

REAC—OR
research in action



GRATË NË POLITIKË:

RRUGA DERI TË FUNKSIONET
POLITIKE DHE NDIKIMI NË
NIVEL LOKAL NË
MAQEDONI

Titulli:

Gratë në politikë

Rruga deri të funksionet politike dhe ndikimi në nivel lokal në Maqedoni

Botues:

Reaktor- Hulumtimi në akcion

Për botuesin:

Damjan Zdravev, kryetarë

Autorë:

Neda Korunovska

Jana K. Sërbijanko

Sneshka Iliq

Tanja Maleska

Përktheu:

Mislim Hasipi

Përktheu:

Print Centar

Ekzemplarë:

100

Ekzemplarë jo komercial/gratis

Ky botim është përgaditur më përkrahjen financiare të Ambasadës Françeze në Shkup. Për përmbytjen e këtij botimi përgjegjës është Reaktor dhe i njëjti, në asnjë mënyrë nuk i pasqyron qëndrimet e Ambasadës së Francës në Maqedoni.

ISBN 978-608-4684-10-7

CIP - Katalogizacija vo publikacija

Nационална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

305-055.2:32(497.7)

32-055.2(497.7)

КОРУНОВСКА, Неда

Жените во политиката : патот до политичките функции и влијанието на локално ниво во Македонија / [Автори Неда Коруновска, Јана К. Србијанко, Снешка Илиќ ; превод од англиски Тања Малеска]. - Скопје : Реактор - Истражување во акција, 2015. - 65 стр. : табели ; 24 см

Библиографија: стр. 65

ISBN 978-608-4684-10-7

1. Србијанко, Јана К. [автор] 2. Илиќ, Снешка [автор]

а) Жени и политика - Македонија б) Родови прашања и политики

COBISS.MK-ID 99549450

Përmbajtja

HYRJE	5
Mirënjohje	6
KONTEKSTI	7
Barazia gjinore në vend	7
Barazia gjinore në jetën shoqërore	9
METODOLOGJIA	13
Desktop hulumtimi	13
Dizajnimi i pyetësorit	14
Intervistat individuale	14
Anketa	16
Ekzemplarë	16
Takimet për validizim/miratim (vërtetim I zbulimeve)	17
GJINIA DHE POLITIKA	19
Problemi global	19
Faktorët të cilët kontribuojnë në pabarazi	20
REZULTATET	23
AMBICIET POLITIKE	23
Motivimi	23
Roli i punësimit dhe familja	24
Ndikimi i kualifikimeve, profesioneve dhe zgjedhja e karrierës	31
Afërsia dhe ekspozimi në politikë	34
PROCESI I REKRUTIMIT DHE RRUGA DREJT FUNKSIONIT	37
Inkurajimi	37
Përkrahja nga partitë politike	41
Përkrahja nga familja	43
Motivimi	45
KARRIERA POLITIKE	47
AFTËSIA POLITIKE DHE DALLIMET NE KUALITET	57
Mundësitë e humbura	62
BARAZIA GJINORE NË ARENËN POLITIKE	65
Pikëpamjet personale për përfshirjen e grave në politikë	65
Përgjegjësia individuale për promovimin e barazisë gjinore	68
Ndikimi i Ligjit për mundësi të njëjta	69
Shkaqet e pabarazisë	71
Parashikimet se kur do të arrihet pariteti	73
PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME	75
KONSTATIMET KYÇE	75
Katër faktorët kryesorë që e pengojnë arritjen e paritetit në politikën e Maqedonisë:	75
Faktorët që mund ta promovojnë paritetin në politikë	78
REKOMANDIME	81
Në nivel të politikave dhe të legjisllacionit	81
Stimulimet financiare	81
Në nivel të partive politike	81
Në nivel personal	82
Në nivel të shoqërisë qytetare	82
BIBLIOGRAFIA	83

HYRJE

Ky studim është rezultat u projektit të realizuar nga ana e REAKTOR - Hulumtimi në aksion gjatë viteve 2014 dhe 2015, në bashkëpunim me Institutin nacional demokratik (IND) dhe i financuar nga Ambasada e Francës në Shkup. Qëllimi kryesor i projektit ishte të kontribuojë në përmirësimin e statusit të grave në Republikën e Maqedonisë, veçanërisht në fushën e pjesëmarrjes politike. Përpiqemi që ta realizojmë këtë me atë që do të ofrojmë kuptim të rri për pabarazitë me të cilat femrat dhe meshkujt përballen në jetën publike dhe politike, kryesisht nëpërmjet hulumtimeve gjithëpërfshirëse.

Qëllimet e hulmutimit ishin të dyfishta. Së pari, dëshirojmë të vlerësojmë nëse dhe si rritja e pjesëmarrjes së femrave në politikë në Maqedoni ndikojnë në mënyrën e marrjes së vendimeve, zgjedhin prioritetet dhe si realizohet politika. Shumë autorë pohojnë se “masa kritike” është arritur kur 30-40% e funksionarëve të zgjedhur janë femra (Kanter 1977a, 1997b; Dahlerup, 1988). Sepse kuota prej 30% gati se të sigurojë atë “masë kritike” si në nivel nacional ashtu edhe në nivel lokal, dëshirojmë të vlerësojmë çfarë ndikimi ka kjo mbi jetën e qytetarëve dhe nëse ekzistojnë dallime kryesore dhe cilësi të cilat femrat i futën në politikën e vendit. Qëllimi i dytë ishte të identifikojmë se pse rritja e pjesëmarrjes së femrave në politikë ishte diskutabile para se të arrije paritet. Edhe pse futja e kuotës siguroi rritje të pjesëmarrjes së femrave në politikë, ndikimi i tyre është i kufizuar. Gjegjesisht, një dekadë pas futjes së kuotës nuk shohim përmirësim të pjesëmarrjes mbi kuotën. Nga ana tjetër, atje ku nuk ka kuota ekzistojnë hendeqe dometenëse gjinore. Duke marrë parasysh këtë, hulumtimi kishte për qëllim t'i identifikojë faktorët të cilët kontribuojnë në ekzistimin e pabarazive gjinore në nivele të ndryshme ku ato ndodhin: personale, institucionale, ekonomike dhe politike.

U munduam që ti arrijmë qëllimet të këtij studimi nëpërmjet vlerësimit të shkallës së rritjes së pjesëmarrjes së femrave në politikë dhe nëse kjo gjë kishte ndikim të përgjithshëm mbi politikën dhe ndikim konkret në aspekt të barazisë gjinore. Shkurtimeisht, hulumtimi mundohet që të përgjigjet në pyetjet vijuese: A janë femrat bartës të ndryshimeve? A ndikojnë ata në rrjedhën e politikës publike dhe, nëse po, si? Cilët janë sfidat me të cilat ballafaqohen ata dhe si ata dallojnë nga meshkujt në politikë? Çfarë duhet të bëhet që ata të arrijnë paritet në politikë? Si janë rolet e partive politike në këto tendenca?

Ky studim është i pari i këtij lloji në vend dhe prandaj besojmë se do të mundësojë njohje të dinamikës dhe të dallimeve me të cilat femrat dhe meshkujt ballafaqohen në arenën politike. Vetëm nëpërmjet njohjes së këtyre dallimeve do të kemi mundësinë më mirë të kuptojmë përse sistemi zgjedhor dhe politik nuk kontribuojnë në barazinë gjinore dhe ç'është më e rëndësishme, të propozojmë politika alternative të cilat do të mbështetin qëllimin gjithëpërfshirës që të arrihet barazia gjinore në jetën shoqërore dhe politike. Studimi është në linjë me frymën e Deklaratës së adoptuar nga ana e Parlamentit të Maqedonisë në vitin 1998 për promovim të barazisë gjinore në procesin e marrjes së vendimeve, në të cilën kërkohet të realizohet hulumtim shkencor i cili do të analizojë arsyet të cilat qëndrojnë prapa arritjes së barazisë së plotë, si dhe promovimin e tyre. (Parlamenti, 1998).

Mirënjohje

Ne gjithashtu do të donim të falenderonim Slagjana Marjanovic - Panovska, Ana Angelovska, dhe Chris Henshaw nga zyrat e IND-së në Shkup për këshillat, mirëkuptimin, dhe komentet profesionale të cilat na i ofruan në të gjitha fazat e projektit.

Përfundimisht, ne do të donim të shprehim mirënjohje ndaj IND-së dhe Ambasadës së Francës në Shkup për njohjen e nevojave të ngutshme për këtë lloj të studimit dhe mbështetjen aktive të barazisë gjinore në politikën Maqedonase nëpërmjet punës së tyre në vend.

Ne do të donim të falenderojmë të gjithë femrat dhe meshkujt që janë politikisht aktiv në vend dhe të cilët ndanë kohë që të marrin pjesë në këtë studim. Pa pjesëmarrjen e tyre ne nuk do të ishim në gjendje të mbledhim të dhëna të cilët gjenden në këtë raport dhe të cilat janë vendimtare për përpjekjet në të ardhmen për arritjen e barazisë gjinore në politikë.

KONTEKSTI

Barazia gjinore në vend

Barazia gjinore ngelet njëra nga sfidat kryesore globale dhe të shoqërisë ndërkombëtare, përfshirë edhe Republikën e Maqedonisë, është e përkushtuar në zgjidhjen e këtij problemi¹. Megjithatë, tranzicioni i cili pasonte pas pavarësimit të Republikës së Maqedonisë në vitin 1991 në mënyrë radikale e ndryshoi statusin social të qytetarëve. Ai e zmadhoi dallimin mes femrave dhe meshkujve, si në aspekt të statusit social, ashtu edhe në aspekt të mundësive dhe qasjes deri tek burimet e arritshme në shoqëri (MPPS, 2010). Edhe pse shteti aplikoji aktivitete të shumëllojshme të drejtuara kah përmirësimi i statusit të femrave në çdo aspekt të jetës publike, pabarazia gjinore është ende gjërësisht e përhapur dhe përfaqëson karakteristikë konstante të shoqërisë moderne maqedonase. Raporti për Hendekun global gjinor (Global Gender Gap report) për vitin 2014 e rangoi shtetin në vendin e 70 (nga Gjithsej 142 shtete) me rezultat prej 0.694 të shkallës prej 0 - pabarazi dhe 1 - barazi, me rezultat më të ulët të fituar për fuqi politike - me 0.174, përderisa rezultati më i lartë është fituar për shkallën e arsimit, që llogaritet se femrat dhe meshkujt janë të barabartë (Forumi ekonomik botëror, 2014).

Ligji për mundësi të njehta ndërmjet femrave dhe meshkujve jep kornizë institucionale për mbrojtje nga diskriminimi gjinor, përfshirë edhe futjen e nëpunësit shtetëror - përfaqësues të Ministrisë për punë dhe politikë sociale (MPPS), me kompetenca që të ndjekë ankesat për diskriminim gjinor, si dhe formimin e grupit këshilldhënës ndërministror për barazi gjinore. Gjithashtu ishte krijuar qëndrim institucional për promovim të barazisë gjinore në kuadër të administratës shtetërore (Sektori për barazi gjinore në Ministrinë për punë dhe politikë sociale, koordinatorë për barazi gjinore në të gjitha trupat administrative publike, shtetërore dhe lokale, si dhe Komisioni për barazi gjinore në pushtetin lokal dhe komision parlamentar për mundësi të njehta.) Komisioni anti-diskriminues gjithashtu ka mandat që të merret me dhe parandalimin e diskriminimit që bazohet në gjini. Më tej, në vitin 2013 vendi adoptoi strategji gjithpërfshirëse për barazi gjinore e cila duhet ta udhëheqë administratën drejtë realizimit të barazisë së plotë në tetë vitet e ardhshme (2013 - 2020). Për krahasim, është adoptuar edhe Strategjia për buxhetim gjinor me çfarë duhet të sigurohet se buxheti shtetëror do të shfrytëzohet për promovim të barazisë.

Marrë përgjithësisht, në dekadën e kaluar ishin realizuar shume përmirësime ligjore të cilat rezultuan me mekanizma të ndryshëm juridik. Megjithatë, edhe pse eliminimi i barrierave *de jure* është i patjetërsueshëm, i njejtë nuk është i mjaftueshëm (CEDAW,

1 Promovimi i barazisë gjinore ishte një nga Qëllimet zhvillimore të mijëvjeçarit. Të Organizatës së Kombeve të Bashkuara dhe është definuar si qëllim i veçantë në qëllimet e reja për zhvillim të qëndrueshëm post-2015

1997). Momentalisht, implementimi nuk është në nivel të kënaqshëm dhe është i përhapur qëndrimi se janë jo efektive në veprim, që e zvogëlon ndikimin e tyre dhe i dekurajon femrat në kërkimin e drejtësisë. Për shembull, nëpunësi gjinor i emëruar në MPPS ka pranuar shumë ankesa, prej të cilave asnjë nga ata nuk ka të bëjë me diskriminimin në bazë gjinore në jetën shoqërore apo në pjesëmarrjen politike. Më tej, vlerësimi i realizuar i pavarur i shoqërisë qytetare për implementim të strategjisë në vitin e parë zbulon se vetëm tetë nga tridhjetë e tre masa janë realizuar apo janë implementuar në mënyrë thelbësore, tek dhjetë është vërtetuar vonesë në implementim dhe pothuajse gjysma e masave (15) aspak nuk janë filluar (Reaktor, 2014). Në politikat për barazi gjinore dhe në kornizat institucionale në kontinuitet u mungojnë burime adekuate teknike, humane dhe financiare. Promovimi i barazisë gjinore është më i suksesshëm në fushën e arsimit. Edhe pse pariteti në arsimit është arritur tek rinia maqedonase, hendeqe në shkollën e arsimit ende sundojnë në popullatën e aftë për punë, gjatë së cilës meshkujt janë më të shkolluar se femrat. (ESHS, 2014). Hendeqe gjinore nuk ekzistojnë në aspekt të regjistrimit dhe as nuk ekziston ndonjë hendek i rëndësishëm në përqindjen e atyre që janë larguar nga shkolla, e cila momentalisht është 15% tek femrat dhe 12% tek meshkujt. Megjithatë, përfshirja parashkollore është shumë e ulët, ndërmjet 11% dhe 21,8% për grupmoshat prej 3 deri 6 vjeç. (Donesva et al, 2007; UNICEF, 2012). Nga ana tjetër, vajzat e rreja janë më të suksesshme në shkollë se sa djemtë. (OECD, 2005; Mullis et al, 2012), dhe poashtu në numër i tejkalojnë meshkujt në shkollimin terciar (ESHS, 2012), por prandaj përsëri ekzistojnë dallime gjinore në zgjedhjen e karrierës, Për meshkujt është dy herë më i madh probabiliteti që të diplomojnë në shkencat teknike dhe bioteknike në krahasim me femrat, përderisa për femrat dy herë është më i madh probabiliteti të diplomojnë në shkencat mjekësore dhe humanitare në krahasim me meshkujt (MPPS, 2014). Tek shkencat natyrore dhe matematikore ekziston balans gjinor.

Dinamika e përgjithshme socio-ekonomike në vend ndalon shfrytëzimin e potencialit të femrave që të kyçen në mënyrë aktive në të gjitha sferat publike, përfshirë edhe pjesëmarrjen e tyre politike. Fuqia ekonomike është mjaft e kufizuar, sepse tregu maqedonas i punës i lë femrat në pozitë jo të barabartë. Trendi i statusit të femrave në ekonominë maqedonase duket se është negativ, edhe përkrah zhvillimit pozitiv në nivel juridik dhe institucional (Kornukovska i Maleska, 2015). Femrat ballafaqohen me barriera në tregun e punës, marrin rroga më të ulëta dhe marrë përgjithësisht janë të punësuar në profesione më pak të paguara. Përkrah kësaj, ekziston numër i konsiderueshëm i grave të cilat punojnë në tregun gri të punës në punë tradicionale të femrave, siç është mirëmbajtja e shtëpive, pastrimi, kujdesja për fëmijët dhe persona të moshuar, etj. Në vitin 2014 shkalla e aktivitetit të grave ka qenë mjaftueshëm më e ulët se tek meshkujt: 45.3 në krahasim me 69.3. Në të njëjtën kohë, shkalla e punësimit tek femrat ishte 32,4% që është përsëri mjaftueshëm më e ulët se shkalla e punësimit tek meshkujt prej 50,1% (ESHS, 2015). Nga an atjetër, tek popullata joaktive, vetëm tek grupmoshat prej 15 deri 19 vjeç pjesëmarrja e femrave është e barabartë me atë të meshkujve. Në të gjitha grupmoshat tjera pjesëmarrja e femrave në grupin ekonomik joaktiv është prej dy deri më katër herë më e adhe se ajo tek meshkujt.

Të ardhurat janë tregues tjetër i rëndësishëm edhe pse korniza juridike parashikon që meshkuj dhe femrat të paguhen njëjtë për punën e njëjtë, diskriminimi në pagën ë dëm

të femrave edhe më tej përhapet, sidomos në sektorin privat. Në vitin 2013 femrat të cilat kanë punuar jashtë shtëpive të tyre kanë fituar rreth 78% nga ajo që kanë fituar meshkujt (Departamenti I Shteteve të bashkuara, 2014). Ngjajshëm me këtë, MOT konstatoi se femrat përjetojnë bariera sistematike pothuajse në të gjitha aspektet e punës (MOT, 2009). Paga më të ulëta për gratë nënkuptojnë edhe pensione më të ulëta në të ardhmën, që e bën femrën edhe më të ekspozuar ndaj varfërisë dhe çkyçjes sociale. Momentalisht, nga numri I përgjithshëm I pensionerëve, vetëm 22% janë femra (SPIM, 2013).

Pabarazitë gjinore I kufizojnë mundësitë e femrave. Hulumtimi I Reaktor I vitit 2010 zbuloi se më shumë se gjysma e femrave të anketuara llogarisin se obligimet shtëpiake ua kufizojnë lirinë, që tregon në nevojën për përmirësimin e politikave për baraspeshimin e punës me jetën private (eshs, 2011). Përkrah kësaj, edhe pse rregullativa juridike për trashëgimi është neutrale, ajo nuk e përkrah ndryshimin e traditave dhe femrat ende janë të çkyçura nga trashëgimia. Momentalisht, ndërmjet 11 dhe 13% e femrave posedojnë tokë dhe pronë (Reaktor, 2012; GfK, 2008).

Edhe pse diskriminimi i femrave është dukuri shoqërore disa grupe janë më të prekura nga tjerat. Shembull për këtë janë Romet, Shqiptaret dhe femrat nga vendet rurale. Edhe pse shumica e grave dhe vajzave rome ballafaqohen me diskriminim të dyfishtë atë gjinor dhe racor (EK, 2013), rreth 89% e Shqiptareve dhe 64% e romeve janë ekonomikisht joaktive (Mojsosvska – Blazhevski, 2011). Më tej, fëmijët rom janë më pak të regjistruar në institucionet parashkollore: vetëm 3,9% në krahasim me mesataren kombëtare e cila është 21,8%. Gjithashtu, ekziston hendek gjinor mes fëmijëve rom në institucionet parashkollore, ku janë të regjistruara vetëm 1,1% e vajzave dhe 6,5% e djemve (UNICEF, 2011).

Barazia gjinore në jetën shoqërore

Ekziston hendek gjinor i theksuar në proceset e marrjes së vendimeve në vend. Edhe pse nga njëra anë ekziston rritje e theksuar e pjesëmarrjes së femrave në parlament (me 34%), femrat, veçanërisht ata të cilat u takojnë pakicave kombëtare, edhe më tej janë më pak të përfaqësuar në pozicione ministrore, në pozicione të larta në shërbimin diplomatik, në nivel komunal dhe në pozicione të kryetareve të komunave. Rritja e përfaqësimit të grave në politikë ishte prioritet politik në dekadën e fundit. Për herë të parë në vitin 1998, parlamenti adoptoi Dekleratë të drejtuar kah rritja e pjesëmarrjes së femrave e cila parashikonte masa të veçanta. Deklarata ishte rezultat i pjesëmarrjes së turpshme të ulët të femrave në parlament me më pak se 5%, që atë kohë e vëndontë Maqedoninë në vendin e fundit të listës europiane.

Pas adoptimit të Dekleratës u adoptuan edhe masa ta veçanta, fillimisht me futjen e kuotës prej 30% për deputetët në vitin 2002. Futja e kuotës për femrat ishte sinjal I qatër dhe ishte pasojë e ndikimit politik në rritje të femrave. Ashtu siç deklaroi një deputete gjatë kohës së miratimit të rezultateve të studimit “*punuam bashkë, femra nga partia në pushtet dhe të opozitës, të llobojmë tek kolegët tonë meshkuj, dhe të sigurojmë ndryshimet juridike të kalojnë në*

parlament. Ai ishte mund I madh I të gjitha politikaneve". Prap se prapë, ajo që është ndoshta më e rëndësishme është ajo se kuotat mundësojnë burim institucional për mobilizim të ardhshëm të femrave. Ashtu siç potencon Dallerup: "Pas adoptimit të kuotave, nuk është patjetër që përsëri dhe përsëri të luftojmë për përfaqësimin grave" (Dahlerup, 1988).

Nga ana tjetër, nëse shikojmë zhvillimin e ligjvënies (dhe amandamentet të cilat pasojnë pas futjes së kuotave), ato e shprehin diskriminimin e thurur rëndë sistematik në atë fushë. Gjegjesisht, rregullat juridike parashikojnë që vetëm 30% e kandidatëve për deputet të jenë gra. Kjo rezultonte nga ajo se partitë i vendosnin gratë në fund të listave të tyre, me çka kuota zgjedhore prej 30% nuk kishte mundësi të arrihet. Që andej, u miratuan amandmanet me qëllim që të sigurohet sëpaku një nga tre vende në listë të rezervohet për "gjininë më pak të përfaqësuar". Kjo gjë në mënyrë thelbësore e përmirësoi gjendjen, por gjithsesi ngelën kufizime të caktuara. Gjegjesisht, për shkak të dallimeve gjatë përpilimit të këshilleve lokale, ligjvënia momentalisht nuk garanton kuotë të barabartë për femrat dhe pjesëmarrja e tyre varion prej 22,1% deri 33,3%. Më tej, praktika e tërheqjes së femrave pas zgjedhjes së funksionit edhe më tej vazhdon (edhe pse në vëllim të caktuar), kështu që ishin të nevojshme amandmanet plotësuese që të ndalojnë këto praktika që rezultojnë me zëvendësim të tyre nga ana e meshkujve pas zgjedhjeve. Me amandmanin e fundit (prej vitit 2014), tani me ligj është e rregulluar se në rast se deputetja tërhiqet nga funksioni, zëvendësimi i saj duhet patjetër të jetë gruaja e rradhës në listat partiake.

Kur të marrim parasysh se për secilën masë ekziston nevojë që të sillen amandmanet i cili do të ndalojë femrat të diskriminohen në mënyrë të e dhe ndonjëherë "kreative", aspak nuk habitemi kur shohim stagnim në aspekt të promovimit të pjesëmarrjes femërore e cila është larg paritetit të plotë. Më tej, atje ku ekzistojnë kuota (siç janë pozicionet e kryetarëve të komunave dhe ministrave) hendeqet gjinore janë të mëdha. Aktualisht ka vetëm një femër ministre, ndërsa numri i femrave ministre në të gjitha qeveritë paraprake lëvizte maksimalisht deri në tre (deri 8%). E panevjisht është të ceket se nuk kemi zgjedhur femër për kryeministër apo për president të republikës. Më tej, në zgjedhjet lokale në vitin 2009 numri i kandidateve femra për kryetare komune ishte 4% (14 prej 345), prej të cilave asnjëra nuk ishte zgjedhur. Numri total i femrave kryetare të komunave pas zgjedhjeve në vitin 2013 është vetëm 4 (nga Gjithsejt 81). Para tyre, vetëm tre kryetare komunash ishin të zgjedhura në vitin 2000 dhe vitin 2005. Në zgjedhjet e mbajtura në vitin 1996 dhe në vitin 2009 asnjë femër nuk është zgjedhur për kryetare komune. Ngjajshëm me këtë, edhe pse femrat përfaqësojnë 35% të të punësuarve në nivel lokal, ato janë mjaft pak të përfaqësuara në pozicione udhëheqëse në kuadër të administratës lokale dhe ndërmarrjet publike lokale - femrat bartin vetëm një të katërtën e pozicioneve udhëheqëse. Femrat janë në numër më të madh se meshkujt vetëm në gjyqësi. Përfaqësimi i femrave në pozicionet të fuqishme në kuadër të gjyqësisë mbizotëron, përveç se në gjykatën e apelacionit në vend.

Hulumtimin që realizoi Ministria për punë dhe politikë sociale në vitin 2011 për përfaqësimin e femrave në jetën publike në nivel lokal zbulon boshllëqe të mëdha gjinore, si në aspekt të punësimit, ashtu edhe në aspekt të pozicioneve udhëheqëse. Gjegjesisht, dy herë është më i madh probabiliteti që meshkujt të jenë të punësuar në administratën lokale dhe ndërmarrjet publike, në krahasim me femrat. më tej, ky hendek zmadhohet kur të rishikojmë

pozicionet udhëheqëse, ku probabiliteti që një mashkull të jetë në pozicion udhëheqës është tre herë më i madh (MPPS, 2011). Hululumtim të ngjajshëm ishte realizuar nga ana e Advokatit të popullit, i cili përfshiu edhe administratën lokale edhe shtetërore. Hululumtimi zbuloi hendek të ngjajshëm: edhe pse femrat përfaqësojnë 35% të të punësuarve në administratë, ato janë shumë pak të përfaqësuara në pozicionet udhëheqëse - ata bartin 24% apo më pak se një të katërtën e pozicioneve udhëheqëse (Ombudsman, 2008). Hululumtimet zbuluan jo vetëm varësinë ekonomike të femrave, por gjithashtu edhe ekzistimin e pabarazisë gjinore në vetë administratën lokale.

Si edhe me boshllëqet tjera, gjendja është ndjeshëm më e keqe nesë shikojmë pjesëmarrjen politike të femrave në bashkësitë etnike. Përveç femrave maqedone, vetëm femrat shqiptare marrin pjesë në një nivel të caktuar të kënaqshëm, edhe pse shumë më pak në nivel lokal. Në parlament nuk ka deputete romë apo turke, ndërsa pjesëmarrja në këshillet e komunave ku këto grupe etnike e përbëjnë pjesën më të madhe të popullatës është shumë më e ulët se kuota e caktuar. Ende ekziston praktika që pas zgjedhjes së tyre këshilltaret të tërhiqen, veçanërisht ata të përkatësisë etnike romë dhe shqiptare. Në këtë kuptim, shqetëson qëndrimi i liderit të partisë politike të romëve i cili tha se “ai nuk e sheh rëndësinë e pjesëmarrjes politike të femrave” (Haxhijahja - Imeri, 2010).

Përfundimisht, stereotipet dhe rolet tradicionale gjinore edhe më tej shfaqen në medime edhe nga ana e elitës politike, duke minuar mundin e dhënë nga ana e mekanizmave shtetërorë për barazi gjinore dhe të sektorit qytetar në shoqëri. Barazia gjinore në vend ende shihet si ndaj “çështjes së grave”. Meshkujt, marrë përgjithësisht, nuk janë të kyçur në reforma. Ekziston mospërfaqësim joproporcional i meshkujve në Komisionet për barazi gjinore, si dhe ndërmjer koordinatorëve për barazi gjinore në kuadër të trupave lokal dhe kombëtar. Gjendja është e ngjajshme edhe kur bëhet fjalë për partitë politike.

Më tej, në shumë fusha të rëndësishme të dhënat gjinore të ndara nuk janë të qasshme. Shembuj për këtë janë mungesa e të dhënave zyrtare për daljen e femrave në zgjedhje. Nëse marrim parasysh numrin e vendeve zgjedhore, nga hululumtimi i Reaktor për angazhimin qytetar, ekzistojnë indikatorë të cilët tregojnë se dallimet gjinore janë të vogla, por thelbësore. Në zgjedhjet e fundit vërtetua se probabiliteti më i madh është që femrat kanë votuar (79% e meshkujve dhe 81 - 84% e femrave), por edhe qëllimi që të votojnë në zgjedhjet e ardhëshme deri diku është më i theksuar tek femrat, ku 71- 74% prej tyre janë të sigurtë se do të votojnë në zgjedhjet e ardhëshme, në krahasim me meshkujt 67 - 68% (Kornukovska et al, 2015a).

Mungesa e qasjes sistematike në trajtimin e këtyre problemeve dhe në promovimin dhe përsheptimin e rritjes së përfaqësimit të femrave në jetën politike, për shembull me miratimin e masave të përkohshme speciale apo nëpërmjet masave tjera më aktive dhe të qëndrueshme, u theksua si arsye për shqetësim nga ana e ekspertëve të OKB (CEDAW, 2013). Qëllimi i këtij studimi është që t'i përgjigjet këtij hendeku nëpërmjet prezentimit të alternativave informative politike, të cilat do të duhet të jenë të shqyrtuara dhe të miratuara me qëllim trajtimin e barrierave sistematike me të cilat ballafaqohen femrat kur hyjnë në jetën publike dhe politike.

METODOLOGJIA

Ky hulumtim ka përdorur qasje metodologjike të kombinuara, e cila paraqet kombinim të instrumenteve kuantitative dhe kualitative. Hulumtimi u realizua në tri faza. Në fillim, realizuam intervista gjysëm të strukturuar individuale me anëtarë të tanishëm dhe me ish-anëtarë të këshillave lokale. Gjatë intervistave parapamë tema dhe faktorë të ndryshëm që mund të jenë të lidhur ose mund të ndikojnë në dallimet gjinore në pjesëmarrjen politike.

Qëllimi ishte të fitohen njohuri të hollësishme për ndikimin, që gratë e kanë në arenën politike, si edhe të identifikohen faktorët të cilët ndikojnë në pjesëmarrjen e tyre, ose që negativisht ndikojnë te të njëjtat. Në bazë të këtyre intervistave dizajnuam një pyetësorë i cili në fazën e dytë u përdor për anketën telefonike (CATI). Më në fund, në fazën e fundit të hulumtimit, organizuam debate në grupe për prezentimin dhe miratimin e rezultateve. Në fazën e parë u intervistuan gjithsejtë 34 këshilltarë, përderisa faza e dytë përfshiu 402 këshilltarë aktual. Në fazën e tretë, gjithsejtë 104 këshilltarë morrën pjesë në hulumtim. Llojlojshmëria e metodave të përdorura mundësoi të arrihet një mirëkuptim i gjithpërfshirshëm i kontekstit dhe faktorëve që ndikojnë në pjesëmarrjen politike, si edhe të paraqitet promovimi i politikave alternative, duke marrë parasysh edhe ato që targetojnë partitë politike dhe mekanizmat e tyre interne.

Desktop hulumtimi

Dukë i përdorur të dhënat e fituara nga desktop hulumtimi, u përpilua lista e përgjithshme e numrit të kandidatëve, kandidatë të gjinisë femërore dhe kandidatë të zgjedhur në tre zgjedhjet e fundit lokale (që nga fillimi i përdorimit të sistemit të kuotave). Në mungesë të informatave të shpalluara proaktive dhe publike, u përdorën disa metoda për grumbullimin e këtyre të dhënave, mes tjerave edhe: kontakti i drejtpërdrejtë me Këshillin shtetëror zgjedhor (më tutje KSHZ), arkivat e gazetave të botuara pas zgjedhjeve në vitin 2005, 2009 dhe në vitin 2013, si edhe kërkesat për qasje të lirë deri te të dhënat. Me qëllim të verifikimit të ndryshimeve dhe diskrepancave të mundshme, hulumtueset e kanë kontaktuar secilën komunë, prej ku e kemi marrë numrin e përgjithshëm të këshilltareve dhe këshilltarëve nëpër komuna. Të dhënat e fituara në fakt përbëjnë numrin e përgjithshëm të këshilltarëve të 81 komunave në Maqedoni, si edhe përqindjen e këshilltarëve të kandiduar dhe të zgjedhur.

Në bazë të të dhënave të grumbulluara, u krye edhe analiza krahasuese e zgjedhjeve nga viti 2005, 2009 dhe viti 2013 (ku u inkuadruan edhe këshilltarët dhe kryetarët e komunave). Me ndihmën e programit për analizë statistikore SPSS, u analizuan të gjithë 81 komunat në raport të frekuencës së mandateve të këshilltarëve, me qëllim të përcaktimit të

tendencës (prirjes) për mandate të dyta gjegjësisht të treta (rizgjedhja e këshilltareve dhe këshilltarëve) dhe ndikimi i tyre në dallimet gjinore. Krahas kësaj, për të gjitha komunat u analizuan edhe faktorët social si që është numri i shkollave, shkalla e punësimit të gratë, egzistimi i qendrave për kujdesin e fëmijëve dhe indikatorë tjerë të kapitalit social, e më pas duke hulumtuar, sa këto faktorë bashkarisht veprojnë për forcimin e pozitës së gruas ose sa gratë e zgjedhura ju japin përparësi pyetjeve të caktuara.

Dizajnimi i pyetësorit

Pasi që përfundoi kontrollimi i literaturës egzistuese, desktop hulumtimi dhe takimet eksploruese me përfaqësueset e degëve të tre partive kryesore politike, u përgaditën udhëzime për intervistat e gjysëm të strukturuar. Këto udhëzime përbëheshin prej 57 pyetjeve të ndara në katër pjesë kryesore. Pyetjet kryesisht ishin të hapura (gjithsejtë 38), me çka u mundësua hapësirë për penetrim më të thellë në shumë tema. Katër pjesët kryesore përbëheshin prej pyetjeve për motivim dhe regrutim, ndikimi i funksionit (si në nivel personal poashtu edhe në nivel partiak dhe politik), puna e lidhur me funksionin (marrë parasyshë prioritetet, anëtarësi në komitete, fuqia për të ndikuar në vendime), dhe barazia gjinore (marrë parasyshë qëndrimet për kapacitetet, prioritetet dhe rekomandimet për përmirësim të barazisë). Në fund, një pjesë e vogël e udhëzimeve ka të bëjë me karakteristikat socio-demografike të të intervistuarëve. Udhëzimet u përdorën për implementim të intervistave formale kokë më kokë (tet-a-tet) në fazën e parë të hulumtimit.

Intervistat individuale

Të dhënat kualitative u fituan me implementimin e intervistave formale gjysëm të strukturuar me këshilltaret dhe këshilltarët. Gjithsejtë 34 këshilltare dhe këshilltarë morrën pjesë në këtë fazë të hulumtimit, prej të cilëve 21 femra dhe 13 meshkuj. Këshilltaret dhe këshilltarët e intervistuar kryesisht ishin nga rajoni statistikor i Shkupit (25), nga rajoni Verilindor (8) dhe një nga rajoni Juglindor.

Intervistat individuale mesatarisht kanë zgatur nga 90 minuta dhe u implementuan nga ana e gjithsejtë 5 hulumtuesëve, prej tyre 2 ishin femra. Qëllimi i grumbullimit të të dhënave kualitative ishte identifikimi i faktorëve motivues që ndikojnë në vendimin për të u bërë këshilltare osë këshilltarë, ndikimi faktik i këshilltarëve dhe këshilltareve në procesin e vendimmarjes dhe qëndrimet për barazinë gjinore në këshillat lokalë në përgjithësi. Intervistat u implementuan me ish-këshilltare dhe këshilltarë të katër partitë më të mëdha politike dhe të partive më të vogla, partnerë të koalicionit. Intervistat u implementuan në vende të ndryshme, por prap tendenca ishte që këto vende të jene lokacione dhe orare që më së tepermi iu konvenonin të anketuarëve. Lokacionet ndryshonin, por me së shpeshti kryheshin në vendin e punës, lokacione publike, nëpër

shtëpitë e tyre, ose në hapësirat e Reaktor-it. Para se të fillonte intervista, hulumtuesja/si, i informonte pjesëmarrësit për politikën e Reaktor-it rreth diskrecionit, si edhe informatën se të dhënat që do merren do trajtohen me anonimitet dhe me dozë ta lartë të besimit dhe të njëjtat do përdoren kryekëput për qëllime hulumtuese. Hulumtueset/sit paraprakisht merrnin leje për inçizim të intervistave, leje e cila ishte miratuar në 19 raste. Pas mbarimit të intervistave bëheshte transkriptimi i tyre.

Transkripteve pastaj iu caktohesihm simbole – kode dhe analizoheshin dhe përdorëshin për përgaditjen e të dhënave preliminare, poashtu edhe përgaditjen e pyetësorit për anketën. Pyetësori për intervistat nënkuptonte edhe karakteristika të përgjithshme të këshilltarëve, si që është kohëzgjatja e anëtarësisë partiake, pozitat në të kaluarën dhe ato aktuale në parti dhe a ishte ndonjë anëtarë i familjes së tyre, anëtarë aktiv në parti. Qëllimi I këtij grupi të pyetjeve ishte të vërtetohet niveli I ndikimit të anëtarëve të familjeve të tyre që të inkuadrohen në politikën lokale. Pjesa e dytë e pyetësorit kishte të bëjë me procesin e kandidimit dhe përzgjedhjes së funksionit. Këtu këshilltarët dhe këshilltarët theksonin, a e kanë ditur më herët se do të kandidohen, a kanë pasur ambicie të bëhen këshilltare gjegjësisht këshilltarë dhe sa kanë qenë të kënaqur nga fakti se janë zgjedhur këshilltare gjegjësisht këshilltarë. Kjo pjesë e pyetësorit poashtu e ka shqyrtuar përkrahjen që këshilltarët dhe këshilltarët e marrin nga ana e anëtarëve të familjes dhe brenda partisë së tyre. Pjesa e tretë e pyetësorit i shqyrtonte faktorët të cilët i kanë motivuar të bëhen këshilltare ose këshilltarë dhe a kanë ambicie që në të ardhmen të kandidojnë edhe për një mandat ose për ndonjë funksion më të lartë politik, si për shembull kryetarë/e komune ose deputet/e. Qëllimi ishte të bëhet një krahasim në mes grave dhe burrave që të shohim athua ka dallime në motivacion kur bëhet fjalë për kandidim në ndonje funksion të caktuar, si edhe të vërtetohen dallimet në ambiciet për marrjen me politikë në të ardhmen. Në këto pjesë nga këshilltarët dhe këshilltarët u kërkua të vlerësojnë se a besojnë se do zgjidhen për kryetarë/e, anëtarë të parlamentit ose ministra nëse iu jepet mundësia e tillë. Pastaj, këshilltarët dhe këshilltarët u pyetën të vlerësojnë punën e tyre në botë dhe si këshilltarët ose këshilltarët tjerë e shofin punën e këtyre. Perceptimi i fuqisë personale ose mungesa e fuqisë të ndikohet ndaj procesit të vendimmarrjes nëpër komuna, poashtu ishte një prej pyetjeve, me qëllim të zbulimit të faktit a kanë të gjithë këshilltarët dhe këshilltarët të njëjtën fuqi në procesin e vendimmarrjes. Pjesa e fundit e pyetjeve i perfshinte qëndrimet e përgjithshme në raport me barazinë gjinore si edhe faktin athua këshilltarët dhe këshilltarët besojnë se implementimi I ligjit është efikas në raport me përmirësimin e statusit të grave dhe cila është arsyeja për përqindjen e vogël të grave në politikë dhe çka sipas mendimit të tyre është shkak për përqindjen e vogël të grave në pozitat e prefektëve/eve në vend.

Anketa

Faza e dytë e hulumtimit ishte anketa e implementuar nga ana e Reaktor-it “Hulumtimi në aksion” me ndihmën e intervistave telefonike të ndihmuara nga kompjuteri (CATI). Anketa implementoheshte nga ora 10 në mëngjes deri në orën 21 në mbrëmje, për çdo ditë përveç të Dielave (dhe përveç rasteve kur vet të intervistuarit kërkonin të ndryshojnë orarin gjatë javës). Anketa u kry nga ana e anketuesëve me përbërje etnike; 17 maqedon dhe 4 shqipëtarë, të gjithë të trajnuar paraprakisht dhe të mbikqyrur nga ana e Reaktor-it - Hulumtimi në aksion. Intervistat ishin të inçizuar dhe 15% nga ato u analizuan në mënyrë shtesë nga ana e hulumtuesëve kryesorë të projektit. Anketuesit merrni komente ditore për kualitetin e intervistave të tyre dhe për atë se si mund ti përmirësojnë të njëjtit.

U intervistuan gjithsejtë 402 këshilltare dhe këshilltarë, që paraqet përfaqësim adekuat të numrit të zgjedhur të këshilltarëve në nivel lokal. Edhe pse u mundam të anketojmë këshilltare dhe këshilltarë nga të gjitha 81 komunat, të ankëtuarit paraqesin 91% nga numri I përgjithshëm I komunave në shtet, gjegjësisht 74 komuna dhe qyteti I Shkupit, këto anketa mesatarisht zgjasnin nga 15 minuta.

Ekzemplarë

Numrat e kontaktit të këshilltareve dhe këshilltarëve u morrën prej komunave ku një numër I konsiderueshëm I tyre I kishin lënë pa asnjë problem. Vetem gjashtë komuna kërkuan formalisht të iu dërgohen kërkesat, të cilat u dorëzuan nga ana e hulumtuesëve. Gjithsejtë në shtatë komuna nuk arritëm ti marrim ose nuk kanë dashtur ti japin detajet për kontakt për anëtarët e këshillit. Nga gjithsejtë 1343 këshilltarë, kontakte telefonike morrëm nga gjithsejtë 1240, nga të cilët 420 (ose 30%) ishin të gjinisë femërore. Tentuam të kontakohen të gjithë këshilltarët, por përsëri për shkak të numrit të madh të numrave telefonik që nuk egzistonin, si edhe mosdashja të përgjigjen në ftesën tonë, ndikoi që numri I të anketuarëve të ngel në 402 të anketuar. Në shembullin e dhënë 43% nga të anketuarit ishin gra, kjo dmth se ato qëllimisht janë të paraqitura në numër më të madh kundruall pjesëmarrjes reale të tyre nëpër këshille. Ky shembull përsëri është mjaft I madh që të mund nga I njëjti të nxiren gjeneralizime domethënëse statistikore, me probabilitet te gabimit prej 4%.

Shpërndarja gjeografike: Shpërndarja e shembullit në fakt paraqet pjesën përfaqësuese për këshilltarët e tanishëm të zgjedhur në nivel lokal. Të anketuarit paraqesin të tetë rajonet statistikore të shtetit, ku 17,4% janë nga rajoni i Shkupit, 15,9% nga rajoni I Pollogut, 11,2% nga rajoni Verilindorë, 10,7% nga ai i Pellagonisë, 10,4% nga rajoni i Vardarit, 10% nga ai Juglindorë dhe 8,7% nga rajoni Jugperëndimor.

Përkatësia partiake: Nga numri I përgjithshëm, 175 ose (43.5%) janë këshilltare, kurse 227 ose (56.5%) këshilltarë. Në këtë shembull janë përfshij këshilltare dhe këshilltarë të tanishëm dhe nga e kaluara, si edhe këshilltare dhe këshilltarë të cilët kanë qenë pjesë e

këshillit për më tepër se një mandat. Poashtu ishin të përfshirë katër partitë më të mëdha politike, ku VMRO DPMNE ishte partia më e përfaqësuar me 136 ose (35.0%) të anketuar, pastaj LSDM me 86 ose (22.1%), BDI me 50 ose (12.9%) dhe PDSH me 30 gjegjësisht (7.7%). Të anketuarit e tjerë ishin nga partitë më të vogla politike (63 ose 15.7%) ose grupi tjetër I atyre që nuk I përkisnin asnjë partie politike, të ashtuquajturit këshilltare ose këshilltarë të pavarur (6.2%).

Takimet për validizim/miratim (vërtetim I zbulimeve)

Faza e fundit e hulumtimit përbëheshte nga takimet për validizim të të dhënave të grumbulluara nga të gjashtë njësitë zgjedhore. Komunat ku u mbajtën këto takime u zgjodhën sipas pozitës gjeografike, qasjes se lehtë nga komunat fqinje si edhe indikatorët demografik. Këto takime u mbajtën në Kumanovë, Strumice, Manastir, Shtip, Strugë dhe në Tetovë. Përveç kësaj, rajoni I Shkupit u mbulua nga konferenca për barazi gjinore, e cila u mbajt në Shkup ku një nga diskutimet e panelit Iu kushtua ndikimit të grave në politikë, me çka u paraqitën dhe u diskutua për të ariturat/zbulimet preliminare nga ky hulumtim.

Në secilën nga takimet rajonale për validizim të zbulimeve ishin te ftuara të gjitha palët e involvuara në mes tyre edhe përfaqësues të partive politike, këshilltare të tanishme dhe nga e kaluara, deputete, kryetare komunash, udhëheqëse të forumeve te grave pranë partive politike, si edhe gra tjera me ndikim në jetën shoqërore. Krahas kësaj, poashtu ishin të ftuar përfaqësues të sektorit qytetar dhe mediumet lokale. Pjesëmarrësve iu dërguan edhe ftesa elektronike dhe shumica e takimeve u mbajtën në orar të punës (4), një (1) u mbajt pas orarit të punës dhe një (1) të Shtunën.

Gjithsejtë 106 pjesëmarrëse ishin pjesë e takimeve, ku kishte përfaqësuese nga katër partitë më të mëdha politike (DPMNE, LSDM, BDI dhe PDSH). Krahas kësaj, në këto takime morrën pjesë edhe përfaqësuese të Partisë Demokratike të Sërbëve në Maqedoni dhe përfaqësuese të DOM-it. Secili takim zgjaste mesatarisht dy orë dhe përfshinte prezentim nga ana e përfaqësuesëve të NDI-së dhe të hulumtuesëve nga ana e Reaktor-it, pas së cilit vazhdonte prezentimi I zbulimeve kryesore të ndara në 5 kategori. Pas prezentimit të këtyre zbulimeve, për të njëjtat debatoheshte nga ana e pjesëmarrësve. Diskutimet në kuadër të secilit nga takimet zgjasnin mesatarisht rreth 1 orë ku pjesëmarrëset flisnin për përvojat e tyre personale, dakordoheshin me zbulimet ose i kundërshtonin ato dhe poashtu përgjigjeshin në pyetjen a vlerësojnë se këto zbulime e përshkruajnë situatën aktuale në nivel nacional dhe lokal. Pjesa përfundimtare e takimeve ishte paraparë për diskutime të hapave të ardhshëm, duke nënkutpuar këtu edhe propozime dhe zgjidhje alternative për përmirësimin e pjesëmarrjes së gruas në Maqedoni ndaj vendimeve që miratohen në nivel nacional dhe nivel lokal.

GJINIA DHE POLITIKA

Problemi global

Pjesëmarrja e femrave në politikë është pranuar si e drejtë e patjetërsueshme e njerëzve për përparimin global. Në nivel global, për herë të parë është pranuar në vitin 1956 dhe është garantuar me deklaratën universale për të drejtat e njeriut (OKB, 1956, neni 21). Konventa për eliminim të të gjitha formave të diskriminimit ndaj femrave në mënyrë plotësuese i thekson obligimet e shteteve që t’ju sigurojë femrave dhe meshkujve të drejta të barabarta në lidhje me votimin, pjesëmarrjen dhe përfaqësimin në qeveritë e tyre (OKB, 1979, Neni 7 dhe 8). Në vitin 1990 EKOSOC rekomandoi vënien e targeteve për arritjen e barazisë dhe rekomandoi që këto targete gradualisht të arrihen gjatë dekadës. Këshilli rekomandoi realizim të 30% pjesëmarrje deri në vitin 1995, dhe pariet deri në vitin 2000 (EKOSOC, 1990).

Megjithatë, për shkak të përparimit të ngadalshëm dhe nivelet shqetësuese në nivel global, deri në vitin 1995 pjesëmarrja e femrave në parlamentet kombëtare në botë ishte 10% (KB, 1995). Për këtë arsye, gjatë sesionit të Komitetit për status të femrave në vitin 1995, pjesëmarrja politike u pranua si njëra nga fusat kryesore për përparim (si pjesë e platformës së Pekingut për aksion). Platforma i obligon shtetet që të implementojnë masa të ndryshme me qëllim që të sigurojë pjesëmarrje të femrave në të gjitha nivelet e fuqisë dhe marrjes së vendimeve. Për shkak të pengesave sistematike sociale, ekonomike dhe institucionale me të cilat ballafaqohen femrat, platforma kërkoi nga qeveritë të kyçin një rreth të gjërë të pjesëmarrësve në tendencat e tyre që të përkrahin barazinë, përfshirë edhe partitë politik, trupat regional dhe nënregjional, si dhe institucionet hulumtuese dhe organizatat joqeveritare.

Që atëherë, Orgaznizata e Kombeve të Bashkuara e mat zhvillimin e arritur në shtete. Në dekadën e fundit, rritja e pjesëmarrjes së femrave në jetën publike dhe në funksionet politike u morr si indikatorë për ndjekjen e zhvillimit drejtë realizimit të Qëllimit të tretë të Mileniumit. Edhe pse u realizuan mundime të shumëta në nivel lokal, nacional dhe ndërkombëtar me qëllim marrjen më inkluzive të vendimeve, femrat enden nuk janë mjaftueshëm të përfaqësuar në të gjitha nivelet e qeverisë (KB, 2010) dhe nuk kanë qasje të njëjtë deri tek karrierat politike (KB, 2006)

E gjithë “masa kritike” prej 30% pjesëmarrje ngadalë realizohet në nivelin nacional ligjvënës, por kjo prapsepër është arritur nga ana e më pak se një e katërta e parlamenteve. Nga vetëm pesë shtete të cilat arritën “masën kritike” në pjesën e ulët ose në dhomën e vetme të parlamentit në vitin 1995 deri në vitin 2009 vetëm 29, mesatarja globale në vitin 2015 është një nga pesë seli parlamentare udhëhiqen nga femrat (OKB, 2015). në vitin 2009

kryetaret kanë qenë femra vetëm në 21 nga 176 dhoma të ulta ose parlamentet me një dhomë dhe në 10 nga 73 dhoma të larta të parlamentit në botë (OKB, 2010).

Edhe përkrah përparimit gradual në njëzet vitet e fundit, rezultatet janë larg nga të kënaqshme, nëse merret parasysh se sot femrat përbëjnë 22,2% të parlamenteve kombëtare. Vetëm dy shtete kanë arritur barazi, të dy shtete kanë përfaqësi prej 40 dhe 50% dhe 28 shtete kanë përfaqësi prej 30 dhe 40% (KB, 2015). Sipas kësaj, “masa kritike” e targetuar prej 30% është arritur në 39 shtete, që paraqet rritje nga pesë që nga vitin 1995.

Në vitin 2014 vetëm 9 femra kanë qenë presidente nga Gjithsejt 152 president të zgjedhur, ndërsa 15 kryetare të qeverive nga Gjithsejt 194 qeveri (KB, 2015), që është përparim i dukshëm nga tre presidente dhe shtatë kryetare të qeverive në vitin 1995. Edhe më shumë, femrat vazhdojnë të jenë më pak të përfaqësuar si antarë të qeverive në botë dhe në nivel global marrin pjesë me 17%, me 25% në vendet anëtare të BE-së, dhe nën 7% në Maqedoni (BE, 2009).

Ngjajshëm si në parlamentet kombëtare, hendeqe gjinore ekzistojnë edhe në pushtetet lokale; megjithatë, në nivel regional femrat kanë një pozicion diçka më të fuqishëm, pra mesatarisht një e treta e parlamenteve dhe këshilleve komunale përbëhen nga femrat. Gjithsesi, ekzistojnë dallime të mëdha mes shteteve, prej 48% femrave në Suedi dhe në Francë deri nën 15% në Sllovaki, Hungari dhe Itali (BE, 2007). Femrat janë edhe më të shtypura kur bëhet fjalë për pozicionet udhëheqëse, dhe globalisht ata paraqesin më shumë se një të pestën (KB, 2010). Në mënyrë plotësuese, vetëm 16% e kryetarëve të komunave në kryeqytete janë femra (UCLG, 2015).

Që andej, na habit fakti se në vitin 2011 KB përsëri miratuan rezolutë për femrat dhe pjesëmarrjen politike, duke kërkuar nga shtetet që ti përshpejtojnë tentimet për përmirësim të pozicionit të femrave në politikë, konkretisht nëpërmjet miratimit të masave speciale, të realizojnë vlerësim të ndikimeve të sistemit zgjedhor mbi pjesëmarrjen e femrave në jetën politike, si dhe “ti inkurajojnë partitë politike që ti eliminojnë të gjitha barrierat të cilat në mënyrë direkte ose indirekte veprojnë në mënyrë diskriminuese në lidhje me pjesëmarrjen e femrave, t’i zhvillojnë kapacitetet e tyre për analizim të çështjeve nga perspektiva gjinore, dhe të miratojnë politika të përshtatshme për promovim të aftësisë së femrave që në mënyrë të plotë të marrin pjesë në marrjen e vendimeve në kuadër të partive politike” (KB, 2011).

Faktorët të cilët kontribuojnë në pabarazi

Kuptimi i arsyeve të cilat qëndrojnë pas mospërfitimit që të arrihet paritet është i rëndësishëm thelbësor, sepse padrejtësia mund të jetë e paqëndrueshme dhe e përmbajtur nga ana e sistemit dhe praktikave të tij të cilët pa qëllim i promovojnë meshkujt (CEDAW, 1997). Komiteti CEDAW i KB mendon se në nivel global faktorë më të rëndësishëm të cilët i pengojnë femrat nga pjesëmarrja e plotë në jetën publike janë të duanshme. Nga njëra anë është korniza kulturore e vlerave dhe qëndrimeve, ndërsa në anën tjetër mungesa

e serviseve të përshtatshme, si dhe mospësuksesi i meshkujve që të marrin një pjesë të obligimeve shtëpiake, kujdesjen dhe rritjen e fëmijëve (CEDAW, 1997). Supozimi kryesor është se në rast se femrat janë të lira nga një pjesë e barrës lidhur me obligimet shtëpiake, kjo gjë do t'ju mundësojë të marrin pjesë në jetën publike në bashkësitë e tyre. Më tej, statistika globale e cila rregullisht mblidhet dhe analizon nga ana e KB sugjeron se, marrë përgjithësisht, femrat ende përballen me barrierë strukturore dhe të vlerave, përfshirë diskriminimin në rastet kur ata kanë ambicie për karrierë në politikë (KB, 2010).

Faktorët për të cilët është vërtetuar se kanë ndonjë lloj korelacioni me gjininë dhe pjesëmarrjen në jetën politike mund të jenë të grupuar në mënyrë të gjërë në tre kategori kryesore: faktorë shoqëror, faktorë individual dhe faktorë politik.

Tek trupi zgjedhor nuk ka paragjykime kundër kandidatëve femra. Ekzistojnë fakte bindëse se kur kandidohen femrat në zgjedhje, ata kanë mundësi të njëjta që të jenë të zgjedhura ashtu si edhe meshkujt (Dolan, 2004; Foks, 2010, KE, 2009). Hulumtimi i realizuar kohëve të fundit për mendimin publik në Maqedoni gjithashtu tregoi se shumica e popullatës i përkrah femrat në politikë dhe se gjinia nuk është faktorë i rëndësishëm gjatë kohës së zgjedhjeve (IRI 2014). Edhe pse shumica (59%) u shprehën se gjinia e kandidatëve nuk është e rëndësishme për to, 23% theksuan se do të preferonin femrat ër candidate, në krahasim me 16% të cilët do të preferonin meshkujt për kandidatë. Sipas kësaj, nuk ekzistojnë paragjykime që do të përfaqësonin pengesë në zgjedhjen e femrave. Edhe pse shumë votues theksojnë se do të donin të shihnin më shumë femra në funksionet e zgjedhura, nuk ekzistojnë fakte bindëse se njerëzit do të votonin duke u bazuar në gjini. Hulumtimi i realizuar në Maqedoni në vitin 2010 gjithashtu tregoi se femrat janë më optimiste kur bëhet fjalë për arritjen e barazisë gjinore në politikë, në krahasim me arritjen e barazisë gjinore në punësim apo në obligimet shtëpiake dhe familjare (Reaktor, 2010). Në pyetjen se nëse mendojnë se për 10 vite do të zgjedhet Presidente apo kryeministre femër, shumica u përgjigjën pozitivisht.

Numri i kufizuar i kandidatëve femra është shkak për përfaqësimin e ulët të femrave. Përfaqësimi i kufizuar është i lidhur me përqindjen e ulët të kandidatëve femra, dhe jo me mungesën e përkrahjes së votuesve. Kjo lidhje direkte është vërtetuar në të dhënat e 63 shteteve (KB, 2010). Në varësi të sistemit zgjedhor, dallime të tilla mund të jenë rezultat i ose të hendekut gjinor në raport me ambiciet politike ose të procesit të rekrutimit dhe selektimit brenda në partitë politike. Të dhënat nga Komisioni shtetëror zgjedhor në Maqedoni gjithashtu tregojnë korelacion të fortë (thuajse linear) ndërmjet numrit të kandidatëve dhe numrit të femrave të zgjedhura. Këtu roli i partive politike është thelbësor; konkretisht, mënyra e përcaktimit të kandidatëve për vendet ku kanë mundësi më të madhe për të fituar apo i distribuojnë kandidatët në lista, luan rol të rëndësishëm në suksesin e kufizuar në zgjedhjen e femrave nga kandidatët në dispozicion (EK, 2006).

Mandatet e zgjatura si faktor limitues për barazi në politikë. Për arsye të përfaqësimit aktualisht të ulët dhe të përhapur të grave, zgjatja e mandateve e kufizon ndryshimin përbërjes së funksionarëve në të gjitha zgjedhjet. Hulumtimi i realizuar së shpejti nga ana e Komisionit Europian vlerëson se mesatarisht rreth dy të tretave të antarëve u zgjatet

mandati në çdo mundësi, që do të thotë se ekzistojnë mundësi të kufizuara për promovim të barazisë gjinore nëpërmjet zgjedhjes së funksionerëve të rrinj (EK, 2009).

Mungesa e kapacitetit të femrat, për pjesëmarrje në marrjen e vendimeve dhe mungesa e aftësive udhëheqëse theksohen si faktorë kyç shoqëror të cilët i çkyçin femrat nga jeta politike. Gjegjesisht, femrat duhet të kenë aftësi dhe përvoja të fituara gjatë arsimimit të tyre dhe karrierës, që të mund të bartin obligime të cilat i parashikojnë funksionet publike (KE, 2007). Në atë kuptim, pjesëmarrja e femrave në arsimin e lartë dhe në pozicione udhëheqëse të larta është parakusht për përforcimin politik. Në ndonjë mënyrë, këto aftësi e ndërtojnë potencialin e femrave të cilat, me qasje ndaj strukturave të fuqisë dhe mundësive të përshtatshme, do të mund të përparojnë drejtë pozicioneve kyçe politike. (KE, 2009).

Mungesa e ambicieve tek femrat që të përcaktohen për karrierë politike. Disa hulumtime tregojnë se ndërmjet “kadidatëve potencial”, ekziston mundësi më e vogël që femrat të shprehin interes për karrierë politike në krahasim me meshkujt, përfshirë këtu edhe interesin për kandidim për funksion të caktuar apo ti llogarisin funksionet politike si profesion të preferuar (Loles dhe Foks, 2013). Një nga faktorët të cilët kontribuojnë në këtë është tendenca që të jenë më pak të eksponuara në informacionet dhe diskutimet politike. Më tej, ata pohojnë se fryma konkurruese e cila shaqet në mjediset konkurruese, siç është sporti i organizuar është gjithashtu në korelacion me ambiciet politike. Gjegjesisht, tentimi për të fituar mund të forcojë vullnetin për sukses dhe t'i përgadisë për aktivizëm politik, duke iu mundësuar që të fitojnë aftësi të patjetërsueshme që të përparojnë në mjediset politike, ngjajshëm me kahëzimin e aftësive qytetare (Verba et al, 1995). Në hulumtimet e realizuara ndërkombëtare, djemtë më shumë potencojnë aktivitetet fizikë ditore “mesatar deri të fortë” në krahasim me vajzat e të gjitha grupmoshave.

Është vërtetuar se kutoat janë efikase. Instituti për demokraci dhe ndihmë gjatë zgjedhjeve tregon në atë se shumica e shteteve të cilët e kanë arritur masën kritike kanë sistem zgjedhor të bazuar në paraqitje proporcionale dhe ndonjë formë të sistemit të kuotës për zvogëlim proaktiv të barrierave të cilat i pengojnë femrat të hyjnë në politikë në nivel kombëtar. Gjatë kësaj, 32 nga 39 shtete të cilët e kanë arritur kuotën prej 30% të përfaqësimit të femrave në parlamentet nacionale kanë futur masa të caktuara të kuotave. Nga ana tjetër, 38 shtete që gjenden në fund të listës (me më pak se 10% pjesëmarrje të femrave në parlamentin nacional) nuk kanë asnjë lloj të masave speciale që do të përkrahin pjesëmarrjen e femrave (IDEA, 2011). Këtu vlen të përmendet se edhe kur ekzistojnë, masat speciale janë të kufizuara në parlamentet nacionale. Gjithashtu, theksohet se është e vështirë të aplikohen kuota në sistemet ku partitë nominojnë vetëm një kandidat (të ashtuquajturin sistem të një fituesi) (IDEA, 2010).

Ky hulumtim shqyrtoi faktorët e përshkruar më lartë dhe mundohet që të identifikojë se cilët prej tyre vlejné për Maqedoninë. Kapitujt që pasojnë i paraqesin rezultatet e hulumtimit për të cilat shpresojmë që do të kontribuojmë në kuptimin më të mirë të të gjitha dinamikave socio-politike të cilat janë në lojë në vend dhe të cilat rezultojnë me përfaqësim më të ulët të femrave në politikën lokale dhe veçanërisht në pozicionet udhëheqëse.

REZULTATET

AMBICIET POLITIKE

Hulumtimi u fokusua në funksionarët dhe funksionerët lokal, ambiciet e tyre politike dhe si ata u zgjodhën në funksion, me qëllim që të kuptojmë nëse ekzistojnë dallime dhe faktorë në dëm të femrave. Fokusohemi në pyetjet siç janë motivimi, dëshira, kualifikimet dhe dinamikat socio-ekonomike të cilat mundin që të ndikojnë në mënyra të ndryshme mbi femrat dhe meshkujt në rrugën e tyre deri në politikë dhe aktivitetet politike.

Motivimi

Kur u pyetën në mënyrë direkte, edhe këshilltarët edhe këshilltaret shprehën se kanë patur dëshirë të madhe që të bëhen këshilltarë në komuna, me atë që tek këshilltaret hetojmë rezultate diçka më të larta. Në shkallën deri më 7 pikë, ku 1 nënkupton se nuk kanë patur aspak dëshirë, ndërsa 7 nënkupton dëshirë të madhe, këshilltaret kanë mesatare prej 5,4 ndërsa këshilltarët meshkuj 4,9. Më saktësisht, 42% e femrave u shprehën se kanë patur dëshirë të madhe të bëhen këshilltare (zgjodhën 6 dhe 7), në krahasim me 33% të meshkujve, dhe vetëm 2% të femrave u shprehën se nuk kanë patur aspak dëshirë (zgjodhën 1 dhe 2) në krahasim me 8% të meshkujve.

Edhe pse në mostrën tonë të funksioner-ëve/eve tek femrat kishte tendencë për ambicie më të larta politike, kjo ndoshta nuk është e vërtetë për popullatën e përgjithshme, me çka kufizohet numri potencial i femrave që të kandidohen për funksion. Siiç u theksua më parë, Laëless dhe Foks tregan se amicia politike është e lidhur me ekspozimin ndaj aktiviteteve politike në shtëpi. Në Maqedoni, tek femrat e rreja ekziston tendenca që më pak ti ndjekin lajmet politike në krahasim me meshkujt. Përderisa më shumë se gjysma e të rinjëve meshkuj rrallë apo asnjëherë nuk ndjekin politikën, kjo është e vërtetë për 70% e femrave të rreja. Nga ana tjetër, një nga katër të rinj meshkuj gjithmonë apo rregullisht i ndjekin lajmet politike, në krahasim me 14% e femrave (Korunovska, Srbijanko et al, 2011). Analiza kualitative e realizuar në vitin 2009 gjithashtu vërtetoi se mundësi më të vogla ekzistojnë që femrat ti ndjekin ngjarjet politike (Kostovska et al, 2011) apo të marrin pjesë në iniciativa qytetare. (Kornukovska et al, 2011). Dallimet gjinore gjithashtu mund të rrjedhin nga dallimet e frymës konkurruese dhe prirjes ndaj fitores, i cili ka mundësi që

të ndërtohet gjatë sportit, ku ekziston mundësi më e madhe që meshkujt e rrinj të marrin pjesë (Laëless dhe Foks, 2013). Në Maqedoni, ky dallim është 26% e vajzave në krahasim me 29% të djemve të moshës prej 11 vjeç dhe 18% e vajzave dhe 30% e djemve të moshës prej 13 vjeç (ESHS, 2008).

Një pyetje e rëndësishme për hulumtimet e ardhëshme do të ishte që të vlerësohet niveli i motivimit të femrave në popullatën e përgjithshme, kështu që do të mund të shihnim nëse grupi ynë i këshilltareve me motivim të lartë është pjesë e vogël dhe ekskluzive e shoqërisë sonë apo ka edhe shumë femra të motivuara të cilat do të donin ti ndjekin hapat e tyre.

Hulumtimi ynë tregoi se dëshira mes këshilltareve dhe këshilltarëve që të bëhen antarë të këshillit nuk varet vetëm nga gjinia e tyre, por edhe nga përkatësia e partisë së caktuar politike, ku këshilltarët e rradhëve të PDSH-së dhe LSDM-së shprehën dëshirë më të vogël për kandidim për këshilltarë përderisa këshilltarët e DPMNE-së dhe BDI-së shprehën dëshirë më të madhe. Ky dallim humbet kur kontrollojmë nëse partia është në pushtet apo në opozitë, që mesatarisht ekziston mundësia më e madhe që meshkujt nga partitë opozitare të jenë më pak të motivuar që të kandidohen. Megjithatë, dallimi gjinor mbijeton edhe atëherë kur e kontrollojmë pozicionin e partisë dhe veçanërisht vërehet ndërmjet këshilltarëve në opozitë, që do të thotë se këshilltarët kanë dëshirë më të madhe që të involvohen në politikë, pa marrë parasysh rrethanat.

Roli i punësimit dhe familja

Meshkujt dhe femrat nuk dallohen vetëm në lidhje me motivimin që të bëhen këshilltarë. Hulumtimi ynë zbuloi dallime të shumta ndërmjet këshilltarëve dhe këshilltareve, të cilët tregojnë në:

1. Kriteria të ndryshme gjatë procesit të rekrutimit të tyre apo nga ana e partive politike ose paragjykimeve (pa vetëdije) të atyre që vendosin se kush do të kandidohet në zgjedhje, ose
2. Pengesat sistematike të cilat pengojnë kategori të caktuara të fermave të zgjedhen për këshilltare komunash.

Dallimi i parë paraqitet në gjendjen martesore të këshilltarëve dhe këshilltareve dhe numri i fëmijëve të cilët ata kanë. Gjegjesisht, edhe pse nuk ekziston dallim në moshë ndërmjet këshilltareve dhe këshilltarëve², ekziston mundësi më e vogël që femrat të jenë të martuara në krahasim me kolegët e tyre meshkuj:

2 Moshë mesatare edhe te këshilltarët edhe te këshilltarët është 42 ((t (420) = .40, p = .690)

Cila është gjendja juaj martesore?		Meshkuj	Femra	Gjithsej
i/e martuar	Numri	189	126	315
	%	60,0%	40,0%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	83,3%	72,0%	78,4%
i/e pa martuar	Numri	33	38	71
	%	46,5%	53,5%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	14,5%	21,7%	17,7%
i/e divorcuar	Numri	2	3	5
	%	40,0%	60,0%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	0,9%	1,7%	1,2%
i/e vejë	Numri	3	8	11
	%	27,3%	72,7%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	1,3%	4,6%	2,7%
Gjithsej	Numri	227	175	402

Kjo veçanërisht vërehet sepse në popullatën e përgjithshme në Maqedoni femrat martohen tre vite më herët se meshkujt³. Gjithsesi, vlen të theksohet se edhe përkrah këtij dallimi gjinor konkret, shumica e këshilltarëve dhe këshilltareve janë të martuar (72% e ferave dhe 83% e meshkujve).

Për femrat ekziston mundësi më e madhe që të jenë të martuara kur bëhet fjalë për antarët e LSDM-së (78% bile më shumë se meshkujt) dhe mundësi më e vogël kur bëhet fjalë për BDI-në (18%), por këtu është e rëndësishme të përmendet se mostra e këshilltareve të BDI-së është tepër e vogël që të mund të nxirret përfundim definitiv.

Na habit ajo se statusi martesor varet nga moshja e këshilltarëve dhe këshilltareve, ku më të rrinjtë (ata në vitet e 20) ekziston mundësi më e vogël që të jenë të martuar, që veçanërisht vlen për femrat⁴. Interesant është ajo se këshilltarët të moshës 30 deri 40 është më e mundëshme që të jenë të martuara se sa këshilltarët meshkuj të të njetës grupmoshë dhe kjo është e vetmja grupmoshë ku ekziston mundësi më e madhe që femrat të jenë të martuara në krahasim me meshkujt. Pas moshës 38 vjeçare thuajse të gjithë këshilltarët

3 Enti shtetëror statistikor

4 Vetëm 44% e këshilltareve 31 vjeçare janë të martuara, krahasuar me 55 % të këshilltarëve të martuar

meshkuj (mbi 92%) janë të martuar, përderisa tek grupmoshat më të mëdha (mbi 45 vjeç) vetëm tre të katërtat e këshilltareve janë të martuara dhe vërejmë pjesëmarrje të madhe të grave të veja, të pamartuara dhe të divorcuara për dallim nga këshilltarët meshkuj.

Duket se nuk ekzistojnë dallime ë statusin martesor ndërmjet këshilltarëve dhe këshilltareve më shkallë të ndryshme të arsimit të kryer, por tek femrat të cilat janë të punësuara ekziston mundësi më e madhe që të jenë të martuara në krahasim me ata të cilat nuk janë.

Nëse i marrim parasyshë dallimet në statusin martesor, ndoshta na habit ajo se ekziston mundësi më e madhe që femrat të mos kenë fëmijë, do të thotë mesatarisht të kenë më pak fëmijë. Më saktësisht, numri mesatar i fëmijëve tek këshilltarët është 1,4⁵, përderisa numri mesatar i fëmijëve tek këshilltarët meshkuj është 1,75, që do të thotë se mesatarisht femrat janë më afër që të kenë një fëmijë ndërsa meshkujt dy. dallimet ekzistojnë edhe atëherë kur merren parasysh vetëm këshilltarët dhe këshilltaret që janë të martuar⁶.

A keni fëmijë?		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Jo	Numri	48	48	96
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Gjithsej %	21.1%	27.4%	24.3%
Po	Numri	179	127	306
	%	58.5%	41.5%	100.0%
	Gjithsej %	78.9%	72.6%	75.7%
Gjithsej	Numri	228	174	402

Duket se në këtë dallim ndikon edhe përkatësia etnike. Gjegjësisht, përderisa në rast të këshilltarëve meshkuj për ata të partive shqiptare ekziston mundësi më e madhe që të kenë fëmijë në krahasim me këshilltarët meshkuj të partive maqedonase, tek femrat është e kundërta; ekziston mundësi më e vogël që këshilltarët shqiptarë të kenë fëmijë në krahasim me këshilltarët maqedonase, por edhe në krahasim me këshilltarët meshkuj (edhe Shqiptarë edhe Maqedonas0. Sipas kësaj, dallimi i përgjithshëm është nën ndikim të fortë të këshilltarëve shqiptarë, do të thotë këshilltareve.

Njëjtë si me statusin martesor, për këshilltarët dhe këshilltaret e rrinj ekziston mundësia më e vogël që të kenë fëmijë dhe ky dallim është i ngjajshëm edhe tek meshkujt edhe tek femrat. Shkalla e arsimimit nuk ndikon në atë se a do të kenë apo jo fëmijë, por statusi në tregun e punës ndikon. Mundësia më e vogël që të kenë fëmijë ekziston tek këshilltarët e papunësuar, përderisa tek këshilltarët meshkuj statusi në tregun e punës nuk bën

5 Një këshilltare që kishte adoptuar 49 fëmijë nuk u morrë parasyshë në këtë analizë.

6 $t(311)=2.20, p = .028$.

asnjë dallim. Edhe tek këshilltarët meshkuj të papunësuar dhe të papunësuarëkziston mundësi e madhe që të kenë fëmijë (rreth 80%), ndërsa numrat janë të ngjajshëm edhe për këshilltaret e punësuar (78% kanë fëmijë). Gjithsesi, vetëm 62% e këshilltareve femra të papunësuar kanë fëmijë.

Karakteristika e fundit demografike e cila lidhet me atë nëse këshilltarët dhe këshilltaret kanë fëmijë është regjioni, ku për këshilltaret dhe këshilltarët e rajonit të Vardarit ekzistojnë mundësi më të vogla që të kenë fëmijë. Interesante është të shihet se nëse objektet institucionale për kujdes të fëmijëve janë më të paktë në këtë rajon, por të dhënat statistikore tregojnë se mesatarisht ato nuk janë të paktë në numër, përveç se kur krahasohen me rajonin e Shkupit.

Gjithashtu, vërejmë tendencë tek këshilltaret që të kenë më pak fëmijë të moshës parashkollore. Konkretisht, 84% e këshilltareve dhe 77% e këshilltarëve nuk kanë fëmijë të moshës parashkollore. Nëse i marrim parasysh vetëm këshilltarët dhe këshilltaret që kanë fëmijë, 70% e këshilltarëve meshkuj dhe 78% e këshilltareve femra nuk kanë fëmijë të moshës parashkollore.

Sa prej fëmijëve tuaj janë të moshës parashkollore? [këshilltarët dhe këshilltaret që kanë fëmijë]				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Asnjë	Numri	126	99	225
	%	56.0%	44.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	70.4%	78.0%	73.2%
Një fëmijë	Numri	34	17	50
	%	66.7%	33.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	19.0%	13.4%	16.3%
Dy fëmijë	Numri	19	11	30
	%	63.3%	36.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	10.6%	8.7%	9.8%
Gjithsej	Numri	179	127	306

Marrë përgjithësisht, hulumtimi ynë tregon se meshkujt e marutar që kanë fëmijë e kanë më të lehtë të bëhen këshilltarë komunal se sa femrat e maruara që kanë fëmijë (sidomos këshilltarët dhe këshilltaret shqipëtare). Një nga sryetimet mund të jetë se ekziston mungesë e institucioneve për kujdes të fëmijëve. E dyta është se meshkujt nuk marrin një pjesë të obligimeve shtëpiake, kujdesit dhe rritjes së fëmijëve (CEDAW, 1997). Për shembull, kapacitetet e përgjithshme për kujdesjen e fëmijëve të moshës parashkollore në Maqedoni mbulojnë ndërmjet 11 dhe 20% nga numri i përgjithshëm i fëmijëve të asaj

moshe (ESHS, 2009 dhe 2013). Krahas kësaj, sipas raporteve për shfrytëzim të kohës të cilat i përgadit ESHS, femra maqedonase më fëmijë të vegjël mesatarisht në ditë kalon 3 orë e 40 minuta më shumë në aktivitetet lidhur me kujdesin e fëmijëve në krahasim me memshkujt (ESHS, 2009 dhe 2013).

Ideja se barra e obligimeve shtëpiake i pengon femrat (në synimin për karrierë politike) gjithashtu është mbështetur nga ekzistenca e probabilitetit më të madh që këshilltaret të kenë bashkëshortë të punësuar në krahasim me këshilltarët meshkuj, përderisa shumica (70%) e këshilltareve të martuara kanë bashkëshortë të punësuar, e njejtja vlen për vetëm gjysmën (51%) e këshilltarëve të martuar. Nëse merren parasysh vetëm këshilltaret dhe këshilltarët që kanë bashkëshortë të punësuar, të gjitha dallimet (numri mesatar i fëmijëve dhe numri mesatar i fëmijëve të moshës parashkollore) zduken.

A punon bashkëshort-i/ja juaj?		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Punon	Numri	96	87	183
	Gjithsej % për gjini	50.5%	69.6%	58.1%
Nuk punon	Numri	94	38	132
	Gjithsej % për gjini	49.5%	30.4%	41.9%
Gjithsej	Numri	190	125	315

Mbi dallimin e statusit në tregun e punës së bashkëshort-it/es gjithashtu ndikon përkatësia partiake: përderisa tek këshilltarët meshkuj të DPMNE-së ekziston probabilitet më i madh që të kenë bashkëshortë të punësuar (sidomos në krahasim me këshilltarët e BDI-së dhe PDSH-së), tek këshilltaret e BDI-së (bashkë me këshilltaret e DMPNE-së) probabiliteti është më i madh që të kenë bashkëshortë të punësuar krahasuar me këshilltaret e partive tjera.

Mosha bën dallim vetëm në grupmoshat më të mëdha të këshilltarëve (mbi 52 vjeç) tek të cilët ekziston probabilitet më i vogël që të kenë bashkëshort të punësuar. Arsिमimi ka ndikim të madh në atë nëse këshilltarët dhe këshilltaret kanë bashkëshortë të punësuar ose të papunësuar, si tek këshilltarët ashtu edhe te këshilltaret. Sa më e lartë të jetë shkalla e arsimimit të këshilltarëve dhe këshilltareve, aq është më i madh probabiliteti që të kenë bashkëshortë të punësuar (për shembull, vetëm 36% e këshilltarëve meshkuj me shkollim të mesëm në krahasim me 74% të këshilltarëve me shkollim postdiplomik kanë bashkëshorte të punësuar; dhe 56% e këshilltareve femra me shkollim të mesëm krahasuar me 89% me shkollim post-diplomik kanë bashkëshortë të punësuar). Duket sikur edhe rajoni gjithashtu bën dallim ku këshilltaret dhe këshilltarët e rajonit Verilindor dhe rajonit të Pollogut ekziston mundësi më e vogël që të kenë bashkëshortë të punësuar (edhe meshkujt edhe femrat - që tregojnë për gjendjen e rëndë ekonomike në ato rajone).

Edhe pse për këshilltaret vërejtëm se ekziston mundësi më e madhe që të kenë bashkëshortë të punësuar, ata vetë nuk ngelen prapa këshilltarëve meshkuj kur bëhet fjalë për statusin në tregun e punës. Gjegjësisht, shumica edhet tek këshilltaret (69%) edhe tek këshilltarët (71%) janë të punësuar. Kjo gjë vlen të veçohet për arsye se në tregun maqedonas të punës vetëm një e treta e femrave të afta për punë dhe vetëm gjysma e meshkujve të aftë për punë janë të punësuar⁷. Me këtë numri i i kandidateve potenciale për funksione politike ulet.

Në statusin e tregut të punës ekziston dallim tek këshilltarët dhe këshilltaret e DPMNE-së. Këtu më shumë këshilltarë janë të punësuar në krahasim me këshilltaret (89% këshilltarë të DPMNE-së dhe 74% të këshilltareve të DPMNE-së janë të punësuar), por edhe për njërën palë edhe për tjetrën ekzistojnë mundësi më të mëdha që të jenë të punësuar në krahasim me këshilltarët dhe këshilltaret e partive tjera politike, si dhe në krahasim me popullatën e përgjithshme. Në përgjithësi, këshilltarët dhe këshilltaret nga rradhët e DPMNE-së dhe BDI-së shumica janë të punësuar në krahasim me këshilltarët dhe këshilltaret e partive tjera, sidomos ato të LSDMS-së, të cilët më pak janë të punësuar.

Mosha dhe arsimimi gjithashtu ndikojnë në statusin e tregut të punës të këshilltarëve dhe këshilltareve. Mundësitë më të vogla që të jenë të punësuar i kanë më të rrinjtë dhe më të moshuarit (edhe këshilltarët edhe këshilltaret), përderisa për këshilltaret dhe këshilltarët më të arsimuar mundësitë që të jenë të punësuar janë më të mëdha (veçanërisht kalimi nga shkolla e mesme deri në diplomën univeristare është thelbësore për punësim të këshilltarëve dhe këshilltareve).

A jeni i/e punësuar?				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
I/e punësuar	Numri	161	120	281
	%	57.2%	42.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	70.9%	68.6%	69.9%
i/e papunësuar (ekonomikisht jo aktiv/e)	Numri	66	55	121
	%	54.5%	45.5%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	29.1%	31.4%	30.3%
Gjithsej	Numri	227	175	402

Barra e dyfishtë nga puna (në shtëpi dhe në punë), në kombinim më angazhmanet e punëve të gjata dhe jofleksibile të cilat janë pjesë e jetës politike dhe publike i pengojnë femrat të jenë aktive në politikë (KEDVZH1997). Kjo ishte vërtetuar edhe në takimet për miratim të rezultateve, gjatë së cilëve politikanet ndanë probleme të ngajshme.

⁷ <http://rodovreactor.mk/subject/economy/graphs/stapka-na-vrabotenost-line/#.VXCisUYpqbs>

„Deri para disa vitesh kisha dy fëmijë të mitur, kështu që ekzistonte dilema nëse do të mund të ia dal me këtë, për shkak të kohës së kaluar në angazhmane politike. Duhet të pranoj se ky ishte skepticizmi i vetëm asokohe, po në një farë mënyre ia dola. E gjithë barra për kujdesin e familjes bie mbi shpatullat e mia”

„Për fat të keq, shoqëria jonë dhe në përgjithësi Ballkani imponohen stereotipe dhe role patriarkale të grave. Duhet të them se pozicioni i femrës në shoqëri e kufizon jetën politike dhe profesionale. Familja, kujdesi për shtëpinë për fat të keq 80 përqind bie mbi shpatullat e femrave. Kështu që me të vërtetë ju duhet një grua me energji të madhe, aftësi të madhe të planifikimit të kohës dhe aftësi të shkëlqyera organizative që të mund të harmonizojë këto obligime siç janë kujdesi për fëmijët, kujdesi për familjen dhe mirëmbajtja e shtëpisë plus jeta profesionale. Duhet të jesh supermen që të mund ti balancosh të gjithë këto pritje të familjes dhe shoqërisë me karrierën tënde politike, meshkujt e kanë shumë më lehtë.”

Pritjet gjithashtu ishin të vërtëtuara nga ana e këshilltarëve meshkuj: “Gruaja është shtyllë e familjes. Më besoni, nëse meshkujt nuk janë në shtëpi kjo është humbje, por shumë më i vogël se sa kur mungojnë gratë - ne të gjithë dimë çfarë do të thotë kjo për familjet tona tradicionale. Ajo duhet ti realizojë të gjitha pritjet shtëpiake. Kjo kërkon shumë sakrificë nga koha personale dhe jeta.”

Nëse merren parasysh këto deklaratë, na habit fakti se shumica (70%) e këshilltarëve të punësuar punojnë në administratën publike, krahasuar me diçka më shumë se gjysma e këshilltarëveëshkuj të punësuar (54%). Kjo është shumë më e lartë se gjendja në popullatën e përgjithshme, sidomos kur bëhet fjalë për femrat (vlerësohet se rreth 43% e femrave të punësuar dhe 39% e meshkujve të punësuar punojnë në administratën shtetërore në Maqedoni)⁸.

Ky dallim mund të jetë për shkak të punës së sigurtë dhe angazhmaneve më fleksibile që të punësuarit i gëzojnë në sektorin publik, që përsëri mund të mundësojë që shumica e femrave të involvohen në jetën politike në nivel komunal. Sqarimi i dytë mund të jetë se femrat të cilat punojnë në sektorin publik janë më afër apo më të interesuara në politikë apo edhe se pozicionet publike, janë një lloj shpërblimi për këshilltarët dhe këshilltarët. Sidoqoftë, kjo paraqet edhe një dallim mes femrave dhe meshkujve në funksionet komunale e cila korespondon me popullatën e përgjithshme.

Ku punoni?				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
I/E punësuar në administratën publike/ shtetërore	Numri	88	83	171
	Gjithsej % për gjini	54.3%	69.7%	60.9%

⁸ Reaktor (2015) Kushtet e punës dhe barazpeshimi i jetës private dhe asaj zyrtare: Analiza gjinore

I/e punësuar në biznes privat/firmë	Numri	74	36	110
	Gjithsej % për gjini	45.7%	30.3%	39.1%
Gjithsej	Numri	161	120	281

Ndikimi i kualifikimeve, profesioneve dhe zgjedhja e karrierës

Hulumtimi ynë tregon se këshilltarët dhe këshilltarët dallohen në profesionet e tyre, sidomos kur bëhet fjalë për pozicione profesionale. Gjegjësisht, 58% e këshilltarëve të punësuar janë profesioniste, shkencëtare apo profesoresha, ndërsa kjo gjë vlen vetëm për 37% të këshilltarëve meshkuj. Profesionet pasuese më të përfaqësuara siç janë ato teknike, infermiere dhe të ngjajshme, përbëjnë 15% të këshilltarëve femra dhe 18% të këshilltarëve meshkuj. Profesionet e treta që pasojnë janë ato ekzekutive, do të thotë pozicionet udhëheqëse të cilat i bartin 13% e këshilltarëve dhe 14% e këshilltarëve. Siç duket edhe në këtë rast procesi i rekrutimit të këshilltarëve është më strikt se sa ai i këshilltarëve, sepse pritet ndaj femrave janë më të larta.

çfarë punoni?		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Antarë të trupit ligjvënës dhe ekzekutiv, funksionarë tjerë, funksionar shtetëror udhëheqës, diplomatë dhe drejtor	Frekuenca	23	16	39
	%	59.0%	41.0%	100.0%
	Gjithsej %	14.3%	13.3%	13.8%
Ekspertë dhe shkenctarë (mjek, profesor/esha në shkolla të mesme dhe universitete, arsimtarë)	Frekuenca	60	69	129
	%	46.5%	53.5%	100.0%
	Gjithsej %	37.2%	57.5%	47.4%
Profesione teknike dhe të ngjajshme (Teknikë, infermiere, bashkpunëtor stomatologjik, veterinar)	Frekuenca	29	18	47
	%	61.7%	38.3%	100.0%
	Gjithsej %	18.0%	15.0%	16.5%
Zyrtarë (sekretarë zyresh, zyrtarë të veprimtarive shërbyese, kontabilitet, financa, statistikë dhe evidencë të materialit për transport)	Frekuenca	7	5	12
	%	58.3%	41.7%	100.0%
	Gjithsej %	4.3%	4.1%	4.2%

Puntorë në veprimtari shërbyese dhe shitje (kuzhinier, polic, sigurim)	Frekuenca	24	5	29
	%	82.6%	17.4%	100.0%
	Gjithsej %	14.8%	4.1%	9.45%
Puntorë profesional në bujqësi, pylltari, peshkatari dhe gjueti	Frekuenca	2	2	4
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Gjithsej %	1.2%	1.6%	1.4%
Profesione për mënyra joindustriale të punës (ndërtimtari, zdrukthtari, montim)	Frekuenca	6	0	100.0%
	%	100.0%	0.0%	
	Gjithsej %	3.7%	0	1.65%
Përdorues dhe montazhier të makinerive dhe dhe atyre për ndërtim (përdorues të makinerive, shoferë, shoferë të furgonëve)	Frekuenca	3	1	4
	%	75%	25%	100.0%
	Gjithsej %	1.9%	0.8%	1.7%
Profesione elementare (puntorë në fabrikë)	Frekuenca	4	1	5
	%	80.0%	20.0%	100.0%
	Gjithsej %	2.5%	0.8%	1.6%
Nuk kanë informacione të mjaftueshme që të klasifikohen	Frekuenca	3	3	6
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Gjithsej %	1.9%	2.5%	2.2%
Gjithsej	Frekuenca	161	120	281

Që të rekrutohen në politikë, femrat jo vetëm që duhet të kenë profesione më prestigjioze, por edhe shkallë më të lartë të arsimit. Gjegjesisht, përderisa vetëm një nga pesë (21%) e këshilltareve nuk ka diplomë universiteti, kjo gjë vlen për thujse gjysmën e këshilltarëve meshkuj (45%). Përkrah kësaj, përderisa dy të tretat (64%) e këshilltareve kanë diplomë universiteti, kjo gjë vlen për më pak se gjysma e këshilltarëve meshkuj (45%). Përfundimisht, 15% e këshilltareve femra kanë arsimim post-diplomik (magjistraturë dhe doktoraturë), krahasuar me 9% të këshilltarëve meshkuj⁹.

⁹<http://rodovreactor.mk/subject/education/graphs/rabotosposobno-naselenie-sporred-ekonomskata->

Si edhe tek dallimet e mëparshme, ky hendek është veçanërisht i rëndësishëm nëse marrim parasysh faktin se mes popullatës së aftë për punë në Maqedoni, meshkujt janë më të arsimuar se femrat. Ky dallim është tregues se ekzistojnë paragjykime të mëdha në procesin e tërheqjes së kandidatëve. Përderisa të pasurit më shumë fëmijë dhe bashkëshortë të papunësuar (të cilët kujdesen për shtëpinë dhe familjen) kishte përparësi tek këshilltarët meshkuj e cila mundet të sqarohet si faktor social që nuk është patjetër që të ketë lidhje me procesin e rekrutimit, tek niveli i arsimimit nuk ekziston një lloj i tillë i “faktorit lehtësues” dhe nuk ka arsye se përse këshilltarët duhet të jenë më të arsimuara se kolegët e tyre meshkuj.

Vlen të theksohet se ky hendek që hetohet tek të gjitha partitë politike pëveç në BDI, ku meshkujt dhe femrat janë thuajse njëjtë të arsimuar.

Hendeku arsimor është prezent tek secila grupmoshë, por më pak është i theksuar tek të rrinjtë dhe tek këshilltarët dhe këshilltarët më të moshuar/a, por veçanërisht te këshilltarët.

Arsimimi				
Cili është arsimi juaj i fundit i kryer?		Meshkuj	Femra	Gjithsej
I mesëm gjimnazor	Numri	26	7	33
	%	78.8%	21.2%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	11.4%	4.0%	8.2%
I mesëm profesional	Numri	57	22	79
	%	72.2%	27.8%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	25.0%	12.6%	19.7%
Shkollë e lartë profesionale	Numri	20	7	27
	%	74.1%	25.9%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	8.8%	4.0%	6.7%
Fakultet	Numri	103	112	215
	%	47.9%	52.1%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	45.2%	64.4%	53.5%
Magjistraturë	Numri	18	21	39
	%	46.2%	53.8%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	7.9%	12.1%	9.7%

Doktoraturë	Numri	4	5	9
	%	44.4%	55.6%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	1.8%	2.9%	2.2%
Gjithsej	Numri	228	174	402

Afërsia dhe ekspozimi në politikë

Kur bëhet fjalë për motivim të këshilltarëve dhe këshilltareve që të kandidohen për funksion, një nga faktorët është ekspozimi i njerëzve ndaj funksioneve politike. Tek këshilltarët dhe këshilltaret komunale në Maqedoni, tek femrat ky faktor është më i theksuar. Gjegjësisht, 14% e këshilltareve dhe 8% e këshilltarëve kanë antarë të familjes të cilët kanë qenë apo janë potilitikan/e, kanë qenë në funksion apo kanë patur funksion të lartë në parti politike. Kjo do të thotë se ky faktor për tërheqje është më i rëndësishëm për femrat se sa për meshkujt. Komiteti i ekspertëve të KB për eliminim të të gjitha formave të diskriminimit mbi gratë pretendon se në disa shtete kur femrat e marrin pushtetin, kjo mund më shumë të jetë rezultat i ndikimit të baballarëve të tyre, bashkëshortëve dhe familjarëve meshkuj se sa suksesi në zgjedhje të lidereve femra (CEDAW, 1997).

Ndonjëri nga antarët e familjes suaj, tani apo në të kaluarën, a ka qenë politikan, ka patur ndonjë funksion (këshilltarë, kryetar komune) apo funksion të lartë në parti politike?

		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Po	Numri	18	25	43
	%	41.9%	58.1%	100.0%
	Gjithsej %	7.9%	14.3%	10.7%

Kjo deri diku vërtetohet edhe tek këshilltaret në Maqedoni, por kjo është gjithashtu e vërtetë edhe për këshilltarët meshkuj. Gjegjësisht, numri më i madh i shënuar i antarëve të familjes nga ana e këshilltarëve dhe këshilltareve maqedonase (mbi 80% të femrave dhe meshkujve) të cilët kanë patur apo kanë funksion politik janë meshkuj. Në rastin e femrave, lidhja politike më shpesh është bashkëshorti, ndërsa tek meshkujt babai.

Antarë i familjes i cili ka patur ose ka funksion politik				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Babai	Numri	8	7	15
	%	53.3%	46.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	44.4%	28.0%	34.9%
Nëna	Numri	1	3	4
	%	25.0%	75.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	5.6%	12.0%	9.3%
Vëllau	Numri	3	4	7
	%	42.9%	57.1%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	16.7%	16.0%	16.3%
Djali	Numri	0	2	2
	%	0.0%	100.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	0.0%	8.0%	4.7%
Bashkëshorti/ tja	Numri	2	9	11
	%	18.2%	81.8%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	11.1%	36.0%	25.6%
Vjehërri	Numri	1	3	4
	%	25.0%	75.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	5.6%	12.0%	9.3%
Khaxhai	Numri	3	0	3
	%	100.0%	0.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	16.7%	0.0%	7.0%

Vërejmë trend sipas të cilit tek këshilltarët dhe këshilltaret më të reja ekziston mundësia që të kenë ndonjë antarë të familjes në funksion politik, por dallimi nuk është statistikisht i rëndësishëm. Më tej, dallimi mes këshilltarëve dhe këshilltareve nuk shfaqet tek antarët e LSDM-së, ku më shumë se 10% e këshilltarëve dhe këshilltareve kanë antarë të familjes në funksion politik. Karakteristikat tjera demografike nuk ndikojnë mbi afërsinë ndaj politikës.

PROCESI I REKRUTIMIT DHE RRUGA DREJT FUNKSIONIT

Në pjesën e ardhëshme më detajisht analizojmë procesin e rekrutimit, që nga ideja për kandidaturë, nëpërmjet reagimit të këshilltarëve dhe këshilltareve kur kuptojnë për kandidatura, deri tek përkrahja ose demotivimi me të cilën janë ballafaquar gjatë procesit.

Inkurajimi

Fillimisht analizojmë se e kujt ishte ideja për kandidaturë për këshillin komunal. Këtu mund të vërejmë se mes këshilltareve, 11% theksuan se ka qenë ideja personale e tyre, 30% theksuan se ua ka rekomanduar partia dhe tek 57% ka qenë vendim i përbashkët mes tyre dhe partisë politike, dhe vetëm 1% janë ikurajuar nga njerëzit në komunën e tyre. Tek këshilltarët e moshës mbi 45 vjeç ekziston mundësi më e madhe që ideja të ketë qenë e partisë politike, do të thotë rreth gjysma e këshilltareve të kësaj moshe kanë qenë të thirrura nga ana e partisë. Tek meshkujt numrat janë diçka më të ndryshëm, andaj 17% deklaruan se ka qenë ide e tyre, 22% ide e partisë politike, tek 57% vendimi ka qenë i përbashkët dhe 4% kanë qenë të inkurajuar nga ana e njerëzve në komunën e tyre. Moshë tek meshkujt nuk bën asnjë dallim.

Edhe pse këto dallime nuk janë gjithmonë statistikisht thelbësore mund të shohim tendencën mes këshilltareve dhe veçanërisht tek këshilltarët më të moshuara¹⁰ që kanë për të thënë se ideja ishte e partisë politike dhe jo personalisht e tyre. Për shembull, në pyetjen: E kujt ishte ideja që të kandidohet për funksionin, një këshilltare e cila u intervistua tha se:

“Ideja nuk ishte personalisht e imja; ajo ishte e partisë. Fillimisht isha e shokuar, nuk desha të kandidohem, por partia më bindi dhe në fund pranova që të nominohem.”

Apo, siç na tregoi një tjetër këshilltare, ajo aspak nuk ka dashur të kandidohet, por theksoi se inkurajimi dhe rekrutimi nga ana e partisë janë shumë ndikuese:

“Kundërshtova shumë që të jem e nominuar. Isha kundër asaj që të dal në zgjedhje lokale, por partia gjithmonë e ka fjalën e fundit.”

Apo siç theksoi një këshilltar:

“Ideja erdhi nga partia. Unë nuk kisha ambicie të tilla.”

10 $Chi^2=5.28, p = .022$

Ngjajshëm më këtë, një këshilltar mashkull fliste për pranimin e kulturës partiake, ku vendimet kryesore merren brenda në strukturat partiake:

“Si çdo njeri që është antarë i partisë dhe ka përvojë shumëvjeçare në parti, partia ime vendosi që t’me japë besimin dhe të më nominojë si një nga kandidatët e këshillit komunal.”

Jo vetëm femrat, por edhe për të punësuarit është më pak e mundëshme që të thonë se ideja që të bëhen këshilltarë ka qenë personalisht e tyre. Kjo sugjeron se ata të cilët i sjellin vendimet për atë se kush do të shkojë në zgjedhje shpesh kërkojnë këshilltarë të ardhshëm mes antarëve të punësuar se sa mes antarëve të papunësuar të partisë. Asnjë karakteristikë tjetër demografike e këshilltarëve dhe këshilltareve nuk kontribuon në dallimet e kësaj pyetje.

Duke u kthyer në vendimin fillestar që të bëheni këshilltar/e, ideja ishte personalisht e juaja, e partisë apo e përbashkët?				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Personale	Numri	39	20	59
	%	66.1%	33.9%	100.0%
	Gjithsej %	17.2%	11.4%	14.7%
E partis	Numri	50	53	103
	%	48.5%	51.5%	100.0%
	Gjithsej %	22.0%	30.3%	25.6%
E përbashkët	Numri	129	100	229
	%	56.3%	43.7%	100.0%
	Gjithsej %	56.8%	57.1%	57.0%
Bashkësia (qytetarët)	Numri	9	2	11
	%	81.8%	18.2%	100.0%
	Gjithsej %	4.0%	1.1%	2.7%
Gjithsej	Gjithsej	227	175	402
	%	56.5%	43.5%	100.0%

Se kjo tendencë mund të zbulojë gjendjen faktike shohim edhe në përgjigjet e pyetjes së ardhëshme, e cila zbulon se tek këshilltarët ekziston mundësi më e madhe që të mos e kenë ditur se do të jenë të kandiduara për këshillin komunal. Gjegjesisht, 38% e këshilltareve, krahasuar me 28% të këshilltarëve nuk e kanë ditur se do të jenë të kandiduara.

A e keni ditur që do të jeni të kandiduar?				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Jo	Numri	65	65	130
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	28.6%	37.6%	32.5%
Po	Numri	162	108	270
	%	60.0%	40.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	71.4%	62.4%	67.5%
Gjithsej	Numri	227	173	400

Kjo sugjeron se politikat dhe praktikat e brendshme për kandidim në kuadër të partive nuk janë transparente para kampanjave. Për shumicën e këshilltarëve dhe këshilltareve të anketuar, kjo është praktikë e pranueshme e cila është e arsyetuar për shkak të kontekstit për polarizuar në të cilin veprojnë partitë. Ata mendojnë se procesi më transparent para mbajtjes së zgjedhjeve do t’ju lente hapësirë oponentëve që ti dekeditojnë kandidatët. Kjo gjendje është shqetësuese, sepse tregon në atë se partia (apo meshkujt në kuadër të partive) i zgjedhin, nominojnë dhe vendosin femrat (edhe në sasi më të vogël se meshkujt) në listat partiake pa i konsultuar më parë, me atë që jo vetëm e dëmtojnë legjitimitetin e tyre, por edhe ua marrin pavarësinë në veprimtari gjatë marrjes së rolit në funksion. Problemi plotësues shqetësues potencial në këtë rast është nëse mospasja e asnjë të drejte gjatë kandidimit do të vazhdojë edhe gjatë kryerjes së funksionit; sipas kësaj, mund të pritet që lojaliteti partiak dhe obligimet ndaj interesave partiake do të mbizotërojnë në këto raste.

Partitë politike dallohen në këtë aspekt të procesit të tyre të rekrutimit, ku dallimet në përvojat e këshilltarëve dhe këshilltareve nuk shfaqen tek të gjitha partitë. Për shembull, këshilltarët dhe këshilltareset e DPMNE-së (sidomos meshkujt) ekziston mundësi më e madhe që të mos e dinë që do të kandidohen, në krahasim me këshilltarët e partive tjera. Nga ana tjetër, këshilltarët dhe këshilltareset e BDI-së (sidomos këshilltareset femra) më shpesh kanë theksuar se e kanë ditur që më parë për kandidimin e tyre. Mesatarisht, 41% e këshilltarëve dhe këshilltareve të DMPNE-së dhe 22% e këshilltareve të BDI-së nuk e kanë ditur që o të kandidohen. Në të dy partitë nuk ekzistojnë dallime të dukshme gjinore në lidhje me këtë çështje, kështu që dallimet e përgjithshme vijnë nga partitë tjera (sidomos LSDM-ja). Asnjë karakteristikë tjetër demografike nuk ka ndikuar tek këshilltarët dhe këshilltareset në atë se nëse e kanë ditur se do të nominohen apo jo.

Reagimi i këshilltareve dhe këshilltarëve pasi që e kanë kuptuar se do të kandidohen gjithashtu tregon në atë se femrat nuk kanë pritur apo kanë patur më pak njohuri në lidhje me procesin zgjedhor (rekrutimi dhe mundësitë), andaj kanë shprehur se janë habitur apo janë gëzuar në krahasim me meshkujt. Meshkujt gjithashtu më shpesh se femrat (e sidomos ata më të moshuarit e LSDM-së) në mënyrë eksplicite thanë se zgjedhja

e tyre ishte e pritshme (që mund të jetë rezultat i asaj se ata mendojnë që kandidatura u takon). Për këshilltarët dhe veçanërisht këshilltarët e partivve në pushtet (DPMNE dhe BDI) mundësitë janë më të mëdha që ata të jenë gëzuar kur kanë kuptuar për nominimin, përderisa këshilltarët e punësara dhe këshilltarët më fëmijë ekzistojnë mundësi më të mëdha që të jenë ndjerë krenare (më shumë se koleget e tyre të papunësuar të cilat nuk kanë fëmijë).

Nga ana tjetër, këshilltarët me nivel më të ulët arsimor dhe të papunësuar (meshkuj dhe femra) ekziston mundësi më e madhe që ata të jenë habitur. Për ndonjë arsye, ka tendencë që këshilltarët e LSDM-së dhe këshilltarët meshkuj të BDI-së janë ndjerë të shqetësuar kur kanë kuptuar se do të kandidohen, ndërsa këshilltarët më të moshuar (sidomos këshilltarët) gjithashtu ekziston mundësia që të kenë kundërshtuar nominimin. Përgjithësisht, shohim se këshilltarë me karakteristika të ndryshme demografike kanë prirje të ndryshme dhe reagime të ndryshme në lidhje me nominimet e tyre, që mund të sugjerojë diskriminim sistematik të disa nëngrupeve dhe këto dallime duhet të merren parasysh nëse miratohen masa për proces më të drejtë të rekrutimit.

Cili ishte reagimi kur u rekomanduat/ u vendosët në listë për këshilltar/e?				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
i/e Gëzuar	Numri	86	88	174
	%	49.4%	50.6%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	37.9%	50.3%	43.3%
Krenar/e	Numri	40	32	72
	%	55.6%	44.4%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	17.6%	18.3%	17.9%
i/e Habitur	Numri	16	26	42
	%	38.1%	61.9%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	7.0%	14.9%	10.4%
I/e shqetësuar	Numri	12	10	22
	%	54.5%	45.5%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	5.3%	5.7%	5.5%

Kundërshtova	Numri	6	6	12
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	2.6%	3.4%	3.0%
Nuk kisha asnjë reagim	Numri	64	27	91
	%	70.3%	29.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	28.2%	15.4%	22.6%
Ishte kënaqësi	Numri	14	14	28
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	6.7%	8.0%	7.35%
Ishte e pritshme	Numri	21	6	27
	%	77.8%	22.2%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	9.2%	3.4%	6.3%
Ishte obligative	Numri	2	4	6
	%	33.3%	66.7%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	0.9%	2.3%	1.6%

Gjatë intervistës dhe takimeve për miratim të rezultateve, femrat dhe meshkujt nuk dallonin shumë në vlerësimin e tyre për atë se si u ka ndryshuar jeta që atëherë kur janë zgjedhur në këshillet komunale. Një këshilltare ndau me ne mendimin e saj se partia politike ka qenë më e prekur nga funksioni i saj i ri (përkrah familjes): *“Ata kanë pritje të caktuara. Presin lojalitet dhe punë konstruktive, sepse ka ndodhur jo vetëm në partinë time, por edhe tek tjerat, këshilltarët i lënë dhe kalojnë në partitë tjera”*. Përkrah kësaj, këshilltarët më shpesh shprehnin pasojat negative në vendet e punës. Kjo mund të shpreh paragjykimin më të përgjithshëm ndaj femrave politikane, duke marrë parasysh atë se meshkujt në mostrën tonë nuk janë përballur me këtë problem.

Përkrahja nga partitë politike

Dallimi në reagimet e kolegëve nga partitë e tyre politik është edhe më interesant. Gjegjësisht, 61% e këshilltarëve meshkuj u shprehën se kanë përkrahje të plotë nga kolegët

e tyre, kjo është e saktë për 51% të kshilltareve. Dallimi nuk është shumë i madh, por treguesi për përkrahjen më të vogël që femrat e fitojnë është bile edhe në nivel partiak.

Nuk vërtetua dallime ndërmjet paritve, megjithatë ekziston tendencë tek partitë politike shqiptare për përkrahje më të madhe ndërmjet tyre, sidomos mes këshilltarëve meshkuj. Këshilltaret e LSDM-së më shumë përkrahje kanë fituar nga kolegët e tyre të partisë, por siç theksuam, bëhet fjalë vetëm për tendencë, do të thotë dallimet nuk kishin ndonjë rëndësi statistikore. Dallime të rëndësishme statistikore vërtetua tek këshilltaret në varësi të moshës së tyre. Gjegjesisht, këshilltaret më të rejtat dhe më të moshuara theksuan se janë përkrahur nga antarë tjerë të partisë në krahasim me këshilltaret të moshës mes 31 dhe 51 vjeç. Për meshkujt vlen e kundëta: më të rinjtë dhe më të moshuarit janë shprehur se më pak kanë patur përkrahje (gjithsesi, tek meshkujt dallimet nuk kishin rëndësi statistikore). Përfundimisht, për femrat e pamartuara ekziston mundësi më e madhe të jenë shprehur se kanë patur përkrahje në krahasim me femrat e martuara (edhe pse statusi martesor dhe mosha shkojnë bashkë).

Cili ishte reagimi i partisë suaj?		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Të gjithë më përkrahën	Numri	138	89	227
	%	60.8%	39.2%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	61.3%	51.1%	56.9%
Shumica më përkrahën	Numri	74	76	150
	%	49.3%	50.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	32.9%	43.7%	37.6%
Disa më përkrahën disa jo	Numri	11	6	17
	%	64.7%	35.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	4.9%	3.4%	4.3%
Shumica kundështuan	Numri	2	3	5
	%	40.0%	60.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	0.9%	1.7%	1.3%
Gjithsej	Numri	225	174	399
	%	56.4%	43.6%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	100.0%	100.0%	100.0%

Përkrahja e fortë partiake mund të jetë mjaft inkurajuese për kandidatet, dhe ndonjëherë të ketë dhomethënie thelbësore. Kjo u vërtetua në intervista:

„Vendimi ishte pak i rëndë. Kolegët partiak nuk më përkrahnin - isha e demotivuar. Prindërit e mi më përkrahnin - kjo më motivonte. Gjithsesi, kur e fitova përkrahjen e njësisë më të lartë të partisë, atëherë morra vendim që të kandidohem.”

Roli dhe përkrahja e partisë politike dhe kolegëve partiak është shumë e rëndësishme për kandidatët dhe shumë këshilltare i ndanë qëndrimet e tyre për partinë gjatë intervistës dhe takimeve për miratim të rezultateve. Një nga këshilltarët u shpreh:

„Ekziston një kategori e mirë e njerëzve të cilët kur të shohin aftësitë e tua, të përkrahin dhe duan që të përparosh, sepse besojnë se mund të bëhesh forcë lëvizëse e partisë dhe duan që kapacitetet të dalin në sipërfaqe, dhe mështë mirë që shumica e njerëzve në partitë politike mendojnë kështu. Por, të jem e sinqertë, ekziston një kategori e njerëzve që janë xhelozë. Kuptohet, jo të gjithë do të presin vendimin me duartrokkitje; disa do të mendojnë se ata e meritojnë atë pozicion, andaj komentojnë: “pse ajo e jo unë”. Nëse ju them që të gjithë më thanë “bravo”, do ju gënjej.”

Qëndrim të ngjajshëm kishte edhe një këshilltar:

„Asnjëri në këshill nuk do të fitojë përkrahje të plotë. Gjithmonë do të ekzistojnë njerëz të cilët mendojnë se ata und të jenë më të mirë dhe të japin rezultate më të mira.”

Gjatë intervistës, femrat më shpesh potencuan kundërshtim nga oponentët e brendshëm partiak. Këto oponentë janë kryesisht meshkujtë cilët besojnë se ata duhet të ishin në listë dhe se femrat në mënyrë jo të drejtë i kanë vënduar aty për shkak të kuotave. Kjo më vonë ka efekt negativ në përkrahjen që femrat e fitojnë gjatë kampanjave. Më tej, ekzistojnë tregues se partitë politike ju japin më pak rëndësi femrave candidate. Për shembull, një tregues që bie në sy janë negociatat e koalicionit. Me të drejtë, partitë e vogla fitojnë vend në listat e tyre “e caktuar për femër”. Një këshilltare ga një parti më e vogël politike e ndau me ne përvojën e saj:

„Reagimi i disa kolegëve të partisë ishte i mire, por nuk kisha përkrahjen e të gjithëve. Donin që - kanddat i partisë sonë të jetë mashkull, por partia udhëheqëse e koalicionit na ofroi vend për candidate femër. Kështu e fitova përkrahjen.”

Përkrahja nga familja

Nuk kishte dallime në përkrahjen që kanë fituar këshilltarët dhe këshilltarët nga ana e familjeve të tyre. Thuaje të gjithë këshilltarët dhe këshilltarët (nga të gjitha grupet demografike) kanë fituar përkrahje të plotë (apo shumica) nga antarët e familjeve të tyre. Gjithsesi, ekziston tendencë që këshilltarët më të moshuara të fitojnë përkrahje më të vogël nga familjet e tyre (edhe pse kanë patur përkrahjen më të madhe nga partitë e tyre).

Cili ishte reagimi i familjes suaj?				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Të gjithë të përkrahën	Numri	185	151	336
	%	55.1%	44.9%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	81.9%	86.3%	83.8%
Shumica më përkrahën	Numri	28	20	48
	%	58.3%	41.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	12.4%	11.4%	12.0%
Disa më përkrahën disa jo	Numri	11	3	14
	%	78.6%	21.4%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	4.9%	1.7%	3.5%
Shumica kundështuan	Numri	1	1	2
	%	50.0%	50.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	0.4%	0.6%	0.5%
Gjithsej	Numri	226	175	401
	%	56.4%	43.6%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	100.0%	100.0%	100.0%

këtë gjithashtu e vërtetua gjatë takimeve për miratim të rezultateve dhe intervistave. Një këshilltare tha:

„Të jem e singërtë, fëmijët e mi tani krenohen me mua sepse nëna e tyre është fytyrë publike. Por, prindërit e mi ishin paksa skeptik sepse obligimet e mia u rritën, ndërsa ne jetojmë bashkë.”

Apo një tjetër, deklaroi: *“prindërit dhe antarët e familjes më dhanë përkrahje të plotë. Ata më bindën; gjithsesi nderi është i madh që të jesh këshilltare.”*

Edhe pse rralë ndodh që familja të mos e përkrah kandidaturën, një pjesë e këshilltareve në mënyrë indirektë e ndanë skepticizmin e familjeve të tyre. Për shembull, një këshilltar tha se familja e tij *“gjithmonë ankohet dhe më mungon. Më thonë se përse nuk rri në shtëpi, përse lodhem, sepse mendojnë se nuk mund të ndryshoj asgjë. Ata janë sarkastik në lidhje me angazhmanin politik.”*

Një këshilltar nga një parti e vogël politike gjithashtu theksoi se, sipas tij, femrat nuk mund të jenë aktive në politikë nëse nuk e kanë përkrahjen e familjes:

„Unë jam në pozitë të lartë në parti dhe e di se femrat nuk e kanë të lehtë. Basgkëshortët gjithmonë iu ankohen për obligimet e tyre politike dhe për kohën e kaluar jashtë familjeve të tyre. Kjo i vëndon femrat nën presion dhe fillojnë t'i shkurtojnë angazhimet.”

Motivimi

Një dallim tjetër interesant mes këshilltareve dhe këshilltarëve kur bëhet fjale për motivimin dhe procesin e rekrutimit, shtrihet në lojalitetin ndaj partisë. Edhe pse këshilltaret kanë marrë përkrahje më të vogël nga kolegët e tyre kur janë nominuar, kur në mënyrë direkte i pyetëm për motivimin e tyre që të kandidohen për në këshill, thuajse një nga katër këshilltare (23%) u përgjigjën se partia e ka motivuar nominimin e tyre. mes këshilltarëve meshkuj, këtë përgjigje e kanë dhënë 12% e tyre.

Nga ana tjetër, mundësia më e madhe tek këshilltaret është që të theksojnë partinë si motivim për kandidim pavarësisht asaj se sa gjatë janë antar të saj¹¹. Kjo nuk vlen për meshkujt¹². Tek ata të cilët janë më gjatë në parti, ekziston gjasë më e madhe që ata të jenë motivuar nga partia, dhe gjasat më të vogla janë që të theksojnë se kandidohen se këtë nuk e shohin si sfidë për vetveten¹³. Kjo do të thotë se partitë politike i shpërblejnë vetëm antarët meshkuj me përvojë më të madhe, por jo edhe femrat.

Përkrah kësaj, vlen të përmendet se motivimi kryesor për kandidim edhe të këshilltarëve edhe të këshilltareve është i ngjajshëm, ku shumica theksuan se ndihmesa ndaj komunës dhe përmirësimi i gjendjeve është motivimi kryesor (më shumë se gjysma e këshilltarëve dhe këshilltareve i zgjedhën të dy opsionet, por meshkujt më tepër zgjedhën përmirësimin e gjendjes). Motivatori i tretë më i shpeshtë është partia politike tek femrat dhe sfida ndaj vetvetes tek meshkujt.

Përgjigjet dallohen në varësi të disa karakteristikave demografike. Për shembull, për këshilltarët e BDI-së gjasat janë më të vogla që të zgjedhin partinë politike si motivator, përderisa këshilltaret e të njejtës parti më shpesh e theksuan përfaqësimin e pakicave si arsye për kandidimin e tyre. Më tej, këshilltaret dhe këshilltarët më arsimim post-diplomik ka më shumë gjasa që të kenë zgjedhur përmirësimin e gjendjeve në komunë si motivator për kandidim në këshill, ndërsa këshilltarët e rrinj meshkuj (sidomos ato pa fëmijë) më shumë gjasa ka që këtë punë ta shohin si sfidë të vetvetes.

11 Raporti në mes kohëzgjatjes së anëtarësimit në parti dhe emërimit të partisë si motivues

12 Raporti në mes kohëzgjatjes së anëtarësimit në parti dhe emërimit të partisë si motivues është pozitiv dhe i rëndësishëm $r = 20$, $p = .006$

13 Raporti në mes kohëzgjatjes së anëtarësimit në parti dhe emërimit të partisë si motivues për tu kandiduar për shka të sfidave personale është negative dhe nuk ka rëndësi $r = -15$, $p = .033$

+farë ju motivi që të bëheni këshilltar/e?				
		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Kompensimi financiar	Numri	5	7	12
	%	41.7%	58.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	2.2%	4.0%	3.0%
Ndihma ndaj shoqërisë	Numri	131	99	230
	%	57.0%	43.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	57.7%	56.6%	57.2%
Trampolinë për karrierë politike	Numri	16	8	24
	%	66.7%	33.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	7.0%	4.6%	6.0%
Që ti përmirësoj punët	Numri	143	94	237
	%	60.3%	39.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	63.0%	53.7%	59.0%
Sfidë personale, mendoj se pozicioni është mjaft i rëndësishëm	Numri	33	30	63
	%	52.4%	47.6%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	14.5%	17.1%	15.7%
Për shkak të partisë	Numri	28	41	69
	%	40.6%	59.4%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	12.3%	23.4%	17.2%
përfaqësimi i pakicave/femrave	Numri	3	8	11
	%	27.3%	72.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	1.3%	4.6%	2.9%
Pakënaqësia	Numri	7	2	9
	%	77.8%	22.2%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	3.1%	1.1%	2.1%

KARRIERA POLITIKE

Në këtë pjesë kthehemi kah karriera politike e këshilltarëve dhe këshilltareve, do të thotë kohëzgjatja e antarësimit të tyre në politikë dhe funksionet të cilat i kanë, si dhe ambiciet e tyre politike dhe si i vlerësojnë mundësitë e tyre për përparim.

Dallimi i parë mes këshilltareve dhe këshilltarëve është antarësimi i tyre në politikë: 9% e këshilltarëve dhe 3% e këshilltareve nuk i takojnë asnjë partie, do të thotë janë kandiduar si kandidatë të pavarur. Kjo mund të nënkuptojë se meshkujt kanë mundësi më të mëdha më krahasim me femrat që të kandidohen dhe të zgjidhen në mënyrë të pavarur nga partia politike.

Tek këshilltarët dhe këshilltares të cilët i takojnë ndonjë partie të caktuar politike, nuk ekziston dallim i madh në krahasim me atë se sa gjatë janë antarë të partisë së tyre politike. Gjegjesisht, këshilltarët e zgjedhur kanë qenë antarë të partisë për rreth 12 vite, ndërsa këshilltares rreth 11 vite. Nuk ekzistonte dallim në moshë mes këshilltareve dhe këshilltarëve (mesatarisht edhe njëra edhe tjetra palë janë të moshës 42 vjeçare), as në lidhje me moshën kur janë antarsuar në partinë e tyre politike (mesatarisht janë antarësuar në partitë politike në moshën 31 vjeçare).

Gjithsesi, në këtë aspekt vërtetohet dallime të mëdha mes partive politike. Partitë politike shqiptare u japin mundësi këshilltarëve të tyre meshkuj shumë më herët në krahasim me partitë politike maqedonase, dhe kjo sidomos vlen për këshilltares. Përderisa këshilltares e BDI-së dhe PDSH-së mesatarisht kanë përvojë partiake shtatëvjeçare¹⁴, këshilltares e DPMNE-së dhe LSDMS-së kanë përvojë prej 11 gjegjesisht 13 vjeçare.

Pritshëm, ekziston edhe dallim në moshë në aspekt të gjatësisë së përvojës politike, por dallimet nuk janë aq të mëdha. Bile edhe ndërmjet grupeve më të rreja të këshilltarëve dhe këshilltareve, antarësimi mesatar është më i gjatë se 8 vite, përderisa tek më të moshuarit 14 vite. Gjithsesi, kjo vetëm tregon se vendi është demokraci shumë e rre. Interesante, këshilltares dhe këshilltares me shkallë arsimore më të lartë kanë kohë më të shkurtër që janë antarësuar në partitë e tyre, dhe kjo veçanërisht vlen për femrat. Gjegjesisht, përderisa në rastin kur këshilltarët meshkuj diploma “blen” vite, tek këshilltares ajo blen një e gjysëm deri në dy vite.

Gjithsesi, më e rëndësishme se gjatësia e antarësimit partiak është dallimi në funksionet të cilët këshilltarët dhe këshilltares i kanë pasur (ose i kanë) në partitë e tyre. Gjegjesisht, për meshkujt gjasat më të mëdha janë që të kenë qene apo të jenë kryetarë të degëve lokale, antarë të bordit ekzekutiv, antarë të kongresit dhe kryetar të degëve rinore. Gjithashtu,

¹⁴ Pyetja ishte, sa kohë janë aktiv në politikë, kështu që për anëtarët e BDI-së mund të llogaritet si angazhim edhe para vet formimit të partisë.

për to gjasat më të mëdha janë që të jenë sekretarë apo shefë të shtabeve zgjedhore. Probabiliteti është i barabartë për femrat dhe meshkujt të jenë antarë të degëve rinore, antarë të komisioneve dhe gjasta më të vogla janë që ata të kenë qenë zëdhënës të partive.

Në shikim të parë mund të vihet në përfundim se femrat më lehtë është që të kandidohen në këshillet komunale sepse nuk duhet që të jenë të promovuara në karrierat e tyre politike si meshkujt, sidomos kur bëhet fjalë për antarësim në kongres apo në bordin ekzekutiv.

Funksioni në parti		Meshkuj	Femra	Gjithsej
Kryetar/e në njësinë lokale organizative	Numri	101	60	161
	%	62.7%	37.3%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	48.6%	35.3%	42,6%
Antarë i ekzekutivit	Numri	96	50	146
	%	65.8%	34.2%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	46.2%	29.4%	38.6%
Antarë i kongresit	Numri	140	77	217
	%	64.5%	35.5%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	67.3%	45.3%	57.4%
Antarë i organizatës së ekzekutivit të të rrinjëve	Numri	39	27	66
	%	59.1%	40.9%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	18.8%	15.9%	17.5%
kryetar/e e organizatës rinore	Numri	31	4	35
	%	88.6%	11.4%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	14.9%	2.4%	9.3%
Antarë i komisionit	Numri	136	124	260
	%	52.3%	47.7%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	65.4%	72.9%	68.8%

Shefi shtabit zgjedhor	Numri	4	1	5
	%	80.0%	20.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	2.1%	0.7%	1.5%
kryetare e unionit të grave	Numri	N/A	70	70
	%	N/A	100.0%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	N/A	41.4%	20.6%
Sekretar i partisë	Numri	6	1	7
	%	85.7%	14.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	2.6%	0.6%	1.6%
Zedhënës	Numri	1	5	6
	%	16.7%	83.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	0.5%	2.9%	1.6%

Megjithatë, nëse shohim se sa femra ka në përgjithësi në trupat ekzekutiv, do të shohi se për femrat është më vështirë që të jenë të nominuara. Për shembull, në tre partitë më të mëdha politike në maqedoni ndërmjet 13% (në DPMNE) dhe 25% (në LSDM) nga natarët e komiteteve ekzekutive, do të thotë bordeve janë femra; vetëm 3% (BDI) dhe 7% (LSDM) e kryetarëve të komiteteve lokale, do të thotë bordeve janë femra.

Partitët e cilat e dorëzuan numtin e antarëve të tyre, ashtu që ne të mund të dijmë përqindjen e përgjithshme të femrave dhe meshkujve në partitë politike që të pëjmë përmbledhje përfundimtare, por nëse marrim parasysh se femrat janë veç më shumë të përfaqësuara në mostrën tonë (43% në mostrën tonë në krahasim me 30% në këshille), mund me siguri të themi se rezultatet janë tregues si për diskriminimin sistematik të femrave brenda në parti, ashtu edhe në procesin e rekrutimit në këshillet komunale.

	VMRO DPMNE		LSDM		BDI		PDSH	
	Numri	Femra %	Numri	Femra %	Numri	Femra %	Numri	Femra %
Kryetar/e i/e partisë	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Komiteti ekzekutiv/ Bordi ekzekutiv	24	12.5%	24	25%	7	14%	ND	ND

Komiteti/ organizata komunal/e - organizata lokale	76	5%	74	6.7%	33	3%	ND	ND
Kryetar/e i/e UFR, RSDM, Forumi rinor	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%
Ekzekutiv në YMC/ Ekzekutiv në CDMM/ Komiteti ekzekutiv i forumit rinor	24	29%	24	25%	ND	ND	ND	ND

Se ekziston dallim në promovimin e meshkujve dhe femrave në këshille në mënyrë plotësuese kete gje e vërteton edhe analiza demografike.

Para së gjithash, shohim proces të ndryshëm të rekrutimit tek partitë politike të ndryshme. Për shembull, partitë politike shqipëtare rekrutojnë më pak kryetare në njësitë organizative lokale, përderisa DPMNE na numër më të vogël të femrave këshilltare (41%), kështu që për femrat e DPMNE-së marrja e funksionit të kryetares në degët lokale paraqet hat të rëndësishëm drejtë kandidaturës për në këshill. Më tej, në LSDM shumica e këshilltarëve janë në bordet ekzekutive, që është rast tek 78% e këshilltarëve meshkuj dhe 68% e këshilltareve, që është mjaft shumë në krahasim me partitë tjera politike. Gjithsesi, dallimet mes meshkujve dhe femrave vazhdojnë të qëndrojnë të dukshme. Dallim të madh ndërmjet femrave dhe meshkujve vërtetohet tek antarët e kongresit të DPMNE-së, dhe ky dallim gjinor nuk paraqitet tek partitë tjera politike. Nga ana tjetër, në LSDM dhe DPMNE ekzistojnë dallime kur bëhet fjalë për kryetarët e degëve rinore, në krahasim si me femrat nga partitë e tyre ashtu edhe me meshkujt nga partitë tjera, prandaj për antarët e rrinj meshkuj të DPMNE-së dhe LSDM-së të qenit kryetar në degët rinore është trampolinë e mjaftueshme për kërcim në këshillin komunal. Përfundimisht, në BDI dhe LSDM më shumë këshilltare se sa këshilltarë janë antarë të komisioneve. Parë përgjithësisht, mënyra në të cilën partitë politike i rekrutojnë, dhe gjatë procesit i diskriminojnë femrat janë të ndryshme, por gjithsesi është e pranishme tek secila prej tyre.

Rezultat më mbreslënës i cili tregon në diskriminimin sistematik të femrave në procesin e rekrutimit janë dallimet në moshë, arsimimi dhe statusi në tregun e punës ndërmjet këshilltareve dhe këshilltarëve me funksione të dryshme politike.

Gjegjësisht, dallimet e pritshme në moshë për pozicione ekzekutive të caktuara janë më të vogla për meshkujt se sa për femrat. Konkretisht, ndërmjet këshilltarëve meshkuj të cilët

janë kryetarë të njësive organizative lokale dhe antarë të bordeve ekzekutive grupmosha e vetme më pak e përfaqësuar janë të rrinjtë, do të thotë ata më të rrinj se 31 vjet. Kjo do të thotë se menjëherë sapo që të bëjnë 31 vjet probabiliteti është i madh që ata të arrijnë pozicionet e larta në partitë e tyre politike. Nga ana tjetër, tek femrat kjo ndodh atëherë kur ata të mbushin 38 vjet dhe u jepet mundësia që ata të bëhen kryetare, dhe 45 vjet që të mund të bëhen pjesë e bordeve ekzekutive. Ky është tregues tipik se meshkujt fitojnë mundësi në bazë të potencialit, ndërsa gratë duhet të provojnë potencialin e tyre.

Trende të ngjajshme shohim edhe tek antarët e kongreseve, edhe pse këtu dallimet janë të shkallëzuara më tepër për meshkujt dhe femrat, adaj sa më të moshuar të jenë këshilltarët, aq më të mëdha janë mundësitë që të bëhen pjestarë të kongresit. Gjithsesi, në të gjitha grupmoshat meshkujt janë më të përfaqësuar se femrat dhe rritja e numrit të tyre paraqitet nga mosha më e rre. Përfundimisht, tek këshilltarët të cilët janë antarë të komisionit, femrat janë më të përfaqësuara në të gjitha grupmoshat, dhe sidomos ata më të rejt.

Dallimet në arsimimin dhe statusin e tregut të punës nuk janë aq të rrëndësishme, por antarët e bordeve ekzekutive kanë më shumë gjasa që të jenë me shkallë të arsimit post-diplomik dhe kjo në veçanti vlen për femrat. Nga ana tjetër, për antarësimin kongres arsimimi bën dallim vetëm tek meshkujt. Përfundimisht, siç duket statusi në tregun e punës ka ndikim për kryetarët e degëve lokale. Gjegjesisht, 40% e këshilltareve femra të punësuar janë kryetare në degët e tyre lokale, që është rast vetëm për 25% të të papunësuarve. Dallimi i tillë nuk ekziston mes këshilltarëve meshkuj të punësuar dhe të papunësuar. Për antarët e kongresit punësimi ka ndikim si për meshkujt, ashtu edhe për femrat.

Marrë përgjithësisht, për femrat është shumë më e vështirë të përparojnë në partitë e tyre politike, apo siç theksoi një këshilltare:

„Ata (meshkujt) i mbajnë pozicionet kyçe partiake, dhe i mbrojnë mire. Ata mendojnë se janë më të mirë në atë që bëjnë dhe nuk ju ofrojnë mundësi femrave që të dëshmohen.”

Si rezultat i kësaj, femrat janë më pak të përfaqësuara në funksionet partiake edhe në nivel komunal edhe në nivel kombëtar. Një nga shkaqet e theksuara më shpesh për përfaqësimin më të vogël është se ata nuk kanë ambicie të ndërtojnë karrierë politike. Megjithatë, kur në mënyrë direkte i pyetëm këshilltarët komunal për aspiratat e tyre politike, konstatuam se femrat në fakt janë më ambicioze. Gjegjesisht, 37% do të donin të kandidohen për në këshill (krahasuar me 25% të meshkujve), 32% do të donin të bëhen deputete (krahasuar me 23% të meshkujve). Plotësuesembile edhe ndërmjet këshilltarëve të cilët u përgjigjën me “ndoshta” kemi diçka më shumë këshilltare se sa këshilltarë në të gjitha kategoritë përveç se të ri-kandidimi për këshillin komunal. Këshilltarët nuk treguan ambicie më të mëdha vetëm në pyetjen nëse do të dëshironin të bëheshin kryetare komune (ku shprehin ambicie të barabarta), andaj mund të vijmë në përfundim se mungesa e ambicies nuk është arsye që të përfaqësohen më pak në skenën politike maqedonase.

A do të dëshironit të jeni në ndonjërin nga këto funksione?				
		Men	Ëmomen	Total
përsëri të bëheni këshilltar/e	Jo	95	59	154
	%	61.7%	38.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	41.9%	33.7%	38.3%
	Po	57	65	122
	%	46.7%	53.3%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	25.1%	37.1%*	30.3%
	Ndoshta	75	51	126
	%	59.5%	40.5%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	33.0%	29.1%	31.3%
Mos ndoshta dëshironi te behëni kryetar/e komune?	Jo	154	106	260
	%	59.2%	40.8%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	67.8%	60.6%	64.7%
	Po	44	41	85
	%	51.8%	48.2%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	19.4%	23.4%*	21.1%
	Ndoshta	29	28	57
	%	50.9%	49.1%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	12.8%	16.0%	14.2%
Deputet/e	Jo	139	79	218
	%	63.8%	36.2%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	61.2%	45,1%	54.2%
	Po	53	56	109
	%	48.6%	51.4%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	23,3%	32,0%**	27.1%
	Ndoshta	35	40	75
	%	46.7%	53.3%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	15.4%	22.9%	18.7%

Pjesë e qeverisë?	Jo	139	82	221
	%	62.9%	37.1%	100.0%
	Gjithsej % për gjini	61.2%	46.9%	55.0%
Po	Po	53	58	111
	%	47.7%	52.3%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	23.3%	33.1%	27.6%
Ndoshta	Ndoshta	35	35	70
	%	50.0%	50.0%	100,0%
	Gjithsej % për gjini	15.4%	20.0%	17.4%

Përkrah gjinisë, dallime në ambiciet politike vërejtëm edhe sipas moshës, shkallës së arsimimit, statusit në tregun e punës dhe partisë politike. Gjegjësisht, këshilltarët e rinj e sidomos këshilltarët meshkuj treguan ambicie më të mëdha se sa kolegët e tyre më të mosuar. tek ata ambicia në mënyrë dramatike bie në moshën 38 vjeçare (nga 40% të cilët do të donin që përsëri të zgjidheshin në këshill deri 13%). tek femrat vërejmë trend të ngjajshëm por diçka më të dobët vetëm për rizgjedhjen në këshill, ku ambiciet bien në moshën 38 vjeçare (nga 41% në 19%), por përsëri rriten pas moshës 45 vjeçare (në 38%) dhe nga pak bië pas moshës 52 vjeçare. Për pozicionet tjera, sidomos në parlament dhe qeveri, ambicia zvogëlohet me moshën e këshilltareve, por gradualisht dhe ngadalë dhe jo ashtu njëherit si tek këshilltarët meshkuj. Interesante, ambicia që të bëhen kryetare komunash asnjëherë nuk bie tek këshilltarët femra, edhe pse siç duket se ky pozicion është më pak i realizueshëm për politikanet në vend.

Me përjashtim të rizgjedhjes në këshill, sa më e lartë që është shkalla e arsimimit, aq mundësi më të mëdha ekzistojnë që të kenë ambicie për pozicione më të larta politike, dhe e njehta mund të thuhet për tregun e punës. Këshilltarët dhe këshilltarët e punësuar/a kanë ambicie më të mëdha politike se sa kolegët dhe koleget e tyre të papunësuar, më ambiciozë janë edhe ata të cilët nuk janë të martuar, dhe kjo është veçanërisht e theksuar tek femrat. Përfundimisht, këshilltarët dhe këshilltarët e BDI-së dhe DPMNE-së kanë ambicie më të mëdha në krahasim me ato të LSDM-së.

Sipas përgjigjeve në këtë pyetje, shohim se tek femrat ekziston mundësi më e madhe që të kenë pozicione politike më ndikuese, por që mendojnë për mundësitë e tyre për fitim të atyre pozicioneve? Që ta kuptojmë këtë, i pyetëm këshilltarët dhe këshilltarët te cilat kanë ambicie për pozicione më të larta politike që ti vlerësojnë mundësitë e tyre për ti realizuar ambiciet e tyre.

Kur bëhet fjalë për atë se si i vlerësojnë mundësitë e tyre për rizgjedhje në këshill, si dhe mundësitë për tu bërë kryetar/e komune, deputet/e apo antarë të qeverisë, interesante është se këshilltarët janë mjaftë pozitive (nëse merret parasysh përfaqësimi i tyre i vogël

në të gjitha institucionet). Gjegjësisht, vetëm kur janë në pyetjeshmëritë e tyre për rigjedhje në këshill këshilltarët i kanë vlerësuar më pak mundësitë e tyre në krahasim me meshkujt. Vlen të përmendet se ata tregojnë tendencë të vlerësojnë mundësitë e tyre pak më ulët se kolegët e tyre meshkuj dhe kur bëhet fjalë për pozicione tjera, por të gjitha këto dallime nuk janë statistikiisht të rëndësishme, Konkretisht, kur bëhet fjalë për rizgjedhje në këshill, në shkallë prej 1 deri më 5 ku 1 nënkupton “mundësi shumë të vogla” dhe 5 nënkupton “zgjedhje të sigurtë” mesatarja e femrave është 3,7 ndërsa këshilltarët kanë rezultat deri në 4,0. Ky dallim rrjedh nga ajo se 37% e këshilltarëve kanë qenë të sigurtë se përsëri do të zgjedhen (në rast se kandidohen), krahasuar me 23% të këshilltareve të cilat deklaruan se janë të sigurtë.

Si do ti vlerësonit mundësitë e juaja që përsëri të bëheni këshilltar/e/			
		Meshkuj	Femra
1 Mundësi shumë të vogla	Numri	1	2
	% për gjini	1,9%	3,3%
2	Numri	2	4
	% për gjini	3,7%	6,6%
3	Numri	12	20
	% për gjini	22,2%	32,8%
4	Numri	19	21
	% për gjini	35,2%	34,4%
5 me siguri do të zgjedhem	Numri	20	14
	% për gjini	37,0%	23,0%
Gjithsej	Numri	54	61
	% për gjini	100,0%	100,0%

Nga ana tjetër përderisa këshilltarët kanë 2,8% mundësi për tu zgjedh si kryëtarë komune te këshilltarët kjo është 3,5. Ky dallim nuk ka rëndësi statistikore por tendenca është e dukshme. Vecanërisht nëse marrim parasysh se 21% e këshilltareve vlerësojnë se kanë mundësi të vogla për tu zgjedh kryetarë komunash në krahasim me 12% të këshilltarëve meshkuj të cilët e mendojnë të njëjtën.

Si do ta vlerësoni mudnësinë tuaj të zgjidheni kryetarë/e komune?			
		Meshkuj	Femra
1 Mundësi e vogël	Numri	5	8
	% për gjini	12,2%	21,1%
2	Numri	3	5
	% për gjini	7,3%	13,2%
3	Numri	17	13
	% për gjini	41,5%	34,2%
4	Numri	11	9
	% për gjini	26,8%	23,7%
5 Sigurosht do isha i/e zgjedhur	Numri	5	3
	% për gjini	12,2%	7,9%
gjithsejt	Numri	41	38
	% për gjini	100,0%	100,0%

Kur bëhet fjalë a mendojnë se munden të zgjidhen deputet ose minitra, nuk shofim ndonjë dallim apo tendencë. Ne fakt, edhe pse këshilltarët më poshtë i kanë vlerësuar mundësit e tyre të bëhen kryetarë/e komunash ose përsëri të zgjidhen këshilltarë në këshill, kjo nuk është e njëjtë me pozitën në parlament ose në qeveri. Konkretisht, këshilltarët japin 2,9 % mundësi të zgjidhen në pozitën për deputete dhe 2,3% mundësi të emërohen në poste ministrore, për dallim nga meshkujt me 3,0 dhe 2,5 % mundësi në favor të tyre gjegjësisht të emrohen ministra.

Si do i vlerësonit mundësite e juaja të zgjidheni për deputet/e?			
		Meshkuj	Femra
1 Shume pak mundësi	Numri	7	11
	% për gjini	14,3%	20,0%
2	Numri	5	10
	% për gjini	10,2%	18,2%
3	Numri	23	17
	% për gjini	46,9%	30,9%

4	Numri	10	10
	% për gjini	20,4%	18,2%
5 Sigurisht do zgjidhem	Numri	4	7
	% për gjini	8,2%	12,7%
gjithsejtë	Numri	49	55
	% për gjini	100,0%	100,0%

Sii vlerësoni mundësitë që të emroheni ministër/re? (anëtarë i qeverisë)			
		Male	Male
1 Shume pak mundësi	Numri	14	19
	% për gjini	30,4%	35,8%
2	Numri	11	12
	% për gjini	23,9%	22,6%
3	Numri	8	13
	% për gjini	17,4%	24,5%
4	Numri	10	6
	% për gjini	21,7%	11,3%
5 Sigurisht do zgjidhem	Numri	3	3
	% për gjini	6,5%	5,7%
gjithsejtë	Numri	46	53
	% për gjini	100,0%	100,0%

Te meshkujt vlerësimet varen nga partia politike, gjë që këshilltarët e DMPNE-së dhe BDI-së më mirë i vlerësojnë mundësitë krahasuar me ato të këshilltarëve të LSDM-së. Ky dallim nuk është aq i shprehur të këshilltarët. Nga ana tjetër mosha krijon një dallim vetëm te meshkujt që dëshirojnë të kandidohen për kryetarë të komunave: sa më të moshuar, aq më të mëdha mundësitë të mednojnë se do zgjidhen. Është interesante se arsimiti nuk ndikon në dallimet e vlerësimeve, poashtu kjo nuk bëhet edhe nga ana e karakteristikave demografike të këshilltarëve.

AFTËSIA POLITIKE DHE DALLIMET NE KUALITET

Ku i pyetën a vlerësojnë se janë mjaft të kualifikuar të kryejn funksionin edhe burrat edhe grate ishin të bindur se i kanë njohuritë dhe kapacitetet e mjaftueshme për kryerjen e obligimeve të tyre si këshilltarë lokal. Prapseprap, këshilltarët dhe këshilltaret dallohen për nga vlerësimi i punës së tyre në këshill. Me atë që këshilltaret vlerësohen më mirë në krahasim me këshilltarët kur bëhet fjalë për aftësitë e tyre. Konkretisht në shkallën prej 1 deri 7 ku 1 është “nuk i plotësoj nevojat” dhe 7 paraqet “të gjitha nevojat i plotësoj”, 78% nga gratë janë vlerësuar me 7 në dallim me këshilltarët meshkuj. Ky dallim është i rëndësishëm statikisht¹⁵, por nuk është I madh: gratë mesatarisht kanë notë 6,2 kurse burrat 6,0. Dallimi më I madh shifet të niveli I arsimimit të këshilltarëve, ku është e ditur se këshilltarët më arsimim më të lartë, më lartë I vlerësojnë aftësitë e tyre, në krahasim me këshilltarët me arsim më të ulët.

A vlerësoni se me njohuritë tuaja dhe kapacitetet I plotësoni kërkesat e vendit të punës këshilltarë/këshilltare?

		Meshkuj	Femra
1 Nuk I plotësoj nevojat	numër	1	0
	% në gjini	0,4%	0,0%
2	Numër	2	0
	% në gjini	0,9%	0,0%
3	Numër	1	0
	% në gjini	0,4%	0,0%
4	Numër	14	4
	% në gjini	6,2%	2,3%
5	Numër	46	34
	% në gjini	20,5%	19,5%
6	Numër	63	54
	% në gjini	28,1%	31,0%

¹⁵ $t(396) = 1.99, p = .048$

7 Në përgjithësi I plhtësoj nevojat	Numër	97	82
	% në gjini	43,3%	47,1%
Gjithsejt	Numër	224	174
	% në gjini	100,0%	100,0%

Kur reformuloheshte pyetja dhe këshilltarët duheshte të krahasohen në mes vete, rezultatet ishin te ndryshme. Burrat ishin më të sigurtë kur bëhet fjalë për punën e tyre në këshill, gjëgjësisht mbi gjysma e tyre (57%) e vlerësojnë punën e tyre si të shkëlqyeshme në krahasim me këshilltarët tjerë (vlerësojnë se puna e tyre është në mesin e 15% të këshilltarëve). Këshilltarët nuk janë aq të bandura por edhe ato shumica (46%) mendojnë se janë në grupin e 15% më të mirë. Mesatarisht edhe këshilltarët edhe këshilltarët vlerësojnë se dallimet në mes tyre janë të konsiderueshme.¹⁶ Përveç burrave, vtëbesim më të madh për punën e tyre vërejtëm edhe të ato më të shkolluarit, të punësuarit, kurse të burrat të ato që vinin nga partitë politike (LSDM dhe VMRO), këto të fundit më lartë I vlerësojnë aftësitë e tyre.

Si e vlerësoni punën tuaj në këshill, në krahasim me me këshilltarët/këshilltarët tjerë?			
		Meshkuj	Femra
Ndër më të mirët 15%	Numër	127	79
	% në gjini	57,0%	45,7%
Mbi mesataren, por jo në mesin e më të mriëve 15%	Numër	38	33
	% në gjini	17,0%	19,1%
Ngjashëm me tjerët	Numër	56	59
	% në gjini	25,1%	34,1%
Ndërmesataren, por jo në më të dobët 15%	Numër	1	2
	% në gjini	0,4%	1,2%
Në më të dobtit 15%	Numër	1	0
	% në gjini	0,4%	0,0%
Gjithsejt	Numër	223	173
	% në gjini	100,0%	100,0%

Rezultatet janë shumë të ngjashme dhe kur i pyetëm si do e vlerësonin mendimin e këshilltarëve tejrë për punen e tyre: shumica e këshilltarëve (53%) dhe këshilltareve (43%) mendojnë se kolegët e tyre, këto të parët do i vëndonin në grupin e 15% më të mirëve.

¹⁶ $t(394) = 2.23, p = .027$

Krahas kësaj, gjeneratat më të vejtra të këshilltarëve (edhe burrat edhe gratë) vlerësojnë se janë të mbivlerësuar nga kolegët e tyre. Këshilltarët më të shkolluar poashtu ndjehen të mbivlersuar në krahasim me kolegët e tyre më pak të shkolluar, por shkollimi nuk luan asnje rol të këshilltarët. Këtu përsëri këshilltarët dhe këshilltarët janë më shumë të vlerësuar në krahasim me ato të papunësuarit.

Si do e vlerësonin këshilltarët tjerë punën tuaj në këshill, në krahasim me këshilltarët e tjerë?			
		Meshkuj	Femra
Mendojnë se jam ndër ma të mirët 15%	Numër	105	65
	% në gjini	53,3%	42,5%
Mendojnë se jamë mbi mesataren, por jo në grupin e më të mirëve 15%	Numër	41	32
	% në gjini	20,8%	20,9%
Mendojnë se jam sit ë tjerët/at	Numër	50	52
	% në gjini	25,4%	34,0%
Mendojnë se jam ndër mesataren por jo në grupin e 15 mët të dobtive	Numër	0	4
	% në gjini	0,0%	2,6%
Mendojnë se jam ndër më të dobtit 15%	Numër	1	0
	% në gjini	0,5%	0,0%
Gjithsejt	Numër	197	153
	% ëithin pol)	100,0%	100,0%

Lidhja midis këtyre dy përgjigjeve nuk është ideale¹⁷, por ende e madhe, që do të thotë se ato këshilltarë të cilët konsiderojnë se janë duke bërë punë të madhe gjithashtu besojnë se këshilltarët tjerë e kanë vlerësuar atë (dhe anasjelltas). Dallimi mesatar midis asaj që këshilltarët të mendojnë për veten e tyre dhe që besojnë se kolegët e tyre mendojnë se këshilli është -0,05 -0,01 dhe në mesin e këshilltarëve. Dallimi negativ do të thotë se këshilltarët janë konsideruar më të mirë se çfarë mendojnë për ta këshilltarët tjerë (sipas tyre), por numrat janë aq afër zeros që nuk janë menduar për të interpretuar rezultatet në këtë drejtim. Çfarë kjo tendencë kemi thënë është se gratë kanë më shumë gjasa të mendojnë se kolegët e tyre nuk e vlerësojmë, por dallimi është shumë i vogël dhe nuk paraqet të dhënë statistikore të rëndësishme.

Kur këshilltarët dhe këshilli në mënyrë eksplicite kanë vlerësuar ndryshimin e cilësisë midis burrave dhe grave, ne shohim se shumica prej tyre kanë qëndrime të balancuara (mendojnë se gratë dhe burrat njëjtë punojnë, etj). Megjithatë, 34% e këshilltarëve dhe 13% e këshilltarëve besojnë se gratë me të vërtetë janë duke bërë punë të mirë, ndërsa 18% e

¹⁷ $r = .66, p = .000$

këshilltarëve dhe 4% e grave këshilltare e konsiderojnë kryerjen keq të punës. Me fjalë të tjera, çdo i treti këshilltarë beson se puna e kolegëve të tij është më e mirë se puna e kolegëve të saj, ndërsa një i pesti beson se nuk e bën punë e tij si duhet. Përgjigja nuk ndikon ndonjë karakteristikë tjetër demografike e këshilltarëve dhe këshillit, me përjashtim se burrat këshilltarë nga BDI mirë vlerësuar punën e kolegëve të tyre se sa meshkujt këshilltarë partitë e tjera politike.

Si e vlerësoni punën e kolegeve tuaja këshilltare?			
		Meshkuj	Femra
Shumica punojmë më mirë se këshilltarët meshkuj	Numër	30	58
	% në gjini	13,4%	33,7%
Në masë të madhe janë në të njëjtin nivel si këshilltarët meshkuj	Numër	146	103
	% në gjini	65,2%	59,9%
Shumica punojnë më keq se meshkujt	Numër	40	7
	% në gjini	17,9%	4,1%
Nuk e di/ nuk mund të vlerësoj	Numër	8	4
	% në gjini	3,6%	2,3%
Gjithsejt	Numër	224	172
	% në gjini	100,0%	100,0%

Kur vjen puna për të ndikuar te këshilltaret dhe këshilltarët që kanë konsideruar vendimet e miratuara në Këshillin, ne nuk shohim dallime mes burrave dhe grave. Në një shkallë nga 1 deri në 7, ku 1 do të thotë “asnjë ndikim” për 7 “lam një ndikim të madh,” shifet te këshilltarët një rezultat mesatar prej 4.9, ndërsa rezultati këshilltaret kanë dallim prej 4.6, që do të thotë se te dy gjinitë burrat dhe gratë konsiderohen të ketë një ndikim relativisht të madh në vendimet. Dallimi në mes të grave dhe burrave nuk është statistikisht i rëndësishëm.

Se si ata mendojnë për ndikimin e tyre kryesisht varet nga këshilltarët e partive politike, ndikimi i këshilltarëve te DPMNE është më lartë i vlerësuar se ndikimi i këshilltarëve të LSDM-së. Punonjësit këshilltarë (sidomos meshkujt), besohet gjithashtu të ketë një ndikim më të madh se sa këshilltarë të papunë.

Si do e vlerësoni ndikimin tuaj në vendimet e punës së këshillit?			
		Meshkuj	Femra
1Aspak nuk kam ndikim	Numër	1	0
	% në gjini	0,4%	0,0%
2	Numër	2	0
	% në gjini	0,9%	0,0%
3	Numër	1	0
	% në gjini	0,4%	0,0%
4	Numër	14	4
	% në gjini	6,2%	2,3%
5	Numër	46	34
	% në gjini	20,5%	19,5%
6	Numër	63	54
	% në gjini	28,1%	31,0%
7 Kam ndikim të madh	Numër	97	82
	% në gjini	43,3%	47,1%
Gjithsejt	Numër	224	174
	% në gjini	100,0%	100,0%

Gjatë intervistave, gratë shpesh perceptojnë ndikimin e tyre në vendimet dhe punën e këshillit si të kufizuar. Kur e pyetën: “Sika ndryshuar punanga ajo që këni pritur?” Shumica e intervistuar të identifikuar ndikimin e kufizuar të këshilltarëve mbi vendimmarrjes në këshill, e cila nuk ishte rasti me këshilltarët meshkuj. Për më tepër, kur i pyetëm: “Duke ditur atë që ju e dini tani, a do të kandidoheshit përsëri?” Dhe, edhe pse shumica e grave dhe burrave janë përgjigjur pozitivisht, vetëm gratë janë përgjigjur se ata nuk do të jenë të nominuar, sepse nuk ka mundësi për të ndikuar në vendimet. Një arsye e mundshme për këtë është se gratë besojnë se shumica e vendimeve janë bërë brenda partive, të dominuara nga meshkujt. Kjo tregon se për shkak të “kulturës partiake” gratë janë më të izoluar nga procesi i vendimmarrjes edhe kur janë në pushtet. Megjithatë, ajo gjithashtu tregon se femrat janë më kritike dhe më shumë gjasa për t’u angazhuar në grupe më të gjera në procesin e krijimit të politikave, duke përfshirë edhe ato të paangazhuar tradicionalisht.

Mundësitë e humbura

Për të përcaktuar çështjet më kritike dhe problemet, dhe të dinë se çfarë këshilltarët besojnë se ata mund të bëjnë më mirë, ne u kërkua atyre që të reflektojnë në mënyrë kritike në punën e tyre dhe ptë na tregonjnë se a ka diçka që do të të kishin bërë ndryshe. Edhe pse gati gjysma e këshilltarëve thanë se nuk do të bëjë asgjë ndryshe, ato dallojnë në shumë shkaqe. Ndërsa 10% janë të sigurt në punën e tyre dhe besoj se çdo gjë është bërë në mënyrë të përkryer, 13% deklaruan se ata nuk do të ndryshonte asgjë, sepse ata ishin të dekurajuar. Vetëm 13% deklaruan se ata nuk do të ndryshonte asgjë, sepse ata janë në kundërshtim dhe nuk kanë ndikim në vendimmarrje.

Tabela më poshtë i përshkruan përgjigjete kategorizuara sipas arsyeve më shpeshtë të theksuara:

Nëse e shifni punën tuaj, a ka diçka që do të bdryshonit ose që do e bënit ndryshe?			
		Meshkuj	Femra
Do ta përmiresoj/a punën ee këshillit qoftë edhe ndyrhsime në dinamikën e ndarjes së fuqisë në mes këshillit dhe kryetarit/es së komunës,votim në interes të popullit si edhe përmirësim të komunikimit transparent dhe komunikimit nëpërmejt linjave partiake	Numër	56	33
	% në gjini	24.7%	18.9%
Do ta përmirësoj/a stabilitetin fiscal, më tepër mjete për projekte, më tepër efikasitet në harxhimin public.	Numër	25	24
	% në gjini	11.0%	13.7%
Do ë rritja pjesëmarrjen e grave në procesin e vendimmarrjes edhe në pozitat më ndikim	Numër	2	12
	% në gjini	0.9%	6.9%
Përmirësim I infrastrukturës (rrugët, kanalizimi, ujësjellsi etj)	Numër	31	14
	% në gjini	13.7%	8.0%
Investime në fusha tjera (arsim, shëndetësi, ente parashkollore, zhvillimi rural, rina, sporti, kultura etj)	Numër	17	19
	% në gjini	7.5%	10.9%
Asgje	Numër	73	60
	% në gjini	32.2%	34.3%
NO/NZ	Numër	23	13
	% në gjini	10.1%	7.4%
Gjithsejt	Numër	227	175

Ndërsa shumica këshilltarët nuk do të bëjë asgjë të ndryshme (një nga tre), ata dallojnë në arsytet se pse kjo është kështu. Shumica mendojnë se ka punuar mirë deri në 8% e të gjithë këshilltarëve dekurajuar për shkak se ata mendojnë se nuk mund të bëjë asgjë ndryshe sepse ata janë në opozitë. Përgjigja e dytë më e zakonshme (çdo këshilltar i pestë), që nuk është i kënaqur me punën e tyre në Këshillin dhe do të ndryshojë mënyrën këshilli punon - kontroll më të madh mbi kryetarin / drejtorit, ndarjet partizane për të arritur komunikim më të mirë dhe bashkëpunimit dhe të punojnë në interes njerëzit dhe komunitetet. E treta më shpesh i referohet investimeve në infrastrukturë dhe investimeve kapitale në shërbimet sociale. Në përgjigje nuk ka dallime gjinore, përveç kur bëhet fjalë për promovimin e barazisë më të madhe gjinore në vendimmarrje në nivel lokal. Gjatë intervistave të dy burrat dhe gratë, thanë se asgjë nuk mund të bëhet ndryshe, sepse ata nuk kanë pushtet të vërtetë. Përsëri, ia vlen të përmendet se vetëm burrat kanë thënë se nuk do të bëjë asgjë ndryshe pse të gjitha idetë e tyre u pranuan dhe ata janë të kënaqur me rezultatet.

“Unë nuk pres që ajo do të jetë aq e vështirë për të ndryshuar gjërat, por kjo është për shkak të kushteve në të cilat komuna jonë është e vendosur. Teorikisht ju mendoni se ju mund të bëni një ndryshim të madh, por kur ju jeni zgjedhur ti e kupton se ka pengesa dhe kështu duhet të përshtaten me kushtet që janë të vështira. Unë kisha një shumë informacion para se të hyrë në fushatën dhe unë mendoj se unë e di se çfarë të presin, por unë nuk pres se kriza financiare në të cilën ne do të jetë aq i thellë “.

Përveç kësaj, këshilltarët e pyeti ata konsiderojnë suksesin e tyre më të madh personal. Përgjigjet e tyre tregojnë se gratë dhe burrat dallojnë sa i përket prioriteteve të tyre. Femrat japin përparësi më të madhe për çështje sociale, shëndetësia, arsimi, problemet e mjedisit. Përfaqësimi i interesave të grave janë konsideruar përgjegjësi personale e grave të zgjedhura nga të gjitha palët. Për gratë gjithashtu kanë më shumë gjasa për të përcaktuar përparësitë e politikave që lidhen me kujdesin dhe rolet tradicionale të grave në shoqëri, të tilla si përkujdesjen e fëmijëve, arsimin, kujdesin shëndetësor, kujdesi për të moshuarit, dhe kështu me radhë. Për më tepër, ndërkohë që investimet në infrastrukturë shpesh u përmendën, gratë dhe burrat kanë prioritete të ndryshme për këto investime. Gratë poddrzhuvaat investimet në sociale (kopshte, klinika, terreneve sportive, etj) dhe furnizimin me ujë, në krahasim me transportin rrugor dhe njerëzve. Çështjet që lidhen me barazinë gjinore konsiderohen ende çështjet e grave. Gratë në postet publike në nivel vendor janë më aktive kur bëhet fjalë për problemet në fushën e barazisë gjinore, pavarësisht nëse ata besojnë se promovimin e barazisë gjinore është përparësia e tyre. Femrat kanë më shumë gjasa për të marrë pjesë në trajnim dhe ngritjes së kapaciteteve aktivitetet në fushën e barazisë gjinore, por ende në përgjithësi nuk kanë njohuritë dhe kapacitetin për integrimin e perspektivës gjinore në procesin e krijimit të politikave. Edhe pse në përgjithësi gratë kanë marrë pjesë në një lloj nisme për të promovuar barazinë gjinore, meshkujt këshilltarë thonë angazhim të tillë. Megjithatë, iniciativa janë fokusuar kryesisht në rritjen e ndërgjegjësimit dhe bashkëpunimit. Shumë pak prej këtyre iniciativave trajtuar në mënyrë specifike me të drejtat e grave, të tilla si qasje në punë ose ndryshimet në buxhetin e duhur për të adresuar nevojat e grave.

Për më tepër, gratë kanë më shumë gjasa për të përpriqen për të ndryshuar mënyrën se si autoritetet lokale të vepruar, duke përmirësuar komunikimin, të angazhohen qytetarët dhe promovimin e transparencës.

7.1% e këshilltarëve ankohen se bëri më shumë për të rritur pjesëmarrjen e grave në politikë. Gjatë këshilltarit Takimet e vlerësimit me krenari deklaroi se përpjekjet e bëra për të qenë sa më objektiv. Në shumë raste ka deklaruar se kur pozicionet apo të përfshirë në rekrutimin dhe përzgjedhjen e nivelit të partisë, ata shohin cilësitë individuale, jo gjininë e kandidatëve. Kjo temë u hap gati 30 vjet më parë nga Dahlerup në studimin e e tij të famshëm për gratë në politikë. Ajo pretendon se një nga ndryshimet kryesore “ndërrime paradigme” në fuqizimin politik në vendet nordike ndodhi kur politikanet femra filluar qëllimisht të rekrutuar gra të tjera. Ajo e konsideron këtë akt kritike të nevojshme për rritjen e ndikimit të grave. Ajo argumenton se politikanët më parë femra ndjehet në siklet kur është fjala për rekrutimin e grave. “Politikanët femra kishte pranuar mendimin se bota e diferencimit sistematik mes neutralitetit burrat dhe gratë gjinore është ndoshta e pamundur, një fakt shpesh përdoret si një justifikim për të zgjedhur njerëzit” (Dahlerup, 1988).

Një ndryshim i tillë tillë paradigme ka ndodhur në politikën maqedonase. Përkundrazi, këshilltarët dhe politikanë të tjerë janë krenarë për atë që ne mendojmë objektivisht gjykojë popullin në bazë të kompetencave të tyre. Megjithatë, ata fillojnë të kuptojnë se burrat (dhe strukturat e partisë në përgjithësi) janë të njëanshëm dhe lidhur me burrat. Siç u tha nga një këshilltare: “Problemi është se ne jemi objektive. Kur ne jemi në pozita udhëheqëse, ne përpriqemi që të jemi sa më objektiv, ndërsa burrat rrinë së bashku dhe të mbështesin njëri-tjetrin. “Dhe, ndërsa më pak se një e dhjeta e këshilltarëve ankohen se ka punuar qëllimisht dhe në rekrutimin dhe përkrahjen e grave të tjera, kjo tregon se gjithnjë e më shumë gra janë të vetëdijshëm për këtë dhe ju mund të shihni një trend në rritje në Maqedoni, e cila sigurisht do të mbështesë qasjen ndaj barazisë.

BARAZIA GJINORE NË ARENËN POLITIKE

Pjesa e fundit e pyetjet e anketës në shënjestër në mënyrë specifike qëndrimet dhe ramisluvanjata kanë të bëjnë me barazinë gjinore. Adresojnë çështje të tilla si qëndrimi ndaj grave në politikë, vlerësimi i ndikimit që Ligji për mundësi të barabarta dhe kuotat kanë pasur në rritjen e barazisë gjinore, dhe çfarë ata mendojnë për qëndrimet e njerëzve në lidhje me përfaqësim më të madh të grave. Së fundi, në matur nivelin e përgjegjësive për punën e vetëdijshme për çështjen e barazisë gjinore në mesin e këshilltarëve. Gjegjësisht, duke kërkuar përgjegjësi personale ata ndjehen këshilltarë dhe këshilltarët për të rritur barazinë gjinore, vlerësimin e tyre të ndikimit të ligjit për mundësi të barabarta për arritjen e barazisë më të madhe dhe, në fund të fundit, vlerësimin e tyre, kur e ardhmja me të vërtetë do të arrihet barazia gjinore.

Pikëpamjet personale për përfshirjen e grave në politikë

Siç u përmend më parë, ne i kërkuam nëse këshilltarët besojnë se gratë duhet të jenë të angazhuar dhe / ose janë të përfshirë në politikë dhe të marrë në konsideratë nëse këshilltarëprifakjaat mashkullor se gratë duhet të jenë të përfshirë në politikë.

Rezultatet janë mbresëlënëse, sidomos kur bëhet fjalë për opinionin personal. Në fakt, në një shkallë nga 1 deri në 7, ku 1 do të thotë “aspak” dhe 7 do të thotë “në një masë të madhe,” më pak se gjysma e këshilltarë (48%) besojnë se gratë duhet të jenë të përfshirë shumë në politikë, dhe një në pesë Këshilltar i dha një vlerësim më të ulët se ose e barabartë me 4 (i cili është në mes të shkallës), që do të thotë se ata janë më të prirur për pikëpamjen se gratë nuk duhet të përfshihet në politikë, ose të paktën ajo duhet të jetë e përfaqësuar në mënyrë të barabartë.

Parashikueshme, përgjigjet e tyre janë krejtësisht të kundërta me ato të kolegëve të tyre, por disi çuditërisht, edhe në mesin e këshilltarëve, një në katër mendon se gratë duhet kryesisht të përfshihen në politikë (zgjidhni 6 ose më të ulët).

Sa mendoni ju se gratë duhet të kyqen në politikë?			
		Meshkuj	Femra
1 Aspak jo	gjinia	3	0
	% në gjini	1,3%	0,0%
2	Gjinia	2	0
	% në gjini	0,9%	0,0%
3	Gjinia	9	0
	% në gjini	4,0%	0,0%
4	Gjinia	28	6
	% në gjini	12,4%	3,5%
5	Gjinia	50	16
	% në gjini	22,2%	9,2%
6	Gjinia	25	20
	% në gjini	11,1%	11,6%
7 në masë të madhe	Gjinia	108	131
	% në gjini	48,0%	75,7%
Gjithsejt	Gjinia	225	173
	% në gjini	100,0%	100,0%

Në fakt, 19% e këshillit besojnë se homologët e tyre meshkuj nuk mendojnë se femrat duhet të përfshihen në politikë, dhe 9% e meshkujve këshilltarë e ndajnë këtë mendim. Rreth një e treta e femrave dhe meshkujve këshilltarë ndajnë pikëpamjet e homologëve të tyre meshkuj janë të ndarë kur është fjala për gratë në politikë. Gati gjysma e këshilltarëve janë të mendimit se shumica këshilltarëve vlerësojnë që gratë duhet të përfshihen në politikë. Dallimet në mes burrave dhe grave në këtë çështje janë të rëndësishme. Femrat kanë më shumë gjasa për të besuar se ata nuk janë të mirëpritur nga homologët e tyre meshkuj në arenën politike.

A mendojne kolegët tuaj meshkuj se gratë duhet të inkuadrohen në politik?			
		Meshkuj	Femra
Pjesa më e madhe vlerësojnë se gratë duhet të bëhen politikane	Gjinia	109	73
	% në gjini	48,9%	42,2%
Disa mendojnë se gratë duhet të bëhen politikane, të tjerët jo	Gjinia	72	62
	% në gjini	32,3%	35,8%
Pjesa më e madhe mendojnë se gratë nuk duhet të mërren me politikë	Gjinia	20	32
	% në gjini	9,0%	18,5%
Nuk mund ta di cka mendojnë	Gjinia	22	6
	% në gjini	9,9%	3,5%
Gjithsejt	Gjinia	223	173
	% në gjini	100,0%	100,0%

Shumë meshkuj këshilltarë ishin kritik në lidhje me kolegët e tyre gjatë intervistës. Kjo do të thotë se ka njerëz të cilët do ta mbështesin procesin e rritjes së barazisë gjinore dhe ato mund të jenë aleatë shumë të dobishëm në këtë proces. Megjithatë, duket se lidhjet e tilla nuk janë krijuar ende dhe kjo mund të jetë pjesë e hapave të ardhshëm.

“Unë nuk e di se çfarë është e nevojshme për të inkurajuar më shumë gra. Gruaja është shtylla e familjes dhe të gjitha ato probleme me të cilat ballafaqohet për tu kujdesur për familjen, ajo me siguri e di se si të tejkalohen ato. Për këtë arsye, gratë me urtësinë, tolerancën dhe bukurinë që kanë me siguri duhet tu mundësohet të përfshihen në komunitet nëpërmjet rritjes së përfaqësimit të tyre. Nga kjo del se është shumë më mirë për të punuar me këshilltarët femra, ata janë më tolerantë, duke u kujdesur për problemet, problemet e punë, njëjtë janë të shqetësuara dhe për këtë arsye unë personalisht do të mbështesë nismat për rritjen e numrit të grave në politikë. Por unë nuk e di se si ne mund të inkurajojmë atë, kurrë nuk e kam diskutuar këtë me këshilltarin tim në një komunë apo në parti. “

Nga ana tjetër, ai i kishte thënë si vijon: “Unë mendoj se numrat për kryetar komune janë kështu të ulët, thjesht për shkak të faktit se burrat janë më të mirë se gratë në këto pozita politike. Ne patëm një kryebashkiak grua dhe nuk patëm asnjë dobi prej saj. Në fakt, ajo ishte më e dobët se sa kur kryetari i komunës ishte ai. “

Përgjegjësia individuale për promovimin e barazisë gjinore

Këshilltaret dhe këshilltarët dallohen nga ajo se sa ndejnë përgjegjësi për rritjen e barazisë gjinore. Mesatarisht, në shkallë prej 1 deri më 7, ku 1 ka domethënien e “nuk kam asnjë lloj përgjegjësie” dhe 7 ka domethënien “kam përgjegjësi të plotë”, përgjigjja mesatare te femrat ishte 5,3 ndërsa te meshkuj 4,8. Një nga tre këshilltare dhe një nga 4 këshilltarë ndejnë se kanë përgjegjësi të plotë për promovimin e barazisë gjinore, por 11% e këshilltarëve dhe 2% e këshilltareve nuk llogarisin se është në përgjegjësinë e tyre që më shumë të kontribuojnë në barazinë mes meshkujve dhe femrave. Gjegjësisht 22% e këshilltarëve dhe 13% e këshilltareve dhanë vlerësim nën mesataren e shkallës, që dho të thotë se ata ose nuk ndejnë asnjë lloj përgjegjësie ose ndejnë shumë pak përgjegjësi kur bëhet fjalë për barazi gjinore. Gjithsesi, nëse marrim parasysh se gratë ndjehen më të përgjegjshme për arritjen e barazisë gjinore, mund të pritët që kyçja e më shumë femrave në politikë do të sjellë më shumë barazi (dhe atë jo vetëm në aspekt të numrave).

A mendoni se keni përgjegjësi personale për rritjen e barazisë gjinore në Maqedoni?			
		Meshkuj	Femra
1 Nuk kam asnjë lloj përgjegjësie	Numri	23	4
	% për gjini	10,5%	2,4%
2	Numri	7	6
	% për gjini	3,2%	3,6%
3	Numri	18	12
	% për gjini	8,2%	7,1%
4	Numri	40	25
	% për gjini	18,2%	14,9%
5	Numri	49	43
	% për gjini	22,3%	25,6%
6	Numri	24	25
	% për gjini	10,9%	14,9%
7 Kam përgjegjësi të plotë	Numri	59	53
	% për gjini	26,8%	31,5%
Gjithsej	Numri	220	168
	% për gjini	100,0%	100,0%

„I përkrah femrat në politikë, por mendoj se 30 përqindëshi në vete është diskriminues - pse do të merrnin pjesë vetëm 30%, kur mundën 50/50 apo 70 përqind të jenë femra. Përqindjet mund të fshihen dhe duhet patjetër të vëndojmë kriteriume të bazuara në arsimim, dituri dhe aftësi. Besoj se 30 përqind janë turp për femrat.”

Ndikimi i Ligjit për mundësi të njëjta

Sipas mendimeve të shumicës së këshilltarëve dhe këshilltareve, Ligji për mundësi të njëjta e ka rritur barazinë gjinore në periudhën që nga miratimi i tij dhe rreth kësaj nuk ka dallime në qëndrimin e këshilltarëve dhe këshilltareve. Konkretisht, një e katërta e këshilltarëve dhe këshilltareve mendojnë se Ligji ka bërë një kontribut të madh në rritjen e barazisë gjinore, ndërsa një shumicë e konsiderueshme (63%) e ka vlerësuar ligjin me notën 5 apo më të lartë nga shkalla 1 deri më 7, ku 1 nënkuptonte - “Ligji nuk ka dhënë asnjë kontribut” ndërsa 7 nënkupton “Ligji ka dhënë kontribut të madh”. Sidoqoftë, një pakicë e konsiderueshme, do të thotë gati se një e katërta e të anketuarve e kanë vlerësuar Ligjin si të pasuksesshëm (i vlerësuar nën mesataren e shkallës).

Sipas Jush, sa ka kontribuar Ligji për mundësi të njëjta në rritjen e barazisë gjinore në Maqedoni?			
		Meshkuj	Femra
1 Ligji nuk ka dhënë asnjë kontribut	Numri	13	5
	% për gjini	5,9%	2,9%
2	Numri	16	4
	% për gjini	7,3%	2,3%
3	Numri	14	24
	% për gjini	6,4%	14,0%
4	Numri	37	26
	% për gjini	16,8%	15,2%
5	Numri	56	38
	% për gjini	25,5%	22,2%
6	Numri	27	28
	% për gjini	12,3%	16,4%
7 Ligji ka dhënë kontribut të madh	Numri	57	46
	% për gjini	25,9%	26,9%

Gjithsej	Numri	220	171
	% për gjini	100,0%	100,0%

Edhe pse ka përparim, ai prap se prapë shkon deri në minimumin ligjor, që tregon se ligji mund të rritë përfaqësimin, por kjo nuk është e mjaftueshme që ta ndryshojë kulturën politike. Që andej, edhe pse aktivistët dhe përfaqësuesit e barazisë gjinore shpresuan se Ligji do të jetë pikë fillestare, për arritjen e paritetit, për fat të keq duket se nuk ka trend pozitiv të rritjes së pjesëmarrjes. Një nga deputetet në Parlament që ishin aktive në promovimin e ndryshimeve në ligjvënien theksoi:

“Duhet bile të tupërohem me atë që kemi arritur. Menduam se pjesëmarrja më e madhe do të na dërgojë drejt barazisë më të madhe gjinore dhe drejt procesit të rritjes graduale të pjesëmarrjes, por nuk shohim diçka të tillë. Nuk arritëm të vazhdojmë me punën e përbashkët, mbiartiake, në këtë çështje si problem të përbashkët”.

Këshilltaret tjera treguan për atë se atje ku nuk ka kuota, pjesëmarrja është shumë më e ulët, paraqet sinjal të qartë për problemin real të pjesëmarrjes së femrave në politikë:

“Barazia nuk ekziston. Edhe vetë mund të shohim se sa këshilltare, ministre dhe kryetare të komunave ka. Mendimi im është se meshkujt me qëllim nuk na lejojnë hapsirë në këtë fushë të punës dhe ne ende jemi të shtypura në jetën politike”.

„Nuk ekziston barazia sepse meshkujt nuk dëshirojnë t’ju lënë më tepër hapsirë femrave, më shumë se ajo që paraqet obligim me ligj. Nëse obligimi ligjor është tridhjetë përqind, kjo është ajo që do të bëjnë dhe asgjë më shumë. Unë nuk jam e kënaqur, pse duhet fortë të mbahemi për minimumin ligjor dhe nuk u mundësojmë mundësi të njejta të gjithëve”.

Gjatë intervistës, këshilltarët meshkuj gjithashtu ishin kritikues në raport me efektin e vërtetë që solli ligjvënien në jetën politike reale, si në aspekt të implementimit të tij, ashtu edhe në aspekt të ndikimit të tij.

„Shumë lehtë është që të shkruhet një ligj, por që ai në të vërtetë të aplikohet është shumë e vështirë. Kemi kornizë të mirë juridike, po realiteti nuk korrespondon me aspiratat juridike, apo me frymën e ligjit. Nëse dikush i lexon ligjet tona, do të mendojë se jemi në ndonjë vend skandinavik, e jo në Ballkanin jugor”.

„Nuk mendoj se ka ndryshim. Femrat ende nuk mundën që të ndikojnë mbi vendimet sepse nuk ekziston barazi gjinore në përfaqësim”.

Këshilltarët tjerë meshkuj gjithashtu treguan për **kufizimet në ligjvënie**, kryesisht për diskriminimin sistematik që mbizotëron ndaj grave dhe për shkak të stereotipeve dhe paragjykimëve të cilët e pengojnë implementimin, ndërsa janë të përhapura gjërësisht.

„Me ligj mund të arrijmë diçka, por ai është ndryshim i imponuar. Ne duhet të ngrisim vetëdijen, të ndryshojmë mentalitetin, ashtu që të mos ekzistojnë pengesa për gratë”.

„Konteksti i vërtetë mund të shihet në nivel të kryetareve të komunave. Mentaliteti Ballkanik është i tillë që mendojmë se femrat nuk janë të afta të jenë pjesë e politikës, të kujdesen për qytetin, të jenë kryetare komunash. Në Maqedoni, sidomos në mjediset rurale, perceptimi i përgjithshëm është se vendi i femrave është në shtëpi. Këtë nuk mund ta ndryshojmë brenda natës, ndryshimi kërkon kohë. Ekzistojnë shumë situatat në të cilat femrat nuk janë prezente, apo nuk trajtohen në pajtueshmëri me kualitetet e tyre. Kështu është mentaliteti, meshkujt duhet të kenë fjalën e fundit”.

Shkaqet e pabarazisë

Nga të anketuarit u kërkuar që të shënojnë shkaqet të cilat mendojnë se kontribojnë në pabarazinë në jetën politike, nëse marrin parasysh faktin se nga 81 komuna në Maqedoni, vetëm 4 kanë kryetare komunash. Tek kjo pyetje patën mundësinë për përgjigje të lira, domethënë pyetja ishte e lirë, pa shkaqe të rekomanduara. Pas mbledhjes së të dhënave, përgjigjet u koduan dhe arritëm të identifikonim 5 kategori kryesore, të cilat janë paraqitur në tabelën më poshtë.

Aktualisht kemi vetëm 4 kryetare të komunave në Gjithsej 81 komuna në Maqedoni. Cilët janë shkaqet për këtë dallim? Si do ta shpjegonit situatën?			
		Male	Female
Rolet tradicionale të femrave dhe meshkujve. Femrat e mbajnë barrën e obligimeve shtëpiake	Numri	36	45
	% për gjini	15.8%	27.9%
Shoqëria nuk përkrah femrat në politikë	Numri	24	17
	% për gjini	11.2%	10.6%
Meshkujt dominojnë në partitë politike dhe nuk e japin fuqinë politike. Partitë politike nuk ju besojnë femrave.	Numri	66	64
	% për gjini	30.8%	39.8%
Femrat nuk janë të interesuara, nuk ka kandidatë. Femrat janë më pak ambicioze nuk duan të bartin përgjegjësi.	Numri	90	35
	% për gjini	42.1%	21.7%
Gjithsej (Këshilltarët që nuk u përgjigjën nuk janë të kyçur)	Numri	214	161
	% për gjini	100.0%	100.0%
Se di/Skam përgjigje	Numri	13	14
	% për gjini	5.7%	8.0%
Gjithsej	Numri	227	175
	% për gjini	100.0%	100.0%

Siç mund të shihet nga tabela, shumica e këshilltarëve meshkuj (42%) i “fajsojnë” femrat për mospjesëmarrjen e tyre, domethënë si shkak për pjesëmarrje të ulët e shohin mungesën e interesit, ambicien dhe/ose dëshirën për barjten e përgjegjesisë tek femrat. Sidoqoftë, shkak i dytë i dhënë nga ana e këshilltarëve meshkuj (përafërsisht një e treta - 31%), ishte ajo se meshkujt i pengojnë femrat.

Përgjigja e dytë më e shpeshtë e këshilltarëve meshkuj ishte më shpesh e dhënë nga këshilltaret femra. Gjegjesisht, 40% prej tyre bësojnë se meshkujt dominojnë në partitë politike dhe nuk duan të heqin dorë nga fuqia e tyre politike apo/dhe se paritë politike nuk kanë besim tek femrat, përderisa përgjigja e dytë më e shpeshtë (e dhënë nga një e treta e këshilltareve - 28%) ishte lidhur me rolet tradicionale të meshkujve dhe femrave në shoqërinë tonë, sidomos barra e obligimeve shtëpiake. Ky shkak është referuar si më i rëndësishëm nga ana e vetëm 16 % e këshilltarëve meshkuj.

Më tej, më shumë se një e pesta e këshilltareve (22%) besojnë se femrat vetë kanë faj që nuk janë më tepër të përfaqësuara.

Përfundimisht, rreth 10% e këshilltarëve dhe këshilltareve mendojnë se shkak për pabarazinë gjinore është ajo se shoqëria nuk ka besim tek femrat dhe nuk i përkrah ato në politikë.

Dallimet në përgjigjet e këshilltarëve dhe këshilltareve jo vetëm që janë të dukshme, por janë edhe statistikisht të rëndësishme¹⁸.

Arsyetim të ngjajshëm gjithashtu fituam gjatë intervistës edhe në takimet për miratim. Disa femra theksuan se kultura politike në të cilën ende dominojnë meshkujt në kuadër të partive, paraqet pengesën më të madhe.

„Stereotipet dhe paragjykimet kundër grave ende dominojnë në shoqërinë tonë; mendohet se nuk mundemi të jemi kryetare komunash të mira dhe ky është shkak kryesor sipas meje. Femrat gjithashtu mendojnë se meshkujt janë më të aftë”.

„Mentaliteti i meshkujve duhet të ndryshohet ashtu që femrave do tu ofrohen më shumë mundësi. Së dyti, femrat duhet ti shtojnë mundimet e tyre dhe ti rrisin amabiciet. Së treti, duhet të ndryshohet ligjvënja dhe të sigurojmë përfaqësim prej 50-50 jo vetëm në raport me antarësinë në parlament dhe në këshille, por edhe në kuadër të të strukturave partiake ashtu që do të kemi 5 femra atje ku kemi 5 meshkuj. Nëse vazhdojmë me këtë tempo, nuk do të arrijmë barazi, mundësitë nuk janë të barabarta, barazitë nuk janë të barabarta, rrugët deri të funksionet nuk janë të barabarta, dhe femrat nuk fitojnë asnjë shans”.

„Jo, nuk ekziston barazi. Mendoj se duhet të rrisim vetëdijen tonë dhe të sigurojmë paritet. Nuk duhet të vlerësojmë ne bazë të asaj së nëse është femër apo mashkull, por vetëm në bazë të kualitetit të kandidatëve. Mirë është që ekzistojnë kuota sepse nëse nuk i kemi, nga 33 kandidatë për këshill ndoshta do të kishte vetëm dhjetë femra në fund të listës.”

18 Chi² (1) = 3.85, p < .05

Parashikimet se kur do të arrihet pariteti

Hulumtimi gjithashtu u mundua të matë optimizmin mes politikan-ëve/eve në lidhje me atë se sa kohë është e nevojshme që të arrihet paritet në politikë. Këshilltaret dhe këshilltarët nuk dallojnë në qëndrime për atë se kur do të arrihet përfaqësim i barabartë gjinor. Mesatarisht, femrat mendojnë se duhet të kalojnë 13 vite, ndërsa meshkujt 14 vite që të arrihet barazia gjinore. Më saktësisht, rreth 8% e e këshilltarëve mendojnë se barazia gjinore është arritur, ndërsa rreth 30% mendojnë se janë të nevojshme 5 vite që të arrihet. Rreth dy të tretat mendojnë se na duhen së paku edhe 10 vite, ndërsa 90 % mendojnë se na nevojiten 20 apo me pak vite. Vetëm 2% mendojnë se na duhen edhe 50 vite.

Por kjo është kështu vetëm nëse i marrim parasysh 17 përqindëshin të cilët besojnë se barazia asnjëherë nuk do të arrihet, së paku jo deri sa ata janë gjallë.

Këshilltaret dhe këshilltarët ishin “më kritik” gjatë intervistës dhe takimeve për miratim të rezultateve. Edhe pse nga njëra anë i theksonin rezultatet që tani më ishin arritur, ata gjithashtu tregonin disa faktorë kontekstual të cilët e pengojnë pjesëmarrjen e femrave në nivel të njejtë me meshkujt. Siç u shpreh një këshilltare:

„Pengesat e parë janë qëndrimet e meshkujve që në mënyrë strikte t’u përmbahen kuotave dhe ajo që nuk duan që t’ju japin femrave hapsirë më të madhe dhe të ju besojnë, që femrat të kenë mundësinë të vërtetojnë se janë të afta. Zgjidhja jonë e vetme si femra është t’i edukojmë gjeneratat e reja se obligimet shtëpiake, përfshirë edhe kujdesin për fëmijët është obligim i të gjithë antarëve të familjes, jo vetëm i femrave. Kur këto dy elemente do të bashkohen, mendoj se femrat do të jenë më të fuqishme.“

Ngjajshëm, një këshilltarë e ndau pesimizmin e tij:

„Besoj se edhe pse jetojmë në shoqëri demokratike dhe në teori pohojmë se ekziston barazia mes meshkujve dhe femrave, në thelb nuk është kështu. Nuk besoj se do të arrijmë barazi sa të jem gjallë.“

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

KONSTATIMET KYÇE

Hulumtimi identifikoi shumë dallime gjinore në rrugën drejt karrierës politike, si dhe në ambiciet, perceptimet dhe qëndrimet personale. Megjithatë, këtu dëshirojmë t'i theksojmë konstatimet e ndryshme të ndërlikuara për të cilat konsiderojmë se janë më thelbësoret dhe që i pengojnë gratë të kandidohen dhe të zgjidhen në funksione, së paku në të ardhmen e afërt. Konsiderojmë se mu ato janë çështjet që duhet të trajtohen urgjentisht. Përveç kësaj, identifikuam faktorë që përdoren gabimisht për t'i sqaruar pabarazitë gjinore, e për të cilat hulumtimi tregoi se nuk vlejné në rastin e Maqedonisë.

Katër faktorët kryesorë që e pengojnë arritjen e paritetit në politikën e Maqedonisë:

1. Partitë politike i pengojnë dhe i diskriminojnë gratë

Hulumtimi tregoi se ka diskriminim sistematik të grave në kuadër të partive politike, si dhe në procesin e rekrutimit për këshillat komunalë. Edhe pse dallojnë mënyrat në të cilat partitë politike rekrutojnë dhe gjatë këtij procesi i diskriminojnë gratë, diskriminimi është konstatuar te secila nga partitë kryesore politike.

Në tërësi, partitë politike burrave u japin mundësi në bazë të potencialit të tyre, ndërsa gratë duhet të dëshmojnë para se t'u jepet mundësia. Si rezultat i kësaj, gratë e kanë shumë më vështirë të përparojnë në partitë e tyre politike. Rezultatet tregojnë se mesatarisht burrat fitojnë pozitë udhëheqëse te partitë në moshën deri në 31 vjeçare, ndërsa te gratë kjo ndodh në moshën deri 38 vjeçare, e madje edhe në moshën 45 vjeçare.

Si rezultat i diskriminimit, procesi i rekrutimit në kuadër të partive politike në rastin e këshilltareve është më i rreptë se sa te burrat. Gratë duhet të kenë pozita më të larta në punë: gjegjësisht, 58% e këshilltareve të punësuarra janë eksperte, shkencëtare ose edukatore, ndërsa te këshilltarët burra kjo përqindje është 37%. Përveç kësaj, që të rekrutohen në politikë, gratë jo vetëm që duhet të kenë pozita më të larta në punë, por

edhe nivel më të lartë të arsimit. Në fakt, nëse vetëm njëra nga pesë (21%) këshilltare nuk ka arsim deridiplomik, te këshilltarët burra ky rast paraqitet te pothuajse gjysma e tyre (45%). Pastaj, përderisa dy të tretat (64%) e këshilltareve kanë diploma universitare, kjo vlen vetëm për përafërsisht gjysmën e këshilltarëve burra (45%). Në fund, 15% e këshilltareve në krahasim me 9% të burrave këshilltarë kanë arsim pasdiplomik.

2. Numër i kufizuar i kandidatëve të propozuara dhe listë më e rreptë e kandidatëve potenciale

Të dhënat nga Komisioni shtetëror zgjedhor tregojnë se ka një korelacion të fuqishëm (pothuajse linear) ndërmjet numrit të kandidatëve dhe numrit të grave të zgjedhura. Këtu roli i partive politike është vendimtar, e veçanërisht mënyra se si partitë politike i vëndojnë kandidatët në vendet fituese ose si i shpërndajnë në listë, luan rol të rëndësishëm në suksesin e kufizuar që është arritur deri tani për të zgjedhur sa më tepër gra nga kandidatët e ofruar.

Poashtu, me sa duket partitë politike rekrutojnë gra vetëm nga një grup i vogël i kandidatëve potenciale. Së pari, hulumtimi tregon se shumica e këshilltareve (69%) janë të punësuar. Nëse merret parasysh se në tregun e punës në Maqedoni vetëm një e treta e grave të afta për punë janë të punësuar, ky është një faktor kufizues për gratë. E dyta, siç u theksua më lartë, hulumtimi tregoi se ka dallim ndërmjet këshilltarëve dhe këshilltareve, veçanërisht kur bëhet fjalë për pozitat eksperte, me ç'rast pothuajse dy të tretat e grave që janë në funksione politike janë eksperte, shkencëtare ose edukatore. Përveç kësaj, 70% e grave që janë në funksion punojnë në administratën publike ose atë shtetërore (në krahasim me 43% në nivel kombëtar). Kjo tregon se partitë rekrutojnë gra vetëm nga një grup i vogël profesionesh.

Se partitë politike (ku akoma dominojnë burrat) ndryshe i vlerësojnë gratë dhe vendosin kushte më të rrepta për to, shihet qartë edhe në shkaqet të cilat këshilltarët i theksuan për dallimet ekzistuese gjinore në politikë. Pothuajse një e treta e burrave këshilltarë (31%) theksuan se në fakt janë burrat në politikë ata që i frenojnë gratë. Kjo u theksua si shkak më i madh nga ana e këshilltareve – 40% e tyre besojnë se burrat dominojnë në partitë politike dhe nuk dëshirojnë që të heqin dorë nga pozitat e tyre dhe/ose se partitë politike nuk u besojnë grave.

3. Gratë akoma janë ato që kryesisht kujdesen për obligimet shtëpiake dhe për fëmijët

Barra e dyfishtë e punës (në shtëpi dhe në vendin e punës), së bashku me angazhimet e gjata dhe jofleksibile që janë pjesë e jetës politike dhe publike i pengojnë shumë gra që të jenë më aktive. Hulumtimi ynë tregon se më lehtë e ka një burrë i martuar me fëmijë se sa një grua e martuar me fëmijë të bëhet këshilltar komunal (veçanërisht në mesin e këshilltarëve shqiptarë). Ka më pak gjasa që gratë në funksion të jenë të martuara se sa kolegët e tyre burra, dhe pak më shumë gjasa ka që gratë të mos kenë fëmijë, gjegjësisht mesatarisht të kenë më pak fëmijë. Poashtu, ka një tendencë që këshilltarët të kenë më

pak fëmijë në moshë para se të shkojnë në shkollë. Ideja se barra e obligimeve shtëpiake i pengon gratë (në ndërtimin e karrierës politike) poashtu është e mbështetur me faktin se ka më shumë gjasa që këshilltaret të kenë bashkëshortë të punësuar se sa këshilltarët burra. Edhe pse një shumicë e madhe (70%) e këshilltareve të martuara kanë bashkëshortë të punësuar, kjo është e vërtetë vetëm për gjysmën (51%) e këshilltarëve të martuar, të cilët në këtë mënyrë fitojnë përkrahje më të madhe në shtëpi.

Kjo poashtu u vërtetua kur u pyetën se çka sipas tyre është arsyeja më e madhe për dallimet gjinore kur bëhet fjalë për pozitat udhëheqëse. Arsyeja e dytë më e shpeshtë te këshilltaret (që u theksua nga më shumë se një e katërta e këshilltareve – 28%) ishte roli tradicional i burrit dhe i gruas në shoqërinë tonë, veçanërisht barra e obligimeve shtëpiake. Këtë arsye si vendimtare e kanë konsideruar vetëm 16% e burrave këshilltarë, që tregon se janë “të verbër” për “terrenin jo të barabartë” që më tepër i godet gratë.

Obligimet shtëpiake poashtu i pengojnë ambiciet e grave që të kandidohen për ndonjë funksion. Hulumtimi tregon se gratë i shohin shumë më negativisht këto aktivitete në krahasim me burrat, dhe ato kanë përmendur kompromise shumë më të mëdha personale, siç është mungesa nga familja, në krahasim me burrat.

4. Barazia gjinore akoma konsiderohet vetëm si “çështje e grave”

Barazia gjinore në vend akoma shihet si “çështje e grave”. Burrat, marrë në përgjithësi, nuk janë të përfshirë në këto reforma. Ka mospërfaqësim joproporcional të burrave në komisionet lokale për barazi gjinore, si dhe në mesin e koordinatorëve për barazi gjinore në kuadër të organeve kombëtare dhe atyre lokale. Situata është e ngjashme edhe te partitë politike.

Hulumtimi zbuloi se kur bëhet fjalë për atë se çka duhet të jetë prioritet, gratë në mënyrë joproporcionale më tepër i japin prioritet barazisë gjinore dhe rritjes së pjesëmarrjes së grave në politikë në krahasim me burrat, ndërsa te prioritetet e tjera të theksuara nuk ka dallime gjinore. Në fakt, në shkallën prej 1 deri në 7, ku 1 është “aspak” dhe 7 është “në masë të madhe”, më pak se gjysma e këshilltarëve burra (48%) konsiderojnë se gratë do të duhej në masë të madhe të jenë të kyçura në politikë dhe çdo i pesti këshilltar burrë anon nga mendimi se gratë nuk duhet të jenë të kyçura në politikë ose së paku të mos jenë njësoj të përfaqësuara. Siç pritet, përgjigjet e tyre janë krejtësisht të kundërta me përgjigjet e kolegeve të tyre, te të cilat shumica dërrmuese (90%) e përkrahin rritjen e barazisë. Megjithatë, madje edhe në mesin e këshilltareve, një nga katër prej tyre nuk e ndan mendimin se duhet të rritet përfshirja e grave në politikë.

Faktorët që mund ta promovojnë paritetin në politikë

1. Politikanet janë njësoj të kualifikuara, kompetente, me vetëbesim të njëjtë dhe jo të prira të rrezikojnë po aq sa edhe burrat

Tradicionalisht është konsideruar se burrat i preferojnë karakteristikat që nënkuptojnë marrjen e rreziqeve dhe marrjen e barrës së përgjegjësive, që janë pjesë e garës zgjedhore. Hulumtimi ynë tregoi se ky mendim akoma mbisundon në mesin e burrave në politikë. Në fakt, shumica e këshilltarëve burra (42%) “i akuzojnë” gratë për atë se nuk marrin pjesë në politikë, gjegjësisht shkakun për nivelin e ulët të pjesëmarrjes së grave ata e shohin te mungesa e interesimit, ambicies ose dëshirës për të marrë përgjegjësi.

Mirëpo, hulumtimi poashtu tregoi se kjo nuk është e vërtetë dhe zbuloi se gratë dhe burrat janë njësoj të bindur se i posedojnë njohuritë dhe kapacitetet që janë të nevojshme për kryerjen e obligimeve të tyre si anëtarë të këshillit, si dhe se gratë janë pak më shumë ambicioze. Kur u pyetën në mënyrë të drejtpërdrejtë, edhe gratë edhe burrat theksuan se ata kanë pasur dëshirë të madhe të bëhen këshilltarë komunalë, me ç’rast gratë treguan rezultate pak më të larta. Për këshilltarët burra nga partitë opozitare kishte më pak gjasa të jenë të motivuar të kandidohen. Megjithatë, dallimi gjinor mbetet madje edhe atëherë kur e kontrollojmë përkatësinë partiake dhe kjo vërehet posaçërisht në mesin e këshilltarëve të opozitës, që do të thotë se këshilltarët janë më të interesuara të jenë të kyçura në politikë pa marrë parasysh rrethanat.

Kur këshilltarët dhe këshilltarët në mënyrë eksplicite e vlerësojnë dallimin në kualitet ndërmjet këshilltarëve burra dhe këshilltareve gra, shohim se numri më i madh prej tyre kanë qëndrime të balancuara (konsiderojnë se edhe njëra palë edhe tjetra punojnë ngjashëm). Megjithatë, 34% e këshilltareve dhe 13% e këshilltarëve konsiderojnë se pikërisht gratë e kryejnë punën më mirë, ndërsa 18% e këshilltarëve dhe 4% e këshilltareve konsiderojnë se gratë e kryejnë punën më keq sa sa burrat. Me fjalë të tjera, çdo këshilltarë e tretë konsideron se puna e kolegeve është më e mirë se puna e kolegëve, ndërsa pothuajse çdo këshilltar i pestë konsideron se këshilltarët janë dukshëm më të këqija në politikë.

2. Shoqëria i mbështet gratë në politikë po aq sa edhe burrat

Te trupi votues nuk ka paragjykime kundër grave kandidate. Hulumtimi i realizuar para do kohe i mendimit publik në Maqedoni poashtu tregoi se shumica e popullsisë i mbështet gratë në politikë dhe se gjinia nuk është faktor i rëndësishëm gjatë zgjedhjeve. Edhe pse shumica (59%) kanë deklaruar se gjinia e kandidatëve nuk është e rëndësishme për ta, 23% kanë thënë se do të preferonin grua, në krahasim me 16% të cilët do të preferonin kandidat burrë. Sipas kësaj, nuk ka paragjykime që do të paraqisnin pengesë për zgjedhjen e grave. Edhe pse shumë votues theksojnë se do të kishin dashur të shohin më tepër gra në funksionet e zgjedhura, nuk ka dëshmi të forta se njerëzit votojnë në bazë të gjinisë, dhe rezultatet zgjedhore sugjerojnë se gratë kanë gjasa të barabarta të kenë sukses në zgjedhje sikurse edhe burrat.

Prandaj, kur bëhet fjalë për politikën, elektorati përkrah paritet më të madh. Këtë poashtu “e ndjejnë” edhe politikanët. Hulumtimi tregoi se vetëm 10% e këshilltarëve dhe këshilltareve konsiderojnë se shoqëria nuk i mbështet gratë në politikë dhe se për shkak të kësaj ekzistojnë dallimet aktuale gjinore.

3. Një e treta e burrave e kuptojnë nevojën për zvogëlimin e dallimeve gjinore dhe i mbështesin ndryshimet

Hulumtimi zbuloi se një e treta e këshilltarëve burra nuk janë të kënaqur me gjendjen aktuale, e çmojnë punën e grave në politikë dhe i mbështesin reformat për arritjen e paritetit. Kjo do të thotë se ka burra që do ta mbështesnin procesin e rritjes së pjesëmarrjes së grave në politikë dhe të cilët mund të jenë aleatë shumë të dobishëm në këtë proces. Megjithatë, me sa duket këto lidhje akoma nuk janë krijuar dhe ky mund të jetë njëri nga hapat e ardhshëm.

Përveç kësaj, çdo këshilltar i pestë është i pakënaqur me mënyrën se si merren vendimet në vend, dhe do të dëshironin të punojnë në përmirësimin e kulturës politike. Domethënë ka një numër të konsiderueshëm të politikanëve që janë të hapur për përmirësime strukturore dhe sistematike në mënyrën se si merren vendimet. Prandaj, identifikimi dhe mobilizimi i këtyre aktorëve nga të gjitha partitë paraqet një potencial të madh për arritjen e paritetit gjinor në politikë.

REKOMANDIME

Konstatimet e reja të prezantuara në këtë raport tregojnë se gratë dhe burrat ndryshe e përjetojnë politikën.

Në nivel të politikave dhe të legjislacionit

- Politikat për barazi gjinore dhe kornizat institucionale duhet të përforcohen dhe duhet të përcaktohen resurse përkatëse teknike, njerëzore dhe financiare për ta përmirësuar efikasitetin dhe ndikimin e tyre.
- Investimi në institucionet për kujdesin e fëmijëve dhe futja në përdorim e masave që do të kontribuonin në balancimin e obligimeve familjare siç është pushimi i lehonisë për babain dhe stimulime për mungesat e prindërve nga puna për të dy prindërit
- Futja në përdorim e masave të veçanta aty ku nuk ekzistojnë, veçanërisht në nivel të qeverisë dhe të organeve parlamentare
- Të rishqyrtohet korniza ligjore që të sigurohen së paku 30% në të gjitha pozitat vendimmarëse, si dhe të shqyrtohet mundësia për rritjen e kutosë në 40%
- Përmirësimi i statistikave gjinore që janë relevante për marrjen e vendimeve, duke e përfshirë edhe përqindjen e daljes në votime

Stimulimet financiare

- Të sigurohen stimulime financiare për forumet e grave në partitë politike, si për shembull financim i dedikuar nga buxheti shtetëror
- Të shqyrtohet mundësia për rishqyrtimin e rregullave për financimin e fushatave që të mundësohen stimulime financiare për partitë politike që do të propozojnë më tepër kandidatë femra për kryetare të komunave

Në nivel të partive politike

- Rekrutimi i më tepër grave, me ç'rast është shumë me rëndësi që kjo të bëhet sa më herët, do të mund të ishte zgjidhja e vetme për zvogëlimin e dallimit ekzistues gjinor
- Futja në përdorim e masave të veçanta (kuotave) për organet vendimmarëse në të gjitha nivelet dhe në të gjitha strukturat organizative të partisë

- Ofrimi i mundësive të veçanta për ndërtimin e kapaciteteve për gratë në kuadër të partive politike. Konkretisht, zhvillimi i mekanizmave dhe i trajnimeve që do t'i nxisin gratë të marrin pjesë në procesin zgjedhor, aktivitetet politike dhe aktivitetet e tjera të udhëheqësisë (leadershipit), si dhe përforsimi politik i grave që të marrin detyra publike duke zhvilluar dhe ofruar mjete dhe shakthtësi adekuatë
- Rishikimi i procedurave për rekrutim, me qëllim që të identifikohen praktikat diskriminuese (te ata që vendosin për zgjedhjet), dhe të sigurohet se gratë do të çmohen njësoj sikurse burrat, si dhe të zgjerohet rrethi i kandidatëve potenciale
- Ofrimi i ndonjë forme të kujdesit për fëmijët përderisa zgjasin mbledhjet partiake, me qëllim që të lehtësohet barra e grave dhe të ofrohen mundësi të barabarta për pjesëmarrje

Në nivel personal

- Politikanet duhet t'i intensifikojnë përpjekjet për rekrutimin e grave të tjera. Gratë në pozita udhëheqëse te partitë duhet në mënyrë të veçantë të punojnë në rekrutimin e sa më tepër grave dhe të përpiqen të ndikojnë mbi kolegët e tyre burra që të bëjnë të njëjtën
- Përfshirja e burrave në agjendën për barazi gjinore, dhe të ofrohet mbështetje duke punuar apostafat me ata që e kanë kuptuar këtë dallim dhe që besojnë në këtë kauzë
- Identifikimi dhe mobilizimi i bartësve të ndryshimit të të gjitha partitë për çështjet që kanë të bëjnë me barazinë gjinore ose për çështjet që mund të kontribuojnë për paritetin, si dhe ndërtimi i solidaritetit me ta, është vendimtare dhe mund të paraqesë shtytje për ndryshime

Në nivel të shoqërisë qytetare

- Organizatat e grave edhe më tej janë qendra për lideret e ardhshme, dhe duhet të vazhdojnë të t'i japin prioritet përforsimit të grave dhe arritjes së paritetit në marrjen e vendimeve
- Të shqyrtohet mundësia për të përpiluar aktivitete dhe shërbime që do t'u ndihmonin kandidatëve t'i përballojnë obligimet personale gjatë kohës së fushatave
- Fushata për promovimin e grave udhëheqëse (lidere) dhe për nxitjen e grave të reja të futen në politikë
- Ndjekja e rregullt e implementimit të politikave dhe i obligimeve ligjore që kanë të bëjnë me barazinë gjinore dhe presioni i vazhdueshëm për zvogëlimin e dallimeve

BIBLIOGRAFIA

Agency for Audio and Audiovisual Media Services. 2012. *Analysis of Gender in Television Program Services during 2012*. Skopje: Institute for Sociological, Political and Juridical Research

Agency for Audio and Audiovisual Media Services. 2013. *Analysis of Gender in Television Program Services during 2013*. Skopje: Institute for Sociological, Political and Juridical Research

Assembly of the Republic of Macedonia. 1998. *Declaration for Promotion of Gender Equality in the Decision-Making Processes*. 1 July 1998

CEDAW. 1997. *General Recommendation No. 23: Article 7, Political and Public Life*. New York: United Nations

CEDAW. 2013. *Concluding Observations on the Combined Fourth and Fifth Periodic Report of Macedonia, adopted by the Committee at its Fifty-fourth Session*. Geneva: United Nations

Dahlerup, D. 1988. From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, 11 (4), 275–297

Dolan, K. 2004. *Voting for Women: How the Public Evaluates Women Candidates*. Boulder: Westview Press

Donevska, M., Gjorgjev, D., Gerovska Mitev, M., and Kalovska, T., 2007. *Social Protection and Social Inclusion in Macedonia*. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

ECOSOC. 1990. Resolution E/RES/1990/15

European Commission. 2007. *Women and Men in Decision-Making 2007: Analysis of the Situation and Trends*. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

European Commission. 2009. *Women in European Politics: Time for Action*. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

European Commission. 2013. *Annual Progress Report for Macedonia*. Brussels: European Commission, DG Enlargement

Fox, R. 2010. Congressional Elections: Women's Candidacies and the Road to Gender Parity. In *Gender and Elections*, eds. Carroll, S., and Fox, R. New York: Cambridge University Press

Growth for Knowledge. 2008. *Land Study: Project for Cadaster of Real Estate Registration*. Skopje: GfK

Hahxijaha-Imeri, A. 2010. *Gender Analysis of the Program of Political Parties: Eight Years Latter-Is there are a progress?* Skopje: Women Civic Initiative Antiko

International Labour Conference. 2009. *Report VI for the 98th Session of the International Labor Conference: Gender equality at the heart of decent work*. Geneva: International Labour Organization

International Republican Institute. 2014. *Survey of Macedonian Public Opinion, December 2014*. Washington and Skopje: IRI

Kanter, R. 1977a.

Korunovska Srbijanko, J., Korunovska Avramovska, N., and Maleska T. 2011. *Capitulation, Confusion and Resistance: Social Capital among Macedonian High-School Students*. Skopje: Youth Educational Forum

Kostavska, S., Mickovska, A., and Nikolovski, D. 2009. *My Vote, My Decision: Analysis of the Problem of Family Voting and Voting in the Name of Others*. Skopje: Center for Research and Policy Making

Jois, G., and Toppe, C. 2005. *Civic Engagement among American Youth: Research, Activism, and Democracy*. Center for Information and Research on Civic Learning and Engagement (CIRCLE)

Lawless, J., and Fox, R. 2013. *Girls Just Wanna Not Run: The Gender Gap in Young Americans' Political Ambition*. Washington: American University

Markovska, S., Simonovska, S., and Cvetkovic, I. 2011. *Exploring Gender Mainstreaming in the Universities in the Republic of Macedonia*. Skopje: University St. Cyril and Methody

Ministry of Labour and Social Policy. 2011. *Qualitative Analysis of the Participation of Women in Public and Political Life in the Local Self-government Units*. Skopje: Ministry of Labour and Social Policy

Ministry of Labour and Social Policy. 2014. *State Report for the Regional Review and Respond to the Questionnaire on Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and Results from the 23rd Session of the City Assembly (2000)*. Skopje: Ministry of Labour and Social Policy

Mladenovski, M., Dimitrovska, D., Hahxijaha-Imeri, A., and Cipunseva, K. 2014. *Analysis of Gender in Television Program Services: Research Report on gender issues presentation and representation of women and men within broadcasters during 2014*. Skopje: Euro Balkan

Mojskoska-Blazevski, N. 2011. *Supporting Strategies to Recover from the Crisis in South Eastern Europe-Country Assessment Report: Macedonia*. Budapest: International Labour Organization

Mullis, I., Martin, M., Foy, P., and Arora, A. 2012. *TIMSS 2011 International Results in Mathematics*. Amsterdam: International Association for the Evaluation of Educational Achievement

Organization for Economic Co-operation and Development. 2005. *School Factors Related to Quality and Equality: Results from PISA 2000*. Paris: OECD Publishing

Reactor-Research in Action. 2014. *Independent Assessment of the Implementation of the Strategy for Gender Equality in its First Year of Implementation*. Skopje: Reactor-Research in Action

Korunovska Srbijanko, J., and Maleska, T. 2015. *Situation on the Labour Market: Gender Analysis*. Skopje: Reactor-Research in Action

Korunovska Srbijanko, J., Korunovska, N., and Maleska, T. 2015a. *Macedonian and Their Communities: Civic Engagement and Volunteerism*. Skopje: Reactor-Research in Action

-
- Ombudsperson of the Republic of Macedonia. 2008. Information for Adequate, Equitable and Gender Representation-2007. Special Report. Skopje: Ombudsperson of Republic of Macedonia
- Reactor-Research in Action. 2012. Finding the Key to the Glass Door: Demystifying the Reasons for Low Participation Rates of Women on the Labour Market. Skopje: Reactor-Research in Action
- State Pension Insurance Fund. 2013. Number of Recipients of State Pensions by Gender. Skopje: State Pension Insurance Fund
- State Statistical Office. 2011. Time Use Survey, 2009. Skopje: State Statistical Office
- State Statistical Office. 2012. Graduated Students in 2011. Skopje: State Statistical Office
- State Statistical Office. 2014. Labour Force Survey for 2013. Skopje: State Statistical Office
- State Statistical Office. 2015. Women and Men in Macedonia, 2015. Skopje: State Statistical Office
- United Cities and Local Governments. 2015. Women in Politics. UCLG
- United Nations. 1991. The World's Women Statistical Portrait and Analysis of the Situation of Women. New York: United Nations
- United Nations. 2006. The World's Women 2005: Progress in Statistics. New York: United Nations
- United Nations. 2010. The World's Women 2010: Trends and Statistics. New York: United Nations
- United Nations. Resolution on Women and Political Participation. A/RES/66/130. New York: United Nations
- United Nations. 2015. The World's Women 2015: At a Glance. New York: United Nations
- UNICEF. 2012. The Macedonia Multiple Indicator Cluster Survey-2011. Skopje: United Nations Children's Fund
- US Department of State. 2014. 2013 Country Reports of Human Rights Practices: Macedonia. Washington: Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor
- Verba, S., Schlozman, K.L., and Henry, B. 1995. Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics. Cambridge: Harvard University Press
- World Economic Forum. 2014. The Global Gender Gap Report for 2014: Insight Report. Geneva: World Economic Forum
- World Health Organization. 2008. Inequalities in Young People's Health: Health Behavior in School-Aged Children. International Report from the 2005/2006 Survey. Edinburgh: University of Edinburgh