

**KORRIK 2026**

# PLANI VENDOR I BARAZISË GJINORE 2026-2028



**BASHKIA SKRAPAR**

## PLANI VENDOR TË BARAZISË GJIMORE

### Contents

<b>I. HYRJE</b> .....	3
<b>II. KUADRI LIGJOR</b> .....	5
<b>2.1. KUADRI LIGJOR</b> .....	5
<b>2.2. KUADRI NDËRKOMBËTAR</b> .....	6
<b>2.3. PLANI VENDOR I BARAZISË GJIMORE</b> .....	7
<b>2.4. Kompetencat e Bashkisë në Barazinë Gjimore</b> .....	8
<b>III. PROFILI SOCIO-EKONOMIK</b> .....	10
<b>3.1. DEMOGRAFIA</b> .....	10
<b>3.2. ARSIMI</b> .....	10
<b>3.3. SIPËRMARRJA</b> .....	11
<b>3.4. ADMINISTRATA BASHKIAKE</b> .....	11
<b>3.5. DHUNA ME BAZË GJIMORE</b> .....	11
<b>3.6. NDIHMA SOCIALE</b> .....	12
<b>IV. ANALIZIMI I SITUATËS AKTUALE- TË DHËNAT</b> .....	13
<b>4.1-DEMOGRAFIA E POPULLSISË SË BASHKISË SKRAPAR</b> .....	13
<b>4.2- ARSIMI NË BASHKINË SKRAPAR</b> .....	17
<b>4.3- SIPËRMARRJA NË BASHKINË SKRAPAR</b> .....	21
<b>4.4 – ADMINISTRATA E BASHKISË SKRAPAR</b> .....	25
<b>4.5 – DHUNA ME BAZË GJIMORE NË BASHKINË SKRAPAR</b> .....	29
<b>4.6 – NDIHMA SOCIALE NË BASHKINË SKRAPAR</b> .....	33
<b>V. ANALIZA E GAPS, TRENDEVE, PABARAZIVE DHE GRUPEVE VURNERABILE</b> .....	36
<b>5.1. ANALIZA E GAPS (HENDEKËVE GJIMORË)</b> .....	36
<b>5.2. ANALIZA E TRENDEVE</b> .....	38
<b>5.3. ANALIZA E PABARAZIVE</b> .....	40
<b>5.4. ANALIZA E GRUPEVE VURNERABËL</b> .....	41
<b>VI. ANALIZA SWOT – BARAZIA GJIMORE NË BASHKINË SKRAPAR</b> .....	47
<b>6.1 FORCAT (Strengths)</b> .....	47
<b>6.2 DOBËSITË (Weaknesses)</b> .....	47
<b>6.3 MUNDËSITË (Opportunities)</b> .....	47
<b>6.4 KËRCËNIMET (Threats)</b> .....	47
<b>6.5 VIZIONI 2-VJEÇAR (2026–2028)</b> .....	48
<b>6.6 PRIORITETE STRATEGJIKE (2 VJEÇARE)</b> .....	48
<b>6.7 OBJEKTIVAT STRATEGJIKE (SMART – 2 VJET)</b> .....	48

<b>VII. MATRICA E AKTIVITETEVE (PLAN 2-VJEÇAR)</b> .....	51
<b>7.1 Struktura Kohore e Zbatimit</b> .....	51
<b>7.2 Prioriteti 1 — Fuqizimi Ekonomik i Grave</b> .....	51
<b>7.3 Prioriteti 2 — Lidërshipi dhe Administrata</b> .....	52
<b>7.4 Prioriteti 3 — Arsimi dhe Aftësitë</b> .....	52
<b>7.5 Prioriteti 4 — Dhuna me Bazë Gjinore</b> .....	53
<b>7.6 Prioriteti 5 — Ndihma Sociale</b> .....	54
<b>7.7 Prioriteti 6 — Barazia Territoriale</b> .....	54
<b>VIII. IMPLEMENTIMI (MODEL BE)</b> .....	56
<b>IX. MONITORIMI DHE KORRIGJIMI (SISTEMI M&amp;E)</b> .....	59

## I. HYRJE

Bashkia Skrapar, në përmbushje të detyrimeve të saj ligjore dhe në shërbim të komunitetit që përfaqëson, hartoi Planin Vendor të Barazisë Gjinore si përgjigje institucionale ndaj nevojës për të adresuar pabarazitë gjinore të dokumentuara në territorin e saj. Ky dokument lindi nga njohja e faktit se barazia gjinore nuk është thjesht një detyrim ligjor, por një parakusht i domosdoshëm për zhvillimin e qëndrueshëm vendor, mirëqenien e komunitetit dhe demokratizimin e plotë të jetës publike lokale. Plani u hartua në një moment kur bashkia ndër morri angazhimin e qartë institucional për të kaluar nga deklaratat e synimit drejt veprimeve konkrete, të matshme dhe të financuara.

### 1.1. QËLLIMI I PLANIT

Plani Vendor i Barazisë Gjinore i Bashkisë Skrapar u hartua me qëllimin kryesor të krijimit të një kornize gjithëpërfshirëse institucionale që mundëson garantimin e të drejtave të barabarta, mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha fushat e jetës vendore. Plani synoi të kthejë barazinë gjinore nga parim abstrakt në realitet të prekshëm për çdo banor dhe banuese të bashkisë, duke ndërhyrë sistematikisht në strukturat, sjelljet dhe politikatat që riprodhojnë diskriminimin. Në të njëjtën kohë, plani shërbeu si instrument harmonizimi të politikave vendore me standardet kombëtare dhe ndërkombëtare të barazisë gjinore, duke pozicionuar Bashkinë Skrapar si një njësi vendore që i merr seriozisht angazhimet e saj evropiane dhe ligjore.

### 1.2. OBJEKTIVAT E PLANIT

Plani Vendor i Barazisë Gjinore u ndërtua mbi gjashtë objektiva strategjike të ndërlidhur, secili prej të cilëve adreson një fushë specifike të pabarazisë gjinore në territorin e bashkisë.

**Objektivi i parë** synoi fuqizimin ekonomik të grave nëpërmjet rritjes së mundësive të punësimit, mbështetjes së sipërmarrjes femërore dhe reduktimit të hendekut gjinor në tregun vendor të punës.

**Objektivi i dytë** synoi parandalimin dhe adresimin e dhunës me bazë gjinore nëpërmjet forcimit të mekanizmave të mbrojtjes, koordinimit ndër-institucional dhe shërbimeve të specializuara mbështetëse për viktimat.

**Objektivi i tretë** synoi rritjen e përfaqësimit dhe pjesëmarrjes aktive të grave në vendimmarrjen vendore, si në organet e zgjedhura ashtu edhe në strukturat drejtuese të administratës bashkiake.

**Objektivi i katërt** synoi përmirësimin e aksesit të grave në shërbime cilësore sociale dhe shëndetësore, me fokus të veçantë te grupet më vulnerabël të popullsisë femërore.

**Objektivi i pestë** synoi integrimin e perspektivës gjinore në sistemin arsimor vendor dhe luftimin e stereotipeve gjinore nëpërmjet programeve të edukimit dhe ndërgjegjësimit komunitar.

**Objektivi i gjashtë** synoi institucionalizimin e barazisë gjinore brenda strukturave të bashkisë, duke përfshirë zbatimin e buxhetimit gjinor, ngritjen e kapaciteteve të stafit dhe funksionimin efektiv të mekanizmave të monitorimit.

### 1.3. METODOLOGJIA E HARTIMIT

Plani Vendor i Barazisë Gjinore u hartua nëpërmjet një procesi të strukturuar dhe gjithëpërfshirës, i cili u ndërtua mbi katër shtylla metodologjike të ndërlidhura.

Shtylla e parë ishte **analiza e situatës**, e cila u krye nëpërmjet mbledhjes dhe analizës së të dhënave të disagreguara sipas gjinisë nga të gjitha fushat prioritare të planit. U shqyrtuan statistikave vendore, raportet institucionale, studimet ekzistuese dhe të dhënat administrative të bashkisë, me qëllim ndërtimin e një tabloje të saktë të pabarazive gjinore në territorin e Skraparit.

Shtylla e dytë ishte **konsultimi me palët e interesit**, i cili u realizua nëpërmjet grupeve të fokusit, takimeve të hapura me komunitetin dhe intervistave të strukturuar me përfaqësues të institucioneve, organizatave të shoqërisë civile dhe grupeve të komunitetit. Ky proces siguroi që plani të pasqyrojë nevojat reale të grave dhe burrave të Skraparit dhe jo vetëm perceptimet institucionale.

Shtylla e tretë ishte **rishikimi i dokumenteve strategjike kombëtare dhe ndërkombëtare**, duke siguruar koherencë të plotë të planit vendor me Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore, detyrimet e Konventës CEDAW dhe Konventës së Stambollit, si dhe prioritetet e procesit të integritimit evropian.

Shtylla e katërt ishte **vlerësimi i kapaciteteve ekzistuese të bashkisë**, duke analizuar strukturat institucionale, burimet njerëzore, kapacitetet financiare dhe partneritetet ekzistuese, me qëllim hartimin e një plani realist dhe të zbatueshëm brenda mundësive konkrete të bashkisë.

### 1.4. INSTITUCIONET PJESËMARRËSE

Hartimi dhe zbatimi i Planit Vendor të Barazisë Gjinore u mbështet në një strukturë të gjerë partneriteti institucional, e cila pasqyron karakterin ndërsektorial të çështjeve gjinore dhe nevojën për koordinim të ngushtë ndërinstitucional.

**Bashkia Skrapar** luajti rolin drejtues në të gjithë procesin, nëpërmjet Kryetarit të Bashkisë, Këshillit Bashkiak, Koordinatorit Gjinor dhe njësisë të ndryshme të administratës bashkiake, duke siguruar udhëheqjen politike dhe kapacitetin administrativ të nevojshëm për hartimin dhe zbatimin e planit.

**Institucionet arsimore vendore**, duke përfshirë shkollat e arsimit parauniversitar dhe çerdhet, kontribuan me të dhëna dhe perspektiva mbi pabarazitë gjinore në arsim, braktisjen shkollore dhe nevojën për edukim gjinor.

**Institucionet shëndetësore**, përfshirë qendrën shëndetësore dhe shërbimin e kujdesit shëndetësor parësor, kontribuan me informacion mbi nevojat specifike shëndetësore gjinore dhe kapacitetin ekzistues të shërbimeve.

**Drejtoria Rajonale e Punës dhe Shërbimeve Sociale** kontriboi me të dhëna mbi punësimin gjinor, papunësinë femërore dhe shërbimet ekzistuese sociale, duke u bërë partner i rëndësishëm institucional në zbatimin e masave të planit.

**Policia dhe strukturat e drejtësisë** kontribuan në adresimin e dhunës me bazë gjinore, duke sjellë perspektivën e zbatimit të ligjit dhe të mekanizmave të mbrojtjes së viktimave në procesin e hartimit të planit.

**Organizatat e shoqërisë civile** aktive në territorin e bashkisë, veçanërisht ato që punojnë me gratë dhe grupet vulnerabël, luajtën rol të rëndësishëm si zëra të komunitetit dhe si ofrues të shërbimeve komplementare me ato bashkiake.

**Komuniteti dhe grupet e interesit**, duke përfshirë gratë, burrat, të rinjtë dhe grupet e marxhinalizuara, u konsultuan gjerësisht gjatë procesit të hartimit, duke siguruar që plani të jetë i bazuar në nevojat reale dhe të gëzojë mbështetjen e gjerë të komunitetit.

## II. KUADRI LIGJOR

### 2.1. KUADRI LIGJOR

Plani i Veprimit për Barazinë Gjinore u mbështet në një kuadër të gjerë ligjor kombëtar, i cili siguron bazën normative dhe institucionale për zbatimin e të gjitha masave të parashikuara.

- **Ligji nr. 139/2015 "Për Vetëqeverisjen Vendore"** përcaktoi kompetencat dhe përgjegjësitë e njëjësive të vetëqeverisjes vendore në ofrimin e shërbimeve publike për komunitetin. Ky ligj u dha bashkive autoritetin e nevojshëm për të hartuar dhe zbatuar politika lokale që adresojnë nevojat specifike të grave dhe burrave në territorin e tyre. Mbi këtë bazë, bashkia mori rolin drejtues në koordinimin dhe financimin e aktiviteteve të parashikuara në plan.
- **Ligji nr. 9970/2008 "Për Barazinë Gjinore"** vendosi kornizën ligjore themelore për garantimin e të drejtave të barabarta midis grave dhe burrave në të gjitha sferat e jetës publike dhe private. Ky ligj detyroi institucionet publike të integrojnë perspektivën gjinore në politikat, programet dhe buxhetet e tyre, duke krijuar mekanizma konkretë për monitorimin e progresit. Plani u konceptua si instrument zbatimi i drejtpërdrejtë i këtij ligji në nivel vendor.
- **Ligji nr. 9669/2006 "Për masat ndaj dhunës në familje"** vendosi kuadrin ligjor për parandalimin dhe luftimin e dhunës në familje, duke përcaktuar detyrimet e autoriteteve vendore në mbrojtjen e viktimave. Ligji parashikoi krijimin e urdhrave të mbrojtjes, shërbimeve të strehimit dhe mekanizmave të koordinimit ndërinstitutional për rastet e dhunës. Plani i Veprimit përfshiu masa specifike në zbatim të këtij ligji, duke forcuar kapacitetet vendore të reagimit ndaj dhunës me bazë gjinore.
- **Ligji nr. 121/2016 "Për Shërbimet e Kujdesit Shoqëror"** rregulloi organizimin, financimin dhe cilësinë e shërbimeve shoqërore që ofrohen nga bashkitë për grupet në nevojë, duke përfshirë gratë në situata vulnerabël. Ky ligj përcaktoi standardet minimale të shërbimit dhe obligoi bashkitë të vlerësojnë nevojat e komunitetit para hartimit të çdo plani shërbimi. Masat e planit u hartuan në përputhje të plotë me këto standarde, duke synuar zgjerimin e aksesit të grave në shërbime cilësore sociale.
- **Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore** ofroi drejtimin strategjik kombëtar dhe prioritetet afatmesme që çdo njësi vendore ishte e detyruar t'i pasqyronte në dokumentet e veta të planifikimit. Ajo vendosi objektivat matëse, treguesit e performancës dhe mekanizmat e raportimit për të gjitha nivelet e qeverisjes. Plani i Veprimit Vendor u harmonizua plotësisht me qëllimet dhe objektivat e kësaj Strategjie, duke siguruar koherencë vertikale të politikave gjinore.

- **Ligji nr. 68/2017 "Për Financat e Vetëqeverisjes Vendore"** rregulloi burimet e të ardhurave, shpenzimeve dhe menaxhimin financiar të bashkive, duke krijuar bazën për buxhetimin e qëndrueshëm të iniciativave sociale. Ky ligj hapi mundësinë e buxhetimit të ndjeshëm gjinor në nivel vendor, duke lejuar ndarjen dhe gjurmimin e fondeve të dedikuara për barazinë gjinore. Zbatimi i planit u garantua financiarisht mbi bazën e dispozitave të këtij ligji, duke siguruar transparencë dhe llogaridhënie në shpenzimin e burimeve publike.

## 2.2. KUADRI NDËRKOMBËTAR

Plani i Veprimit për Barazinë Gjinore u mbështet gjithashtu në një sërë instrumentesh ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, të cilat përbëjnë angazhime detyruese dhe orientuese për politikën vendore gjinore.

- **Konventa e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)** është instrumenti kryesor ndërkombëtar i detyrueshëm për mbrojtjen e të drejtave të grave, i ratifikuar nga Shqipëria që në vitin 1994. Konventa detyroi shtetet anëtare të marrin të gjitha masat e nevojshme ligjore, administrative dhe politike për të eliminuar diskriminimin gjinor në të gjitha sferat e jetës publike dhe private. Plani u hartua duke pasqyruar rekomandimet e Komitetit CEDAW drejtuar Shqipërisë, veçanërisht në fushat e pjesëmarrjes politike, punësimit dhe mbrojtjes nga dhuna.
- **Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm të OKB-së (SDGs), sidomos Qëllimi 5** synon arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e të gjitha grave dhe vajzave deri në vitin 2030, duke përfshirë nënqëllime konkrete për dhunën, diskriminimin dhe pjesëmarrjen vendimmarrëse. Ky kuadër global u dha bashkive një sistem të qartë treguesish të matshëm për monitorimin e progresit drejt barazisë gjinore në nivel lokal. Masat e planit kontribuan drejtpërdrejt në lokalizimin e SDG 5, duke e kthyer angazhimin global në veprime konkrete të zbatueshme në territor.
- **Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftimin e Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës Familjare (Konventa e Stambollit)** është standardi më i avancuar ndërkombëtar për mbrojtjen e grave nga dhuna, i ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2013. Konventa vendosi detyrime të qarta për shtetet në fushën e parandalimit, mbrojtjes, ndjekjes penale dhe politikave të integruara, duke kërkuar shërbime specializuara si strehëzat dhe linjat e ndihmës. Plani integroi kërkesat e kësaj Konvente duke forcuar mekanizmat vendorë të reagimit dhe koordinimit ndër-institucional për rastet e dhunës me bazë gjinore.
- **Acquis-i i Bashkimit Evropian për Barazinë Gjinore** përfaqëson tërësinë e direktivave, rregulloreve dhe praktikave të BE-së që synojnë garantimin e trajtimit të barabartë midis grave dhe burrave në punësim, arsim dhe shërbime. Në kuadër të procesit të integrimit evropian, Shqipëria mori përsipër të harmonizojë legjislacionin dhe politikën e saj me standardet e BE-së, duke përfshirë edhe zbatimin e buxhetimit gjinor dhe integrimin gjinor në politikën. Plani u konceptua si kontribut i drejtpërdrejtë i nivelit vendor në procesin e anëtarësimit, duke demonstruar kapacitetin institucional të bashkisë për zbatimin e standardeve evropiane të barazisë gjinore.

## 2.3. PLANI VENDOR I BARAZISË GJINORE

Plani Vendor i Barazisë Gjinore është një dokument strategjik afatmesëm që përcakton vizionin, objektivat dhe drejtimin e politikave gjinore të bashkisë për një periudhë shumëvjeçare. Ai funksionon si kornizë e përgjithshme orientuese që harmonizon angazhimet ligjore kombëtare dhe ndërkombëtare të bashkisë me nevojat konkrete të komunitetit vendor, duke u kthyer në dokumentin bazë mbi të cilin ndërtohen të gjitha iniciativat dhe programet e mëvonshme gjinore.

### Identifikon pabarazitë gjinore ekzistuese

Si hapi i parë dhe themelor, plani kreu një analizë të hollësishme të situatës gjinore në territorin e bashkisë, duke dokumentuar pabarazitë në pesë fusha kyçe. Në fushën e **arsimit**, plani vlerësoi shkallën e braktisjes shkollore sipas gjinisë, aksesimin e niveleve të ndryshme arsimore nga vajzat dhe djemtë, si dhe zgjedhjet e karrierës të ndikuara nga stereotipet gjinore. Në fushën e **punësimit**, u analizuan hendeku gjinor i pagave, përqendrimi i grave në sektorë të paguar më pak, shkalla e papunësisë femërore dhe barrierat strukturore që pengojnë gratë të hyjnë dhe të qëndrojnë në tregun e punës. Në fushën e **shëndetit**, plani dokumentoi aksesimin e pabarabartë të shërbimeve shëndetësore, nevojat specifike të shëndetit riprodhues, si dhe ndikimin e dhunës me bazë gjinore në shëndetin fizik dhe mendor të grave. Në fushën e **vendimmarrjes**, u matën nivelet e përfaqësimit të grave në organet vendimmarrëse lokale, në pozicionet drejtuese të administratës bashkiake dhe në bordet e institucioneve publike. Në fushën e **shërbimeve sociale**, u vlerësua shtrirja dhe cilësia e shërbimeve të dedikuara për gratë në situata vulnerabël, duke përfshirë viktimat e dhunës, nënat vetushqyese dhe gratë me aftësi të kufizuara.

### Vendos prioritete strategjike të ndërhyrjes

Mbi bazën e gjetjeve të analizës, plani përcaktoi prioritetet strategjike të ndërhyrjes, duke u fokusuar në ato fusha ku pabarazia është më e theksuar dhe ku ndikimi i masave do të jetë më i ndjeshëm. Prioriteti i parë u vendos mbi **rritjen e punësimit të grave**, duke synuar reduktimin e hendekut gjinor në tregun e punës nëpërmjet programeve të trajnimit profesional, mbështetjes për sipërmarrjen femërore dhe krijimit të shërbimeve të kujdesit për fëmijët që u mundësojnë grave të punojnë. Prioriteti i dytë u fokusua në **uljen e dhunës me bazë gjinore**, duke synuar forcimin e rrjetit të shërbimeve të mbrojtjes, rritjen e ndërgjegjësimit komunitar dhe përmirësimin e mekanizmave të referimit ndërinstitucional për viktimat. Prioriteti i tretë u përqendrua në **rritjen e përfaqësimit gjinor** në vendimmarrje, duke synuar jo vetëm plotësimin e kuotave ligjore, por edhe krijimin e kushteve reale për pjesëmarrje aktive dhe efektive të grave në proceset vendimmarrëse lokale.

### Kthen objektivat strategjikë në veprime konkrete

Plani nuk u ndal në nivelin e objektivave, por çdo prioritet strategjik u zbërthua në veprime të detajuara dhe të zbatueshme, të strukturuar sipas katër elementeve themelore. Çdo **aktivitet** u formulua në mënyrë të qartë dhe specifike, duke përshkruar saktësisht natyrën e ndërhyrjes, grupet e synuara dhe rezultatin e pritshëm. Çdo aktivitet u shoqërua me **afate** të përcaktuara qartë, me data fillimi dhe përfundimi, si dhe me faza të ndërmjetme që lejojnë ndjekjen e progresit gjatë zbatimit. **Përgjegjësitë** u ndanë me saktësi midis

strukturave bashkiake, institucioneve partnere dhe organizatave të shoqërisë civile, duke shmangur mbivendosjet dhe vakumet institucionale. Çdo aktivitet u mbështet me **buxhet** të parashikuar, me burime financimi të identifikuar, duke siguruar që plani të jetë jo vetëm ambicioz, por edhe realisht i financueshëm dhe i zbatueshëm brenda kapaciteteve ekzistuese të bashkisë.

### **Krijon mekanizëm të qëndrueshëm monitorimi dhe vlerësimi**

Elementi që e dallon këtë plan nga dokumentet e mëparshme strategjike është vendosja e një mekanizmi të fortë monitorimi dhe vlerësimi, i cili garanton llogaridhënie dhe mundëson korrëgjimin e kursit gjatë zbatimit. Plani përcaktoi një sistem të qartë **indikatorësh dhe KPI-sh** për secilin objektiv strategjik, duke dalluar midis treguesve të procesit, që matin shkallën e zbatimit të aktiviteteve, dhe treguesve të rezultatit, që matin ndikimin real në jetën e grave dhe burrave. Ky mekanizëm parashikoi raporte periodike monitorimi, vlerësim vjetor të progresit dhe një vlerësim përfundimtar të ndikimit, duke siguruar transparencë të plotë ndaj komunitetit dhe institucioneve mbikëqyrëse.

### **2.4. Kompetencat e Bashkisë në Barazinë Gjimore**

Bashkia Skrapar, në cilësinë e njësisë së vetëqeverisjes vendore, mbart një sërë kompetencash të drejtpërdrejta dhe të deleguara që e vendosin atë në rolin e aktorit kryesor institucional për promovimin dhe garantimin e barazisë gjimore në territorin e saj.

#### **Kompetenca normative dhe planifikuese**

Bashkia Skrapar ka kompetencën dhe detyrimin të hartojë, miratojë dhe zbatojë dokumentet strategjike vendore për barazinë gjimore, duke përfshirë planet vendore dhe planet e veprimt. Kjo kompetencë i jep bashkisë autoritetin të përcaktojë prioritetet lokale gjimore, të ndajë burime buxhetore të dedikuara dhe të krijojë strukturat institucionale të nevojshme për zbatimin e politikave gjimore.

#### **Kompetenca në ofrimin e shërbimeve sociale**

Bashkia ka kompetencën ekskluzive për organizimin dhe financimin e shërbimeve sociale në territorin e saj, duke përfshirë shërbimet e dedikuara për gratë në situata vulnerabël. Kjo nënkupton detyrimin për të ngritur dhe mbështetur shërbime si qendrat e kujdesit ditor, shërbimet e referimit për viktimat e dhunës dhe programet e integritit social për gratë në nevojë.

#### **Kompetenca në punësim dhe zhvillim ekonomik vendor**

Bashkia Skrapar ka kompetencën të hartojë dhe zbatojë programe vendore të punësimit dhe sipërmarrjes, duke integruar perspektivën gjimore në të gjitha këto iniciativa. Kjo përfshin mbështetjen e sipërmarrjes

femërore nëpërmjet granteve dhe trajnimeve, krijimin e partneriteteve me bizneset vendore për rritjen e punësimit të grave dhe adresimin e segregacionit gjinor në tregun lokal të punës.

### **Kompetenca në arsim dhe ndërgjegjësim**

Bashkia ka kompetencën të bashkëpunojë me institucionet arsimore vendore për integrimin e edukimit gjinor në kurrikulat shkollore dhe për parandalimin e braktisjes shkollore të vajzave. Gjithashtu, bashkia ka detyrimin të organizojë fushata ndërgjegjësimi komunitar për luftimin e stereotipeve gjinore, normave diskriminuese dhe dhunës me bazë gjinore.

### **Kompetenca në mbrojtjen nga dhuna me bazë gjinore**

Në zbatim të Ligjit nr. 9669/2006, bashkia ka kompetencën dhe detyrimin të koordinojë mekanizmin e referimit ndërinstytucional për viktimat e dhunës në familje, duke bashkëpunuar me policinë, prokurorinë, shëndetësinë dhe shoqërinë civile. Kjo kompetencë përfshin financimin e shërbimeve të specializuara të strehimit të përkohshëm dhe mbështetjes psikosociale për gratë dhe fëmijët e dhunuar.

### **Kompetenca në vendimmarrje dhe përfaqësim gjinor**

Bashkia ka detyrimin institucional të garantojë zbatimin e kuotave gjinore në organet e saj vendimmarrëse dhe të krijojë kushte për pjesëmarrje aktive të grave në proceset e konsultimit publik. Kjo kompetencë nënkupton gjithashtu krijimin dhe funksionimin e strukturave të dedikuara si Koordinatori Gjinor dhe Komisioni i Barazisë Gjinore në Këshillin Bashkiak.

### **Kompetenca në buxhetim gjinor**

Në zbatim të Ligjit nr. 68/2017, bashkia Skrapar ka kompetencën dhe detyrimin të zbatojë buxhetimin e ndjeshëm gjinor, duke ndarë, gjurmuar dhe raportuar mbi shpenzimet e dedikuara për barazinë gjinore. Kjo kompetencë kërkon kapacitete specifike teknike brenda administratës bashkiake dhe garanton transparencë të plotë ndaj komunitetit për mënyrën e shpenzimit të fondeve publike në këtë fushë

## III. PROFILI SOCIO-EKONOMIK

### 3.1. DEMOGRAFIA

#### Qëllimi i analizës së KPI-ve demografike

Analiza e treguesve demografikë synon të kuptojë strukturën bazë të popullsisë së Bashkisë Skrapar sipas gjinisë, moshës dhe shpërndarjes territoriale (rural/urban). Këto të dhëna shërbejnë si bazë për planifikimin e politikave publike të barazisë gjinore.

#### Çfarë synohet të arrihet nga analiza:

- Identifikimi i strukturës së popullsisë sipas gjinisë dhe grupmoshave
- Kuptimi i raportit rural–urban dhe ndikimi i tij në aksesin ndaj shërbimeve
- Identifikimi i potencialit të fuqisë punëtore femërore dhe mashkullore
- Planifikim më i saktë i shërbimeve sociale, ekonomike dhe arsimore

#### Panorama 2-vjeçare:

Analiza demografike synon të krijojë bazën për politika të targetuara, veçanërisht për gratë në moshë pune dhe grupet vulnerabël në zonat rurale.

### 3.2. ARSIMI

#### Qëllimi i analizës së KPI-ve arsimore

Treguesit e arsimit synojnë të vlerësojnë nivelin e kapitalit njerëzor dhe pabarazitë gjinore në aksesin dhe orientimin arsimor.

#### Çfarë synohet të arrihet nga analiza:

- Identifikimi i diferencave gjinore në nivelet arsimore
- Vlerësimi i ndarjes gjinore në arsimin teknik dhe akademik
- Kuptimi i potencialit të grave të arsimuara që nuk përkthehet në ekonomi
- Lidhja e sistemit arsimor me nevojat e tregut të punës

#### Panorama 2-vjeçare:

Synohet ulja e ndarjes gjinore në orientimin profesional dhe rritja e pjesëmarrjes së vajzave në fushat STEM dhe profesionale.

### **3.3. SIPËRMARRJA**

#### **Qëllimi i analizës së KPI-ve të sipërmarrjes**

Këta tregues synojnë të matin pjesëmarrjen reale të grave në ekonomi dhe kapacitetin e tyre për rritje ekonomike.

#### **Çfarë synohet të arrihet nga analiza:**

- Matja e pjesëmarrjes së grave në sipërmarrje
- Identifikimi i barrierave për rritjen nga mikro në biznes të mesëm dhe të madh
- Vlerësimi i aksesit në financim dhe tregje
- Kuptimi i strukturës gjinore të ekonomisë lokale

#### **Panorama 2-vjeçare:**

Synohet rritja e fuqizimit ekonomik të grave dhe kalimi nga sipërmarrje mikro në sipërmarrje të qëndrueshme dhe të zgjeruar.

### **3.4. ADMINISTRATA BASHKIAKE**

#### **Qëllimi i analizës së KPI-ve institucionale**

Treguesit e administratës synojnë të vlerësojnë barazinë gjinore në punësim publik dhe në pozicionet vendimmarrëse.

#### **Çfarë synohet të arrihet nga analiza:**

- Matja e përfaqësimit gjinor në administratë
- Vlerësimi i aksesit të grave në pozicione drejtuese
- Identifikimi i “glass ceiling” institucional
- Përmirësimi i transparencës në proceset e promovimit

#### **Panorama 2-vjeçare:**

Synohet kalimi nga barazi numerike në barazi funksionale në vendimmarrje.

### **3.5. DHUNA ME BAZË GJINORE**

#### **Qëllimi i analizës së KPI-ve të dhunës me bazë gjinore**

Këta tregues synojnë të matin nivelin e sigurisë gjinore dhe efektivitetin e mekanizmave të mbrojtjes.

#### **Çfarë synohet të arrihet nga analiza:**

- Vlerësimi i nivelit real të dhunës dhe raportimit
- Kuptimi i efektivitetit të institucioneve mbrojtëse
- Identifikimi i nënraportimit të mundshëm
- Përmirësimi i aksesit në drejtësi dhe shërbime mbrojtëse

#### **Panorama 2-vjeçare:**

Synohet ulja e rasteve të dhunës dhe rritja e besimit institucional për raportim.

### **3.6. NDIHMA SOCIALE**

#### **Qëllimi i analizës së KPI-ve të ndihmës sociale**

Treguesit e ndihmës sociale synojnë të identifikojnë nivelin e varfërisë dhe shpërndarjen gjinore të përfituesve.

#### **Çfarë synohet të arrihet nga analiza:**

- Identifikimi i përfituesve sipas gjinisë
- Vlerësimi i varfërisë së fshehur gjinore
- Analiza e efikasitetit të skemave të ndihmës sociale
- Targetimi më i saktë i grupeve vulnerabël

#### **Panorama 2-vjeçare:**

Synohet kalimi nga ndihmë sociale pasive në mbështetje të targetuar dhe fuqizuese.

### **PËRFUNDIM I PËRGJITHSHËM**

Analiza e gjashtë indikatorëve të performancës krijon një panoramë të plotë të barazisë gjinore në Bashkinë Skrapar. Këta tregues nuk shërbejnë vetëm për matje statistikore, por për ndërtimin e një sistemi politikash të integruara që synojnë:

- Reduktimin e pabarazive gjinore strukturore
- Rritjen e fuqizimit ekonomik të grave
- Përmirësimin e aksesit në vendimmarrje
- Forcimin e mbrojtjes sociale dhe sigurisë
- Zhvillimin e balancuar rural–urban

## IV. ANALIZIMI I SITUATËS AKTUALE- TË DHËNAT.

### 4.1-DEMOGRAFIA E POPULLSISË SË BASHKISË SKRAPAR

#### 1.1 Gjendja aktuale demografike

Sipas të dhënave të Regjistrit të Gjendjes Civile (Qershor 2026), Bashkia Skrapar ka një popullsi prej **14,398 banorësh**, nga të cilët **7,558 (52.5%) janë meshkuj** dhe **6,840 (47.5%) janë femra**. Raporti gjinor rezulton **110.5 meshkuj për çdo 100 femra**, duke treguar një mbizotërim të lehtë të popullsisë mashkullore.

Shpërndarja sipas grupmoshave tregon se **58.4% e popullsisë i përket grupmoshës 25–64 vjeç**, e cila përfaqëson bazën kryesore të fuqisë punëtore dhe potencialin ekonomik të bashkisë. Nga ana tjetër, **19.3% e popullsisë është mbi moshën 65 vjeç**, ndërsa vetëm **10.4% i përket grupmoshës 0–14 vjeç**, çka tregon një bazë relativisht të ngushtë të brezit të ri dhe një prirje drejt plakjes së strukturës demografike.

Grupmosh.	Meshk (Nr.)	Meshk (%)	Fem (Nr.)	Fema (%)	Tot. Grupm	% ndaj Pop.Totale	Urban Tot.	Urban Mesh(%)	Rural Fem(Nr.)	Rural Tot(%)
0–14 vjeç	805	53.6%	698	46.4%	1503	10.4%	446	29.7%	1057	70.3%
15–24 vjeç	909	53.3%	795	46.7%	1704	11.8%	520	30.5%	1184	69.5%
25–64 vjeç	4462	53.1%	3946	46.9%	8408	58.4%	3008	35.8%	5400	64.2%
65+ vjeç	1382	49.7%	1401	50.3%	2783	19.3%	960	34.5%	1823	65.5%
TOTAL	7558	Avr.52%	6840	Avr 48%	14398	100%	4934	Avr 33%	9464	Avr 67%

Një karakteristikë tjetër e rëndësishme është shpërndarja territoriale e popullsisë. Vetëm **34.3% e banorëve jetojnë në zonat urbane**, ndërsa **65.7% banojnë në zonat rurale**, duke e karakterizuar Bashkinë Skrapar si një bashki me profil kryesisht rural. Kjo shpërndarje ndikon drejtpërdrejt në aksesin ndaj shërbimeve publike, mundësive të punësimit dhe pjesëmarrjes sociale, veçanërisht për gratë dhe vajzat.

#### 1.2 Analiza e treguesve demografikë

Analiza e strukturës gjinore tregon se diferenca ndërmjet meshkujve dhe femrave është relativisht e moderuar në nivel bashkie, megjithatë shpërndarja sipas grupmoshave evidenton disa karakteristika me rëndësi për planifikimin e politikave të barazisë gjinore.

Në grupmoshat deri në 64 vjeç vërehet një dominim i meshkujve, me rreth **53% të popullsisë**, ndërsa në grupmoshën **65+** raporti ndryshon, ku femrat përfaqësojnë **50.3%** të popullsisë së kësaj grupmoshe. Ky fenomen është në përputhje me tendencat kombëtare dhe ndërkombëtare, ku jetëgjatësia mesatare e grave është më e lartë se ajo e burrave.

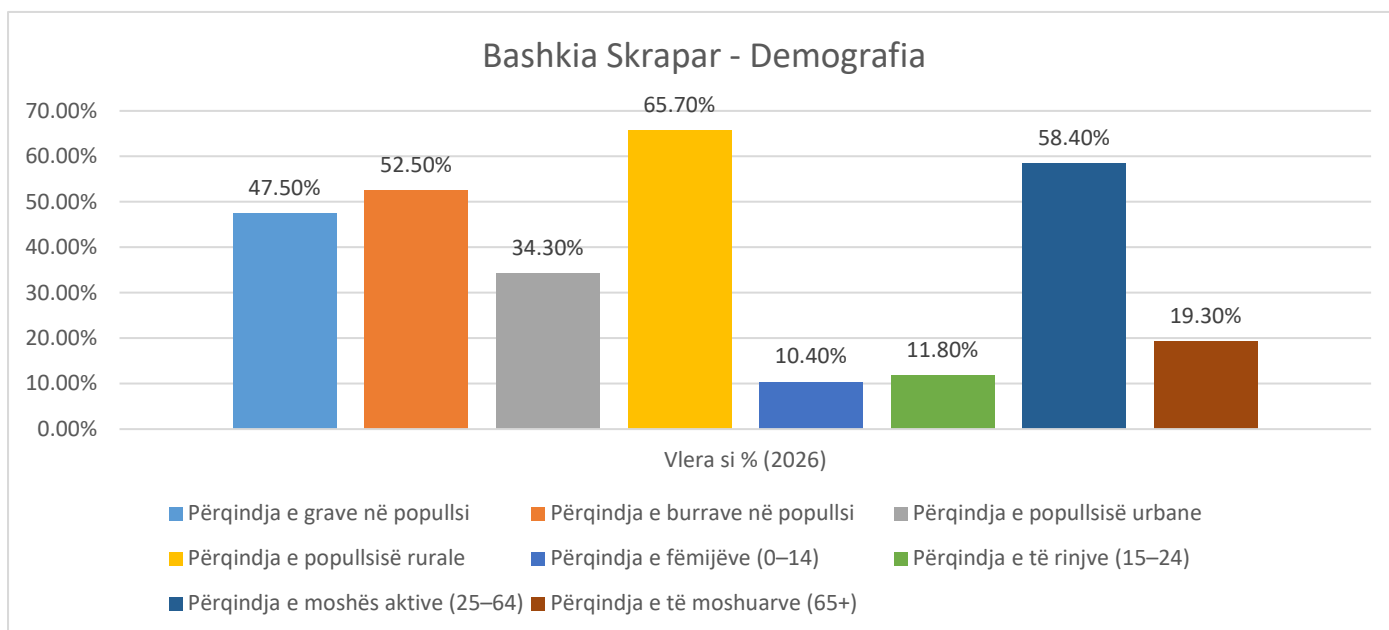
KPI	Vlera	Analiza
Përqindja e grave në popullsi	47.5%	Përfaqësim i afërt me balancën gjinore, por me mbizotërim të lehtë të meshkujve.
Raporti gjinor	110.5 meshkuj / 100 gra	Tregon një disbalancë të moderuar gjinore që kërkon monitorim, veçanërisht në grupmoshat aktive.
Popullsia rurale	65.7%	Tregon nevojën për politika që garantojnë akses të barabartë në shërbime për zonat rurale.
Popullsia urbane	34.3%	Përqendrimi më i ulët urban kërkon decentralizim të shërbimeve.
Popullsia 25–64 vjeç	58.4%	Potencial i rëndësishëm për zhvillim ekonomik dhe rritje të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës.
Popullsia 65+	19.3%	Sinjalizon plakje graduale të popullsisë dhe rritje të nevojës për shërbime sociale.
Popullsia 0–14 vjeç	10.4%	Tregon bazë të kufizuar të brezit të ri dhe sfida për rinovimin demografik.

Prania e një përqindjeje të konsiderueshme të popullsisë së moshuar (19.3%) krijon nevoja në rritje për shërbime sociale, shëndetësore dhe mbështetje komunitare. Kjo situatë prek në mënyrë të veçantë gratë, të cilat jo vetëm përbëjnë pjesën më të madhe të të moshuarve, por edhe mbajnë tradicionalisht barrën kryesore të kujdesit për anëtarët e familjes në moshë të tretë.

Nga ana tjetër, përqindja relativisht e ulët e fëmijëve (10.4%) mund të interpretohet si një sinjal i rënies së lindshmërisë dhe i emigrimit të familjeve të reja, duke sjellë pasoja afatgjata për strukturën demografike, tregun e punës dhe qëndrueshmërinë e zhvillimit lokal.

Dominimi i popullsisë rurale përbën një tjetër element kyç. Në zonat rurale, distancat më të mëdha nga qendrat e shërbimeve, infrastruktura më e kufizuar dhe mundësitë më të pakta ekonomike ndikojnë në mënyrë disproporcionale mbi gratë, të cilat shpesh përballen me barriera shtesë për punësim, arsimim, sipërmarrje dhe pjesëmarrje në jetën publike.

### 1.3 Analiza e KPI-ve



### 1.4 Faktorët që mund të ndikojnë në situatën aktuale

Edhe pse të dhënat nuk lejojnë identifikimin e drejtpërdrejtë të shkaqeve, analiza e kontekstit lokal sugjeron disa faktorë që mund të kenë ndikuar në strukturën aktuale demografike:

- emigrimi i të rinjve drejt qendrave urbane ose jashtë vendit për arsye studimi dhe punësimi;
- rënia e lindshmërisë dhe shtyrja e krijimit të familjes;
- karakteri kryesisht rural i bashkisë, me mundësi më të kufizuara ekonomike;
- plakja natyrore e popullsisë;
- shpërndarja gjeografike e vendbanimeve, që e bën më të vështirë aksesin në shërbime publike.

Këta faktorë janë të zakonshëm për shumë bashki rurale në Shqipëri dhe nuk duhet të interpretohen si shkaqe të provuara specifikisht për Skraparin pa analiza shtesë.

### 1.5 Ndikimi në barazinë gjinore

Struktura aktuale demografike ndikon drejtpërdrejt në planifikimin e politikave të barazisë gjinore.

Pesha e lartë e popullsisë rurale rrit rëndësinë e sigurimit të aksesit të barabartë të grave në shërbime administrative, shëndetësore, sociale dhe ekonomike. Gratë në zonat rurale mund të përballen me kufizime më të mëdha për shkak të distancës, transportit, mundësive të punësimit dhe barrës së punës së papaguar në familje.

Prania e një popullsie të konsiderueshme në moshë pune krijon potencial për rritjen e pjesëmarrjes ekonomike të grave, nëse shoqërohet me politika aktive për punësim, zhvillimin e aftësive, mbështetjen e sipërmarrjes dhe pajtimin e jetës familjare me atë profesionale.

Në të njëjtën kohë, rritja graduale e peshës së popullsisë së moshuar kërkon zhvillimin e shërbimeve të kujdesit afatgjatë dhe mbështetjen e kujdestarëve familjarë, rol që shpesh ushtrohet nga gratë.

## 1.6 Rreziqet për zhvillimin vendor

Nëse tendencat aktuale vazhdojnë, Bashkia Skrapar mund të përballet me:

- Plakje të mëtejshme të popullsisë dhe rritje të raportit të varësisë;
- Zvogëlim të popullsisë së re dhe të fuqisë punëtore;
- Thellim të pabarazive territoriale ndërmjet zonave urbane dhe rurale;
- Rritje të kërkesës për shërbime sociale dhe kujdes afatgjatë;
- Vështirësi në sigurimin e pjesëmarrjes së grave në jetën ekonomike dhe publike, veçanërisht në zonat më të largëta.

## 1.7 Rekomandime

Bazuar në analizën e mësipërme, rekomandohen këto masa prioritare:

1. Zhvillimi i programeve që nxisin qëndrimin dhe rikthimin e të rinjve në bashki, përmes punësimit, formimit profesional dhe mbështetjes së sipërmarrjes.
2. Përmirësimi i aksesit të grave në zonat rurale në shërbime publike, shëndetësore, sociale dhe administrative, duke përdorur edhe forma të shërbimeve të lëvizshme dhe digjitale.
3. Integrimi i perspektivës gjinore në planifikimin e shërbimeve sociale, me fokus të veçantë tek gratë e moshuara dhe kujdestarët familjarë.
4. Mbështetja e familjeve të reja përmes politikave lokale që favorizojnë mirëqenien, kujdesin për fëmijët dhe pjesëmarrjen e grave në tregun e punës.
5. Krijimi i një sistemi të rregullt monitorimi të treguesve demografikë sipas gjinisë, grupmoshës dhe njësive administrative, për të mbështetur vendimmarrjen e bazuar në të dhëna.

## 4.2- ARSIMI NË BASHKINË SKRAPAR

### 2.1 Gjendja aktuale e arsimit sipas gjinisë

Të dhënat e Census 2023 tregojnë një strukturë të ndarë të nivelit arsimor në Bashkinë Skrapar, ku vihet re një **balancë e përgjithshme gjimore në total (50.2% meshkuj dhe 49.8% femra)**, por me **diferenca të theksuara sipas niveleve arsimore**.

Niveli Arsimor	Total	Meshkuj	Femra	% Meshk	% Femra
Asnje arsim	58	21	37	36.2%	63.8%
Arsim Fillor	629	252	377	40.1%	59.9%
9-vjeçar	4234	2034	2200	48.0%	52.0%
Shk. Teknik	45	32	13	71.1%	28.9%
Shk. e Mesme	2923	1740	1183	59.5%	40.5%
Arsim jo I larte	104	58	46	55.8%	44.2%
A. Larte Shk.	182	100	82	54.9%	45.1%
Bachelor	518	192	326	37.1%	62.9%
Master/Doktor	516	222	294	43.0%	57.0%
Asnje Shkolle	408	175	233	42.9%	57.1%
Total	9617	4826	4791	50.2%	49.8%

Në nivelet e ulëta të arsimit (fillor dhe 9-vjeçar), femrat paraqesin pjesëmarrje më të lartë, ndërsa në nivelet e mesme teknike dhe profesionale dominimi është i meshkujve. Në arsimin e lartë (Bachelor dhe Master), vihet re një **prirje e kundërt e qartë**, ku gratë përfaqësojnë një pjesë më të madhe të të diplomuarve.

#### Në mënyrë të veçantë:

- **62.9% e të diplomuarve Bachelor janë gra**
- **57.0% e Master/Doktoraturës janë gra**
- ndërsa në arsimin teknik **71.1% janë meshkuj**

Kjo krijon një strukturë të “ndarë gjimore” të edukimit sipas fushave dhe niveleve.

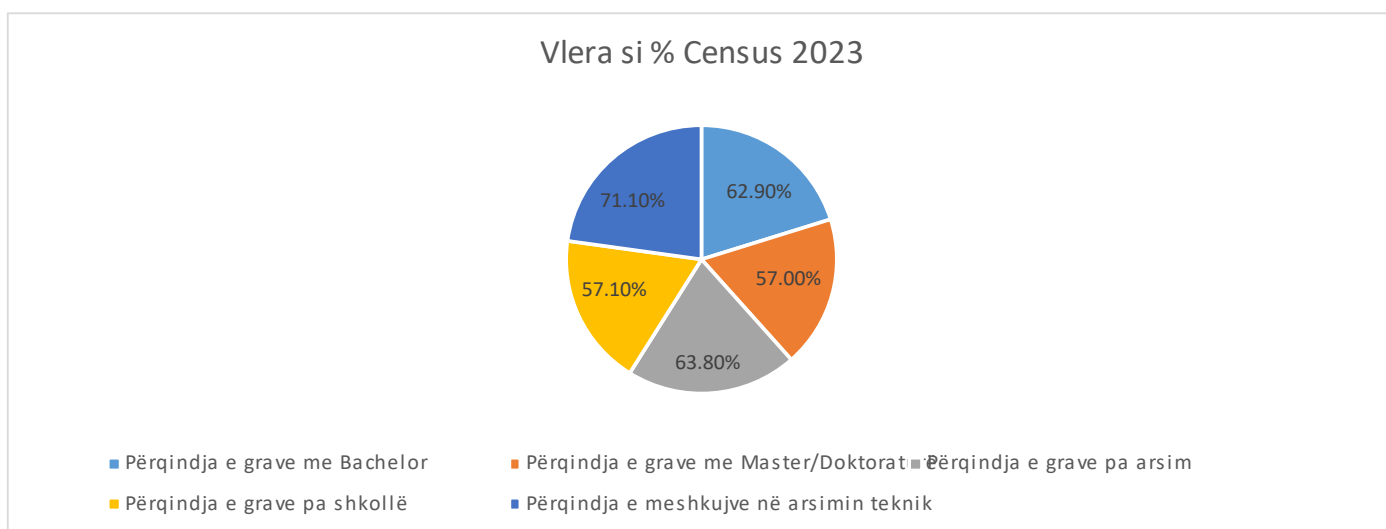
## 2.2 Analiza e treguesve kryesorë (KPI)

KPI	Vlera	Interpretim
Përqindja e grave me Bachelor	62.9%	Gratë dominojnë arsimin universitar bazë
Përqindja e grave me Master	57.0%	Vazhdimësi e dominimit në nivel të lartë
Indeksi gjinor i arsimit të lartë	1.50	1.5 herë më shumë gra se burra
Meshkuj në arsimin teknik	71.1%	Dominim i fortë i burrave në formimin profesional
Gratë pa arsim	63.8%	Pjesë e konsiderueshme e grave të përjashtuara
Gratë pa shkollë	57.1%	Prani e analfabetizmit të mbetur gjinor
Diferenca gjinore në arsimin e mesëm	19 pikë %	Ndarje e qartë gjinore në këtë nivel

## 2.3 Interpretimi i situatës (çfarë tregojnë të dhënat)

Analiza e të dhënave tregon një **paradoks gjinor në sistemin arsimor lokal**:

Nga njëra anë, gratë kanë një **performancë më të lartë në arsimin e lartë**, duke tejkaluar burrat në nivel Bachelor dhe Master. Kjo tregon një përmirësim të qartë të aksesit të grave në arsim dhe një ndryshim të rëndësishëm të rolit të tyre në shoqëri.



Nga ana tjetër, ekziston një **ndarje e fortë gjinore në arsimin profesional dhe teknik**, ku burrat dominojnë në mënyrë të dukshme. Kjo tregon një orientim tradicional të tregut të aftësive, ku profesionet teknike dhe praktike vazhdojnë të jenë të lidhura me meshkujt.

Gjithashtu, prania e një përqindjeje jo të vogël të grave pa arsim ose pa shkollë tregon se **barazia gjinore në arsim nuk është ende e plotë dhe është e segmentuar sipas brezave**.

## 2.4 Shkaqet e mundshme të situatës

Bazuar në kontekstin social dhe demografik të bashkisë, mund të identifikohen disa faktorë kryesorë:

### 1. Faktorë historikë dhe breznorë

- Brezat më të vjetër të grave kanë pasur akses më të kufizuar në arsim;
- Norma tradicionale që favorizonin arsimimin e burrave në të kaluarën.

### 2. Migracioni dhe largimi i të rinjve

- Emigrimi i burrave dhe grave të reja ndikon në strukturën arsimore;

largimi i meshkujve të rinj për punë ose emigrim mund të rrisë përqindjen relative të grave në arsimin e lartë.

### 3. Ndarja tradicionale e roleve gjimore

- Burrat orientohen më shumë drejt profesioneve teknike dhe fizike;
- Gratë drejt arsimit akademik dhe administrativ.

### 4. Mungesa e ofertës profesionale lokale

- Mungesa e shkollave profesionale moderne në zonë;
- Orientim i kufizuar drejt tregut të punës lokal.

### 5. Faktorët socio-ekonomikë

- Familjet investojnë ndryshe në arsim sipas gjinisë dhe pritshmërive të punësimit;
- Presionet ekonomike ndikojnë në ndërprerjen e shkollimit për disa kategori.

## 2.5 Ndikimi në barazinë gjimore dhe zhvillimin lokal

Kjo strukturë arsimore ka disa ndikime të rëndësishme:

### **Pozitive:**

- Rritje e kapitalit njerëzor të grave;
- Potencial më i madh për pjesëmarrje të grave në administratë dhe sektorë profesionalë;
- Përmirësim i rolit social të grave në komunitet.

### **Negative:**

- Mungesë e grave në sektorët teknikë dhe ekonomikë prodhues;
- Kufizim i mundësive të burrave në arsimin e lartë;
- Ndarje gjimore në tregun e punës;
- Rrezik për pabarazi në të ardhura në të ardhmen.

## 2.6 Rreziqet nëse tendenca vazhdon

Nëse kjo strukturë nuk adresohet, mund të krijohen këto rreziqe:

- Thellim i ndarjes gjinore në tregun e punës;
- Nën-përfaqësim i grave në sektorët teknikë dhe ekonomikë;
- Ulje e konkurrueshmërisë së burrave në sektorët administrativë dhe profesionalë;
- Mos-përputhje midis arsimit dhe kërkesave të tregut lokal;
- Rritje e varësisë ekonomike për disa kategori gjinore.

## 2.7 Rekomandime strategjike

### 1. Diversifikimi i arsimit profesional

- Krijimi i programeve profesionale për vajza në sektorë teknikë (IT, energji, bujqësi moderne);
- Nxitje e pjesëmarrjes së grave në arsimin teknik.

### 2. Përfshirja e burrave në arsimin e lartë

- Programe orientimi për djemtë drejt universitetit;
- Bursa për studime të larta për meshkuj në fusha sociale dhe administrative.

### 3. Programet e rikthimit në arsim

- Për gratë pa arsim dhe pa shkollë;
- Kurse të edukimit të rriturve.

### 4. Orientimi profesional gjinor-neutral

- Këshillim karriere në shkolla;
- Reduktim i stereotipeve gjinore në zgjedhjen e profesionit.

### 5. Lidhja me tregun e punës lokal

- Harmonizimi i arsimit me nevojat e bashkisë;
- Partneritet me bizneset lokale për praktika profesionale.

## Përfundim analitik

Arsimi në Bashkinë Skrapar tregon një **transformim të rëndësishëm gjinor në nivelet e larta të edukimit**, ku gratë kanë arritur të tejkalojnë burrat në arsimin universitar. Megjithatë, sistemi mbetet i ndarë sipas roleve tradicionale gjinore në arsimin profesional dhe teknik.

Kjo situatë krijon një bazë të fortë për politika të synuara që nuk fokusohen vetëm në aksesin në arsim, por në **orientimin e barabartë gjinor të karrierave dhe aftësive**, që është thelbësor për zhvillimin ekonomik dhe social të bashkisë.

### 4.3- SIPËRMARRJA NË BASHKINË SKRAPAR

#### 3.1 Gjendja aktuale e sipërmarrjes sipas gjinisë

Të dhënat për strukturën e biznesit në Bashkinë Skrapar tregojnë një **pjesëmarrje të kufizuar të grave në drejtimin e sipërmarrjeve**, me diferenca të theksuara midis bizneseve të vogla dhe atyre të mëdha.

Nr.	Nj.Administrative	Biznes i Madh		Biznes i Vogel	
		Nr.Biznese Totale	Administrator Femra	Nr.Bizn Tot	Administrator Femra
1	Çorovode	44	8	132	41
2	Qender	12	0	2	0
3	Bogove	7	1	8	4
4	Vendreshe	3	0	0	0
5	Çepan	0	0	0	0
6	Potom	2	1	2	1
7	Leshnje	6	0	3	0
8	Gjërbes	10	0	1	0
9	Zhepe	1	0	0	0
	Total	85	10	148	46

Në total, në njësitë administrative të bashkisë janë evidentuar:

- **85 biznese të mëdha**
- **148 biznese të vogla**

Nga këto, gratë janë të përfaqësuara si administratore:

- **10 në bizneset e mëdha**
- **46 në bizneset e vogla**

Kjo tregon një **prani më të lartë të grave në bizneset e vogla (31.1%)**, ndërsa në bizneset e mëdha përfaqësimi bie ndjeshëm në **11.8%**.

Në nivel të përgjithshëm, vetëm rreth **24% e sipërmarrjeve drejtohen nga gra**, duke treguar një hendek të qartë gjinor në aksesin në sipërmarrje dhe rritje ekonomike.

### 3.2 Analiza e treguesve kryesorë (KPI)

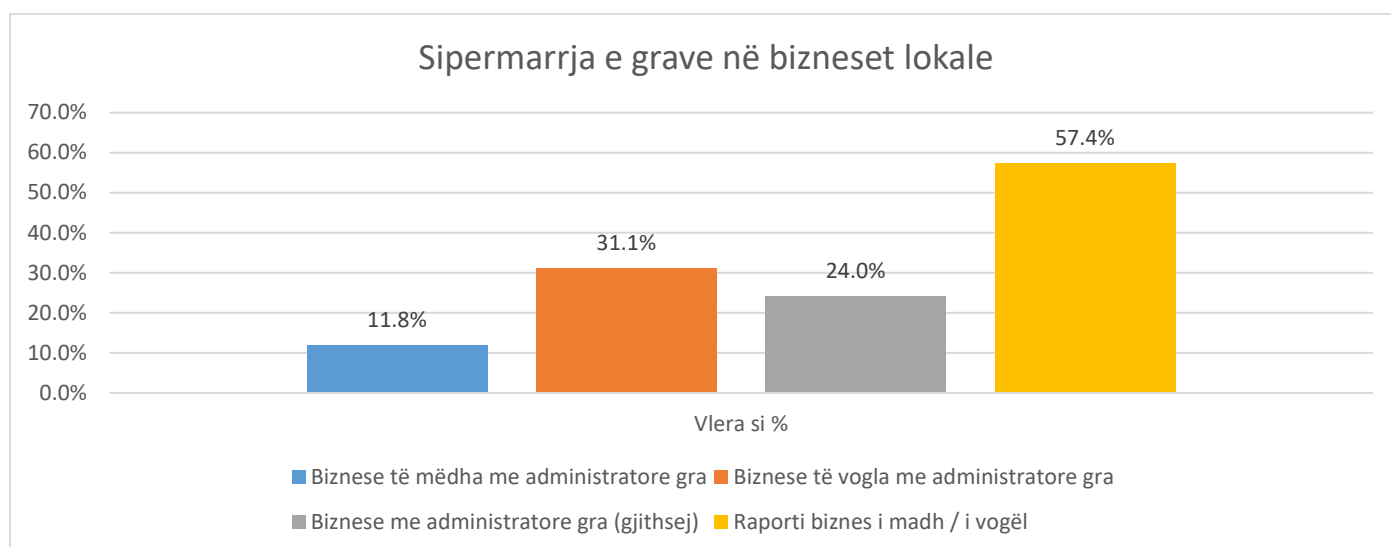
KPI	Vlera	Interpretim
Biznese të mëdha me gra administratore	11.8%	Nën-përfaqësim i fortë në struktura të mëdha ekonomike
Biznese të vogla me gra administratore	31.1%	Pjesëmarrje më e lartë në mikro-biznese
Sipërmarrje totale me gra	24.0%	Niveli i përgjithshëm i ulët i lidërshiptit femëror
Dominimi i bizneseve të vogla	~64% e totalit	Strukturë ekonomike e fragmentuar
Njësi pa gra sipërmarrëse	disa njësi administrative	pabarazi territoriale gjimore

### 3.3 Interpretimi i situatës

Analiza tregon një **strukturë të sipërmarrjes me dy nivele të qarta gjimore**:

Nga njëra anë, gratë janë të përfshira në mënyrë të konsiderueshme në bizneset e vogla, kryesisht në aktivitete me kapital të ulët dhe risk të kufizuar. Kjo sugjeron që gratë kanë aftësi sipërmarrëse dhe janë aktive ekonomikisht, por operojnë kryesisht në segmente me shkallë të ulët zgjerimi.

Nga ana tjetër, përfaqësimi i grave në bizneset e mëdha është shumë i kufizuar. Kjo tregon se **kalimi nga mikro-sipërmarrja në sipërmarrje të konsoliduar mbetet një pengesë strukturore për gratë**.



Kjo ndarje krijon një “tavan ekonomik gjimor”, ku gratë janë aktive por të kufizuara në rritje dhe në akses në kapital, tregje më të mëdha dhe vendimmarrje strategjike.

### 3.4 Shkaqet e mundshme të situatës

Bazuar në analizën e kontekstit lokal dhe tendencave kombëtare, mund të identifikohen disa faktorë kryesorë:

### 1. Akses i kufizuar në financim

- Gratë kanë më pak akses në kredi bankare dhe garanci kolaterale;
- Mungesë historike e pronësisë mbi pasurinë.

### 2. Ndarje tradicionale e roleve gjinore

- Pritshmëri sociale që gratë të menaxhojnë biznese të vogla familjare;
- Burrat të orientuar drejt investimeve më të mëdha.

### 3. Mungesë rrjetesh biznesi

- Gratë kanë më pak akses në rrjete profesionale dhe tregje;
- Mungesë mentorimi dhe lidhjesh institucionale.

### 4. Kufizime territoriale

- Ekonomia rurale e Skraparit kufizon zgjerimin e bizneseve;
- Largësia nga tregjet e mëdha redukton mundësitë e rritjes.

### 5. Barrë e dyfishtë gjinore

- Gratë mbajnë përgjegjësi familjare që kufizojnë kohën për rritje biznesi;
- Mungesë shërbimesh mbështetëse (çerdhe, kujdes social).

## 3.5 Ndikimi në barazinë gjinore dhe zhvillimin ekonomik

Struktura aktuale e sipërmarrjes ka ndikim të drejtpërdrejtë në zhvillimin ekonomik lokal dhe barazinë gjinore.

#### Ndikime pozitive:

- Gratë janë aktive në ekonomi përmes mikro-bizneseve;
- Ekziston bazë e zhvilluar e sipërmarrjes femërore;
- Potencial për zgjerim të biznesit të grave.

#### Ndikime negative:

- Mungesë e grave në pozicione ekonomike vendimmarrëse;
- Kufizim i rritjes ekonomike individuale të grave;
- Pabarazi në aksesin në kapital dhe tregje;
- Humbje e potencialit ekonomik të bashkisë.

## 3.6 Rreziqet nëse situata vazhdon

Nëse nuk ndërhyhet me politika aktive, mund të ndodhin:

- Thellim i hendekut gjinor në ekonomi;
- Përqendrim i pasurisë dhe kapitalit në një grup të kufizuar;
- Mungesë e inovacionit dhe diversifikimit ekonomik;
- Emigrim i grave sipërmarrëse drejt qyteteve më të mëdha;
- Dobësim i ekonomisë lokale rurale.

### 3.7 Rekomandime strategjike

#### 1. Programet e financimit për gratë sipërmarrëse

- Kredi me garanci shtetërore;
- Fonde grant për startup-e të grave;
- Subvencione për zgjerim biznesi.

#### 2. Kalimi nga mikro në biznes të mesëm

- Trajnime për menaxhim dhe rritje biznesi;
- Mentorim nga sipërmarrës të suksesshëm;
- Inkubatorë lokalë biznesi.

#### 3. Rritja e aksesit në tregje

- Platforma lokale dhe rajonale për produktet e grave;
- Lidhje me turizmin rural dhe agroturizmin;
- Promovim i produkteve lokale.

#### 4. Reduktimi i barrierave sociale

- Shërbime sociale për kujdesin ndaj fëmijëve;
- Programe për balancimin punë-familje;
- Sensibilizim për rolin ekonomik të grave.

#### 5. Fuqizimi i rrjeteve të grave sipërmarrëse

- Krijimi i shoqatave lokale të grave në biznes;
- Rrjete mentorimi dhe bashkëpunimi;
- Lidhje me programet kombëtare dhe BE.

### Përfundim analitik

Sipërmarrja në Bashkinë Skrapar karakterizohet nga një **pjesëmarrje aktive e grave në mikro-biznese**, por me një **bllokim të qartë të rritjes drejt sipërmarrjeve më të mëdha dhe më kapital-intensive**.

Kjo tregon se problemi nuk është mungesa e aftësive sipërmarrëse të grave, por **mungesa e kushteve strukturore për rritje ekonomike**, si financimi, rrjetet e tregut dhe mbështetja institucionale.

Nëse adresohen këto barriera, sipërmarrja femërore mund të shndërrohet në një nga motorët kryesorë të zhvillimit ekonomik lokal dhe të barazisë gjinore në Bashkinë Skrapar.

#### 4.4 – ADMINISTRATA E BASHKISË SKRAPAR

##### 4.1 Gjendja aktuale e administratës sipas gjinisë

Të dhënat për administratën e Bashkisë Skrapar tregojnë një **nivel relativisht të lartë të përfaqësimit gjinor të grave në strukturën e përgjithshme të punonjësve**, por me diferenca të dukshme në pozicionet drejtuese.

Në total, bashkia ka:

- **366 punonjës**
  - **186 burra (50.8%)**
  - **180 gra (49.2%)**

Tregues	Burra	Gra	Totali
Punonjës total	186	180	366
Drejtore	3	2	5
Administratë	22	32	54
Këshilli Bashkiak	8	7	15

Në nivel të përgjithshëm, kjo tregon një **balancë pothuajse të plotë gjinore në administratë**, duke iu afruar standardeve të barazisë gjinore (50/50).

Megjithatë, analiza e brendshme e strukturës tregon diferenca:

- **Drejtore: 5 gjithsej**
  - 3 burra
  - 2 gra
- **Administratë operative: 54 punonjës**
  - 32 gra (59.3%)
  - 22 burra (40.7%)
- **Këshilli Bashkiak: 15 anëtarë**
  - 7 gra (46.7%)
  - 8 burra (53.3%)

## 4.2 Analiza e treguesve kryesorë (KPI)

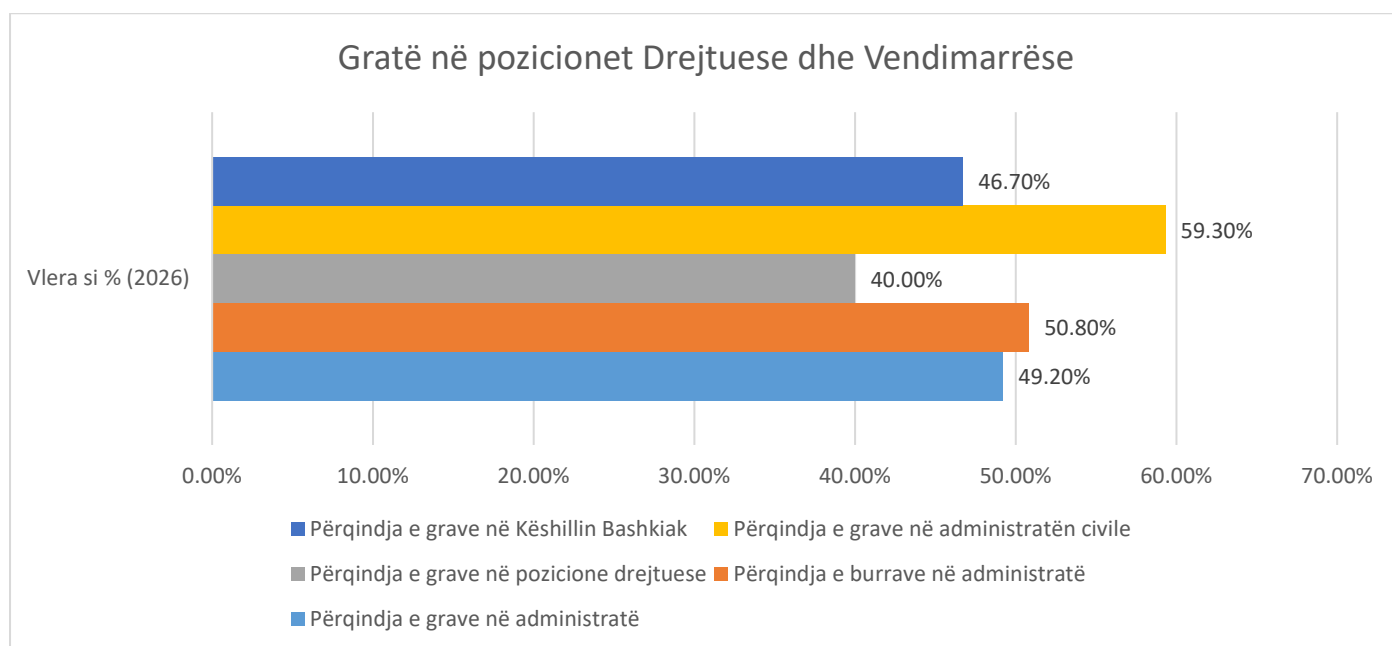
KPI	Vlera	Interpretim
Përqindja e grave në administratë	49.2%	Balancë pothuajse e plotë gjimore
Përqindja e burrave në administratë	50.8%	Dominim shumë i lehtë i meshkujve
Përqindja e grave në administratën operative	59.3%	Gratë dominojnë në nivelet ekzekutive
Përqindja e grave në pozicione drejtuese	40%	Nën-përfaqësim në leadership
Përfaqësimi në Këshillin Bashkiak	46.7% gra	Afër barazisë, por ende nën 50%
Indeksi i balancës gjimore	96.8	Tregon strukturë pothuajse të balancuar

## 4.3 Interpretimi i situatës

Analiza e strukturës së administratës tregon një **model të qartë të “barazisë numerike, por jo domosdoshmërisht barazisë në pushtet”**.

Në nivel të përgjithshëm, gratë janë pothuajse të barabarta me burrat në administratë, madje në disa segmente operative ato janë shumicë. Kjo është një **shenjë pozitive e përfshirjes së grave në tregun e punës publik dhe në shërbimin civil lokal**.

Megjithatë, kur analizohet struktura e vendimmarrjes, vihet re një **ulje e përfaqësimit të grave në pozicionet drejtuese (40%)**, çka tregon ekzistencën e një “tavani xhami institucional”, ku gratë janë të pranishme në sistem, por më pak të përfaqësuara në nivelet e larta të hierarkisë.



Ky fenomen është i zakonshëm në administratat publike dhe lidhet jo me mungesën e kualifikimeve, por me:

- Proceset e promovimit;
- Rrjetet e brendshme institucionale;
- Stereotipet gjinore në lidhshmëri;
- dhe shpërndarjen tradicionale të roleve vendimmarrëse.

#### **4.4 Shkaqet e mundshme të situatës**

Bazuar në kontekstin institucional dhe praktikën e administratës publike, mund të identifikohen disa faktorë kryesorë:

##### **1. “Glass ceiling” institucional**

- Gratë janë të përfaqësuara në nivele ekzekutive, por më pak në vendimmarrje;
- Mungesë e mekanizmave të strukturuar të promovimit të barabartë.

##### **2. Strukturë tradicionale e lidhshmërisë**

- Pozicionet drejtuese historikisht kanë qenë të dominuara nga burrat;
- Rrjetet formale dhe joformale favorizojnë vazhdimësinë e këtij modeli.

##### **3. Ndarja gjinore e roleve administrative**

- Gratë përqendrohen në role operative dhe shërbime;
- Burrat në role menaxheriale dhe koordinuese.

##### **4. Mungesa e programeve të lidhshmërisë gjinore**

- Mungojnë programe të dedikuara për zhvillimin e grave në menaxhim publik;
- Trajnimet nuk janë gjithmonë të orientuara drejt avancimit në karrierë.

##### **5. Faktorë socialë dhe familjarë**

- Gratë përballen me barrë të dyfishtë pune dhe familjeje;
- Kjo ndikon në disponueshmërinë për role drejtuese që kërkojnë kohë dhe angazhim më të madh.

#### **4.5 Ndikimi në barazinë gjinore dhe qeverisjen vendore**

Struktura aktuale ka disa ndikime të rëndësishme:

Ndikime pozitive:

- Administratë e balancuar gjinore në nivel të përgjithshëm;
- Pjesëmarrje e lartë e grave në shërbimin publik;
- Rritje e përfaqësimit të grave në jetën institucionale lokale.

#### Ndikime negative:

- Përfaqësim më i ulët i grave në vendimmarrje;
- Mungesë e ndikimit të plotë të grave në politikat publike;
- Rrezik për riprodhimin e pabarazive në nivel institucional;
- Kufizim i perspektivës gjinore në vendimmarrje strategjike.

#### **4.6 Rreziqet nëse situata vazhdon**

Nëse nuk ndërmerren masa korigjuese, mund të ndodhin:

- Stabilizim i pabarazisë në nivelet drejtuese;
- Humbje e potencialit të lidërshiptit femëror;
- Ulje e efikasitetit të politikave të barazisë gjinore;
- Demotivim i grave në administratë për karrierë afatgjatë;
- Riprodhim i modelit tradicional të vendimmarrjes.

#### **4.7 Rekomandime strategjike**

##### 1. Promovimi i grave në lidërshipt

- Vendosja e objektivave të brendshme për 50% përfaqësim në pozicione drejtuese;
- Transparencë në proceset e promovimit.

##### 2. Trajnime për lidërshipt gjinor

- Programe të dedikuara për menaxhim publik për gratë;
- Zhvillim aftësish në vendimmarrje dhe planifikim strategjik.

##### 3. Mekanizma të karrierës së barabartë

- Krite të qarta dhe të matshme për avancim;
- Monitorim i diferencave gjinore në promovime.

##### 4. Balancimi punë–jetë private

- Fleksibilitet në orar pune;
- Shërbime mbështetëse për familjen (sidomos për kujdesin ndaj fëmijëve).

##### 5. Monitorim i vazhdueshëm gjinor

- Raportim vjetor i KPI-ve gjinore në administratë;
- Integrim i indikatorëve në sistemin e performancës së bashkisë.

## Përfundim analitik

Administrata e Bashkisë Skrapar paraqet një **model të avancuar të përfshirjes gjinore në nivel numerik**, me pothuajse barazi të plotë mes grave dhe burrave në total.

Megjithatë, analiza tregon qartë se **barazia numerike nuk përkthehet automatikisht në barazi në vendimmarrje**. Nën-përfaqësimi i grave në pozicionet drejtuese (40%) tregon ekzistencën e një strukture hierarkike ende të ndikuar nga modele tradicionale.

Për këtë arsye, fokusi i politikave duhet të zhvendoset nga “pjesëmarrja” drejt **fuqizimit dhe lidhshimit të grave në administratën publike**, që është një nga objektivat kryesorë të standardeve të BE për barazinë gjinore në qeverisjen vendore.

### 4.5 – DHUNA ME BAZË GJINORE NË BASHKINË SKRAPAR

#### 5.1 Gjendja aktuale e rasteve të dhunës

Të dhënat për periudhën 2022–2025 tregojnë një **rënie të vazhdueshme të rasteve të raportuara të dhunës me bazë gjinore në Bashkinë Skrapar**.

- 2022: **9 raste**
- 2023: **8 raste**
- 2024: **4 raste**
- 2025: **3 raste**

Në të njëjtën kohë, numri i **urdhrave të mbrojtjes** ndjek të njëjtën tendencë (9 → 3), ndërsa **viktimat e raportuara janë 100% gra** gjatë gjithë periudhës.

Tregues	2022	2023	2024	2025
Raste të raportuara	9	8	4	3
Urdhëra mbrojtje	9	8	4	3

Kjo tregon se fenomeni mbetet **qartësisht i gjinizuar**, ku gratë janë grupi kryesor i prekur.

#### 5.2 Analiza e treguesve kryesorë (KPI)

KPI	Vlera	Interpretim
Raste të raportuara (2025)	3	Numër i ulët, por kërkon kujdes për nënraportim
Trendi 2022–2025	-66.7%	Rënie e fortë e rasteve të regjistruara
Urdhëra mbrojtjeje	100% e rasteve	Koherencë e sistemit ligjor
Viktima gra	100%	Dhunë e pastër gjinore

KPI	Vlera	Interpretim
Raporti raste/urdhra	1:1	Reagim institucional i plotë

### 5.3 Interpretimi i situatës

Në pamje të parë, të dhënat tregojnë një **përmirësim të dukshëm dhe të vazhdueshëm**, me ulje të ndjeshme të rasteve të raportuara nga 9 në 3 brenda katër viteve.

Megjithatë, në analizën e politikave të barazisë gjinore, një rënie e tillë **nuk mund të interpretohet automatikisht si ulje reale e fenomenit të dhunës**, pa marrë në konsideratë faktorët e raportimit.

Ekzistojnë dy interpretime të mundshme:

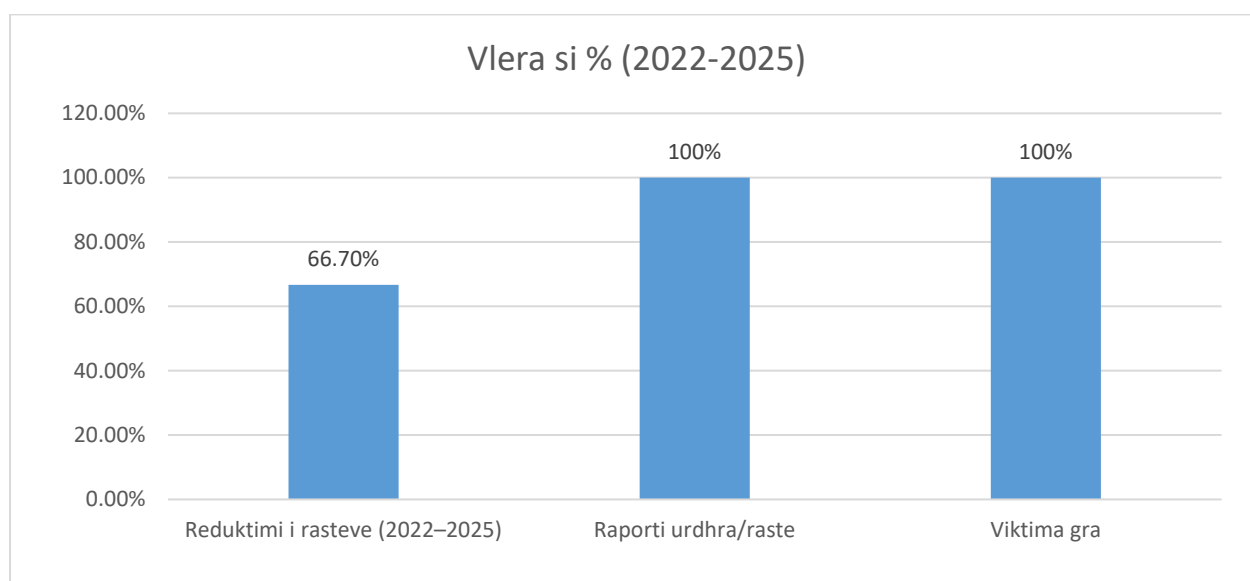
#### 1. Interpretimi pozitiv

- Rritje e efektivitetit të institucioneve lokale;
- Ndërhyrje më e shpejtë dhe më parandaluese;
- Rritje e ndërgjegjësimit komunitar;
- Forcim i mekanizmave të mbrojtjes.

#### 2. Interpretimi kritik (i rëndësishëm për politikëbërje)

- Mundësi e **nënrportimit të rasteve**;
- Mungesë besimi në institucione;
- Izolim social i viktimave;
- Barrierë kulturore në raportimin e dhunës;
- Mungesë shërbimesh të afërta mbështetëse në zonat rurale.

Në kontekst rural si Skrapari, shpesh **ulja e rasteve të raportuara nuk pasqyron domosdoshmërisht ulje të dhunës reale**, por ndryshime në sjelljen e raportimit.



## 5.4 Shkaqet e mundshme të fenomenit

Edhe pse të dhënat nuk lejojnë identifikim të drejtpërdrejtë të shkaqeve, analiza e kontekstit social sugjeron disa faktorë:

### 1. Faktorë kulturorë dhe socialë

- Norma tradicionale që e bëjnë dhunën “çështje familjare”;
- Presion social për mosraportim;
- Stigma ndaj viktimave.

### 2. Faktorë institucionale

- Akses i kufizuar në shërbime mbrojtëse në zonat rurale;
- Mungesë shërbimesh të specializuara psiko-sociale në distancë;
- Kapacitet i kufizuar i strukturave lokale.

### 3. Faktorë ekonomikë

- Varësi ekonomike e grave nga familja;
- Mungesë alternativash për strehim dhe mbështetje financiare;
- Papunësia ose punësimi informal.

### 4. Faktorë informimi

- Mungesë fushatash të vazhdueshme ndërgjegjësimi;
- Mosnjohje e mekanizmave ligjorë (urdhri i mbrojtjes, shërbimet sociale).

## 5.5 Ndikimi në barazinë gjinore

Dhuna me bazë gjinore ka ndikim të drejtpërdrejtë dhe afatgjatë në:

### 1. Pjesëmarrjen e grave në shoqëri

- Kufizon lirinë ekonomike dhe sociale;
- Ndikon në vendimmarrjen familjare dhe publike.

### 2. Shëndetin fizik dhe mendor

- Rritje e traumave psikologjike;
- Ndikim afatgjatë në mirëqenie.

### 3. Ekonominë lokale

- Ulje e produktivitetit të grave;
- Varësi më e madhe ekonomike;
- Izolim nga tregu i punës.

#### 4. Besimin në institucione

- Nëse rastet nuk raportohen, ulet besimi në sistemin e mbrojtjes;
- Rritet informaliteti i zgjidhjes së konflikteve.

#### 5.6 Rreziqet nëse situata nuk adresohet

Nëse trendi aktual nuk shoqërohet me politika aktive, ekzistojnë disa rreziqe:

- Rritje e nënraportimit të dhunës;
- Normalizim i dhunës në familje;
- Dobësim i mekanizmave të mbrojtjes institucionale;
- Izolim social i grave viktime;
- Transmetim ndërbrezor i modeleve të dhunshme.

#### 5.7 Rekomandime strategjike

##### 1. Forcimi i mekanizmave të raportimit

- Linja të sigurta dhe anonime për raportim;
- Prani më e fortë e shërbimeve sociale në zonat rurale;
- Koordinim më i shpejtë ndërinstytucional.

##### 2. Shërbime mbështetëse të integruara

- Psikolog, punonjës social dhe jurist në nivel lokal;
- Qendra komunitare mbështetëse për gratë.

##### 3. Fuqizimi ekonomik i grave

- Programe punësimi dhe trajnimi;
- Mbështetje për pavarësi ekonomike;
- Lidhje me sipërmarrjen dhe skemat sociale.

##### 4. Ndërgjegjësimi komunitar

- Fushata publike për zero tolerancë ndaj dhunës;
- Përfshirje e burrave dhe djemve në programet parandaluese;
- Edukim në shkollë mbi barazinë gjinore.

##### 5. Përmirësimi i të dhënave

- Regjistër i unifikuar për rastet e dhunës;
- Analizë periodike e rasteve sipas moshës, vendbanimit dhe statusit social;
- Monitorim i diferencës midis rasteve reale dhe atyre të raportuara.

## Përfundim analitik

Të dhënat tregojnë një **ulje të fortë të rasteve të raportuara të dhunës me bazë gjinore**, gjë që në pamje të parë mund të konsiderohet një zhvillim pozitiv për Bashkinë Skrapar.

Megjithatë, në analizën e politikave të barazisë gjinore, ky trend duhet trajtuar me kujdes, pasi mund të jetë rezultat i një kombinimi të **përmirësimit institucional dhe nënraportimit të fenomenit**.

Për këtë arsye, prioriteti strategjik nuk duhet të jetë vetëm ulja e numrit të rasteve, por **rritja e raportimit, forcimi i mbrojtjes dhe fuqizimi ekonomik i grave**, në mënyrë që dhuna të trajtohet si fenomen real dhe jo i fshehur.

### 4.6 – NDIHMA SOCIALE NË BASHKINË SKRAPAR

#### 6.1 Gjendja aktuale e përfituesve të ndihmës ekonomike

Të dhënat për ndihmën sociale në Bashkinë Skrapar tregojnë një **pabarazi të theksuar gjinore në përfitimin e ndihmës ekonomike**, ku burrat përbëjnë shumicën e përfituesve.

- Përfitues gjithsej:
  - **Burra: 251**
  - **Gra: 26**

Kjo tregon se vetëm rreth **9.4% e përfituesve janë gra**, ndërsa pjesa dërrmuese (**90.6%**) janë burra.

Tregues	Burra	Gra
Përfitues ndihme ekonomike	251	26

#### 6.2 Analiza e treguesve kryesorë (KPI)

KPI	Vlera	Interpretim
Përfitues burra	251	Dominim i fortë i meshkujve në skemë
Përfitues gra	26	Pjesëmarrje shumë e ulët e grave
Përqindja e grave përfituese	9.4%	Nivel shumë i ulët i aksesit për gratë
Raporti burra/gra	9.65	1 grua për çdo ~10 burra
Pabarazia gjinore në përfitim	shumë e lartë	tregues strukturor

### 6.3 Interpretimi i situatës

Struktura aktuale e ndihmës sociale në Bashkinë Skrapar tregon një **asimetri të fortë gjinore në aksesin ndaj skemave të mbrojtjes sociale**.

Në pamje të parë, kjo mund të sugjerojë që burrat janë më të ekspozuar ndaj varfërisë ose kanë më shumë nevojë për mbështetje ekonomike. Megjithatë, një interpretim më i thelluar tregon se kjo shpërndarje **nuk lidhet domosdoshmërisht vetëm me nivelin real të varfërisë**, por edhe me faktorë strukturorë dhe administrativë.

Në shumë raste, skemat e ndihmës ekonomike:

- Regjistrohen në emër të kryefamiljarit (shpesh burrë);
- Nuk reflektojnë gjithmonë ndarjen reale të përfitimit brenda familjes;
- Mund të fshehin varfërinë e grave në familje përmes përfaqësimit formal të burrit.

Kjo do të thotë se **të dhënat mund të mos pasqyrojnë plotësisht vulnerabilitetin gjinor real**.

### 6.4 Shkaqet e mundshme të situatës

#### 1. Strukturë tradicionale e familjes

- Kryefamiljari regjistrohet zakonisht si burrë;
- Ndihma ekonomike administrohet në emër të tij.

#### 2. Mungesë e identifikimit të varfërisë gjinore

- Sistemi nuk ndan gjithmonë varfërinë sipas individit brenda familjes;
- Gratë në familje mund të jenë ekonomikisht të varura por jo të regjistruara si përfituese.

#### 3. Pjesëmarrje e ulët e grave si kryefamiljare

- Edhe pse ekzistojnë gra kryefamiljare, ato mund të jenë më pak të regjistruara ose të përfshira në skemë.

#### 4. Faktorë administrativë

- Kriteret e aplikimit mund të favorizojnë strukturën familjare tradicionale;
- Mungesë e analizës së ndarë gjinore në vlerësimin e rasteve.

#### 5. Varfëri e fshehur gjinore

- Gratë mund të kenë më pak akses në të ardhura personale;
- Varësia ekonomike nga familja maskon vulnerabilitetin real.

### 6.5 Ndikimi në barazinë gjinore

Kjo strukturë ka ndikime të rëndësishme në barazinë gjinore:

### 1. Në transparencën sociale

- Mund të fshehë realitetin e varfërisë së grave;
- Krijon një pamje jo të plotë të vulnerabilitetit gjinor.

### 2. Në politikat sociale

- Rrezikon që gratë të mos identifikohen si grup prioritar;
- Ndikon në dizajnimin e gabuar të ndërhyrjeve sociale.

### 3. Në fuqizimin ekonomik

- Gratë mbeten të varura ekonomikisht;
- Mungon lidhja direkte midis grave dhe skemave mbështetëse.

### 4. Në barazinë institucionale

- Mungesë e të dhënave të ndara gjinore për varfërinë;
- Kufizon aftësinë e bashkisë për politika të targetuara.

## 6.6 Rreziqet nëse situata vazhdon

- Nënvlërësim i varfërisë reale të grave;
- Dizajnim i politikave sociale jo të targetuara gjinore;
- Rritje e varësisë ekonomike të grave;
- Përjashtim i padukshëm social;
- Thellim i pabarazive strukturore.

## 6.7 Rekomandime strategjike

### 1. Analizë gjinore e ndihmës ekonomike

- Ndarja e përfituesve sipas gjinisë së individëve brenda familjes;
- Identifikimi i grave në familje si grup më vete vulnerabël.

### 2. Regjistrim më i detajuar i përfituesve

- Të dhëna individuale (jo vetëm kryefamiljari);
- Analiza e varfërisë sipas gjinisë dhe moshës.

### 3. Targetim i grave vulnerabël

- Gra kryefamiljare;
- Gra të papuna;
- Gra të moshuara që jetojnë vetëm.

### 4. Integrimi me programe fuqizimi ekonomik

- Lidhja e ndihmës sociale me trajnime pune;
- Programe dalje nga ndihma (exit strategy).

#### 5. Monitorim i vazhdueshëm gjinor

- KPI specifik për “varfërinë gjinore të fshehur”;
- Raportim vjetor sipas gjinisë dhe tipologjisë familjare.

### Përfundim analitik

Të dhënat aktuale të ndihmës sociale në Bashkinë Skrapar tregojnë një **dominim të fortë të burrave si përfitues të skemës**, por kjo nuk duhet interpretuar automatikisht si përjashtim i grave nga varfëria.

Më shumë gjasa, kjo strukturë pasqyron **modelin tradicional të regjistrimit familjar dhe mungesën e analizës së varfërisë në nivel individual sipas gjinisë**.

Për këtë arsye, prioriteti strategjik nuk është vetëm shpërndarja e ndihmës, por **riformatimi i mënyrës së mbledhjes dhe analizës së të dhënave sociale**, në mënyrë që politikat publike të reflektojnë realisht nevojat e grave dhe burrave në mënyrë të barabartë dhe të drejtë.

## V. ANALIZA E GAPS, TRENDEVE, PABARAZIVE DHE GRUPEVE VURNERABILE

### 5.1. ANALIZA E GAPS (HENDEKËVE GJINORË)

#### 1.1 Hendekët kryesorë të identifikuar

##### 1. Hendeku në sipërmarrje

- Gra në biznese të mëdha: **11.8%**
- Gra në biznese të vogla: **31.1%**
- Mesatarja: **24%**

**GAP: ~76% i sipërmarrjes së madhe është meshkuj**

#### Interpretim:

Gratë marrin pjesë në aktivitetin ekonomik, por hasin pengesa strukturore që kufizojnë rritjen e bizneseve të tyre, duke bërë që shumica të mbeten në nivel mikro dhe të mos arrijnë të zhvillohen në sipërmarrje të vogla apo të mesme.

## 2. Hendeku në leadership (administratë)

- Gra në administratë: **49.2%**
- Gra në pozicione drejtuese: **40%**

**GAP leadership: -9.2 pikë përqindje**

### Interpretim:

Ekziston një balancë relative në punësim, por jo në përfaqësimin në pozicionet drejtuese, duke treguar praninë e fenomenit të "**tavanit të qelqtë**" (**glass ceiling**), i cili kufizon avancimin profesional të grave drejt roleve vendimmarrëse.

## 3. Hendeku në arsim profesional

- Meshkuj në teknik: **71.1%**
- Gra në teknik: **28.9%**

**GAP: 42.2 pikë përqindje**

### Interpretim:

Ekziston një segregim i fortë gjinor në zhvillimin e aftësive dhe orientimin profesional, ku gratë dhe burrat përqendrohen në fusha të ndryshme, duke kufizuar mundësitë për pjesëmarrje të barabartë në tregun e punës dhe në profesionet me potencial më të lartë ekonomik.

## 4. Hendeku në ndihmë sociale

- Burra përfitues: **90.6%**
- Gra përfituese: **9.4%**

**GAP ekstrem: 81.2 pikë përqindje**

### Interpretim:

Të dhënat sugjerojnë mundësinë e një **varfërie të fshehur tek gratë** ose të një strukture familjare ku përfitimet ekonomike dhe sociale nuk shpërndahen në mënyrë të barabartë ndërmjet anëtarëve të familjes. Edhe kur familja konsiderohet si njësi përfituese, gratë mund të kenë akses të kufizuar në të ardhura, burime financiare dhe vendimmarrje ekonomike. Kjo mund të maskojë nivelin real të cenueshmërisë ekonomike të grave dhe të kufizojë pavarësinë e tyre financiare.

## 5. Hendeku në demografi rurale

- Popullsi rurale: **65.7%**
- Urban: **34.3%**

**GAP territorial: 31.4 pikë përqindje**

## Interpretim:

Izolimi rural përbën një faktor të rëndësishëm që ndikon drejtpërdrejt në mundësitë për arsimim, punësim, akses në shërbime dhe pjesëmarrje sociale të grave dhe vajzave. Distanca nga qendrat administrative dhe ekonomike, infrastruktura e kufizuar, transporti i vështirë dhe mundësitë e pakta për zhvillim profesional krijojnë barriera që thellojnë pabarazitë gjinore. Në zonat rurale, këto kufizime mund të rrisin varësinë ekonomike, ngarkesën me punë të papaguar familjare dhe reduktojnë pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje dhe në tregun e punës.

## 5.2. ANALIZA E TRENDEVE

### 2.1 Trendi i dhunës me bazë gjinore

- 2022 → 9 raste
- 2023 → 8 raste
- 2024 → 4 raste
- 2025 → 3 raste

**Trendi: -66.7% ulje**

Interpretim:

- Ose përmirësim real institucional
- Ose nënraportim progresiv

Trendi nuk është i mjaftueshëm për përfundim pozitiv pa indikatorë shtesë.

### 2.2 Trendi i fuqizimit arsimor të grave

- Bachelor: **62.9% gra**
- Master: **57% gra**

Trendi:

Gratë po rrisin dominimin në arsim të lartë.

## Interpretim:

Të dhënat tregojnë një përmirësim të dukshëm në nivelin arsimor të grave në brezat e rinj, duke reflektuar rritje të aksesit në arsim dhe zhvillim të kapitalit njerëzor. Megjithatë, ky progres arsimor nuk është shoqëruar në të njëjtën masë me rritjen e pjesëmarrjes ekonomike, punësimin cilësor apo avancimin profesional. Ky fenomen njihet si "**hendeku arsim-punësim**" (**Education-Employment Gap**), ku arritjet në arsim nuk përkthehen automatikisht në mundësi të barabarta në tregun e punës.

Ky hendek mund të lidhet me faktorë strukturorë si mungesa e vendeve të përshtatshme të punës, orientimi gjinor i profesioneve, përgjegjësitë familjare, mungesa e transportit, kufizimet sociale dhe vështirësitë për hyrje në sektorë ekonomikë me paga dhe perspektivë më të lartë.

## 2.3 Trendi i sipërmarrjes

- Gra në mikro-biznes: **31.1%**
- Gra në biznes të madh: **11.8%**

### Interpretim:

Gratë dominojnë më shumë në mikro-biznese dhe aktivitete të vogla ekonomike, ndërsa përfaqësimi i tyre zvogëlohet me rritjen e madhësisë së biznesit, duke treguar pengesa në zgjerimin ekonomik dhe kalimin drejt sipërmarrjeve më të qëndrueshme dhe me ndikim më të madh.

## 2.4 Trendi i administratës

- 49% gra në total
- 40% në lidhshmëri

Stabil, por i ngurtë

### Interpretim:

Mungesa e progresit në promovimin profesional të grave tregon praninë e një **stagnimi strukturor**, ku pavarësisht përvojës, kualifikimeve ose pjesëmarrjes së tyre në punësim, gratë nuk arrijnë të avancojnë në nivele më të larta të karrierës dhe vendimmarrjes. Kjo mund të lidhet me barrierat institucionale, praktikat organizative, stereotipe gjimore, mungesë të mekanizmave të barabartë të promovimit dhe akses të kufizuar në pozicione drejtuese.

Ky fenomen tregon se barazia formale në punësim nuk është e mjaftueshme për të garantuar **barazi reale në zhvillimin e karrierës**, pasi mundësitë për avancim mbeten të kufizuara për një pjesë të konsiderueshme të grave

## 2.5 Trendi demografik

- Popullsia e moshuar: **19.3%**
- Fëmijë: **10.4%**

Trendi:

Plakje e popullsisë

### Interpretim:

Kombinimi i rritjes së kërkesës për shërbime sociale dhe rënies së fuqisë punëtore tregon një **presion të dyfishtë mbi sistemin social dhe ekonomik lokal**. Rritja e numrit të personave në nevojë për mbështetje sociale, të moshuarve, familjeve vulnerabël ose individëve me varësi nga shërbimet publike kërkon kapacitete më të mëdha institucionale, ndërkohë që tkurrja e popullsisë aktive në punë redukton bazën ekonomike dhe burimet njerëzore të komunitetit.

Ky fenomen mund të ndikojë veçanërisht gratë, pasi ato shpesh mbajnë një pjesë më të madhe të përgjegjësive të kujdesit familjar të papaguar, duke kufizuar pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës dhe duke rritur rrezikun e varësisë ekonomike.

### 5.3. ANALIZA E PABARAZIVE

#### 3.1 Pabarazia ekonomike gjinore

Të dhënat evidentojnë një **paradoks strukturor gjinor**, ku rritja e nivelit arsimor të grave nuk shoqërohet automatikisht me rritje të përfaqësimit të tyre në nivelet më të larta të aktivitetit ekonomik. Gratë kanë arritje më të larta ose të krahasueshme arsimore, por vazhdojnë të jenë më pak të përfaqësuara në sipërmarrjet e mëdha, pozicionet drejtuese dhe sektorët ekonomikë me ndikim më të madh.

Ky fenomen tregon ekzistencën e një hendeku midis **kapitalit njerëzor dhe përkthimit të tij në fuqi ekonomike**, ku faktorë si barrierat strukturore, aksesit i kufizuar në financim, rrjetet profesionale të pamjaftueshme, stereotipet gjinore dhe përgjegjësitë familjare ndikojnë në kufizimin e avancimit ekonomik të grave.

#### 3.2 Pabarazia në vendimmarrje

Të dhënat tregojnë një situatë ku në nivelin e punësimit administrativ ekziston një përfaqësim relativisht i balancuar gjinor, por kjo barazi nuk reflektohet në nivelet e drejtimit dhe vendimmarrjes. Kjo tregon kalimin nga **pabarazia horizontale** drejt **pabarazisë vertikale**.

**Pabarazia horizontale** lidhet me shpërndarjen e grave dhe burrave në fusha, profesione ose sektorë të ndryshëm, ndërsa **pabarazia vertikale** i referohet pengesave që kufizojnë avancimin e grave drejt pozicioneve më të larta drejtuese dhe vendimmarrëse.

Ky model tregon se gratë janë të pranishme në strukturat administrative, por përballen me barrierë në promovim dhe akses në nivelet ku ushtrohet autoriteti dhe merret vendimmarrja. Kjo lidhet me fenomenin e "**tavanit të qelqtë**" (**glass ceiling**), ku pengesat nuk janë gjithmonë të dukshme, por ndikojnë në avancimin profesional.

#### 3.3 Pabarazia territoriale

- 65.7% rurale

Gratë rurale:

- Më pak akses në shërbime
- Më pak mundësi ekonomike
- Më shumë barrë familjare

### 3.4 Pabarazia sociale e fshehur

- Të dhënat tregojnë një **pabarazi të theksuar gjinore në përfitimin e ndihmës sociale**, ku pjesa dërrmuese e përfituesve rezultojnë burra. Ky rezultat mund të mos pasqyrojë domosdoshmërisht mungesën e nevojës tek gratë, por mund të lidhet me mënyrën e identifikimit të familjeve përfituese, strukturën familjare, regjistrimin administrativ të përfituesit kryesor ose kufizimet që gratë hasin në aksesin ndaj shërbimeve sociale.
- Kjo situatë mund të krijojë rrezikun e "**varfërisë së fshehur të grave**", ku cenueshmëria ekonomike e grave nuk evidentohet plotësisht, sepse të ardhurat, pasuria ose përfitimet familjare konsiderohen në nivel familjeje dhe jo në nivel individual. Gratë mund të kenë akses të kufizuar në burimet ekonomike dhe vendimmarrjen financiare, edhe kur familja figuron si përfituese e një skeme mbështetëse.
- Për më tepër, mungesa e analizës së të dhënave sipas gjinisë mund të çojë në **mungesë të targetimit gjinor real**, duke kufizuar aftësinë e institucioneve për të hartuar masa të përshtatura për gratë në nevojë, nënat kryefamiljare, gratë e papuna, gratë rurale ose grupet e tjera vulnerabël.

### 3.5 Pabarazia në aftësi

Të dhënat tregojnë një **ndarje klasike gjinore të tregut të punës**, ku burrat dhe gratë përqendrohen në profile të ndryshme profesionale dhe arsimore. Meshkujt janë më të pranishëm në fusha teknike, profesione praktike, inxhinieri, mekanikë, ndërtim dhe sektorë që tradicionalisht konsiderohen "profesione mashkullore", ndërsa gratë janë më të përfaqësuara në fusha akademike, arsim, administratë, shërbime sociale dhe profesione që lidhen me kujdesin dhe komunikimin.

Kjo ndarje nuk lidhet vetëm me zgjedhjet individuale, por shpesh ndikohet nga stereotipet gjinore, orientimi arsimor që në moshë të hershme, pritshmëritë sociale dhe mundësitë e ndryshme të aksesit në trajnime profesionale. Si rezultat, gratë dhe burrat nuk përfitojnë në mënyrë të barabartë nga të gjitha mundësitë ekonomike, veçanërisht në sektorët me paga më të larta dhe potencial më të madh zhvillimi.

## 5.4. ANALIZA E GRUPEVE VULNERABËL

### 4.1 Gratë në zonat rurale

Grupi më vulnerabël

#### Karakteristika:

- **Izolim gjeografik** – Nënkupton vendndodhjen në zona të largëta ose me infrastrukturë të kufizuar, e cila vështirëson aksesin në tregje, institucione, shërbime publike, arsim, shëndetësi dhe mundësi punësimi. Izolimi gjeografik shpesh ndikon negativisht në zhvillimin ekonomik dhe social të komuniteteve.
- **Akses i ulët në shërbime** – I referohet vështirësisë për të përfituar nga shërbimet publike ose private, si kujdesi shëndetësor, arsimi, transporti, shërbimet sociale, financiare, administrative apo digjitale, për shkak të distancës, kostos, mungesës së infrastrukturës ose kapaciteteve institucionale.

- **Varësi ekonomike** – Përshkruan një situatë ku një individ nuk disponon të ardhura të mjaftueshme ose burime financiare të pavarura dhe mbështetet ekonomikisht te një anëtar tjetër i familjes, te ndihma sociale ose te burime të tjera të jashtme. Varësia ekonomike mund të kufizojë pavarësinë në vendimmarrje dhe mundësitë për zhvillim personal e profesional.

- **Punë e papaguar familjare** – I referohet punës së kryer brenda familjes ose në aktivitetin familjar pa pagesë të drejtpërdrejtë. Kjo përfshin kujdesin për fëmijët, të moshuarit, punët e shtëpisë, si edhe angazhimin në fermën ose biznesin familjar pa marrë një pagë. Kjo formë pune, megjithëse ka vlerë ekonomike dhe sociale, shpesh nuk njihet në statistikën ekonomike dhe mund të kufizojë mundësitë për punësim të paguar dhe zhvillim profesional.

## 4.2 Gratë pa arsim / me arsim të ulët

Të dhënat tregojnë një lidhje të fortë ndërmjet mungesës së arsimit dhe rrezikut të cenueshmërisë ekonomike tek gratë. Fakti që **63.8% e grave pa arsim klasifikohen në kategori vulnerabël** tregon se mungesa e kapitalit arsimor kufizon ndjeshëm mundësitë për punësim të qëndrueshëm, të ardhura të sigurta dhe pavarësi ekonomike.

Gratë me nivel të ulët ose pa arsim përballen me barriera më të mëdha në hyrjen në tregun e punës, aksesin në trajnime profesionale, zhvillimin e aftësive të reja dhe përfitimin nga mundësi ekonomike. Kjo rrit rrezikun e varësisë ekonomike, punës së pasigurt dhe përjashtimit nga proceset e zhvillimit ekonomik lokal.

### Rreziqet kryesore:

- **Përjashtim ekonomik** – mungesa e arsimit redukton mundësinë për të gjetur punë të qëndrueshme, për të krijuar të ardhura të pavarura dhe për të marrë pjesë në aktivitetet ekonomike me vlerë më të lartë.
- **Varfëri e trashëguar** – mungesa e arsimit mund të kalojë nga një brez në tjetrin, pasi familjet me mundësi të kufizuara ekonomike kanë më pak kapacitete për të investuar në arsimimin dhe zhvillimin e fëmijëve, duke krijuar një cikël të vazhdueshëm cenueshmërie.

## 4.3 Gratë sipërmarrëse mikro

- 31.1% në biznes të vogël

### Vulnerabilitet:

- **Mungesë kapitali** – Nënkupton pamundësinë ose vështirësinë për të siguruar burimet financiare të nevojshme për të nisur, zgjeruar ose zhvilluar një aktivitet ekonomik. Kjo mund të përfshijë mungesën e kursimeve, aksesin e kufizuar në kredi, grante ose forma të tjera financimi.

- **Mungesë rrjeti** – I referohet mungesës së lidhjeve profesionale, sociale ose institucionale që ndihmojnë individët ose bizneset të gjejnë mundësi bashkëpunimi, tregje të reja, klientë, partnerë, mentorim ose informacion të dobishëm për zhvillimin e aktivitetit të tyre.

- **Rrezik stagnimi** – Tregon mundësinë që një individ, biznes ose sektor të mbetet në të njëjtin nivel zhvillimi, pa përmirësim, inovacion apo rritje. Ky rrezik mund të shkaktohet nga mungesa e investimeve, aftësive, teknologjisë, tregjeve ose mbështetjes institucionale, duke kufizuar zhvillimin afatgjatë.

#### 4.4 Të moshuarit (sidomos gratë 65+)

Të dhënat tregojnë se **19.3% e popullsisë** përbëhet nga një grup që mund të ketë nevoja të shtuara për mbështetje sociale dhe shërbime të kujdesit afatgjatë. Një përqindje e tillë kërkon vëmendje të veçantë në politikat sociale, pasi mund të lidhet me rritjen e nevojës për shërbime të kujdesit, mbështetje familjare dhe ndërhyrje parandaluese për të shmangur përjashtimin social.

#### Rreziqet kryesore:

- **Varësi sociale** – Nënkupton rritjen e mbështetjes së nevojshme nga familja, komuniteti ose institucionet publike për përballimin e nevojave të përditshme, veçanërisht kur mungojnë të ardhurat, autonomia ose rrjetet mbështetëse.
- **Izolim social** – I referohet kufizimit të kontakteve sociale, pjesëmarrjes në komunitet dhe aksesit në aktivitete publike, shpesh si rezultat i distancës gjeografike, mungesës së transportit, problemeve shëndetësore ose mungesës së shërbimeve pranë komunitetit.
- **Mungesë kujdesi afatgjatë** – Tregon rrezikun që personat me nevoja të vazhdueshme për mbështetje të mos kenë akses të mjaftueshëm në shërbime të specializuara, kujdes në komunitet, asistencë sociale ose struktura mbështetëse të qëndrueshme.

#### 4.5 Familjet me ndihmë sociale

Grupi ekonomikisht i varur përfaqëson individë ose familje që kanë akses të kufizuar në të ardhura të pavarura dhe mbështeten kryesisht te burime të jashtme, si të ardhurat e anëtarëve të tjerë të familjes, ndihma sociale ose forma të tjera mbështetjeje. Kjo situatë mund të kufizojë autonominë ekonomike, aftësinë për të marrë vendime të pavarura dhe mundësinë për të investuar në zhvillimin personal dhe profesional.

#### Rreziqet kryesore:

- **Rrezik cikli varfërie** – Varësia ekonomike mund të krijojë një cikël të vazhdueshëm ku mungesa e të ardhurave, arsimit, aftësive profesionale dhe mundësive të punësimit kalon nga një brez në tjetrin, duke vështirësuar daljen nga varfëria.
- **Mungesë emancipimi ekonomik** – Nënkupton kufizimin e aftësisë së individëve, veçanërisht grave dhe grupeve vulnerabël, për të siguruar të ardhura të pavarura, për të zhvilluar aftësi profesionale, për të hyrë në tregun e punës dhe për të marrë pjesë aktive në ekonominë lokale.

#### 4.6 Viktimat e dhunës me bazë gjinore

Fakti që **100% e këtij grupi përbëhet nga gra** tregon një përqendrim të lartë të cënueshmërisë gjinore dhe kërkon trajtim të diferencuar në politikat sociale dhe masat mbështetëse. Kjo situatë tregon se gratë në këtë kategori përballen me barriera të shumëfishta që nuk kufizohen vetëm në aspektin ekonomik, por prekin edhe integrimin social, mirëqenien personale dhe aksesin në institucione.

### Format kryesore të vulnerabilitetit:

- **Vulnerabilitet social** – lidhet me rrezikun e izolimit, mungesës së mbështetjes familjare ose komunitare, përjashtimit nga rrjetet sociale dhe vështirësive për të marrë pjesë plotësisht në jetën ekonomike dhe shoqërore.
- **Vulnerabilitet ekonomik** – përfshin mungesën e të ardhurave të qëndrueshme, varësinë financiare, vështirësitë në punësim dhe aksesin e kufizuar në burime ekonomike që mund të sigurojnë pavarësi financiare.
- **Vulnerabilitet psikologjik** – lidhet me pasojat emocionale dhe psikologjike që mund të shkaktohen nga pasiguria ekonomike, izolimi social, presioni familjar, mungesa e mbështetjes ose përvojat e diskriminimit dhe dhunës.
- **Vulnerabilitet institucional** – nënkupton vështirësi në aksesin ndaj shërbimeve publike, informacionit, mbështetjes ligjore, programeve sociale dhe mekanizmave institucionalë të mbrojtjes.

### PËRFUNDIM STRATEGJIK

Analiza e kombinuar e situatës në Bashkinë Skrapar evidenton një model të qartë të pabarazisë gjimore:

#### “Barazi numerike, por pabarazi strukturore”

Të dhënat tregojnë se gratë kanë arritur përparim në disa fusha bazë, veçanërisht në arsim dhe pjesëmarrje në administratë publike, por ky progres nuk është përkthyer në mënyrë të barabartë në fuqizim ekonomik, akses në pozicione drejtuese dhe pavarësi financiare.

Gratë janë:

- **më të arsimuara**, duke përfaqësuar një kapital njerëzor të rëndësishëm për zhvillimin lokal;
- **të pranishme në administratë dhe shërbime publike**, duke treguar pjesëmarrje aktive në strukturat institucionale;
- por mbeten **më pak të përfaqësuara në ekonomi me vlerë të lartë, sipërmarrje të zgjeruar dhe nivele vendimmarrëse**, duke evidentuar barriera strukturore që pengojnë përkthimin e arritjeve individuale në fuqi ekonomike dhe sociale.

### Tre probleme sistemike kyçe

1. Gratë më të arsimuara, por jo më të fuqizuara ekonomikisht

Ekziston një hendek midis arritjeve arsimore dhe rezultateve ekonomike. Arsimi i grave nuk po shndërrohet automatikisht në punësim cilësor, të ardhura të pavarura, zhvillim biznesi ose akses në sektorë ekonomikë me potencial më të lartë.

Kjo tregon nevojën për ndërhyrje që lidhin arsimin me:

- Aftësitë profesionale të tregut;
- Sipërmarrjen;
- Aksesin në financim;
- Rrjetet ekonomike dhe profesionale.

## 2. Mungesë promovimi në leadership dhe vendimmarrje

Pavarësisht pjesëmarrjes së grave në administratë dhe struktura pune, përfaqësimi i tyre reduktohet në nivelet drejtuese. Kjo tregon ekzistencën e **pabarazisë vertikale** dhe fenomenit të “**tavanit të qelqtë**” (**glass ceiling**).

Sfida nuk është më vetëm përfshirja e grave në institucione, por krijimi i mundësive reale për:

- promovim profesional;
- role drejtuese;
- pjesëmarrje në vendimmarrje strategjike.

## 3. Izolim territorial i grave

Kushtet gjeografike dhe karakteristikat rurale të territorit ndikojnë ndjeshëm në mundësitë e grave për zhvillim ekonomik dhe social.

Izolimi territorial kufizon:

- Aksesin në tregun e punës;
- Shërbimet publike;
- Trajnime profesionale;
- Rrjetet ekonomike;
- Informacionin dhe mundësitë për financim.

Gratë rurale përballen me një kombinim të barrierave ekonomike, sociale dhe infrastrukturore.

## Tre prioritete strategjike për ndërhyrje

### Prioriteti 1: Fuqizimi ekonomik i grave, me fokus sipërmarrjen

Objektivi strategjik:

Rritja e pjesëmarrjes së grave në ekonomi dhe kalimi nga mikro-aktivitetet ekonomike drejt sipërmarrjeve më të qëndrueshme.

Fokus ndërhyrjeje:

- Mbështetje për bizneset e grave;
- Akses në financim dhe grante;
- Trajnime për menaxhim biznesi;
- Zhvillim të produkteve lokale;
- Krijim rrjetesh bashkëpunimi.

## **Prioriteti 2: Kalimi nga barazi numerike në barazi vendimmarrjeje**

Objektivi strategjik:

Rritja e përfaqësimit dhe ndikimit të grave në nivelet drejtuese dhe proceset vendimmarrëse.

Fokus ndërhyrjeje:

- Programe mentorimi dhe zhvillimi leadershipi;
- Mekanizma transparentë promovimi;
- Analiza gjinore të strukturave drejtuese;
- Monitorim i përfaqësimit në pozicione vendimmarrëse.

## **Prioriteti 3: Targetim i grave rurale dhe vulnerabël**

Objektivi strategjik:

Reduktimi i pabarazive të krijuara nga izolimi territorial dhe cenueshmëria sociale.

Fokus ndërhyrjeje:

- Shërbime sociale më afër komunitetit;
- Programe punësimi dhe aftësimi profesional;
- Mbështetje për gratë kryefamiljare dhe grupet vulnerabël;
- Përmirësim i aksesit në informacion dhe shërbime.

## **Konkluzion strategjik**

Bashkia Skrapar nuk përballet me mungesë të pjesëmarrjes së grave, por me një **hendek midis pjesëmarrjes dhe fuqisë reale**. Sfida kryesore e politikave gjinore është kalimi:

Nga prania → në ndikim

Nga arsimimi → në fuqi ekonomike

Nga pjesëmarrja → në vendimmarrje

Nga mbështetja sociale → në pavarësi ekonomike

## VI. ANALIZA SWOT – BARAZIA GJINORE NË BASHKINË SKRAPAR

### 6.1 FORCAT (Strengths)

- ✓ Barazi pothuajse e plotë gjinore në administratë (**49.2% gra**)
- ✓ Përfaqësim i lartë i grave në arsim të lartë (**57–63% në Bachelor/Master**)
- ✓ Prani aktive e grave në ekonomi (24% sipërmarrje)
- ✓ Rënie e raportuar e rasteve të dhunës me bazë gjinore (**-66.7%**)
- ✓ Strukturë institucionale ekzistuese (bashki + këshill + administratë funksionale)
- ✓ Popullsi në moshë pune relativisht e lartë (**58.4%**)

### 6.2 DOBËSITË (Weaknesses)

- ✗ Nën-përfaqësim i grave në lidhësi me lideritet (**40% drejtues**)
- ✗ Hendek i madh në sipërmarrje të madhe (**vetëm 11.8% gra**)
- ✗ Ndarje e fortë gjinore në arsimin profesional (71% meshkuj në teknikë)
- ✗ Varfëri e fshehur gjinore në ndihmë sociale (vetëm 9.4% gra përfituese)
- ✗ Mungesë e të dhënave të detajuara për shëndetin gjinor
- ✗ Pabarazi territoriale (65.7% rurale → akses i kufizuar)

### 6.3 MUNDËSITË (Opportunities)

- 🔄 Programet e BE për barazinë gjinore dhe zhvillimin rural
- 🔄 Potencial i lartë i grave të arsimuara për treg pune
- 🔄 Zhvillimi i turizmit rural dhe agrobiznesit
- 🔄 Digjitalizimi i shërbimeve publike (akses më i barabartë)
- 🔄 Programet e financimit për sipërmarrjen femërore
- 🔄 Rritje e ndërgjegjësimit shoqëror për barazi gjinore

### 6.4 KËRCËNIMET (Threats)

- ⚠️ Emigrimi i të rinjve dhe grave të kualifikuara
- ⚠️ Plakja e popullsisë (19.3% mbi 65 vjeç)
- ⚠️ Thellimi i ndarjes rurale–urbane
- ⚠️ Nënraportimi i dhunës me bazë gjinore
- ⚠️ Vazhdimi i stereotipeve gjinore në ekonomi dhe arsim
- ⚠️ Varësi ekonomike e grave në zonat rurale

## **6.5 VIZIONI 2-VJEÇAR (2026–2028)**

### **VIZIONI STRATEGJIK**

“Një Bashki Skrapar me barazi reale gjinore, ku gratë dhe burrat kanë akses të barabartë në vendimmarrje, ekonomi, arsim dhe shërbime publike, me fokus të veçantë fuqizimin e grave rurale dhe reduktimin e pabarazive strukturore.”

### **QËLLIMI KRYESOR**

Kalimi nga:

**Barazi numerike (formale) në Barazi funksionale dhe ekonomike (reale)**

## **6.6 PRIORITETE STRATEGJIKE (2 VJEÇARE)**

### **1. FUQIZIMI EKONOMIK I GRAVE**

- Rritja e grave në sipërmarrje të mesme dhe të madhe
- Akses në financim dhe tregje
- Formalizim i biznesit rural femëror

### **2. BARAZIA NË VENDIMMARRJE DHE LIDERSHIP**

- Rritje e grave në pozicione drejtuese
- Programe lidershipe për administratën
- Transparencë në promovime

### **3. REDUKTIMI I PABARAZIVE TERRITORIALE DHE SOCIALE**

- Fokus në zonat rurale
- Përmirësim i aksesit në shërbime
- Targetim i grave vulnerabël (varfëri, dhunë, izolim)

## **6.7 OBJEKTIVAT STRATEGJIKE (SMART – 2 VJET)**

### **OBJEKTIVI 1 – SIPËRMARRJA E GRAVE**

Objektiv:

Rritja e përfaqësimit të grave në sipërmarrje nga **24%** → **35%**

Nën-objektiva:

- +50% rritje e grave në bizneset e mesme
- Krijimi i skemës lokale të mbështetjes financiare për gratë
- 1 program inkubimi biznesi për gra në vit

## **OBJEKTIVI 2 – LIDERSHIPI NË ADMINISTRATË**

Objektiv:

Rritja e grave në pozicione drejtuese nga **40%** → **50%**

Nën-objektiva:

- 100% transparencë në promovime
- 2 trajnime lidershpi në vit
- Mentorim për gratë në administratë

## **OBJEKTIVI 3 – ARSIMI DHE AFTËSITË**

Objektiv:

Zvogëlimi i ndarjes gjinore në arsimin profesional (71% → 55%)

Nën-objektiva:

- Përfshirje e vajzave në programe teknike
- Orientim profesional gjinor-neutral në shkolla
- Bursa për fusha STEM për vajza

## **OBJEKTIVI 4 – DHUNA ME BAZË GJINORE**

Objektiv:

Rritja e raportimit dhe ulja reale e rasteve me **20%**

Nën-objektiva:

- 1 qendër funksionale mbështetëse
- Rritje e raportimit me +30% (si indikator besimi)
- Fushata ndërgjegjësimiti çdo vit

## **OBJEKTIVI 5 – MBROJTJA SOCIALE**

Objektiv:

Reduktimi i varfërisë së fshehur gjinore

Nën-objektiva:

- Ndarje gjinore e përfituesve socialë
- Identifikimi i grave vulnerabël brenda familjeve
- Rritje e grave përfituese direkte

## **OBJEKTIVI 6 – BARAZIA TERRITORIALE**

Objektiv:

Rritja e aksesit të grave rurale në shërbime me **+30%**

Nën-objektiva:

- Shërbime mobile sociale/shëndetësore
- Digjitalizim i shërbimeve bashkiake
- Qendra komunitare në zonat rurale

## **PËRFUNDIM STRATEGJIK**

Ky plan 2-vjeçar për Skraparin fokusohet në një kalim të qartë:

Nga **pjesëmarrje formale e grave drejt fuqizimit ekonomik, vendimmarrës dhe social.**

## **3 BOSHTËQET QË PLANI SYNON TË MBYLLË**

1. Hendeku ekonomik (sipërmarrja)
2. Hendeku i lidershit (vendimmarrja)
3. Hendeku territorial (rural vs urban)

## VII. MATRICA E AKTIVITETEVE (PLAN 2-VJEÇAR)

### 7.1 Struktura Kohore e Zbatimit

Zbatimi i planit organizohet në tri faza të njëpasnjëshme, secila me objektiva specifike:

- Faza 1 (Muaji 0–6): Ndërtim kapacitetesh institucionale, krijim i bazave të të dhënave dhe nisje e projekteve pilot.
- Faza 2 (Muaji 6–18): Implementim i plotë i aktiviteteve në të gjitha prioritetet, me shpërndarje territoriale.
- Faza 3 (Muaji 18–24): Konsolidim i rezultateve, zgjerim i programeve të suksesshme dhe korrigjim i atyre që nuk kanë arritur targetet.

### 7.2 Prioriteti 1 — Fuqizimi Ekonomik i Grave

**Objektivi: Rritja e pjesëmarrjes dhe fuqisë ekonomike të grave sipërmarrëse, me theks te kalimi nga biznesi mikro në biznes të madh.**

Kodi	Aktiviteti	Periudha	Përshkrimi	Institucioni Përgjegjës
A1.1	Krijimi i Regjistrimit të Grave Sipërmarrëse	Muaji 1–3	Identifikimi dhe regjistrimi sistematik i të gjitha bizneseve të drejtuara ose bashkë-administruara nga gra në territorin e bashkisë, si bazë referimi (baseline) për hartimin dhe monitorimin e programeve mbështetëse.	Bashkia Skrapar, Drejtoria e Tatim-Taksave
A1.2	Fondi i Mikro-Granteve për Gra Sipërmarrëse	Muaji 6–24	Ofrimi i 10–15 mikro-granteve në vit për krijimin ose zgjerimin e bizneseve të vogla të drejtuara nga gra, me prioritet ndaj njësisve administrative aktualisht pa asnjë sipërmarrje femërore.	Bashkia Skrapar, Donatorë/OJF
A1.3	Programi “From Micro to Medium Business”	Muaji 6–18	Program mentorimi dhe trajnimi biznesi për gratë sipërmarrëse, i orientuar drejt kalimit nga biznesi mikro në atë të vogël/mesëm, duke adresuar drejtpërdrejt pabarazinë e vërejtur në drejtimin e bizneseve të mëdha.	Bashkia Skrapar, BE/OJF
A1.4	Platformë Lokale e Tregtimit për Gra Sipërmarrëse	Muaji 12–24	Krijimi i një platforme dixhitale dhe fizike për shitjen e produkteve/shërbimeve të bizneseve të drejtuara nga gra, si mjet për zgjerimin e tregut përtej njësisë administrative të origjinës.	Bashkia Skrapar
A1.5	Trajnime Financiare dhe Dixhitale për Gra Sipërmarrëse	E vazhdueshme (0–24)	Katër cikle trajnimi në vit mbi menaxhimin financiar, aksesin në kredi/financim dhe përdorimin e mjeteve dixhitale për biznes, të hapura veçanërisht për gratë e njësisve administrative rurale.	Qendra e Trajnimit, Bashkia Skrapar

Ky prioritet adreson drejtpërdrejt gjetjen e analizës së të dhënave: gratë drejtojnë 2.6 herë më shumë gjasa biznese të vogla sesa të mëdha, dhe sipërmarrja femërore mungon plotësisht në 6 nga 9 njësi administrative.

### 7.3 Prioriteti 2 — Lidershipi dhe Administrata

**Objektivi: Krijimi i përfaqësimit dhe fuqizimi i grave në pozicione vendimmarrëse në administratën publike lokale.**

Kodi	Aktiviteti	Periudha	Përshkrimi	Institucioni Përgjegjës
A2.1	Auditi Gjitor i Promovimeve në Administratë	Muaji 0–6	Analizë e historikut të karrierës, promovimeve dhe pagave në administratën e bashkisë sipas gjinisë, për të identifikuar pengesat strukturore që kufizojnë avancimin e grave.	Bashkia Skrapar, Njësia e Burimeve Njerëzore
A2.2	Programi “Women in Leadership”	Muaji 6–24	Trajnim i strukturuar lidhshëm për 50 gra të punësuar në administratën publike lokale, i fokusuar në ndërtimin e kompetencave vendimmarrëse dhe menaxheriale.	Bashkia Skrapar, Njësia e Barazisë Gjimore
A2.3	Kuota e Brendshme e Promovimit	Muaji 6–24	Vendosje e objektivit të brendshëm sipas të cilit të paktën 50% e pozicioneve të reja drejtuese në administratë i kalojnë grave, në përputhje me parimin e barazisë së shanseve.	Bashkia Skrapar
A2.4	Manuali i Transparencës për Rekrutime	Muaji 0–6	Hartim i një manuali standard, në përputhje me praktikën e BE-së, që rregullon procedurat e rekrutimit dhe promovimit për të garantuar transparencë dhe mosdiskriminim gjitor.	Bashkia Skrapar, Njësia e Burimeve Njerëzore
A2.5	Mentorim Institucional (Drejtues → Gra të Reja)	Muaji 12–24	Program mentorimi ku drejtues aktualë të administratës mbështesin zhvillimin profesional të grave të reja të punësuar, për të krijuar një “tubacion lidhshëm” afatgjatë.	Bashkia Skrapar

Kuota e brendshme (A2.3) dhe auditi i promovimeve (A2.1) synojnë të krijojnë kushte të matshme e të verifikueshme për barazi në karrierë.

### 7.4 Prioriteti 3 — Arsimi dhe Aftësitë

**Objektivi: Ngushtimi i hendekut gjitor në arsimin teknik/profesional, identifikuar si pika kritike e ndarjes gjimore rreth moshës 14–18 vjeç.**

Kodi	Aktiviteti	Periudha	Përshkrimi	Institucioni Përgjegjës
A3.1	Programi STEM për Vajza	Muaji 6–24	Program jashtëshkollor në teknologji, IT dhe inxhinieri i dedikuar vajzave, që synon adresimin e drejtpërdrejtë të nën-përfaqësimit të tyre në arsimin teknik (aktualisht vetëm 28.9% të nxënësve).	Drejtoria Arsimore, Shkollat, OJF
A3.2	Orientim Profesional në Shkolla	E vazhdueshme, çdo vit shkollor	Sesione vjetore orientimi profesional në shkollat 9-vjeçare, të pandikuara nga stereotipet gjinore, për të mbështetur vajzat në zgjedhjen e drejtimeve teknike/profesionale para tranzicionit në arsimin e mesëm.	Drejtoria Arsimore
A3.3	Bursa Studimi për Vajza në Arsimin Teknik	Muaji 6–24	20–30 bursa studimi për vajzat e regjistruara në shkollat teknike, si nxitje financiare direkte për rritjen e pjesëmarrjes femërore në këto drejtime.	Bashkia Skrapar, Drejtoria Arsimore
A3.4	Hapja e Klasave të Reja Profesionale	Muaji 12–24	Bashkëpunim me shkollat për hapjen e klasave/drejtimeve të reja profesionale me kapacitet pritjeje të barabartë për vajza dhe djem.	Drejtoria Arsimore, Shkollat
A3.5	Fushata “Jo Roleve Gjinore”	E vazhdueshme (0–24)	Fushatë vazhdueshme ndërgjegjësimi në shkolla dhe komunitet kundër stereotipeve gjinore që orientojnë vajzat larg fushave teknike dhe djemtë larg kujdesit shoqëror.	Bashkia Skrapar, Njësia e Barazisë Gjinore

Kombinimi i bursave (A3.3), orientimit profesional (A3.2) dhe fushatës kundër stereotipeve (A3.5) synon të ndryshojë Indeksin e Barazisë Gjinore në arsimin teknik nga 0.41 aktual drejt vlerës 1.0.

### 7.5 Prioriteti 4 — Dhuna me Bazë Gjinore

**Objektivi: Parandalimi i dhunës me bazë gjinore dhe garantimi i mbështetjes së menjëhershme dhe efektive për viktimat.**

Kodi	Aktiviteti	Periudha	Përshkrimi	Institucioni Përgjegjës
A4.1	Qendra Lokale Mbështetëse për Viktimat	Muaji 6–18	Krijimi i një qendre lokale me shërbime psikologjike dhe juridike falas për viktimat e dhunës me bazë gjinore.	Bashkia Skrapar, Shërbimi Social, OJF
A4.2	Linjë Anonime Raportimi 24/7	Muaji 0–6	Vendosja në funksionim e një linje telefonike anonime, aktive gjatë gjithë kohës, për raportimin e rasteve të dhunës dhe referimin e menjëhershëm te shërbimet përkatëse.	Bashkia Skrapar, Policia
A4.3	Fushata Komunitare Ndërgjegjësuere	Çdo 6 muaj	Fushata periodike ndërgjegjësimi në bashkëpunim me komunitetin mbi njohjen e shenjave të dhunës dhe mënyrat e raportimit.	Bashkia Skrapar, OJF
A4.4	Trajnimi i Policisë dhe Punonjësve Socialë	Muaji 0–12	Trajnim i specializuar për policinë dhe punonjësit socialë mbi reagimin e shpejtë	Policia, Shërbimi Social

Kodi	Aktiviteti	Periudha	Përshkrimi	Institucioni Përgjegjës
			dhe të koordinuar ndaj rasteve të dhunës me bazë gjimore.	
A4.5	Program Parandalimi për Burrat	Muaji 12–24	Program i orientuar te burrat për ndryshim sjelljeje dhe parandalim të dhunës, i bazuar në modele të suksesshme evropiane.	Bashkia Skrapar, OJF

Programi parandalues për burrat (A4.5) plotëson qasjen tradicionale të orientuar vetëm te viktimat, në përputhje me praktikën më të mira evropiane.

## 7.6 Prioriteti 5 — Ndhma Sociale

**Objektivi: Sigurimi i mbështetjes sociale të targetuar dhe efektive për gratë dhe familjet në vështirësi ekonomike.**

Kodi	Aktiviteti	Periudha	Përshkrimi	Institucioni Përgjegjës
A5.1	Regjistri Gjimore i Varfërisë	Muaji 0–6	Krijimi i një regjistri që identifikon nivelin e varfërisë sipas gjinisë, në nivel individ dhe familjeje, si instrument targetimi për ndihmën sociale.	Shërbimi Social, Bashkia Skrapar
A5.2	Identifikimi Aktiv i Grave Vulnerabël	Muaji 0–6	Targetim proaktiv (jo vetëm mbi bazë kërkesë) i grave në situatë vulnerabël, veçanërisht në njësitë administrative rurale me akses të kufizuar në informacion.	Shërbimi Social
A5.3	Programi “Exit from Poverty”	Muaji 12–24	Program i kombinuar trajnimi dhe ndërmjetësimi punësimi për gratë e identifikuar në varfëri, me qëllim kalimin nga ndihma pasive në pavarësi ekonomike.	Bashkia Skrapar, Zyra e Punëimit
A5.4	Rishikimi i Skemës së Ndhmës Sociale	Muaji 6–12	Rishikim i kriterëve dhe procedurave të skemës aktuale të ndihmës sociale në përputhje me standardet e BE-së për barazi gjimore.	Bashkia Skrapar, Shërbimi Social
A5.5	Mbështetje e Dedikuar për Gratë Kryefamiljare	Muaji 6–24	Subvencione dhe mbështetje e targetuar për familjet e drejtuara nga gra, si grup me rrezik më të lartë vulnerabiliteti social-ekonomik.	Shërbimi Social

Regjistri gjimore i varfërisë (A5.1) krijon bazën e nevojshme për të matur progresin real të programeve sociale sipas gjinisë, jo vetëm në terma agregatë.

## 7.7 Prioriteti 6 — Barazia Territoriale

**Objektivi: Reduktimi i pabarazisë së aksesit në shërbime midis zonave urbane dhe rurale, ku jeton 67% e popullsisë.**

Plani vendor i barazise Gjimore 2026-2028 – Bashkia Skrapar Korrik 2026

Kodi	Aktiviteti	Periudha	Përshkrimi	Institucioni Përgjegjës
A6.1	Shërbime Sociale Mobile	Muaji 6–24	Ofrim periodik i shërbimeve sociale në fshatrat më të largëta të bashkisë, për të reduktuar pabarazinë e aksesit që rezulton nga fakti se 67% e popullsisë jeton në zona rurale.	Shërbimi Social, Bashkia Skrapar
A6.2	Qendra Komunitare Rurale	Muaji 12–24	Hapja e 3–5 qendrave komunitare në njësitë administrative rurale, si pika shërbimi dhe informimi për gratë dhe familjet.	Bashkia Skrapar
A6.3	Digjitalizimi i Shërbimeve (E-shërbime)	E vazhdueshme (0–24)	Kalimi i shërbimeve bashkiake në format elektronik për të lehtësuar aksesin e banorëve rural, veçanërisht grave me mundësi të kufizuara lëvizjeje.	Bashkia Skrapar
A6.4	Transport Social për Gra	Muaji 6–24	Skemë transporti të subvencionuar për gratë e zonave rurale, për të garantuar akses efektiv në shërbimet shëndetësore, sociale dhe arsimore.	Bashkia Skrapar
A6.5	Program Kujdesi për të Moshuarit	Muaji 12–24	Program kujdesi social për popullsinë e moshuar (19.3% e popullsisë totale, me indeks plakjeje 185.2%), i ndërtuar me vetëdije se barra e kujdesit bie kryesisht mbi gratë e familjes.	Shërbimi Social

Ky prioritet lidhet drejtpërdrejt me përqendrimin gjeografik ekstrem të vërejtur në sipërmarrjen femërore dhe me nevojat në rritje të popullsisë së moshuar (indeks plakjeje 185.2%).

## VIII. IMPLEMENTIMI (MODEL BE)

### 8.1 Struktura e Menaxhimit

Zbatimi i planit mbështetet në një strukturë menaxhimi me katër nivele përgjegjësie:

- Koordinatori i Planit Gjinor (pranë Bashkisë) — përgjegjës për mbikëqytjen e përgjithshme dhe raportimin periodik.
- Njësia e Barazisë Gjinore — përgjegjëse për zbatimin operacional dhe koordinimin ndërsektorial.
- Drejtoritë sektoriale (Arsim, Shëndetësi, Shërbime Sociale, Ekonomi) — përgjegjëse për zbatimin e aktiviteteve në fushën përkatëse.
- Partnerët e jashtëm (OJF, BE, Donatorë) — mbështetje financiare, teknike dhe ekspertizë.

### 8.2 Metodologjia e Implementimit

#### Faza 1 — Ngritja e Sistemit (Muaji 0–6)

- Krijimi i strukturave institucionale të përcaktuara në pikën 2.1.
- Mbledhja e të dhënave bazë (baseline) për të gjithë treguesit KPI të përcaktuar në Seksionin 3.
- Hartimi i manualeve operacionalë (rekrutim, raportim, referim rastesh).
- Nisja e projekteve pilot në aktivitetet me gatishmëri më të lartë (p.sh. Regjistri i Grave Sipërmarrëse, Linja Anonime e Raportimit).

#### Faza 2 — Zbatimi i Plotë (Muaji 6–18)

- Implementimi i plotë i aktiviteteve në të gjitha 6 prioritetet e planit.
- Shpërndarja territoriale e aktiviteteve, me theks te njësitë administrative aktualisht të pambuluara.
- Monitorim i strukturuar çdo 6 muaj kundrejt targeteve të përcaktuara.

#### Faza 3 — Konsolidimi (Muaji 18–24)

- Korrigjimi i politikave dhe aktiviteteve që nuk kanë arritur rezultatet e pritura, sipas mekanizmit të përshkruar në Seksionin 3.
- Zgjerimi (scaling) i programeve që kanë dhënë rezultate pozitive të verifikuara.
- Hartimi i raportit final në format BE-style, për vlerësim dhe planifikim të fazës pasuese.

### 8.3 Parimet e BE që Udhëheqin Implementimin

- Gender Mainstreaming — integrimi i perspektivës gjinore në të gjitha politikat, jo vetëm në aktivitete të veçanta.
- Evidence-based policy — çdo vendim mbështetet në të dhëna të verifikuara, jo në supozime.
- Inclusion of rural groups — vëmendje e veçantë ndaj grupeve rurale, të cilat përbëjnë 67% të popullsisë.
- Transparency & accountability — raportim i hapur dhe i verifikueshëm nga aktorë të jashtëm.

- Result-oriented budgeting — buxhetimi lidhet drejtpërdrejt me rezultate të matshme, jo vetëm me shpenzime.

#### **8.4 Buxhetimi Gjinor (Gender Budgeting)**

- Për t'u konsideruar plotësisht në përputhje me standardet e BE-së, plani duhet të përfshijë një komponent të qartë buxhetimi gjinor, që përcakton:
- Përqindjen e buxhetit total të bashkisë të alokuar specifikisht për programe/aktivitete në favor të grave.
- Përqindjen e këtij buxheti të destinuar për programe në zona rurale, në përputhje me parimin e përfshirjes territoriale.
- Kostimin e detajuar të çdo aktiviteti (A1.1–A6.5), për të mundësuar monitorim financiar dhe krahasim me rezultatet e arritura.

#### **8.5 Korniza Logjike e Planit (Logframe)**

- Në përputhje me metodologjinë standarde të BE-së, çdo prioritet i planit duhet të formalizohet në një kornizë logjike (logframe) me elementët e mëposhtëm:
- Objektivi (Objective) — ndryshimi afatgjatë që synohet.
- Rezultati (Outcome) — ndryshimi konkret i pritur brenda periudhës 2-vjeçare.
- Produkti (Output) — aktivitetet dhe shërbimet e prodhuara drejtpërdrejt (p.sh. numri i grave të trajnuara).
- Treguesit (Indicators) — KPI-të përkatëse, siç përcaktohen në Seksionin 3.
- Mjetet e Verifikimit (Means of Verification) — burimi konkret i të dhënave (regjistra, sondazhe, raporte institucionale).
- Supozimet (Assumptions) — kushtet e jashtme që duhen plotësuar që plani të funksionojë (p.sh. vazhdimësia e financimit nga donatorë).

#### **8.6 Bazëvlerësimi dhe Objektivat (Baseline & Targets)**

- Për çdo KPI të përcaktuar në planin e monitorimit duhet vendosur qartë:
- Vlera bazë (Baseline 2025) — vlera aktuale e treguesit, e nxjerrë nga analiza e të dhënave ekzistuese.
- Objektivi (Target 2028) — vlera që synohet të arrihet në fund të ciklit të planit.
- Analiza e hendekut (Gap Analysis) — diferenca numerike midis bazës dhe objektivit, e cila përcakton intensitetin e nevojshëm të ndërhyrjes.

## 8.7 Menaxhimi i Riskut

Plani identifikon katër kategori kryesore risku që mund të pengojnë zbatimin, secila me nevojë për strategji specifike zbutjeje:

- Migracioni — largimi i vazhdueshëm i popullsisë (veçanërisht femrave në moshë aktive, siç sugjerohet nga raporti gjinor jonatyror në demografi) mund të zvogëlojë grupin përfitues të programeve.
- Nën-raportimi i dhunës — frika ose mosbesimi ndaj institucioneve mund të mbajë numrin e rasteve të raportuara artificialisht të ulët, duke maskuar problemin real.
- Mungesa e fondeve — varësia nga donatorë të jashtëm krijon rrezik vazhdimësie afatgjatë; rekomandohet diversifikim i burimeve të financimit.
- Rezistenca kulturore — normat sociale tradicionale mund të kufizojnë pjesëmarrjen në programe (p.sh. arsimit teknik për vajza); kërkohet punë e vazhdueshme ndërgjegjësimit paralelisht me aktivitetet kryesore.

## 8.8 Sistemi i të Dhënave

Zbatimi efektiv i planit kërkon unifikimin e të dhënave aktualisht të fragmentuara midis bashkisë, shëndetësisë, shërbimeve sociale dhe arsimit, në një dashboard të centralizuar që mundëson monitorim në kohë reale të treguesve KPI dhe lehtëson raportimin periodik drejt strukturave të BE-së.

## IX. MONITORIMI DHE KORRIGJIMI (SISTEMI M&E)

### 9.1 Sistemi Kryesor i KPI-ve

Tabela më poshtë përcakton treguesin kryesor (core KPI) për secilën fushë të planit. Vlerat bazë janë marrë nga analiza e të dhënave demografike, arsimore dhe të sipërmarrjes.

Fusha	KPI	Përshkrimi i Treguesit
<b>Ekonomi</b>	% gra në sipërmarrje (sipas madhësisë së biznesit)	Përqindja e administratoreve femra në bizneset e vogla dhe në bizneset e mëdha, matur veçmas. Bazë 2025: 31.1% (biznes i vogël), 11.8% (biznes i madh).
<b>Lidership</b>	% gra në pozicione drejtuese në administratë	Përqindja e pozicioneve drejtuese/menaxheriale në administratën e bashkisë të mbajtura nga gra.
<b>Arsim</b>	% vajza në arsimin teknik/STEM	Përqindja e vajzave të regjistruara në shkollat teknike dhe programet STEM. Bazë 2025: 28.9%.
<b>Dhunë</b>	Numri i rasteve të raportuara dhe koha mesatare e reagimit	Numri i rasteve të dhunës me bazë gjinore të raportuara në linjën anonime/qendrën lokale, si dhe koha mesatare e reagimit institucional.
<b>Social</b>	% gra përfituese direkte nga programet sociale	Përqindja e grave (individualisht ose si kryefamiljare) që përfitojnë drejtpërdrejt nga skemat e ndihmës sociale dhe programet e riintegritimit.
<b>Territorial</b>	% e njësisve administrative me akses efektiv në shërbime	Përqindja e njësisve administrative (nga 9 totale) që ofrojnë shërbime sociale mobile/komunitare rregullisht. Bazë 2025: sipërmarrja femërore mungon plotësisht në 6 nga 9 njësi.

### 9.2 Frekuenca e Monitorimit dhe Raportimit

- Mujore — monitorim i aktiviteteve operative (zbatim praktik, pjesëmarrje, probleme të menjëhershme).
- 6-mujore — raport i strukturuar në format BE-style, i paraqitur te partnerët dhe donatorët.
- Vjetore — audit i plotë i planit, që përfshin rivlerësim të treguesve KPI dhe të kornizës logjike.

### 9.3 Mjetet e Monitorimit

- Dashboard në Excel/Power BI për vizualizimin dhe përditësimin e vazhdueshëm të treguesve.
- Raporte narrative periodike që shpjegojnë kontekstin pas shifrave.
- Sondazhe komunitare për të matur perceptimin dhe ndikimin real te popullata përfituese.
- Auditim institucional i pavarur për verifikimin e të dhënave të raportuara nga vetë strukturat zbatuese.

### 9.4 Llojet e Treguesve

- Tregues Output — çfarë u prodhua konkretisht (p.sh. numri i grave të trajnuara, numri i granteve të dhëna).

- Tregues Outcome — çfarë ndryshoi si pasojë e drejtpërdrejtë e aktiviteteve (p.sh. rritja e % së grave në sipërmarrje).
- Tregues Impact — çfarë u përmirësua realisht në jetën e përfituesve në afat më të gjatë (p.sh. rritje e pavarësisë ekonomike, ulje e dhunës me bazë gjinore).

### 9.5 Mekanizmi i Korrigjimit (Adaptive Management)

- Nëse treguesit KPI nuk arrihen sipas planifikimit, aktivizohen tre nivele alarmi (triggers), secili me përgjigje të përcaktuar paraprakisht:
- Trigger 1 — Arritje nën 70% e targetit të planifikuar: aktivizon rishikim të vetë aktivitetit (përmbytje, metodologji, grup-synuar).
- Trigger 2 — Rënie e vazhdueshme e pjesëmarrjes: aktivizon ndryshim të metodës së zbatimit (p.sh. kalim nga trajnim në grup te mentorim individual).
- Trigger 3 — Mungesë ose vonesë raportimi nga strukturat zbatuese: aktivizon forcim të sistemit të monitorimit dhe të përgjegjshmërisë institucionale.

### 9.6 Procesi i Korrigjimit

- Sapo të aktivizohet një nga treguesit e mësipërm, ndiqet një proces standard pesë-hapësh:
- 1. Analiza e devijimit — matje e saktë e diferencës midis rezultatit aktual dhe targetit.
- 2. Identifikimi i shkakut — hetim nëse problemi është metodologjik, financiar, kulturor apo institucional.
- 3. Riprogramimi i aktivitetit — përshtatje e aktivitetit në përgjigje të shkakut të identifikuar.
- 4. Rishpërndarja e buxhetit — realokim i fondeve drejt aktiviteteve me performancë më të mirë ose me nevojë më urgjente.
- 5. Raporti korrigjues — dokumentim formal i ndryshimit, i përfshirë në raportin 6-mujor pasues.

### 9.7 Qasja e BE-së ndaj Korrigjimit

Sistemi i korrigjimit mbështetet në parimin “no penalty for reporting failure” — moslejimin e ndëshkimit institucional për raportim të sinqertë të mosarritjes së targeteve. Fokusi vendoset te përmirësimi i vazhdueshëm, jo te ndëshkimi, përmes një cikli të hapur feedback-u midis strukturave zbatuese, Koordinatorit të Planit Gjinor dhe partnerëve mbështetës.