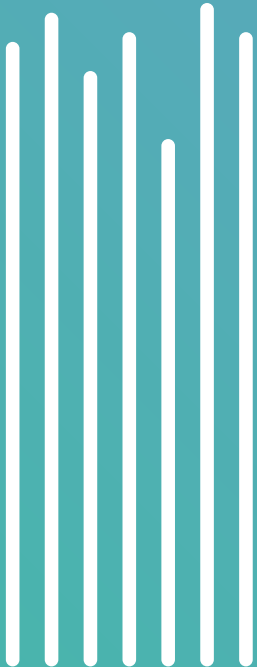




# UDHËZUES



**PËR PËRFSHIRJEN E  
PERSPEKTIVËS GJINORE  
NË PLANET STRATEGJIKE  
TË MINISTRIVE DHE  
ORGANEVE TË TJERA TË  
ADMINISTRATËS SHTETËRORE**



# UDHËZUES

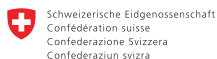
PËR PËRFSHIRJEN E PERSPEKTIVËS GJINORE NË  
PLANET STRATEGJIKE TË MINISTRIVE DHE ORGANEVE  
TË TJERA TË ADMINISTRATËS SHTETËRORE

Maj 2021

**Autore:** Branka Minçeva Kocevska

Në përgatitjen e këtij udhëzuesi, kontribuan:  
Neda Maleska Saçmaroska, Jovana Trençevska dhe ekipi për  
buxhetim të përgjegjshëm gjinor i UN Women në Maqedoninë Veriore  
(Ivona Paunoviç Bishevac, Ivan V'çkov dhe Kristina Pleçiq Beqarova).

**Dizajn:** Nita Haxhihamza Gashi



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC



Sweden  
Sverige

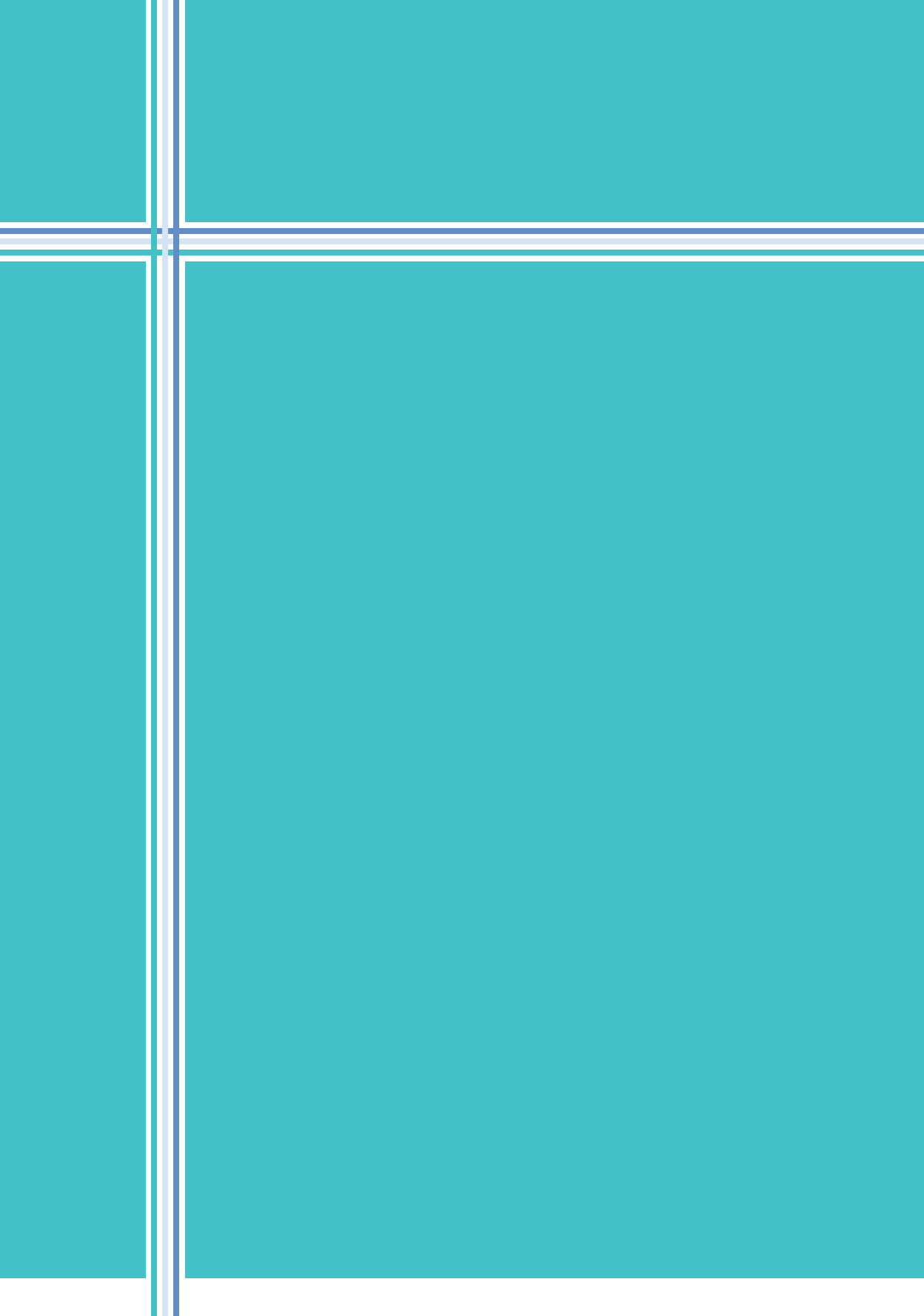


Ky udhëzues u realizua brenda kornizës së projektit të UN Women “Promovimi i politikave dhe buxheteve të përgjegjshme gjinore: drejt qeverisjes transparente, githëpërfshirëse dhe të përgjegjshme në Republikën e Maqedonisë Veriore”, mbështetur financiarisht nga Agjencia zvicerane për zhvillim dhe bashkëpunim dhe Agjencia suedeze për bashkëpunimi ndërkombëtar dhe zhvillimi – SIDA.

Pikëpamjet dhe mendimet e shprehura në këtë publikim janë të autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet ose mendimet e UN Women, Kombet e Bashkuara ose organizata të tjera të lidhura me to.

## PËRMBAJTJA

Hyrje	5
Pse është e rëndësishme përfshirja e perspektivës gjinore në procesin e planifikimit strategjik të institucioneve?	6
Cila është baza juridike për përfshirjen e perspektivës gjinore në dokumentet strategjike?	9
Si e përfshijmë perspektivën gjinore në procesin e planifikimit strategjik	11
Si t'i bëni Planet Strategjike të përgjegjshme gjinore?	14
<b>Hapi 1: Analiza e gjendjes nga aspekti gjinor</b>	15
Kategoritë e politikave nga perspektiva gjinore	15
Analiza e mjedisit të brendshëm	17
Analiza e mjedisit të jashtëm	18
Analiza e palëve të interesuara	19
<b>Hapi 2: Përcaktimi i qëllimeve</b>	22
Misioni dhe vizioni i institucionit sa i përket përfshirjes së perspektivës gjinore	22
Përcaktimi i qëllimeve dhe prioritetëve me ndjeshmëri gjinore të institucionit	23
<b>Hapi 3: Hartimi i Strategjisë së përgjegjshme gjinore</b>	24
Hartimi i Planit strategjik me përgjegjësi gjinore	26
Përcaktimi i qëllimeve dhe indikatorëve me ndjeshmëri gjinore.	27
Plani i implementimit	30
Buxheti i përgjegjshëm gjinor	30
Rezultate të pritshme konform parimit të mundësive të barabarta	32
Përcaktimi i rreziqeve të mundshme	33
<b>Hapi 4: Hartimi i planit vjetor të punës me përgjegjësi gjinore</b>	34
Programe dhe nënprograme	34
Iniciativa për programin vjetor të punës së qeverisë	36
Masa dhe aktivitete të cilat rezultojnë nga kompetencat dhe puna rrjedhëse e organit të administratës shtetërore	37
<b>Hapi 5: Monitorimi, vlerësimi dhe raportimi.</b>	38
Grumbullimi i të dhënave për monitorim	38
Vlerësimi i suksesit nga aspekti gjinor	39
Raportimi	39
Si të sigurojmë qëndrueshmëri sa i përket përfshirjes së perspektivës gjinore në procesin e planifikimit strategjik?	42



## HYRJE

Qëllimi i Udhëzuesit për përfshirjen e perspektivës gjinore në planet strategjike konsiston me atë që t'u ndihmojë nëpunësve administrativë të punësuar në ministrinë dhe organet e tjera të administratës shtetërore në hartimin e politikave të përgjegjshme gjinore, planeve cilësore strategjike dhe planeve vjetore të punës së institucioneve. Udhëzuesi përfshin drejtime për përfshirjen e perspektivës gjinore në proceset e krijimit të politikave dhe planifikimit strategjik të institucioneve në nivel qendror. Përveç kësaj, Udhëzuesi synon të kontribuojë në ngritjen e vetëdijes dhe të kuptuarit e rëndësisë së krijimit të politikave të përgjegjshme gjinore, të cilat do të çojnë drejt avancimit të mundësive të barabarta të grave dhe burrave në përputhje me impenjimet kombëtare për barazi gjinore.

Udhëzuesi ofron pasqyrë të hapave të procesit të planifikimit strategjik: analiza e gjendjes në fushën e intervenimit të planifikuar, detektimi i pikave hyrëse për përfshirjen e perspektivës gjinore, hartimi i programeve dhe nënprogrameve me përgjegjësi gjinore, përcaktimi i indikatorëve me ndjeshmëri gjinore për matjen e efekteve nga ndonjë politikë e caktuar, si dhe monitorimi dhe vlerësimi i rezultateve nga implementimi i masave dhe aktiviteteve të përgjegjshme gjinore. Për më tepër, Udhëzuesi i monitoron elementët e Planit vjetor të punës së ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore, hartimi i të cilit paraqet pjesë integrale të procesit të planifikimit strategjik.

## PSE ËSHTË E RËNDËSISHME PËRFSHIRJA E PERSPEKTIVËS GJINORE NË PROCESIN E PLANIFIKIMIT STRATEGJIK TË INSTITUCIONEVE?

**A është aq e vështirë përfshirja e perspektivës gjinore në proceset e krijimit të politikave? – Jo nuk është.**

Është përshtypje krejtësisht e gabueshme se përfshirja e perspektivës gjinore në krijimin e politikave, përkatësisht në planifikimin strategjik është një detyrë jashtëzakonisht e vështirë dhe vëllimore të cilën duhet ta kryejmë në mënyrë plotësuese dhe paralelisht me procesin e planifikimit strategjik. Përfshirja e perspektivës gjinore, si pjesë integrale e procesit të krijimit të politikave, nuk është asgjë më shumë sesa një mekanizëm më gjithëpërfshirës për zhvillimin e politikave. Kjo qasje e siguron atë se në procesin e krijimit të politikave asgjë nuk është harruar ose neglizhuar, por janë vendosur çështjet e mirëfillta me qëllim që të sigurohemi se resurset që i kemi në dispozicion i kemi orientuar dhe i kemi përdorur në mënyrë efektive, përkatësisht kemi mbajtur llogari për të gjithë anëtarët e shoqërisë.

Krijimi i politikave, strategjive, programeve dhe projekteve me përfshirjen e perspektivës gjinore kontribuon në zgjidhjen e shumë problemeve zhvillimore dhe rezulton me përfitime konkrete të Qeverisë, të individëve – grave dhe burrave dhe të shoqërisë në përgjithësi. Ekzistojnë më shumë argumente se pse politikën, programet dhe projektet duhet të jenë të përgjegjshme nga aspekti gjinor. Disa prej tyre janë si vijon:

- **Sigurimi i drejtësisë dhe barazisë** – ky argument e vë në dukje vlerën e parimeve demokratike dhe të drejtave themelore të njeriut në mesin e të cilave edhe barazinë gjinore, përfaqësimin e drejtë dhe participimin e grave dhe burrave në kontekste të ndryshme. E gjithë kjo mbështetet me detyrimet dhe impenjimet që i kanë ndërmarrë shtetet në një sërë të akteve normative ndërkombëtare (p.sh. Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit mbi Gratë<sup>1</sup>, si dhe dokumentet e konferencës së Kopenhagës<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> UN Women, 2007, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. E aksesshme në:

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

<sup>2</sup> UN Women, 1980, World Conference of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. E aksesshme në: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>



Deklarata e Pekingut dhe Platforma për Veprim<sup>3</sup>). Këto impenjime në mënyrë plotësuese janë sanksionuar në Kushtetutat e shteteve përkatëse.

- **Besueshmëria dhe përgjegjësia e politikave** – gratë dhe burrat e përbëjnë popullatën në proporcion të njëjtë, dhe së këtejmi të gjitha të dhënat, politikat ose rekomandimet e qeverive që nuk i identifikojnë aspektet gjinore dhe nuk i adresojnë në mënyrë të barabartë nevojat e grave dhe burrave në bazën e tyre nuk janë të besueshme, meqë efektet e politikave nuk ndikojnë në mënyrë të barabartë mbi përmirësimin e cilësisë së jetës së burrave dhe grave. Nga ana tjetër, përgjegjësia e çdo qeverie konsiston me sigurimin e drejtësisë sociale dhe me zhvillimin e qëndrueshëm. Qeveritë janë të përgjegjshme para qytetarëve të tyre dhe detyrimisht duhet t'i kënaqin nevojat e të gjithë anëtarëve të shoqërisë – edhe të grave edhe të burrave. Politikat e përgjegjshme gjinore kërkojnë përgjegjësi nga qeveritë edhe sa i përket shfrytëzimit të mjeteve publike, si dhe sa i përket përmbushjes së premtimeve të dhëna politike.
- **Efikasiteti dhe qëndrueshmëria e politikave** – përfshirja e grave dhe burrave në të gjitha aspektet e zhvillimit dhe shoqërisë është përfitim për vet shtetin. Shtetet nuk mund t'ia lejojnë vetvetes t'i shpërfillin ose t'i injorojnë kontributet, si dhe kapacitetet ekonomike dhe sociale të grave dhe të burrave në të gjitha fushat e jetës. Ky argument ka të bëjë me “makro” aspektet e zhvillimit njerëzor e që kontribuon në përmirësimin e cilësisë së jetës në një shoqëri në afat të mesëm dhe në afat të gjatë – mirëqenia dhe prosperiteti i shoqërisë në përgjithësi. Për më tepër, ngushtë të lidhur me argumentet e efikasitetit janë argumentet të cilët konfirmojnë se përfshirja e perspektivës gjinore është e qëndrueshme. Në të vërtetë perspektiva gjinore është “perspektivë e zhvillimit njerëzor”, e cila ka synime afatgjata që të krijojë një shoqëri të drejtë dhe të qëndrueshme sociale e cila e përfshinë qasjen holistike në proceset e krijimit të politikave. Qasja e këtillë holistike siguron që procesi i krijimit të politikave të shoqërohet me një bashkërenditje dhe bashkëpunim të fuqishëm në të gjitha nivelet (edhe horizontalisht edhe vertikalisht), kështu që qasja që i përfshinë edhe gratë edhe burrat në këtë proces kontribuon që edhe politikat e zhvillimit të jenë të qëndrueshme.
- **Cilësia e jetës** – fokusimi mbi barazinë gjinore ndikon në përmirësimin e jetës së grave dhe burrave. Me fjalë të tjera, artikulli i rëndësisë së relacioneve të qëndrueshme sociale dhe pavarësia e të gjithë protagonistëve social, mes tjerash edhe fuqizimi i grave është dëshmuar se e përmirëson

<sup>3</sup> UN Women, 1995, Beijing Declaration and Platform for Action. E aksesshme në: [https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)

cilësinë e jetës jo vetëm të grave por edhe të burrave dhe familjeve, por edhe të shoqërisë në përgjithësi. Këto aspekte e adresojnë nivelin “mikro” të zhvillimit, përkatësisht cili është ndikimi i tyre mbi individin.

- **Ndërtimi i aleancave** – ky argument e specifikon barazinë gjinore si parakusht për formimin dhe funksionimin e aleancave formale midis kombeve dhe për bashkëpunim të qëndrueshëm ndërkombëtar. Në kontekstin e Evropës Qendrore dhe Lindore, kjo ka të bëjë me impenjimin e vendeve kandidatë për anëtarësimin në Bashkimin Evropian që të zbatojnë standarde dhe instrumente të caktuara për promovimin e barazisë gjinore si parakusht për anëtarësimin në BE. Kjo është theksuar në Kapitullin 23 – Gjyqësori dhe të drejtat fundamentale<sup>4</sup>, veçanërisht në pjesën që ka të bëjë me të drejtat fundamentale “Vendet anëtare medoemos duhet ta sigurojnë respektimin e të drejtave fundamentale dhe të drejtat e qytetarëve të BE, ashtu siç janë garantuar me legjislacionin dhe Kartën e të Drejtave Themelore”. Pastaj, jo vetëm si vend kandidat, por edhe si pjesë e familjes së Kombeve të Bashkuara, shteti plotësisht i është përkushtuar Agjendës 2030 të OKB-së për zhvillim të qëndrueshëm, e pasqyruar përmes agjendës së reformave të Qeverisë e që fokusohet në qëllimet kryesore të zhvillimit<sup>5</sup>. Megjithatë, ky argument edhe pse aktual, vetvetiu nuk është i qëndrueshëm nëse nuk mbështetet me argumente në dobi të efikasitetit të politikave dhe përmirësimit të cilësisë së jetës.
- **Reaksion i njëpasnjëshëm** – barazia gjinore mund të prodhojë reaksion të njëpasnjëshëm të përfitimeve thjeshtë përmes transferimit të efekteve nga individit në bashkësi. “Investimi” në barazinë gjinore do të rezultojë jo vetëm me përfitime afatshkurtra për individët, por tërthorazi, edhe përfitime afatmesme dhe afatgjata, të cilat përmes shoqërisë do të ndikojnë edhe në fuqizimin e shtetit. Gjithashtu, veçanërisht duhet të merret parasysh fakti se reaksioni i njëpasnjëshëm ndodh edhe në situatën kur politikat nuk i parashikojnë efektet negative mbi barazinë gjinore, përkatësisht kontribuojnë në thellimin e hendekut gjinor dhe në fuqizimin e stereotipave ekzistuese gjinore. Pikërisht për këtë, nevojitet krijimi i vazhdueshëm i strategjive komplekse në të cilat iniciativat gjinore gërshetohen, plotësohen dhe mbështeten njëra me tjetrën përmes qasjes së integruar dhe holistike<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> European Commission, Conditions for membership: Chapters of the acquis, E aksesshme në: [https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership/chapters-of-the-acquis\\_en](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership/chapters-of-the-acquis_en)

<sup>5</sup> United Nations, Voluntary National Review 2020, Republic of North Macedonia.

<sup>1</sup> aksesshëm në: <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/macedonia>

<sup>6</sup> Astrida Neimanis, 2001, Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook, E aksesshme në: <http://ibdigital.uib.es/greenstone/sites/localsite/collect/cd2/index/assoc/onu0016.dir/onu0016.pdf>

## Cila është baza juridike për përfshirjen e perspektivës gjinore në dokumentet strategjike?

Baza për përfshirjen e perspektivës gjinore në dokumentet strategjike, përkatësisht krijimi i politikave të përgjegjshme gjinore është sanksionuar në parimet e Kushtetutës së RM<sup>7</sup>, ku në nenin 9 garantohet barazia e qytetarëve në liritë dhe të drejtat, edhe para Kushtetutës edhe para ligjeve. Për më tepër, miratimi i Ligjit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave<sup>8</sup> në vitin 2006, avancimi dhe plotësimi i tij me tekstin e ligjit në vitin 2012, përfshirë këtu edhe ndryshimi e tij në vitin 2014, në mënyrë të qartë i përcakton parimet e trajtimit të barabartë dhe mundësitë e barabarta të grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Në nenin 4 të ligjit është përcaktuar parimi i përfshirjes së perspektivës gjinore në rrjedhat kryesore, përkatësisht në secilën fazë të procesit të krijimit të politikave, “ndërtim, miratim, zbatim, monitorim dhe vlerësim të politikave – së këtejmi, duke e pasur parasysh promovimin dhe avancimin e barazisë midis grave dhe burrave”. Ligji, në nenin 5, 6 dhe 7, përcakton detyrime specifike (masa themelore dhe të veçanta) për subjektet e sektorit publik dhe privat për përfshirjen sistemore të perspektivës gjinore në veprimin e tyre në drejtim të avancimit të barazisë ndërmjet grave dhe burrave, siç janë “...masat për realizimin e barazisë së plotë midis grave dhe burrave, të përcaktuara në politikat dhe programet e promovimit sistematik të parimit të mundësive të barabarta të grave dhe burrave” dhe “masat me të cilat inkorporohet përfshirja sistemore e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në procesin e krijimit, zbatimit dhe monitorimit të politikave dhe buxheteve në fushat e veçanta shoqërore”.

Në nenin 11, paragrafin 3 të këtij ligji është përcaktuar: “Organet e administratës shtetërore e kanë për detyrë në kuadër të planeve dhe buxheteve të tyre strategjike ta inkorporojnë parimin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave; t’i monitorojnë efektet dhe ndikimin e programeve të tyre mbi gratë dhe burrat dhe të njoftojnë në kuadër të raporteve të tyre vjetore”. Procesi i planifikimit strategjik në ministritë dhe në organet e tjera të administratës

<sup>7</sup> Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut, 1991, Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut. I aksesshëm në: <https://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspk>

<sup>8</sup> Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2012/2014, Ligji për mundësi të barabarta të burrave dhe grave. E aksesshme në: [http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM\\_nov.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf)

shtetërore në Republikën e Maqedonisë së Veriut është instaluar para më shumë se 15 vjet, përkatësisht procesi filloi në vitin 2005, kur ministrinë dhe organet e tjera të administratës shtetërore i hartonin planet e para strategjike për periudhën kohore të viteve 2006–2008. Që atëherë, planifikimi strategjik është pjesë përbërëse e punës së institucioneve dhe procesi i cili e përcakton punën e tyre dhe qëllimet afatmesme. Në vitin 2018, Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut mori vendim për Ndryshimin dhe plotësimin e Metodologjisë për planifikim strategjik dhe hartimin e Programit vjetor për punën e Qeverisë (“Gazeta Zyrtare e RM” nr.58/2018)<sup>9</sup>, me çka avancohet procesi i planifikimit strategjik, harmonizohet me propozim-buxhetin e institucionit dhe inkorporohet detyrimi për hartimin e Planit të punës të institucionit në të cilin operacionalizohen masat dhe aktivitetet e parashikuara në programet dhe nënprogramet e Planit strategjik i cili pastaj monitorohet, vlerësohet dhe për të njëjtin raportohet në nivel përkatës.

Në bazë të këtyre ndryshimeve dhe plotësimeve, në korrik të vitit 2018 u miratua Udhëzimi për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e hartimit të Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 131/2018) dhe Udhëzimi për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e monitorimit, vlerësimit dhe raportimit për zbatimin e Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 131/2018)<sup>10</sup>. Në këtë mënyrë është përcaktuar qasja dhe mekanizmat me të cilat ministrinë dhe organet e tjera të administratës shtetërore i krijojnë politikat dhe programet e tyre afatmesme (3 vjet) me ç’rast politikat dhe programet duhet detyrimisht ta integrojnë perspektivën gjinore në drejtim të reduktimit të hendekut gjinor dhe avancimit të gjendjes së grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës shoqërore.

<sup>9</sup> Sekretariati i Përgjithshëm i Qeverisë së Maqedonisë së Veriut, , 2018, Ndryshime dhe plotësime të Metodologjisë për Planifikim Strategjik dhe për Hartimin e Programit vjetor të punës së Qeverisë. I aksesshëm në:

<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/bfd0f85ea0104ea3849ba482f294421d.pdf>

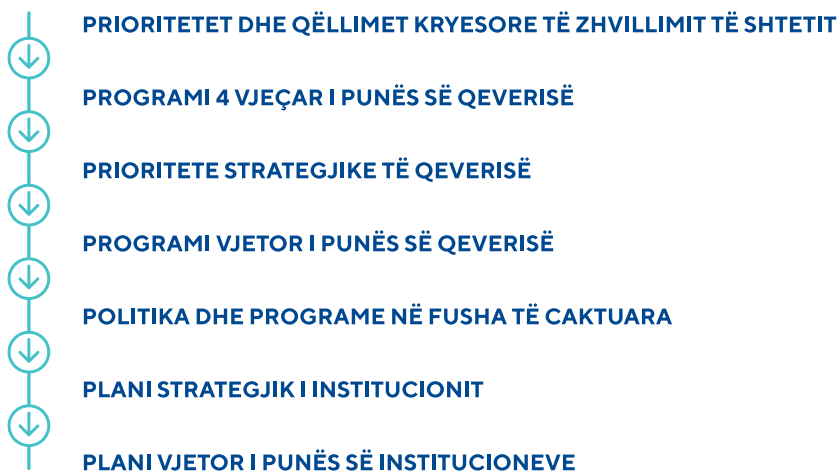
<sup>10</sup> Sekretariati i Përgjithshëm i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, 2018, Udhëzues për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e hartimit të Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës dhe Udhëzues për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e monitorimit, vlerësimit dhe raportimit për implementimin e Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës. I aksesshëm në:

<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/e1f989ba6ac8480cb722a7d480a620e8.pdf>

## SI E PËRFSHIJMË PERSPEKTIVËN GJINORE NË PROCESIN E PLANIFIKIMIT STRATEGJIK?

“Krijimi i politikave është një proces i transponimit të vizionit politik të Qeverisë në programe dhe aktivitete të cilat do të gjenerojnë “rezultate”, përkatësisht do të çojnë në ndryshimin e dëshiruar në realitet,”<sup>11</sup> “Drejtimit e përcaktuara në politikë mund të elaborohen në strategji, e cila në të vërtetë e vë në pah se si do të administrohet me resurset me qëllim të realizimit të prioriteteve dhe objektivave të Qeverisë. Procesii krijimit të politikave konsiston me përcaktimin e “trajektoreve që do të ndiqet”, ndërsa strategjia është “udhërrëfyesi” me ndihmën e së cilës do të arrijmë deri në qëllimet e dëshiruara.”<sup>12</sup>

Në grafikun në vijim është prezantuar procesi i krijimit të politikave në Republikën e Maqedonisë së Veriut, përkatësisht në cilën mënyrë përmes ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore zbatohen prioritetet dhe qëllimet e Qeverisë:



<sup>11</sup> Northern Ireland Executive, 2016, A Practical Guide to Policy Making. I aksesshëm në: [https://www.executiveoffice-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/ofmdfm\\_dev/practical-guide-policy-making-amend-nov-16.PDF](https://www.executiveoffice-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/ofmdfm_dev/practical-guide-policy-making-amend-nov-16.PDF)

<sup>12</sup> European Commission, ed.by Florian Hauser, 2017, Quality of Public Administration - A Toolbox for Practitioners. I aksesshëm në: <https://www.oecd-opsi.org/toolkits/quality-of-public-administration-a-toolbox-for-practitioners/#:~:text=This%20EU%20Quality%20of%20Public,prosperous%2C%20fair%20and%20resilient%20societies>

**Prioritetet dhe qëllimet kryesore të zhvillimit** të shtetit krijohen në bazë të synimeve të tij në afat të gjatë, si dhe në bazë të perspektivave dhe politikave evropiane dhe dokumenteve ndërkombëtare të cilat i specifikojnë qëllimet zhvillimore të njerëzimit në afat të gjatë. Procesi i anëtarësimit në BE në masë të madhe i përcakton prioritetet dhe qëllimet kryesore të zhvillimit të Maqedonisë së Veriut nga aspekti i vendit kandidat dhe ndikon në planifikimin e politikave, por edhe në harmonizimin e legjislacionit kombëtar me legjislacionin e Bashkimit Evropian të përcaktuar në Programin kombëtar për miratimin e të drejtës së BE (NPAA)<sup>13</sup>. **Programi katërvjeçar i punës së Qeverisë** krijohet në bazë të programit të partisë politike e cila e ka fituar shumicën nga qytetarët në zgjedhje të lira dhe të drejtpërdrejta, përkatësisht të partnerëve të koalicionit të cilët e formojnë Qeverinë në bazë të rezultateve zgjedhore. Ky Program i pasqyron prioritetet politike të përcaktuara nga Qeveria gjatë zgjedhjes së saj në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe politikat përmes të cilave në 4 vitet e ardhshëm do t'i realizojnë prioritetet dhe qëllimet kombëtare të zhvillimit. **Prioritetet strategjike të Qeverisë** përcaktohen në nivel vjetor dhe përmes qëllimeve prioritare lidhen ngushtë me procesin e planifikimit strategjik të institucioneve, si dhe planifikimi buxhetor dhe miratimi i Buxhetit. Në bazë të prioriteteve strategjike për çdo vit, si dhe në bazë të politikave dhe iniciativave konkrete të institucioneve krijohet **Programi vjetor i punës së Qeverisë** i cili pastaj operacionalizohet në politika institucionale dhe të fushave të caktuara, ndërsa zbatohet përmes institucioneve të pushtetit ekzekutiv. **Politikat e fushave të caktuara** përfshijnë një sferë më gjithëpërfshirëse të veprimit në të cilën zbatohet një politikë e caktuar ose strategji zhvillimore dhe më së shpeshti janë horizontale dhe përfshijnë më shumë institucione të niveleve të ndryshme në procesin e implementimit dhe monitorimit të efekteve. **Planet strategjike** të institucioneve, si dhe planet vjetore të punës përmes programeve dhe nënprogrameve e sigurojnë zbatimin e prioriteteve strategjike të Qeverisë.

Ky Udhëzues fokusohet në fazën e hartimit të planeve strategjike të institucioneve. Programet dhe nënprogramet e përcaktuara në Planin strategjik janë pika kryesore hyrëse për përfshirjen e perspektivës gjinore si pjesë integrale të procesit të krijimit të politikave. Plani strategjik është dokument trevjeçar dhe mekanizëm kryesor i agjendës së punës së institucioneve, kështu që perspektiva gjinore lehtë mund të integrohet në fushat e ndryshme në kompetencë të institucioneve. Plani strategjik realizohet përmes Planit vjetor

<sup>13</sup> Sekretariati për Çështje Evropiane, 2009-2017, Programi kombëtar për miratimin e të drejtës së Bashkimit Evropian (НПАА). I aksesshëm në:  
<https://www.sep.gov.mk/en/post/?id=13#.YGsyuegzY2w>

të punës së institucionit ku operacionalizohen programet dhe nënprogramet përmes aktiviteteve dhe masave specifike që duhet të ndërmerren, buxhete konkretisht të llogaritura për implementim, si dhe vlerësimi i kapaciteteve të nevojshme organizative dhe resurseve njerëzore për realizimin e tyre. Nga institucionet kërkohet ta monitorojnë procesin e implementimit dhe t'i vlerësojnë efektet e politikave, programeve dhe projekteve përmes indikatorëve të definuar në mënyrë të saktë në lidhje me suksesin, si dhe të raportojnë për progresin. Procesi i planifikimit strategjik në ministritë dhe organet e tjera të administratës shtetërore plotësisht bazohet në "Udhëzimin për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e hartimit të Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës" ("Gazeta Zyrtare e RM", nr.131/18)<sup>14</sup> dhe në "Udhëzimin për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e monitorimit, vlerësimit dhe raportimit në lidhje me zbatimin e Planit Strategjik dhe Planit vjetor të punës" ("Gazeta Zyrtare e RM", nr. 131/18), njëkohësisht duke i pasur parasysh drejtimit dhe elementët e planifikimit strategjik të prezantuar në Manualin e Planifikimit Strategjik<sup>15</sup>. Udhëzuesi i ndjek elementët e dokumenteve paraprakisht të theksuara në mënyrë që t'i shpjegoj hapat në ciklin e planifikimit strategjik dhe të siguroj modele të thjeshta për atë se në cilën mënyrë perspektiva gjinore mund të përfshihet në procesin e planifikimit strategjik.

<sup>14</sup> Sekretariati i Përgjithshëm i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, 2018, Udhëzues për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e hartimit të Planit strategjik. I aksesshëm në: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/e1f989ba6ac8480cb722a7d480a620e8.pdf>

<sup>15</sup> Sekretariati i Përgjithshëm i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, Drejtimit për hartimin e planeve strategjike të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore. I aksesshëm në: <http://www.tinyurl.com/pjhwrv6ns>

## Si t'i bëjmë Planet strategjike të përgjegjshme nga aspekti gjinor?

Udhëzuesi për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e hartimit të Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës dhe Udhëzuesi për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e monitorimit, vlerësimit dhe raportimit në lidhje me zbatimin e Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës sigurojnë një kornizë konform të cilës ministria ose organi tjetër i administratës shtetërore planifikon, zbaton, monitoron, vlerëson, raporton dhe nëse është e nevojshme, e ridefinon punën e vet. Njëkohësisht, Plani strategjik dhe Plani vjetor i punës mbështeten në integrimin e politikave dhe aktiviteteve në fushën e kompetencës së institucionit.

Në mënyrë që Planet strategjike t'i bëjmë të përgjegjshme nga aspekti gjinor, duhet t'i ndjekim hapat e procesit të planifikimit strategjik, njëkohësisht duke përdorur "syze gjinore". Hapat e ciklit të planifikimit strategjik janë pasqyruar në foton në vijim:



### HAPI 1:

Analiza e mjedisit të brendshëm  
Analiza e mjedisit të jashtëm  
Analiza e palëve të interesuara

### HAPI 2:

Misioni dhe vizioni  
Përcaktimi i prioriteteve dhe qëllimeve të institucionit

### HAPI 3:

Hartimi i programeve dhe nënprogrameve  
Përcaktimi i qëllimeve dhe të indikatorëve me ndjeshmëri gjinore  
Planifikimi i Buxhetit  
Analiza e rreziqeve

### HAPI 4:

Përcaktimi i aktiviteteve dhe masave  
Përcaktimi i qëllimeve dhe rezultateve  
Përcaktimi i indikatorëve në nivel të rezultatit

### HAPI 5:

Grumbullimi i të dhënave  
Vlerësimi i progresit dhe raportimi



## Hapi 1: Analiza e gjendjes nga perspektiva gjinore

Plani strategjik i Ministrisë ose i organit të administratës shtetërore është një dokument që ka të bëjë me planifikimin e punës së institucionit në të gjitha fushat e tij të veprimit për minimum 3 vjet dhe i përfshinë komponentët si vijon: misioni, vizioni, qëllimet, strategjitë, taktika dhe plani për implementim. Plani strategjik bazohet në vlerësimin objektiv dhe real të situatës politike, ekonomike, sociale dhe teknologjike; në politikat që e përcaktojnë statusin e grave dhe burrave në shoqëri dhe kontribuojnë në barazinë gjinore; si dhe korniza e vendosur juridike dhe resurset në dispozicion. Vlerësimi i gjendjes është rezultat i analizës paraprakisht të realizuar (analiza funksionale, analiza-SWOT, analiza PEST etj.). Në mënyrë që të krijohen politika të përgjegjshme gjinore, duhet të realizohet edhe analiza e perspektivës gjinore.

### Kategoritë e politikave nga perspektiva gjinore

Klasifikimi i politikave sipas Naila Kabir (Naila Kabeer)<sup>16</sup>:

TË VERBRA NGA ASPEKTI GJINOR	NEUTRALE NGA ASPEKTI GJINOR	ME NDJESHMËRI GJINORE	SPECIFIKE NGA ASPEKTI GJINOR
Politikat e verbra nga aspekti gjinor konsiderojnë se gratë dhe burrat nuk janë të barabartë. Ato përdorin norma, role dhe stereotipa gjinore të cilat i stimulojnë pabarazitë gjinore.	Politikat neutrale nga aspekti gjinor funksionojnë në kuadër të shpërndarjeve aktuale gjinore të resurseve dhe përgjegjësisë dhe nuk iu kundërvihen. Ato i konsiderojnë gratë dhe burrat si të njëjtë dhe jo si të barabartë. Në këtë qasje, normat, rolet dhe relacionet gjinore janë të pandryshuara.	Gratë dhe burrat i konsiderojnë si të barabartë; i adresojnë normat, shërbimet dhe qasjen gjinore në resurset që të arrijnë një qëllim të caktuar të përcaktuar me politikën.	Gratë dhe burrat i konsiderojnë si të barabartë; stimulimi i normave/roleve dhe qasjes gjinore në resurse është komponenti kyç i rezultateve të politikës së zbatuar.
<b>TRANSFORMUESE NGA ASPEKTI GJINOR</b>			
<p>*Kjo kornizë mund të përdoret si mekanizëm praktik për identifikimin e llojeve të politikave ekzistuese, por edhe për ta kuptuar nëse aspekti gjinor është integruar sistematikisht në etapat e ndryshme të procesit të planifikimit. Po ashtu, mund të shërbejë edhe si udhërrëfyes për projektimin e ndryshimeve që duam t'i arrijmë përmes implementimit të politikës ose programit të caktuar.</p> <p>¶ I adresojnë nevojat strategjike gjinore; i transformojnë relacionet e pabarabarta gjinore në drejtim të promovimit të ndarjes së pushtetit sa i përket kontrollit të resurseve, vendimarrjes dhe mbështetjes së fuqizimit të grave.<sup>17</sup></p>			

<sup>16</sup> Naila Kabeer, 1994, Verso, London, Reversed realities – Gender hierarchies in development thought.

<sup>17</sup> I adaptuar sipas: ILO, 2010, Gender mainstreaming in Local Economic Development Strategies – A Guide. I aksesshëm në: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/@led/documents/publication/wcms\\_141223.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@led/documents/publication/wcms_141223.pdf) dhe Goulding, K., 2013, Gender dimension of national employment policies. I aksesshëm në: [http://oit.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms\\_232758.pdf](http://oit.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms_232758.pdf)

Edhe pse në shikim të parë, disa fusha të veprimit duken si neutrale nga aspekti gjinor dhe kemi përshtypje se politika/programi, përkatësisht intervenimi do të ketë dobi dhe përfitime për të gjithë qytetarët në mënyrë të barabartë, në të vërtetë, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, ajo/ai mund të ketë pasoja pozitive dhe/ose negative mbi cilësinë e jetës së grave dhe burrave. “Analiza gjinore është një rishikim kritik se si dallimet e roleve gjinore, aktiviteteve gjinore, nevojave gjinore, mundësive dhe qasjes/të drejtave gjinore ndikojnë mbi burrat, gratë, djemtë dhe vajzat në një situatë ose kontekst të caktuar specifik. Analiza gjinore i hulumton marrëdhëniet ndërmjet burrave dhe grave, qasjen e tyre deri në dhe mundësinë e kontrollit mbi resurset, si dhe kufizimet me të cilat ballafaqohen. Analiza gjinore duhet të integrohet në të gjitha vlerësimet ose analizat e gjendjes në fusha të ndryshme që të sigurohemi se padrejtësitë dhe pabarazitë ekzistuese nuk përkeqësohen me integrimet që i ndërmarim, por, përkundrazi, promovohet barazi dhe drejtësi më e madhe gjinore.”<sup>18</sup>

Përfshirja e perspektivës gjinore në procesin e planifikimit strategjik e nënkupton detektimin dhe identifikimin e hendekut gjinor dhe pabarazitë strukturore gjinore të cilat duhet të adresohen në kontekstin në fjalë (përmes objektit të ndonjë strategjie ose programit të caktuar). Vetëm në këtë mënyrë, përmes përfshirjes së këtyre elementëve në proces, do të kemi mundësi të krijojmë qëllime të përgjegjshme gjinore, si dhe qasje dhe integritime përkatëse që do të kontribuojnë në realizimin e qëllimeve të projektuara.

<sup>18</sup> UNICEF, 2017, Gender equality: Glossary of Terms And Concepts. I aksesshëm në:  
<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

Në përputhje me Udhëzimin për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e hartimit të Planit strategjik dhe Planit vjetor të punës, “Analiza e gjendjes përmban pasqyrë të gjetjeve kryesore nga analizat e realizuara në fushën ose fushat për të cilat është kompetent organi i administratës shtetërore, vlerësimi i gjendjeve nga aspekti politik dhe ekonomik, nga aspekti social (lëvizje demografike, resurset njerëzore, kultura, tradita, stereotipa gjinorë, opinioni publik etj.), nga aspekti teknologjik dhe material, si dhe vlerësimi i kornizës së legjisllacionit në fushat përkatëse. Analiza e gjendjes duhet të mbështetet në të dhënat e grumbulluara në fushat përkatëse, të cilat përmbajnë edhe të dhëna të veçuara gjinore që të fitohet një fotografi e qartë e gjendjeve në lidhje me statusin dhe pozitën e grave dhe burrave sipas bazave të ndryshme, duke e përfshirë edhe përkatësinë etnike, moshën, vendbanimin, nivelin e arsimit etj.”<sup>19</sup>.

## Analiza e mjedisit të brendshëm

Ky lloj i analizës, si pjesë përbërëse e procesit të planifikimit strategjik, përpiqet ta përcaktoj kapacitetin, përparësitë, mangësitë, sfidat dhe mundësitë e institucionit që ta zbatoj procesin e planifikimit strategjik. Nga aspekti i krijimit të politikave të përgjegjshme gjinore, kjo analizë na ndihmon t’i përcaktojmë kapacitetet e institucionit për krijimin e politikave të përgjegjshme gjinore, t’i identifikojmë dobësitë eventuale dhe të parashikojmë masa dhe aktivitete për fuqizimin e kapaciteteve të nëpunësve administrativë, por edhe të grumbullojmë të dhëna të mjaftueshme në mënyrë që të krijojmë ekipe cilësore brenda institucionit që do të punojnë në aspektin e sensibilizimit gjinor të politikave dhe programeve në kompetencë të institucionit, duke i përfshirë edhe programet horizontale të cilat zbatohen në mënyrë të koordinuar midis disa institucioneve.

<sup>19</sup> Sekretariati i Përgjithshëm i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, 2018, Udhëzues për mënyrën e veprimit të ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore në procesin e hartimit të Planit strategjik. I aksesshëm në: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/e1f989ba6ac8480cb722a7d480a620e8.pdf>

## Analiza e mjedisit të jashtëm

Krahas analizës së mjedisit të brendshëm dhe kapacitetit të institucionit për krijimin e politikave të përgjegjshme gjinore, me rëndësi të jashtëzakonshme është analiza e gjendjeve ekzistuese në fushën e cila është në kompetencë të institucionit, ndërsa në të cilën ndonjë politikë e caktuar tenton të ketë ndikim, ta përmirësojë gjendjen, përkatësisht të zgjidhë ndonjë problem të caktuar. Në mënyrë që ta zbatojmë analizën e këtillë, duhet t'i shqyrtojmë aspektet si vijon: Gjatë krijimit të politikës/programit a është skanuar gjendja e grave dhe burrave në fushën e intervenimit të politikës konkrete? Cilat janë problemet specifike të fushës dhe të njëjtat a dallojnë nga aspekti gjinor? A janë identifikuar hendeqe gjinore, diskriminim strukturor në bazë të gjinisë ose pabarazi në qasjen deri te resurset ndërmjet grave dhe burrave? A ekzistojnë të dhëna të veçuara gjinore për gjendjet në këtë fushë? Në këtë mënyrë do ta kuptojmë nëse gratë dhe burrat kanë pozita të njëjta fillestare që t'i përdorin përfitimet, përkatësisht rezultatet e intervenimit të planifikuar. Me qëllim që të jemi të sigurt se informacionet e siguruar janë të sakta mbi të cilat e bazojnë analizën, duhet të përdorim të dhëna të veçuara gjinore. Në përputhje me nenin 18 të Ligjit për mundësi të barabarta<sup>20</sup>, institucionet janë të obliguara "të grumbullojnë, të evidentojnë dhe të përpunojnë të dhëna statistikore dhe t'i klasifikojnë sipas përkatësisë gjinore". Këto të dhëna të veçuara gjinore kanë rol kryesor në procesin e krijimit të politikave dhe programeve të përgjegjshme gjinore.

<sup>20</sup> Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2G12/2014, Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave. E aksesshme në:  
<https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM%205%2009%202011%20L.pdf>

## RËNDËSIA E MBAJTJES SË STATISTIKËS SË VEÇUAR GJINORE

Statistika gjinore është statistikë e cila në mënyrë adekuate i pasqyron dallimet dhe pabarazitë midis burrave dhe grave në të gjitha fushat e jetës<sup>21</sup>. Në mënyrë që të identifikohet pabarazia gjinore, duhet të ekzistojnë të dhëna të besueshme dhe të dhëna statistikore të veçuara gjinore për çështje të ndryshme shoqërore (mosha, rajoni, arsimi, përkatësia etnike, statusi ekonomik dhe social dhe ngjashëm). Në përputhje me Strategjinë për Barazi Gjinore 2013–2020<sup>22</sup> dhe Strategjinë për Barazi Gjinore të radhës (2021–2026)<sup>23</sup>, institucionet e kanë për detyrë të grumbullojnë, të evidentojnë dhe të përpunojnë të dhëna statistikore sipas përkatësisë gjinore.

Nëse institucioni nuk posedon të dhëna statistikore të veçuara gjinore për gjendjet në fushën përkatëse ose intervenimi i planifikuar është krejtësisht i ri dhe e përfshin fushën e cila deri atëherë nuk ka qenë objekt interesimi, institucioni të dhënat mund t'i siguroj përmes instrumenteve të tjera, për shembull: të dhëna nga Enti Shtetëror i Statistikave për fushën më të gjerë të veprimtimit, të dhëna nga planet dhe programet kombëtare, hulumtimet akademike, të dhënat nga studimet e institucioneve ndërkombëtare ose nga sektori joqeveritar etj. Nga ana tjetër, këto të dhëna mund të kombinohen me të dhëna dhe informacione të grumbulluara përmes hulumtimeve në terren, anketave, intervistave, punëtorive, grupeve të synuara etj.

## Analiza e palëve të interesuara

Në procesin e planifikimit, programimit dhe implementimit të planeve strategjike, institucionet e kanë për detyrë të realizojnë konsultime me palët e interesuara. Varësisht nga karakteristikat e ndonjë programi të caktuar, procesi i konsultimeve si dhe palët e interesuara mund të jenë të ndryshme. Ata mund të jenë kolegë nga sektorë ose seksione të tjera në kuadër të institucionet; ministri ose organe të tjera të administratës shtetërore, veçanërisht kur bëhet fjalë për krijimin e programeve horizontale; dhe palë të ndryshme të jashtme, partnerë social, organizata joqeveritare të cilat duhet të përfshihen në procesin e planifikimit dhe programimit.

<sup>21</sup> UNSD, 2005, The World's Women 2005: Progress in Statistics. I aksesshëm në: [https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwmm/ww2005\\_pub/English/WW2005\\_text\\_complete\\_BW.pdf](https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwmm/ww2005_pub/English/WW2005_text_complete_BW.pdf)

<sup>22</sup> Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2013, Strategjia për barazi gjinore 2013–2020. E aksesshme në: <https://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

<sup>23</sup> Strategjia Kombëtare për Barazi Gjinore (2021–2026) pritet të miratohet në vitin 2021.

Kjo analizë synon t'i identifikoj palët e interesuara të brendshme dhe të jashtme dhe përfituesit e shërbimeve me qëllim të përcaktimit të nevojave të tyre specifike. Në këtë kuptim, me palë të interesuara të brendshme nënkuptohen institucionet dhe organizatat e tjera me të cilat në korrelacion zbatohet politika konkrete, përkatësisht intervenimi. Palët e interesuara të jashtme janë qytetarët, gratë dhe burrat përfitues të shërbimeve ose rezultateve të politikës/programit, grupe të caktuara të synuara, institucione ose organizata të tjera të cilat në mënyrë të tërthortë ose të drejtpërdrejtë do të preken, përkatësisht intervenimi do të ketë ndikim mbi të njëjtat. Që të përcaktohen në mënyrë të qartë palët e interesuara, është me rëndësi t'i parashtrijmë pyetjet si vijojnë: Cilat janë nevojat dhe prioritetet e grave dhe burrave në fushën përkatëse? A kanë mundësi dhe qasje të barabartë në resurset? Resurset ekzistuese dhe shpërndarja e tyre a i kënaqin nevojat dhe interesat edhe të grave edhe të burrave?

Kur në mënyrë të qartë dhe precize do të përcaktohen palët e interesuara, atëherë mund të priten ndikimet nga politikat dhe programet e të gjitha grupeve të interesuara, madje edhe të grave dhe burrave. Pikërisht për këtë, në këtë analizë me rëndësi thelbësore është parashtrimi i pyetjeve si vijon: A do të pasqyrohet në mënyrë të barabartë ndikimi i politikës mbi gjendjen dhe cilësinë e jetës së grave dhe burrave? Programi/nënprogrami eventualisht ai stimulon apo ndoshta i fuqizon stereotipat tanimë ekzistues, paragjykimet dhe pabarazitë midis grave dhe burrave në fushën përkatëse? Në këtë mënyrë do të identifikohen nevojat e ndryshme, prioritetet dhe interesat e grave dhe burrave, ndërsa kjo do të kontribuojë për një dimensionim më efikas dhe më objektiv të masave dhe aktiviteteve të intervenimit në drejtim të tejkalimit të pabarazive ekzistuese.

**SHEMBULL:** Si shembull do të marrim një program që ka të bëjë me zhvillimin e TIK<sup>24</sup>. Ky program mund të ketë më shumë nënprograme, përkatësisht fusha dhe nënfusha në të cilat intervenohet në mënyrë që të arrihet prioriteti i përcaktuar i Qeverisë-zhvillimi i arsimit dhe intervenimi në inovacione dhe teknologjinë e informacionit. Programi është horizontal dhe në implementimin e tij janë përfshirë më shumë institucione, siç janë: Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Agjencia e Punësimit, Fondi për Inovacione dhe Zhvillim Teknologjik etj.

<sup>24</sup> Programi i prezantuar në këtë Udhëzues është vetëm një ilustrim i mënyrës në të cilën përfshihet perspektiva gjinore në procesin e planifikimit strategjik dhe shërben për ta ilustruar mënyrën e inkorporimit të elementëve të nevojshëm në formularët e përcaktuar për planifikimin strategjik të cilat i përdorin institucionet.

### 1. Arsimi dhe edukimi

- Të dhëna për numrin e shkollave të mesme profesionale, fakultetet dhe qendrat edukative të cilat ofrojnë arsim nga fusha e TIK sipas rajoneve;
- Të dhëna për numrin e nxënësve/studentëve të regjistruar sipas rajoneve, përkatësisë etnike dhe gjinisë;
- Të dhëna për numrin e nxënësve/studentëve që e kanë kryer shkollimin sipas rajoneve, përkatësisë etnike dhe gjinisë.

### 2. Edukimi digjital

- Shkalla e mbulimit të territorit të shtetit me internet;
- Të dhëna për posedimin e kompjuterit sipas familjes, rajoneve dhe përkatësisë etnike;
- Përdorimi i e-shërbimeve nga ana e grave dhe burrave sipas rajoneve, moshës dhe përkatësisë etnike;
- Afinitete dhe interesim për fushën e TIK sipas gjinisë, rajoneve dhe përkatësisë etnike (grupe të synuara dhe hulumtimi në terren).

### 3. Tregu i punës

- Kërkesa e punonjësve-TIK sipas rajoneve;
- Të dhëna për numrin e personave të punësuar me arsim TIK sipas gjinisë, moshës, rajonit dhe përkatësisë etnike;
- Të dhëna për numrin e personave të papunësuar me arsim TIK sipas gjinisë, moshës, rajonit dhe përkatësisë etnike;
- Të dhëna për lartësinë e pagave në sektorin-TIK sipas gjinisë, moshës, rajonit etj.

Me një analizë të zbatuar cilësore të gjendjeve në fushën përkatëse, do të mund ta detektojmë ekzistimin e pabarazive të caktuara sa u përket mundësive, nevojave, interesave, afiniteteve të grave dhe burrave dhe do të mund të dimensionojmë program të mirëfilltë të përgjegjshëm gjinor, i cili do të synojë ta tejkaloj hendekun gjinor dhe të krijoj mundësi të barabarta për shfrytëzimin e potencialeve të grave dhe të burrave në fushën përkatëse.

## Hapi 2: Përcaktimi i qëllimeve

### Misioni dhe vizioni i institucionit me përfshirjen e perspektivës gjinore

Misioni është përshkrim i shkurtër i qëllimit kryesor, përkatësisht detyrë e organit të administratës shtetërore që rezulton nga kompetencat e përcaktuara ligjore dhe programet dhe aktivitetet kryesore të ministrisë. Prioritetet dhe qëllime e institucionit çdoherë duhet të rezultojnë nga misioni i përcaktuar. Nga ana tjetër, vizioni është deklaram për qëllimin global, të dëshiruar dhe të vazhdueshëm drejt të cilit synon ministria ose organi i administratës shtetërore në afat të gjatë.

Edhe pse misioni dhe vizioni i institucionit janë kategori relativisht stabile të cilat nuk ndryshojnë në nivel vjetor, por përcaktimin dhe qëllimin e institucionit e shprehin në shtigje të gjata në kuadër të kompetencave të tyre, madje rëndësi të jashtëzakonshme ka se ato në mënyrë të qartë i artikulojnë përpjekjet për barazi gjinore në projeksionin e gjendjes së dëshiruar.

Parimi i barazisë gjinore duhet të jetë element integral i parimeve dhe vlerave në bazë të të cilave funksionon dhe në përpjekjet drejt të cilave synon institucioni, ndërsa me këtë edhe element integral i vizionit dhe misionit të institucionit. Ato duhet ta artikulojnë përcaktimin e sigurimit të qasjes dhe mundësive të barabarta në shërbimet e institucionit edhe për gratë edhe për burrat, duke i pasur parasysh interesat dhe nevojat e tyre të ndryshme.

#### SHEMBULL:

**Misioni** – investimi në zhvillimin e shoqërisë së informacionit përmes mundësimin të mundësive të barabarta të grave dhe burrave për përdorimin dhe zhvillimin e industrisë - TIK.

**Vizioni** – sektor i zhvilluar TIK në të cilin gratë dhe burrat plotësisht i shfrytëzojnë potencialet dhe kontributet e tyre për progresin e shoqërisë.



## Përcaktimi i prioriteteve dhe qëllimeve të institucionit nga aspekti gjinor

Në bazë të analizës paraprakisht të realizuar për gjendjet në fushën përkatëse, përmes së cilës do të vihen në dukje dhe do të identifikohen pabarazitë midis grave dhe burrave sa u përket nevojave, mundësive dhe qasjes së tyre në resurset, mund të përcaktohen prioritetet dhe qëllimet e institucionit në kompetencën dhe fushën specifike të punës. Këto prioritetet dhe qëllime të politikave publike, të cilat zbatohen nga institucioni, nënkuptojnë qasje të përgjegjshme gjinore në luftimin e problemeve të detektuara në fushën përkatëse dhe përcaktim të strategjisë për tejkalimin e pabarazive. Prioritetet dhe qëllimet i pasqyrojnë rezultatet e përgjithshme të cilat duhet të arrihen në afat të mesëm dhe të gjatë. Ato duhet të përcaktohen në mënyrë që qartë t'i artikulojnë përpjekjet dhe objektivat për ndryshimet që duhet të ndodhin në shoqëri në mënyrë që të shmangen disparitetet dhe të ofrohen mundësi të barabarta. Siç u theksua paraprakisht, këto politika mund të jenë specifike në aspektin gjinor ose të klasifikuara në aspektin gjinor..

### Hapi 3: Përcaktimi i strategjisë së përgjegjshme gjinore

Procesi i planifikimit strategjik është refleksion i vendimeve për prioritetet dhe qëllimet kryesore të shtetit, të cilat janë formuluar përmes strategjive, programeve dhe projekteve dhe përmes shpërndarjes përkatëse të resurseve për realizimin e tyre në pjesën e kompetencës së ministrive dhe organeve të tjera të administratës shtetërore. Përmes programeve, projekteve dhe aktiviteteve të përfshira në planin strategjik përmbushen prioritetet e Qeverisë, misioni i institucionit dhe realizohen qëllimet dhe rezultatet e përcaktuara dhe të dëshiruara.

Parakushte të formulimit të strategjisë janë: analiza e gjendjeve në kompetencë të institucionit, duke e përfshirë edhe analizën e gjendjeve që të përcaktohen ndryshimet në planin politik, ekonomik, social dhe teknologjik; analiza dhe krahasimi midis rezultatit të planifikuar dhe rezultatit realisht të përmbushur nga implementimi i programeve dhe nënprogrameve të cilat janë pjesë përbërëse të planit strategjik, analiza e politikave të përcaktuara dhe strategjive sektoriale; zbatimi i analizës funksionale, përcaktimi i funksioneve ekzistuese dhe të ardhshme dhe shqyrtimi i materialeve me qëllim të sigurimit të informacioneve të nevojshme për zhvillimin e organit të administratës shtetërore. Në bazë të të dhënave dhe informacioneve të siguruar përmes analizave të realizuara dhe lidhjes së tyre me prioritetet qeveritare dhe qëllimet prioritare, mund të formulojmë një strategji të arsyeshme, objektive dhe reale e cila synon t'i ndryshoj gjendjet në fushën e veprimit dhe të sigurojë barazi gjinore. Në këtë kontekst duhet të merret parasysh edhe Programi kombëtar për miratimin e legjislacionit të Bashkimit Evropian<sup>25</sup>. Si vend kandidat, kemi ndërmarr aktivitete dhe masa të caktuara me qëllim që t'i përmbushim kriteret e anëtarësimit në BE, veçanërisht kriteret nga Kapitulli 23 në lidhje me të drejtat fundamentale dhe nga Kapitulli 19 në lidhje me barazinë dhe antidiskriminimin<sup>26</sup>. Këto aspekte duhet veçanërisht të merren parasysh kur krijohet një strategji e caktuar.

<sup>25</sup> Sekretariati për Çështje Evropiane, Programi kombëtar për miratimin e të drejtës së Bashkimit Evropian (NPAA) është një dokument gjithëpërfshirës afatgjatë i cili e përcakton dinamikën e miratimit të së drejtës së BE, drejtimit strategjike, politikat, reformat, strukturat, resurset dhe afatet brenda të cilave duhet të realizohen me qëllim që Republika e Maqedonisë t'i plotësojë kushtet e anëtarësimit në Bashkimin Evropian. Më shumë informacione për NPAA janë të aksesshme në:  
<https://www.sep.gov.mk/post/?id=9#.YP5zHugzaUI>

<sup>26</sup> European Commission, Condition for EU membership, I aksesshëm në:  
[https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership\\_en](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership_en)

### **SHEMBULL:**

Në kontekst të gjendjeve paraprakisht të analizuar në fushën përkatëse dhe misionit dhe vizionit të përcaktuar të institucionit me përfshirjen e perspektivës gjinore, në krijimin e Planit strategjik, përkatësisht programeve dhe nënprogrameve për implementimin dhe realizimin e tij, mund t'i kemi parasysh prioritetet në vijim dhe qëllimet prioritare të përcaktuara në Vendimin për përcaktimin e prioriteteve strategjike të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut për vitin 2020:

#### **Prioriteti strategjik:**

- Reforma në arsim dhe investime në inovacione dhe në teknologjinë e informacionit.

#### **Qëllime prioritare:**

- Implementimi i reformave në arsim përmes sigurimit të arsimit cilësor dhe të barabartë për të gjithë dhe ndërtim të konceptit për mësim gjatë gjithë jetës;
- hapja e vendeve të reja të punës me masa aktive për punësim dhe rritjen e nivelit të pagave në ekonomi;
- reduktimi i dallimeve në zhvillim midis dhe brenda rajoneve planore dhe rritja e aftësisë konkurruese të rajoneve planore;
- avancimi i barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës shoqërore dhe përfshirja e perspektivës gjinore në krijimin e politikave dhe buxheteve.

Në procesin e hartimit të strategjisë duhet të mbajmë llogari e njëjta të ketë përgjegjësi gjinore. Me fjalë të tjera, në projeksionet për gjendjen e dëshiruar në të ardhmen medoemos duhet ta kemi parasysh faktin se nëse strategjia nuk ka përgjegjësi gjinore, përkatësisht nuk i merr parasysh divergjencat e interesave dhe nevojave të grave dhe burrave ajo mund të rezultojë në ruajtjen e nivelit ose në thellimin e pabarazive dhe stereotipave ekzistuese. Strategjia e përgjegjshme gjinore nënkupton:

- Ndërmarrje të aktiviteteve dhe masave për realizimin e prioriteteve, qëllimeve, programeve, nënprogrameve dhe projekteve që do të kontribuojnë në tejkalimin e pabarazive të detektuara, përmbushjen e nevojave të grave dhe burrave dhe mundësimin e qasjes së barabartë në resurse;
- Vlerësimi i shpenzimeve dhe dobisë së pritshme, përkatësisht ndikimi nga realizimi i masave dhe aktiviteteve mbi gratë dhe burrat;

- Korrelacioni dhe aspekti komplementar i masave dhe aktiviteteve të parashikuara me masa dhe aktivitete të tjera të institucionit që mund ta lehtësojnë/vështirësojnë realizimin e programit/nënprogramit;
- Vlerësimi i rreziqeve ose i pengesave eventuale të cilat mund të ndikojnë mbi implementimin e planit strategjik.

Gjatë krijimit të strategjisë të përgjegjshme gjinore, duhet të bëhet anticipimi i ndryshimeve të dëshiruara në shoqëritë cilat duam t'i arrijmë me implementimin e programeve dhe nënprogrameve. Kur bëhet fjalë për ndryshimet që duhet të bëhen duhet ta kemi parasysh kohën e nevojshme dhe mjetet buxhetore të nevojshme për implementimin e tyre, si dhe kapacitetet e institucionit.

### Hartimi i Planeve strategjike të cilat përmbajnë programe të përgjegjshme gjinore

Strategjia e zbatimit të prioriteteve dhe qëllimeve në një fushë të caktuar realizohet përmes implementimit të politikave, programeve dhe projekteve konkrete që kontribuojnë në realizimin e programit të Qeverisë dhe prioriteteve të përcaktuara strategjike dhe qëllimeve prioritare. Në këtë kontekst, në bazë të vendimeve të miratuara strategjike për veprim në një fushë të caktuar krijohen programet.

Programet nënkuptojnë një spektër të aktiviteteve të cilat zbatohen në periudhë të caktuar kohore, për të cilat janë akorduar mjete konkrete financiare ndërsa qëllimi i tyre është realizimi i qëllimeve dhe prioriteteve të caktuara. Programet e organit të administratës shtetërore mund të jenë institucionale (vertikale), me ç'rast bartës është një organ i administratës shtetërore dhe ndër-institucionale (horizontale), në realizimin e të cilave konform ligjit marrin pjesë më shumë organe të administratës shtetërore. Gjatë implementimit të programeve horizontale, çdo institucion duhet ta përfshijë perspektivën gjinore në planin e vet strategjik.

Varësisht nga kompleksiteti dhe vëllimi i programit, ai mund të ndahet në më shumë nënprograme dhe projekte që kanë qëllime dhe rezultate të veta, ndërsa realizimi i tyre kontribuon në implementimin e programit, dhe me këtë edhe të prioriteteve dhe qëllimeve qeveritare dhe institucionale. Gjatë krijimit

të programeve, rëndësi jashtëzakonisht të madhe ka parashtrimi i pyetjeve si vijojnë:

- A janë konsultuar gratë dhe burrat për nevojat e tyre specifike gjatë krijimit të politikës/programit?
- A do t'i pasqyrojnë në mënyrë të barabartë rezultatet e parashikuara nga implementimi i nevojave të grave dhe të burrave?
- A parashikon programi masa specifike të cilat kontribuojnë në reduktimin e pabarazisë gjinore?

Gjatë hartimit të planit strategjik bëhet vlerësimi i rezultateve të arritura nga implementimi i programeve, nënprogrameve, masave dhe aktiviteteve për vitin paraprak, me ç'rast merret parasysh raporti për implementimin e Planit vjetor të punës për vitin paraprak dhe rezultatet e arritura nga gjysma e parë e vitit rrjedhës. Gjatë çdo revidimi vjetor, përkatësisht vlerësimit të efekteve dhe rezultateve nga implementimi i masave dhe aktiviteteve të ndonjë programi/nënprogrami të caktuar, duhet të vlerësojmë se a janë mjaftueshëm efikase për gratë dhe burrat, përkatësisht se a kontribuojnë për arritjen e prioritetit strategjik ose për arritjen e qëllimeve të përcaktuara prioritare. Nëse konstatojmë se të njëjtat janë joefektive, përkatësisht nuk kontribuojnë në realizimin e prioriteteve dhe qëllimeve, atëherë duhet të mendojmë për shfuqizimin/modifikimin e tyre dhe ridedikimin e mjeteve financiare drejt masave dhe aktiviteteve të tjera/të reja.

## Përcaktimi i qëllimeve dhe indikatorëve gjinor

Çdo program, nënprogram ose projekt duhet të ketë qëllime qartësisht të përcaktuara për të cilat duhet të kemi tregues të suksesit ose indikatorë, me qëllim që ta monitorojmë dhe ta vlerësojmë efikasitetin e tyre.

Institucionet përcaktojnë qëllime për çdo program dhe nënprogram. Qëllimet duhet të jenë specifike, të realizueshme, reale dhe të matshme dhe të përmbajnë kornizë kohore brenda së cilës duhet të arrihen. Çdo program dhe nënprogram përmban plan për implementim dhe përcakton masa dhe aktivitete specifike, palë të konsultuara, afate kohore për implementim, resurse të nevojshme financiare dhe materiale, resurse njerëzore dhe indikatorë të suksesit.

Përmes qëllimeve në nivel të programit arrihen prioritetet strategjike të Qeverisë (të specifikuara në Vendimin për përcaktimin e prioritetëve strategjike), si dhe misioni i ministrisë ose organit të administratës shtetërore. Qëllimet duhet t'i pasqyrojnë rezultatet e dëshiruara, përkatësisht ndryshimin që duam ta bëjmë, dhe jo aktivitetet të cilat i zbatojmë për realizimin e atyre qëllimeve dhe për arritjen e rezultateve të dëshiruara.

Me qëllim që programi të mund të monitorohet në mënyrë përkatëse dhe të vlerësohet efekti dhe ndikimi i tij, është e domosdoshme të përcaktohen qëllimet konkrete të cilat do të arrihen përmes implementimit të aktiviteteve dhe masave të propozuara. Indikatorët ose treguesit e suksesit paraqesin të dhëna përmes të cilave monitorohet sukcesi gjatë implementimit të programit, përkatësisht matet arritja e qëllimeve dhe prioritetëve të Planit strategjik. Monitorimi dhe vlerësimi i arritjeve ndodh në intervale të caktuara, paraprakisht të specifikuara, me qëllim që të identifikohet progresi dhe përparimi drejt realizimit të qëllimit.

Monitorimi i realizimit të qëllimeve të përcaktuara zbatohet përmes indikatorëve të përcaktuar në mënyrë adekuate (tregues të suksesit), të cilët mund të jenë:

- **Input indikatorë** – i matin mjetet e nevojshme për implementimin e politikës;
- **Output indikatorë** – e matin progresin ose ndryshimet e shkaktuara nga implementimi i politikës.
- **Kuantitativ** (anketa me pyetje të mbyllura, mbikëqyrje dhe monitorim të ngjarjeve mirë të përcaktuara, intervistë e strukturuar etj. Rezultatet e analizës janë artikuluar në sasi ose numër);
- **Kualitativ** (intervista të thukta, konsulta, grupe të synuara, diskutime publike, metoda të ndryshme të mbikëqyrjes, pasqyra e dokumenteve dhe hulumtimit etj. Rezultatet e analizës janë artikuluar në mënyrë deskriptive ndërsa të dhënat sigurojnë informacione të dobishme për t'i kuptuar proceset e rezultateve të mbikëqyrura dhe vlerësimin e ndryshimeve gjatë perceptimit të njerëzve sa i përket mirëqenies së tyre).
- **Impakt indikatorë** – e matin efektivitetin/ndikimin sa i përket arritjes së qëllimeve.

Përmes monitorimit dhe vlerësimit të përmbushjes së qëllimeve konform indikatorëve të përcaktuar (treguesve të suksesit), do të mund të vlerësojmë: A ka kontribuar programi në reduktimin e hendekut midis grave dhe burrave në fushën e intervenimit? A kanë gratë dhe burrat përfitime të njëjta nga mënyra e shpërndarjes së mjeteve buxhetore në procesin e realizimit të programit? A i adreson programi nevojat e ndryshme të grave dhe burrave? A ka ndikim programi mbi përmirësimin e cilësisë së jetës së grave dhe burrave në një fushë konkrete të veprimit?

## **SHEMBULL:**

### **A. ARSYESHMËRIA DHE DIZAJNI I PROGRAMIT**

**Arsyetimi:** Programi rezulton nga:

1. Reformat në arsim dhe investimet në inovacione dhe teknologjinë e informacionit

2. Programi kombëtar për miratimin e të drejtës së Bashkimit Evropian (NPAA):

Kapitulli: 3.10 Shoqëria e informacionit dhe mediat

Kapitulli 3.26 Arsimi, kultura dhe të rinjtë

3. Prioritetet dhe qëllimet strategjike të organit të administratës shtetërore:

**Qëllimi i programit:** Reforma në arsim në përputhje me kërkesat e tregut të punës

**Treguesi i suksesit të programit:** Numër më i madh i kuadrit të kualifikuar në TIK për 10% deri në vitin 2023 dhe numër më i madh i grave të punësuar në sektorin TIK për 15% deri në vitin 2023.

**Lloji i Programit:**

horizontal √

vertikal

**Nënprograme të Programit:**

**Nënprogrami 1:**

Reforma në arsimin e mesëm profesional

**Tregues i suksesit:**

u inkorporuan 15% më shumë lëndë profesionale nga fusha e TIK

**Nënprogrami 2:**

Sigurimi i trajnimeve falas për aftësitë TIK për gratë në rajonin XX

**Tregues i suksesit:**

U trajnuan 200 gra në moshë prej 15 deri 50 vjet në rajonin XX

**Nënprogrami 3: ...**

**Tregues i suksesit: ...**

## Plani i implementimit

Në bazë të faktorëve paraprakisht të përcaktuar, planifikohen dhe përcaktohen aktivitetet që duhet të ndërmerren me qëllim që programi/nënprogrami të realizojë qëllimin e përcaktuar dhe të njëjtit inkorporohen në planin e implementimit. Edhe pse mënyra me të cilën janë përcaktuar aktivitetet domosdoshmërisht nuk duhet ta pasqyrojë në mënyrë të drejtpërdrejt perspektivën gjinore, ajo gjithsesi se duhet të merret parasysh gjatë përcaktimit të aktiviteteve, duke mbajtur llogari për efektet që do t'i kenë aktivitetet mbi përfituesit e fundit, përkatësisht mbi gratë dhe burrat. Në këtë kuptim, nëse është e mundur, në procesin e përcaktimit të aktiviteteve duhet të konsultohen gratë dhe burrat për nevojat dhe prioritetet e tyre, në mënyrë që aktivitetet të dimensionohen që t'i kënaqin nevojat e të dy grupeve. Në Planin e implementimit, përveç aktiviteteve përmes të cilave zbatohet programi/nënprogrami, shënohen edhe bartësit e përgjegjësishë për zbatimin e aktivitetit, palët e konsultuara, dinamika, përkatësisht korniza kohore e zbatimit të aktivitetit, si dhe resurset e nevojshme njerëzore dhe financiare për implementimin e programit/nënprogramit.

## Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor

Planifikimi strategjik është proces i cili domosdoshmërisht ndërlidhet me procesin e planifikimit buxhetor. Së këtejmi, në procesin e krijimit të programeve/nënprogrameve në Planin strategjik doemos duhet t'i prezantojmë mjetet financiare të parashikuara dhe të akorduara për realizimin e programit. Në këtë proces të përcaktimit të mjeteve të akorduara buxhetore është jashtëzakonisht e rëndësishme të mbajmë llogari që të merren parasysh nevojat, interesat dhe prioritetet e grave dhe të burrave, duke i përfshirë rishpërndarjet e mundshme të resurseve në mënyrë që të reduktohet ose të tejkalohet ndonjë pabarazi tanimë e detektuar në shoqëri. Në këtë mënyrë, përmes buxhetimit të përgjegjshëm gjinor përcaktohet angazhimi për barazi gjinore në politikë, strategjitë dhe programet. Ky angazhim tanimë nuk është vetëm deklarativ por thelbësor dhe real përmes akordimit të drejt të mjeteve buxhetore në drejtim të kënaqjes së prioriteteve dhe nevojave të grave dhe burrave.

Ajo që është jashtëzakonisht e rëndësishme konsiston me atë se çdo politikë dhe program, si dhe buxheti i nevojshëm për realizimin e tyre mund të monitorohen dhe vlerësohen nga perspektiva gjinore nëse gjatë monitorimit të treguesve të suksesit grumbullojmë të dhëna të veçuara gjinore. Në këtë mënyrë kemi mundësi të bëjmë vlerësim të qartë se sa nga mjetet e akorduara buxhetore janë shfrytëzuar nga ana e grave, përkatësisht cili është ndikimi i politikës/programit mbi barazinë gjinore dhe si e ka ndryshuar gjendjen fillestare<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2013, Manual për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor. E aksesshme në:

[http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik\\_rodovo\\_mkd.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/priracnik_rodovo_mkd.pdf)



## SHEMBULL

### B. PLANI I IMPLEMENTIMIT TË PROGRAMIT

#### Nënprogrami 1: Plani i implementimit

Aktiviteti	Përgjegjës	Të konsultuara	Korniza kohore		Resurse të nevojshme		
			Fillimi mm/vv	Fundi mm/vv	njerëzore	financiare	
Revidimi i planeve mësimore në shkollat e mesme profesionale përmes inkorporimit të më shumë lëndëve profesionale dhe mësimi praktik	Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Byroja e Zhvillimit të Arsimit	Kompani TIK-, MASIT	jan./2020	shtat./2020	5		
Zbatimi i fushatës në shkollat fillore për përfitimet e shkollave të mesme profesionale, veçanërisht në fushën e TIK <sup>26</sup>	Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës, njësitë e vetëqeverisjes lokale	Prindër, Shoqata të qytetarëve të cilat punojnë në fushën e arsimit dhe trajnimit, vajza dhe djem nxënës në arsimit fillor	mars/2020	dhjet./2021	4	4	300.000 / 300.000
Sigurimi i bursave për vajzat që do të regjistrohen në arsimin e mesëm profesional <sup>27</sup>	Ministria e Arsimit dhe Shkencës, njësitë e vetëqeverisjes lokale	Ministria e Financave			3	3	1.000.000 / 1.500.000
Vende të siguruar të punës nga ana e kompanive pjesëmarrëse në arsimin dual	Sektor i privat	Dhoma Rajonale Ekonomike, Kompani - TIK			2	2	/ /
Aktivitetet të përgjithshme për vitin I: 2							
Aktivitetet të përgjithshme për vitin II: 2							
Aktivitetet të përgjithshme për vitin III:							
Gjithsej për Nënprogramin I: 4							

<sup>28</sup> Edhe pse ky aktivitet nuk e vë theksin mbi gratë, kjo nuk do të thotë se nuk është me ndjeshmëri gjinore. Nëse përcaktimi i indikatorëve në mënyrë të qartë e përcakton se grumbullimi i të dhënave do të bëhet me klasifikim gjinor, atëherë do të kemi këqyrje të qartë në atë se çfarë efekte dhe ndikime ka shkaktuar aktiviteti, ndërsa në këtë rast do të jetë numri i djemve dhe vajzave që janë përcaktuar për arsimin e mesëm profesional. Në bazë të këtyre të dhënave do të mund të vlerësojmë nëse aktiviteti ka kontribuar në përmirësimin e gjendjes, por edhe t'i krijojim aktivitetet e ardhshme në drejtim të arritjes së qëllimit të dëshiruar.

<sup>29</sup> Ky aktivitet, përkatësisht kjo masë është specifike në aspektin gjinor, përkatësisht intervenim konkret i dedikuar për përmirësimin e gjendjes në fushën në kuadër të resurseve në dispozicion. Politikat dhe programet nuk kanë çdoherë dhe çdoherë nuk duhet të kenë masa specifike, por kjo nuk do të thotë se nuk mund të jenë me ndjeshmëri gjinore. Nëse treguesit janë monitoruar dhe vlerësuar sa u përket rezultateve dhe ndikimeve nga politika janë përcaktuar në atë mënyrë që do të sigurojnë informacione të rëndësishme për barazinë gjinore, siç janë të dhënat e segreguara gjinore, shumë lehtë dhe në mënyrë precize do të mund të monitorohen përmirësimet e gjendjeve.

## Rezultate të pritshme konform parimit të mundësive të barabarta

Konform parimit të mundësive të barabarta, rezultatet e pritshme kanë rëndësi thelbësore për monitorimin dhe matjen e ndikimit dhe efekteve nga zbatimi i politikave, programeve dhe projekteve mbi cilësinë e jetës së grave dhe burrave. Për përcaktimin më të mirë të ndikimeve të pritshme mund të përdoret Mekanizmi për vlerësimin e ndikimit të politikave, shërbimeve dhe funksioneve mbi barazinë gjinore (Gender Impact Assessment)<sup>30</sup>. Mekanizmi për vlerësimin e ndikimit të politikave mbi barazinë gjinore është përcaktuar si *ex-ante* evaluim, analizë dhe matje të legjislacionit, politikave ose programeve. Ai mundëson të identifikohen dhe të parandalohen situata në të cilat implementimi i politikës/programit të caktuar mund të ketë pasoja negative mbi barazinë ndërmjet grave dhe burrave? Pyetja kryesore është si vijon: Legjislacioni, politika ose programi a i redukton, i ruan ose i rrit pabarazitë gjinore midis grave dhe burrave.

Komisioni Evropian ndikimin e politikave mbi barazinë gjinore (GIA) e përkufizon në këtë mënyrë:

*“Vlerësimi i ndikimit të politikave mbi barazinë gjinore është një proces i krahasimit dhe vlerësimit të gjendjes ekzistuese dhe rezultateve të pritshme nga implementimi i politikës ose programit të parashikuar konform kriterëve relevante gjinore”. “Ai e nënkupton vlerësimin e ndikimeve të ndryshme (pozitive, negative ose neutrale) nga implementimi i ndonjë politike ose aktiviteti në kontekstin e barazisë gjinore”<sup>30</sup>*

Ky mekanizëm nuk përdoret vetëm për diagnostifikimin e gjendjes aktuale, por edhe për parashikimin e ndikimit të implementimit të politikës mbi gratë dhe burrat. Mekanizmi mund të përdoret edhe në rastet kur dëshirojmë të bëjmë ndryshime të caktuara, riaftësime, modifikime, të ndryshojmë ose të shfuqizojmë ndonjë shërbim ose funksion në të gjitha fazat e procesit të planifikimit strategjik.

Qëllimi përfundimtar i mekanizmit konsiston me përmirësimin e procesit të krijimit dhe planifikimit të politikave me qëllim që të parandalohet ndikimi negativ mbi barazinë gjinore, si dhe të fuqizohet dhe të promovohet barazia gjinore përmes politikave dhe legjislacionit më të mirë proaktiv transformues.

<sup>30</sup> European Institute for Gender Equality, Gender Impact Assessment. I aksesshëm në: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/Guide-gender-impact-assessment>

**SHEMBULL:**

<b>5.PARIMI I MUNDËSIVE TË BARABARTA TË GRAVE DHE BURRAVE</b>		
<b>Ndikime të pritshme për vitin I</b>	<b>Ndikime të pritshme për vitin II</b>	<b>Ndikime të pritshme për vitin III</b>
Përqindja e vajzave nxënëse në fushën e TIK të cilat shfrytëzojnë bursë	Interesimi i rritur për regjistrimin e vajzave në shkollat e mesme profesionale nga fusha e TIK për 30%	Përqindje e rritur e grave në industrinë- TIK për 15%

### Përcaktimi i rreziqeve të mundshme

Plani strategjik përmban analizë të rreziqeve të cilat mund të ndikojnë mbi realizimin e prioriteteve dhe qëllimeve, si dhe mbi programet dhe nënprogramet e Planit strategjik të institucionit. Duke e pasur parasysh perspektivën gjinore të programeve të cilat janë pjesë të Planit strategjik, me rëndësi jashtëzakonisht të madhe është parashikimi i rreziqeve të mundshme dhe të parashikohen masa për luftimin dhe shmangien e tyre.

**SHEMBULL:**

<b>RREZIQE NË NIVEL TË PROGRAMIT</b>			
<b>Rreziku</b>	<b>Probabiliteti i shfaqjes së rrezikut</b>	<b>Ndikimi i rrezikut mbi realizimin e qëllimeve</b>	<b>Masa për ballafaqimin me rrezikun</b>
Vlerësim i gabueshëm i gjendjes aktuale për shkak të mosekzistimit të statistikës të veçuar gjinore	Mesatar	I lartë	Grumbullimi i të dhënave përmes realizimit të hulumtimeve në terren, grupeve të synuara dhe intervista me palët e interesuara
Jehonë e vogël e grave dhe vajzave ndaj thirrjes për trajnime falas TIK	I madh	I lartë	Krijimi i strategjisë për fushatën “nga dera në derë” për transmetimin efikas të informacioneve deri te përfituesit e fundit

## Hapi 4: Hartimi i Planit vjetor të punës me përgjegjësi gjinore

Qëllimi themelor i kësaj faze të planifikimit strategjik konsiston me sigurimin se ajo që është planifikuar dhe për të cilën angazhohemi do të bëhet realitet, ndërsa qytetarët në mënyrë të qartë do të mund t'i shohin dhe t'i ndjejnë përfitimet në jetën e tyre dhe/ose në punën e tyre. Megjithatë, implementimi papengesa i programeve, projekteve dhe aktiviteteve të përfshira në Planin strategjik nuk do të ndodh vetëm me shënimin e tyre në letër. Nevojitet të përcaktohen masa dhe aktivitete të qarta, precize dhe koncize përmes zbatimit të të cilave do të arrihen qëllimet dhe rezultatet e specifikuara. Masat dhe aktivitetet e nënkuptojnë operacionalizimin e programeve dhe nënprogrameve të Planit strategjik. Në bazë të të dhënave nga Plani vjetor i punës sigurohet monitorim, vlerësim dhe raportim i rregullt për implementimin e programeve, nënprogrameve, masave dhe aktiviteteve nga Plani strategjik i detyrimeve të përcaktuara në Programin vjetor të punës së Qeverisë, si dhe të aktiviteteve të planifikuara nga puna rrjedhëse e organit të administratës shtetërore.

Duhet që plani të jetë real, i realizueshëm dhe transparent, megjithatë edhe t'i merr parasysh nevojat e grave dhe burrave.

Në bazë të kompleksitetit të programit/nënprogramit përcaktohen rezultate konkrete të cilat rezultojnë nga çdo masë dhe/ose aktivitet përmes të cilit zbatohet programi/nënprogrami. Rezultatet nga zbatimi i masave dhe aktiviteteve kontribuojnë në realizimin e qëllimeve dhe prioriteteve të përcaktuara të programit në tërësi. Identifikimi i rezultateve të qarta dhe precize nga masat, aktivitetet dhe projektet është kusht për arritjen e qëllimeve dhe prioriteteve të përcaktuara në nivel të programit/nënprogramit. Qëllimet dhe rezultatet janë shprehje të masave dhe aktiviteteve mirë të krijuara, të cilat kontribuojnë në realizimin e zgjidhjeve të planifikuara dhe arritjen e ndryshimit të dëshiruar në shoqëri, përkatësisht për tejkalimin e pabarazisë dhe mbylljen e hendekut gjinor në shoqëri.

### Programe dhe nënprograme

Kjo pjesë e Planit strategjik të organit të administratës shtetërore, përveç të dhënave themelore dhe të dhënave të emërtimit dhe qëllimit të programit dhe treguesit të suksesit të programit, emërtimit dhe qëllimit të nënprogramit dhe treguesit të suksesit të nënprogramit, e përmban edhe bazën fillestare dhe rezultatin e planifikuar në nivel vjetor, masat dhe aktivitetet, kornizën

kohore të implementimit, mjetet financiare dhe njësinë organizative/personin kompetent për implementim dhe monitorim. Ajo që ka rëndësi jashtëzakonisht të madhe për procesin e përfshirjes së perspektivës gjinore në planifikimin strategjik në pjesën e krijimit të Planit të punës të institucionit konsiston me përcaktimin e indikatorëve për matje – tregues të suksesit në nivel të rezultateve që mundet dhe duhet të monitorohen dhe vlerësohen nga aspekti gjinor, përkatësisht rezultatet përmes të cilave do të matet shkalla e reduktimit të pabarazisë në krahasim me gjendjen fillestare ose pozitën fillestare.

Hartimi i Planit vjetor të punës bëhet përmes një procesi të koordinuar të bashkëpunimit midis njësive organizative të përgjegjshme për procesin e planifikimit strategjik, çështje financiare, administrimin me resurse njerëzore, revizionin e brendshëm dhe për koordinatorin e mundësive të barabarta të grave dhe burrave dhe për palët e interesuara.

**SHEMBULL:**

**NËNPROGRAMI 1 – REFORMA NË ARSIMIN E MESËM PROFESIONAL**

**Qëllimi i Nënprogramit: Rritja e interesimit për arsimin e mesëm profesional dhe numri i rritur i vajzave të regjistruara në arsimin e mesëm profesional në fushën e TIK**

**Treguesi i suksesit:**

- Programe të miratuara të reja mësimore;
- Interesimi i rritur për regjistrimin e nxënësve në arsimin e mesëm profesional;
- Hapja e drejtimeve të reja profesionale nga fusha e TIK.

**Baza fillestare:**

- 25 % nga të gjithë nxënësit që e kanë kryer arsimin fillor regjistrohen në arsimin e mesëm profesional
- 15% e vajzave në arsimin e mesëm profesional

**Rezultate të planifikuara në nivel vjetor:**

- Rritja e numrit të nxënësve të regjistruar në arsimin e mesëm profesional për 15 %
- rritja e numrit të vajzave të regjistruara në arsimin e mesëm profesional për 10 %

Masa:	Aktivitete:	Korniza kohore e implementimit:				Mjete financiare	Njësia organizative/personi
		T.m.1	T.m.2	T.m.3	T.m.4		
Inkorporimi i lëndëve të reja bashkëkohore nga fusha e TIK në arsimin e mesëm profesional	Formimi i grupit të punës multidisiplinar për rishikimin e programit mësimor në arsimin e mesëm profesional	√	√			300.000 denarë, buxheti i MASH	Sektori i arsimit të mesëm
	Hulumtimi në terren për nevojat e tregut të punës		√				
	Hartimi i kurikulës mësimore në bashkëpunim me Byronë e Zhvillimit të Arsimit			√	√	/	Sektori i Arsimit të Mesëm BZHA

Në procesin e hartimit të programeve dhe nënprogrameve të cilët do të jenë pjesë të Planit trevjeçar strategjik, institucionet e kanë për detyrë të zgjedhin program ose nënprogram i cili do të jetë objekt i deklaratës gjinore buxhetore.

Deklarata gjinore buxhetore fokusohet mbi programin e zgjedhur, nënprogramin ose projektin të përfshirë në Planin strategjik të institucionit dhe paraqet pjesë integrale të procesit të Planifikimit strategjik dhe hartimit të buxhetit të ministrisë ose organit të administratës shtetërore. Në përputhje me Metodologjinë e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor<sup>31</sup>, zgjedhja e programit u referohet prioriteteve strategjike të Qeverisë së RMV dhe prioriteteve të vet institucionit në përputhje me mjetet financiare reale në dispozicion, resurset njerëzore dhe kapacitetet e tjera institucionale. Në këtë fazë të procesit vlerësohet se a ekzistojnë të dhëna të veçuara statistikore gjinore në dispozicion të shoqëruara me analiza cilësore në lidhje me gjendjet e grave dhe të burrave në ndonjë sektor të caktuar, të cilët e paraqesin pikën fillestare (benchmark) për ndryshimet e pritshme në periudhën trevjeçare, konform përfshirjes. Deklarata gjinore buxhetore, pas miratimit nga udhëheqësia e institucionit, i bashkëngjitet Planit strategjik dhe i dërgohet Ministrisë së Financave dhe Sekretariatit të Përgjithshëm të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut, ndërsa publikohet në ueb-faqen e institucionit.

## Iniciativa për Programin vjetor të Qeverisë

Iniciativat e organit të administratës shtetërore që janë përcaktuar në Programin vjetor të punës së Qeverisë janë një mundësi e shkëlqyeshme për ndërmarrje të iniciativave për zgjidhjen e ndonjë pabarazie, dispariteti ose gjendje të detektuar nga perspektiva gjinore. Për më tepër, gjatë analizës së gjendjes në një fushë të caktuar, megjithatë edhe gjatë analizës së implementimit dhe vlerësimit të programeve, nënprogrameve dhe projekteve të institucionit mund të shihet një pabarazi e caktuar sa i përket mundësive, qasjes në resurse, nevojave të grave dhe burrave e cila mund të jetë si rezultat të marrëdhënieve tanimë të vendosura socio-ekonomike, përkatësisht nga rolet gjinore që i kanë gratë dhe burrat në shoqëri. Nga ana tjetër, gjatë monitorimit dhe vlerësimit të implementimit të ndonjë programi/nënprogrami të caktuar mund të shohim se intervenimi i parashikuar nuk e redukton ose në mënyrë plotësuese e rrit hendekun gjinor, i thellon pabarazitë dhe i fuqizon stereotipat, kështu që

<sup>31</sup> Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2014, Metodologjia për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor për organet e administratës shtetërore të nivelit qendror. E aksesshme në: <https://gjwww.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

rrjedhimisht me këtë, mund të iniciojmë ndryshime të disa nga elementeve të intervenimit apo iniciativë të re e cila do të kontribuojë në tejkalimin e gjendjes së këtillë dhe në reduktimin e hendekut gjinor.

SHEMBULL:						
KORNIZA KOHORE PËR PËRGATITJE						
Iniciativa	T.m.1	T.m.2	T.m.3	T.m.4	Mjete financiare	Njësia organizative/personi
Formimi i Komitetit të përbashkët miks midis Qeverisë dhe MASIT për zhvillimin dhe promovimin e TIK	√	√			/	Sektori për arsimin e mesëm
Stimulimi i interesimit për arsimin e mesëm profesional përmes modernizimit të shkollave me pajisje-TIK			√	√	Projekti IPA	Sektori për bashkëpunim ndërkombëtar dhe ndihmë tjetër të huaj/ sektori për arsimin e mesëm

### Masa dhe aktivitete të cilat rezultojnë nga kompetencat dhe puna rrjedhëse e organit të administratës shtetërore

Masat dhe aktivitetet të cilat rezultojnë nga kompetencat dhe puna rrjedhëse e organit të administratës shtetërore, gjithashtu, duhet ta përfshijë perspektivën gjinore, veçanërisht nga aspekti i miratimit të vendimeve. Përveç faktit se një çështje e caktuar është njëra nga kompetencat kryesore të institucionit, megjithatë asnjëherë nuk jemi në gjendje të kemi një pasqyrë të plotë të të gjitha aspekteve dhe pasojave të mundshme nga implementimi i kompetencës, por edhe nga instrumentet dhe masat e reja të cilat inkorporohen për avancimin e punës në fushën përkatëse. Së këtejmi, me rëndësi jashtëzakonisht të madhe është që vazhdimisht të analizohen gjendjet në këtë fushë dhe të parashikohen pasojat dhe problemet e mundshme që mund të rezultojnë nga zbatimi i kompetencës, kështu që është e rëndësishme të mbahen edhe konsulta të vazhdueshme me palët e interesuara në mënyrë që të monitorohen ndryshimet e nevojave dhe interesave të tyre dhe në mënyrë përkatëse të dimensionohen aktivitetet e ministrisë ose të organit të administratës shtetërore.

## Hapi 5: Monitorimi, vlerësimi dhe raportimi

Institucionet e kanë për detyrë të monitorojnë, të vlerësojnë dhe të raportojnë për arritjen e qëllimeve dhe rezultateve nga programet dhe nënprogramet. Hapat themelor në procesin e monitorimit, vlerësimit dhe raportimit konsistojnë me zhvillimin e indikatorëve, përcaktimin e kritereve që kanë të bëjnë me kornizën kohore, përcaktimin e sistemit për grumbullimin e të dhënave në lidhje me indikatorët, analizën e të dhënave, përdorimin e të dhënave dhe vlerësimin e tyre. Qëllimi i kësaj faze është të sigurohemi se ka progres në implementimin e Planit të punës, i cili na shpie drejt prioriteteve, qëllimeve dhe rezultateve të projektuara. Përveç kësaj, zbatimi efektiv i monitorimit dhe vlerësimit të politikave na mundëson t'i mësojmë leksionet dhe të ndërtojmë praktika më të mira, ndërkaq me këtë në të ardhmen të miratojmë politika dhe vendime më të mira.

### Grumbullimi i të dhënave për monitorim

Që të zbatojmë një proces efektiv të monitorimit dhe vlerësimit, duhet t'i parashtrijmë pyetjet në vijim: Cilat të dhëna duhet të grumbullohen? Sa shpesh/në cilin interval kohor duhet t'i grumbullojmë? Si do ta organizojmë procesin e grumbullimit të të dhënave?

Rekomandohet të grumbullohen të dhëna kuantitative për indikatorët 1-3. Grumbullimi i të dhënave të tepërta mund të jetë kundër produktive. Të dhënat duhet të jenë të qarta, koncize dhe të lehta për grumbullim dhe interpretim. Ajo që është jashtëzakonisht e rëndësishme është se të dhënat që i grumbullojmë të klasifikohen sipas gjinisë. Në këtë mënyrë do të mund ta monitorojmë dhe vlerësojmë nëse politika/programi konkret ka kontribuar në ndryshimin e gjendjeve të barazisë gjinore. Disa nga mekanizmat e grumbullimit të të dhënave mund të jenë si vijon:

- Analiza e dokumenteve (planeve të punës, planeve financiare, buxhetit, raporteve për realizimin e buxhetit...) dhe raporteve (raporteve të progresit, raporteve finale...) në bazë të të cilave mund të shihet se a ka ekzistuar shpërndarje e ndershme e resurseve konform nevojave të grave dhe burrave;
- Grumbullimi i të dhënave nga burime zyrtare qeveritare, siç është Enti Shtetëror i Statistikave, organizatat ndërkombëtare ose të dhëna të cilat i grumbullojnë vet institucionet;



- Mbikëqyrje të aktiviteteve përmes vizitave në terren që të shihet nëse në mënyrë të barabartë i kanë trajtuar gratë dhe burrat;
- Grumbullimi i të dhënave nga përdoruesit e fundit dhe palët e interesuara përmes anketave, intervistave, grupeve të synuara, punëtorive, takimeve etj.

### Vlerësimi i suksesit nga perspektiva gjinore

Siç e theksuam më lartë, me qëllim që të monitorohet dhe vlerësohet arritja e qëllimeve dhe rezultateve nga programet dhe nënprogramet, përcaktohen indikatorë kuantitativ dhe/ose kualitativ. Gjatë përcaktimit të indikatorëve duhet të identifikohet së paku një tregues me ndjeshmëri gjinore. Monitorimi dhe vlerësimi i politikave/programeve do të jetë efikas nëse kemi përcaktuar masa dhe aktivitete të qarta për përmbushjen e qëllimeve dhe rezultateve të përcaktuara në mënyrë të qartë me të cilat do t'i kryqëzojmë të dhënat e grumbulluara dhe do ta matim progresin. Indikatorët e përcaktuar me sukses të cilët kanë në dispozicion të dhëna të klasifikuara sipas gjinisë në mënyrë të qartë na tregojnë nëse dhe çfarë progresi ka bërë politika/programi në krahasim me gjendjen fillestare. Me qëllim që të maten dhe të vlerësohen indikatorët, përcaktohet indikator referues, i cili në mënyrë të drejtpërdrejt është i ndërlidhur me qëllimin e programit, përkatësisht nënprogramit, dhe artikulon vlerë kuantitative ose gjendje kualitative. Indikatorit referues përcaktohet përmes analizës së gjendjes në fushën e caktuar ose fushat e caktuara që janë në kompetencë të organit të administratës shtetërore dhe e artikulon vlerën ose gjendjen e indikatorit para fillimit ose në fillim të implementimit të programit. Nëse indikatorit referues nuk mund të përcaktohet përmes analizës së gjendjes, atëherë si pozitë fillestare konsiderohet rezultati i fituar me matjen e parë të indikatorit.

### Raportimi

Raportimi luan rol thelbësor në procesin e ndërtimit të planeve strategjike të përgjegjshme gjinore për disa shkaqe: e integron perspektivën gjinore si pjesë të pashmangshme të procesit të krijimit të politikave dhe buxheteve, me ç'rast bëhet pjesë inherente e punës së administratës; krijon bazë për avancimin e cilësisë në procesin e krijimit të programeve dhe nënprogrameve për periudhën e ardhshme përmes përdorimit të të dhënave të grumbulluara në mënyrë sistematike, veçanërisht të dhënat e veçuara gjinore; dhe siguron

sistem për paralajmërim të hershëm në lidhje me vështirësitë eventuale gjatë realizimit të detyrimeve dhe inicion ndërmarrje të masave për parandalimin dhe shmangien e tyre. Nga ana tjetër raportimi, kontribuon në fuqizimin e llogaridhënies dhe transparencës gjatë punës së organeve të administratës shtetërore, ndërsa me këtë ndikon edhe mbi rritjen e vazhdueshme të vetëdijes publike për rëndësinë e çështjeve gjinore.

Duke e pasur parasysh procesin e përgjithshëm të planifikimit strategjik dhe të gjitha elementët prej të cilave përbëhet, është me rëndësi që vazhdimisht të shohim përmes syzeve "gjinore". Që të jemi të sigurt se i kemi ndërmarrë të gjitha hapat e nevojshëm në procesin e krijimit të politikave, strategjive, programeve dhe projekteve të përgjegjshme gjinore, mund ta përdorim tabelën kontrolluese në vijim, e cila përmban pyetje përgjigjet e të cilave do të na mundësojnë që ta rishikojmë cilësinë e politikës/programit të krijuar nga perspektiva gjinore.

#### TABELA KONTROLLUESE:

**Sfondi dhe arsyeshmëria:** A është shqyrtuar perspektiva gjinore gjatë krijimit të intervenimit të planifikuar? A është intervenimi i arsyeshëm dhe a posedon argumente bindëse në drejtim të fuqizimit të barazisë gjinore dhe reduktimit të hendekut gjinor?

**Qëllime:** A i reflektojnë qëllimet e përcaktuara në intervenimin e planifikuar nevojat e grave dhe të burrave? A synojnë qëllimet t'i korrigjojnë disparitetet gjinore përmes adresimit të nevojave specifike të grave dhe burrave? A i transformon intervenimi institucionet në drejtim të inkorporimit inherent të perspektivës gjinore në funksionimin e vet?

**Përfitues (palët e interesuara):** A ekziston balanc gjinor tek grupet e synuara të cilat përfitojnë nga shërbimi/politika?

**Rezultate:** A i adreson intervenimi nevojat e grave dhe burrave?

**Aktivitetet:** A i përfshijnë aktivitetet e planifikuara edhe gratë edhe burrat? A ekzistojnë aktivitete plotësuese të cilat mund ta përmirësojnë gjendjen fillestare?

**Indikatorët:** A janë zhvilluar indikatorët me qëllim që ta matin progresin në rritjen e çdo rezultati veç e veç? A i matin indikatorët edhe aspektet gjinore të çdo rezultati? A janë indikatorët të ndarë në bazë gjinore? A garantojnë nivel të kënaqshëm të balancit gjinor gjatë aktiviteteve?

**Implementimi:** A do të adresohet perspektiva gjinore në procesin e implementimit? A marrin pjesë gratë dhe burrat në procesin e implementimit? A kanë gratë dhe burrat përfitime të njëjta nga implementimi?

**Monitorimi dhe vlerësimi:** A e përfshin perspektivën gjinore strategjia e monitorimit dhe vlerësimit? A i shqyrton ajo në mënyrë përkatëse edhe aspektet përmbajtësore edhe ato administrative të intervenimit?

**Rreziqe:** A është marrë parasysh tabloja e gjerë e shoqërisë nga aspekti i roleve dhe marrëdhënive gjinore në procesin e krijimit të politikës/programit? A është anticipuar efekti eventual negativ i ndërhyrjes?

**Buxheti:** A janë analizuar mjetet e investuara nga aspekti gjinor në mënyrë që të sigurohemi se edhe gratë edhe burrat do të kenë përfitime të njëjta nga intervenimi?

## SI TË SIGUROJMË QËNDRUESHMËRI TË PËRFSHIRJES SË PERSPEKTIVËS GJINORE NË PROCESIN E PLANIFIKIMIT STRATEGJIK?

Edhe pse në dekadën e fundit është ndërmarrë një hap i rëndësishëm në drejtim të barazisë gjinore, megjithatë para nesh kemi një rrugë të gjatë. Nevojiten edhe shumë impenjime dhe punë në mënyrë që të ndërtojmë një botë inkluzive dhe të barabartë për gratë dhe burrat, ndërsa këtë nuk do të mund ta arrijmë përderisa çështjet gjinore perceptohen vetëm si çështje të grave, dhe jo si çështje shoqërore të cilat e prekin bashkësinë në përgjithësi.

Në procesin e planifikimit strategjik, në të ardhmen mund të fokusohemi në aspektet në vijim me qëllim që perspektiva gjinore të bëhet pjesë integrale dhe thelbësore e procesit të krijimit të politikave dhe buxheteve, ndërsa me këtë edhe përfitim për bashkësinë në përgjithësi:

- Të jemi të përgjegjshëm dhe të përkushtuar në impenjimet për barazi gjinore të përcaktuara në dokumentet kombëtare<sup>32</sup>, siç janë: Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave dhe dokumente të tjerë strategjik për avancimin e barazisë gjinore si dhe dokumentet ndërkombëtarë: Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit mbi Gratë (CEDAW)<sup>33</sup>, Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurisë për Çështjen e Grave, Paqes dhe Sigurisë<sup>34</sup>, Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim<sup>35</sup>, Qëllimet e qëndrueshme zhvillimore dhe Agjenda 2030<sup>36</sup> etj.;
- Publikimi i raporteve për BPGj, publikimi i raporteve të rregullta për progresin e implementimit të programeve/nënprogrameve me theks të veçantë mbi rezultatet që kanë të bëjnë me avancimin e barazisë gjinore;

<sup>32</sup> Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Dokumente kombëtare për barazinë gjinore. E aksesshme në: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

<sup>33</sup> UN Women, 2007, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. I aksesshëm në: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

<sup>34</sup> UN, 2000, UN Security Council resolution 1325 on women and peace and security. I aksesshëm në: <https://www.unwomen.org/en/docs/2000/10/un-security-council-resolution-1325>

<sup>35</sup> UN Women, 1995, Beijing Declaration and Platform for Action. I aksesshëm në: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

<sup>36</sup> UN, 2015, Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. I aksesshëm në: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

- Të gjitha problemet e sapo detektuar në shoqëri në lidhje me avancimin e barazisë gjinore duhet të adresohen zëshëm, ndërsa menaxhimi dhe zgjidhja e tyre të zhvillohet në bashkëpunim me palët e interesuara, përkatësisht me përfituesit e fundit;
- Të mësojmë nga përvojat në drejtim të përmirësimit të qasjes. Ajo që në praktikën e deritanishme nuk është dëshmuar si shumë efikase duhet të hidhet poshtë në llogari të zgjidhjeve të reja dhe kreative për tejkalimin e pabarazive në shoqëri;
- Të mbajmë konsulta të rregullta dhe t'i përfshijmë qytetarët (edhe gratë edhe burrat) në procesin e krijimit të politikave që ta sigurojmë detektimin dhe adresimin e prioriteteve. Kjo është e nevojshme që të kemi informacione relevante në rast të ndryshimit të rrethanave, me qëllim që të reagojmë në mënyrë përkatëse dhe ta adaptojmë politikën/programin konform nevojave dhe prioriteteve;
- T'i festojmë të gjitha arritjet dhe sukseset, madje qofshin edhe minimale, në procesin e avancimit të barazisë gjinore dhe tejkalimit të hendekut gjinor. Në këtë mënyrë do t'i ndajmë meritat për pjesëmarrjen aktive në ndryshimet, ndërsa do të inkurajojmë shumë gra dhe burra të përfshihen në konsultat dhe diskutimet për çështjet gjinore që e prekin shoqërinë dhe komunitetin.

Për më tepër, nuk duhet ta harrojmë Qëllimin nr. 5 për zhvillim të qëndrueshëm të Kombeve të Bashkuara – Barazia gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave është katalizatori për arritjen e të gjitha objektivave të tjera. Sipas KB në dekadat e fundit është arritur progres i konsiderueshëm i grave dhe vajzave, megjithatë, ndryshimet nuk janë të balancuara dhe shënojnë rritje. Vlerësohet se sipas shkallës aktuale të ndryshimeve, hendeku global gjinor nuk do të mbyllet edhe 100 vjet. Në mënyrë që të arrihen objektivat, komuniteti global duhet të veproj urgjentisht dhe me vendosmëri që ta përshpejtoj progresin dhe ta arrij barazinë gjinore për të gjitha gratë dhe vajzat në të gjitha anët e botës përmes aktiviteteve në vijim:

- *Vënia fund të diskriminimit me ligj dhe në praktikë* – Edhe pse kaluan 40 vjet nga miratimi i Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit mbi Gratë (CEDAW), diskriminimi megjithatë akoma është i përhapur edhe në ligje edhe në praktikë;
- *Projektimi i ekonomisë së qëndrueshme, me barazi gjinore në thelb* – Hendeku në mundësitë ekonomike mbyllet shumë ngadalë. Gratë akoma

janë “të ngujuara” në ekonominë joformale, me ç’rast ballafaqohen me të ardhura të ulëta dhe me mungesë të mbrojtjes sociale. Përkujdesja dhe puna e papaguar në shtëpi akoma janë obligime të gruas dhe i rrezikojnë mundësitë e grave që të punojnë dhe të fitojnë;

- *Ballafaqimi me varfërinë përmes mbrojtjes së përgjegjshme gjinore sociale dhe shërbimeve publike* – Rritja e qasjes së grave në arsim kontribuon në participimin më të madh të grave në shkallët globale të fuqisë së punës. Stimulimi i investimeve në mbrojtjen e përgjegjshme gjinore sociale dhe në shërbimet publike, siç është shëndetësia dhe arsimi, luan rol kyç në mbylljen e hendekut gjinor;
- *Mbyllja e hendekut sa i përket udhëheqjes* – Pushteti dhe vendimmarrja akoma janë fusha në të cilat dominojnë burrat, ndërsa nga ana tjetër, gratë janë të diskriminuara sa u përket mundësive për qasje në liderizëm. Ekziston nevojë emergjente e strategjive për fuqizimin e liderizmit të grave dhe përfshirje në procesin e vendimmarrjes në fushën publike;
- *Punë e përbashkët në drejtim të arritjes së barazisë gjinore* – Barazia gjinore është një detyrë e pakryer në çdo shtet të botës ndërsa në periudhën e ardhshme ka shumë për t’u bërë në këtë fushë. Në dekadën e veprimit të Kombeve të Bashkuara për arritjen e qëllimeve strategjike zhvillimore, qeveritë, Kombet e Bashkuara, shoqëria civile dhe sektori privat kanë potencial që ta transformojnë jetën e grave dhe vajzave përmes veprimit të përbashkët për të mirën e të gjithëve.<sup>37</sup>

Duke i pasur parasysh këto impenjime, institucionet duhet ta zhvillojnë procesin e planifikimit strategjik të politikave, programeve dhe projekteve, por edhe procesi i hartimit të buxhetit të ketë përgjegjësi gjinore. Në këtë mënyrë, ministritë dhe organet e tjera të administratës shtetërore do të kontribuojnë në mënyrë esenciale në ndërtimin e një shoqërie të barabartë, inkluzive dhe të ndershme.

<sup>37</sup> UN, 2020, Women and Girls – Closing the Gender Gap. I aksesshëm në: [https://www.un.org/en/un75/women\\_girls\\_closing\\_gender\\_gap](https://www.un.org/en/un75/women_girls_closing_gender_gap)





**UN Women North Macedonia**

Blvd. VMRO 7/10, Skopje, North Macedonia

<http://northmacedonia.unwomen.org>

[www.facebook.com/unwomenskopje](http://www.facebook.com/unwomenskopje)