të ndryshme jetësore, mënyra të tjera të të menduarit dhe një ndjeshmëri më të gjerë ndaj ndikimit social të vendimeve.

Nga përvoja ime, kam parë se sa shpesh vendimet e rëndësishme janë marrë pa u konsideruar plotësisht pasojat për gjysmën e popullsisë. Kur gratë nuk janë pjesë e procesit vendimmarrës, ne nuk mungojmë vetëm fizikisht; mungon edhe zëri ynë, përvoja jonë dhe njohuria jonë mbi realitete që shpesh mbeten të padukshme për ata që nuk i përjetojnë.

Pjesëmarrja e grave në pozitë vendimmarrëse nuk duhet parë si favor apo privilegj. Ajo është rezultat i meritës, profesionalizmit dhe nevojës reale për vendime më të mira. Megjithatë, për shumë gra, rruga drejt këtyre pozicioneve është më e gjatë dhe më e vështirë. Barrierat nuk janë gjithmonë të shkruara në rregullore apo ligje,

perkundrazi Kosova ka ligjet më të avancuara që sigurojnë barazinë gjinore por që në praktikë asnjëherë nuk është realizuar, të marrim shembull Ligjin për Organizata Biznesore që ka të përcaktuar kuotën që asnjëherë nuk është realizuar. Kështu barrierat janë të heshtura, të ngulitura në kultura organizative, në rrjete informale dhe të rrënjosura thellë në stereotipe.

Të qenit e vetmja grua në një bord do të thotë shpesh të mos kesh aleatë natyralë, të mos jesh pjesë e rrjeteve të vendimmarrjes informale dhe të përballësh me dyshime të vazhdueshme mbi kompetencën tënde, edhe kur përvoja dhe kualifikimet flasin vetë. Kjo krijon një lodhje të vazhdueshme profesionale dhe emocionale, e cila shpesh nuk njihet dhe nuk merret parasysh.

Megjithatë, përkundër këtyre sfidave, përvoja ime më ka bindur edhe për një të vërtetë tjetër: kur gratë janë të pranishme në tryezat e vendimmarrjes, dinamika ndryshon. Diskutimet bëhen gjithëpërfshirëse, pyetjet më të thella dhe vendimet më të balancuara. Nuk është rastësi që studime të shumta tregojnë se institucionet dhe kompanitë me përfaqësim më të madh të grave në borde dhe menaxhment kanë performancë më të mirë, menaxhim më të kujdesshëm të rrezikut dhe besueshmëri më të lartë publike. Rëndësia e pjesëmarrjes së grave në pozitat vendimmarrëse është veçanërisht e madhe në sektorë si financa, politika publike dhe qeverisja korporative, ku vendimet kanë ndikim afatgjatë në zhvillimin ekonomik dhe social. Kur gratë përjashtohen nga këto procese, humbet një potencial i madh zhvillimor. Shoqëritë që nuk e shfrytëzojnë këtë potencial, në fakt po kufizojnë vetveten.

Është e rëndësishme të kuptohet se përfshirja e grave nuk do të thotë përjashtim i burrave. Përkundrazi, do të thotë ndërtim i një kulture vendimmarrjeje më të drejtë, më transparente dhe më të përgjegjshme. Diversiteti nuk dobëson institucionet; i forcon ato. Ai krijon ekuilibër, rrit cilësinë e debatit dhe ul rrezikun e vendimeve të gabuara. Sot, më shumë se kurrë, kemi nevojë për gra në pozitat vendimmarrëse jo vetëm si pjesëmarrëse, por si udhëheqëse. Kemi nevojë që prania e grave në borde dhe komitete të mos jetë përjashtim, por normë. Kemi nevojë që vajzat e reja të mos rriten me idenë se dhomat ku merren vendimet nuk janë për to.

Përvoja ime më ka mësuar se ndryshimi nuk vjen vetvetiu. Ai kërkon vullnet institucional, politika të qarta, mentorim, rrjetëzim dhe mbi të gjitha, guxim për të sfiduar status quo-në. Por mbi të gjitha, kërkon që gratë të mos heshtin dhe të mos tërhiqen, edhe kur rruga bëhet e vështirë.

Gjithashtu, kjo përvojë më ka treguar se problemi nuk është mungesa e grave të përgatitura. Problemi është mungesa e mekanizmave që i sjellin ato në tryezë. Gratë ekzistojnë, ekspertiza ekziston, përvoja ekziston. Ajo që mungon është qasja.

Pikërisht kjo përvojë e të qenit vazhdimisht e vetmja grua në dhomat ku merren vendimet dhe nevoja imediate për ndryshim real, jo deklarativ, ka qenë shtysa kryesore që unë të themeloj organizatën “Gratë në Borde - Kosova”. Kjo organizatë nuk ka lindur si ide abstrakte, por si përgjigje konkrete ndaj një problemi real dhe urgjent.

“Gratë në Borde - Kosova” ka mandat të qartë dhe vepron mbi tri shtylla themelore:

Së pari, ngritja e kapaciteteve të grave për të marrë përsipër pozita vendimmarrëse. Kjo nënkupton përgatitje profesionale të targetuar për role bordesh dhe menaxhmente, njohuri mbi qeverisjen korporative, menaxhimin e rrezikut, financat, strategjinë dhe përgjegjësitë ligjore që vijnë me këto pozita. Nuk mjafton të thuhet se gratë duhet të jenë në borde; ato duhet të pajisen me mjetet e duhura për të qenë efektive dhe me ndikim.

Së dyti, mentorimi i grave gjatë ushtrimit të këtyre pozitave. Hyrja në një bord është vetëm hapi i parë. Gratë shpesh gjenden sërisht të vetme në këto struktura dhe përballen me dinamika të vështira pushteti. Mentorimi i vazhdueshëm është kyç për të ndërtuar vetëbesim, për të menaxhuar sfidat dhe për të siguruar që prania e tyre të mos jetë formale, por substanciale.

Së treti, ndërlidhja e grave të përgatitura me kompani dhe organizata të gatshme për t'i pranuar në pozita vendimmarrëse. Ky është një element kritik, sepse shumë procese emërimi ndodhin përmes rrjeteve informale nga të cilat gratë shpesh janë të përjashtuara. “Gratë në Borde - Kosova” synon të krijojë ura konkrete mes ofertës dhe kërkesës, mes grave të kualifikuara dhe institucioneve që kanë nevojë për qeverisje më të mirë. Puna e organizatës nuk mund dhe nuk duhet të zëvendësojë përgjegjësinë institucionale. Nevojiten politika të qarta, udhëzime rregullative dhe angazhim serioz nga qeveria, rregullatorët dhe sektori privat për të vendosur objektiva minimale për përfaqësimin gjinor në borde. Pa këtë angazhim, progresi do të mbetet i ngadalshëm dhe i varur nga individë të veçantë.

Përvoja ime personale më ka mësuar se ndryshimi nuk vjen duke pritur. Ai vjen duke vepruar. Dhe sot, veprimi më i rëndësishëm është i qartë: kuota të guximshme, borde të hapura dhe sisteme që e bëjnë përfshirjen e grave normë, jo përjashtim.

GRATË DHE MINIERAT E KOSOVËS: KONTRIBUTI I HARRUAR DHE MUNDËSITË E PASHFRYTËZUARA



Shkruan: Shqipe Neziri Vela,
Kryesuese dhe Bashkëthemeluese,
Gratë në Energji dhe Miniera

Ndërkohë që sektori minerar vlerësohet mbi 13 miliardë euro dhe ofron mundësi për investime dhe vende pune, gratë vazhdojnë të përjashtohen nga pozicionet kyçe, duke humbur jo vetëm barazinë, por edhe zhvillimin e qëndrueshëm të industrisë.

Sektori minerar ka qenë dhe mbetet një nga shtyllat kryesore të zhvillimit ekonomik të Kosovës. Resurset minerare të vendit, përfshijnë qymyr, metalet bazë dhe minerale të tjera strategjike, që jo vetëm kontribuojnë në energjinë dhe industrinë vendore, por ofrojnë potencial të madh për investime të reja, krijim të vendeve të punës dhe zhvillim rajonal. Në një ekonomi të vogël si Kosova, ku fuqia punëtore dhe kapitali janë të kufizuara, sektori minerar përfaqëson një mundësi të jashtëzakonshme për rritje ekonomike dhe stabilitet social.

Megjithatë, ky potencial nuk është shfrytëzuar në mënyrë të barabartë. Roli i grave në këtë sektor ka qenë historikisht i kufizuar, jo për mungesë aftësish, por për shkak të strukturave institucionale, barrierave kulturore dhe stereotipeve shoqërore që e kanë mbajtur pjesëmarrjen e tyre të marginalizuar. Në minierat kryesore të Trepçës, prej vitit 1926 kur ka nisur veprimtaria minerare, gratë kanë punuar si inxhinierë, kanë qenë të pranishme në laboratorë teknikë dhe kanë mbajtur role të rëndësishme në administratë. Ky fakt historik tregon se gratë gjithmonë kanë pasur potencial të madh për t'u angazhuar në sektor, por mungesa e politikave gjithëpërfshirëse dhe stereotipet gjinore kanë penguar avancimin e tyre.

Gjatë periudhës së ish-Jugosllavisë, Trepça ishte një nga komplekset industriale më të mëdha në rajon. Në kulmin e funksionimit të saj, ndërmarrja punësonte dhjetëra mijëra punëtorë dhe ishte shtyllë ekonomike për komunitete të tëra, duke ofruar punësim të qëndrueshëm dhe shërbime sociale për qytetet përreth, si Mitrovica. Edhe pse gratë gjetën hapësirë kryesisht në administratë, laboratorë dhe role inxhinierike mbështetëse, puna operative nën tokë dhe pozicionet vendimmarrëse mbetën të

dominuara nga burrat. Ky dallim nuk ishte rezultat i mungesës së aftësive, por i kufizimeve kulturore dhe strukturore që përcaktonin se cilat role ishin "të përshtatshme" për gratë.

Pas viteve '90 dhe veçanërisht pas luftës së vitit 1999, sektori minerar dhe energjetik përballej me sfidën e rindërtimit dhe modernizimit. Ligjërisht, nuk ekzistojnë pengesa për gratë që të punojnë në miniera, por barrierat praktike, strukturore dhe kulturore vazhduan të pengojnë pjesëmarrjen e tyre të plotë. Në ndërmarrjet kryesore publike, si Korporata Energjetike e Kosovës (KEK) dhe Trepça, gratë përbëjnë vetëm një përqindje të vogël të fuqisë punëtore operative. Në KEK, nga rreth 3,952 punëtorë aktivë, vetëm 204 janë gra, që përbën rreth 5% të totalit. Ato janë të përqendruara kryesisht në administratë dhe role mbështetëse, ndërsa pozicionet operative dhe menaxheriale mbeten pothuajse ekskluzivisht mashkullore.

Stereotipet gjinore vazhdojnë të luajnë rol kyç. Minierat perceptohen si ambiente të rrezikshme dhe të ashpra, ku gratë nuk do të përshtateshin. Ky perceptim shpesh formohet që në shkollë, ku vajzat rrallë inkurajohen të ndjekin fusha teknike si inxhinieria minerare, gjeologjia apo mekanika industriale. Edhe kur ato ndjekin këto fusha, mungesa e programeve të specializuara dhe mentorimi i pakët i pengojnë të avancojnë.

Të dhënat nga Fakulteti i Gjeoshkencave në Universitetin Publik të Mitrovicës tregojnë një pabarazi të theksuar gjinore. Në programet Bachelor, rreth 65% e studentëve janë gra, ndërsa burrat përbëjnë 35%. Kjo tregon një interes të madh fillestar të vajzave për shkencat e tokës dhe teknologjitë minerare. Por në nivelin Master, ky raport ndryshon drastikisht: vetëm 19% e studentëve janë gra, ndërsa burrat përbëjnë 81%. Ky rënie reflekton mungesën e mbështetjes, barrierat institucionale dhe stereotipet shoqërore që pengojnë vazhdimësinë dhe avancimin e grave në karrierë teknike.

Për më tepër, pjesëmarrja e grave në sektorin privat të minierave është edhe më e kufizuar. Sipas numrit të licensave aktive nga Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerale, gratë zotërojnë më pak se 0.1% të bizneseve minerare, një tregues i qartë i mungesës së pjesëmarrjes në pozicione vendimmarrëse dhe kapital-intensive. Oda e Minierave të Kosovës, e themeluar në vitin 2024 për të përfaqësuar interesat e sektorit minerar, deri më sot nuk ka asnjë kompani anëtare që drejtohet nga një grua. Në përgjithësi, vetëm 18% e bizneseve në Kosovë janë në pronësi të grave, shumica e të cilave janë mikro-biznese me më pak se 10 punonjës, ndërsa bizneset e mëdha dhe kapital-intensive mbeten pothuajse të gjitha në duart e burrave. Ky hendek ekonomik nënvizon se edhe në aspektin ekonomik, potenciali i grave mbetet i pashfrytëzuar.

Një tjetër barrierë e rëndësishme lidhet me strukturën sociale dhe ekonomike. Gratë në Kosovë mbajnë barrën kryesore të punës së papaguar në familje, duke përfshirë kujdesin për fëmijët dhe të moshuarit. Minierat kërkojnë orare të gjata dhe shpesh punë me ndërrime, gjë që e bën të vështirë për gratë të përballojnë detyrimet familjare dhe profesionin. Në mungesë të politikave institucionale mbështetëse, shumë gra përjashtohen automatikisht nga sektori, jo për shkak të mungesës së interesit apo aftësive, por për shkak të kushteve strukturore.

Vitet e fundit kanë sjellë disa iniciativa pozitive. Rrjetet e grave në energji dhe miniera, siç është iniciativa Gratë në Energji dhe Miniera, së bashku me programet e mentorimit dhe nismat për fuqizimin e grave në sektorët teknikë, kanë filluar të sfidojnë status quo-në. Edhe pse ndikimi numerik mbetet i kufizuar, këto programe kanë rëndësi strategjike: të ndryshojnë narrativën dhe krijojnë modele të reja për brezat e rinj. Prania e grave si inxhinierë, gjeologe apo menaxhere projektsh është dëshmi se sektori minerar nuk është i paarrtshëm për gratë, por kërkon mbështetje të qëndrueshme dhe politika gjithëpërfshirëse.

Rritja e rolit të grave nuk duhet parë vetëm si çështje barazie gjinore, por edhe si domosdoshmëri për zhvillimin e qëndrueshëm të industrisë. Diversiteti gjinor rrit sigurinë në punë, përmirëson vendimmarrjen dhe kontribuon në një kulturë institucionale më transparente. Në një sektor me rrezik të lartë si minierat, kjo nuk është luks, por domosdoshmëri. Përjashtimi i grave nga pozicionet kyçe operative dhe menaxheriale është humbje e drejtpërdrejtë e potencialit njerëzor dhe ekonomik, veçanërisht në një ekonomi të vogël si Kosova.

Në përfundim, historia e grave në minierat e Kosovës është histori e pranishmërisë së kufizuar, por gjithmonë me potencial të padiskutueshëm. Gratë kanë qenë aty – si inxhinierë në tri minierat kryesore të Trepçës, në laboratorë, administratë dhe role mbështetëse – por nuk kanë pasur hapësirë për të ndikuar strukturën e sektorit dhe për të avancuar në karrierë. Sot, me statistika në dorë, shohim se pjesëmarrja e grave në arsimin teknik fillestar është e lartë, por rruga drejt niveleve të avancuara është e bllokuar, dhe pronësia e grave në biznese minerare është pothuajse e papërfaqësuar.

Pyetja që mbetet është e qartë: nuk është nëse gratë mund të punojnë në miniera – ato tashmë e kanë bërë këtë. Pyetja është nëse Kosova është e gatshme të ndërtojë një sektor minerar që shfrytëzon gjithë potencialin njerëzor dhe reflekton një shoqëri të drejtë dhe të qëndrueshme. Vazhdimi i përjashtimit të grave nuk është traditë; është zgjedhje. Dhe kjo është zgjedhje që Kosova nuk mund ta përballojë.

JO VETËM BIZNES: ÇMIMI I PADUKSHËM I SUKSESIT PËR GRATË SIPËRMARRËSE



Shkruan: Bleta Zeqiri, Drejtoresha e Chocolate Corner

Fuqizimi i grave në biznes në Kosovë nuk është vetëm një koncept teorik apo një qëllim politik, por një realitet i ndërtuar mbi përvojat personale, sakrificat dhe qëndrueshmërinë e grave që çdo ditë përpiqen të ndërtojnë ëndrrën e tyre. Që nga viti 2007, kur fillova rrugëtimin tim si grua në biznes, kam qenë dëshmitare e sfidave të vazhdueshme që gratë përballin për të mbajtur dhe zhvilluar biznese në një mjedis që ende nuk i trajton ato në mënyrë të barabartë. Si themeluese dhe pronare e Chocolate Corner, rruga ime ka qenë e shoqëruar me vështirësi reale, por edhe me besim të palëkundur në punën dhe potencialin tim.

Në fillimet e mia, të qenit grua në biznes shpesh nënkuptonte mungesë besimi nga të tjerët dhe nevojën për të dëshmuar vazhdimisht vlerën time profesionale. Çdo vendim duhej justifikuar me shumë, çdo sukses duhej fituar me përpjekje të dyfishtë. Përveç këtyre sfidave profesionale, gratë shpesh përballen edhe me pritje shoqërore që e vendosin barrën kryesore të familjes mbi to, duke e bërë rrugëtimin sipërmarrës edhe më të vështirë.

Një nga periudhat më sfiduese të jetës sime profesionale dhe personale ka qenë lindja e fëmiut tim të parë. Në atë kohë, ndryshe nga punëtorët që gëzojnë pushim të paguar lehonat, unë si pronare e biznesit nuk kisha as zëvendësim dhe as mbështetje institucionale. Mungesa ime në biznes u reflektua menjëherë në ritmin e zhvillimit dhe në qëndrueshmërinë e tij. Me bindje të plotë mund të them se, po të kisha pasur mbështetje adekuate institucionale dhe shoqërore në atë periudhë, përparimi i biznesit do të kishte qenë më i shpejtë dhe jo kaq i ngadalësuar. Në mes të gjithë këtij angazhimi dhe presioni për të mos dështuar biznesi, sot e kuptoj se nuk më kujtohet që e kam shijuar plotësisht atë periudhë të bukur me fëmiun tim, sepse mendja ime ishte vazhdimisht e përqendruar te mbijetesa e biznesit. Ky është një çmim i padukshëm, por shumë real, që shumë gra sipërmarrëse e paguajnë në heshtje.

Pikërisht këtu qëndron thelbi i problemit: edhe pse përkrahja familjare ishte gjithmonë aty për mua, potenciali i grave shpesh ngadalësohet për shkak të mungesës së mbështetjes

institucionale, shoqërore dhe strukturore. Kur kjo mbështetje ekziston, gratë kanë mundësi të fokusohen plotësisht në rritjen e biznesit, të krijojnë vende të reja pune dhe të kontribuojnë më shumë në zhvillimin ekonomik dhe shoqëror. Përkrahja nuk nënkupton privilegj, por krijim të kushteve të barabarta që i lejojnë gratë të kontribuojnë në mënyrë të plotë, humane dhe të qëndrueshme.

Në rastin tim, pavarësisht mungesës së mbështetjes strukturore në momente kyçe, vullneti personal dhe këmbëngulja kanë qenë forca kryesore që më kanë shtyrë përpara. Megjithatë, duhet theksuar se jo çdo grua ka mundësi ta përballojë këtë rrugë pa mbështetje të jashtme. Shumë ide të mira, biznese potenciale dhe kontribuime të vlefshme për shoqërinë mbesin të parealizuara pikërisht për shkak të mungesës së mbështetjes institucionale dhe shoqërore.

Përveç kontributit të grave në zhvillimin ekonomik dhe shoqëror, unë si tatimpaguese e përkushtuar dua të theksoj se e dua vendin tim dhe përipiqem që me biznesin tim të ndihmoj edhe shtetin. Përveç kësaj, kujdesem shumë që të gjithë ata që hyjnë në Chocolate Corner të përfitojnë dhe të ndihen të respektuar, duke e bërë çdo vizitë një eksperiencë pozitive dhe të këndshme. Ky përkushtim ndaj klientëve dhe shoqërisë është pjesë e vizionit tim për një biznes që nuk ka vetëm fitim, por edhe ndikim të mirë dhe pozitiv në komunitet. Ky realitet tregon se tatimpaguesit, dhe sidomos gratë sipërmarrëse, duhet të vlerësohen dhe të mbështeten, sepse përkushtimi i tyre është një investim drejtpërdrejt në zhvillimin e shoqërisë dhe ekonomisë.

Kur gratë përkrahen në mënyrë reale dhe strukturore, përfiton jo vetëm individi, por e gjithë shoqëria. Një ekonomi ku gratë janë aktive, të sigurta dhe të mbështetura është një ekonomi më e qëndrueshme, më inovative dhe më gjithëpërfshirëse. Gratë në biznes nuk janë vetëm bartëse të fitimit, por edhe krijuese të vlerave sociale, stabilitetit familjar dhe zhvillimit afatgjatë.

Sot, me afro dy dekada përvojë në biznes, besoj fuqishëm se ndryshimi fillon nga vullneti personal, por nuk mund të përfundojë aty. Gratë duhet të besojnë në veten e tyre dhe të mos ndalen, por njëkohësisht shoqëria dhe institucionet duhet të krijojnë mekanizma realë përkrahës. Potenciali i grave është i madh dhe i dëshmuar. Kur ky potencial mbështetet dhe vlerësohet, ai shndërrohet në forcë që e çon përpara jo vetëm një biznes, por tërë shoqërinë.

Ky shkrim është një reflektim personal, por edhe një mesazh i qartë: gratë kanë kapacitetin për të bërë shumë më tepër sesa u lejohet shpesh. Me përkrahje reale dhe strukturore, ato nuk ecin vetëm më shpejt, por ecin më larg. Dhe kur një grua ecën përpara, ajo nuk e bën këtë vetëm për veten e saj, por hap rrugë për të tjerat gra dhe kontribuon drejtpërdrejt në zhvillimin e shoqërisë dhe ekonomisë së vendit.

NDËRMARRËSIA E GRAVE NË KOSOVË: MES NORMAVE KULTURORE DHE MBIJETESËS EKONOMIKE



Shkruan: Arta Istrefi, Hulumtuese

Në Kosovë, ndërmarrësia e grave mbetet një nga format më të diskutuara, por njëkohësisht më të keqkuptuara të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës. Shpeshherë ajo prezantohet si histori suksesi individual ose si zgjidhje për papunësinë e grave, pa u analizuar mjaftueshëm konteksti kulturor, strukturor dhe institucional që e përcakton këtë realitet. Në këtë kuptim, ndërmarrësia e grave nuk mund të trajtohet e shkëputur nga kultura, rolet gjinore dhe mënyra se si shoqëria kosovare e koncepton punën, familjen dhe pushtetin ekonomik.

Ende jemi larg një realiteti ku gratë ndërmarrëse do të konsiderohen thjesht si “ndërmarrëse”. Normat kulturore, pritjet shoqërore dhe stereotipet gjinore vazhdojnë ta pozicionojnë gruan më afër rolit të kujdestarisë sesa rolit të krijueses së vlerës ekonomike. Ky perceptim ndikon drejtpërdrejt në vetëbesimin e grave për të hyrë në tregun e punës, për të marrë rrezik ekonomik dhe për të ndërtuar biznese me vizion afatgjatë.

Studimi mbi të cilin mbështetet ky shkrim është realizuar në kuadër të doktoratës dhe përdor qasjen e studimit të rastit për të analizuar ndikimin e kulturës në ndërmarrësinë e grave në Kosovë. Hulumtimi është bazuar në intervista individuale me 15 gra ndërmarrëse të moshës 20–60 vjeç, nga sektorë të ndryshëm (IT, tekstil, përpunim ushqimi, bukuri, marketing) dhe nga rajone urbane dhe rurale të Kosovës. Madhësia e biznesit të tyre ishte 2-50 punëtor. Qëllimi i studimit ishte të kuptohet jo vetëm pengesat, por edhe mënyrën se si gratë e përjetojnë ndërmarrësinë brenda roleve të tyre familjare dhe shoqërore.

Rezultatet tregojnë se përvoja e ndërmarrësve gra në Kosovë ndryshon sipas rajonit dhe ndikimeve kulturore. Disa gra përfitojnë mbështetje familjare që lehtëson sfidat kulturore, ndërsa të tjera, sidomos në zona rurale, përballen me turp dhe pengesa tradicionale. Gratë e mbështetura nga prindërit menaxhojnë role të ndryshme dhe kanë vizion global, ndërsa gjenerata X në zona rurale shpesh mbajnë biznes për familje dhe kanë frikë të dalin jashtë rrethit të tyre. Millennial-et janë më modernë dhe të hapur ndaj

teknologjisë. Pandemia COVID-19 ka rritur ngarkesën, por ka nxjerrë në pah rëndësinë e digjitalizimit. Mbështetja familjare dhe edukimi lejojnë gratë të tejkalojnë barrierat kulturore dhe të arrijnë sukses.

Puna nuk nis nga e njëjta pikë për gratë

Një nga gjetjet kryesore të punimit është se kultura vepron si një “filtër” që përcakton se kush hyn në tregun e punës, në çfarë forme dhe me çfarë ambicieje. Gratë që vijnë nga familje më mbështetëse, veçanërisht ato që janë rritur duke parë nëna aktive profesionalisht, shfaqin më shumë vetëbesim dhe gatishmëri për të ndërtuar biznese që synojnë rritjen dhe formalizimin. Në të kundërt, gratë e rritura në mjedise më tradicionale e përjetojnë ndërmarrësinë si përjashtim nga norma, shpesh të shoqëruar me ndjenjë faji ose frikë nga gjykimi shoqëror.

Rezultatet tregojnë dallime të theksuara mes zonave urbane dhe rurale. Gratë në zonat rurale janë më risk-averse, më pak të orientuara drejt teknologjisë dhe më të kufizuara në qasje ndaj tregjeve dhe rrjeteve profesionale. Bizneset e tyre shpesh mbeten të vogla dhe të orientuara drejt mbijetesës ekonomike të familjes, jo drejt rritjes apo punësimit të të tjerëve. Ndërkohë, gratë në zonat urbane kanë më shumë gjasa të investojnë në zhvillim biznesi, marketing digjital dhe strategji afatmesme.

Financat, pronësia dhe pabarazia strukturore

Një pengesë qendrore e identifikuar nga të gjitha të intervistuarat është qasja në financa. Tradita e trashëgimisë në Kosovë, ku prona u takon kryesisht burrave, ka lënë gratë pa kolateral për kredi bankare. Vetëm rreth 16% e pronave janë të regjistruara në emër të grave, çka i përjashton ato nga sistemi formal financiar dhe i shtyn drejt vetëfinancimit ose mbështetjes familjare. Kjo situatë ndikon drejtpërdrejt në llojin e bizneseve që gratë mund të nisin dhe në shkallën e tyre të rritjes.

Me pjesëmarrje dukshëm më të ulët në tregun e punës dhe me barrierë strukturore të vazhdueshme, shumë gra në Kosovë e përjetojnë ndërmarrësinë më tepër si domosdoshmëri sesa si zgjedhje të lirë ekonomike.

Puna e papaguar dhe rolet familjare

Studimi konfirmon se barra e punës së papaguar, kujdesi për fëmijët, të moshuarit dhe shtëpinë, mbetet një nga faktorët kryesorë që kufizon pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe në ndërmarrësi. Sipas të dhënave të D4D, mbi 53% e grave deklarojnë se obligimet familjare i pengojnë të nisin një biznes. Gratë ndërmarrëse shpesh operojnë në një “rrymë të dyfishtë”: biznes gjatë ditës dhe punë shtëpiake pa ndërprerje.

Pandemia COVID-19 e thelloi këtë pabarazi. Gratë ndërmarrëse, veçanërisht ato me fëmijë të vegjël, raportuan se puna nga shtëpia nuk solli fleksibilitet, por rritje të ndjeshme të ngarkesës. Vetëm një numër i vogël raportoi ndryshim në ndarjen e përgjegjësiwe familjare gjatë pandemisë, kryesisht në familjet me fëmijë më të rritur.

Digjitalizimi: mundësi e pabarabartë

Një tjetër gjetje e rëndësishme lidhet me përdorimin e teknologjisë. Rreth 70% e grave të intervistuar kanë filluar të përdorin rrjetet sociale për biznes në tre vitet e fundit. Megjithatë, gratë mbi 40 vjeç në zonat rurale shpesh e shohin veten si “shumë të vjetra” për të mësuar teknologji, ndërsa gratë më të reja e shohin digjitalizimin si pjesë integrale të biznesit. Në zonat rurale, hendeku digjital mbetet edhe më i theksuar.

Nga histori individuale në politika publike

Nga të gjeturat e këtij punimi, mund të konkludojmë se ndërmarrësia e grave në Kosovë është e kushtëzuar nga kultura, struktura familjare dhe qasja në burime. Gratë me arsim më të lartë dhe nga zonat urbane arrijnë të organizojnë më mirë kujdesin familjar përmes mbështetjes së jashtme dhe të investojnë në rritje biznesi. Këto janë “gratë e dalluara” që arrijnë të tejkalojnë normat tradicionale.

Në të kundërt, shumica e bizneseve të grave mbeten mikro ose të vogla, pa strategji të qartë rritjeje, duke reflektuar mungesën e mbështetjes strukturore dhe kulturore. Mundësitë në zonat rurale perceptohen kryesisht si grante afatshkurtra, jo si platforma për ndërtim rrjetesh apo ekosistemi ndërmarrës.

Ky punim dhe përvojat e grave të intervistuar tregojnë se ndërmarrësia e grave nuk është thjesht çështje motivimi individual. Ajo është pasqyrë e mënyrës se si tregu i punës, kultura dhe politikat publike ndërveprojnë. Për një ekonomi më gjithëpërfshirëse dhe një treg pune më të drejtë, Kosova ka nevojë për politika që adresojnë pronësinë, kujdesin për fëmijët, edukimin digjital dhe ndryshimin e normave shoqërore. Në fund, fuqizimi ekonomik i grave nuk është vetëm çështje barazie gjinore, por është çështje zhvillimi ekonomik, stabiliteti social dhe vizioni për të ardhmen e vendit.

MITI I KOSTOS SË ULËT: PSE PËRJASHTIMI I GRAVE I KUSHTON SHTRENJTË KOSOVËS?



Shkruan: Erisa Kallaba,
Hulumtuese, Instituti Riinvest

Mospërfshirja e grave dhe vajzave në tregun e punës mbetet ndër temat më të diskutuara në shoqërinë tonë. Nga 50% e popullsisë së vendit që përbëjnë gratë, vetëm një çerek (25.9%) janë pjesë e tregut të punës. Edhe pse dëshpëruese, këto shifra janë rezultat i një strukture shoqërore të ndërtuar ndër dekada. Në një shoqëri ku rolet gjinore ndahen qysh në fëmijëri, vajzave dhe grave u takon roli kryesor përkujdesës, ndërsa djemtë dhe burrat marrin përsipër barrën financiare të shtëpisë. Në po këtë shoqëri, vajzat ende cilësohen “për derë të huaj”, duke reflektuar në investimet më të ulëta në edukimin e vajzave krahasuar me atë të djemve, si dhe në pabarazinë e ndarjes së pronës, ku përkundër legjislacionit aktual, vajzat dhe gratë ende përbëjnë vetëm 21% të pronareve të pronës së paluajtshme.

Normat gjinore dhe përgjegjësitë e kujdesit janë barrierat kryesore që pengojnë përfshirjen e grave në tregun e punës. Duke e pasur të domosdoshme balancimin e karrierës dhe kujdesit, gratë shpesh hyjnë në drejtime me orare fleksibile, paga më të vogla dhe rritje më të ulët ekonomike. Si rrjedhojë, burrat mbesin të mbipërfaqësuar në sektorët me rritje të shpejtë ekonomike dhe kërkesë të madhe për punëtorë, duke ndikuar në hendekun gjinor në paga. Burrat fitojnë më shumë se gratë, jo vetëm sepse kanë shkallë më të larta arsimit dhe shkathtësi më të mira, por për shkak të një trajektoreje karriere të pandërprerë nga përgjegjësitë e kujdesit, që u mundëson të fokusohen më shumë në zhvillimin profesional, të punojnë në sektorë me potencial rritjeje dhe të avancojnë më shpesh në pozita vendimmarrëse. Nga ana tjetër, gratë përballen gjatë gjithë jetës me diskriminim dhe ndërprerje të vazhdueshme në karrierë. Fillimisht, familja ndikon në edukimin që ato përzgjedhin, sepse vajzat duhet zgjedhur karriera fleksibile, që kërkojnë më pak angazhim profesional, dhe marrin më pak kohë, duke pasur parasysht përgjegjësitë e kujdesit dhe punët brenda shtëpisë, të cilat përpos që marrin kohë, janë të pa paguara. Pastaj, ato duhet gjetur një punë afër shtëpisë, në mënyrë që logjistikat e udhëtimit të mos zgjasin periudhën e kohës që gratë kalojnë jashtë shtëpisë.

Për më tepër, pushimi prindëror i diskriminon gratë, meqë atyre u takojnë deri në 12 muaj pushim lehonie, ndërsa babait i takojnë deri në 10 ditë të pa paguara. Shkëputja nga tregu i punës për një kohë

kaq të gjatë për gratë nënkupton zvogëlim të kapitalit njerëzor, më pak eksperiencë pune, si dhe ulje të përgjegjësisë dhe pagë më të vogël pas kthimit në punë. Mungesa e kopshteve për kujdesin e fëmijëve e vështirëson më tutje qasjen e grave në tregun e punës. Numri i çerdheve publike nuk arrin të mbulojë kërkesat, ndërsa çmimet e larta të çerdheve private shpesh i dekurajojnë gratë të gjejnë punë. Është “më lirë” për nënën apo gjyshen të kujdeset për fëmijën, duke reflektuar se politikat aktuale kufizojnë zgjedhjen individuale të grave për të hyrë apo qëndruar në tregun e punës.

Diskriminimi sistematik në familje, shoqëri dhe punë ka ndikuar në një cikël vicioz të nën përfaqësimit të grave edhe në pozita vendimmarrëse dhe udhëheqëse. Mirëpo, trendet demografike dhe ndryshimet socio-ekonomike çdoherë e më shumë po e shtojnë presionin e përfshirjes së grave në tregun e punës. Por çka mund t'i sjellin gratë ekonomisë së vendit?

Potenciali i pashfrytëzuar ekonomik i grave në Kosovë

Duke parë se me vite të tëra është përfolur për përfitimet që gratë mund t'i sjellin ekonomisë së vendit, Instituti Riinvest për herë të parë në Kosovë mat një model se çka do përfitojë ekonomia e vendit nëse mbylлим hendekun gjinor në punësim dhe në pjesëmarrje në fuqinë punëtore. Duke përdorur të dhënat e fundit nga Anketa e Fuqisë Punëtore, rezultatet tregojnë se mbyllja e hendekut gjinor në punësim do rrisë Bruto Produktin Vendor (BPV) për kokë banori për 21.1% në termin afatgjatë. Për t'u përkthyer në terma monetarë, kjo është rreth 2 miliardë euro më shumë në vit. Ndërsa, vetëm mbyllja e hendekut gjinor në pjesëmarrje në fuqinë punëtore mund të rrisë BPV për kokë banori për afro 5.9%. Këto shifra janë marramendëse dhe shpërfaqin në numër se sa shumë është duke humb Kosova nga ky potencial i pa shfrytëzuar. Shifrat e tilla duhet të ndikojnë në politika të menjëhershme. Investimet në qendra për kujdesin e fëmijëve, edukim dhe trajnim të grave dhe vajzave në fusha me rritje të shpejtë ekonomike, ofrimi i transportit të sigurt dhe gjithpërfshirës, si dhe reformimi i vendeve të punës që të jenë miqësore për familjen, janë investime relativisht të ulëta krahas përfitimeve ekonomike dhe sociale nga përfshirja më e madhe e grave në tregun e punës.

Më shumë gra në tregun e punës nënkupton më shumë taksapagues dhe bazë më të gjerë për të mbuluar kostot si pasojë e zgjerimit të popullsisë që përfitojnë nga skemat pensionale. Më shumë gra në tregun e punës nënkupton investim më të madh në edukimin e fëmijëve, në përmirësimin e vendimmarrjes brenda shtëpisë, dhe në përmirësimin e kushteve socio-ekonomike brenda familjes. Nëse dëshirojmë të kemi një ekonomi dhe zhvillim të qëndrueshëm në të ardhmen, shtylla e kësaj do jenë gratë. Gra të edukuara përpos që rrisin investimet dhe përfitimet ekonomike nga taksat, ato edhe rrisin fëmijë me aspirata dhe edukim më të lartë, që do dërgojnë para zhvillimin ekonomik të vendit.

GRATË QË PO UDHËHEQIN LUFTËN KUNDËR NDRYSHIMEVE KLIMATIKE NË KOSOVË



Shkruan: Uran Haxha, Gazetar
Hulumtues

Përballë ndikimeve të ndryshimeve klimatike në Kosovë, disa gra kanë dalë në krye të betejës për një të ardhme më të qëndrueshme dhe për mjedis më të pastër. Me punën e tyre në energjinë e ripërtëritshme, mbrojtjen e natyrës dhe ripyllëzimin e kodrave dhe fushave, këto gra janë duke ndihmuar në ndryshimin e perceptimeve duke treguar se gjithsecili mund të bëjë një ndryshim të madh. Ato janë bërë shembuj frymëzimi duke treguar fuqinë e përkushtimit dhe të inovacionit për të ndaluar degradimin e mjedisit dhe për të edukuar brezat e ardhshëm.

Vera e vitit 2024 do të mbahet mend gjatë për ditët e njëpasnjëshme që temperaturat i mbanin tek 40 e më shumë gradë Celsius. Ngjashëm thuhej edhe për verën e vitit 2023, por mbamendja zgjati vetëm një vit. Kështu vit pas viti, verat po bëhen më të nxehta, më të thata dhe më të rrezikshme për njerëzit. Megjithëse qytetarët, disa edhe me ndihmën e Qeverisë së Kosovës, kanë instaluar kondicionerët në shtëpitë e tyre, një pjesë e ekosistemit sikur flora dhe fauna mbetet në mëshirën e klimës.

Por, qarku se prej kujt vjen energjia elektrike që ne flladism ambientet e brendshme, është një nga shkaktarët kryesorë për këto ndryshime. Pikërisht ndryshimet që edhe dimrat po i bëjnë jo si dikur të ftohtë e me borë, por në rastin më të ngjashëm me dimër, po i bëjnë vetëm të ftohtë dhe pa borë.

Kosova është një nga ekonomitë më të varura nga burimet fosile dhe kalimi në burime të ripërtëritshme të energjisë është i ngadaltë, ngaqë ende sipas të dhënave të Zyrës së Rregullatorit të Energjisë, pjesa dërmuese e energjisë vjen nga qymyri. Kjo situatë e bën të domosdoshme një angazhim të fortë nga të gjithë sektorët e shoqërisë për të përshpejtuar kalimin në burime energjie të pastra dhe për të mbrojtur ekosistemet që janë të kërcënuara nga zhvillimi i paplanifikuar dhe i dëmshëm.

Në këtë kontekst, disa gra kosovare janë duke udhëhequr një revolucion herë të heshtur e herë shumë të vështirë, por të

fuqishëm, në përpjekjet për të zvogëluar ndikimin e ndryshimeve klimatike. Hapat e tyre sa janë inovativë në punë, janë edhe të guximshëm për një të ardhme më të gjelbër dhe më të qëndrueshme. Përmes iniciativave që variojnë nga instalimi i energjisë solare, mbrojtja e mjedisit dhe ripyllëzimi i kodrave dhe fushave, këto gra janë duke ndihmuar në ndryshimin e perceptimeve duke treguar se gjithsecili mund të bëjë një ndryshim të madh.

Njëra prej këtyre grave është Gentiana Alija Shala, një grua që ka vendosur të sfidojë normat e industrisë dhe të udhëheqë një kompani për dizajnimin dhe instalimin e paneleve solare në një sektor që është ende mjaft i dominuar nga burrat. Ajo po e ndihmon Kosovën në zhvillimin e burimeve të energjisë së ripërtëritshme dhe po kontribuon në ndihmën për arritjen e qëllimeve për uljen e ndotjes.

Po ashtu, Egzona Shala-Kadiu, udhëheqëse e organizatës jo-qeveritare “Eco Z”, është angazhuar në mbrojtjen e ekosistemeve dhe parqeve nacionale të Kosovës, duke bërë që investimet kapitale të cilat kanë efekte negative në mjedis të vihen në pikëpyetje.

Në anën tjetër, Indira Kallatozi ka ndërtuar një karrierë të fortë në fushën e ripyllëzimit, duke përdorur teknologji inovative si dronët për të hedhur toptha druri për të rivendosur pyjet që janë dëmtuar gjatë viteve. Ajo udhëheq organizatën “Sustainability Leadership Kosova”, një organizatë që angazhon rininë dhe bizneset për një të ardhme më të pastër dhe më të qëndrueshme.

Fushatat mjedisore të suksesshme po drejtohen nga gratë

Në 25 korrikun e 2023, kur termometri shënonte 45 gradë Celsius, Egzona Shala-Kadiu u gjend në mes të një turme të shqetësuar në Klinë, e rrethuar nga banorë që luftonin për të mbrojtur shtëpitë dhe komunitetin e tyre nga një fabrikë çimentoje, që ata do t'i ndotte çdo ditë edhe me zhurmë dhe me rrezik për burimet e ujit. Mes shumë tjerëve që flisnin me terme shkencore, Egzona Shala Kadiu vendosi që të fliste me gjuhën që ata e kuptojnë, që ata e ndjenjë.

“Pse me marrë dikush prej zyrës për shtëpinë time. Nëse dojnë ata, le te marrin fabrikën edhe ta çojnë të shtëpia e vet dhe ta provojnë nëse edhe për ata është e mirë në atë aspekt. Edhe tekefundit çka ka Gjermania më shumë se Klina”, ju kishte folur ajo një mase të madhe të qytetarëve, që realisht ishin mërgimtarë.

Egzona, e cila sot udhëheq organizatën mjedisore Eco-Z, e përshkruan atë moment si një nga më të rëndësishmit në karrierën e saj si aktiviste. Por kjo nuk ishte hera e parë që ajo kishte luftuar për të mbrojtur natyrën dhe të drejtat e komuniteteve. Rruga e saj drejt aktivizmit filloi shumë më herët, duke u ndërtuar mbi një lidhje të thellë me mjedisin që nisi që nga fëmijëria. Ajo kujton me humor se nëna e saj ishte shtatzënë me të gjatë studimeve në biologji, ndërkaq që bënë shaka se ndoshta ka mësuar për ekologjinë që para se të lindte.

Në vitet e para të Eco-Z, sfidat ishin të pafundme. Ishte një kohë kur fjala “mjedis” ngjallte pak interes, dhe “ndryshimet klimatike” tingëllonin si një term i largët për shumicën. Donatorët nuk e kishin si objektiv në thirrjet e tyre, por temat mjedisore ajo me organizatën e saj i përfshinin në projekte të kulturës e rinisë, apo edhe tek ato të parandalimit të ekstremizmit dhe radikalizmit, duke tentuar që gjithkund të gjenin një vegjë.

Viti 2016 krahasuar me sot, për Egzonën ka shumë ndryshim në perceptimin e temës së ndryshimeve klimatike. Ajo ishte në krye të shumë fushatave për mbrojtjen e mjedisit, por që godisin bizneset.

“E kjo është më e keqja, sepse ti je kundër një investitori. Kjo në zhvillimin e Kosovës, investitori u pa si pare për njerëzit, dhe natyrën e kanë të fundit në mendje. Mirëpo, kur afektohen njerëzit, ndryshon situata”, rrëfen ajo lidhjen me komunitetin.

Një mësim që e ndihmoi shumë Egzonën ishte rëndësia e qasjes së drejtpërdrejtë dhe sinqeritetit në komunikim. Një trajnim në Japoni nga JICA e mësoi se mënyra më e mirë për të fituar besimin e komunitetit ishte të fliste me zemër, duke dëgjuar me vëmendje shqetësimet e tyre dhe duke ofruar zgjidhje të arritshme. Kjo strategji i ndihmoi Eco-Z të ndërtojë një reputacion të fortë në terren, duke u bërë zëri kryesor kundër ndotjes dhe abuzimeve mjedisore.

Një nga luftërat më të mëdha të Eco-Z ka qenë kundër ndërtimit të hidrocentraleve në zonat e mbrojtura. Vet fakti që ato janë të shpallur parqe kombëtare do të thotë se nuk duhet të ndërtohet asgjë, e le më hidrocentrale. “Sharr National Park, NO DAMS” shkruante në një faqe mali të Brezovicës ku Eco Z i kishin shtrirë shkronjat për të alarmuar se parku nacional po preket nga abuzimi me ujin e rrjedhës aty, por gjatë asaj kohe ata kishin marrë një lajm të madh.

“Avokimi është shumë i paparashikueshëm. Kurrë nuk e din se kur vjen një zhvillim për të cilin ti avokon. Ne duke i shtri shkronjat në Brezovicë, na ka ardh lajmi që është anulë pëlqimi për hidrocentrale”, tregon ajo, teksa qeshet, por që ngulmon se hidrocentralet janë diçka që është më e keqja që i ka ndodhur vendit tonë.

Egzona paralajmëron se dëmet e shkaktuara nga këto projekte janë të parikuperueshme dhe do të ndikojnë për dekada me pasoja si përmbytjet dhe shkatërrimi i ekosistemeve. Aktivizmi i saj ka rezultuar me fitore të rëndësishme, si anulimi i lejeve në disa zona, por ajo e di se lufta nuk ka mbaruar. Së fundi ajo dhe bashkëpunëtorët e saj kanë dorëzuar ankesë në Komunitetin e Energjisë në Vjenë kundër katër hidrocentraleve në Parkun Kombëtar “Sharri”. Kosova është pjesë e këtij Komuniteti që nga viti 2005, ndërsa organizatat kanë kërkuar hetim mbi mënyrën e ndërtimit dhe të funksionimit të këtyre hidrocentraleve.

E gjithë bota njeh Greta Thunberg, vajza suedeze që u bë sinonim i luftës për të ndaluar aktivitetet që ndikojnë në ndryshime klimatike.

Ajo mobilizoi një pjesë të madhe të botës. Duke e kthyer në kontekstin e Kosovës, Egzona thotë se gratë janë shtylla kryesore në këtë luftë, jo vetëm për edukimin e brezave të rinj, por edhe për vendosmërinë që tregojnë në terren.

“Komuniteti e ka njëfarë bindje që mundesh me punë më shumë me gruan. Mundem me thënë nëse një grua është në krye të një fushatë, puna në terren ka me qenë më e suksesshme”, thotë ajo, që sa herë merr rrugën për takim me komunitet vesh çizme e veshje terreni, “sepse ata të duan sikur veten, jo me shku me ju mbajt ligjërata koti”.

Pyllëzimi me dron, një ëndërr e realizuar me shumë punë

Indira Kartallozi, një emër që ndoshta shumë njerëz nuk e njohin ende në Kosovë, është një forcë e pashtershme në përpjekjet për të luftuar ndryshimet klimatike dhe për të rigjeneruar natyrën në vendlindjen e saj. Pavarësisht se ka kaluar më shumë se tri dekada në Angli, ajo ka vendosur të kthehet dhe të kontribuojë në një kauzë që i flet zemrës dhe fëmijërisë së saj: ruajtja e natyrës dhe krijimi i një të ardhmeje të qëndrueshme për Kosovën.

Indira është rritur në Kapeshnicë, një lagje e bukur e Pejës, ku natyra ishte pjesë e pandashme e jetës së saj. Teksa qeshet, tregon se si fëmijë, bashkë me vëllanë e saj, humbiste nëpër mal duke ndjekur dhitë e fqinjëve.

“Prindërit na mësonin gjithmonë të respektonim natyrën, ta lëmë ashtu siç e gjetëm”, thotë ajo. Kjo dashuri e hershme për natyrën, megjithëse atëherë pa njohuritë për ndryshimet klimatike, e ka ndjekur gjatë gjithë jetës.

Puna e saj në fushën e të drejtave të njeriut dhe përkushtimi për refugjatët dhe komunitetet e marginalizuara në Angli e kanë ndihmuar të kuptojë lidhjen e ngushtë mes ndryshimeve klimatike dhe migrimit të njerëzve.

“Ndryshimet klimatike zhvendosin më shumë njerëz sesa luftërat”, thotë ajo, që kur kishte ikur nga Kosova, ishte ndërjerë sikur e dështuar duke lënë mbrapa një vend me luftë.

Mirëpo kthimi në vend gjithmonë ka qenë aty, në një xhep të mendjes së saj. Kështu pas disa aktiviteteve me të rinjtë e Pejës, ajo themeloi organizatën Sustainability Leadership Kosova (SLK) në vitin 2018, duke nisur një rrugëtim të ri për të mbështetur të rinjtë dhe për të adresuar sfidat klimatike në Kosovë. Projekt pas projekti, duke aplikuar një qasje kreative në aktivizëm, kishte nisur bashkë me ekipin e saj të punojnë për të luftuar shpyllëzimin.

“Mes viteve 2000 dhe 2022, Kosova humbi gati 16 mijë hektarë pyje. Me ekipin tim dhe teknologji atraktive, filluam një fushatë krijuese kundër shpyllëzimit. E quajtmë ‘Mos e Merr Malin’ dhe tani është një platformë që ndërgjegjëson dhe aktivizon komunitetet”, thotë ajo, që përmend një moment kur Faruk Foniqit, kolegut të saj i kishte thënë që në fund të projektit do të mbjellin pyjet me dron.

“Aiii Indire larg është ajo prej neve”, i kishte thënë Faruku, që sot bashkë me Indirën, po bëjnë gati 50,000 toptha me rreth 800,000 fara të bimëve të ndryshme që po i hedhin me dron nëpër hapësira të shpyllëzuara. Katër vjet punë e pandalshme në këtë projekt sot i jep një ndenjë të papërshkrueshme Indirës, pasi pritja ka qenë e vështirë.

E hasur në sfida, sidomos me skepticizmin fillestar të disa njerëzve në Kosovë. “Kam kuptuar se nuk mund të vij me një mendësi perëndimore, por si kosovare që ndan të njëjtat probleme me ta”, thotë ajo. Megjithatë, mbështetja që ka marrë nga të rinjtë e ka mbushur me optimizëm.

“Ata thjesht janë pjesë e zgjidhjes dhe jep shpresë për të ardhmen, reagimet janë shumë të mira. Unë personalisht çdo ditë kam qenë e emocionuar. Kemi pasë thirrje dhe vullnetarë prej gjithkaj, jo vetëm rini, por edhe sektori privat që i sillte punëtorët me punu me neve”, thotë ajo, që rrugën Londër-Prishtinë e ka bërë të shpeshtë tashmë. Më të shpeshtë po e bën edhe përshtypja se ka nisur ndryshimi në mendësi për t’ju bashkuar luftës për të ndaluar hovin e shpyllëzimit, e që kontribuon direkt në lirim të madh të karbonit, pasi me mungesën e pyjeve, karbonin s’ka kush e thithë.

E vetmja grua që udhëheq kompani të energjisë së ripërtëritshme

Karboni më së shumti në vendin tonë lirohet nga termocentralet Kosova A dhe Kosova B. Këto termocentralet mund të zëvendësohen me prodhimin e energjisë nga burimet e ripërtëritshme.

Në Kosovë tashmë ka një numër të madh të kompanive që dizajnojnë dhe implementojnë projekte të tilla, por që është një industri e dominuar nga burrat. Megjithatë, është një dhe e vetme, Gentiana Alija Shala qëndron si një shembull frymëzues në Kosovë me kompaninë e saj “Alfa Solar Energy”. Ajo ka ndërtuar një karrierë që është më shumë sesa një arritje personale, është shndërruar në një person që pothuajse të gjitha inxhinierët e reja e pyesin për të kryer praktikën të kompania e saj.

Gentiana nuk ëndërronte të bëhej inxhinierë. Synimi i saj ishte mjekësia, por një kthesë e papritur e çoi drejt një udhe tjetër.

“Nuk u pranova në fakultetin e mjekësisë dhe pa shumë mendim, e pashë Fakultetin Teknik duke u kthyer rrugës, shkova e pashë ku ka më shumë vende të lira për studentë dhe aplikova në degën e elektroenergjetikës industriale. Ishte një zgjedhje e rastësishme, por u bë fillimi i një udhëtimi që nuk e kisha imagjinuar”, thotë ajo. Pavarësisht nga sfidat fillestare dhe mospërgatitja në matematikë dhe fizikë, ajo nuk u dorëzua.

“Babai më tha se nuk di matematikë dhe fizikë, por iu përgjigja se do t’i mësoj. Ai më angazhoi kurs privat dhe arrita të pranohem”, tregon ajo.

Përkushtimi i saj për energjinë e ripërtëritshme lindi në mënyrë po aq spontane sa dhe zgjedhja e studimeve. Një bisedë rastësore me një koleg e frymëzoi të hulumtojë fuqinë e energjisë solare.

“Në Kosovë ka një potencial të jashtëzakonshëm për energjinë e ripërtëritshme. Nuk kemi ku të shkojmë tjetër, është e ardhmja, shihe ajrin si e kemi tash dimrit”, thotë Alija-Shala.

Pas diplomimit, ajo nisi praktikën në një kompani vendore. Më pas ambiciet në rritje e shtynë atë që të themelonte kompaninë e saj së bashku me një punëdhënëse të mëparshme në industri tjetër.

“Unë pata punuar në industri të IT-së. E thirra ish-shëfimin edhe i thash, ti i ke paret, unë di çka me ba, hajde t’ia nisim”, kështu nisi gjithçka në vitin 2020.

“Gjithmonë kam dashur të jem pjesë e një ndryshimi më të madh. Kur përballesh me ndryshimet klimatike, nuk ke luksin të presësh”, thotë ajo.

Përmes projekteve të saj, Gentiana ndihmon në zvogëlimin e ndotjes dhe promovimin e burimeve të qëndrueshme të energjisë. Kështu u rrit kompania fillimisht të projektet e vogla në sektorin e bujqësisë. Kështu hap pas hapi, Gentiana me një karakter shpërthyes dhe asnjëherë e mjaftueshme për atë që ka arritur, arriti tregun ndërkombëtar.

“Kam hy në LinkedIn edhe ju kam shkruar gjithë CEO-ve (udhëheqësve) të kompanive në Gjermani. Tri përgjigje i kam marrë dhe me të tri ato kompani vazhdoj të punoj në gjithë Evropën”, thotë ajo, teksa qeshet dhe thotë se të qenit grua nuk e ka ndaluar në asnjë hap. Ajo madje thotë se komuniteti i industrisë së kompanive të energjisë që punojnë në energjinë e ripërtëritshme, e kishin pritur shumë mirë.

“Në Kosovë, përkrahja ka qenë e jashtëzakonshme. Kam pasur kolegë që gjithmonë më kanë ndihmuar kur kam pasur nevojë,” thotë ajo, që e gjen veten shpesh duke shërbyer si një zë frymëzues për gratë e tjera që dëshirojnë të ndjekin këtë rrugë. Profesionalizmi i saj kalon kufijtë, ngaqë Gentiana në vitin 2024 është zgjedhur në 100 gratë më të suksesshme në botë në fushën e energjisë së ripërtëritshme.

Në përballje me krizën klimatike, edhe Gentiana ka përshtypjen se vendosmëria dhe vizioni i gruas din të lulëzojë sukses të sigurtë.

“Unë besoj se gratë kanë potencial të jashtëzakonshëm për të udhëhequr ndryshime pozitive në çdo sektor. Kam dëshirë të shoh më shumë gra në këtë industri, sepse energjia e ripërtëritshme nuk është vetëm teknologji, është e ardhmja jonë,” përfundon ajo.

Megjithatë punët në Kosovë i ka me kapacitet jo shumë të madh, krahësuar me ato jashtë vendit, ajo dëshirën nuk e fsheh që Kosova duhet të hapë dyert edhe më shumë për projekte të mëdha, si zgjidhje për të hequr dorë nga karboni.

PËRKRAHUR NGA:



**Funded by
the European Union**



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**



Përmbajtja e kësaj shtojce është përgjegjësi e autores/it/eve dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht qëndrimet e donatorëve.

Iniciativa Kosovare për Stabilitet

www.iksweb.org

info@iksweb.org

