



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KONTROLLI I LARTË I SHTETIT  
DEPARTAMENTI I AUDITIMIT TË PERFORMANCËS**

---

**Raport Përfundimtar Auditimi Performance  
“Fuqizimi Ekonomik i Gruas në vendin tonë”**



**Tiranë, 2023**

□ PËRMBAJTJA

<b>1. PROBLEMI SOCIAL DHE RËNDËSIA E AUDITIMIT .....</b>	<b>5</b>
1.1 Konteksti i Problemit Social.....	5
1.2 Rëndësia e auditimit të performancës.....	6
<b>2. SUBJEKTI/ET NËN AUDITIM.....</b>	<b>7</b>
2.1 Hyrje në subjektet nën auditim .....	7
2.2 Baza ligjore që rregullon çështjen nën auditim .....	7
2.3 Rëndësia e produkteve të subjektit.....	8
2.4 Peshja në buxhet.....	11
2.5 Feedback-u i subjekteve gjatë auditimit.....	15
<b>3. DETAJET E AUDITIMIT .....</b>	<b>15</b>
3.1 Vlerësimi i risqeve të aktiviteteve të subjektit .....	15
3.2 Objektivat e auditimit .....	18
3.3 Pyetjet e auditimit .....	19
3.4 Fushëveprimi i auditimit .....	19
<b>4. SHTJELLIMI I PYETJEVE AUDITUESE .....</b>	<b>20</b>
4.1 A ka qenë efektiv zbatimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor? .....	20
4.2 A kanë qenë efektive masat e marra për zhvillimin ekonomik të grave në fushën e punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural?.....	27
4.2.1 A kanë qenë efektive politikat e nxitjes së punësimit të grave në vendin tonë? .....	27
4.2.2 A kanë qenë efektive politikat e zhvillimit bujqësor rural në përfitim të gruas? .....	45
4.3 A ka qenë efektive makineria gjinore për vlerësimin dhe monitorimin e të politikave kombëtare të barazisë gjinore në vendin tonë?.....	62
4.3.1 A ka qenë efektive veprimtaria e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore? .....	62
4.3.2 A ka qenë efektive veprimtaria e pikave fokale gjinore në rang vendi dhe e sektorit të barazisë gjinore në MSHMS? .....	68
<b>5. PËRMBLEDHJA .....</b>	<b>72</b>
<b>6. ANEKSET.....</b>	<b>75</b>

## LISTA E SHKURTIMEVE

<b>BPGJ</b>	Buxhetimi i Përgjigjshëm Gjinator
<b>PBGJ</b>	Programet e Përgjigjshme Gjimore
<b>PBA</b>	Program Buxhetor Afatmesëm
<b>MSHMS</b>	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
<b>MBZHR</b>	Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural
<b>AZHBR</b>	Agjencia e Zhvillimit Bujqësor Rural
<b>AREB</b>	Agjencitë Rajonale të Ekstensionit Bujqësor
<b>QTTB</b>	Qendra të Transferimit të Teknologjive Bujqësore
<b>MFE</b>	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
<b>AKPA</b>	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
<b>SKBGJ</b>	Strategji Kombëtare për Barazinë Gjimore
<b>NGJ/NGJV</b>	Nëpunës Gjimore/Nëpunës Gjinator Vendor
<b>SKZHI</b>	Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim
<b>ML</b>	Ministri Linje
<b>SIFQ</b>	Sistemi Informatikë Financiar i Qeverisë
<b>AFMIS</b>	Albanian Financial Management Information System
<b>SMFP</b>	Strategjia për Menaxhimin e Financave Publike
<b>EMPB</b>	Ekipet e Menaxhimit të Programeve Buxhetore
<b>IPARD</b>	Instrument for Pre - Accession Assistance for Rural Development
<b>KKBGJ</b>	Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjimore
<b>AKDC</b>	Agjencia Kombëtare e Duhanit dhe Cigareve
<b>ESHF</b>	Enti Shtetëror i Farave dhe Fidanëve

## **Parathënie**

Auditimi i performancës është një shqyrtim i pavarur, objektiv dhe i besueshëm i faktit nëse sipërmarrjet, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet dhe organizatat qeveritare veprojnë në përputhje me parimet e ekonomicitetit, eficiencës dhe efektivitetit dhe nëse ekziston mundësia për përmirësim të mëtejshëm. Në këtë kontekst zhvillimor institucional, misioni i departamentit në kuadër të punës audituese është: **“Promovimi i përmirësimeve në performancën e të mirave publike”**.<sup>1</sup>

Kontrolli i Lartë i Shtetit ka kryer auditimin e performancës me temë *“Fuqizimi Ekonomik i Gruas në vendin tonë”* në kuadër të projektit “Financimi transformues për barazinë gjinore drejt një qeverisjeje më transparente, gjithëpërfshirëse dhe llogaridhënëse në Ballkanin Perëndimor”, i financuar nga Qeveria e Suedisë – SIDA me mbështetjen teknike të UN Women në Shqipëri, nëpërmjet marrëveshjes së bashkëpunimit të nënshkruar në muajin mars 2022 midis Kontrolli i Lartë i Shtetit dhe UN Women.

Për arritjen e objektivit të auditimit në vlerësimin e efektivitetit të veprimtarisë së institucioneve përgjegjëse për konkretizimin e fuqizimit ekonomik të gruas në vendin tonë nisur nga ligji për barazinë gjinore, zbatimi i strategjive të barazisë gjinore si dhe buxheti i përgjigjshëm gjinor kryesisht në fushën e punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural për periudhën 2016 – 2021, grupi i auditimit ka patur asistencën e UN Woman në të gjitha fazat e auditimi.

Ne vlerësojmë maksimalisht asistencën e ekspertëve të UN Woman Shqipëri dhe ndihmesën e tyre në hartimin e programit auditimit, hartimin dhe adresimin e pyetësorëve mbi çështje të barazisë gjinore dhe buxhetimin e përgjigjshëm gjinor, mbikëqyrjes gjatë kryerjes së auditimit në fazën e terrenit dhe komentet në përfundim të tij.

## **KONTROLLI I LARTË I SHTETIT**

---

<sup>1</sup> Manuali Departamentit të Auditimit të Performancës fq. 1.

# 1. PROBLEMI SOCIAL DHE RËNDËSIA E AUDITIMIT

## 1.1 Konteksti i Problemit Social

Në gjashtë mujorin e dytë të vitit 2022, KLSH i ndërgjegjshëm për rëndësinë e problematikave të shkaktuara nga pabarazia gjinore në Republikën e Shqipërisë ka nisur kryerjen e një auditimi mbi fuqizimin ekonomik të gruas në vendin tonë.

Në kontekstin e përmirësimit të rolit të gruas në shoqëri, Shqipëria ka ngritur ndër vite një kuadër ligjor, institucional dhe politikash për të garantuar të drejtat dhe liritë individuale të gruas si dhe fuqizimin ekonomik të saj. Vendi ynë është angazhuar në vendosjen e standardeve të mbështetura në institucione ndërkombëtare për të garantuar barazinë gjinore. Gjithashtu, Shqipëria ka ratifikuar Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (*CEDAW – Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*) në vitin 1993 dhe Konventën e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit) në vitin 2012. Shqipëria është palë edhe e Platformës së Pekinit për Veprim (1995) dhe ka miratuar Rezolutën 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara për gratë, paqen dhe sigurinë.

Mbështetur në Agjendën 2030 të Kombeve të Bashkuara, OZHQ nr. 5<sup>2</sup> “*Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave*”, qeveria shqiptare ka hartuar dhe miratuar dy strategji për barazinë gjinore me VKM nr. 733, datë 20.10.2016, “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore për vitet 2016 – 2020” dhe VKM nr. 400, datë 30.6.2021, “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore për vitet 2021 - 2030”.

Sipas statistikave të INSTAT - it referuar tregut të punës konstatohet se pavarësisht angazhimit të qeverisë nëpërmjet politikave të dedikuara në përfitim të zbutjes së diferencave midis burrave dhe grave, ende ka hapësirë për përmirësime të qenësishme.<sup>3</sup>

Sipas anketës së forcave të punës, për grup moshat 15 - 64 vjeç, pjesëmarrja e grave në forcat e punës, ka një rënie të lehtë në vitin 2020 krahasuar me vitin 2019 (nga 61,6 % në 61,2 %), ndërsa për burrat pjesëmarrja është 77.1%.

Struktura e të punësuarve sipas statusit të aktivitetit tregon se 43,3 % e grave janë të punësuarat me pagë, ndërsa 22,8 % e tyre janë punëtore pa pagesë në biznesin e familjes. Për burrat e punësuar këto shifra janë përkatësisht 41,6 % dhe 13,1 %. Një pjesë e konsiderueshme e burrave janë të vetëpunësuar 33,3 %, ndërsa gratë e vetë punësuarat përbëjnë 21,5 %.

Për gratë dhe burrat e moshës 15 - 64 vjeç mbizotëron punësimi në sektorin e bujqësisë. Në vitin 2020, në sektorin bujqësor 41,4 % e të punësuarave janë gra, duke pësuar rënie prej 0,2 pikë përqindje, krahasuar me një vit më parë. Sektori i dytë që zë peshën më të madhe në punësimin e grave dhe burrave pas sektorit të bujqësisë është sektori “tregti, transport, hoteleri, shërbime të biznesit dhe administrative”, përkatësisht me 21,6 % të punësuarat gra dhe 31,7 % burra. Në vitin 2020, sipas të dhënave të Anketës së Forcave të Punës, shkalla e papunësisë për burrat në moshën 15 - 64 vjeç është 12,0 %, kundrejt 12,4 % të grave. Shkalla e papunësisë për burrat ka pësuar rënie krahasuar me një vit më parë. Situata e papunësisë për burrat është përmirësuar më shumë krahasuar me gratë, duke pësuar një rënie prej 0,2 pikë përqindje krahasuar me 2019, ndërsa për gratë ka një rritje me 0,6 (pikë përqindje).<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm.

<sup>3</sup> INSTAT, Gratë dhe Burrat 2021, faqe 69. Të dhënat e punësimin mblidhen për popullsinë 15 vjeç e lart, e cila kategorizohet në tre kategori përjashtuese: të punësuar, të papunë dhe ato jashtë forcës së punës (ekonomikisht inaktive).

<sup>4</sup> Idem, faqe 69 – 70.

Në vitin 2020, paga mesatare bruto për një të punësuar me pagë në Shqipëri ka qenë 53.662 lekë<sup>5</sup>, ndërsa hendeku gjinor në paga është 6,6 %. Pra burrat kanë një pagë mesatare mujore bruto 6,6 % më të lartë sesa gratë. Krahasuar me vitin e mëparshëm, në vitin 2020 vihet re një ulje e hendekut gjinor në paga me 3,5 pikë përqindje.<sup>6</sup>

Një nga politikat e miratuara për të zbutur diferencat gjinore midis burrave dhe grave në vendin tonë është Buxheti i Përgjigjshëm Gjinor (BPGJ), i cili ka filluar të zbatohet pjesërisht në nivelin kombëtar, ndërsa rezultoi ende në nivele të ulëta zbatueshmëria e tij në nivel vendor.

Në nivel kombëtar, në vitin 2016, barazia gjinore u përfshi si një nga parimet themelore të Sistemit Buxhetor të Republikës së Shqipërisë, për të siguruar qasjen e barabartë të grave dhe burrave në Shqipëri ndaj të drejtave dhe mundësive dhe u bë pjesë e Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (2015 - 2020). Ky parim u përfshi edhe në ligjin nr. 68/2017 “Për financat e vetëqeverisjes vendore”. Nga viti 2015 përqindja e PBGJ në buxhetin total qendror është rritur nga 1% në 9%. Në buxhetin e vitit 2019, problemet e pabarazisë gjinore u përfshinë në 37 programe buxhetore të 14 ministrive, duke prekur disa prej sektorëve më të rëndësishëm si: arsimi, shëndetësia, bujqësia etj. BPGJ ende nuk ka filluar të përfshihet në nivelin vendor në çdo njësi. Në vitin 2020, Shqipëria publikoi për herë të parë Indeks të Barazisë Gjinore, ku rezultati i Përgjigjshëm ishte 60.4 pikë (i cili është më i ulët se mesatarja e BE-së)<sup>7</sup>.

Sigurimi i integritetit të grave dhe vajzave, nxitja e të drejtave të tyre social ekonomike, mbështetja e grupeve të pa favorizuara, si dhe angazhimi i burrave dhe djemve në të gjitha veprimtaritë që synojnë fuqizimin e grave dhe dhënien e mundësive të barabarta duhet të jenë në qendër të politikave gjinore dhe të ndikojnë në përmirësimin e barazisë gjinore, zhdukjen e varfërisë dhe progresin e vazhdueshëm të shoqërisë sonë. Për këto arsye, KLSH vendosi të kryejë këtë auditim mbi fuqizimin ekonomik të grave e orientuar në dy sektore atë të politikave të punësimit dhe atë të politikave bujqësore në vendin tonë.

## 1.2 Rëndësia e auditimit të performancës

Auditimi i performancës është një shqyrtim i pavarur, objektiv dhe i besueshëm i faktit nëse sipërmarrjet, sistemet, operacionet, programet, aktivitetet dhe organizatat qeveritare veprojnë në përputhje me parimet e ekonomicitetit, eficiencës dhe efektivitetit dhe nëse ekziston mundësia për përmirësim të mëtejshëm. Misioni i KLSH – së në Strategjinë e Zhvillimit 2018 – 2022, kërkon që si *institucion i pavarur kushtetues, i ndërtuar që t’i shërbejë qytetarit shqiptar, të jetë “agjent” i Kuvendit dhe palëve të interesit duke i informuar në mënyrë të vazhdueshme, të paanshme dhe të plotë, mbi përgjegjshmërinë që qeveria dhe entet publike tregojnë në përdorimin e kontributit të taksapaguesve shqiptarë e duke kontribuar në përmirësimin e qeverisjes nëpërmjet luftës kundër korrupsionit.*

Auditimi i Performancës është konceptuar në strategjinë e kaluar si një nga dy shtyllat moderne të zhvillimit të KLSH-së, sfidë madhore në rritjen e rolit auditues suprem në Shqipëri dhe e ardhmja e natyrshme institucionale, në linjë kjo me eksperiencat botërore. Në këtë kontekst zhvillimor

---

5 Kjo pagë është llogaritur me të dhënat e listë-pagesave të sigurimeve shoqërore, shëndetësore dhe tatimit mbi të ardhurat nga punësimi, dhe mbulon të gjithë sektorët e ekonomisë dhe kontribuesit, shtetas shqiptarë e të huaj, për të cilët ndërmarrja deklaron pagë mujore bruto.

<sup>6</sup> Gratë dhe Burrat 2021, Punësimi sipas gjinisë, grup profesioneve dhe aktivitetit ekonomik, faqe 70.

<sup>7</sup>Indeksi i Barazisë Gjinore për Republikën e Shqipërisë 2020 ; Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>  
Burimi: Të dhënat e Bankës Botërore. <https://data.worldbank.org/> Burimi: të dhënat e OECD-së.

<https://data.oecd.org/emp/employment-by-activity.htm>.

institucional, misioni i departamentit në kuadër të punës audituese është: **“Promovimi i përmirësimeve në performancën e të mirave publike”**.<sup>8</sup>

Kontrolli i Lartë i Shtetit, këshillon dhe ndihmon drejtuesit, si dhe jep informacion shumë më të gjerë dhe të thelluar mbi ecurinë e qeverisjes së vendit, projektet, programet dhe shërbimet që kryejnë institucionet publike që ka objekt KLSH, gjatë dhe pas procesit auditues stafin administrativ\akademik dhe personelin e institucioneve\enteve publike për përmirësimin e proceseve të punës, sidomos aty ku efiçienca është e vështirë për tu matur, duke i nxitur e orientuar për një produkt që u përgjigjet nevojave të publikut.

## **2. SUBJEKTI/ET NËN AUDITIM**

### **2.1 Hyrje në subjektet nën auditim**

Subjekte të këtij auditimi kanë qenë institucionet shtetërore në nivel të qeverisjes qendrore (dhe institucionet e tyre të varësisë) që janë përgjegjëse për miratimin dhe zbatimin e politikave të përgjigjshme gjinore në fushën e punësimit, si një nga elementet e fuqizimit ekonomik, si dhe në fushën e zhvillimit bujqësor rural si thelbësor në fuqizimin ekonomik të grave dhe vajzave në Shqipëri.

Subjektet nën auditim janë:

1. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.
2. Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe institucionet e varësisë: AZHBR, AREB dhe QTTB.
3. Ministria e Financave dhe Ekonomisë.
4. Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim dhe Drejtoritë Rajonale.

### **2.2 Baza ligjore që rregullon çështjen nën auditim**

- Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.
- Ligji nr. 9936, datë 26.06.2008 “Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë” i ndryshuar.
- Ligji nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”.
- Ligji nr. 68/2017 “Për financat e vetëqeverisjes vendore”.
- Ligji nr. 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 15/2019 “Për nxitjen e punësimit”.
- Ligji nr. 10296, datë 08.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 146/2015 “Për Punëkërkesit”.
- Ligji nr. 15/2019 “Për nxitjen e punësimit”.
- Ligji nr. 15/2017, datë 16.2.2017 “Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 9817, datë 22.10.2007 “Për Bujqësinë dhe zhvillimin Rural” .
- Ligji nr. 7893, datë 22.12.1994 “Për shkencën dhe zhvillimin teknologjik” i ndryshuar,
- VKM nr. 465, datë 16.07.2012 “Për integrimin gjinor në programin buxhetor afatmesëm”.
- VKM nr. 554, datë 31.07.2019 “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive”.
- VKM nr. 17, datë 15.01.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit nëpërmjet punësimit, formimit në punë dhe praktikave profesionale”.
- VKM nr. 348, datë 29.4.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të nxitjes nëpërmjet vetëpunësimit”.

---

<sup>8</sup> Manuali Departamentit të Auditimit të Performancës fq. 1.

- VKM nr. 535, datë 08.07.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të punëve publike në komunitet”;
- VKM nr. 608, datë 29.07.2020 “Për procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programit të nxitjes nëpërmjet punësimit të personave të dalë të papunë si pasojë e COVID-19”.
- VKM nr. 161, datë 21.03.2018 “Për pagesën e së ardhurës nga papunësia”.
- VKM nr. 837, datë 28.10.2020 “Procedurat, Kriteret e Rregullat për Ofrimin e Shërbimeve të Punësimit”.
- VKM nr. 515, datë 19.07.2006 “Për ristrukturimin e instituteve kërkimore - shkencore në varësi të ministrisë së bujqësisë, ushqimit dhe mbrojtjes së konsumatorit”.
- VKM nr. 147, datë 13.03.2018” Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e agjencive rajonale të ekstensionit bujqësor”.
- VKM nr. 733, datë 20.10.2016, “Strategjia Kombëtare e Barazisë Gjinore për vitet 2016 – 2020”.
- VKM nr. 465, datë 18.07.2012 “Për integrimin gjinor në Programin buxhetor afatmesëm”.
- Rregullore nr. 6266/1, datë 04.09.2020, “Për organizimin dhe funksionimin e qendrës së transferimit të teknologjive bujqësore”.
- VKM nr. 515, datë 19.07.2006 “Për ristrukturimin e instituteve kërkimore - shkencore në varësi të ministrisë së bujqësisë, ushqimit dhe mbrojtjes së konsumatorit”.
- Udhëzimi nr. 7/2018 “Për procedurat standarde të Përgatitjes së Programit Buxhetor Afatmesëm”.
- Udhëzimi nr. 23, datë 30.07.2018 “Për procedurat standarde të përgatitjes së programit buxhetor afatmesëm të njësive të vetëqeverisjes vendore”
- Udhëzimi nr. 22 datë 30,07,2022 “Për procedurat standarde të monitorimit të buxhetit të njësive të vetëqeverisjes vendore”.
- Urdhri i Kryeministrit nr. 172, datë 24.12.2019 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive”.
- Rregullore e brendshme funksionale dhe organizative e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive.
- Rregullore e brendshme funksionale dhe organizative e MBZHR.
- Rregullore e brendshme funksionale dhe organizative e MSHMS.

### **2.3 Rëndësia e produkteve të subjektit**

*Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale* (më tej MSHMS) ka për mision hartimin dhe zbatimin e politikave e të strategjive të zhvillimit në sektorin e kujdesit shëndetësor dhe është përgjegjëse për rregullimin e shërbimeve të kujdesit shëndetësor dhe për bashkërendimin e punës ndërmjet të gjithë aktorëve, brenda dhe jashtë sistemit të kujdesit shëndetësor, të cilët kontribuojnë dhe synojnë të garantojnë të drejtën kushtetuese, të përcaktuar në nenin 55 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë. Ajo ka si mision, gjithashtu, garantimin e të drejtave kushtetuese për mbrojtje e përfshirje sociale dhe përkujdesje sociale e shanse të barabarta. Pranë MSHMS është krijuar dhe funksionon Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore<sup>9</sup> si organ këshillimor për drejtimin, përcaktimin dhe zhvillimin e politikave për barazinë gjinore, si dhe për bashkërendimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe masave për të parandaluar dhe luftuar të gjitha format e dhunës të mbuluara nga Konventa e Stambollit.

<sup>9</sup> KKBGJ është ngritur me Urdhrin e Kryeministrit nr. 239, datë 13.12.2017 “Për ngritjen dhe funksionimin e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”, mbështetur në nenin 10, pika 1, të ligjit nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore”.



*Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural* (më tej MBZHR) është përgjegjëse për hartimin dhe zbatimin e politikave orientuese, mbështetëse dhe nxitëse për prodhimin bujqësor e blegtoral, si dhe kujdeset për zhvillimin e koordinuar të bujqësisë. Ajo përcakton politikat dhe zbaton mbështetjen financiare të qeverisë për fermerët dhe agrobizneset bazuar në politikat e programit të qeverisë për mbështetjen e tyre; harton dhe zbaton politikat për sigurinë ushqimore, cilësinë e produkteve ushqimore, duke përfshirë gjithë zinxhirin ushqimor nga ferma në tavolinë; harton dhe zbaton politikat për shëndetin e kafshëve e të bimëve, si dhe për garantimin e shëndetit të njerëzve nga sëmundjet që rrjedhin prej tyre. Në këtë auditim janë përfshirë edhe *Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural* (më tej AZHBR), Qendrat e Transferimit të Teknologjisë Bujqësore (më tej QTTB), si dhe Agjencitë Rajonale të Ekstensionit Bujqësor (më tej AREB), të cilat së bashku me MBZHR janë përgjegjëse kryerjen e fushatave ndërgjegjësuere në zonat rurale dhe urbane mbi legjislacionin e përmirësuar në lidhje me të drejtat e pronësisë së grave, te rejave dhe vajzave nga të gjitha grupet me fokus të drejtën mbi pronësinë mbi tokën.

*Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural* (më tej AZHBR) është institucion në varësi të MBZHR e krijuar si institucion i pagesave<sup>10</sup>, e cila ofron shërbime të drejtpërdrejta për fermerët vendas dhe zbaton politikat shtetërore për zhvillimin bujqësor dhe rural në Republikën e Shqipërisë. Ky institucion ka për detyrë:

a) të vërë në zbatim masat e politikave bujqësore dhe të zhvillimit rural, si dhe masa të tjera të përcaktuara në akte ligjore e nënligjore, nëpërmjet:

- i) ofrimit të shërbimeve ndihmëse për fermerët dhe shoqëritë e bashkëpunimit bujqësor që ushtrojnë veprimtarinë në Republikën e Shqipërisë, në seli dhe në terren;
- ii) orientimit të veprimtarisë së fermerëve në përputhje me drejtimit e përcaktuara nga Këshilli i Ministrave dhe Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave;
- iii) zhvillimit të procedurave konkurruese për fermerët dhe mbështetjes së drejtpërdrejtë të tyre me subvencione të ndryshme;

b) të hartojë raportet dhe analizat, në përputhje me zhvillimin e bujqësisë;

c) të organizojë ngritjen dhe funksionimin e sistemeve të integruara të administrimit dhe të kontrollit;

ç) të krijojë dhe të mirëmbajë bazën e të dhënave të nevojshme;

d) të zbatojë masat e kontrollit dhe auditit të brendshëm;

dh) të organizojë ngritjen dhe zbatimin e sistemeve të informimit të tregut;

e) të inspektojë fermerët dhe subjektet, që kanë përfutuar nga fondet e programeve për zhvillimin bujqësor dhe rural.

*Qendrat e Transferimit të Teknologjisë Bujqësore*<sup>11</sup> (më tej QTTB) janë institucione të varësisë së MBZHR të cilat kanë për detyrë:

- Identifikimin, testimin, përshtatjen dhe futjen në praktikat bujqësore të metodave dhe materialeve (inputeve) të reja për vendin.
- Përgatitjen e paketave teknologjike për kulturat bujqësore kryesore dhe mbarështimin e kafshëve.
- Kërkime dhe testime në ferma bujqësore për problemet e ngritura nga fermerët e rajoneve përkatës.

<sup>10</sup> VKM nr. 719, datë 31.10.2014 “Për organizimin dhe funksionimin e Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural”.

<sup>11</sup> VKM nr. 515, datë 19.07.2006 “Për ristrukturimin e Instituteve Kërkimore Shkencore në varësi të Ministrisë së Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit”, i ndryshuar.

- Trajnime për specialistë të bujqësisë, fermerë, studentë të shkencave bujqësore dhe subjekte të tjerë të interesuar.
- Sigurimin e ekspertizës teknike për strukturat e shërbimit këshillimor dhe fermerët.
- Demonstrimin e teknologjive të reja të kultivimit të kulturave bujqësore dhe mbarështimit të blegtorisë.
- Përgatitjen dhe publikimin e materialeve divulgative për specialistët e bujqësisë dhe fermerët.
- Mbështetjen me informacion të politikë-bërjes nga ana e MBUMK-së në fushën e bujqësisë, ushqimit, mbrojtjes së konsumatorit dhe zhvillimit rural.

*Agjencitë Rajonale të Ekstensionit Bujqësor* (më tej AREB) janë institucione të varësisë së MBZHR<sup>12</sup> me seli në Shkodër, Tiranë, Lushnjë dhe Korçë. AREB – t e shtrijnë veprimtarinë e tyre, si më poshtë vijon:

- AREB-ja Shkodër përfshin qarqet Lezhë, Shkodër dhe Kukës;
- AREB-ja Tiranë përfshin qarqet Durrës, Tiranë dhe Dibër;
- AREB-ja Lushnjë përfshin qarqet Fier, Vlorë dhe Gjirokastrë;
- AREB-ja Korçë përfshin qarqet Korçë, Elbasan dhe Berat.

Agjencitë rajonale të ekstensionit bujqësor kanë si mision të tyre të bëhen faktorë kryesorë në zhvillimin e sektorit bujqësor konkurrues dhe të qëndrueshëm në vend, duke punuar në partneritet afatgjatë me përfituesit. Detyrat dhe përgjegjësitë kryesore të agjencive rajonale të ekstensionit bujqësor janë si më poshtë:

- Të ofrojnë informacion dhe këshillim për zhvillimin teknik e teknologjik të fermave bujqësore, me qëllim rritjen e konkurrueshmërisë në bujqësi;
- Të ofrojnë informacion dhe të asistojnë fermerët për të përfituar nga skemat mbështetëse kombëtare, IPARD-i dhe projekte të tjera në fushën e bujqësisë dhe të zhvillimit rural;
- Të nxisin dhe të ndihmojnë krijimin e funksionimit e formave të ndryshme të kooperimit të fermerëve;
- Të organizojnë dhe të kryejnë trajnimin profesional të fermerëve në fushën e bujqësisë dhe të zhvillimit rural;
- Të sigurojnë informacion për standardet lidhur me mjedisin, cilësinë, marketingun, bujqësinë organike, produktet me tregues gjeografikë etj.;
- Të informojnë dhe të këshillojnë fermerët për përzgjedhjen dhe përdorimin e makinerive të pajisjeve bujqësore;
- Të ofrojnë informacion të përgjithshëm për të gjithë komunitetin e fermerëve dhe për publikun nëpërmjet medias.

*Ministria e Financave dhe Ekonomisë* (më tej MFE) ka për mision arritjen e stabilitetit ekonomik nëpërmjet drejtimit me efektshmëri, efektivitet dhe transparencë të financave publike. Ajo përgatit dhe zbaton politikat e qeverisë në sferën ekonomike, të tregtisë, të strehimit dhe të sipërmarrjes për ndërtimin e një modeli të ri ekonomik me synim rritjen ekonomike, të lartë e të qëndrueshme në Shqipëri. Kjo ministri harton dhe zbaton politika të integruara ekonomike në sektorët parësorë të ekonomisë, konvergjitit ekonomik - social të rajoneve të vendit, përmirësimit të klimës e të shërbimeve për biznesin dhe sipërmarrjen. Ajo ka si mision, gjithashtu, garantimin e të drejtave për arsim dhe formim profesional, punësim të sigurt e të denjë, sigurim shoqëror. Kjo Ministri koordinon gjithashtu punën me ministrinë e linjës për aplikimin e buxhetimit gjinor në PBA;

<sup>12</sup> VKM nr. 147, datë 13.3.2018 “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencive Rajonale të Ekstensionit Bujqësor”.

*Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive* (më tej AKPA) është një shërbim publik, person juridik, buxhetor, në varësi të ministrit përgjegjës për punësimin dhe zhvillimin e aftësive<sup>13</sup>. AKPA është tërësia e institucioneve administrative dhe ofruese të shërbimeve të punësimit, të vetëpunësimit dhe të arsimit e formimit profesional, pjesë integrale e sistemit të ministrisë përgjegjëse për punësimin dhe zhvillimin e aftësive. Ajo funksionon nëpërmjet Zyrave Rajonale dhe Vendore të Punësimit, Drejtorive Rajonale të Formimit Profesional Publik si edhe Shkollave të Arsimit Profesional Publik.<sup>14</sup> Misioni i AKPA-së është të sigurojë përmbushjen e të drejtës së shtetasve shqiptarë, të huaj dhe pa shtetësi të huaj, që kanë përfituar statusin e refugjatit si dhe të azilkërkuesit në territorin e Republikës së Shqipërisë, për t'u trajtuar me shërbime dhe programe publike të punësimit, të vetëpunësimit dhe të kualifikimeve profesionale, me qëllim gjetjen e një pune të përshtatshme, brenda dhe jashtë vendit, si dhe ofrimin e këtyre shërbimeve.

Ky institucion ka përgjegjësi:

- a) të garantojë nivelin e cilësisë së shërbimeve të ofruara për punësimin, vetëpunësimin dhe arsimin e formimin profesional, nëpërmjet monitorimit dhe vlerësimit;
- b) të organizojë punën për administrimin dhe zbatimin e programeve aktive e pasive të tregut të punës;
- c) të organizojë punën për administrimin e ofruesve publikë të arsimit dhe formimit profesional (AFP), sipas legjislacionit në fuqi për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë;
- ç) të organizojë punën për menaxhimin, ndjekjen dhe kontrollin e drejtorive rajonale, të zyrave vendore dhe të ofruesve publikë të arsimit e formimit profesional;
- d) të sigurojë se funksionet e lidhura me planifikimin, zbatimin, kontabilitetin dhe raportimin financiar për drejtoritë rajonale, zyrat vendore dhe ofruesit publikë të arsimit dhe formimit profesional, kryhen në përputhje me legjislacionin në fuqi.

## **2.4 Pesha në buxhet**

Buxheti për mbështetjen e barazisë gjinore në vendin tonë i parashikuar në Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore (SKBGJ) 2016 - 2020, është hartuar mbështetur në katër qëllime strategjike, si dhe në aktivitetet e pasqyruara në planin e veprimit, në kohështirjen dhe frekuencën e zbatimit të tij.

Mbështetur në informacionin e vendosur në dispozicion grupit të auditimit, në SKBGJ 2016 - 2020 janë identifikuar fondet e angazhuara nga buxheti i shtetit dhe fondet që nevojiten për t'u siguruar nga donatorë dypalësh dhe shumëpalësh.

Buxheti i planifikuar për zbatimin e strategjisë është reflektuar në disa forma:

- Buxheti i përgjithshëm sipas viteve për secilin aktivitet, objektiv specifik, qëllim strategjik dhe burimeve të financimit.
- Buxheti i detajuar sipas aktiviteteve, burimeve të financimit dhe institucioneve përgjegjëse.
- Në klasifikimin e financimeve nga buxheti janë përfshirë dhe fondet që Ministrinë, NJVQV, Partitë Politike, Kuvendi i Shqipërisë dhe Institucione të tjera buxhetore të cilat duhet të planifikojnë shpenzime për zbatimin e kësaj strategjie. Pjesa më e madhe e shpenzimeve nevojitet për mbulimin e pagave të koordinatorëve të MKR dhe Nëpunësve Gjinorë Vendor (më tej NGJV).

---

13 Ministri përgjegjës për punësimin dhe zhvillimin e aftësive është Ministri i Financave dhe Ekonomisë.

14 AKPA është krijuar me VKM nr. 554, datë 31.07.2019 "Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive", bazuar në dispozitat e Ligjit nr. 15/2019 "Për nxitjen e punësimit", si edhe Ligjit nr. 15/2017 "Për arsimin profesional në RSH". Strukturat kryesore dhe kompetencat e tyre rregullohen në zbatim të Urdhrit të Kryeministrit nr. 172, datë 24.12.2019 "Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive", si edhe të Urdhrave të Ministrit për çështjet e punësimit dhe aftësive Për Organikat e Shkollave të Arsimit Profesional në zbatim të nenit 7, germa ç dhe neni 12, pika 4, e Ligjit nr. 15/2017, "Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë".

- Janë identifikuar fondet e angazhuara nga buxheti i shtetit dhe fondet që nevojiten për t'u siguruar nga donatorë dypalësh dhe shumëpalësh, që për financimin e një pjese të aktiviteteve duhej të lidhen marrëveshje me donatorë potencialë.

Shpenzimet e nevojshme për zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit (më tej PKV) kanë burime financimi, nga buxheti i shtetit, buxheti i njësisve të qeverisjes vendore, fondet e donatorëve dhe burime të institucioneve jo buxhetore, ato janë parashikuar rreth 2,785 milion lekë .

Tabela nr. 1 tregon buxhetin në % sipas qëllimeve strategjike. Buxhetin më të madh e kërkon qëllimi strategjik 1 “Fuqizimi ekonomik i grave dhe burrave” me 57% të shpenzimeve totale dhe qëllimi strategjik 3 “Zvogëlimi i dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje” me 34% të shpenzimeve totale.

Tabela 1. Peshë në buxheti e shpenzimeve buxhetore për Barazinë Gjinore sipas qëllimeve strategjike të saj<sup>15</sup>.

000.000/lekë

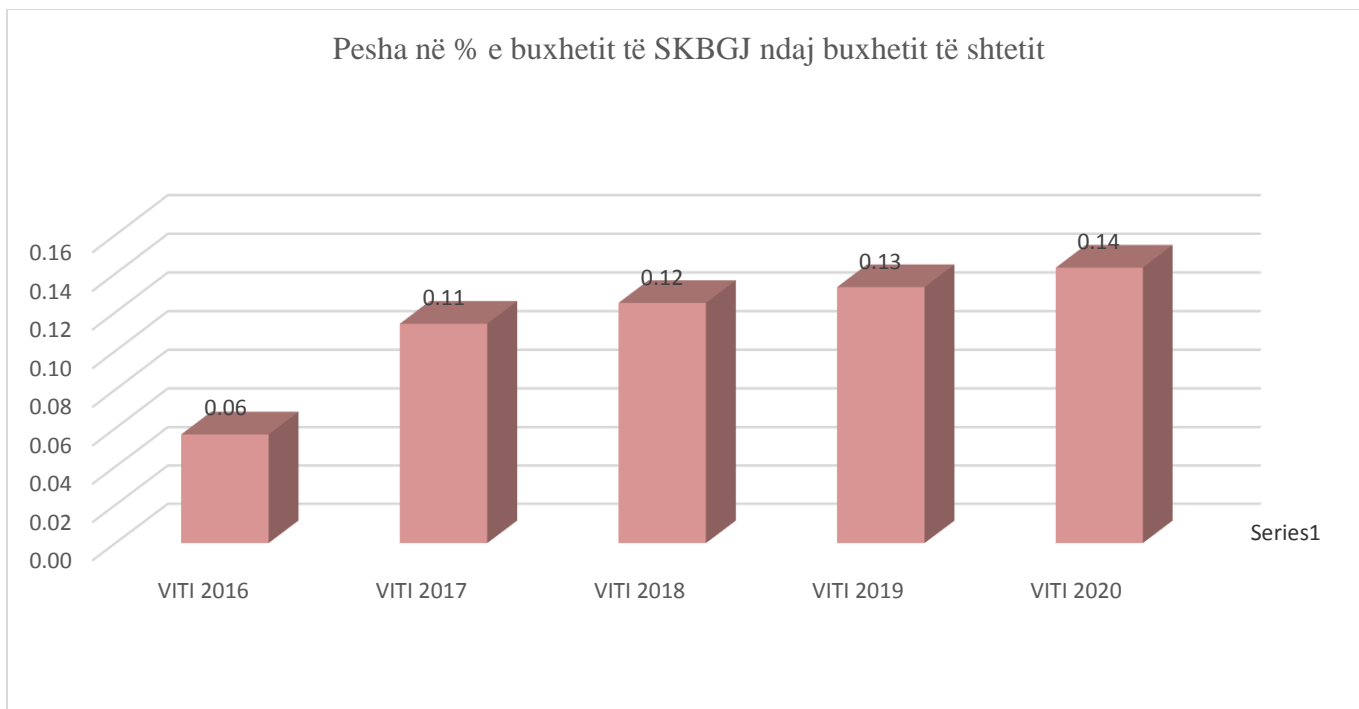
Qëllimet Strategjike	BUXHET I PLANIFIKUAR PER STRATEGJINE E BARAZISE GJINORE						%Buxheti sipas Qëllimeve
	VITI 2016	VITI 2017	VITI 2018	VITI 2019	VITI 2020	TOTALI	
1 Fuqizimi ekonomik i grave dhe burrave.	98	317	356	384	441	1,596	57
2 Garantimi i pjesëmarrjes në vendim-marrjen politike e publike.	7	9	7	6	6	36	1.3
3 Reduktimi i dhunës në familje.	120	170	193	215	246	943	34
4 Përmirësimi i Sektorit të Barazisë Gjinore	21	30	38	50	74	212	7.6
Buxheti në vit ndaj totalit në %	8%	18%	21%	23%	27%	100%	
Buxheti total i SBGJ 2016-2020(B.BGJ)	246	526	594	654	767	2,785	
Buxheti i Shtetit (B.SH) <sup>16</sup>	433,697	461,410	476,147	491,897	536,279		
% e B.BGJ/B.SH	0.06	0.11	0.12	0.13	0.14		

Punoi: Grupi i auditimit, burimi MSHMS, MFE

Pesha në buxhetin e shtetit në vite e shpenzimeve të nevojshme për zbatimin e Planit Kombëtar të Veprimit (PKV 2016 - 2020) referuar të dhënave në tabelën nr. 1, lëvizin nga 0.06% në vitin 2016, për t'u dyfishuar në 0.11% në vitin 2017 dhe duke vazhduar pa ndryshime të rrënjësishme me një rritje të lehtë në vitet 2018, 2019 e 2020, përkatësisht nga 0.12,0.13 e 0.14% (Fig nr 1).

<sup>15</sup> Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016 – 2020.

<sup>16</sup> Treguesit fiskal [www.financa.gov.al](http://www.financa.gov.al)



Grafik nr. 1. Punoi: Grupi i auditimit, burimi MSHMS, MFE

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale nuk disponon të dhëna, në lidhje me zbatimin faktik të buxhetit të planifikuar sipas aktiviteteve dhe programeve të institucioneve përkatëse, por vetëm të dhëna mbi realizimin në % të objektivave dhe aktiviteteve, duke mos lejuar analizimin krahasues të vlerave të planifikuara në buxhet me zbatimin faktik të tij, si dhe eficiencën e inputeve të angazhuara për realizimin e tij. Këto të dhëna nuk janë pasqyruar as në Raportet e Vlerësimit të Zbatimit të Strategjisë për vitet 2016 – 2020.

Hendeku financiar për zbatimin e aktiviteteve është rreth 775 milion lekë ose 27.8% e fondeve që nevojiten për zbatimin e PKV referuar (Tabelës nr. 2). Zbatimi me sukses i SKBGJ dhe PKV 2016 - 2020 është vënë në vështirësi nga ekzistenca e disa risqeve (si për shembull mos planifikimi i shpenzimeve të mjaftueshme për çdo masë/aktivitet; mos marrja e masave të nevojshme nga institucionet që kanë në përgjegjësi zbatimin e masave, koordinimi etj.).

Risqet kryesore të cilat kanë pasur efekt në zbatimin me sukses të strategjisë kanë lidhje me të dy nivelet e qeverisjes: Qeverinë Qendrore (Ministritë përgjegjëse për zbatimin e PKV) dhe Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore (kryesisht Bashkitë). Për NJQV këto shpenzime mbulohen nga buxheti i NJVQV dhe Fondi për Zhvillimin kryesisht në vitet 2019 - 2020, për të cilat siç edhe theksuam më lartë nuk ka raportime për zbatimin faktik të buxheteve përkatëse. Risqet në nivel qendror lidhen kryesisht me angazhimin e të gjitha institucioneve përgjegjëse të përfshira në zbatimin e strategjisë dhe mbështetja e zbatimit të PKV me fondet e nevojshme për të mundësuar zbatimin e aktiviteteve të planifikuara.

78.6% të shpenzimeve të financuara, do të kryhej për NJVQV për aktivitete si ndërtimi i çerdheve dhe kopshteve në zona ku këto institucione përkujdesi do të nevojiten më shumë, si dhe marrjen e masave për ofrimin e shërbimeve sociale për fëmijët me aftësi të kufizuara. Nga totali, 21.4% e shpenzimeve janë të pambuluara dhe përbëjnë hendek financiar.

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale ashtu si për zbatimin faktik të buxhetit, edhe për plotësimin e hendekut të financimit nuk ka grumbulluar të dhëna e informacion për marrëveshje

konkrete me donatorët. Për këtë arsye nuk është e mundur të verifikohen nëse shpenzimet janë mbështetur me fonde dhe janë kryer këto aktivitete të financuara nga donatorët sipas PKV.

Tabela 2. Buxheti i Strategjisë për Barazi Gjinore dhe hendeku financiar në %<sup>17</sup>

PERSHKRIMI	KOSTO TOTALE	000/lekë			
		SHPENZIME TE FINANCUAR RA	SHPENZIME TE PAMBULUAR A	SHPENZIME TE FINANCUAR ANE %	HENDEKU FINANCIA R NE %
Partitë Politike	3,974.08	1,102	2,872	27.70%	72.30%
INSTAT e Institucione	105,297.02	89,038	16,259	84.60%	15.40%
ASPA/DAP	10,644.42	6,345	4,299	59.60%	40.40%
NJVQV	1,666,939.30	1,310,944	355,995	78.60%	21.40%
Ministritë	993,570.88	600,846	392,725	60.30%	39.50%
Të tjera	4,366.69	1,309	3,058	30.00%	70.00%
<b>Totali</b>	<b>2,784,792.39</b>	<b>2,009,584.14</b>	<b>775,208.24</b>	<b>72.2%</b>	<b>27.8%</b>

Punoi: Grupi i auditimit, burimi MSHMS,

Për sa i përket Programi Buxhetor Afatmesëm 2021 -2023 janë parashikuar 1,632,400,369 lekë, për Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 - 2030. Plani i veprimit për zbatimin e kësaj strategjie nuk shoqërohet me një kostim analitik dhe nuk është mbështetur nga detajimi i hollësishëm i buxheteve për çdo aktivitet, kohështirjen dhe frekuencën e zbatimit të tij dhe me indikatorë kyç të performancës. Kostoja e përgjithshme e përlogaritur për zbatimin e SKBGJ 2021 - 2030 është 3,358,697,259 lekë. Financimi i planit të veprimit të zbatimit të kësaj strategjie do të realizohet nga disa burime, por buxheti i shtetit, fondet e NJVV dhe mbështetja financiare e donatorëve mbeten burimet kryesore. Për periudhën 2021 - 2030, buxheti i shtetit pritet të financojë zbatimin e planit në masën 50.5% të financimit të nevojshëm, 33.9% pritet të financohet nga burime të tjera dhe donatorët, ndërsa 15.6% është hendek financiar<sup>18</sup>, 5.8 % më i ulët krahasuar me 21.4 % hendek financiar të strategjisë së mëparshme.

### Buxhetimi i Përgjigjshëm Gjinor.

Në dokumentin e Programit Buxhetor Afatmesëm 2020 - 2022 (faza III) të miratuar me Urdhër të Ministrit të Financave dhe Ekonomisë, u identifikuan 37 programe buxhetore që përfshinin në mënyrë efektive buxhetimin gjinor në kërkesat e tyre për PBA. Vlera e parashikuar e shpenzimeve buxhetore për politikën me bazë gjinore vetëm për vitin e parë të PBA 2020 - 2022 shënoi 38.3 miliardë lekë. Ndërkohë nga monitorimi i performancës së buxhetit 2020, rezulton se në total janë detajuar në fillim të vitit 2020 rreth 34.7 miliardë lekë ose 3.6 miliardë lekë më pak (Tabela 3). Në terma relativë, referuar të dhënave nga sistemi SIMF, shpenzimet për Buxhetimin e Përgjigjshëm Gjinor përbëjnë rreth 6.7% të totalit të Shpenzimeve Buxhetore, me një ulje prej 0.5% krahasuar me përpjesën e përlogaritur në dokumentin e PBA 2020 - 2022 të fazës së III<sup>19</sup>.

Tabela 3. Shpenzimet Buxhetore Qendrore për Buxhetimin e Përgjigjshëm Gjinor për vitin 2020

Në Lekë			
Nr	Ministria e Linjës / P B	Buxheti i përgjithshëm gjinor 2020	

<sup>17</sup> Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016 - 2020

<sup>18</sup> [www.bujqësia.gov.al](http://www.bujqësia.gov.al) Strategji Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030

<sup>19</sup> [www.financa.gov.al](http://www.financa.gov.al), Buxhetimi i Përgjithshëm Gjinor Monitorimi i Performancës 2020

		Nr prog	Plan	Fakt	% e shpenzimeve fakt /totalit
1	MBZHR	3	371,054,883	222,639,327	1%
2	MEPJ	1	51,000,000	51,000,000	0.10%
3	MK	2	59,707,050	54,539,064	0.20%
4	MB	3	304,416,268	312,260,582	1%
5	MM	3	856,048,395	704,413,162	2%
6	MSHMS	4	10,194,577,533	11,926,010,293	33%
7	MD	4	67,842,522	26,781,149	0.10%
8	MASR	5	18,350,236,154	18,531,591,323	51%
9	MFE	6	4,291,277,444	4,143,416,890	11%
10	MMj	1	35,522,500	21,089,966	0.10%
11	KMD	1	4,110,000	3,836,788	0.01%
12	SHM	1	109,495,200	100,758,682	0.30%
Buxheti i P. Gj. 2020 (Totali)		<b>34</b>	<b>34,695,287,948</b>	<b>36,098,337,226</b>	<b>100%</b>
Buxheti Shtetit 2020			579,535,000,000	536,278,000,000	
% Buxhetit PGJ/Buxhetit të Shtetit			6.0	6.7	

Punoi: Grupi i auditimit, burimi MSHMS e MFE,

Siç evidentohet dhe nga të dhënat më sipër (Tabela 3), kanë rezultuar rreth 36.1 miliardë lekë fonde buxhetore të planifikuara dhe shpenzuara për politika të përgjigjshme gjinore, ose 1.4 miliardë lekë më shumë se plani fillestar i vitit 2020. Numri i programeve buxhetore që efektivisht kanë buxhetuar dhe shpenzuar për politika me bazë gjinore është 34 programe në total.

Sa më lartë, 33% e fondeve publike që targetojnë gratë dhe vajzat janë shpenzuar për të ofruar shërbime publike shëndetësore dhe të mbrojtjes sociale, 11% të fondeve publike që targetojnë gratë dhe vajzat janë shpenzuar për strehim social, punësim dhe mbështetjes së tregut apo arsimit profesional dhe vetëm 1% e shpenzimeve që targetojnë gratë dhe vajzat kanë shërbyer për ofrimin e shërbimeve në fushën e bujqësisë dhe zhvillimit rural.

Të gjitha programet buxhetore janë ndikuar nga rialokime dhe rishikime të planifikimeve buxhetore për shkak të nevojës së financimit të masave mbështetëse në përgjigje të pandemisë së shkaktuar nga COVID-19. Veç kësaj, masat e ndalimit të lëvizjes dhe kryerja e aktiviteteve të punës nga shtëpia ka ndikuar jo pak në numrin e grave dhe vajzave përfituese nga shërbimet publik.

## 2.5 Feedback-u i subjekteve gjatë auditimit

Gjatë fazës studimore, grupi i auditimit ka mbajtur marrëdhënie institucionale korrekte me subjektet nën auditim. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe institucionet e varësisë, Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim dhe institucionet e varësisë i janë përgjigjur në kohë dhe me seriozitet kërkesave për informacion dhe dokumentacion të grupit të auditimit. Gjatë fazës së auditimit në terren grupi i auditimit ka marrë përgjigje nga subjektet e auditimit mbi çështjet e parashikuara në programin e auditimit.

## 3. DETAJET E AUDITIMIT

### 3.1 Vlerësimi i risqeve të aktiviteteve të subjektit

Risqet e aktiviteteve të subjekteve janë ato risqe me të cilat përballen institucionet e audituara për realizimin e funksioneve dhe përgjegjësi që lindin nga aktiviteti i tyre në drejtim të përfshirjen e

buxhetimit të përgjigjshim gjinor si pjesë e të gjitha fazave të menaxhimit të buxhetit si edhe planifikimin dhe realizimin e shpenzimeve të përgjegjshme gjinore. Risqet e aktivitetit të subjekteve janë analizuar dhe evidentuar të klasifikuara sipas analizës SWOT: fuqitë, dobësitë, shanset, kërcënimet. Këto janë klasifikuar më tej edhe si risqe brenda dhe jashtë kontrollit menaxherial të subjekteve. Gjithashtu, grupi i auditimit i ka klasifikuar sipas tipologjisë (risk strategjik, operacional, financiar apo rregullator) dhe sipas nivelit i lartë, i mesëm apo i ulët. Kjo analizë paraqiten në tabelat në vijim.

Tabela nr. 4 Analiza SWOT e Barazisë Gjinore

FUQITË (S)	DOBËSITË (W)
<p>Mandat i qartë, vizion dhe mision për barazinë gjinore. Strategjia dhe plani kombëtar i veprimit për barazinë gjinore.</p> <p>Legjislacion për barazinë gjinore për luftimin e dhunës në familje.</p> <p>Pjesëmarrje në rritje e grave në qeveri dhe në institucione vendimmarrëse.</p> <p>Komiteti Kombëtar për Barazinë Gjinore në MSHMS, Sektori i Barazisë Gjinore në MSHMS dhe Punonjësit Gjinor në të gjitha institucione (pikat fokale)</p> <p>Ekzistenca e një rrjeti të OJQve për barazinë gjinore.</p> <p>Buxhetimi i përgjigjshëm gjinor është përfshirë në kuadrin ligjor mbi menaxhimin e financave publike në nivel qendror dhe lokal.</p>	<p>Korniza ligjore dhe e politikave horizontalisht dhe vertikalisht për barazinë gjinore me boshllëqe, mbivendosje, dyfishime dhe fragmentime.</p> <p>Mungesa e rregullimeve institucionale efektive, koherencës vertikale dhe horizontale.</p> <p>Mungesa e zbatimit të buxheteve të qeverisë në nivele të ndryshme të saj, të harmonizuara, të mjaftueshme dhe të përshtatshme.</p> <p>Mungesa e përfshirjes nga qeveria të të gjithë aktorëve përkatës në planifikimin dhe buxhetimin gjinor.</p> <p>Mungesa e adresimit në planet dhe buxhetet e qeverisë të nevojave specifike të grave dhe të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor.</p> <p>Mungesa e koordinimit, bashkëpunim dhe komunikim efektiv ndërmjet institucioneve të qeverisë dhe subjektet në nivele të ndryshme.</p> <p>Mungesa e angazhimit nga qeveria të burimeve të nevojshme për arritjen e objektivave të barazisë gjinore.</p> <p>Mungesa e përfshirjes nga qeveria të të gjithë aktorët përkatës në zbatimin e planeve të saj për arritjen e objektivave.</p> <p>Mungesa e një sistemi transparent dhe gjithëpërfshirës për matjen, monitorimin dhe raportimin mbi progresin drejt arritjes së objektivave.</p> <p>Mungesa e matjes së impaktit të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në nivel qendror dhe lokal.</p> <p>Mungesa e analizave mbi realizimin e BPGJ sipas viteve financiare.</p> <p>Mungesa e mbajtjes dhe analizës së të dhënave të ndara sipas gjinisë nga institucionet subjekt auditimi.</p>
MUNDËSITË (O)	KËRCËNIME (TH)
<p>Hapësira për shtrirja e buxhetimit gjinor në të gjitha shpenzimet dhe të ardhurat buxhetore.</p> <p>Me marrjen e statusit të vendit kandidat për në BE rritet mundësia për harmonizimin e plotë ligjor me direktivat evropiane të BE-së.</p> <p>Rritja e kërkesës për profesione të veçanta në tregun e punës në fushën e turizmit, bujqësisë etj.</p> <p>Punoi: Grupi i auditimit</p>	<p>Zhvillimi i ulët ekonomik i vendit.</p> <p>Rritja e varfërisë së grave.</p> <p>Krizat globale dhe fatkeqësitë natyrore në rritje.</p> <p>Mungesa e nxitjes për brezin e ri, si dhe emigrimi i të rinjve e te rejave.</p>



Tabela nr. 5: Kategorizimi i Riskut

Nr	Risk i Subjektit	Kategorizimi i riskut	Niveli i riskut
1	Korniza ligjore dhe e politikave horizontalisht dhe vertikalisht për barazinë gjinore (me boshllëqe, mbivendosje, dyfishime dhe fragmentime).	Risk Strategjik	I mesëm
2	Mungesa e rregullimeve institucionale efektive, koherencës vertikale dhe horizontale.	Risk Strategjik	I mesëm
3	Mungesa e zbatimit të buxheteve të qeverisë në nivele të ndryshme të saj, të harmonizuara, të mjaftueshme dhe të përshtatshme.	Risk Financiare	I lartë
4	Mungesa e përfshirjes nga qeveria të gjithë aktorëve përkatës në planifikimin dhe buxhetimin gjinor.	Risk Financiare	I lartë
5	Mungesa e adresimit në planet dhe buxhetet e qeverisë të nevojave specifike të grave dhe buxhetimit të përgjigjshëm gjinor.	Risk operacional	I lartë
6	Mungesa e koordinimit, bashkëpunim dhe komunikim efektiv ndërmjet institucioneve të qeverisë dhe subjektet në nivele të ndryshme.	Risk operacional	I lartë
7	Mungesa e angazhimit nga qeveria të burimeve të nevojshme për arritjen e objektivave të barazisë gjinore.	Risk operacional	I mesëm
8	Mungesa e përfshirjes nga qeveria të të gjithë aktorëve përkatës në zbatimin e planeve të saj për arritjen e objektivave.	Risk operacional	I mesëm
9	Mungesa e një sistemi transparent dhe gjithëpërfshirës për matjen, monitorimin dhe raportimin mbi progresin drejt arritjes së objektivave.	Risk Rregullator	I lartë

Punoi: Grupi i auditimit

**Klasifikimi i riskut:**

*a) Brenda kontrollit menaxherial:*

- Mungesa e përfshirjes nga qeveria të të gjithë aktorëve përkatës në planifikimin dhe buxhetimin gjinor.
- Mungesa e adresimit në planet dhe buxhetet e qeverisë të nevojave specifike të grave dhe të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor.
- Mungesa e koordinimit, bashkëpunim dhe komunikim efektiv ndërmjet institucioneve të qeverisë dhe subjektet në nivele të ndryshme.
- Mungesa e angazhimit nga qeveria të burimeve të nevojshme për arritjen e objektivave të barazisë gjinore,
- Mungesa e përfshirjes nga qeveria të të gjithë aktorëve përkatës në zbatimin e planeve të saj për arritjen e objektivave.
- Mungesa e një sistemi transparent dhe gjithëpërfshirës për matjen, monitorimin dhe raportimin mbi progresin drejt arritjes së objektivave.
- Mungesa e rregullimeve institucionale efektive, koherencës vertikale dhe horizontale.

*b) Jashtë kontrollit menaxheriale:*

- Korniza ligjore dhe e politikave horizontalisht dhe vertikalisht për barazinë gjinore (me boshllëqe, mbivendosje, dyfishime dhe fragmentime).
- Zhvillimi i ulët ekonomik i vendit.
- Rritja e varfërisë së grave.
- Mungesa e investimeve në infrastrukturë.

- Krizat globale dhe fatkeqësitë natyrore në rritje.
- Mungesa e nxitjes për brezin e ri, si dhe emigrimi i të rinjve e të reja.

### **3.2 Objektivat e auditimit**

Ky auditim ka objektivat e vlerësimit të efektivitetit të veprimtarisë së institucioneve përgjegjëse për konkretizimin e fuqizimit ekonomik të gruas në vendin tonë duke nisur nga ligji për barazinë gjinore, zbatimi i strategjive të barazisë gjinore si dhe buxhetimi i përgjigjshëm gjinor kryesisht në fushën e punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural për periudhën 2016 – 2021.

### **3.3 Pyetjet e auditimit**

#### Pyetja Kryesore:

A ka garantuar qeveria shqiptare fuqizimin ekonomik të gruas në vendin tonë në mbështetje të strategjive kombëtare të barazisë gjinore për periudhën 2016 - 2021?

#### Nënpyetja e I -rë e nivelit të I -rë:

**A ka qenë efektiv zbatimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor?**

#### Nënpyetja e II -të e nivelit të I -rë:

**A kanë qenë efektive politikat për zhvillimin ekonomik të grave në fushën e punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural?**

#### Nënpyetjet e nivelit të II – të:

A kanë qenë efektive politikat e nxitjes së punësimit të grave në vendin tonë?

A kanë qenë efektive politikat e zhvillimit bujqësor rural në përfitim të gruas?

#### Nënpyetja e III -të e nivelit të I -rë:

**A ka qenë efektive makineria gjinore për vlerësimin dhe monitorimin e të politikave kombëtare të barazisë gjinore në vendin tonë?**

#### Nënpyetjet e nivelit të II – të:

A ka qenë efektive veprimtaria e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore?

A ka qenë efektive veprimtaria e pikave fokale gjinore në rang vendi dhe e sektorit të barazisë gjinore në MSHMS?

### **3.4 Fushëveprimi i auditimit**

Ky auditim ka në fokus fuqizimin ekonomik të grave në fushën e punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural, orientuar kundrejt efektivitetit të veprimtarisë së institucioneve subjekt auditimi në nivel të qeverisjes qendrore si dhe institucioneve të tyre të varësisë në nivel vendor.

Për këtë arsye në trajtimin e kësaj tematike grupi i auditimi ka përfshirë si subjekte auditimi: Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, në cilësinë e institucionit që drejton dhe orienton politikat qeveritare në drejtim të vendosjes së barazisë gjinore në vendin tonë; Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, si institucioni kyç në drejtim të zbatimit të parimeve dhe legjisllacionit të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor; Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural si institucioni përgjegjës për zbatimin e politikave rurale në përfitim të grave fermerë dhe institucionet e varësisë si AZHBR, AREB dhe QTTB; si dhe Agjencinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësim si institucioni përgjegjës për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit dhe aftësimin profesional në vendin tonë. Grupi i auditimit ka kryer vizita në terren në: AREB, QTTB dhe AKPA Shkodër, Korçë, Lushnjë, Vlorë, Berat, Dibër dhe Fier.

Periudha e auditimit e përzgjedhur për trajtimin e kësaj temë përfshin vitet 2016 – 2021, pa përjashtuar këtu edhe përfshirjen e periudhave kohore të mëparshme që mund të shpjegojnë çështje, fenomene dhe dukuri të cilat reflektohen në gjendjen aktuale të grave në vendin tonë.

#### 4. SHTJELLIMI I PYETJEVE AUDITUESE

Për pyetjen kryesore, **A ka garantuar qeveria shqiptare fuqizimin ekonomik të gruas në vendin tonë në mbështetje të strategjive kombëtare të barazisë gjinore për periudhën 2016 - 2021?**, u arrit në këtë mesazh auditimi:

Vendosja e parimit të barazisë gjinore si një parim thelbësor i ciklit buxhetor është e vetmja rrugë e duhur për të rrënjësuar kulturën e barazisë gjinore në vendin tonë. Për këtë qëllim institucionet duhet të angazhohen maksimalisht në drejtim të: rritjes së impaktit të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor; promovimit dhe vendosjes treguesve të matshëm sasior e cilësor gjinor në buxhetet e institucioneve; koordinimit midis institucioneve për zbatimin e strategjive të barazisë gjinore dhe integrimin e tyre me strategjitë sektoriale; monitorimit të saktë të këtyre politikave për të konkretizuar angazhimin e grave në të gjitha fushat e ekonomisë të vendit tonë që sigurojnë fuqizimin e tyre.

##### 4.1 A ka qenë efektiv zbatimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor?

Buxhetimi i përgjigjshëm gjinor nënkupton analizimin dhe ristrukturimin e të ardhurave dhe shpenzimeve buxhetore në mënyrë që të gjitha nevojat e ndryshme të grave dhe burimeve, vajzave dhe djemve të përfaqësohen në mënyrë të drejtë në zërat e buxhetit. Analiza e buxhetit gjinor lejon shqyrtimin e një game të gjerë çështjesh, adresimi i të cilave krijon mundësi të barabarta për të gjithë anëtarët e shoqërisë dhe siguron zhvillim të qëndrueshëm të vendit. Kjo qasje e bën buxhetin efikas, të drejtë dhe transparent. Buxheti gjinor kontribuon në përmirësimin e cilësisë së shërbimeve për popullatën, pasi synon qartë konsumatorët specifikë; fuqizimin ekonomik të grave, rritjen ekonomike, reduktimin e varfërisë dhe eficiencën e burimeve.

Qeveria shqiptare me ratifikimin e disa konventave dhe platformave ndërkombëtare të cilat përfshijnë barazinë gjinore ka demonstruar angazhimin e Shqipërisë për integrimin gjinor dhe vullnetin për të luftuar kundër diskriminimit dhe të gjitha formave të dhunës gjinore dhe të dhunës në familje.<sup>20</sup>

Barazia gjinore u integrua si parim ndërsektorial, në vitin 2007 në zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI) 2007 - 2013 dhe më vonë 2017 - 2020. Strategjia e parë Kombëtare për Barazinë Gjinore përfshiu parimin e integritit gjinor në të gjithë sektorët dhe drejtoi integrimin gjinor në SKZHI si kornizë gjithëpërfshirëse për politikat publike në Shqipëri.

Pas miratimit të ligjit specifik “Për barazinë gjinore në Shqipëri” në vitin 2008<sup>21</sup>, institucionalizimi i BPGJ u konkretizua në vitin 2012 me miratimin e vendimit të Qeverisë për implementimin e buxhetimit gjinor në programin buxhetor afatmesëm.<sup>22</sup> Në vazhdimësi Qeveria ka miratuar një sërë masash e politikash buxhetore plotësuese e detyruese për integrimin e buxhetimit gjinor me synime dhe objektiva të dedikuara në Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016 - 2020,<sup>23</sup> që përcakton si objektiv të saj, 4.3; “Aplikimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor si mjet i integritit të perspektivës gjinore në të gjitha politikat e vendit, në zbatim të legjislationit në fuqi”. Në vitin 2015 u miratuan politika për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore, ku u

<sup>20</sup> Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW). Konventën e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit), Platformën e Veprimit të Pekinit të OKB-së, Konventës së Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit).

<sup>21</sup> Ligj nr.9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në Shqipëri”

<sup>22</sup> VKM nr. 465, datë 18 korrik 2012 “Për integrimin gjinor në programin buxhetor afatmesëm”

<sup>23</sup> E treta e këtij lloji, e para mbulonte vitet 2007 - 2010.

përcaktuan parimet e barazisë gjinore në funksionimin, strukturën, ofrimin e shërbimeve dhe shpërndarjen e burimeve të qeverisjes vendore<sup>24</sup>. Më vonë në vitin 2017 Bashkitë duhej të përfshinin elemente të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në planifikimin, zbatimin dhe monitorimin e buxhetit të qeverisjes vendore<sup>25</sup>.

Gjithashtu janë ndërmarrë hapa specifikë të nënshkrimit të Kartës Evropiane për Barazinë e Grave dhe Burrave në jetën lokale nga Bashki të ndryshme të cilave i'u ishin përgatitur dhe miratuar Planet Lokale të Veprimit për Barazi Gjinore 2018 - 2020 për 5 Bashki me mbështetje të UN Women.

Qeveria ka miratuar zyrtarisht buxhetimin e programeve, duke e futur atë në ligjin organik të buxhetit të vitit 2008, buxhet i cili hodhi themelet për prezantimin e një planifikimi buxhetor të orientuar drejt performancës nga të gjitha institucionet buxhetore.

Ligji i buxhetit kërkon përshkrimin e synimeve të politikave (afatgjata për një periudhë 3 vjeçare), dhe vendosjen e objektivave me produkte/tregues e rezultate të aktiviteteve dhe kostove buxhetore përkatëse në Programet Buxhetore Afatmesme, i cili në vitin 2018 për sa i përket performancës dhe vlerësimeve përfshihet në programet buxhetore (PBA-të) në nivel qëllimi dhe/apo objektiv. Ndryshimi i “Ligjit organik të buxhetit” në vitin 2016 dhe futja e “Parimit të barazisë gjinore” si një nga parimet bazë të planifikimit buxhetor në nivel qendror dhe vendor e pozicionoi Shqipërinë si të vetmin vend jashtë BE-së që institucionalizon buxhetimin gjinor krahas, Austrisë, Belgjikës dhe Spanjës<sup>26</sup>.

Nisma e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor u pa si një element i reformës buxhetore, ose thjesht “Buxheti i mirë”. Me asistencën e UN Women në mbështetje të rritjes së kapaciteteve për të ndihmuar nëpunësit qeveritarë të aplikojnë buxhetin gjinor në PBA, u hartuan udhëzues dhe manuale përkatëse për buxhetimin gjinor. Korniza ligjore është detyruese për administratën dhe Makinerinë Gjinore<sup>27</sup> për të hartuar, zbatuar, monitoruar dhe vlerësuar buxhete të përgjigjshme gjinore, në nivel qendror dhe vendor të veprimtarisë së administratës shtetërore.

Manuali për Buxhetimin e Përgjigjshëm gjinor parashikon që zbatimi i kësaj qasjeje të kryhet duke ndjekur gjashtë faza specifike: “1. Një analizë të situatës së grave, burrave, vajzave dhe djemve në një sektor të caktuar, për të kuptuar nevojat e tyre të ndryshme bazuar mbi rolet gjinore që luajnë. 2. Një vlerësim të përmasave në të cilat një politikë sektori trajton situatën (e gjinizuar) e përshkruar në hapin e parë.

3. Integrimin e përparësive të grave dhe burrave (bazuar në rezultatet e analizës dhe vlerësimit të bërë në dy hapat më sipër) në politikën sektoriale për të siguruar që kjo politikë iu përgjigjet në mënyrën e duhur nevojave të burrave, grave, djemve e vajzave.

4. Një vlerësim të faktit nëse alokimet buxhetore janë të mjaftueshme për të zbatuar politikën nga një përjasje që i përgjigjet perspektivës gjinore.

5. Monitorimi i faktit nëse paratë janë shpenzuar sipas planit, çfarë u krye dhe për kë.

6. Një vlerësim i faktit nëse politika siç është zbatuar e ka ndryshuar situatën e përshkruar në hapin e parë, duke sjellë rritjen e barazisë gjinore.”

Për analizimin e efektivitetit, pra rezultateve të arritura deri më tani në këtë drejtim shtjellimi i kësaj pyetjeje adreson vetëm dy fazat e fundit të këtij procesi, pra monitorimin dhe vlerësimin nëse zbatimi ka sjellë ndryshim të situatës krahasuar me objektivat e vendosura nga qeveria për këtë qëllim.”

---

<sup>24</sup> Ligj nr. 139/2015 “Për qeverisjen vendore”.

<sup>25</sup> Ligji i ri “Për financat e vetëqeverisjes vendore”, nr. 68/2017.

<sup>26</sup> Ligji për Menaxhimin e Sistemeve Buxhetore në Shqipëri, 2008, i ndryshuar me Ligjin nr.57/2016

<sup>27</sup> Makineria gjinore është e gjithë zinxhirin administrative i cili merret me çështje të barazisë gjinore udhëhiqet nga MSHMS

## Shkalla e realizimit të objektivave dhe produkteve/treguesve përkatës sipas SMFB<sup>28</sup> 2019 - 2022 dhe SKBGJ 2016 - 2020 për përfshirjen e BPGJ në PBA.

Nga rishqyrtimi i dokumentacionit rezultoi se, MFE dhe MSHMS kishin një qasje për zbatimin e buxhetimit gjinor e cila konsideron perspektivën gjinore në procesin e menaxhimit të financave publike në buxhetimin e bazuar në programe. Në parim, buxhetimi gjinor mund të integrohet në të gjitha fazat e ciklit të rregullt buxhetor.

Nga analiza e të dhënave (Tabela nr. 6), të grumbulluara nga auditimi paraqitet ecuria e integritetit të Buxhetimit të Përgjigjshëm Gjinor në PBA-të e Ministrive të Linjës. Kështu që, në vitin 2016 Ministrinë e Linjës kishin identifikuar 19 programe buxhetore që kishin të integruar BPGJ, me 27 objektiva, 23 produkte e me një kosto të planifikuar prej 8,134 milion lekë, që i përket 1.73% të totalit të buxhetit të shtetit. Në vitin 2021 Ministrinë e Linjës kishin identifikuar 41 programe buxhetore që kishin të integruar BPGJ me 38 objektiva dhe 62 produkte e me një kosto të planifikuar prej 51,415 milion lekë, duke i takuar 9% të totalit të buxhetit të shtetit (Tabela nr. 6).

Tabela nr. 6. Shpërndarja e BPGJ ndër vitet 2016-2021 në Programet Buxhetore Afatmesme (PBA)

PBA në vite	Nr. I Prog Buxhetore (total)	Nr. I Prog Buxhetore me BPGJ.	Nr I objektivave.	Nr. I Produkteve sipas tipeve.	Fonde të caktuara për BPGJ (Milion Lekë):	% e BPGJ Ndaj Totalit të Buxhetit shtetit
2016-2018	127	19	27	23	8,134	1.73
2017-2019	124	24	32	33	10,130	2.3
2018-2020	126	28	41	41	13,012	2.4
2019-2021	129	36	52	52	32,762	6.3
2020-2022	130	36	57	57	38,955	7.2
2021-2023	132 <sup>29</sup>	41 <sup>30</sup>	38	62	51,415	9

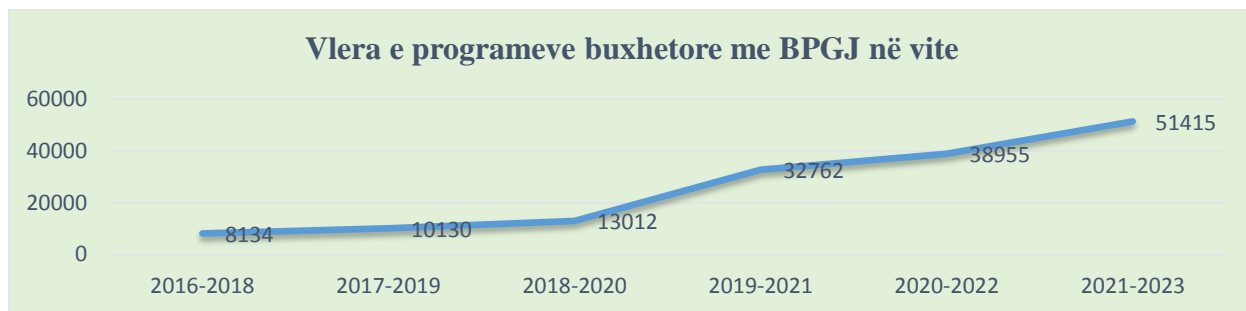
Punoi: Grupi i auditimit. Burimi MFE&UN Women

Për sa më sipër vërejmë një ecuri në rritje në numrin e programeve buxhetore që kishin integruar BPGJ, nga 19 programe në vitin 2016 në 41 programe buxhetore në vitin 2021 me rreth 22 programe më shumë. Programet me integrim të BPGJ zënë 33% ndaj numrit total prej 132 programesh buxhetore në qeverisjen qendrore. Gjithashtu në rritje ishin edhe numri i objektivave, produkteve/treguesve dhe fondeve të shpërndara të cilat shkojnë nga 1.7% në vitin 2016, në 9% në vitin 2021 ndaj totalit të buxhetit të shtetit ose 5.2 herë më shumë. Me gjithë arritjet, përsëri rreth 91% e buxhetit të shtetit konsiderohet nga Ministrinë e Linjës si asnjëherë, e cila përbën një vlerë të konsiderueshme të buxhetit të shtetit dhe ku ka shumë vend për tu analizuar e realizuar integrimin e BPGJ. (Grafiku nr. 2)

<sup>28</sup> Strategjia e Menaxhimit të Financave Publike

<sup>29</sup> Ishin disa programe me të njëjtin kod si psh, programi i Planifikimit dhe Administrimit ishin gjithsej 27 programe buxhetore por vetëm 11 prej tyre kishin BPGJ të integruar (ndërkohë ku sipas kodit duhet të numërohej 1 program).

<sup>30</sup> Programi buxhetore të kodifikuara variojnë nga 75 deri 80, por numri i programeve në administrimin janë 132 në këtë kuptim ne i kemi referuar numrit total të programeve në analizën tonë.



Grafiku nr. 2. Pono: Grupi i auditimit; Burimi MFE.

Në kuadër të Strategjisë për Menaxhimin e Financave Publike 2019 – 2022 dhe planit të saj të veprimit, në vitin e parë 2020 të programin buxhetor afatmesëm të vitit 2020 – 2022, duhet të realizoheshin objektiva me treguesit e synuar të numrit të programeve buxhetore që kishin integruar plotësisht BPGJ në PBA-të konkretisht; numri i programeve buxhetore që kishin integruar tërësisht buxhetimin gjinor të shkonte nga 33% në 55%. Ky tregues nuk është arritur pasi progresi në përmirësimin e mëtejshëm të buxhetimit gjinor (BPGJ) për sa i përket numrit të programeve buxhetore në nivelin e qeverisë qendrore mbeti po i njëjtë 36 programe ose 27.6% gjatë vitit 2020.

Në vitin e parë 2021 të programit buxhetor afatmesëm 2021 - 2023 ishte vendosur objektivi i synuar për të integruar plotësisht në BPGJ konkretisht; numri i programeve buxhetore që kishin integruar plotësisht buxhetimin gjinor baza ishte 33% synimi 70%.<sup>31</sup> Ky objektivi që lidhet me numrin e programeve buxhetore që kishin integruar plotësisht BPGJ nuk është arritur siç ishte synuar, nga 36 programe ose 27.6% në vitin 2021 u realizuan 41 programe ose 31% ndaj totali të programeve buxhetore. Ndryshe paraqitet situata lidhur me vlerën e programeve, ku u arrit një progres në vlerën totale të buxheteve të programeve buxhetore më BPGJ i cili shkoi në 51,415 milion lekë (Tabela nr. 6, faqe 21).

Në Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016 - 2020<sup>32</sup> është përcaktuar si objektivi i saj “4.3. Aplikimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor,” si mjet i integritit të perspektivës gjinore në të gjitha politikat e vendit në zbatim të legjislacionit në fuqi, me nën objektiva produkte dhe aktivitete në planin kombëtarë të veprimit për realizimin e SKBGJ 2016 - 2020 (Aneksi I). Nga vlerësimi i dokumentacionit, pyetësorët me Sektorin e Barazisë Gjinore në MSHMS dhe rishqyrtimi i raportit të vlerësimit të SKGJB-së, grupi i auditimit vërejtë se nuk ka një analizë ose krahasim e vlerësimit të realizimit të aktiviteteve, të realizimit të produkteve dhe gjurmim të shpenzimeve kundrejt planit për vitet e 2016 - 2020, ndërkohë aty thuhet se ky objektivi është realizuar 90%.

Referuar përgjigjeve të pyetësorëve të grupit të auditimit, raportit të vlerësimit të SKBGJ dhe raportimeve prej NJVQV në sektorin e barazisë gjinore pranë MSHMS, vërejtëm se integrimi i BPGJ në Planet Buxhetore Afatmesme të tyre nga NJVQV është një objektivi i parritur. Nga 61 Bashki vetëm 5 prej tyre kishin hartuar strategji për barazinë gjinore. Vetëm disa prej NJVQV kishin filluar të përfshijnë elemente të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor për të shpërndarë fonde për veprime kundër dhunës në familje në vitet e fundit si: Tirana, Elbasani, Durrësi, Korça, Shkodra, Bulqiza<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> <https://financa.gov.al/ep-content/uploads/2022/01/2020-Raporti-i-Monitorimit-i-Strategjis-të-2020-2021%C3%AB-s%C3%AB-MFP.pdf>

<sup>32</sup> E treta e këtij lloji, e para mbulonte vitet 2007-2010.

<sup>33</sup> www.shëndetsia.gov.al Raporti i MKR - 12 Shkurt 2020\_.pdf

Pavarësisht rritjes së treguesve në nivel planifikimi të BPGJ, buxheti i përgjigjshëm gjinor kërkohet të aplikohet në të gjitha nivelet e qeverisjes qendrore e vendore, objektiv i cili është arritur pjesërisht, pasi ka një nivel ende të lartë të programeve buxhetore rreth 90% prej tyre ku menaxhohen rreth 91% të shpenzimeve buxhetore gjithsej në nivelin e qeverisjes qendrore, dhe pothuajse të gjitha NJQV për të cilat nuk aplikohet BPGJ. (Tabela nr. 6).

### **Planifikimi, monitorimi dhe vlerësimi i realizimit të objektivave të programeve buxhetore me BPGJ të përfshirë në PBA.**

Programet e Përgjigjshme Gjinore ishin të shpërndara në gjithë PBA-të e Ministrive të Linjës (ML), institucionin e Komisionerit të Mbrojtjes nga Diskriminimi dhe Avokati i Popullit. Numri i ML ashtu si edhe numri i programeve që përfshijnë BPGJ në PBA e tyre ka ardhur në rritje nga 5 prej tyre në 2016 në të 11 Ministri në vitin 2021. Shumica e programeve buxhetore me BPGJ kanë filluar në vitet e mëparshme duke avancuar në buxhetet përkatëse në dispozicion të tyre, megjithatë, ka munguar analiza dhe matja e progresit mbi rezultatet pas realizimit të tyre.

Nga të dhënat e grumbulluara dhe raportet për buxhetimin e përgjigjshëm gjinor të ML-ve, në fazën para përgatitjes së pasqyrës së buxhetit gjinor në PBA, pyetësorët dhe intervistat vërejtëm se nuk ishin materializuar e kryer konsultime me palët e interesuara në vetë institucionet zbatuese. Në objektivat e programeve në vitet e para 2016 - 2020 ishin mjaftuar ta përshkruajnë objektivin dhe produktin buxhetor, që thjesht i nënshtrohet parimeve të barazisë gjinore, pa një ndarje të shpenzimeve sipas gjinisë përfituese. Një përmirësim në plotësimin e pasqyrave të programeve u vu re në PBA-të e vitit 2021, por përsëri produktet dhe treguesit ishin përgjithësues dhe në shumë raste vetëm në përqindje.

Nga të dhënat e grumbulluara vërejtëm se në të gjitha Ministrinë e Linjës<sup>34</sup> nuk ishin bërë analiza të hollësishme të situatës individuale, çështjeve dhe problemeve që lidhen ose shkaktojnë pabarazi gjinore, d.m.th. analiza të detajuara të kushteve në sektorin ose fushës në të cilën zbatohet programi në raport me gratë dhe burrat, për të përcaktuar cilat ishin problemet e tyre, nëse nuk ishin realizuar nevojat dhe prioritetet, si dhe cilët faktorë kontribuojnë në gjininë. Ministrinë e Linjës vetëm janë mjaftuar me përshkrimin në Programin Buxhetore Afatmesëm me referimin ndaj “SKBGJ – së dhe objektivave vjetore të vendosura në të”.

Ministrinë e Linjës në fund të vitit kishin përgatitur dhe dërguar në MFE një raport progresi të performancës për vitin e mbyllur nëpërmjet të cilit monitorojnë realizimet ose mosrealizimet e objektivave të programeve buxhetore të fushave të tyre të veprimtarisë. Ministria e Financave dhe Ekonomisë kishte bërë komente në lidhje me raportet e monitorimit të Ministrive të Linjës, por jo komente më vete në lidhje me objektivat e BPGJ të programeve.

Nga rishqyrtimi i raporteve të monitorimit të të gjitha Ministrive të Linjës lidhur me produktet/treguesit gjinor të realizuar e të listuar në raportet e monitorimit si rezultat i përdorimit të fondeve të planifikuara për çdo program me BPGJ, nuk kuptohen qartë se sa realisht është realizuar qëllimi dhe objektivat e politikës së programit, si dhe nuk ka një analizë kosto efektiviteti të produkteve të përfutuara. Nga përgjigjet e pyetësorëve dhe të dhënat grumbulluara konstatuam se analizat e buxhetimit gjinor priren të jenë formale dhe jo të integrohen me procesin e vendimmarrjes në buxhetin pasardhës. Prandaj, monitorimi dhe raportimi tentojnë të komentojnë shumë formalisht situatën ekzistuese sesa t’ju shërbej në planet për vitin e ardhshëm.

Raportet e monitorimit në komentet e tyre, nuk kishin një analizë të të gjitha produkteve/treguesve gjinore kundrejt planit, të cilat sipas përcaktimeve në anekse nuk ishin të kuptueshme apo të

---

<sup>34</sup> Dokumentacioni i marrë në shqyrtim PBA-të e të gjitha Ministrive të Linjës dhe Raportet e monitorimit të tyre marrë në webfaqet përkatëse të tyre, MFE-së dhe qbz.gov.al.



klasifikuara si produkte me të dhëna gjinore. Referuar të dhënave të disa raporteve të monitorimit, kemi parë probleme në përcaktimin e emërtesave të produkteve/treguesve, si dhe që të dhënat e raportuara në raportin e monitorimit të disa Ministrive të Linjës (ML) të MFE-së, MSHMS-së e MAS-së nuk ishin të plotësuara qartë përkatësisht për barazinë gjinore më vete. Aneksi nr. 3 "Raporti përmbledhës i realizimit të produkteve/treguesve të performancës të programit buxhetorë", mungonte ose paraqiten në raporte por ishin të pakuptueshme dhe pa ndarje gjinore të të dhënave. Aneksi nr. 4 "Raporti i realizimit të objektivave të politikës së programit" që paraqitej liston produkte, por mbetet i pakuptueshëm dhe pa ndarje gjinore. Gjithashtu për objektivat dhe produktet/treguesit, mungon një analizë dhe vlerësim performancë në zbatimin e buxhetit para rishpërndarjeve buxhetore, të cilat ishin kryer ndër vite në programet me BPGJ të ML-ve me qëllim evidentimin e impaktit të mundshëm në performancën e objektivave të rishpërndarjeve buxhetore. Raportet e ndërthuara dhe ofruara nga SIFQ dhe AFMIS për qëllime të planifikimit buxhetor nuk kishin etiketim (kodifikim) të produkteve gjinore. Sistemi përdoret nga Drejtoria e Përgjithshme e Buxhetit si një mënyrë për Monitorimin dhe Raportimin e Buxhetit sipas treguesve kyç të performancës të programuar më parë, për të kontrolluar saktësinë e buxhetit të detajuar fillestar dhe më pas atij operativ. Mungesa e kodifikimit të produkteve dhe treguesve gjinorë e bën praktikisht të vështirë gjurmueshmërinë e shpenzimeve buxhetore sipas treguesve gjinorë, si dhe matjen e efektivitetit të shpenzimeve buxhetore nga programet me BPGJ<sup>35</sup>.

Në vitin 2021 ishte kryer një raport monitorimi për BPGJ-në për të gjithë programet që kishin integrim të BPGJ të ML-ve të vitit 2020. Nëpërmjet këtij vlerësimi MFE është përpjekur të bëjë një vlerësim të shkallës së realizimit të objektivave të programeve buxhetore me BPGJ. Ndër të tjera në raport theksohet se, mosrealizimet e treguesve të ndryshëm kishin ardhur si rezultat i rishpërndarjeve buxhetore të kryera gjatë vitit 2020 për shkak të Pandemisë Covid 19. Sipas këtij raporti, procesi i mbledhjes së të dhënave për analizimin e programeve, ka pasur mjaft vështirësi dhe në disa raste saktësia vihet në dyshim. Nga grupi i auditimit gjykohet se nëpërmjet këtij raporti, pavarësisht saktësisë është bërë një hap për vlerësimin e performancës së BPGJ, i cili për të qenë plotësisht efektiv duhet të kombinohet me vlerësime të përmbledhura me një shtrirje deri në tre vjeçare sa është edhe afati i PBA-së, për të vlerësuar ecurinë e treguesve në kohë. Matja e efektivitetit të programeve buxhetore me BPGJ të Ministrive të Linjës është e pamundur në kushtet e mungesë së gjurmimit të shpenzimeve nga institucionet përgjegjëse të zbatimit të programeve dhe nga Makineria Gjinore në përgjithësi.

Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministrinë e Linjës dhe pushteti vendor në vite, janë mbështetur me trajnime nga UN Women në përfshirjen efektive të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në Menaxhimin e Financave Publike. UN Women kishte organizuar rreth 12 seanca trajnimesh me Ministrinë e Linjës, ku rreth 150 zyrtarë të niveleve të ndryshme, kishin marrë njohuri mbi përgatitjen dhe monitorimin e Programit Buxhetor Afatmesëm dhe përfshirjes efektive të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor.

MFE në bashkëpunim me UN Women, ka organizuar 4 seanca informuese për të 61 Bashkitë e vendit, me pjesëmarrjen e rreth 120 zyrtarë të niveleve të ndryshme të këtyre institucioneve, ku ishin njohur me risitë e legjislacionit financiar vendor, rëndësinë e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor mënyrën efektive të përfshirjes së tyre në Programin Buxhetor Afatmesëm. Referuar raportit të vlerësimit të SKBGJ 2016 – 2020 ASPA në trajnimet e saj ka zhvilluar edhe module për integrimin gjinor. Për vitin 2019 janë trajnuar 236 drejtues të mesëm, të lartë të ulët dhe ekzekutivë mbi modulën e integritimit gjinor dhe 82 nëpunës/nëpunës të administratës vendore.

---

<sup>35</sup> U verifikua për raportimin e monitorimin buxhetore online programi buxhetore "Tregu i punës" në AKPA, e cila prodhonte të dhëna sipas gjinisë për të gjitha produktet buxhetore në raportet e saj statistikore. Por përsëri nuk kishte kodifikim të produkteve gjinore në sistemet online të raportimit e monitorimit të buxhetit.

## **Gjetje**

1. Ministria e Financave dhe Ekonomisë dhe Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale kanë qenë pjesërisht efektive në realizimin e objektivave mbi numrin e programeve që do të integronin buxhetimin gjinor, vetëm 31% e tyre nga 70% që ishte objektivi janë përfshirë BPGJ në PBA. Si dhe nuk është implementuar BPGJ për NJVQV.

2. Planifikimi i BPGJ në programet ekzistuese nga ML nuk ka tregues më ndarje gjinore edhe monitorimi e gjurmueshmëria e shpenzimeve buxhetore dhe vlerësimi e matja e ndikimeve të tyre nuk janë realizuar. Sistemet elektronike të menaxhimit dhe monitorimit të buxhetit nga MFE nuk kanë kodifikim për treguesit e produkteve me ndarje gjinore.

## **Konkluzione:**

1. Mungesa e mbikëqyrjes dhe llogaridhënies nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Makineria Gjinore dhe Ministrinë e Linjës për zbatimin e objektivave dhe aktiviteteve të planifikuara për BPGJ ka ndikuar në mos arritjen e objektivave për rritjen e numrit të programeve buxhetore me integrim të BPGJ në NQQ dhe NJQV. Gjithashtu planifikimi i produkteve buxhetore pa ndarje gjinore nuk ka mundur monitorimin dhe vlerësimin e ndikimeve të BPGJ, si dhe gjurmueshmërinë e realizimit të objektivave gjinore. Shpenzimet buxhetore në sistemet elektronike të menaxhimit dhe monitorimit të buxhetit, duke mos pasur kodifikim produkti e treguesish gjinorë nuk kanë favorizuar monitorimin e shpenzimeve buxhetore sipas treguesve gjinore, si dhe matjen e performancës së programeve buxhetore me BPGJ dhe të progresit të arritur.

2. Pavarësisht trajnimeve të organizuara në nivel qendror dhe vendor me mbështetjen e UN Women (edhe në bashkëpunim me Shkollën e Administratës Publike) për çështjet e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor dhe strategjive për barazinë gjinore, ende është kanë gjeneruar impaktin e pritur lidhur me përfshirjen e BPGJ në programet e institucioneve të përfshira dhe rritjen e efektivitetit të tij.

## **Rekomandim:**

1. Ministria e Financave dhe Ekonomisë dhe Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale në bashkëpunim të dakordësojnë plane vjetore trajnimesh, në fuqizimin e kapaciteteve planifikuese, monitoruese dhe vlerësuese të institucioneve qendrore e vendore për programet buxhetore në përgjithësi dhe buxhetimin e përgjigjshëm gjinor.

**Brenda vitit 2023**

2 Ministria e Financave dhe Ekonomisë të hartojë plan veprimi me objektiva e aktivitete konkrete për integrimin e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në Njësitë e Vetëqeverisjes Vendore.

**Brenda vitit 2023**

3. Ministria e Financave dhe Ekonomisë në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale të përfshijë në planet vjetore të auditimit të përputhshmërisë, monitorimin e buxhetimin e përgjithshëm gjinor në të gjitha nivelet e qeverisjes.

**Brenda vitit 2023**

4. Ministria e Financave dhe Ekonomisë të përfshijë në udhëzimin vjetor të buxhetit raportimin mbi Buxhetim të Përgjigjshëm Gjinor gjatë procesit të hartimit dhe miratimit të projektbuxhetit

pranë Komisionit për Ekonominë dhe Financën dhe Nënkomisionit për Barazinë Gjinore, për të përmirësuar performancën buxhetore të programeve buxhetore me tregues gjinor.

**Brenda vitit 2023**

## 4.2 A kanë qenë efektive masat e marra për zhvillimin ekonomik të grave në fushën e punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural?

### 4.2.1 A kanë qenë efektive politikat e nxitjes së punësimit të grave në vendin tonë?

Strategjia për Punësim dhe Aftësi 2019 - 2022 e MFE-së për realizimin e një rritjeje të shpejtë, të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse të punësimit. synonte që brenda vitit 2022 të kemi një ekonomi konkurruese dhe një shoqëri gjithëpërfshirëse që mbështetet tek:

“Aftësi më të larta dhe punë më të mirë për gjithë, femrat dhe meshkujt”.

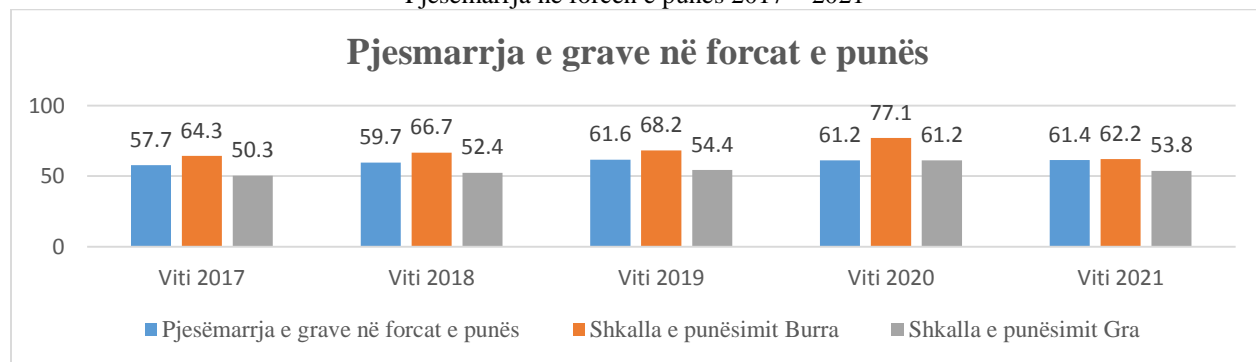
Qëllimi i përgjithshëm i strategjisë është të nxisë vende pune cilësore dhe mundësi për aftësi për gjithë femrat dhe meshkujt shqiptarë gjatë gjithë ciklit të jetës<sup>36</sup>.

Politikat për nxitjen e punësimit në vendin tonë janë hartuar nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë dhe zbatohen nëpërmjet Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive si institucion varësie, këto politika përfshihen në programin buxhetor “*Tregu i punës*”. Dy janë politikat e ofrimit të shërbimit të punësimit të hartuar nga MFE dhe zbatuar nga AKPA; politikat pasive e “*Tregut të punës*”, nëpërmjet “*pagesës së papunësisë*” për personat që dalin të papunë; politikat aktive të “*Tregut të punës*” që përbëhen nga masa dhe instrumente të tilla që do ndikojnë në rritjen e punësimit për burrat, gratë dhe grupet vulnerabile.

Tregu i punës në Shqipëri dhe integrimi sa më i madh i grave në të është shumë i rëndësishëm për barazinë gjinore, rritjen ekonomike dhe produktivitetin ekonomik të vendit, si dhe për mirëqenien e individëve dhe të familjeve.

Sipas të dhënave të marra nga Anketa e Forcës së Punës, duke u fokusuar në diferencat gjinore dhe ndikimin e tyre në punësimin e burrave dhe grave, situata e shkallës së punësimit të burrave dhe grave, (*Grafiku nr. 3, Pjesëmarrja e grave në forcat e punës*<sup>37</sup>) paraqitet me një ecuri në rritje nga viti 2017 deri në vitin 2020. Konkretisht punësimi për burrat është nga 64.3% në vitin 2017, në 77.1% në vitin 2020, për të shënuar rënie në 61.4% në vitin 2021. Punësimi për gratë<sup>38</sup> është nga 50.3% në vitin 2017, në 61.2% në vitin 2020 për të shënuar rënie në vitin 2021 në 53.8%.

Pjesëmarrja në forcën e punës 2017 – 2021



Grafiku nr. 3: Punoj Grupi i auditimit; burimi INSTAT

<sup>36</sup> Strategjia për Punësim dhe Aftësi 2019-2022.

<sup>37</sup> Shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës është raporti i forcës së punës kundrejt popullsisë në moshë pune.

<sup>38</sup> Shkalla e punësimit është raporti i të punësuarve 15-64 vjeç kundrejt popullsisë në moshë pune.

Pabarazitë gjinore në “tregun e punës” përsëri mbeten, pasi gratë vazhdojnë të jenë të nën përfaqësuara. Vetëm 50% e grave në moshë pune janë të punësuar në vitin 2017, krahasuar me 64% të burrave në moshë pune të punësuar. Ndërsa në vitin 2018 ky tregues është 52.4% gra krahasuar me 66.7% burra, në vitin 2019 është 54.4% gra kundrejt 68.2% burra dhe në vitin 2021 shikohet një rënie për të dyja gjinitë, për gratë shënoi 54.8% për Burrat në 61.4%, një rënie që është më poshtë se niveli i vitit 2017<sup>39</sup>. Kjo rënie e shkallës së punësimit ka ardhur ndër të tjera edhe për shkak të krizave të njëpasnjëshme që mbërthyen vendin tonë, të tërmetit të 26 Nëntorit 2019 dhe krizës shëndetësore botërore pandemisë Covid 19. Në këtë sens duket se krizat i kanë përmbysur të gjitha arritjet e viteve të mëparshme në fushën e punësimit si për burrat dhe për gratë, pasojat e së cilës do të ndjehen edhe në vazhdim në fushën e punësimit.

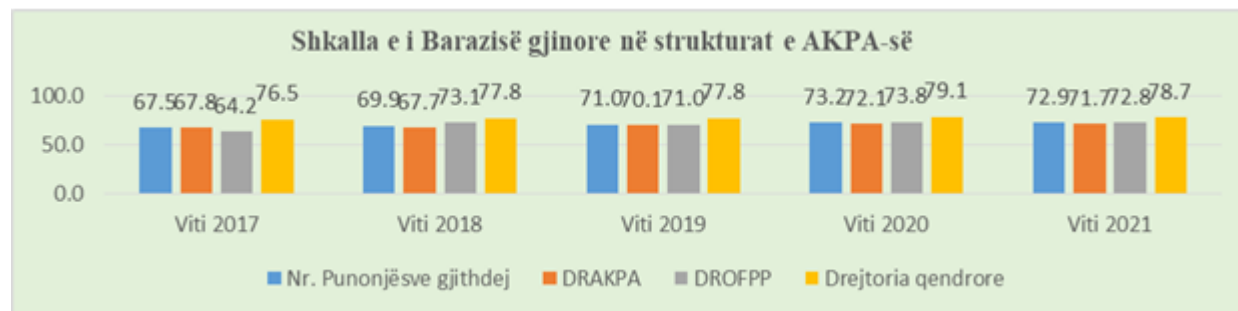
Të dhënat gjinore në lidhje me punësimin e grave dhe burrave të prodhuara nga institucionet shtetërore nën kujdesin e INSTAT, janë një arritje e rëndësishme për hartimin e politikave qeveritare efektive për rritjen dhe qëndrueshmërinë e punësimit dhe ngushtimin e hendekut gjinor në punësim ndërmjet burrave dhe grave në përfitim të fuqizimit ekonomik të tyre.

### Niveli barazisë gjinore në strukturat organizative të AKPA-së<sup>40</sup> (Aneksi II, Tabela 7)

Performanca e barazisë gjinore në zbatimin e politikave të punësimit të programit “tregun e punës” është e lidhur ngushtësisht me performancën gjinore të stafit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA) si dhe mirë menaxhimin e realizimin e buxhetit vjetor të saj në përputhje me objektivat strategjike dhe ato vjetore.

Nga analiza e përbërjes gjinore të personelit, sipas strukturës së AKPA-së nga qendra deri në nivelet e dyta organizative të varësisë së saj në qarqe, konstatohet lehtësisht se gjatë rekrutimit është ndjekur me vetëdije një trend në rritje i punësimit të grave në administratën e AKPA-së.

Për sa i përket ndarjes gjinore (Grafiku nr. 4, Shkalla e barazisë gjinore në strukturat e AKPA - së) e personelit të AKPA-së), në vitin 2017 gratë përbënin 67.5% të stafit gjithsej të agjencisë me një prirje në rritje nga viti në vit, ku në fund të vitit 2021 gratë përbënin 72.9% të stafit të përgjithshëm. Në Drejtorinë Qendrore personeli gra përbën nga 76.5% në vitin 2017 në 78.7% në vitin 2021 me një prirje në rritje ndër vite.



Grafiku nr. 4: Punoi grupi i auditimit; Burimi AKPA

Në nivelin organizativ të DRAKPA-ve në qarqe, personeli gra ndaj stafit gjithsej të tyre në vitin 2017 është me 67.8%, me një prirje në rritje në vitet në vazhdim, ku në vitin 2021 shkoi në 71.7%.

<sup>39</sup> [www.instat.gov.al](http://www.instat.gov.al) Burra dhe Gra 2018,2019,2020,2021,2022

<sup>40</sup> AKPA është krijuar dhe rregullon veprimtarinë e saj, bazuar në dispozitat e Ligjit Nr. 15/2019 “Për nxitjen e punësimit”, si edhe Ligjit nr. 15/2017 “Për arsimin profesional në RSH”, si edhe me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr.554, dt.31.07.2019 “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive”,

Në DRFPP ka gjithashtu një ecuri në rritje për personelin gra në vite, në vitin 2017 është me 64.2% dhe në fund të vitit 2021 arriti në 72.8%. Si numër i përgjithshëm i personeli të AKPA-së, nga vitin 2017 deri në vitin 2020 është ndërmjet 416 deri 418 punonjësish, ndërsa në vitin 2021 ka një rritje në 446 të punësuar, me një diferencë në rritje prej 28 punonjësish ose prej 6% më shumë. Organika e miratuar është 475 punonjës, diferenca prej 29 punonjësish janë për tu rekrutuar në Drejtorinë Qendrore të AKPA-së. Gjithashtu në postet drejtuese gratë zënë mbi 80% të menaxhimit të agjencisë si në nivelin qendror ashtu edhe në nivelin e menaxherëve të drejtorive rajonale në qarqe.

Në këtë drejtim është tejkalar ndjeshëm niveli pabarazisë gjinore në të gjitha nivelet organizative të AKPA-së në drejtim të mbi përfaqësimit të grave dhe nën përfaqësimit të burrave duke krijuar një disbalancë gjinore të thellë.

### Programi buxhetor “Tregu i punës” i PBA së MFE Zbatuar nga AKPA.

“Tregu i punës” si program buxhetor ka integruar BPGJ. Që nga viti 2016, Ish-MMSR dhe më vonë MFE në PBA-të e tyre kanë parashikuar objektiva dhe produkte të barazisë gjinore pothuajse në të gjitha vitet periudhë auditimi. Në PBA-të në nivelin e MFE-së të viteve 2017 - 2021 janë të përfshirë produkte dhe tregues sasiore të shoqëruar me buxhetet përkatëse në funksion të realizimit të barazisë gjinore, por pa tregues gjinor. Buxhetet gjatë zbatimit të tyre nga AKPA janë rishikuar në të gjitha nivelet organizative të saj, në shumicën e rasteve me pakësim të buxheteve fillestare. Mbështetja me burime financiare nga MFE për AKPA-në ka ardhur duke u rritur nga viti në vit, nga 2.7% në vitin 2017 në 3.2% në vitin 2021 (Tabela nr. 7).

AKPA Pesha në Buxhet			Lekë
Vitet	Buxheti i MFE	Buxheti i AKPA	Pesha e buxhetit të AKPA në buxhetin e MFE në %
2017	61,109,895,300	1,687,253,250	2.7
2018	54,107,434,000	1,298,648,500	2.4
2019	55,940,139,000	1,636,050,000	2.9
2020	59,857,139,120	1,915,577,700	3.2
2021	68,476,838,000	2,244,131,000	3.2

Tabela nr. 7: Punoi grupi i auditimit: Burimi MFE

MFE dhe AKPA-ja në PBA-të e tyre e kanë ndarë buxhetin për financimin e programit “Tregu i Punës” në produkte e objektiva e tregues buxhetore si më poshtë: (Të dhënat në tabelat në Aneksi II).

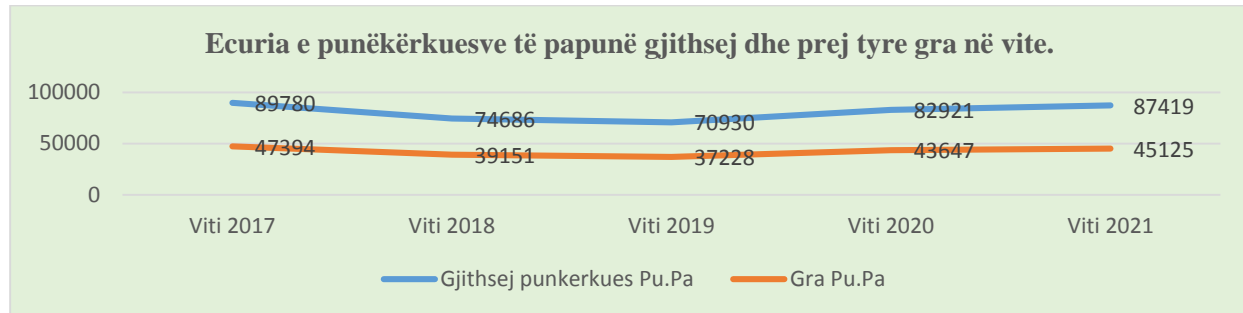
1. Punëkërkues të papunë të punësuar (nr. ndërmjetësime + gjeti punë vetë).
2. Punëkërkues të papunë të trajtuar me pagese papunësie.
3. Punëkërkues të papunë të mbështetur me programe të nxitjes së punësimit.
4. Punëkërkues të papunë pjesëmarrës në formimit profesional.
5. Vende të lira pune të shpallura.

6. Leje pune për të huajt, evidenca statistikore, financiare, procedura prokurimi etj.

Për qëllimet e këtij auditimi janë marrë në shqyrtim 4 nga 6 produkte buxhetore të këtij programi, e konkretisht produktet nga 1 – 4 listuar më sipër.

Parimisht çdo punëkërkues dhe punëdhënës i regjistruar në strukturën rajonale vendore të punësimit të AKPA-së përfiton nga shërbimet që ofrohen nga kjo strukturë. Në vitet periudhë auditimi situata dhe ecuria e punëkërkuesve të papunë gjithsej dhe punëkërkuesve të papunë gra

të regjistruara në zyrat vendore të AKPA-së është si më poshtë. (Grafiku nr 5, Ecuria e punëkërkesve të papunë gjithsej dhe prej tyre gra në vite).



Grafiku nr. 5. Punoj grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Shkalla e numrit të punëkërkesve të papunë gra të regjistruara në zyrat e punësimit të AKPA-së kundrejt punëkërkesve të papunë gjithsej, është ndërmjet 52% në vitet 2018, 2019 dhe 2021 dhe 53% në vitet 2017 dhe 2020. Kjo tregon se gratë përbejnë mbi 52% të punëkërkesve të papunë (pu.pa) që janë regjistruar në zyrat vendore të AKPA-së për shërbime të punësimit. Ky tregues ka ardhur në rënie në situata më normale të zhvillimit ekonomik dhe në rritje në situata krizash komplekse me ndikime drastike në fushën e punësimit, siç ishte ajo e pandemisë Covid 19.

### 1. Treguesit e produkti të PBA-së, “Ndërmjetësimi këshillimi dhe punësimi” (Aneksi II, Tabela 1)

Produkti “Ndërmjetësimi këshillimi dhe punësimi” ka si objektiv, të rriten ndërmjetësimet, profilizimi dhe këshillimi e punësimi i pu.pa,<sup>41</sup> në veçanti për grupet vulnerable duke patur parasysh faktorin gjinor. Në shërbimet e ndërmjetësimi të ofruara nga zyrat e punësimit ndër vite, janë vendosur objektiva mbi numrin e punëkërkesve të papunë të cilët do të punësoheshin nga zyrat e punësimit si rezultat i përputhjes së kërkesës për punë nga pu.pa dhe ofertës së punës nga punëdhënësit.

Referuar anketës së organizuar nga vete AKPA-ja në vitin 2021 për personat që kanë ndjekur kurse të formimit profesional, në pyetjen e personave që muajin e fundit janë në kërkim të një punë se: Çfarë forme zgjidhni për të kërkuar punë? Vetëm 28,8% e përgjigjeve janë deklaruar se kanë kërkuar punë pranë zyrave të punës, ndërsa 75,7% e të intervistuarve kanë përzgjedhur njohjet dhe lidhjet familjare si mënyrën që përdorin për të kërkuar punë. Gjithashtu, 50.6% e të të intervistuarve kanë deklaruar si mënyrë kërkimi të punës lajmërimet e publikuara në faqe interneti, media sociale, gazeta etj. Ndërsa pyetjes së personave të papunë se: A jeni i regjistruar si punëkërkes i papunë tek zyra e punës? Ju përgjigj po 53% e femrave, ndërsa 41.9% e tyre ju përgjigj jo. Sipas rezultateve në lidhje me të papunët vihet re një performancë e ulët e zyrave të punës. Gati ½ e të papunëve gra nuk janë regjistruar në zyrat e punës dhe se vetëm 1/3 e të papunëve ju drejtohen zyrave të punës për të kërkuar punë.

Nga rishikimi i dokumentacionit i PBA-ve të AKPA-së në vite vërejtëm, se për treguesit e produkti buxhetor “ndërmjetësimi këshillimi dhe punësimi”, nuk ka ndarje gjinore në buxhet dhe në pasaportën e treguesve kyç të performancës së AKPA-së, por AKPA prodhonte të dhëna më ndarje gjinore në nivelin raportimit statistikor. Për të vlerësuar balancën gjinore të treguesve të produktit ne shfrytëzuam të dhënat statistikore të institucionit, të cilat kanë një ndarje të përfitueseve femra dhe kategorive të tjera.

<sup>41</sup> Pu.pa (punëkërkes të papunë).

Përsa i përket indeksit të barazisë gjinore, shkalla e pjesëmarrjes së grave përfituese nga ky shërbim i AKPA-së në vite, paraqitej ndërmjet nivelit më të lartë në vitin 2017 me 55.1% përfituese gra, në 48.3% në vitin 2021 duke shënuar nivelin më të ulët të përfitueseve gra, me një tendencë rënie nën 50%. ( Tabela nr. 8.Grafiku 6: % Shkalla e Barazisë Gjinore).

Tabela nr. 8“ Të dhëna për ndërmjetësimin këshillimin dhe punësimin”

Vite	Buxheti i realizuar (Mijë lekë)	Nr Pu.Pa Faktik (punësuar)	Numri i Grave përfitues (punësuar)	Kosto/njësi e realizuar	Shkalla e BGJ (%)	Kosto mesatare e pese viteve	Shkalla e ndryshimit të koston (%)
	1	2	3	4(1/2)	5(3*100/2)	6	7(4*100/6)
2017	250,339	17872	9853	14	55.1	9.2	152
2018	208,964	30104	15176	7	50.4	9.2	76
2019	212,044	30391	14841	7	48.8	9.2	76
2020	209,994	23118	13531	9	58.5	9.2	98
2021	289,888	25768	11677	11.2	48.3	9.2	122

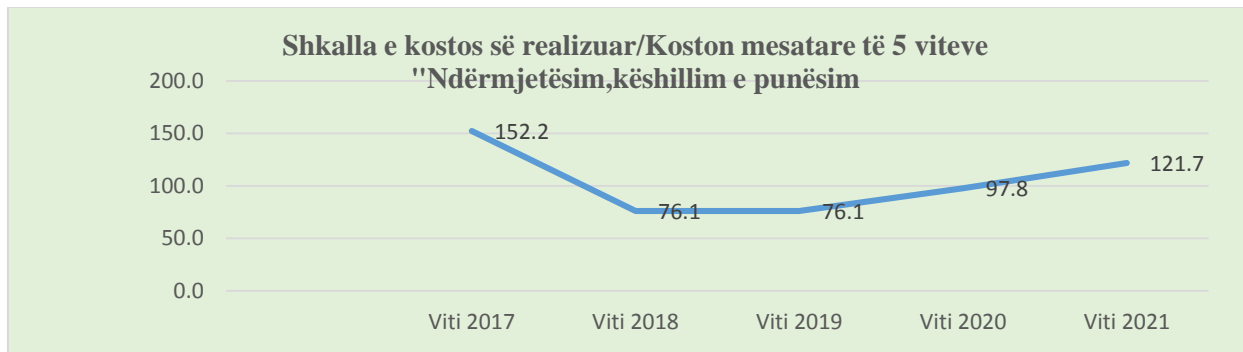
Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA



Grafiku nr. 6. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Me gjithë punësimin në pesë vitet të 65078 grave punëkërkuese të papuna, përsëri numri i punëkërkueseve gra të regjistruara në zyrat e punësimit të AKPA-së në vitin 2021 mbetet në nivelin e 45125 gra pu.pa ose 2269 pu.pa gra më pak se në vitin 2017, e cila tregon që aq sa punësohen po aq edhe humbin vendin e punës, gjë që tregon mungesën e qëndrueshmërisë të punësimit të grave në raport me burrat dhe efektivitetin e pjesëmarrjes së grave në produktin buxhetorë “ndërmjetësim këshillim punësim” në rritjen e punësimit të grave.

Nga analiza e kosto efektivitetit si element i rëndësishëm i eficiencës së përdorimit të burimeve për produktin buxhetor, u mor për bazë kosto mesatare të përfituesve të 5 viteve të fundit si më afër realitetit krahasues. Rezultoi se shkalla e realizimit të koston faktike/për të punësuar kundrejt koston mesatare/për punësuar për pesë vitet, të jetë ndërmjet 152.3% në vitin 2017 dhe 76.1% në vitin 2018, ndërsa gjatë tre viteve të tjera ajo është me një tendencë rritje ndërmjet, 76.1% në 2019 dhe 121.7% në vitin 2021 (Tabela 8. Grafiku nr 7 Shkalla kosto faktike/kosto mesatare e realizuar e 5 viteve “Ndërmjetësit, këshillim e punësim”).



Grafiku nr. 7. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Eficienca e përdorimit të burimeve materiale, njerëzore dhe financiare për realizimin e produktit, nga një përmirësim në vitin 2018, në tre vitet e mëvonshme është me një tendencë përkeqësimi, duke treguar që AKPA ka realizuar treguesit e produkteve gjithmonë e më kosto më të lartë. Në vitin 2019 janë punësuar 30391 pu.pa gjithsej me një kosto produkti gjithsej 212 044 mijë lekë, ndërsa në vitin 2021 janë punësuar 24158 pu.pa gjithsej me një kosto produkti 289 888 mijë lekë, pra siç vërehet në 2021 është realizuar më pak sasi produkti me më shumë fonde financiare, për pasojë në vitin 2021 kemi një përkeqësim të eficiencës organizative e operacionale të AKPA-së. Referuar të dhënave, grupi i auditimit konstatoi gjithashtu se në vite, janë kryer rishikime të buxhetit fillestar për produktin *“ndërmjetësimi këshillimi dhe punësimi”* nga MFE dhe AKPA. Shkalla më e lartë e ndryshimit të rishikimeve buxhetore kundrejt planit fillestar është në vitin 2017 në 112% të planit dhe më e ulëta është në vitin 2021 me 78%. Këto rishikime të buxheteve fillestare nuk shkojnë në të njëjtën linjë me shkallën e ndryshimit sasiore të treguesve të produktit kundrejt planit, i cili lëviz ndërmjet 109% të planit fillestar në vitin 2017 deri në 93% në vitin 2019, objektivat të treguesve të produktit janë realizuar nga AKPA.

Në lidhje me treguesit e produktit të buxhetit *“shërbimin e ndërmjetësimit dhe këshillimit të punëkërkuësve të papunë”*, AKPA-ja që në planifikim në PBA dhe në të gjitha fazat e ciklit buxhetor nuk ka kryer, analiza gjinore, parashikuar buxhete më qëllime, objektiva e tregues produkti me ndarje gjinore. Proceset e monitorimit dhe vlerësimit nga ana e AKPA-së pasqyrojnë një analizë gjinore vetëm si numër të grave, por duke mos pasur objektiva për punësimin e grave në treguesit e produktit në PBA, nuk është kryer një analizë e mirëfilltë gjinore. Pasaporta e treguesve kyç të performancës nuk përmban tregues me ndarje gjinore për produktin. Gjithashtu pas një rënie të shkallës së kostos së realizuar për/përfitues kundrejt kostos mesatare faktike në vitin 2018, përsëri vërehet një tendencë rritje në katër vitet pasuese. Aktiviteti i AKPA-së për produktin *“shërbimin e ndërmjetësimit dhe këshillimit të punëkërkuësve të papunë”* është pjesërisht efiçente dhe efektive për rritjen e punësimit të punëkërkuësve gra, megjithëse indeksi gjinor i produktit është realizuar me rreth 50% të pjesëmarrjes së grave.

## 2. Treguesit e produkti të PBA-ve në vite/ *“Persona të trajtuar me pagesë papunësie”* (Aneksi II, tabela 2)

Në përmbushjen e objektivave të produktit në PBA-të e MFE-së, është përcaktuar si nën objektiv përafrimin e standardeve të Konventës nr. 168 të ILO-s për mbrojtjen nga papunësia, ku do të bëhen ndryshime në mënyrën e përfitimit të pagesës së papunësisë si dhe do të mundësohet unifikimi i kësaj pagese, me synim një planifikim dhe një shpërndarje më reale të të ardhurave të papunësisë për çdo përfitues. Niveli bazë i të ardhurës nga papunësia në 2017 - ën do të bëhej 11.000 lekë, sa 50% e pagës minimale në shkallë vendi (kusht i Konventës). Pagesa e papunësisë



është 50% e pagës minimale plus kompensimeve për fëmijët e vegjël për të gjithë përfituesit burra dhe gra.

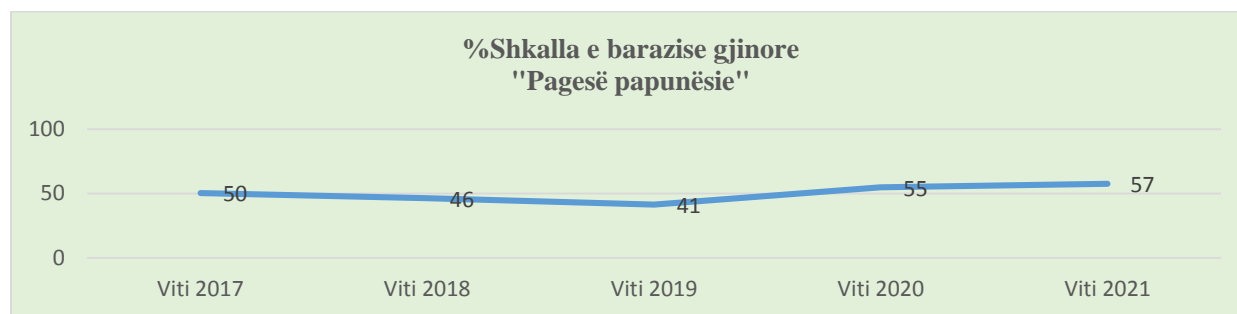
Në PBA 2017 - 2018 janë vendosur si objektiv me tregues sasiorë arritjen e numrit të përfituesve me pagesë papunësie 6000 deri 6500 përfitues, por pa ndarje gjinore. Në vitin 2017 është vënë në zbatim VKM nr. 194 datë 09.03.2016 për pagesën e papunësisë, ku masa e trajtimit të pagesës së papunësisë të lidhet ngushtësisht me kohën e kontribuar në skemën e sigurimeve shoqërore, implementimi i të cilit ka ulur ndjeshëm numrin e përfituesve, por përsëri në vitet e mëvonshme treguesi i numrit të “përfituesve nga pagesa e papunësisë” ka ardhur me një tendencë rritje. Në vitin 2017 janë 2178 përfitues ku prej tyre 1098 përfitues janë gra dhe në vitin 2021 është 4,730 përfitues gjithsej, prej tyre 2718 përfitues janë gra.

AKPA-ja mblodh të dhëna për gratë përfituese në nivelin statistikor të raportimit, situata gjatë periudhës 2017 – 2021 për sa i përket indeksit të barazisë gjinore (përqindja e përfituesve nga pagesa e papunësisë të “pu.pa” gra kundrejt numrit total), paraqitet ndërmjet 41% në vitin 2019 deri në 57% në vitin 2021 (Tabela nr. 9. Grafiku 8 Shkalla e barazisë gjinore “Pagesë papunësie”).

Tabela nr. 9 “Të dhëna për pagesën e papunësisë”

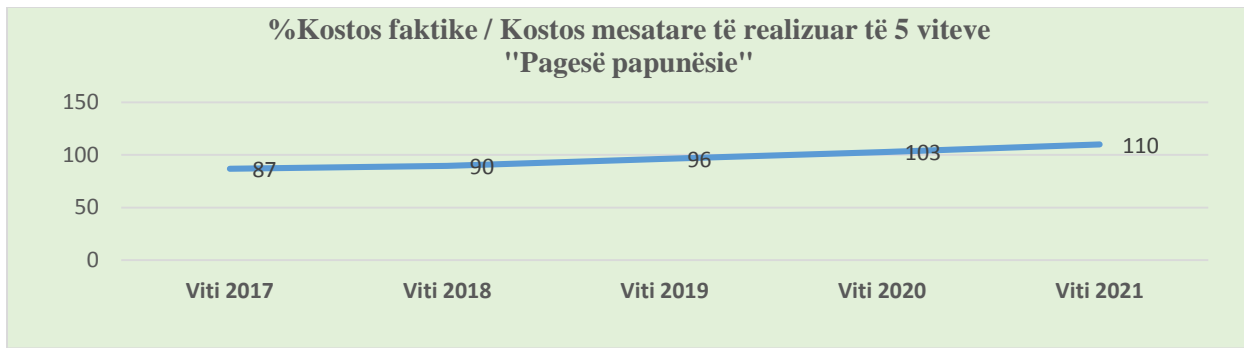
Vite	Buxheti i realizuar (Mijë lekë)	Nr Pu.Pa Faktik (pagese papunesise)	Numri i Grave pu.pa (perfituese)	Kosto/njësi e realizuar	%shkalla e BGJ (%)	Kosto mesatare e pese viteve	Shkalla e ndryshimit te koston(%)
	1	2	3	4(1/2)	5(3*100/2)	6	7(4*100/6)
2017	344,948	2178	1098	158.4	50.4	182.1	87
2018	334,784	2050	949	163.3	46.3	182.1	90
2019	504,163	2871	1187	175.6	41.3	182.1	96
2020	886,600	4,745	2596	186.8	54.7	182.1	103
2021	947,632	4,730	2718	200.3	57.5	182.1	110

Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA



Grafiku nr. 8. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Në lidhje me koston e realizuar në vite kundrejt koston mesatare të realizuar të pesë viteve, ajo varion nga niveli më i ulët 87% në vitin 2017 deri në nivelin më të lartë 110% në vitin 2021 me një tendencë në rritje nga viti në vit (Tabela nr 9. Grafiku nr. 9, % Kosto faktike/kosto mesatare e realizuar të 5 viteve “Pagesë Papunësie”).



Grafiku 9. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Në efektet e rritjes së kostos ka ndikuar në pjesën më të madhe të saj, rritja e pagës minimale dhe shtesat për kompensim të fëmijëve të paguara bashkë me pagesën e papunësisë.

Referuar të dhënave për treguesit e produktit buxhetor “pagesë papunësie” të parashikuar në PBA-të e AKPA-së, janë kryer rishikime të buxhetit kundrejt planit fillestar gjatë viteve periudhë auditimi. Shkalla e rishikimit të buxheteve të produktit luhaten nga 44% kundrejt planit fillestar në vitin 2018, në 161% në vitin 2020 dhe në 123% në vitin 2021.

Situata në lidhje me shkallën realizuar të treguesve sasior të produktit, kundrejt treguesve të rishikuar gjatë viteve paraqitet, ndërmjet 41% të planit realizuar në vitin 2018 deri në 96% në vitin 2020, pra në asnjërin vit nuk janë realizuar treguesit e produktin kundrejt planit të rishikuar në nivelin 100% të tij. Në lidhje me situatën e realizimit të buxheteve kundrejt buxheteve të rishikuara ajo paraqitet, ndërmjet 64% të në vitin 2017 me një rritje konstante në vitet pasuese, deri 89% në vitin 2018, për të vazhduar në tre vitet e ardhshme me realizimit 100% në vitin 2019, në 123% në vitin 2021.

Për produktin buxhetor persona të trajtuar “me pagesë papunësie”, duke qenë se është produkt i politikës pasive, AKPA nuk ka shumë hapësira për integrimin gjinor, por përsëri kërkohet shumë punë nga ana e saj për sensibilizimin e popullatës në lidhje me përfitimet nga ky program i mbështetjes financiare. Sidomos për gratë e punësuar të cilat humbin vendin e punës, pasi nga raportet e AKPA-së ka një numër të madh të pakësimit të vendeve të punës në vite, pakësim të cilat vijnë jo vetëm për arsye të daljes në pension, por edhe për arsye të tjera si shkurtime të vendeve të punës, largime nga puna etj.

AKPA nuk ka parashikuar objektiva të veçanta për gratë, në PBA-të e në planet vjetore, ku treguesit gjinorë nuk bëjnë pjesë në pasaportën e treguesve kyç të performancës së AKPA-së. Rishikimet e buxheteve me diferenca të mëdha për këtë shërbim janë një tregues i mungesës së një analize korrekte të situatës së papunësisë në planifikimin e PBA-së. Për sa i takon balancës gjinore të përfituesve siç shikohet edhe nga grafiku ky produkt është në nivelin e barazisë gjinore ku mbi 50% e përfituesve janë gra.

### 3. Treguesit e produktit të PBA-së<sup>42</sup> “Punëkërkues të papunë të reregjistruar në zyrat e punësimit/të punësuarit nëpërmjet programeve të nxitjes së punësimit” (Aneksi II, Tabela 3)

Produkti buxhetor është parashikuar në PBA-të e MFE-së dhe AKPA-së dhe paraqitet si një nga më të rëndësishmit për nxitjen e punësimit, sidomos për grupet vulnerable dhe të grave. Programi parashikohej të realizohej nëpërmjet zbatimit të shtatë nën/programeve të nxitjes së punësimit:

- nëpërmjet formimit në punë;
- për pu.pa në vështirësi;

<sup>42</sup> Programi Buxhetor Afatmesem

- për femrat nga grupet e veçanta;
- praktikat profesionale;
- pu.pa PAK;
- nxitje punësimi për të rinjtë,
- jetimët.

Programet e nxitjes së punësimit janë miratuar me VKM-të e nxitjes së punësimit dhe kanë qenë subjekt i ndryshimeve të vazhdueshme ndër vite sipas prioriteteve të Qeverisë për rritjen e nivelit të punësimit<sup>43</sup>.

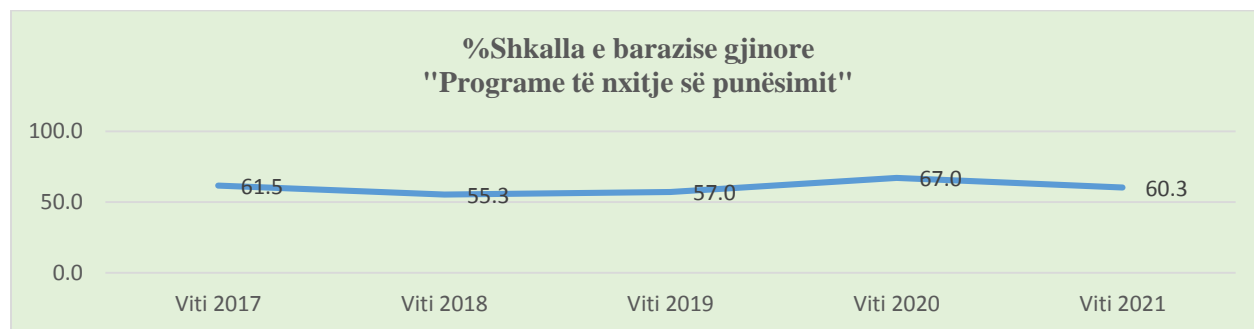
Në PBA-të e MFE për programin “Tregu i punës” është vendosur si objektiv zbatimi i programeve ekzistuese dhe të reja të nxitjes së punësimit, në zbatim të ligjit për nxitjen e punësimit dhe përfshirja në këto programe 5500 - 6000 punëkërkuesve të papunë me synim rritjen e pjesëmarrjes nga grupet e veçanta (të rinjtë, gratë, punëkërkuesit e papunë afatgjatë, përfitues të ndihmës ekonomike, romë, PAK, jetimët etj.) dhe mbështetjes së industrisë fashone, nga të cilët mbi 50% do të jenë femra.

AKPA-ja në nivelin statistikor mbledh të dhëna për gratë përfituese të produktit “Punëkërkues të papunë të regjistruar në zyrat e punësimit/të punësuarit nëpërmjet programeve të nxitjes së punësimit”, të cilat u morën për analizën e situatës së barazisë gjinore, shpërndarjen e shpenzimeve buxhetore për produktin sipas gjinisë dhe të treguesve të kosto efektivitetit në vite.

Tabela nr. 10 “Të dhëna për programet e nxitjes së punësimit”.

Vite	Buxheti i realizuar (Mijë lekë)	Nr. Pu.Pa Faktik (përfitues)	Numri i pu.pa Gra (përfituese)	Kosto/njësi e realizuar	Shkalla e BGJ (%)	Kosto mesatare e pese viteve	Shkalla e ndryshimit te koston (%)
	1	2	3	4(1/2)	5(3*100/2)	6	7(4*100/6)
2017	474,951	5264	3239	90.2	61.5	63.3	142.5
2018	258,371	4808	2660	53.7	55.3	63.3	84.8
2019	345,955	5338	3045	64.8	57	63.3	102.4
2020	71,555	4146	2778	17.3	67	63.3	27.3
2021	393,105	4834	2914	81.3	60.3	63.3	128.4

Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

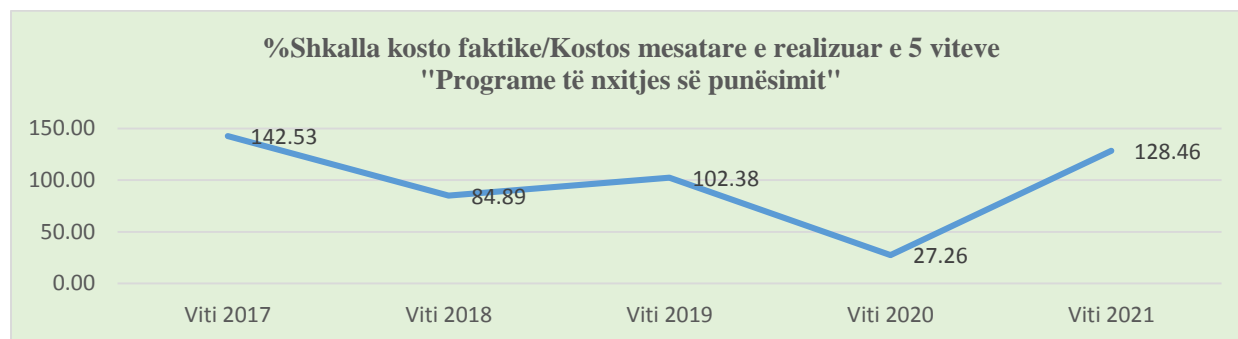


Grafiku nr. 10. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

<sup>43</sup> VKM 17 datë 15.01.2020 (Programi 1 Punësimi); VKM 17 datë 15.01.2020 (Programi 2 Formimi nëpërmjet punës); V.K.M 17 datë 15.01.2020 (Programi 3 Praktikrat e punës); VKM 608 datë 29.07.2020 (Programi 4 mujor) VKM 608 datë 29.07.2020 (Programi 8 mujor); VKM 608 (Programi 12 mujor/ Informaliteti); VKM 535 datë 8.7.2020 (Punët në komunitet); VKM 348 datë 29.4.2020 (Programi i vetëpunësimit).

Situata në vite gjatë periudhës 2017 – 2021 për sa i përket shkallës së numrit të përfituesve gra kundrejt përfituesve gjithsej nga buxhetet e realizuara për produktin, luhaten ndërmjet 55.3% në vitin 2018 deri në 67% në vitin 2020 (Tabela 10.Grafiku 10, Shkalla e Barazisë gjinore “Programe të nxitjes së punësimit”).

Në lidhje me kosto-efektivitetin e produktit buxhetor “programeve të nxitjes së punësimit”, nga analiza ne vlerësuam, se shkalla e kostove të realizuara vjetore kundrejt kosos mesatare të pesë viteve paraqitej, në nivelin më të lartë të saj në vitin 2017 prej 142.5% dhe niveli më i ulët në vitin 2020 prej 27% (Tabela nr. 10.Grafiku nr. 11, % Kosto faktike/kosto mesatare e realizuar e 5 viteve “Programe të nxitjes së punësimit”), shikojmë se pas një rënie në vitin 2018 në 84.8%, ka një tendencë në rritje në vitin 2021 me 128.4%.



Grafiku nr. 11. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Në rritjen e kosos, përveç ndryshimeve të kriterëve të përfituesve, ka ndikuar edhe ulja e eficiencës së përdorimit të burimeve financiare, materiale e njerëzore nga AKPA-ja.

Shkalla e rishikimeve buxhetore paraqitej me një tendencë të shkurtimit të fondeve buxhetore në vite. Përveç PBA së vitit 2017 që nuk i është nënshtruar rishikimeve buxhetore për shpenzimet, në vitin 2018 buxheti është rishikuar e zbritur në 57% të planit fillestar, në vitin 2019 në 82%, në vitin 2020 në 65% dhe në vitin 2021 në 92%. Ashtu siç kemi theksuar për dy produktet e tjerë vlerësojmë se ka munguar qëndrueshmëria financiare e financimit të produktit si rezultat i mungesës absorbuese të kapaciteteve të AKPA-së. Për sa i përket shkallës së rishikimit të treguesve të sasisë së produktit kundrejt planit fillestar rezultoi se, nuk ka pasur luhatje ndërmjet sasisë së rishikuar/kundrejt planit fillestar. Vetëm në vitin 2019 ka një zbritje nga plani fillestar në 85% të tij, në përgjithësi objektivat e treguesit janë realizuar.

Për sa i përket shkallës së realizimit të shpenzimeve kundrejt planit të rishikuar, në vitin 2017 ajo është 97% të planit si niveli më i lartë, ndërsa shkalla më e ulët e realizimit është në vitin 2021 në 75%. Gjithashtu shkalla e realizimit të treguesve sasiorë në vitin 2021 është 188% të planit të rishikuar si niveli më i lartë, ndërsa ajo më e ulëta është në vitin 2019 me 87% të planit të rishikuar. Në lidhje me buxhetimin gjinor, AKPA edhe për këtë tregues, nuk ka parashikuar objektiva të veçanta për gratë e sidomos për gratë në zonat rurale. Gjithashtu rezultoi se në të gjitha fazat e ciklit buxhetor, të hartimit, zbatimit dhe monitorimit të PBA-së, të mos jenë përfshirë tregues me ndarje gjinore. Vetëm në vitet 2017 - 2019 AKPA-ja kishte në kartën e performancës si objektiv që 50% e përfituesve nga programet e nxitjes së punësimit duhet të janë gra, ndërsa në kartën e treguesve të monitorueshëm të performancës të vitit 2020 dhe 2021 ky tregues gjinor është hequr. Si përfundim për programin “punëkërkuës të papunë të regjistruar në zyrat e punësimit/të punësuarit e trajnuarit nëpërmjet programeve të nxitjes së punësimit”, ka një rritje të kosos së produktit në 128.4% mbi koson mesatare të pesë viteve. Në rritjen e kosos, përveç ndryshimeve

të kritereve të përfituesve, ka ndikuar edhe ulja e eficiencës së përdorimit të burimeve financiare, materiale e njerëzore nga AKPA. Indeksi i barazisë gjinore është tejkaluar, numri i grave përfituese është rreth 55.3 - 60.3% kundrejt numrit të përfituesve gjithsej. Në gjykimin e grupit të auditimi këto rezultate nuk kanë ardhur si pasojë e lehtësive, punës së diferencuar, kritereve favorizuese për gratë, ose vendosjes së objektivave gjinore. Ato janë rrjedhojë e punës rutinë dhe rrjedhimit logjik, pasi numri i punëkërkuessve të papuna gra është më i madh se ai i burrave dhe luhetet në 52-55% të numrit gjithsej të regjistruar si pu.pa në zyrat e AKPA-së në vite. Gjithashtu nga AKPA nuk mategj rezultati final i programit të nxitjes së punësimit se cila është shkalla e punësimit nga programi. Nga intervistat më stafin në qendër dhe rrethe konstatoam se punësimit nga këto programe është në nivele mjaft të ulëta, në këto kushte programi rrezikon të kalojë thjesht në program ndihme i politikës pasive, sesa i asaj aktive i nxitjes së punësimit, prandaj nga AKPA duhet të masë dhe analizojë nivelin e rezultateve të punësimit nga këto programe për të gjykuar efektivitetin e tyre.

#### 4. Treguesit e Produktit “Të trajnuar në qendrat e formimit profesional publik (QFP) (Aneksi II, Tabela 4)

Në PBA-të e MFE-së në programin “Tregu i punës”, treguesit e produktit “formimit profesional” kanë si objektiva, ofrimin e formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit, në përputhje me kërkesat e tregut të punës, rritjen e mundësisë për të nxënë gjatë gjithë jetës si për burrat dhe për gratë, dhe përshtatja me mundësitë e punësimit të ofruara nga tregu i punës. DRFPP-të do të ofrojnë ato kurse që ka nevojë tregu i punës duke përmirësuar kurrikulat, blerjen e laboratorëve, pajisjeve dhe materialeve mësimore. Rritja në 55% e pjesëmarrësve në kurset afatshkurtra, ku do të jepet përparësi përmirësimit të pjesëmarrjes së grave.

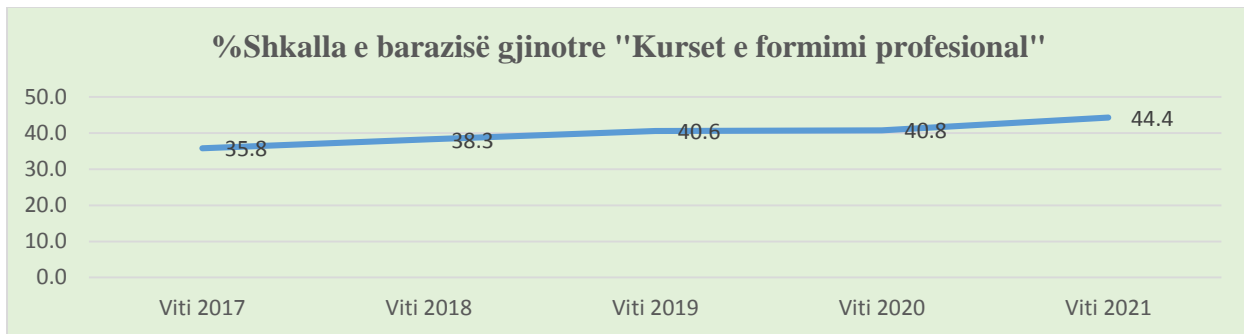
Nga analiza e kryer, AKPA - ashtu si dhe për produktet më lart - nuk ka parashikuar objektiva për t’u arritur për gratë në PBA-të e saj, treguesit e produkteve dhe buxhetimi janë të përgjithshëm dhe pa ndarje gjinore. Gjithashtu edhe në planet vjetore e në pasaportën e treguesve kyç të performancës së AKPA, nuk ka objektiva për pjesëmarrjen e grave në kurset e formimit profesional.

Për sa i përket të dhënave gjinore, për gratë pjesëmarrëse në programin buxhetor “të trajnuar në qendrat e formimit profesional publik”, ato mbledheshin, por vetëm për raportimin statistikor.

Tabela nr. 11 “Të dhëna për qendrat e formimit profesional”

Vite	Buxheti i realizuar (Mijë lekë)	Nr Pu.Pa Faktik (te trajnuar gjithsej)	Nr pu.pa i Gra të trajnuara	Kosto/njësi e realizuar	Shkalla e BGJ (%)	Kosto mesatare e pese viteve	Shkalla e ndryshimit te koston (%)	Nr i te trajnuarve të punësuar	Shkallae punesimit nga perfituesit e trajnimeve (%)
	1	2	3	4	5(3*100/2)	6	7(4*100/6)	8	8(8*100/2)
2017	229,910	17297	6200	13.3	36	18.6	71	726	4.2
2018	238,466	16574	6344	14.4	38	18.6	77	680	4.1
2019	263,453	15143	6142	17.4	41	18.6	93	197	1.3
2020	234,861	7427	3029	31.6	41	18.6	170	45	0.6
2021	294,682	11250	4991	26.2	44	18.6	141	416	3.7

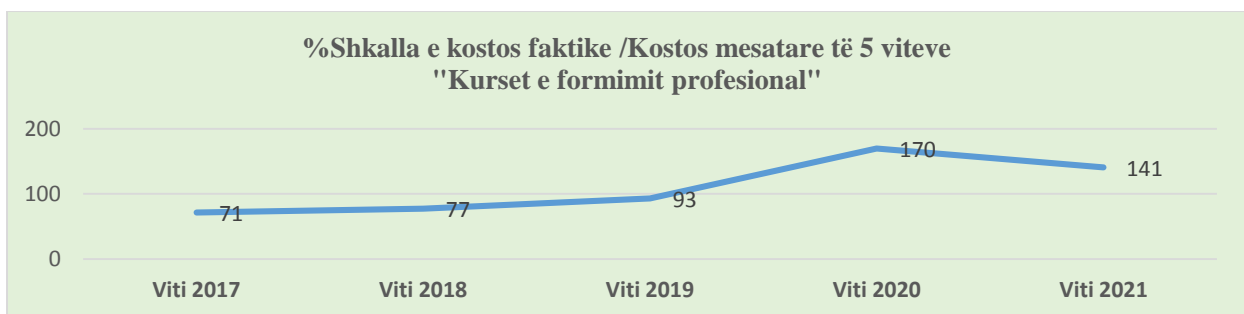
Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA



Grafiku nr. 12. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Nga analiza e situatës për treguesit e pjesëmarrjes së punëkërkueseve të papuna gra të cilat janë regjistruar në kurset e trajnimit profesional (Tabela nr. 11.Grafiku 12, Shkalla e barazisë gjinore "Kurset e formimit profesional" më sipër) vihet re se ka një tendencë në rritje nga 35.8% ndaj totalit në vitet 2017 në 44.4% në vitin 2021.

Në lidhje me kosto efektivitetin e produktit gjinor në vite ashtu si për produktet më lartë, ne analizuar shkallën e koston së realizuar kundrejt koston mesatare të realizuar të pesë viteve.



Grafiku nr. 13. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

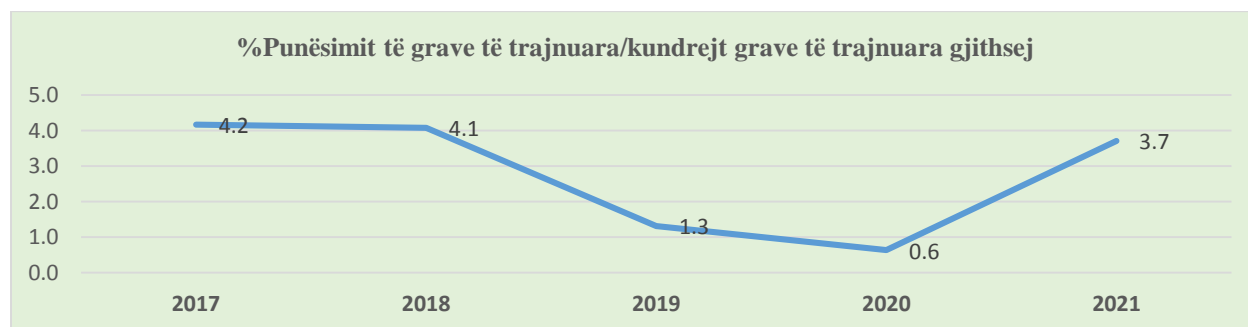
Shkalla e realizimit paraqitet në nivelin më të ulët me 71% në vitin 2017 vazhdon me një tendencë në rritje dhe në vitin 2021 është 141% (Tabela nr. 11.Grafiku nr. 13, % Kosto faktike/kosto mesatare e realizuar e 5 viteve).

Kjo tendencë në rritje ka ardhur ndër të tjera si rezultat i rënies së numrit të pjesëmarrësve në kurset e formimit profesional, për shembull nga 17297 pjesëmarrës në vitin 2017 në 11250 pjesëmarrës në vitin 2021.

Një element tjetër i rëndësishëm i performancës për një planifikim efektiv mbi bazën e një analize të studiuar të situatës është dhe shkalla e rishikimeve buxhetore për produktin buxhetor "formimit profesional". Gjatë viteve periudhë auditimi AKPA ka kryer rishikime të buxheteve kundrejt planeve fillestare me pasojë rritjen e fondeve kundrejt planifikimit për vitet 2017 në 121%, për 2019 në 102% dhe për 2021 në 113%. Ndërsa ka shkurtim të tyre në vitin 2018 në 94% dhe në vitin 2020 në 94% të planit fillestar. Konstatohet se me gjithë rishikimet buxhetore shkalla e realizimit faktik të buxhetit kundrejt planit nuk plotësohej 100%, ajo luhetet ndërmjet vlerës më të ulët në 2020-ën në 83% të planit dhe me vlerën më të lartë në 2019 - ën në 97%. Për sa i përket shkallës së realizimit të sasisë së treguesve të produktit në vite kundrejt planit të rishikuar, ne vërejtëm se ajo luhetet në mosrealizim të objektivave ndërmjet 85 - 88% me përjashtim të vitit 2020 niveli i realizimit i kalon 123%.

Gjatë vitit 2021, është bërë funksionale njësia që mbulon “Call Centerin”, e cila ka për funksion kryerjen e procesit të gjurmimit dhe të analizave mbi punësimin dhe cilësinë e ofrimit të shërbimeve të punësimit, arsimit dhe formimit profesional si dhe është hartuar metodologjia e gjurmimit për arsimin dhe formimin profesional. Sipas anketës së kryer nga kjo njësi shkalla e punësimit dhe të papunësisë janë përkatësisht 48.4% dhe 39.7%, të papunët e dekurajuar janë rreth 8,8%. Përqindjen më të lartë të punësimit e kanë qendrat në Tiranë, ndërsa për sa i përket papunësisë, treguesin me të ulët e ka DRFPP-ja e Korçës. Këto tregues tregojnë që personat që kanë mbaruar këto kurse nuk kanë arritur të integrohen në tregun e punës. Si rrjedhim rekomandohet të bëhet një studim i tregut të punës për të ofruar ato kurse të cilat janë më të kërkuar. Nga të punësuarit, 41.6% kanë deklaruar se nuk janë ndihmuar nga qendrat për të gjetur punë. Bazuar në këtë përqindje duhet që qendrat të rrisin më tepër performancën e tyre në bashkëpunim me zyrat e punësimit për të ndihmuar të certifikuarit se si të orientohen në tregun e punës. Në lidhje me këtë tregues qendra e cila ka performancën më të ulët është qendra profesionale në Vlorë ku 70% kanë deklaruar se nuk janë ndihmuar për të gjetur punë.

Në vite, vetë qendrat e formimit profesional kanë kryer gjurmime nëpërmjet intervistimeve telefonike për të evidentuar shkallën e punëkërkueseve të papuna të trajnuara në kurse profesionale kundrejt të trajnuarve gjithsej. Ky gjurmim është kryer nga vetë personeli në nivel lokal dhe të dhënat e mbledhura janë dërguar për njohje në Drejtorinë Qendrore. Sikurse mund të evidentohet edhe nga grafiku më poshtë (Tabela nr. 11. Grafiku 14, % Punësimit të grave të trajnuara/kundrejt grave të trajnuara gjithsej) rezultatet janë mjaft të ulëta, ato varionin nga 4.2% e të trajnuarave gjithsej të punësuar si vlera më e lartë në vitin 2017 në 0.6% vlera më e ulët në vitin 2020.



Grafiku nr. 14. Punoi grupi i auditimit. Burimi i të dhënave AKPA

Shkalla e punësimit të pu.pa të certifikuar në kurset e trajnimit është rezultati final i realizimit sasior të produktit dhe nëpërmjet të cilit matet progresi dhe efektiviteti i tij.

Në përfundim vlerësojmë së për treguesit e produktin buxhetorë “të trajnuar në qendrat e formimit profesional publik” më gjithë rritjen e numrit të kursantëve gra përsëri ka vend për përmirësime për arritjen e barazisë gjinore dhe rritjen e rezultateve të punësimit të grave pas përfundimit të tyre. Gjithashtu siç doli edhe nga intervistat me specialistet e AKPA në terren pothuajse nuk ka gra nga zonat rurale të cilat kanë ndjekur kurse të trajnimit profesional.<sup>44</sup>

Shumica e kurseve janë në të ashtuquajturat profesione ‘mashkullore’, të tilla si ndërtimi, elektromekanika dhe prodhimi. Nevojiten më shumë përpjekje për të diversifikuar ofertën e kurseve të trajnimit profesional dhe aftësimin profesional, për të përmirësuar barazinë gjinore dhe

<sup>44</sup> Raportimet statistikore nga DRAKPA-të, gjurmimet e tyre te kryera para se te miratohej nje metodologji vleresimi ne vitin 2021, e cila tashme kryhet nga AKPA-ja vetë.

rëndësinë e saj në tregun e punës dhe për të siguruar kalimin e shpejtë drejt punësimit në tregun e punës të grave.

### **Drejtoria Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe Drejtoria Rajonale të Ofrimit të Formimit Profesional Publik**

Grupi i auditimit ka kryer një analizë të rezultateve të shkallës së realizimit të barazisë gjinore në nivelin dytësor organizativ.<sup>45</sup> Ato duhet të sigurojnë zbatimin e perspektivës gjinore në procesin e zbatimit të programeve të punësimit, duke filluar nga procesi i nxitjes së interesit për regjistrim në zyrat e punësimit deri në punësimin e punëkërkuësve të papunë, pjesëmarrjes në programet e nxitjes së punësimit e kurset e formimit profesional. Nga analiza gjinore e situatës në degët e varësisë së AKPA-së e cila tregon indeksin e përfitueseve gra në zyrat e punësimit rajonale përkatëse të punësimit për periudhën 2017 – 2021 rezultoi si më poshtë.

### **Drejtoria Rajonale e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Berat**

Treguesit e *numrit të pu.pa të regjistruar në zyrat e punësimit* dhe indeksit gjinor të tij për qarkun Berat luhatej ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2019 prej 2072 pu.pa ku prej tyre janë pu.pa gra 946 ose 46% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i lartë në vitin 2017 prej 3748 pu.pa ku 1930 prej tyre janë pu.pa gra ose 51% ndaj totalit

Në lidhje me programet e *ndërmjetësim këshillim punësimit* treguesit dhe indeksi gjinor është ndërmjet nivelit më të lartë në vitin 2021 prej 1160 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 652 pu.pa përfituese janë gra ose 56% ndaj totalit, ndërsa niveli më i ulët në vitin 2018 prej 1802 pu.pa gjithsej ku prej tyre pu.pa gra janë 774 ose 43% e totalit.

Përfaqësimi burra - gra për të dy treguesit më lartë të produktit tregon një trend në përmirësim nga viti në vit, ndërkohë që nga ana sasiore ecuria e këtij përfaqësimi ka qenë e qëndrueshme.

Ndërsa indeksi gjinor i treguesve të *programeve të nxitjes së punësimit* situata është ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2020 prej 53 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 4 pu.pa janë gra ose 8% ndaj totalit e nivelit më të lartë në vitin 2017 prej 196 pu.pa përfitues, ku prej tyre 116 pu.pa janë gra ose 59% ndaj totalit, ka një rëni drastike të përfituesve nga këto programe në dy vitet e fundit.

Është plotësuar indeksi i barazisë gjinore për DRAKPA Berat për të gjithë treguesit, por nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me bazë gjinore. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur trajnime në lidhje me BPGJ, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikorë.

Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 86% ose në vlerë 14,084,238 lekë më pak.

### **Drejtoria Rajonale e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Dibër**

---

<sup>45</sup> Drejtoria Rajonale e Punësimit e AKPA-s (DRAKPA) është “Struktura përkatëse rajonale/vendore e punësimit”, është struktura që ka kompetencën territoriale në zonën e vendbanimit të personit apo selisë/degës së punëdhënësit, i cili pretendon të përfitojë nga një ose disa shërbime apo programe të ofruara nga kjo strukturë. Zyra Vendore e Punësimit e AKPA-s është: “Struktura rajonale/vendore e punësimit” është struktura, pjesë e rrjetit të shërbimeve publike të punësimit, në varësi të institucionit përgjegjës për punësimin dhe aftësitë. Drejtoria e Formimit Profesional Publik (DRFPP) dhe Shkolla e Arsimit të Mesëm Profesional Publik- Institucionet ofruese të AFP-së janë; “Institucionet ofruese të AFP-së” janë institucione publike të cilat sigurojnë programe ose/dhe kurse të AFP-së në Republikën e Shqipërisë. Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, organizon (AKPA-ja) ka në varësi të saj: 12 Drejtoria Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 10 Drejtoria Rajonale të Ofrimit të Formimit Profesional Publik.



Treguesit e numrit të pu.pa të regjistruar në zyrat e punësimit dhe indeksit gjinorë të tij për qarkun Dibër luhatej ndërmjet nivelit më të lartë në vitin 2019 prej 4338 pu.pa ku prej tyre janë pu.pa gra 2391 ose 55% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i ulët në vitin 2021 prej 5319 pu.pa ku 2646 prej tyre janë pu.pa gra ose 50% ndaj totalit.

Në lidhje me programet e ndërmjetësim këshillim punësimit treguesit dhe indeksi gjinor është ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2017 prej 298 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 71 pu.pa përfituese janë gra ose 24% ndaj totalit Ndërsa niveli më i lartë në vitin 2021 prej 840 pu.pa gjithsej ku prej tyre pu.pa gra janë 319 ose 38% e totalit.

Për indeksin gjinor të treguesve të programeve të nxitjes së punësimit situata është ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2021 prej 75 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 35 pu.pa janë gra ose 46.6% ndaj totalit e nivelit më të lartë në vitin 2019 prej 318 pu.pa përfitues, ku prej tyre 233 pu.pa janë gra ose 73% ndaj totalit, ka një rëni drastike të përfituesve nga këto programe në dy vitet e fundit. Programi i punësimit nëpërmjet këshillimit dhe ndërmjetësim nuk ka përmbushur indeksin e barazisë gjinore për DRAKPA-në Dibër, ndërsa është plotësuar indeksi i barazisë gjinore për DRAKPA Dibër për të gjithë treguesit të programeve të nxitjes së punësimit, por nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me bazë gjinore. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur trajnime në lidhje me BPGJ, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikorë.

Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 91% ose në vlerë 7,811,419 lekë më pak.

### **Drejtoria Rajonale e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Fier**

Treguesit e numrit të pu.pa të regjistruar në zyrat e punësimit dhe indeksit gjinorë të tij për qarkun Fier luhatej ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2020 prej 10421 pu.pa ku prej tyre 5681 janë pu.pa gra ose 55% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i lartë në vitin 2017 prej 12152 pu.pa ku prej tyre 6781 të regjistruar janë pu.pa gra ose 56% ndaj totalit.

Në lidhje me programet e ndërmjetësim këshillim punësimit indeksi gjinorë i treguesve është ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2021 prej 2067 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 953 pu.pa janë gra ose 46% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i lartë në vitin 2018 prej 3590 pu.pa gjithsej ku prej tyre pu.pa gra janë 1790 ose 50% e totalit.

Ndërsa indeksit gjinorë për treguesit e programeve të nxitje së punësimit situata paraqitej ndërmjet nivelit më të lartë në vitin 2020 prej 223 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 154 pu.pa janë gra ose 69% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i ulët në vitin 2018 prej 973 pu.pa përfitues, ku prej tyre 502 pu.pa janë gra ose 52% ndaj totalit, ka një trend në rënie të numrit në dy vitet e fundit 2020 dhe 2021 gati trefish në lidhje me periudhat e mëparshme.

Është plotësuar indeksi i barazisë gjinore për DRAKPA Fier për të gjithë treguesit, por nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me bazë gjinore. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur trajnime në lidhje me BPGJ, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikorë.

Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 78% ose në vlerë 37,463,752 lekë më pak.

### **Drejtoria Rajonale e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Korçë**

Indeksi gjinor për treguesit e numrit të pu.pa të regjistruar në zyrat e punësimit Korçë është ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2018 prej 5013 pu.pa ku prej tyre janë 2456 pu.pa gra ose 49%

ndaj totalit. Ndërsa niveli më i lartë në vitin 2021 prej 6177 pu.pa ku prej tyre 3443 pu.pa të janë gra ose 56% ndaj totalit.

Në lidhje me programet e *ndërmjetësim këshillim punësimit* treguesit dhe indeksi gjinorë paraqitej ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2021 prej 1790 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre gra janë 513 pu.pa përfituese ose 28% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i lartë në vitin 2018 prej 2424 pu.pa gjithsej ku prej tyre pu.pa gra janë 1189 ose 49% e totalit.

Ndërsa për indeksin gjinorë të treguesve të *programeve të nxitje së punësimit* situata paraqitej ndërmjet nivelit më të lartë në vitin 2020 prej 223 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 103 pu.pa gra përfituese ose 46% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i ulët në vitin 2019 prej 669 pu.pa përfitues, ku prej tyre 328 pu.pa janë gra ose 49% ndaj totalit, ka një trend në rënie në dy vitet e fundit 2020 dhe 2021 gati trefish në lidhje me periudhat e mëparshme për sa i përket numrit. Nuk është plotësuar indeksi i barazisë gjinore për DRAKPA Korçë për të gjithë treguesit, gjithashtu nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre, e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me bazë gjinore. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur trajnime në lidhje me BPGJ, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikorë.

Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 85% . ose në vlerë 7,412,690 lekë më pak.

### **Drejtoria Rajonale e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Shkodër**

Treguesit e numrit të *pu.pa të regjistruar në zyrat e punësimit* dhe indeksit gjinorë përkatës për qarkun Shkodër luhatej ndërmjet nivelit më të lartë në vitin 2019 prej 5290 pu.pa ku prej tyre janë pu.pa gra 2634 ose 50% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i ulët në vitin 2021 prej 8186 pu.pa ku prej tyre 3868 të regjistruar janë pu.pa gra ose 47% ndaj totalit.

Në lidhje me programet e *ndërmjetësim këshillim punësimit* indeksi gjinorë për treguesit dhe paraqitej ndërmjet nivelit më të ulët në vitin 2017 prej 1529 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre gra janë 688 pu.pa përfituese ose 45% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i lartë në vitin 2020 prej 2908 pu.pa gjithsej, ku prej tyre 2221 janë pu.pa gra ose 76% e totalit.

Ndërsa për indeksin gjinorë të treguesve të *programeve të nxitje së punësimit* situata paraqitej ndërmjet nivelit më të lartë në vitin 2020 prej 201 pu.pa përfitues gjithsej, ku prej tyre 119 pu.pa janë gra ose 59% ndaj totalit. Ndërsa niveli më i ulët në vitin 2019 prej 716 pu.pa përfitues, ku prej tyre 404 pu.pa gra përfituese ose 56% ndaj totalit. Në dy vitet e fundit 2020 dhe 2021 ka një trend në rënie gati dyfish në lidhje me periudhën e mëparshme për sa i përket numrit, për treguesit e numrit të *pu.pa të regjistruar në zyrat e punësimit* dhe indeksit gjinorë përkatës për qarkun Shkodër ka një rënie nën 50%.

Është plotësuar indeksi i barazisë gjinore për DRAKPA Shkodër për të gjithë treguesit, por nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me bazë gjinore. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur trajnime në lidhje me BPGJ, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikor.

Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 93% ose në vlerë 15,659,339 lekë më pak.

**Programi i Formimit Profesional**, si pjesë e politikave shtetërore aktive në fushën e punësimit, zbatohet nga AKPA, nëpërmjet Drejtorive Rajonale të Ofruesve të Formimit Profesional Publik. Ato ofrojnë kurse të ndryshme të formimit profesional (formim, riformim dhe riaftësim profesional), për fitimin e kualifikimeve të nevojshme profesionale për t'iu përshtatur kërkesave

të Tregut të punës. Nga grupi i auditimit u morën në analizë për sa i përket integritetit gjinorë dhe realizimit të indeksit të barazisë gjinorë DRFPP e Fier, Shkodër dhe Korçë.

### **Drejtori Rajonale të Formimit Profesional Publik Fier**

Për sa i përket analizës indeksit të barazisë gjinore në programin e *trajnitimit profesional* të DRFPP Fier në vite ajo paraqitet:

Treguesi i *kursantëve pjesëmarrës në kurse të formimit profesional* si niveli më i lartë në pesë vitet janë regjistruar në vitin 2021 me 772 kursantë gjithsej ku prej tyre janë regjistruar 321 kursante gra ose 41.5% kundrejt totalit. Ndërsa niveli më i ulët ndaj totalit janë regjistruar në vitin 2018 me 1366 kursantë, prej tyre 378 janë kursante gra ose 28% ndaj totalit.

Indeksi i numrit të përfitueseve gra kundrejt totalit të kursantëve është në nivelet 28%- 41.5% gjatë pesë viteve të marra në analizë.

Nga analiza dhe rishqyrtimi i dokumentacionit u vërejt se indeksi i barazisë gjinore për DRFPP Fier nuk është arritur 50% të përfitueseve të jenë gra në vite. Por nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me bazë gjinore. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur trajnime në lidhje me BPGJ, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikorë.

Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 99% ose në vlerë 168,663 lekë më pak.

### **Drejtori Rajonale të Formimit Profesional Publik Shkodër**

Treguesi i *kursantëve pjesëmarrës në kurse të formimit profesional* si niveli më i ulët në pesë vitet janë regjistruar në vitin 2020 gjithsej 392 kursantë gjithsej ku prej tyre janë regjistruar 164 kursante gra ose 41.8% kundrejt totalit. Ndërsa niveli më i lartë ndaj totalit janë regjistruar në vitin 2019 gjithsej 2198 kursantë, prej tyre 972 janë kursante gra ose 44.2% ndaj totalit.

Indeksi i numrit të përfitueseve gra kundrejt totalit të kursantëve është në nivelet 42%- 44% gjatë pesë viteve të marra në analizë.

Nga analiza dhe rishqyrtimi i dokumentacionit u vërejt se indeksi i barazisë gjinore për DRFPP Shkodër nuk është arritur 50% të përfituesve të jenë gra në vite. Por nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me BPGJ. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur trajnime në lidhje me barazinë gjinore, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikorë. Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 81% ose në vlerë 4,102,483 lekë më pak.

### **Drejtori Rajonale të Formimit Profesional Publik Korçë**

Treguesi i *kursantëve pjesëmarrës në kurse të formimit profesional* si niveli më i ulët në pesë vitet janë regjistruar në vitin 2019 gjithsej 564 kursantë gjithsej ku prej tyre janë regjistruar 188 kursante gra ose 33.3% kundrejt totalit. Ndërsa niveli më i lartë ndaj totalit janë regjistruar në vitin 2018 gjithsej 2356 kursantë, prej tyre 803 janë kursante gra ose 34.% ndaj totalit.

Indeksi i numrit të përfitueseve gra kundrejt totalit të kursantëve është në nivelet 33.3%- 34% gjatë pesë viteve të marra në analizë.

Nga analiza dhe rishqyrtimi i dokumentacionit u vërejt se, indeksi i barazisë gjinore për DRFPP Korçë nuk është arritur deri 50% të përfitueseve të jenë gra. Por nuk ka PBA bazuar në programe, objektiva, produkte e tregues buxhetorë, dhe as raporte monitorimi të tyre e për pasojë mungojnë edhe treguesit buxhetorë me bazë gjinore. Nga intervistat dhe pyetësorët rezultoi se nuk ka pasur

trajtime në lidhje me BPGJ, dhe se gjinia është detyrim të përfshihet vetëm në nivel raportimi statistikorë.

Për vitin 2021 shkalla e realizimit të buxhetit kundrejt planit të rishikuar është 91% ose në vlerë 2,299,774 lekë më pak.

### **Gjetje:**

**3.** Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive nuk ka qenë plotësisht efektive në aktivitetin e saj për punësimin e grave sidomos të grave që ndjekin kurset e aftësimin profesional, duke mosrealizuar objektivat e vendosur në shkallën 85 - 88%. Indeksi i barazisë gjinore për kurset e formimit profesional është 36 - 44% të pjesëmarrësve gra për periudhën 2017 - 2021 dhe rezultatet e punësimit të tyre është 39.7%. Gati 1/2 e të papunëve gra nuk janë regjistruar në zyrat e punës dhe se vetëm 1/3 e të papunëve ju drejtohen zyrove të punës për të kërkuar punë.

**4.** Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive.

- Nuk ka integruar në politikat e saj, rregulloret udhëzimet dhe procedurat standarde të veprimtarisë instrumentet, mjetet dhe mekanizmat e realizimit të barazisë gjinore.

- Nuk ka integruar në planet e saj të veprimit, qëllimin dhe objektivat strategjike të SAP 2014-2021 për sa i përket barazisë gjinore, zbrëthimin e tyre në objektiva gjinore specifike, të matshëm, të arritshëm, realist dhe në një kohë të caktuar, në kartën e saj të performancës.

- Nuk ka integruar BPGJ në të gjitha fazat e ciklit buxhetor për vitet 2017 - 2021 në të dyja nivelet organizative të saj, që në planifikim në PBA në nivel qendror nuk ka parashikuar buxhete më qëllime, objektiva e tregues produkti me ndarje gjinore. Në nivelin dytësor të administrimit nuk plotësohet formati standart i PBA-së me objektiva e produkte buxhetore, ashtu edhe ai i raporteve të monitorimit.

- Nuk ka kryer trajtime për integrimin e barazisë gjinore në politikat buxhetet si dhe zbatimin, monitorimin e vlerësimin e tyre.

- Janë kryer rishikime të shumta të buxhetit dhe treguesve në nivel qendror dhe rajonal, në shumicën e rasteve me pakësim fondesh, por nuk janë kryer analiza gjinore para rishikimeve buxhetore, gjithashtu ka patur një mos realizim të buxhetit ndërmjet 80.7% dhe 94.44%.

- Nuk ka matur rezultatet e punësimit në tërësi të grave si synime përfundimtarë për tre programet e politikës aktive të punësimit.

**5.** Agjencia Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive në vitin e fundit 2021 ka një rritje të kostove të produkteve buxhetore e cila është mbi mesataren e realizuar të pesë viteve të fundit, duke treguar një ulje të eficiencës organizative operacionale të saj. Përkatësisht programi *ndërmjetësim punësimi* rritje kostoje me 22 %, programi *pagesë papunësie* rritje kostoje me 10%, programet *nxitjes së punësimit* rritje kostoje me 28.4% dhe programi për *kurset e trajnimit formimi profesional* me një rritje kostoje 41%.

### **Konkluzione:**

**3.** Mundësitë e kufizuara për shkak të mungesës së kapaciteteve të personelit dhe aktiviteteve të gjera të AKPA - së kanë ndikuar në mangësitë e vërejtura në zbatimin e BPGJ në programin “Tregu i punës”, duke krijuar risk për qëndrueshmërinë e rezultateve të barazisë gjinore dhe rënien në spontanitet të realizimit të saj.

**4.** Mungesa e treguesve të matshëm sasior ose cilësor gjinor në buxhetet e programeve dhe kartën e performancës, të nevojshëm për të monitoruar ecurinë e rezultateve të arritura dhe përmbushjen

e qëllimeve specifike, kontribuon në mungesën e eficiencës dhe efektivitetit të programeve të administruara nga AKPA-ja, gjë që ndikon në efektivitetin e zbatimit të procesit të barazisë gjinore. Gjithashtu ka munguar një koordinim efektiv ndërmjet DRAKPA-ve dhe DRFPP-ve në rajone për sa i përket punësimit grave të certifikuara në kurset e trajnimeve profesionale. Duke marrë parasysh sa më sipër, nuk ofrohet një vizion afatgjatë që duhet të jetë bazë për zbatimin e një politike efektive të rrënjosjes së konceptit të barazisë gjinore.

#### **Rekomandime:**

**5.** Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim të miratojë politika, udhëzime dhe procedura standarde të veprimtarisë së brendshme duke respektuar parimet e mjetet e barazisë gjinore, duke përfshirë Buxhetimin e Përgjigjshëm Gjinor në të gjitha fazat e ciklit buxhetor në të gjitha nivelet organizative, të rishikojë treguesit kyç të performancës duke përfshirë treguesit gjinore në to, të kryejë matjen e rezultateve të punësimit sipas produkteve buxhetore të politikës aktive të punësimit.

**Brenda vitit 2023**

**6.** Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim të rrisë kapacitetet institucionale në të gjitha nivelet nëpërmjet trajnimit periodik të punonjësve në lidhje me Barazinë Gjinore dhe mjetet për arritjen e saj.

**Brenda vitit 2023**

#### **4.2.2 A kanë qenë efektive politikat e zhvillimit bujqësor rural në përfitim të gruas?**

Në referim të SKBGJ 2016 - 2020<sup>46</sup> dhe të SKBGJ 2021 – 2030<sup>47</sup>, MBZHR për të realizuar objektivin mbi fuqizimin ekonomik të gruas rurale bujqësore, është përgjegjëse në hartimin dhe zbatimin e politikave orientuese, mbështetëse dhe nxitëse, me qëllim rritjen e treguesve të strategjive, që kanë të bëjnë me rritjen e përqindjes së grave rurale përfituese nga shërbimet e ekstensionit, me rritjen e përqindjes së grave fermerë përfituese nga fondet e skemave të subvencionit si dhe të përmirësimit të legjislacionit të së drejtës së grave mbi pronësinë mbi tokën bujqësore. Pikërisht, performanca mbi realizimin i treguesve të mësipërm, ka nxitur auditimin mbi efektivitetin e politikave, akteve ligjore/nënligjore, të aktiviteteve të subjekteve ndërvepruese, të cilat në mënyrë direkte sjellin rritjen e përfitimit të gruas rurale si dhe rritjen e prodhimit bujqësor e blegtoral në vend.

Nisur në këtë këndvështrim kemi konstatuar se, MBZHR së bashku me disa prej njësive të varësisë AZHBR, QTTB dhe AREB në mbështetje të fondeve të planifikuara dhe ato të shpenzuara në lidhje me produktin gjinor, kryejnë fushata ndërgjegjësuere në zonat rurale dhe urbane, duke përcjellë informacione shkencore për fuqizimin e zhvillimit bujqësor dhe rural, e për rrjedhojë rritet mundësia e punësimit të grave si dhe rritet mundësia për pjesëmarrjen e grave dhe burrave në mënyrë të balancuar në aksesin në përfitimin e fondeve publike, duke iu dhënë kushte të barabarta dhe reale secilit prej tyre.

Sipas statistikave të botuara nga INSTAT në 6 korrik 2022, në publikimin “Gratë dhe Burrat 2022”<sup>48</sup> i cili është një është publikim vjetor që paraqet të dhëna të ndara sipas gjinisë në fusha të ndryshme të jetës si popullsia, shëndetësia, arsimi, tregu i punës, vendimmarrja etj., të nevojshme për shoqërinë tonë është pasqyruar situata koherente sipas treguesve matës, nga të cilat theksojmë se:

<sup>46</sup> VKM nr.733, datë 20.10.2016 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore (SKBGJ) 2016 – 2020”.

<sup>47</sup> VKM nr 400, datë 30.06.2021 “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore (SKBGJ) 2021 – 2030”.

<sup>48</sup> BURRA DHE GRA, 2022, INSTAT.

Për gratë dhe burrat e moshës 15 - 64 vjeç mbizotëron punësimi në sektorin e bujqësisë. Në vitin 2021, në sektorin bujqësor janë 40,0 % e të punësuarave gra, **duke pësuar rënie prej 1,4 pikë përqindje, krahasuar me një vit më parë.** Sektori i dytë që zë peshën më të madhe në punësimin e grave dhe burrave pas sektorit të bujqësisë është tregti, transport, hoteleri, shërbime të biznesit dhe administrative, përkatësisht me 30,1% të punësuarra gra dhe 22,3 % burra.

**I.** Përgjatë auditimit konstatuam se, zbatimi i SKBGJ-ve në vite ka kërkuar që, MBZHR të harmonizojë strategjitë sektoriale të zhvillimit bujqësor dhe rural, sipas fushëveprimit të saj me objektivat gjinorë të SKBGJ-ve, që i janë caktuar këtij institucioni.

Kështu, për periudhën 2016 – 2020, gjatë të cilës janë zbatuar SKBGJ-të 2011 - 2015 dhe 2016 - 2020, është miratuar Strategjia Ndërsektoriale për Zhvillimin Bujqësor 2014 - 2020<sup>49</sup>, e cila *nuk ka pasur të integruar objektivat gjinor.* Ndërsa për periudhën aktuale është miratuar Strategjia për Bujqësinë, Zhvillimin Rural dhe Peshkimin (SBZHRP) 2021 - 2027<sup>50</sup>, në të cilën është integruar aspekti gjinor (Pjesa I pika 1.6, Barazia gjinore, të drejtat e pakicave dhe grupet e cënueshme), ku dukshëm barazia gjinore, të drejtat e pakicave dhe grupet e cënueshme, zënë një vend të konsiderueshëm në gërshetim edhe me SKBGJ 2021-2030, *por MBZHR ende nuk ka hartuar Planin e Veprimit për vitin 2022 për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave rurale.*

Aspektet gjinore, sipas SBZHRP 2021-2030, trajtohen përmes objektivave të vendosur sipas programeve buxhetore dhe të cilat maten përmes indikatorëve përkatës. Monitorimi i tyre bëhet me periudha 4 mujore, sipas përcaktimeve të legjislacionit përkatës për buxhetin. Elementët e barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut të grupeve të marginalizuara pasqyrohen në këtë dokument në mënyrë të tillë që mundësojnë monitorimin e tyre në lidhje me përputhshmërinë dhe përmbushjen e tyre nëpërmjet Grupeve të Integruara të Menaxhimit të Politikave (PMIG), të koordinuara nga Kryeministria.

SBZHRP 2021 - 2027, është gjithashtu në përputhje me Udhëzuesin e BE-së për "Planin e Veprimit për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave në marrëdhëniet me jashtë 2021 - 2025", në lidhje me të drejtat ekonomike dhe sociale dhe fuqizimin e vajzave dhe grave dhe përfshirjen e tyre në tranzicionin e gjelbër dhe transformimin dixhital të sektorëve të mbuluar nga kjo strategji si dhe në përputhje me Direktiva e BE-së (2006/54/KE) për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (riformular).

Nga auditimi në lidhje mbi vendosjen e treguesit<sup>51</sup> për përmirësimin e legjislacionit mbi pronësinë e tokës, në favor të grave, të rejave dhe vajzave, është *hartuar dhe miratuar nga Këshilli i Ministrave, duke mos iu referuar bazës ligjore për marrjen dhe regjistrimin e pronësisë,* pasi Kodi Civil i Republikës së Shqipërisë<sup>52</sup> garanton që nëse prona regjistrohet në emër të njërit prej bashkëshortëve, të drejtën e pronësisë e gëzojnë dhe trashëgojnë të dy bashkëshortët në mënyrë të barabartë. MBZHR *nuk ka realizuar aktivitete ndërgjegjësuese/këshilluese* në zonat rurale dhe urbane me objekt të drejtat e pronësisë mbi tokën bujqësore të grave dhe vajzave, si grupe të përfshira *apo të këtë propozuar/miratuar akte ligjore/nënligjore* mbi të drejtat e pronësisë, për rrjedhojë ka pranuar *“në heshtje”* detyrimin e një treguesi të panevojshëm.

<sup>49</sup> VKM nr. 709, datë 29.10.2014 “Për miratimin e Strategjisë Ndërsektoriale për Zhvillimin Bujqësor 2014 – 2020”.

<sup>50</sup> VKM nr. 460, datë 29.06.2022 “Për miratimin e Strategjisë për Bujqësinë, Zhvillimin Rural dhe Peshkimin 2021 – 2027”.

<sup>51</sup> SKBGJ 2021 – 2030 në Masat 1.2.3 dhe 1.2.4, për Treguesin 1.2.a

<sup>52</sup> Ligji nr.7850, datë 29.07.1994, i ndryshuar, Titulli II Pronësia B (Bashkëpronësia midis anëtarëve të familjes bujqësore), nenet 222 - 230 dhe C (Bashkëpronësia ndërmjet bashkëshortëve,) neni 231.

**II.** MBZHR ka qenë nga institucionet e para pilote që u përfshi në projektin e zbatimit efektiv të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor (BPGJ) në financat publike. Procesi filloi në vitin 2015, me trajnime të dedikuara për anëtarët e të gjitha grupeve të menaxhimit të programeve buxhetore, ku janë trajtuar jo vetëm për konceptet bazë të BPGJ, por edhe për mënyrën se si kryhej procesi i PBA, sipas legjislacionit në fuqi. BPGJ është trajtuar gjithmonë si pjesë integrale e PBA-së për të lehtësuar jo vetëm procesin e zbatimit të tij, por edhe për të ndihmuar punonjësit e MBZHR-së të kuptonin lidhjen mes çështjeve të pabarazive gjinore dhe procesit të buxhetimit. Për këtë arsye një shtysë e rëndësishme ka qenë edhe procesi i mentorimit në vendin e punës, ku asistenca teknike e ofruar nga UN Woman ka mundësuar rritjen e kapaciteteve të stafit të EMPB, (Ekipeve të Menaxhimit të Programeve Buxhetore) duke punuar me secilin prej tyre.

Anëtarët e EMPB-ve janë trajnuar edhe për kryerjen e analizave gjinore, që kanë ndihmuar në hartimin më të mirë e me ndjeshmëri më të lartë gjinore për të paktën 4 nga 7 programet buxhetore të MBZHR-së. Asistenca e UN Women ka qenë e vlefshme edhe për procesin e monitorimit të zbatimit të buxhetit, sidomos atij me ndjeshmëri gjinore. Veç monitorimit me anë të analizës së dokumenteve buxhetore, nga UN Women është bërë e mundur të organizohen takime me gratë fermerë për të marrë nga afër opinionet e tyre lidhur me punën që kryhet nga shërbimet e ekstensionit (AREB-et). Nga viti 2017 e në vijim, janë organizuar të paktën 2 herë në vit trajnime ndërmjet MFE, UN Women dhe Ekipeve të Menaxhimit të Programeve Buxhetore të MBZHR-së, për çështjet gjinore në buxhet, ku takimi i parë kryhet gjithmonë në fazën e përgatitjes së PBA dhe takimi i dytë është për monitorimin e buxhetit vjetor, pra e thënë ndryshe një analizë e raporteve të monitorimit për të parë efektivitetin e zbatimit të fondeve të buxhetit të shtetit në lidhje me BPGJ.

Trajnimet mbi BPGJ dhe PBA, janë tashmë të përvitshme dhe shumë të vlerësuara nga i gjithë stafi i MBZHR, pasi ato organizohen me tematika specifike, në bazë të nevojave për zhvillimin rural dhe janë teknikisht të vlefshme për të gjithë procesin e BPGJ dhe buxhetimit në të gjitha fazat.

Për sa më sipër, në PBA-të e QTTB-ve dhe AREB-ve, planifikohet dhe realizohen fonde në lidhje mbi produktin gjinor, ku QTTB në funksion të detyrave funksionale në përfundim të eksperimenteve dhe praktikave shkencore në fushën e bujqësisë dhe blegtorisë, përcjellin informacionin nëpërmjet trajnimeve me fermerë. Gjithashtu informacioni shpërndahet dhe nga AREB-et, të cilat realizojnë këshillime dhe fushata sensibilizuese mbi praktikat dhe rezultatet e përfutura nga QTTB-të, duke përcjellë informacionin fermerëve mbi të dhënat shkencore, me qëllim rritjen e prodhimit bujqësor e blegtoral, e për rrjedhojë dhe rritjen ekonomike të grave fermerë.

Buxheti për Programin “Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor” të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, i shpërndarë ndërmjet QTTB-ve dhe AREB-eve.

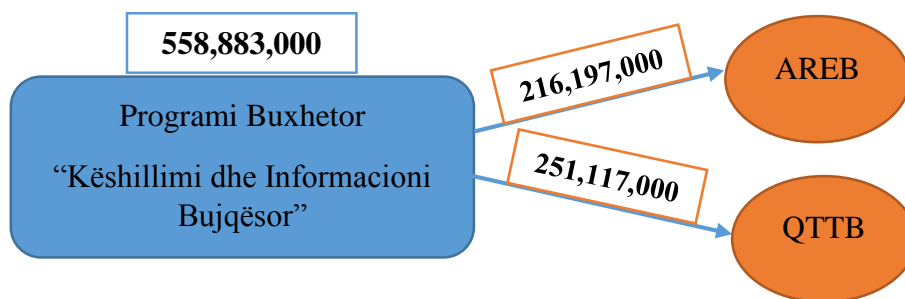


Fig nr 1: Buxheti faktik i programit “Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor” për vitin 2021.

Gjatë periudhës 2016 - 2022, buxheti i planifikuar për funksionimin e shërbimeve të këshillimit dhe informacionit bujqësor (AREB-et dhe QTTB -të) është **2,713,058** mijë lekë nga të cilat janë shpenzuar për këtë periudhë **2,313,949** mijë lekë ose **85%** e buxhetit të planifikuar.

Buxheti është përdorur për:

- Paketat dhe kartat teknologjike të prodhuara nga 5 QTTB që ju vihen në dispozicion fermerëve dhe agrobizneseve dhe aplikohen prej tyre;
- Qendra të Transferimit të Teknologjive Bujqësore funksionale;
- **Gra të informuara dhe të trajnuara nga shërbimi këshillimor publik;**
- Fermerë të asistuar nga Agjencitë Rajonale të Ekstensionit Bujqësor për aplikimet në skemat kombëtare dhe IPARD;
- Fermerë të informuar dhe asistuar nga strukturat e ekstensionit.

Sa i përket buxhetit faktik për produktin gjinor në Programin **Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor**, ka një rritje të lehtë gjatë periudhës 2017 - 2021. Në vitin 2018 realizimi i buxhetit është 0 lekë si rezultat i heqjes së buxhetit të planifikuar me akte normative. Gjatë vitit 2020 realizimi në vlerë është më i vogël krahasuar me vitin 2019 kjo si pasojë e pandemisë COVID 19. Gjithashtu konstatohet që në vitet 2017 - 2022 pesha që zë produkti gjinor ka përqindjen më të lartë gjatë vitit 2017 me 0.57%, pasqyruar në tabelën e mëposhtme:

Tabela nr. 12 : Pesha në buxhetin faktik të MBZHR-

(000/lekë)

Programi "Këshillimi dhe Informacioni Bujqësorë"	Buxheti faktik 2016	Buxheti faktik 2017	Buxheti faktik 2018	Buxheti faktik 2019	Buxheti faktik 2020	Buxheti faktik 2021	Buxheti faktik si 8-mujor 2022
<b>QTTB</b>	184,079	204,038	200,965	204,225	204,893	216,197	129,168
<b>AREB (DB nga 2016 deri në 8 mujorin e 2022)</b>	1,311	1,230	0	188,872	220,337	251,117	161,194
<b>Produkti GJINOR</b>	0	1,160	0	1,484	953	1,505	631
<b>Total programi Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor</b>	<b>185,035</b>	<b>205,268</b>	<b>200,965</b>	<b>393,097</b>	<b>425,230</b>	<b>558,883</b>	<b>345,471</b>
<b>Total buxheti MBZHR</b>	<b>10,873,091</b>	<b>7,639,965</b>	<b>8,746,589</b>	<b>7,262,077</b>	<b>10,040,608</b>	<b>12,849,087</b>	<b>7,363,624</b>
<b>Pesha e programit Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor ne buxhetin e MBZHR-së (%)</b>	2%	3%	2%	5%	4%	4%	5%
<b>Pesha e produktit Gjinor në buxhetin e Programit (%)</b>	<b>0.00%</b>	<b>0.57%</b>	<b>0.00%</b>	<b>0.38%</b>	<b>0.22%</b>	<b>0.27%</b>	<b>0.00%</b>

Punoi grupi i auditimit, burimi MBZHR.

<sup>53</sup> Është marrë si referencë viti 2021, pasi gjatë këtij viti është hartuar edhe raporti i monitorimit i SKBGJ 2016-2020.



Konstatohet se shpenzimet për produktin gjinor në AREB dhe QTTB zënë një peshë shumë të vogël në shpenzimet buxhetore që kryen programi. Gjithashtu duhet vënë në dukje se, shpenzimet buxhetore nuk kanë ndjekur të njëjtën prirje të rritjes së tyre krahasuar me buxhetin e përgjithshëm të MBZHR-së ndër vite. E njëjta situatë paraqitet edhe me peshën e buxhetit të programit “Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor” ndaj buxhetit të MBZHR-së, ku vihet re që në vitet 2018 - 2022 pesha që zë programi është mbajtur i njëjtë në intervalin 4% deri në 5%.

MBZHR në bashkëpunim me pesë QTTB<sup>54</sup> në rang vendi me vendndodhje Fushë - Krujë, Shkodër, Lushnjë, Vlorë dhe Korçë, aplikojnë njohuritë e fituara në bazë të eksperimenteve, studimeve dhe aktiviteteve të realizuara, të cilat krijojnë premisa për rritjen e prodhimit bujqësor, blegtoral dhe nivelit teknik të specialistëve të shërbimit këshillimor, duke realizuar trajnime me fermerë, studentë të shkencave bujqësore dhe subjekteve të tjera të interesuara. Në këtë kontekst QTTB-të planifikojnë në fillim të vitit numrin e trajnimeve që do të realizojnë për aspektin gjinor në shpërndarjen e njohurive për zhvillimin rural. Më konkretisht secili prej këtyre institucioneve kryen eksperimente si më poshtë:

1. QTTB Fushë - Krujë aplikon eksperimente dhe studime për bimët bishtajore me graminore (tërshërë, tritikale, elb, gruri dhe bimët foragjere (jonxhë, tërfil) etj.
2. QTTB Shkodër, aplikon eksperimente për bimën e misrit, bimët aromatike e mjekësore të kultivuara si dhe duhanin.
3. QTTB Lushnjë, aplikon eksperimente për drithërat dhe perimet.
4. QTTB Vlorë, aplikon eksperimente për ullinj të dhe agrumet.
5. QTTB Korçë, aplikon eksperimente për pemët frutorë-farore (molla) dhe bimët e arave (patate, elb, thekër) etj.

Realizimi i programeve dhe projekteve nga QTTB, transmetohen pranë banorëve (fermerëve) në zonat bujqësore dhe rurale, nëpërmjet informacionit dhe këshillimit, në bashkëpunim me katër AREB në rang vendi, që janë:

1. Drejtoria Shkodër (përfshin sektorët në qarqet Lezhë, Shkodër dhe Kukës),
2. Drejtoria Tiranë (përfshin sektorët në qarqet Durrës, Tiranë dhe Dibër),
3. Drejtoria Korçë (përfshin sektorët në qarqet Korçë, Elbasan dhe Berat) dhe
4. Drejtoria Lushnjë (përfshin sektorët në qarqet Fier, Vlorë dhe Gjirokastrë)<sup>55</sup>.

AREB-et përveç detyrave funksionale, në mbështetje të Strategjisë së Zhvillimit Rural dhe Bujqësor 2014 - 2020 dhe 2021 - 2027, asistojnë duke ofruar informacion dhe këshillim, për skemat mbështetëse kombëtare/IPARD-it, për standardet lidhur me mjedisin, për cilësinë dhe marketingun e bujqësisë organike, për përzgjedhjen dhe përdorimin e makinerive e të pajisjeve bujqësore, për kryerjen e trajnimeve profesionale të fermerëve, (burra dhe gra) etj, me qëllim rritjen dhe zhvillimin e sektorit bujqësor konkurrues dhe të qëndrueshëm në vend.

Vlen të theksohet se AREB-et e kanë filluar aktivitetin buxhetor në vitin 2019, pasi më parë administroheshin nga ish-Drejtoritë Rajonale Bujqësore si dhe këto njësi shpenzuese në krahasim me QTTB-të nuk planifikojnë në fillim të vitit numrin e trajnimeve që do të realizojnë për aspektin gjinor në shpërndarjen e njohurive për zhvillimin rural, por në përputhje me detyrat funksionale realizojnë këshillime për të gjithë fermerët, duke mos e ndarë në burra dhe gra.

<sup>54</sup> Aktiviteti i këtyre është në zbatim të VKM nr. 515, datë 19.07.2006 “Për ristrukturimin e institucioneve kërkimore shkencore në varësi të Ministrisë së Bujqësisë”.

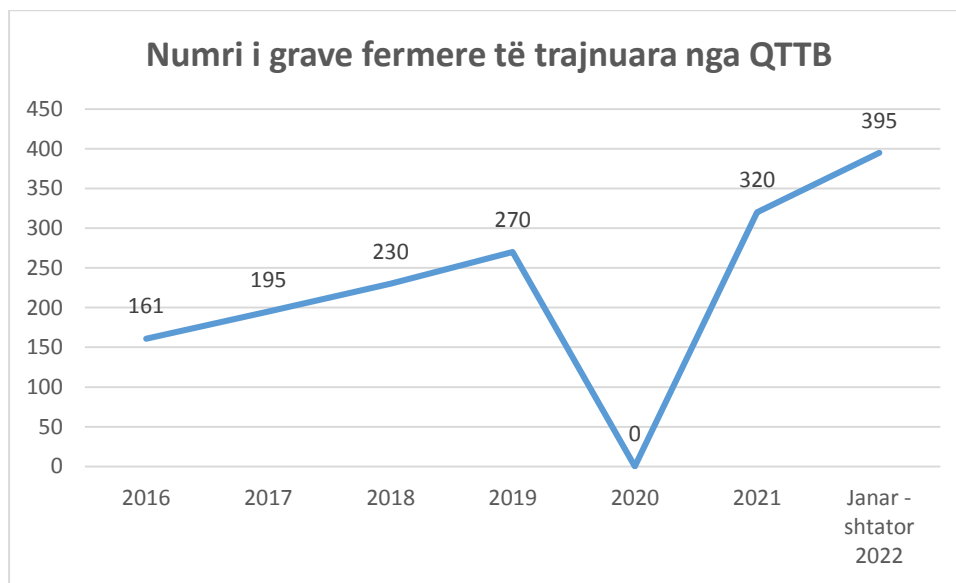
<sup>55</sup> Veprimtaria e këtyre është në zbatim të VKM nr. 147 datë 13.03.2018 “Për krijimin, organizimin dhe funksionimin e Agjencive Rajonale të Ekstensionit Bujqësor”

Në lidhje mbi aspektin gjinor, në referim të SKBGJ 2016 - 2020 dhe SKBGJ 2021 – 2030, po paraqesim të dhënat të raportuara nga institucionet e MBZHR dhe QTTB-ve, në formë tabelore dhe grafiksht:

Tabela nr. 13: Numri i grave fermerë të trajnuara nga QTTB

Viti buxhetor	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Janar - shtator 2022
Nr. grave të trajnuara	161	195	230	270	0	320	395

*Burimi informacionit MBZHR & QTTB, përpunoi grupi i auditimit*



Grafiku nr. 15

Sipas tab nr. 13, numri i grave të trajnuara nga QTTB në lidhje me ofrimin e teknologjive bujqësore si rezultat i punës kërkimore dhe eksperimentale mbi tematikat e ndryshme për zhvillimin bujqësor dhe rural, ka rritje në shifra mjaft të vogla, nga viti në vit, duke lëvizur nga 30 gra deri 65 gra/vajza. Shifrat e raportuara nga QTTB – të janë të papërfillshme në krahasim me numrin e grave fermerë që jetojnë në zonat rurale. Ndërsa për vitin 2020 nuk janë mundur të realizohen trajnime për shkak të situatës së krijuar nga Covid - 2020.

Tabela nr. 14: Numri i fermerëve të këshilluar nga AREB

Viti	2016	2017	2018	2019	2020	2021	01.09.2022
Nr. i fermerëve të këshilluara	23,000	26,000	30,000	31,000	34,000	36,000	31,000

*Burimi informacionit MBZHR & AREB, përpunoi grupi i auditimit*

Sipas të dhënave të mësipërme, mbi aktivitetet e AREB-ve të raportuara në MBZHR, në funksion të detyrave funksionale, ku përfshihen demonstrime në fushë, takime në grup dhe individuale, vizita në ferma bujqësore, panaire, seminare, fletëpalosje, botime, etj, konstatohet se numri i fermerëve të këshilluar është në rritje nga për periudhën 2016 - 2022, por nga statistikat e tyre *nuk konstatojm të detajuar se sa prej tyre janë gra/vajza dhe sa burra, pasi AREB-et në përputhje me detyrat funksionale realizojnë këshillime për të gjithë fermerët, duke mos e ndarë në burra dhe gra. Kjo e dhënë nuk është kërkuar nga strukturat e MBZHR.*

Nga takimet dhe intervistat me specialistë të ekstensionit bujqësor në Berat, Skrapar, Dibër, Tiranë, Vlorë, Korçë, Lushnjë dhe Shkodër, rezultoi se, aspekti gjinor nuk pasqyrohet i detajuar, në

statistikat e AREB-ve e për rrjedhojë në fazat kur kërkohen raportime ose informacione nga MBZHR, jepet një numër ose përqindje e përafërt e grave pjesëmarrëse dhe jo një statistike reale e numrit të grave/vajzave të këshilluara prej strukturave të tyre.

Produkti gjinor nuk është realizuar në sasinë dhe cilësinë reale në kohë, pavarësisht se në realitet janë këshilluar një numër i konsiderueshëm gra/vajza mbi zhvillimet bujqësore e blegtorale (teknologjisë bujqësore, informacionet mbi skemat kombëtare dhe IPARD, etj), pasi dhe mungesa e nëpunësit gjinor lokal në strukturat e AREB-ve, ndikon në pamundësinë për të mbajtur statistika të sakta mbi elementin gjinor.

Nga MBZHR dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore nuk është parashikuar ose miratuar në strukturë, nëpunës gjinor lokal për produktin Gjinor, i cili do t'ia kushtonte kohën e punës arritjes së barazisë gjinore dhe integritimit gjinor në sektorin bujqësor në territorin që mbulon dhe të statistikave të sakta dhe reale në kohë. Pra MBZHR ka vepruar në kundërshtim me ligjin për menaxhimin financiar dhe kontrollin, pasi Titullari i Institucionit nuk ka mundur të miratojë gjurmët e auditimit të detajuara për procedurat kryesore dhe të sigurojë që të gjitha operacionet e njësisë publike të dokumentohen në atë formë që u mundëson audituesve të brendshëm dhe të jashtëm dhe autoriteteve mbikëqyrëse të kuptojnë mjedisin e kontrollit.<sup>56</sup>

Në strukturën e MBZHR<sup>57</sup> është Drejtoria e Përgjithshme e Politikave dhe Programeve të Bujqësisë dhe Zhvillimit rural e cila ka qëllim: Hartimin dhe monitorimin e zbatimit të politikave dhe programeve të zhvillimit në fushën e bujqësisë, zhvillimit rural, këshillimit dhe informacionin bujqësor dhe transferimin e teknologjive bujqësore. Pjesë e kësaj drejtorie është edhe Sektori i Këshillimit dhe Informacionit bujqësor, i cili ndër të tjera ka për detyrë funksionale të bashkëpunojë me sektorin e transferimit të teknologjive bujqësore në hartimin e PBA-ve për programin buxhetor: “Këshillimi dhe Informacioni bujqësor” si dhe të përgatisë raporte periodike dhe informacione mbi ecurinë dhe performancën e AREB-eve. Pavarësisht kësaj konstatohet në vijueshmërinë e punës së tij, për periudhën në auditim, ky sektor nuk ka gjeneruar të dhëna të disagreguara që të japin një tablo të qartë mbi rezultatin dhe progresin në vite të punës së kryer lidhur me politikat në mbështetje të grave në zonat rurale (objektiva të mire përcaktuara në dy strategjitë e sipërcituara).

*Nga MBZHR nuk ka një statistikë zyrtare mbi numrin e fermerëve progresivë deri më sot dhe rrjedhimisht nuk ekziston një shifër e saktë se sa nga këta janë burra dhe sa gra. Numri i fermerëve aktiv sot në Republikën e Shqipërisë është 84,344.<sup>58</sup>*

MBZHR, në kuadër të angazhimeve kombëtare dhe ndërkombëtare për barazinë gjinore si dhe në respektim të kërkesave të ligjit për barazinë gjinore<sup>59</sup>, ka caktuar një nëpunës gjinor<sup>60</sup>, por përshkrimi i detyrave funksionale të tij nuk është përfshirë në rregulloren e brendshme të MBZHR, dhe ky i fundit kryen edhe detyra të tjera funksionale, që nuk shkojnë paralel me aspektin gjinor.

**Pra**, pranë AREB-ve, statistikat e sakta mbi elementin gjinor mungojnë, duke mos pasqyruar numrin e grave/vajzave të cilat janë këshilluar ose kanë qenë pjesëmarrëse në trajnime , pasi nuk planifikojnë në fillim të vitit numrin e trajnimeve që do të realizojnë për aspektin gjinor në shpërndarjen e njohurive për zhvillimin rural, por në përputhje me detyrat funksionale **realizojnë**

<sup>56</sup> Ligji 10296, dt 08.07.2010, i ndryshuar, neni 16, pika 2 si dhe neni 23, pika 2,4,5,6

<sup>57</sup> Rregullore për organizimin dhe funksionimin e brendshëm të MBZHR me nr. 4276, datë 02.06.2021, fq 33-36

<sup>58</sup> Marrë nga faqja e ëeb-it, [www.tatime.gov.al](http://www.tatime.gov.al), lista e fermerëve aktiv, datë 21.12.2022.

<sup>59</sup> Nenet 16,17,18 dhe 21, ligjit nr.9970 datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

<sup>60</sup> Sipas shkresave nr.5486/1, datë 04.12.2013; nr.449/1 datë 31.01.2014 dhe nr.9776/1 datë 27.12.2022 midis Departamentit të Administratës Publike me MBZHR si dhe në bazë të shkresës nr.3754/6 prot datë 29.08.2022, drejtuar KLSH, në përgjigje të pyetësorit të datës 22.08.2022.

**këshillime pët të gjithë fermerët, duke mos e ndarë në burra dhe gra. Kjo e dhënë nuk është kërkuar nga strukturat e MBZHR.**

Nga ana tjetër MBZHR raporton pranë MSHMS për çdo periudhë gjashtë mujore, mbi ecurinë e treguesve të SKBGJ-ve mbi numrin e grave përfituese të fondeve në skemat e subvencionit dhe numrin e grave përfituese të shërbimeve të ekstensionit. Duke iu referuar shkresave të përcjella pranë MBSHMS, janë përpunuar të dhënat të tabelës nr.11, ku konstatohet se për vitin 2020 MBZHR nuk ka përmbushur detyrimin për raportim pranë MSHMS. Nëse krahasohen të dhënat për çdo vit buxhetor vendosur në dispozicion grupit të auditimit nga QTTB, AREB-et dhe sektori i këshillimit në MBZHR, **konstatohen mospërputhje midis raportimeve zyrtare të MBZHR në MSHMS krahasuar me raportimet e kryera nga QTTB dhe AREB në MBZHR.**

Tabela nr. 15: Raportimi i MBZHR në MSHMS mbi treguesit gjinorë

Viti	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nr. i fermereve gra të këshilluara	7,000	7,100	7,300	7,000	-	8,100

*Burimi i informacionit MBZHR & QTTB & AREB, përpunoi grupi i auditimit*

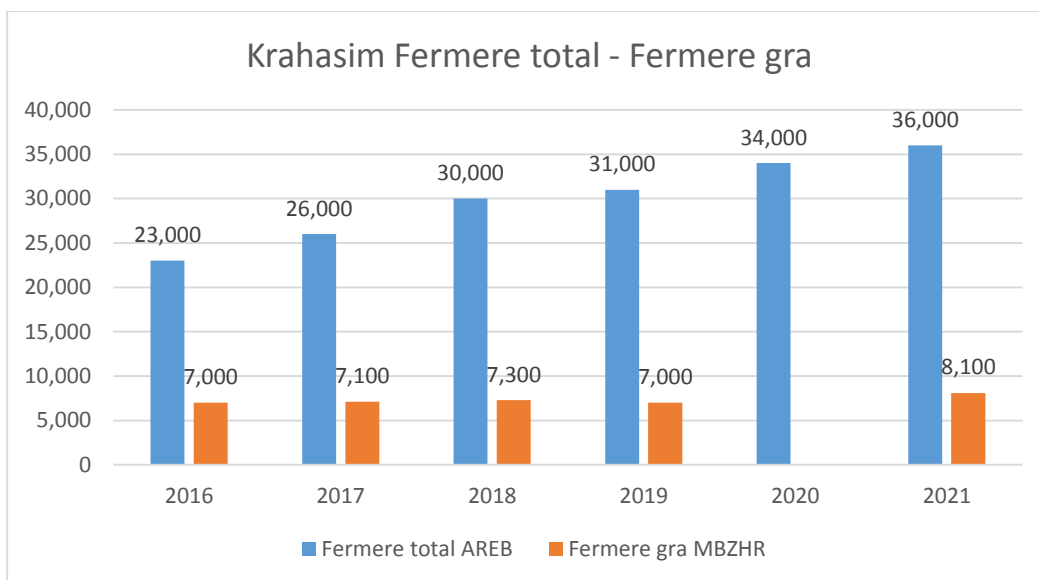
Konkretisht nëse i referohemi vitit buxhetor 2019, rezulton se QTTB kanë trajnuar në total 270 gra, AREB kanë këshilluar 31 mijë fermerë në total (burra + Gra), ndërsa MBZHR ka raportuar 7,000 gra fermere të këshilluara. Në kushtet kur, nga auditimi konstatohet se, AREB-et dhe MBZHR nuk mbajnë të dhëna të disagreguara, MBZHR nuk justifikon mënyrën e përlogaritjes për 7000 gra. Kjo e dhënë tregon se në territorin shqiptar janë këshilluar për vitin 2019, 22.6% gra fermere ndërsa burra fermerë janë 77,4%. **Pra në procesin e shërbimit të ekstensionit apo organizimeve të tjera përfituesi fundor i tyre ka qenë kryefamiljari që në shoqërinë shqiptare kryesisht është burri.**

Mesatarisht për periudhën e audituar, numri i grave të këshilluara sipas raportimeve të MBZHR, nuk ecën me një trend rritës sikurse numri total i këshillimeve në rang fermerësh.

Tabela nr. 16, Numri i grave të këshilluara nga AREB dhe MBZHR.

Viti/Inst.	AREB	MBZHR (gra nr. dhe %)	
2016	23,000	7,000	30,4
2017	26,000	7,100	27,3
2018	30,000	7,300	24,3
2019	31,000	7,000	22,6
2020	34,000		
2021	36,000	8,100	22,5

*Burimi i informacionit MBZHR, përpunoi grupi i auditimit*



Grafik nr. 16

Pra, ndërmjet MBZHR dhe subjekteve të varësisë QTTB dhe AREB, në lidhje me produktin gjinor, nuk rezultojnë analiza nëse këto trajnime e kanë arritur qëllimin e synuar lidhur me nivelin e ndërgjegjësimit të këtij target grupi mbi rëndësinë e barazisë gjinore. Gjithashtu numri i raportuar i grave rurale të këshilluara dhe të asistuara, për vitet 2016 deri në 2020 pothuajse është i njëjtë, ndërsa për vitin 2021 kemi një rritje me 10%.

**Si rezultat i mungesës së sistemeve për matjen dhe raportimin mbi këshillimin e grave rurale pranë AREB dhe në MBZHR, mbi treguesin grave rurale përfituese nga shërbimet e ekstensionit, sipas strategjive të barazisë gjinor, nuk kemi tregues efektiv, pasi nuk mund të shprehemi saktësisht që sa prej tyre janë gra/vajza fermerë dhe sa prej tyre janë burra fermerë, në krahasim me numrin e përgjithshëm të fermerëve 84,344<sup>61</sup> aktiv sot në Republikën e Shqipërisë.**

**III.** Në lidhje me AZHBR, Buxheti për Programin “Zhvillimi Rural duke mbështetur prodhimin bujqësor, blegtoral, agroindustrinë dhe marketingun” të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, i shpërndarë ndërmjet AZHBR, AKDC dhe ESHFF, në mënyrë skematike paraqitet:

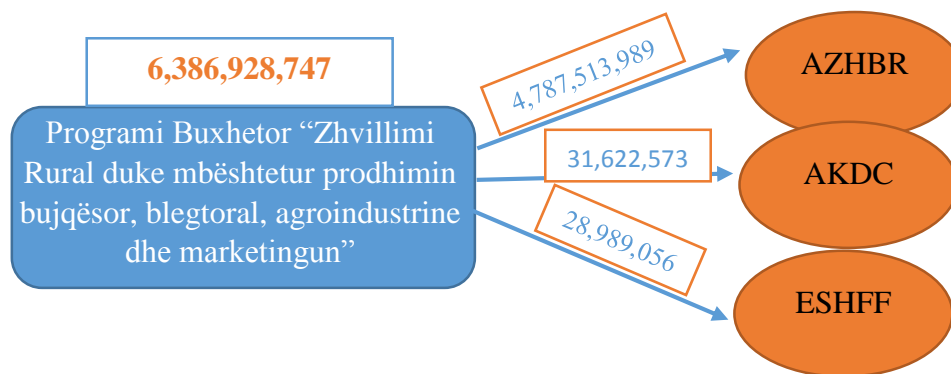


Fig nr. 2 . Buxheti faktik i programit “Zhvillimi Rural duke mbështetur prodhimin bujqësor, blegtoral, agroindustrinë dhe marketingun” për vitin 2021. Punoi grupi i auditimit, burimi MBZHR.

<sup>61</sup> Marrë nga faqja e ëeb-it, [www.tatime.gov.al](http://www.tatime.gov.al), lista e fermerëve aktiv, datë 21.12.2022.

Gjatë periudhës 2016 - 2022, buxheti i planifikuar për funksionimin e shërbimeve të zhvillimi rural duke mbështetur prodhimin bujqësor, blegtoral, agroindustrinë dhe marketingun (AZHBR-ja, AKDC-ja dhe ESHFF-ja) është **31,114,845** mijë lekë nga të cilat janë shpenzuar për këtë periudhë **25,008,079** mijë lekë ose **80%** e buxhetit të planifikuar, pasqyruar në tabelat në *Aneksin I*,

Buxheti është përdorur për:

- Përfitues nga masat mbështetëse në bujqësi viti 2018 (për vitet 2019, 2020 dhe 2021 edhe në blegtori);
- Skema e Subvensionit të naftës për bujqësinë;
- Aktivitete promovuese të produkteve shqiptare në bujqësi, blegtori dhe agropërpunim të kryera;
- Fara dhe fidanë të analizuar, testuar dhe certifikuar;
- Resurse gjenetike në fermë (buaj, të imëta) të ruajtura;
- Mostra të degustuara të duhanit, për ruajtjen e shëndetit të konsumatorit;
- Vrojtime statistikore për bujqësinë dhe agroindustrinë të kryera dhe të publikuara;
- Njësi vreshti dhe ullishte të regjistruara;
- Shqyrtimi dhe vlerësimi i aplikimeve për EOM, TGJM dhe STG;
- Popullim të dhënash Regjistri i Fermës;
- Përfitues nga masat mbështetëse në bujqësi viti 2018 (për vitet 2019, 2020 dhe 2021 edhe në blegtori);
- Mostra të degustuara të duhanit, për ruajtjen e shëndetit të konsumatorit;

Sa i përket buxhetit faktik për produktin gjinor në programin Zhvillimi Rural duke mbështetur prodhimin bujqësor, blegtoral, agroindustrinë dhe marketingun, vjen duke u rritur gjatë 2016 - 2021. Gjatë vitit 2020 në masën 2%, më i vogël krahasuar me vitin 2019 që është në masën 9% kjo si pasojë e pandemisë COVID 19. Gjithashtu konstatohet se për periudhën 2016-2022 pesha që zë produkti Gjinor ka përqindjen më të lartë gjatë vitit 2019 me 9%.

Tabela nr. 17: Pesha në buxhetin faktik të MBZHR-së.

(000/lekë)

Programi "Zhvillimi Rural"	Buxheti faktik 2016	Buxheti faktik 2017	Buxheti faktik 2018	Buxheti faktik 2019	Buxheti faktik 2020	Buxheti faktik 2021	Buxheti faktik si 8-mujor 2022
AZHBR	2,525,174	676,690	2,387,358	1,344,457	3,164,818	4,787,514	4,220,037
<b>Produkti GJINOR</b>	57,460	0	202,000	146,072	69,662	249,200	0
<b>Total programi Zhvillimi Rural</b>	<b>3,103,550</b>	<b>2,413,124</b>	<b>3,264,123</b>	<b>1,639,884</b>	<b>3,491,254</b>	<b>6,386,929</b>	<b>4,709,215</b>
<b>Total buxheti MBZHR</b>	<b>10,873,091</b>	<b>7,639,965</b>	<b>8,746,589</b>	<b>7,262,077</b>	<b>10,040,608</b>	<b>12,849,087</b>	<b>7,363,624</b>
<b>Pesha e programit Zhvillimi Rural në buxhetin e MBZHR-së (%)</b>	<b>29%</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>23%</b>	<b>35%</b>	<b>50%</b>	<b>64%</b>
<b>Pesha e produktit Gjinor në buxhetin e Programit (%)</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>6%</b>	<b>9%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi MBZHR.*

**Pra, buxhetimi i fondeve në AZHBR realizohet në total dhe jo me bazë gjinore, duke mos pasqyruar matjen dhe raportimin e treguesit mbi numrin e grave përfituese nga fondet e skemave kombëtare dhe të IPARD-BE, sipas strategjive të barazisë gjinore.**

**III/1.** Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural planifikon masa që adresojnë zvogëlimin e varfërisë dhe fuqizimin ekonomik, sidomos për gratë në zonat rurale. Udhëzimi për përdorimin e fondit për Bujqësinë dhe Zhvillimin Rural për Skemat Kombëtare parashikon **5 pikë (bonus)** për aplikantet gra për Skemat e Investimeve.

Lidhur me Skemat Kombëtare, Programi për Bujqësinë dhe Zhvillimin Rural për periudhën në auditim nga të dhënat e marra nga AZHBR, mbi aspektin gjinor rezultoi se kanë përfituar në numër dhe fonde sipas tabelës në vijim:

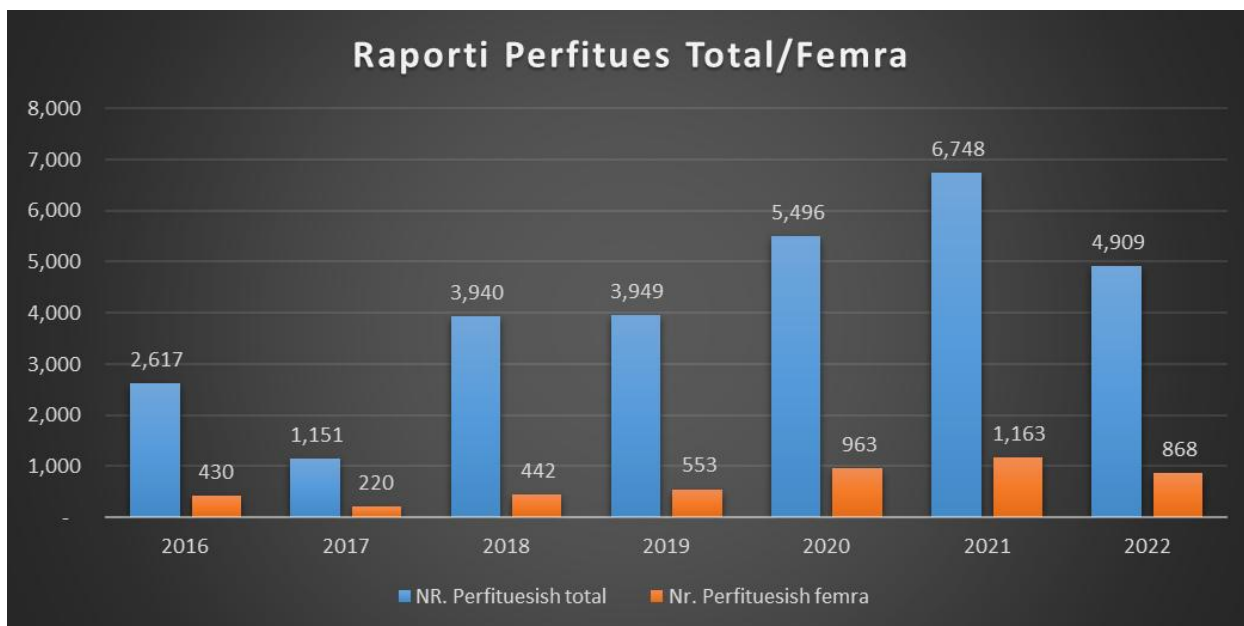
Tabela nr. 18: Përmbledhje e treguesve në numër dhe vlerë për skemat kombëtare, fermerë/total dhe gra.

000/lekë

Nr	Viti	Numri i fermerëve përfitues	Vlera e përfituar/lek	numër gra fermerë përfitues	Vlera e përfituar/lek	% e peshës së përfituar nga gratë fermere mbi vlerën totale
1	2016	2,617	616,185	430	100,509	16,3
2	2017	1,151	159,288	221	30,487	19,13
3	2018	3,940	642,405	442	83,975	13,07
4	2019	3,949	673,936	553	94,704	14,05
5	2020	5,496	1,133,517	963	217,408	19,17
6	2021	6,748	1,379,510	1,163	243,509	17,65
7	2022	4,909	1,133,280	868	211,843	18,69

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

**Grafiku krahasimor mbi numri e fermerëve/burra-gra, që kanë përfituar në mbështetje të zhvillimit rural nga fondet e skemave kombëtare pasqyrohet në vijim:**



Grafiku nr. 17

Pra sikurse konstatohet nga grafiku dhe vlerat e mësipërme konstatohet rritje e numrit të grave përfituese nga skemat kombëtare të fondeve të bujqësisë përqendruar më shumë në periudhën 2020 - 2022/09 ose e thënë ndryshe me një % në rritje nga 14,6 % në 17,5 % krahasuar me periudhën 2017 - 2019.

Në lidhje me monitorimin e shpenzimeve të kryera kundrejt fondeve të programit të bujqësisë dhe zhvillimit rural nga fondet e BE-së, (I-PARD) dhe konkretisht vetëm për gratë, iu kërkua informacion Drejtorisë së Monitorimit të Skemave, Riskut dhe Raportimit, (DMSRR) në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural. Në mënyrë të përmbledhur po japim numrin e grave sipas qarqeve që kanë përfituar nga këto fonde për periudhën 2016-2022/09. Më poshtë po paraqesim në formë tabelore dhe në mënyrë grafike, numrin dhe vlerat që kanë përfituar gratë rurale nga skemat e IPARD - BE.

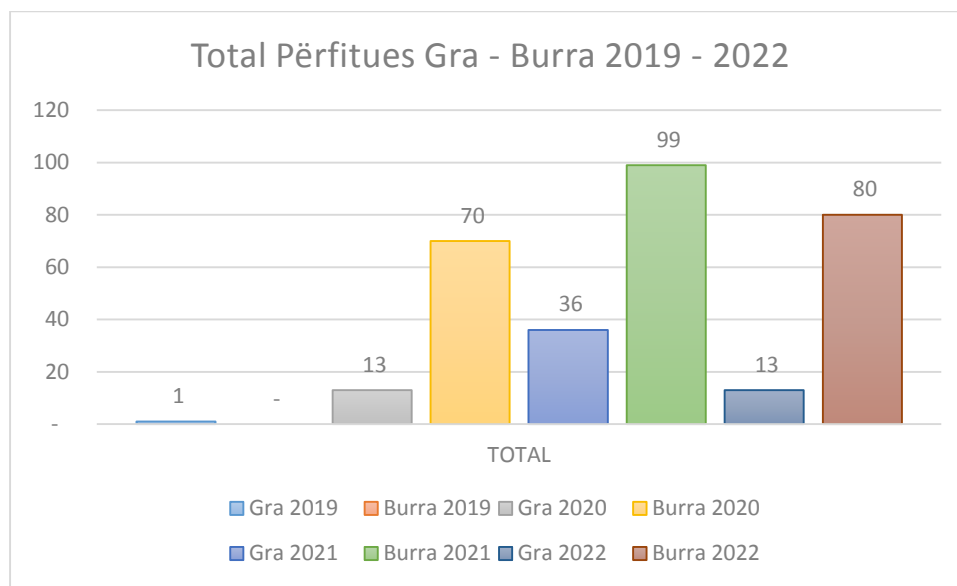
Tabela nr. 19: Numri dhe vlera e grave që kanë përfituar projektet e programit të bujqësisë dhe zhvillimit rural nga fondet e BE-së

Rajonet	Gra/2019	Shuma e Financuar	Gra/2020	Shuma e financuar	Gra/2021	Shuma e financuar	Gra/2022	Shuma e financuar	Total/gra viti 2019-2022	Shuma e financuar	Meshkuj	Total
Berat	1	3,020	2	10,994	3	61,665	0	0	6	75,670	18	24
Dibër	0	0	0	0	0		0	0	0	0	13	13
Durrës	0	0	1	17,361	2	147,364	1	4,867	4	169,592	12	16
Elbasan	0	0	1	1,822	1	105,799	0	0	2	107,621	10	12
Fier	0	0	1	30,450	7	142,350	5	103,034	13	275,835	47	60
Gjirokastrë	0	0	0	0	1	1,485	1	24,745	2	26,230	9	11
Korçë	0	0	4	12,661	15	119,533	4	12,837	23	145,032	47	70
Kukës	0	0	0	0	1	4,387	0	0	1	4,387	1	2



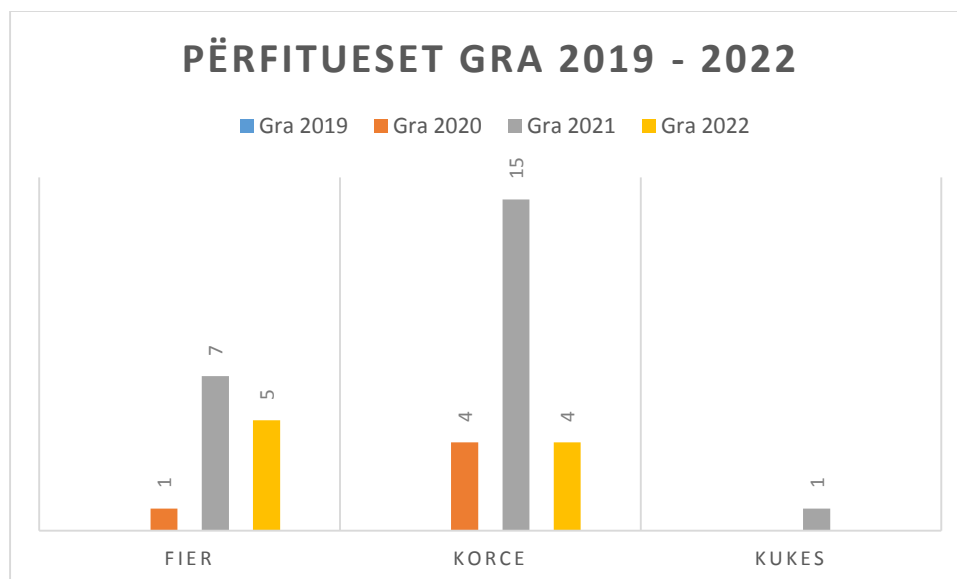
<b>Lezhe</b>	0	0	1	65,866	1	4,112	0	0	2	69,979	5	7
<b>Shkodër</b>	0	0	2	28,665	0	0	1	4,260	3	32,925	11	14
<b>Tirane</b>	0	0	1	22,220	1	37,194	1	114,487	3	173,902	22	25
<b>Vlore</b>	0	0	0	0	4	41,314	0	0	4	41,314	13	17
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3,020</b>	<b>13</b>	<b>190,039</b>	<b>36</b>	<b>665,203</b>	<b>13</b>	<b>264,230</b>	<b>63</b>	<b>1,122,487</b>	<b>208</b>	<b>271</b>

Burimi i të dhënave AZHBR, përpunuar nga grupi i auditimit.



Grafiku nr. 18

Sikurse evidentohet edhe nga grafiku me sipër (*Grafiku nr. 18 Total përfitues Gra – Burra 2019 – 2022*), si dhe nga tabela më lart rritja e numrit të përfitueseve gra nuk ka qenë e qëndrueshme në vite. Gjithashtu evidentohet se jo të gjitha rajonet janë arritur rezultate pozitive. Më konkretisht rajoni i Korçës dhe i Fierit në vite kanë pasur numrin më të lartë të përfitueseve femra, ndërsa Kukësi numrin më të ulët (*Grafiku nr. 19 Përfitueset gra 2019 - 2022*).



**Pra sikurse konstatohet si për mbështetjen për zhvillimin rural nga skemat kombëtare/Buxheti i shtetit ashtu edhe fondet për mbështetjen e bujqësisë dhe zhvillimit rural nga fondet e BE pra (IPARD) ka një rritje pothuajse konstante krahasimisht në vite, por në përqindje shumë më të ulët krahasuar gra-burra, çka tregon se nuk ka një fushatë të mirëfilltë sensibilizimi nga ana e AZHBR/MBZHR pra nuk ka tregues të matshëm performance në nivel qëllimi dhe/apo objektivi, në programet e tyre buxhetore, duke bërë të pamundur vlerësimin e performances së implementimit të buxheteve gjinore të alokuara dhe shpenzuara.**

Nga Drejtoria e Monitorimit të Skemave, Riskut dhe Raportimit, (DMSRR) në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural edhe pse janë kryer monitorime periodike në lidhje me subjektet përfitues të skemave IPARD/burra dhe gra, nuk ka një analizë të hollësishme se sa gra rezultojnë të punësuar në sektorin bujqësor pas marrjes së fondeve, si e kanë zhvilluar këto fonde mjedisin rural dhe mungojnë analizat krahasimore të rritjes ose jo të nivelit të përqindjes së punësimit të grave në zonat rurale, duke konstatuar se për sa më sipër, nuk ka një plan monitorimi periodik me objektiva të qarta, për periudhën 2019 - 2021, e cila ka çuar në mungesën e një analize të hollësishme në ecurinë e projekteve të investimeve mbi bazën e plan-bizneseve të paraqitura nga përfituesit, konstatim ky edhe nga auditimi i mëparshëm i përputhshmërisë i kryer nga KLSH. Bazuar në strategjinë e zhvillimit rural dhe atë të barazisë gjinore si nga MBZHR dhe rrjedhimisht edhe nga institucionet e varësisë nuk janë marrë në konsideratë gjatë përgatitjes së fazave të PBA-ve, si nga MBZHR ashtu dhe institucionet e varësisë përmirësimi i treguesve gjinor në adresimin e prioriteteve gjinore dhe konkretisht:

- Përcaktimi i numri i grave dhe burrave që punojnë në sektorin e zhvillimit rural.
- Përcaktimi si tregues performance numri i grave dhe burrave fermerë të regjistruar.
- Përcaktimi si tregues performance, më vete, numri i grave dhe burrave fermerë që përfitojnë nga skemat mbështetëse kundrejt atyre që aplikojnë për çdo skemë mbështetëse.
- Përcaktimi si tregues performance vlera e fondeve të skemave mbështetëse prej të cilave përfitojnë gratë fermere ndaj totalit të vlerës për skemat kombëtare dhe IPARD.
- Përcaktimi i numrit të grave dhe burrave që marrin pjesë në aktivitetet promovuese të produkteve shqiptare në bujqësi, blegtori dhe agropërpunim.
- Përcaktimi si tregues performance numri i grave dhe burrave që përfitojnë nga kreditë e agrobizneseve.
- Të disagregohen sipas gjinisë përfituesit nga Programi për Sektorin e ullinjve.
- Përcaktimi si tregues performance të ndarë sipas gjinisë përfituesit e programit Mbështetje për Zhvillimin e Qëndrueshëm të Zonave Rurale në Shqipëri - SDRA (GRAND).

Procesi i integritimit gjinor ka avancuar sa i përket përfshirjes së kësaj çështje në të gjitha programet buxhetore të institucioneve qendrore, ku vihet re një angazhim i të gjitha njësive qendrore, **megjithatë, si në çdo nismë tjetër**, ashtu edhe në këtë rast, kanë munguar analizat dhe studimet mbi rezultatet mbas këtyre masave dhe arritja në përfundime se ku është më e nevojshme të përqendrohen përpjekjet për përmirësim në të ardhmen si nga MBZHR dhe AZHBR, si institucioni që zë një peshë të konsiderueshme në buxhetin e përgjithshëm të MBZHR por edhe nga mbështetja e fondeve të BE për zhvillimin rural.

Institucionet që kanë detyrimin e raportimit të këtyre të dhënave, mjaftohen vetëm me paraqitjen e disa informacioneve mbi masat që kanë marrë apo planifikojnë të ndërmarrin dhe nuk paraqesin relacione sqaruese dhe krahasuese për të vënë në pah nivelin e progresit të arritur, apo analiza se çfarë hendeqesh kanë hasur në implementimin e programeve të tyre dhe sugjerime të mundshme për përmirësim. **Kjo vlen si për institucionin qendror ashtu edhe për ato të varësisë.**

Lidhur me çështjet e barazisë gjinore në MBZHR trajtuar në material dhe në rekomandimet që vijnë më poshtë, MBZHR ka paraqitur observacionin nr. 1379/1, prot., datë 27.03.2023, protokolluar në KLSH me nr. 588/13 prot., datë 28.03.2023, ku shprehet si më poshtë:

1. **Qëndrimi i subjektit:** Për rekomandimin nr. 7 në të cilin i lihet si detyrë ministrisë “të përditësojë listën së fermerëve aktive duke e risfreskuar atë në bashkëpunime Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve si institucioni përgjegjës që kryen regjistrimin dhe çregjistrimin e subjekteve – fermerë”, institucioni shprehet se regjistri publik, regjistrimi dhe çregjistrimi është detyrë funksionale e DPT – së.

**Qëndrimi i grupit të auditimit:** Lidhur me rekomandimin nr. 7 sqarojmë se i lihet si detyrë MBZHR që të bashkëpunojnë me DPT dhe të disponojnë në çdo kohë regjistrin e përditësuar të fermerëve aktivë për qëllime të punës së vet në këtë fushë. Për këtë arsye observacioni nuk pranohet.

2. **Qëndrimi i subjektit: Qëndrimi i subjektit:** Për rekomandimin nr. 8, subjekti shprehet se caktimi i një nëpunësi lokal gjinor në nivel AREB dhe QTTB implikon ndryshim të strukturave dhe kosto financiare për institucionin e për këtë arsye sugjerohet ngarkimi i një punonjësi prezent në strukturë me këto detyra.

**Qëndrimi i grupit të auditimit:** observacioni pranohet dhe rekomandimi riformulohet si vijon: “Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural të identifikojë në strukturat organike aktuale të Agjencive Rajonale të Ekstensionit Bujqësor dhe Qendrave të Transferimit të Teknologjive Bujqësore, një nëpunës gjinor lokal të ngarkuar me ndjekjen e produkteve buxhetore gjinore si dhe hartimin dhe miratimin e Planin të Veprimit për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave rurale në kohë.

3. **Qëndrimi i subjektit:** lidhur me rekomandimin nr. 10 subjekti shprehet se po punohet në kuadër të PBA – së 2024 – 2026 për përfshirjen e elementëve me bazë gjinore dhe aty ku ato mungojnë.

### Gjetje:

6. Nga auditimi i efektivitetit të politikave të zhvillimit bujqësor rural në përfitim të gruas u konstatua se ka:

- mungesa të nëpunësit gjinor lokal në strukturat e AREB-ve dhe QTTB-ve;
- rritje të rasteve të mos raportimit të dhënave për ndjekjen dhe zbatimin e shpenzimeve të financimit për fuqizimin ekonomik të gruas, dhe mos zbatimit të detyrimeve ligjore sipas SKBGJ-së në përdorimin e fondeve të buxhetit të shtetit;
- MBZHR ka të caktuar një nëpunës gjinor<sup>1</sup>, por mungon përshkrimi i detyrave funksionale të tij në rregulloren e brendshme të funksionimit dhe organizimit të MBZHR-së duke sjellë mungesë të gjurmës së auditimit për procedurat kryesore dhe për rrjedhojë nuk ka statistika të sakta në lidhje me objektivat e SKBGJ-së;
- MBZHR për treguesin në SKBGJ për përmirësimin e legjislacionit mbi regjistrimin e pronësisë së tokës, në favor të grave, të rejave dhe vajzave, nuk ka realizuar aktivitete ndërgjegjësuese/këshilluese në zonat rurale dhe urbane si dhe nuk ka propozuar në nxjerrjen e akteve nënligjore, duke pranuar në “heshtje” moszbatimin e këtij treguesi të panevojshëm, i miratuar nga Këshilli i Ministrave duke mos iu referuar Kodit Civil të Republikës së Shqipërisë, i cili e ka të sanksionuar në mënyrë shteruese.
- MBZHR nuk ka hartuar Planin e Veprimit për vitin 2022 për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave rural, ndonëse ka miratuar edhe SBZHR 2021-2027.

**7.** Shpenzimet për produktin Gjinor e përshkruar gjerësisht në Strategjitë Kombëtare të Barazisë Gjinore 2016 - 2020 dhe 2021 - 2030 nuk janë siguruar të plota ose janë në nivele të papërfillshme krahasuar midis buxhetit total të MBZHR-së me buxhetet e QTTB-ve, të AREB-ve dhe AZHBR-së, në lidhje sipas produkteve dhe aktiviteteve, fakt që bën të vështirë ose të pamundur arritjen e objektivave të përcaktuara në SKBGJ, kështu:

- nuk kanë ndjekur të njëjtën prirje të rritjes së tyre krahasuar me buxhetin e përgjithshëm të MBZHR-së ndër vite programi “Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor” ndaj buxhetit të MBZHR-së, ku vihet re që për periudhën 2018-2022 pesha që zë programi është mbajtur në të njëjtin interval 4% deri në 5% .

- Mungojnë sistemet për matjen dhe raportimin mbi këshillimin e grave rurale pranë AREB dhe në MBZHR, mbi treguesin grave rurale përfituese nga shërbimet e ekstensionit, të ndarë saktësisht që sa prej tyre janë gra/vajza fermerë dhe sa prej tyre janë burra fermerë.

- Shpenzimet për produktin Gjinor në lidhje me AZHBR zënë një peshë të vogël në shpenzimet buxhetore që kryen programi, ku ndërkohë buxheti i përgjithshëm i MBZHR-së ndër vite ka ardhur duke u rritur ndjeshëm. Intervali i përqindjes që produkti Gjinor zë në buxhetin e programit të Zhvillimi Rural të MBZHR-së varion nga 9% në 2019 në % në vitin 2021 me një rënie të konsiderueshme prej 5%.

- Buxheti i fondeve në AZHBR realizohet në total dhe jo me bazë gjinore, duke mos pasqyruar matjen dhe raportimin e treguesit mbi numrin e grave përfituese nga fondet e skemave kombëtare dhe të IPARD-BE, sipas strategjive të barazisë gjinore.

- nuk ka një analizë të hollësishme se sa gra rezultojnë të punësuar në sektorin bujqësor pas marrjes së fondeve, si i kanë zhvilluar këto fonde mjedisin rural si dhe mungojnë analizat krahasimore të rritjes ose jo të nivelit të përqindjes së punësimit të grave në zonat rurale nga Drejtoria e Monitorimit të Skemave, Riskut dhe Raportimit, (DMSRR) në Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural.

- nuk janë marrë në konsideratë gjatë përgatitjes së fazave të PBA-ve, përmirësimi i treguesve gjinorë, bazuar në strategjinë e zhvillimit rural dhe atë të barazisë gjinore si nga MBZHR dhe edhe institucionet e varësisë në adresimin e prioriteteve gjinore dhe konkretisht në:

- përcaktimin e numrit të grave dhe burrave që punojnë në sektorin e zhvillimit rural,

- përcaktimin si tregues performance i numri të grave dhe burrave fermerë të regjistruar,

- përcaktimin si tregues performance, më vete, numri i grave dhe burrave fermerë që përfitojnë nga skemat mbështetëse kundrejt atyre që aplikojnë për çdo skemë mbështetëse,

- përcaktimin si tregues performance vlera e fondeve të skemave mbështetëse prej të cilave përfitojnë gratë fermerë ndaj totalit të vlerës për skemat kombëtare dhe I-PARD,

- përcaktimin e numrit të grave dhe burrave që marrin pjesë në aktivitetet promovuese të produkteve shqiptare në bujqësi, blegtori dhe agropërpunim,

- përcaktimin si tregues performance numri i grave dhe burrave që përfitojnë nga kreditë e agrobizneseve,

- përcaktimin si tregues performance të ndarë sipas gjinisë përfituesit e programit Mbështetje për Zhvillimin e Qëndrueshëm të Zonave Rurale në Shqipëri - SDRA (GRAND).

**8.** Nga MBZHR nuk ka një statistikë zyrtare mbi numrin e fermerëve progresivë deri më sot dhe rrjedhimisht nuk ekziston një shifër e saktë se sa nga këta janë burra dhe sa gra si dhe sa fermerë janë me status pasiv për periudhën në auditim. Grupi i auditimit këtë të dhënë e mori nga web-i i Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve nga ku rezultoi se numri i fermerëve aktiv sot në

Republikën e Shqipërisë, dhe konkretisht deri në datën 21.12.2022 është 84,344.<sup>62</sup> Mungesa e këtyre të dhënave kaq të nevojshme në performancën dhe punën e MBZHR-së nuk japin një tablo të qartë mbi rezultatin dhe progresin në vite të punës së kryer lidhur me politikat në mbështetje të grave në zonat rurale si dhe në zbatim të objektivave të mire përcaktuara në dy SKBGJ.

### **Konkluzione:**

**5.** Mos koordinim midis institucioneve përgjegjëse (Qendror dhe ato të varësisë) lidhur me procesin e planifikimit, financimit dhe monitorimit të fondeve të akorduara për fuqizimin ekonomik të gruas. Institucionet që kanë detyrimin e raportimit të këtyre të dhënave, mjaftohen vetëm me paraqitjen e disa informacioneve mbi masat që kanë marrë apo planifikojnë të ndërmarrin dhe nuk paraqesin relacione sqaruese dhe krahasuese për të vënë në pah nivelin e progresit të arritur, apo analiza se çfarë hendeqesh kanë hasur në implementimin e programeve të tyre dhe sugjerime të mundshme për përmirësim.

**6.** Mungesa e sistemeve për matjen dhe raportimin mbi këshillimin e grave rurale pranë AREB dhe në MBZHR, mbi treguesin grave rurale përfituese nga shërbimet e ekstensionit, sipas strategjive të barazisë gjinor, nuk kemi tregues efektiv, pasi nuk mund të shprehemi saktësisht që sa prej tyre janë gra/vajza fermerë dhe sa prej tyre janë burra fermerë, në krahasim me numrin e përgjithshëm të fermerëve 84,344 aktiv sot në Republikën e Shqipërisë, në referim të Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve.

### **Rekomandime:**

**7.** Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural të marrë masa të menjëhershme në përditësimin e listës së fermerëve aktive duke e risfreskuar atë në bashkëpunime Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve si institucioni përgjegjës që kryen regjistrimin dhe çregjistrimin e subjekteve - fermerë.

*Brenda vitit 2023*

**8.** Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural të identifikojë në strukturat organike aktuale të Agjencive Rajonale të Ekstensionit Bujqësor dhe Qendrave të Transferimit të Teknologjive Bujqësore, një nëpunës gjinor lokal të ngarkuar me ndjekjen e produkteve buxhetore gjinore si dhe hartimin dhe miratimin e Planin të Veprimit për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave rurale në kohë.

*Brenda vitit 2023*

**9.** Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe ekipet përkatëse të menaxhimit të programimeve buxhetore të ngritura për përgatitjen e projekt buxheteve të marrin masa në rritjen e planifikimit në PBA-të respektive në lidhje me produktin gjinor, me qëllim rritjen e numrit të grave përfituese rurale nga shërbimet e ekstensionit, nga skemat kombëtare dhe IPARD.

*Brenda vitit 2023*

**10.** Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural në bashkëpunim me institucionet e varësisë, Agjencinë e Zhvillimit Bujqësor dhe Rural dhe Agjencitë Rajonale të Ekstensionit Bujqësor të marrë masa që në fazën e planifikimit të PBA-ve për të përcaktuar prioritet gjinore me tregues të performancës numrin e grave të informuara që përfitojnë nga skemat mbështetëse dhe të huaja, si

---

<sup>62</sup> Marrë nga faqja e web-it, [www.tatime.gov.al](http://www.tatime.gov.al), lista e fermerëve aktiv, datë 21.12.2022.

dhe numrin e grave/vajzave dhe burrave përfitues nga shërbimi i ekstensionit bujqësor. rekomandime këto dhe nga UN Woman.

*Brenda vitit 2023*

### **4.3 A ka qenë efektive makineria gjinore për vlerësimin dhe monitorimin e të politikave kombëtare të barazisë gjinore në vendin tonë?**

#### **4.3.1 A ka qenë efektive veprimtaria e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore?**

Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore është organ këshillimor i Qeverisë për çështjet e barazisë gjinore dhe përbërja e tij miratohet mbi bazën e përfaqësimit të barabartë, sipas përkatësisë gjinore. Mandati i anëtarëve të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore është 4 vjet, me të drejtë riemërimi, me përjashtim të anëtarëve që janë zgjedhur për shkak të detyrës. Rregullat procedurale të funksionimit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, si dhe shpërblimi i anëtarëve të tij janë miratuar me VKM Nr. 122, datë 2.2.2009 “Për miratimin e Rregullores së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”.

KKBGJ është riformatuar me Urdhrin nr. 230, datë 2.12.2013 të Kryeministrit dhe bazuar në pikën ë) të VKM-së nr. 508, datë 13.9.2017, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë shtetërore të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”, KKBGJ u riformatua përsëri me Urdhrin e Kryeministrit Nr. 239, datë 13.12.2017 “Për ngritjen e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”, pasi fusha e përgjegjësisë për çështjet e barazisë gjinore dhe luftës kundër dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje iu ngarkua Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (MSHMS).

Gjatë periudhës së auditimit, Këshilli Kombëtar për Barazinë Gjinore ka zhvilluar aktivitetin e tij bazuar në Urdhrin e Kryeministrit Nr. 239, datë 13.12.2017<sup>63</sup>, si një organ këshillimor për drejtimin, përcaktimin dhe zhvillimin e politikave shtetërore për barazinë gjinore, si edhe për bashkërendimin, zbatimin, monitorimin, vlerësimin e politikave dhe masave për të parandaluar dhe luftuar të gjitha format e dhunës të mbuluara nga Konventa e Stambollit. Ky këshill kryesohet nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe 13 anëtarët nga të cilët: 7 në nivel zv/ministri (6 gra/1 burrë), 1 drejtoreshë kabineti, 2 këshilltara, 3 shoqëria civile (2 gra/1 burrë).

Bazuar në pikën 3 të Urdhrit nr. 239 datë 13.12.2017 “Për ngritjen e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”, titullarët e ministrive duhet të dërgojnë brenda 10 ditëve emrat e përfaqësuesve të tyre në KKBGJ, duke përcaktuar preferencën e parë dhe të dytë për kandidatin, me qëllim zbatimin e parimit të përfaqësimit të barabartë sipas përkatësisë gjinore. Mbi bazën e tyre, ministri i MSHMS përzgjedh dhe emëron anëtarët duke respektuar përfaqësimin e barabartë sipas përkatësisë gjinore. Në shkresat e caktimit të përfaqësuesve të ministrive të linjës, të vëna në dispozicion nga MSHMS, në kundërshtim me Urdhrin e Kryeministrit konstatohet se nga disa institucione ***nuk janë përcaktuar dy preferenca për përfaqësues në respekt të përfaqësimit të barabartë gjinor, si edhe nuk është respektuar afati kohor ligjor i parashikuar.***

Bazuar në pikën 1 të nenit 11 të Ligjit Nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”, si edhe në pikën 5 të Urdhrit nr. 239, datë 13.12.2017 të Kryeministrit “Për ngritjen e KKBGJ”, përbërja dhe emërimi i anëtarëve të KKBGJ bëhet nga ministri i MSHMS-së, duke mbajtur parasysh zbatimin e parimit të përfaqësimit të barabartë, sipas përkatësisë gjinore. Gjykuar në sa më sipër, në KKBGJ gratë përbëjnë 85% dhe burrat 15%.

Lidhur me përzgjedhjen e 3 përfaqësuesve të shoqërisë civile në KKBGJ, është zbatuar procedura dhe janë respektuar kriteret, por, në caktimin e tyre komisioni mund të mbante parasysh realizimin e përfaqësimit të barabartë lidhur me përkatësinë gjinore për të rregulluar kuotat gjinore.

---

<sup>63</sup> Urdhri i Kryeministrit Nr. 239, datë 13.12.2017 “Për ngritjen e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”.

Në informacionin e vënë në dispozicion nga MSHMS citohet se ndryshimet e përfaqësuesve të institucioneve në KKBGJ janë bërë si rezultat i zëvendësimit të tyre për shkak të pozicionit të punës, por në përbërjen e KKBGJ figuron ende ish Zv. Ministre e Mbrojtjes, sot Kryeinspektore në IKMT. **KKBGJ nuk është riformatuar.**

Këshilli Kombëtar të Barazisë Gjinore (KKBGJ) ka për detyrë:

- a. të këshillojë Qeverinë për përcaktimin e drejtimit të politikave shtetërore për barazi gjinore, me përjashtim të çështjeve që merren në shqyrtim nga Këshilli Kombëtar i Punës dhe për çështje të një rëndësie të veçantë, mund të zhvillojë mbledhje të përbashkëta me Këshillin Kombëtar të Punës;
- b. të sigurojë integrimin gjinor në të gjitha fushat, sidomos në ato politike, shoqërore, ekonomike dhe kulturore;
- c. t'i propozojë Këshillit të Ministrave programet kryesore për nxitjen dhe arritjen e barazisë gjinore në Shqipëri;
- d. të vlerësojë gjendjen konkrete të barazisë gjinore në vend, duke dalë me udhëzime për strukturën e çështjeve të barazisë gjinore në ministrinë që mbulon çështjet e barazisë gjinore, si dhe propozime e rekomandime për Qeverinë, për përmirësimin e gjendjes;
- e. të miratojë raportin vjetor për çështjet e barazisë gjinore të ministrisë që mbulon çështjet e barazisë gjinore.

Bazuar në germën ë) të Nenit 13 të Ligjit Nr. 9970, datë 24.7.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri", MSHMS brenda tremujorit të parë të çdo viti i paraqet Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore raportin e vitit paraardhës për veprimtarinë e realizuar, ecurinë e punës për arritjen e barazisë gjinore, problemet e hasura dhe rrugët për kapërcimin e tyre.

Gjithashtu, sipas nenit 3 të VKM-së nr. 122, dt. 2.2.2009 "Për miratimin e Rregullores së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore", KKBGJ mbledhet jo më pak se 2 herë në vit, në varësi të problematikës që kërkon të shqyrtohet në këtë Këshill.

Gjatë periudhës 2016-2020 KKBGJ ka zhvilluar 4 mbledhje dhe konkretisht:

➤ ***Në vitin 2018 janë zhvilluar 2(dy) mbledhje të KKBGJ-së.***

- Mbledhja e parë më datë 5 Mars 2018 për:

a) Prezantimin e Raportit "Mbi situatën e dhunës në familje për vitin 2017".

b) Prezantimi dhe Miratimi i Planit të masave për zbatimin e rekomandimeve të dhëna nga ekspertët e Këshillit të Evropës për konventën e Stambollit.

c) Raporti i Monitorimit 2017, i Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore. Të pranishëm në takim ishin Zv/Kryeministrja e Shqipërisë, e emëruar si Koordinatorë Kombëtarë për Barazinë Gjinore, Nënkyetarja e Kuvendit të Shqipërisë dhe Kryetarja e Nënkomisionit Parlamentar për Barazinë Gjinore dhe Parandalimin e Dhunës ndaj Grave.

- Mbledhja e dytë më 21 Nëntor 2018, në kuadër të hapjes së fushatës së 16 ditëve të aktivizimit të dhunës ndaj grave, për:

a) Lançimin e fushatës së 16 ditëve të aktivizimit kundër dhunës ndaj grave.

b) Prezantimin e modelit të Qendrës së parë të specializuar të menaxhimit të krizës për rastet e dhunës seksuale.

c) Prezantimin e Planit të Veprimit 2018-2020, për zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara mbi "Gruan, Paqen, Sigurinë, 2000" si dhe detyrimet e ministrive të linjës.

➤ ***Në vitin 2019 është zhvilluar 1 (një) mbledhje më datën 23 prill 2019 për:***

a) Raportin Kombëtar mbi zbatimin e Platformës për Veprim, Pekin+25).

b) Raportin mbi zbatimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore për vitin 2018.

➤ ***Në vitin 2020 është zhvilluar 1 (një) mbledhje në datën 22 janar 2020 ku u diskutuan dhe miratuan:***

a) Raporti i Monitorimit mbi Zbatimin e Planit Ndërinstitucional të Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara mbi “Gruan, Paqen, Sigurinë” tetor 2018- shtator 2019.

b) Raporti mbi Indeksin Gjinor në Republikën e Shqipërisë 2020.

c) Analiza e funksionimit të Mekanizmit të Referimit të Rasteve të Dhunës në Familje në nivel vendor, dhjetor 2019.

d) Raporti mbi ecurinë e Qendrës së Menaxhimit të Rasteve të Dhunës Seksuale, Qendra Liliun Janar- Dhjetor 2019.

Gjykuar në sa më sipër, KKBGJ ka detyrimin ligjor të mblidhet të paktën një herë në vit për miratimin e raportit të vitit paraardhës dhe një herë lidhur me problematikat e shfaqura në fushën e barazisë gjinore dhe për çështje të një rëndësie të veçantë, mund të zhvillojë mbledhje të përbashkëta me Këshillin Kombëtar të Punës.

Në dokumentacionin e vënë në dispozicion nga MSHMS, lidhur me këtë veprimtari gjenden shkresat e njoftimit drejtuar institucioneve për pjesëmarrjen e anëtarëve në 4 (katër) mbledhjet e zhvilluara, por nuk ka proces-verbale të firmosura nga anëtarët, po ashtu dhe vendime të miratuara. Nga eprorët e MSHMS deklarohet se janë mbajtur proces verbale për mbledhjet ose minutat e takimit, në formë elektronike, jo shkresore, të cilat për shkak të sulmit kibernetik nuk i disponojnë më. Këto të dhëna disponohen në informacionet e ndryshme që Sektori i Përfshirjes Sociale dhe Barazisë Gjinore ka hartuar në kuadër të raporteve të zbatimit dhe vlerësimit të SKBGJ për periudhën 2016-2020. ***Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore nuk ka zhvilluar mbledhjet rregullisht dhe nuk i ka të dokumentuara proces verbalet për mbledhjet e zhvilluara.***

Bazuar në nenin 17 të të VKM-së nr. 122, datë 2.2.2009 “Për miratimin e Rregullores së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”, për realizimin e funksioneve të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, ngrihet *Sekretariati Teknik i KKBGJ*, rolin e të cilit e luan Sektori i Përfshirjes Sociale dhe Barazisë Gjinore, përgjegjësi i sektorit dhe specialistët e barazisë gjinore. Ky sekretariat ka për detyrë:

a) të përgatisë ose koordinojë hartimin e materialeve, me institucionet dhe strukturat përgjegjëse për çështjet që do të diskutohen në mbledhjen e Këshillit;

b) të sigurojë dorëzimin e materialeve tek anëtarët e Këshillit, në afatet e përcaktuara në këtë rregullore;

c) Sekretariati i Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore përbëhet nga tre punonjës të strukturës që mbulon çështjet e barazisë gjinore në ministrinë e kësaj fushe.

Në informacionin e vënë në dispozicion, titullarët e MSHMS shprehen se Sekretariati Teknik i KKBGJ përgatit: memot drejtuar ministres lidhur me mbajtjen e mbledhjeve të radhës si dhe propozimet për tematikën, shkresat me anën e të cilëve njoftohen anëtarët e KKBGJ për mbajtjen e mbledhjeve, materialet e raporteve të zbatimit të SKBGJ për vitet 2017, 2018 dhe mbështetje në përgatitjen e raportit të vlerësimit të SKBGJ 2016-2020, materiale përmbledhëse për çdo prezantim të bërë në KKBGJ, listën e pjesëmarrësve, mbajtjen e shënimeve për përgatitjen e proces verbalit, etj.

Lidhur me veprimtarinë e Sekretariatit Teknik na u vunë në dispozicion shkresat e njoftimit drejtuar institucioneve për pjesëmarrjen në 4 (katër) mbledhjet e zhvilluara, procedura e komisionit për përzgjedhjen e anëtarëve nga shoqëria civile, raporte vlerësimi të SKBGJ, etj. Sekretariati Teknik nuk ka të evidentuara me dokumentacion materialet e mbledhjeve të zhvilluara sipas detyrave funksionale të sipërpërmendura, por deklarohet se materialet u janë dërguar anëtarëve të KKBGJ-së bashkëngjitur shkresave me email nga ana e Kabinetit të Ministres.



Në kundërshtim me pikën 2 të nenit 17 të VKM-së nr. 122, datë 2.2.2009 “Për miratimin e Rregullores së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore”, gjatë periudhës 2019- 2020, **struktura e Sekretariatit Teknik nuk ka qenë e plotë, pasi në përbërjen e tij ka patur dy punonjës (përgjegjës sektori dhe specialistë).**

Në nenin 17 të VKM-së nr. 122 datë 02.02.2009 “Për miratimin e rregullores së KKBGJ”, **përcaktohen detyrat e Sekretariatit Teknik, gjë e cila nuk cilësohet në pikën 14.1.3 të Urdhrit të ministrit të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale**, nr. 178, datë 22.02.2018, "Për miratimin e Rregullores së brendshme për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale", në përgjegjësitë e Sektorit të Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, për më tepër që në këto vite janë kryer reforma institucionale dhe ka ndryshuar struktura organizative e MSHMS.

Bazuar në planin e veprimtimit të SKBGJ 2016 - 2020, lidhur me qëllimin strategjik të parë, "Fuqizimi ekonomik i grave dhe burrave", të gjitha organet përgjegjëse si edhe aktorët e përfshirë në procesin e barazisë gjinore raportojnë në KKBGJ, për rezultatet e punës së tyre në arritjen e objektivave, mbi bazën e të cilave ky këshill merr vendimet për ecurinë e punës dhe këshillon Qeverinë shqiptare për përmirësimin e politikave gjinore.

Titullarët shprehën se për çdo raport monitorimi të strategjisë, në mbledhjet e radhës së KKBGJ, pas mbajtjes së raportit nga drejtuesi i strukturës së barazisë gjinore ose sipas përcaktimit në rendin e ditës, diskutohet në tërësi për raportin dhe përfaqësuesit e ministrive janë ftuar të japin shpjegimet përkatëse. **Rekomandimet në fund të çdo raporti monitorimi janë të miratuara nga anëtarët e KKBGJ<sup>64</sup>. Kjo e paevidentuar.**

Ligji nr. 9970 datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, si dhe parashikon masa të veçanta të përkohshme për të garantuar të paktën 30% pjesëmarrje të gjinisë më pak të përfaqësuar në postet politike dhe vendimmarrëse publike, si dhe mbrojtjen nga diskriminimi në sektorët e arsimit, kulturës, shëndetësisë, medias, etj.<sup>65</sup>. Në disa sektorë si arsimit, shëndetësia, kultura, etj., ekziston ende një pabarazi gjinore, gjë e cila u konstatua dhe në intervistat e zhvilluara në fazën e terrenit në zyrat e punës, në strukturat dhe statistikat e tyre.

Si organ këshillimor për Qeverinë, në përbërjen e të cilit ka 10 përfaqësues të niveleve më të larta të drejtimit, në rang zëvendësministreje / zëvendësministri, drejtuesesh / drejtuesish të lartë, të cilët kanë të dhëna për kuotat gjinore në institucionet e tyre, **KKBGJ gjatë kësaj periudhe dhe në vijim nuk i ka propozuar qeverisë një kuadër ligjor dhe politika të përmirësuara për barazinë gjinore lidhur me zvogëlimin apo mbylljen e boshllëqeve gjinore të shkaktuara nga Covid-19, apo problemet e shfaqura nga tërmeti dhe fatkeqësi të tjera natyrore, ndjekur më pas me monitorimin e zbatimit të tyre, për të shmangur diskriminimin në këta sektorë.** Për përmirësimin e barazisë gjinore është i nevojshëm rishikimi i kuadrit ligjor ekzistues si dhe i akteve nënligjore të tij, për të garantuar mbrojtjen nga diskriminimi në sektorët e ndryshëm në shumë aspekte të tjera të jetës ekonomike dhe politike të vendit, në zbatim të direktivave evropiane (PIE).

---

<sup>64</sup> Përgjigje të pyetësorëve.

<sup>65</sup> INSTAT në fushat e studimit të lidhura me kulturën, përqindjen më të madhe e zënë femrat, përkatësisht 14,5 % femra dhe 11,0 % meshkuj ndaj totalit të regjistrimeve për secilën gjini.<sup>65</sup> Statistikat e studimit në Universitetet Shqiptare po tregojnë thellim të pabarazisë gjinore në të gjitha nivelet e studimit. Të dhënat zyrtare të INSTAT tregojnë se në vitin akademik 2020-2021, rreth 63% e studentëve të regjistruar për të ndjekur studimet e larta ishin femra. Hendeku ishte shumë i lartë në Universitetin e Mjekësisë ku 91% e regjistrimeve ishin femra në studimet Bachelor. Në këtë universitet, në vitin aktual akademik, u regjistruan 1798 studentë prej të cilëve 1630 ishin femra<sup>65</sup>. Pra në fusha të ndryshme, vihet re pabarazia gjinore, e cila sa vjen dhe thellohet, gjë e cila u konstatua dhe në intervistat e zhvilluara në fazën e terrenit në zyrat e punës, në statistikat e tyre.

Me Urdhrin e Kryeministrit nr. 32, datë 12.2.2018 “Për caktimin e Koordinatorit Kombëtar për Barazinë Gjinore”, është caktuar Zv/Kryeministri si Koordinator Kombëtar për Barazinë Gjinore. Në referencën ligjore të Urdhrit të KM, nr. 32, datë 12.2.2018 “Për caktimin e Koordinatorit Kombëtar për Barazinë Gjinore”, nuk përfshihet ligji për barazinë gjinore, si një ligj specifik për fushën, ndërkohë Zv/kryeministri si Koordinator Kombëtar për Barazinë Gjinore, autorizohet të fuqizojë mekanizmin kombëtar për barazinë gjinore në nivel qendror dhe të ndërmarrë rol koordinues. Në informacionin e vënë në dispozicion nga MSHMS konstatohet se vetëm në mbledhjen e parë të KKBGJ-së më datë 5 Mars 2018 të pranishme kanë qenë Zv/Kryeministria e Shqipërisë, e emëruar si Koordinautore Kombëtare për Barazinë Gjinore, Nënkryetarja e Kuvendit të Shqipërisë dhe Kryetarja e Nënkomisionit Parlamentar për Barazinë Gjinore dhe Parandalimin e Dhunës ndaj Grave. ***Në vijim nuk ka patur korrespondencë të KKBGJ me Koordinatorin Kombëtar për Barazinë Gjinore, gjë e cila tregon për mosefektivitet të veprimtarisë së këtij koordinatori.***

Për të shkuar më tej, bazuar në Urdhrin nr. 157, datë 22.10.2018 “Për marrjen e masave për zbatimin e qasjes së gjerë sektoriale/ndërsektoriale, si dhe ngritjen edhe funksionimin e mekanizmit sektorial/ndërsektorial të integruar”, janë ngritur grupet e menaxhimit të integruar të politikave (GMIP) në fushat prioritare dhe të komiteteve drejtuese sektoriale (KDS) në sektorët e rëndësishëm të veçantë, ku përcaktohen dhe rolet e tyre<sup>66</sup>. Në këtë kuadër, për një planifikim të politikave publike, duke siguruar një shpërndarje efektive të burimeve financiare, lidhja e ndërsjelltë e KKBGJ me GMIP-të do të krijonte një tablo më të qartë të buxhetimit gjinor duke shmangur mbivendosjen e kompetencave dhe përmirësimin e politikave të barazisë gjinore. Edhe pse, buxhetimi gjinor, ngritja e kapaciteteve janë bërë në kuadër të Programit të Buxhetimit Gjinor me mbështetjen e UN Women, si edhe trajnimet janë zhvilluar në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë dhe ASPA, në veprimtarinë e KKBGJ-së, si organ këshillimor duhet të kishte të një dokumentacion që konfirmonte angazhimin dhe këshillimin e këtij organi lidhur me politikën e buxhetimit gjinor si një sfidë për zhvillimin e shoqërisë.

Në Kuvendin e Shqipërisë gjatë periudhës së auditimit 2016-2020 ka funksionuar Nënkomisionin Parlamentar për Barazinë Gjinore dhe Parandalimin e Dhunës ndaj Gruas, i cili trajtonte çështjet e gender-it, nismat parlamentare dhe mbështetjen buxhetore në drejtim të barazisë gjinore të Republikës së Shqipërisë, pasi tashmë ky nënkomision nuk funksionon më. Siç e përmendëm dhe më sipër në mbledhjen e parë të KKBGJ-së, kanë qenë të pranishme Koordinatorja Kombëtare, Nënkryetarja e Parlamentit Shqiptar dhe Kryetarja e Nënkomisionit parlamentar, gjë që tregon për seriozitetin dhe vlerësimin e mbledhjeve të KKBGJ-së. Titullarët e MSHMS shprehen se ***nuk ka patur relacione apo propozime të dërguara nga KKBGJ në Nënkomisionin Parlamentar për Barazinë Gjinore dhe Parandalimin e Dhunës ndaj grave. Ministri apo përfaqësues të MSHMS kanë qenë pjesë e seancave dëgjimore të organizuara nga ky nënkomision***<sup>67</sup>.

Roli i KKBGJ dhe bashkëpunimi ndër-institucional me struktura si KKBGJ, KKP, GMIP, Nënkomisioni Parlamentar, KDS etj, është i domosdoshëm për njohjen e situatës konkrete lidhur me fuqizimin ekonomik të gruas, sidomos në kushtet e reformave institucionale dhe ndryshimeve strukturore të vazhdueshme që kanë ndodhur në institucionet që merren me barazinë gjinore, si edhe për të shmangur mbivendosjen e kompetencave. KKBGJ nuk ka bërë ndonjëherë performancën e punës së vet, konkretisht, qoftë si organ këshillimor, apo dhe si faktor në fuqizimin

<sup>66</sup> GMIP, do të drejtojnë dhe menaxhojnë, mbi baza të vazhdueshme dhe sistematike, hartimin, zbatimin dhe monitorimin e reformave në sektorë specifikë, nëpërmjet një programi kombëtar sektorial, në përputhje me prioritetet qeveritare, SKZHI-II dhe strategji të tjera sektoriale, me Programin Buxhetor Afatmesëm (PBA), procesin e anëtarësimit në BE dhe detyrimet ndërkombëtare të Shqipërisë.

<sup>67</sup> Përgjigje të pyetësorëve të MSHMS

ekonomik të gruas në vendin tonë, gjë e cila nuk ndihmon në arritjen e barazisë midis grave dhe burrave në punësim dhe politikë sociale, përcaktuar si prioritet i parë në Planin Kombëtar të Integritimit Evropian (PKIE) 2021-2023, konkretisht në kapitullin 19, II.7 dhe Marrëveshjen e Stabilizimit Asociimit ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Komuniteteve Evropiane e Shteteve të tyre anëtare (MSA), neni 99 “Bashkëpunimi Social”.

Në zbatim të pikës 4) të nenit 11 të Ligjit nr. 9970 datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në Shoqëri", rregullat procedurale të funksionimit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, si dhe shpërblimi i anëtarëve të tij miratohen nga Këshilli i Ministrave në Rregulloren e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore.

Në zbatim të Nenit 6 të VKM-së nr. 122, datë. 02.02.2009, anëtari/ja i/e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore merr një shpërblim prej 5000 (pesë mijë) lekë, për pjesëmarrje në mbledhje. Anëtarët e KKBGJ duhet të ishin shpërblyer për mbledhjet e zhvilluara, duke paraqitur listë prezencën e tyre ose diskutimet në mbledhjet, pasqyruar në proces-verbalet e Sekretariatit Teknik, sipas rendit të ditës. Lidhur *me pjesëmarrjen dhe prezencën e anëtarëve të KKBGJ-së në mbledhjet e zhvilluara, Grupit të Auditimit, nuk iu vu në dispozicion informacioni i kërkuar.*

### **Gjetje:**

**9.** Në përbërjen dhe reformatimet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore nuk është respektuar, parimi i përfaqësimit të barabartë sipas përkatësisë gjinore duke patur për periudhën objekt auditimi mbi përfaqësim të grave në masën 70%. Nuk janë respektuar gjithashtu edhe afatet kohore të parashikuara me ndryshimin e pozicioneve të punës së anëtarëve të tij.

**10.** Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore nuk ka zhvilluar mbledhjet rregullisht, qoftë si organ këshillimor apo dhe si faktor në fuqizimin ekonomik të gruas në vendin tonë në kushtet normale apo të situatave të emergjencave civile dhe fatkeqësive natyrore.

- Sekretariati Teknik i KKBGJ nuk ka funksionuar me strukturë të plotë dhe nuk ka të dokumentuar proces-verbalet dhe vendimmarrjet në to.

- Organizimi i punës së Sektorit të Përfshirjes Sociale dhe Barazisë Gjinore në rolin e Sekretariatit të KKBGJ, nuk përfshihet në Urdhrin e ministrit të MSHMS, Nr. 178, datë 22.02.202, "Për miratimin e Rregullores së brendshme për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale", për më tepër që në këto vite janë kryer reforma institucionale dhe ka ndryshuar struktura organizative e MSHMS.

**11.** Në referencën ligjore të Urdhrit të Kryeministrit, nr. 32, datë 12.2.2018 “Për caktimin e Koordinatorit Kombëtar për Barazinë Gjinore”, nuk përfshihet ligji për barazinë gjinore, si një ligj specifik për fushën dhe KKBGJ nuk ka patur korrespondencë me Koordinatorin Kombëtar për Barazinë Gjinore.

- Nuk ka patur lidhje të ndërsjella midis GMIP-ve, Nën komisionin parlamentar për Barazinë Gjinore dhe Parandalimin e Dhunës ndaj grave, KDS, etj., me synim fuqizimin ekonomik të grave dhe përmirësimin e barazisë gjinore.

- KKBGJ nuk ka bërë ndonjëherë performancën e punës së vet, konkretisht, në aspektin si organ këshillimor, apo dhe si faktor në fuqizimin ekonomik të gruas në vendin tonë gjë e cila do t'i shërbente për të rritur efektivitetin e punës së vet.

**Konkluzion:**

7. Mosrespektimi i përfaqësimit të barabartë sipas përkatësisë gjinore të anëtarëve, zhvillimi jo i rregullt i mbledhjeve të KKBGJ, mos dokumentimi i vendimmarrjeve, struktura jo e plotë e Sekretariatit të KKBGJ shoqëruar dhe me mungesën e analizave për çështjet themelore të barazisë gjinore, kanë vështirësuar funksionimin e këtij organi këshillimor. Kuadri jo i plotë ligjor lidhur me rolin e Koordinatorit Kombëtar të Barazisë Gjinore si dhe mungesa e bashkëpunimit të tij me KKBGJ ka diktuar një koordinim të dobët ndërinstytucional.

**Rekomandime:**

11. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale të riformatojë menjëherë Këshillin Kombëtar të Barazisë Gjinore lidhur me përbërjen e anëtarëve të tij, duke realizuar përfaqësimin e barabartë sipas përkatësisë gjinore.

**Menjëherë**

12. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore t'i drejtohet Zëvendës Kryeministrit, në cilësinë e Koordinatorit Kombëtar për Barazinë Gjinore, me qëllim dakordësimin e një Memorandumi Bashkëpunimi për të fuqizuar mekanizmat e barazisë gjinore në nivel qendror dhe vendor.

**Brenda vitit 2023**

**4.3.2 A ka qenë efektive veprimtaria e pikave fokale gjinore në rang vendi dhe e sektorit të barazisë gjinore në MSHMS?**

Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale si autoriteti shtetëror përgjegjës për barazinë gjinore dhe luftën kundër dhunës në familje, zbaton dhe mbikëqyr zbatimin e ligjeve, strategjive, planeve të veprimit dhe të gjitha detyrimeve kombëtare e ndërkombëtare të Shqipërisë në këto fusha. MSHMS monitoron në mënyrë të përvitshme zbatimin e SKBGJ - ve; evidenton arritjet dhe sfidat e ndeshura nga institucionet përgjegjëse qendrore e vendore; raporton rezultatet e monitorimit në Këshillin Kombëtar të Barazisë Gjinore; dhe përgatit, argumenton e mbron të gjitha propozimet mbi përmirësimin e kuadrit ligjor dhe të politikave në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe direktivat e BE-së.

Ky institucion është përgjegjës dhe për zhvillimin e politikave për adresimin e dhunës me bazë gjinore, abuzimit ndaj fëmijëve, grave dhe grupeve të tjera, barazinë gjinore, mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve, mos diskriminimin për shkak të orientimit seksual, aftësisë së kufizuar, përkatësisë etnike, etj. Këto përgjegjësi përmbushen nëpërmjet Sektorit të Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore, brenda Drejtorisë së Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Institucionet shtetërore qendrore dhe vendore kanë detyrimin ligjor të bashkëpunojnë me ministren/ministrin që mbulon çështjet e barazisë gjinore për të shkëmbyer informacion dhe lehtësuar përmbushjen e funksionit të saj/tij. Ky bashkëpunim lehtësohet përmes Nëpunësve të Barazisë Gjinore (NBGJ).

Në nivel qendror janë caktuar 12 punonjës gjinor dhe 4 pika kontakti, 2 në Policinë e Shtetit dhe 2 në INSTAT.

Treguesi i SKBGJ – së lidhur me numrin e Nëpunësve Gjinorë në nivel qendror, me kohë të plotë, dedikuar tërësisht zbatimit të legjislacionit për barazinë gjinore, i rritur me 100% nuk është realizuar plotësisht, pasi jo të gjithë institucionet qendrore kanë emëruar nëpunës gjinorë dhe jo në të gjitha këto institucione janë përfshirë përshkrimet e punës në rregulloret e institucioneve.

Në nivel vendor janë caktuar punonjësit përgjegjës për barazinë gjinore në 61 bashkitë e vendit, por këto në shumicën e rasteve këto janë koordinatorët vendor kundër dhunës në familje, punonjësit për mbrojtjen e fëmijës, specialistët për ndihmën ekonomike dhe pagesat për aftësinë e kufizuar etj, duke krijuar mbivendosje detyrash dhe mbingarkesë në punë.

Tabela nr. 19

QARKU	Bashkia	Pozicioni krahas barazisë gjinore	QARKU	Bashkia	Pozicioni krahas barazisë gjinore	
Dibër	Peshkopi	Nëpunësi për mbrojtjen e minoriteteve	Berat	Berat	KVDHF	
	Mat	68KVDHF <sup>62</sup>		Skrapar	KVDHF	
	Bulqizë	KVDHF		Poliçan	KVDHF	
	Klos	70KVDHF dhe PMF <sup>71</sup>		Kuçovë	KVDHF	
Korçë	Korçë	KVDHF	Elbasan	Dimal	KVDHF	
	Pogradec	KVDHF		Elbasan	KVDHF	
	Maliq	KVDHF		Gramsh	PMF	
	Pustec	KVDHF		Librazhd	KVDHF	
	Kolonjë	72KVDHF NjMF <sup>73</sup>		Belsh	NE	
Kukës	Devoll	KVDHF		Cërrik	KVDHF	
	Kukës	KVDHF		Përrenjas	KVDHF	
	Has	KVDHF		Peqin	KVDHF	
Gjirokastrë	Tropojë	Përgjegjëse shërbimeve sociale		Tiranë	Tiranë	KVDHF
	Gjirokastrë	Nëpunës gjinor			Kavajë	KVDHF
	Tepelenë	KVDHF /NjMF	Vorë		KVDHF /NJMF	
	Përmet	KVDHF /PMF	Kamëz		Nëpunës gjinor	
	Shkodër	Dropull	KVDHF	Durrës	Rrogozhinë	KVDHF
		Memaliaj	KVDHF /NE/PAK <sup>74</sup>		Durrës	KVDHF
		Këlcyrë	KVDHF		Krujë	KVDHF
Libohovë		KVDHF	Shijak		KVDHF dhe PMF	
Lezhë	Shkodër	Nëpunës gjinor	Fier	Fier	Njësia për BGJ&DHF NGJ&KV	
	Malësi e Madhe	KVDHF		Lushnjë	KVDHF	
	Vau Dejës	KVDHF		Mallakastër	KVDHF /NE/PAK	
	Pukë	NE		Divjakë	Specialiste për Mbrojtjen e Fëmijëve dhe Barazinë Gjinore	
	Fushe Arrëz	KVDHF		Patos	Specialiste e Mbrojtjes Sociale	
Vlorë	Lezhë	Nëpunës gjinor	Vlorë	Roskovec	KVDHF	
	Mirditë	KVDHF /NjMF		Vlorë	KVDHF	
	Kurbin	KVDHF /PAK		Selenicë	KVDHF	
				Himarë	KVDHF	
		Sarandë		Specialiste për PAK		
		Konispol		Specialist NE/Mbrojtjes Sociale/KVDHF		
		Delvine		KVDHF		
		Finiq		Përgjegjëse e NE& KVDHF		

Përpunimi: Grupi i auditimit, Burimi: MSHMS

Gjithashtu, në bashkëpunim me UN Women janë hartuar përshkrimet e punës për nëpunësit gjinorë si për nivelin qendror dhe atë vendor, por ende këto përshkrime nuk janë përfshirë në rregulloret e brendshme të institucioneve.

<sup>68</sup> KVDHF, Koordinator vendor i dhunës në familje

<sup>69</sup> PMF, Punonjës për mbrojtjen e fëmijës.

<sup>70</sup> NjMF, Njësia për Mbrojtjen e Fëmijës.

<sup>71</sup> NE, Ndihma ekonomike; PAK, Pagesa për aftësinë e Kufizuar

<sup>72</sup> Pyetësor i hartuar me asistencën e UN Woman dërguar të gjithë nëpunësve gjinorë në vend.

Nga përgjigjet e pyetësorit drejtuar të gjithë nëpunësve gjinorë në rang vendi<sup>75</sup> konfirmohet pikërisht ky aspekt, 84.9% e të anketuarve pranojnë që kryejnë detyra të tjera krahas detyrave që u ngarkohen në kuadër të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore dhe SKBGJ.

Gjithashtu nga përgjigjet e të anketuarve është evidentuar se punonjësit e caktuar për të kryer detyra edhe në kuadër të barazisë gjinore, janë trajnuar mbi barazinë gjinore dhe buxhetimin e përgjigjshëm gjinor:

- 96.2% e të anketuarve përgjigjen se janë trajnuar për barazinë gjinore;
- 75% e të anketuarve kanë njohuri mbi buxhetimin gjinor dhe janë trajnuar specifikisht për të;
- 64.2 % e të anketuarve përgjigjen se në përshkrimet e punës/rregulloret e brendshme janë përfshirë edhe detyrat si nëpunës për çështjet gjinore.

Nga këto përgjigje evidentohet edhe se 64.2% e të anketuarve shprehen se nuk marrin pjesë në hartimin/diskutimin e buxhetit në institucionet ku ata punojnë, si dhe 52.8% e tyre nuk kryejnë analizë gjinore për ato sektorë që mbulojnë institucionet e të anketuarve.

Nga këto përgjigje evidentohet gjithashtu nevoja për ndarjen e detyrave të koordinatorit vendor të dhunës në familje me nëpunësin gjinor në pushtetin vendor, për arsye se në shumicën e rasteve këto dy pozicione mbivendosen. Të anketuarit pranojnë se në institucionet e pushtetit lokal akoma nuk është kuptuar rëndësia e të pasurit të një nëpunësi gjinor dhe aq me tepër të ketë një përshkrim pune për nëpunësin gjinor. Një gjë e tillë bëhet pengesë për të patur lehtësira në grumbullimin e statistikave si dhe të mund të bësh një analizë gjinore të situatës. Ka ardhur koha dhe për ndryshime të ligjit për barazinë gjinore duke vënë në prioritet detyrimin e institucioneve për të mbledhur statistika mbi baza gjinore, të ketë një analizë gjinore dhe buxhetime gjinore, e rëndësishme kjo sidomos edhe në pushtetin vendor, si dhe institucionet që kanë kontakte drejtpërdrejt me qytetarin dhe ofrojnë shërbime që kanë impakt në komunitet.

Për periudhën 2015 – 2017, në strukturën e ish Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, u krijua Drejtoria e Përfshirjes Sociale dhe Barazisë Gjinore, me dy sektorë, përfshirë dhe Sektorin e Barazisë Gjinore. Ky sektorë ka funksionuar me 1 përgjegjës dhe 2 specialistë.

Në tetor 2017 Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR) u bashkua me Ministrinë e Shëndetësisë (MSH) dhe nga ristrukturimi u krijua Sektori i Politikave dhe Strategjive për Përfshirjen Sociale dhe Barazinë Gjinore me përbërje 1 përgjegjës sektori dhe 4 specialistë (një i dedikuar për barazinë gjinore). Ky sektor ishte pjesë e Drejtorisë së Përgjithshme të Politikave dhe Zhvillimit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Sektori ka punuar pa asnjë vend vakant nga viti 2017 deri në muajin Mars 2019,

Për periudhën që shkon nga Marsi 2019 deri në nëntor të vitit 2022, sektori ka punuar me mungesë personeli, gjë kjo e cila ka penalizuar punën e tij, nisur edhe nga fakti se ky sektor punon edhe si sekretariat teknik në mbështetje të KKBGJ – së.

Referuar treguesit të SKBGJ - së për fuqizimin e sektorit të barazisë gjinore<sup>76</sup>, sikundër edhe evidentohet në Raportin e Vlerësimit të SKBGJ – së 2016 – 2020, jo të gjithë specialistet/specialistët kanë në përshkrimin e tyre të punës detyra dhe përgjegjësi që fokusohen tek çështjet e barazisë gjinore dhe të dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje. Specialistet dhe specialistët (tre gra dhe një burrë) së bashku me përgjegjësen e sektorit kanë detyrimin të koordinojnë dhe monitorojnë një tërësi veprimesh të fokusuara jo vetëm tek barazia gjinore dhe dhuna me bazë gjinore e dhuna në familje, por edhe tek minoritetet, diversiteti, të drejtat e fëmijëve, etj. (siç reflektohet edhe në emërtimin e sektorit). Në këtë drejtim fuqizimi i sektorit nuk

---

<sup>76</sup> “Në fund të vitit 2020, Sektori i Barazisë Gjinore në ish MMSR i fuqizuar (me strukturë të konsoliduar dhe efëcente), në përputhje me rolin e tij koordinues dhe monitorues.”

është konsoliduar, nisur edhe nga fakti se në përfundim të këtij auditimi vendi i specialistit për barazinë gjinore është sërish vakant.

#### **Gjetje:**

**12.** Treguesi i Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore lidhur me numrin e Nëpunësve Gjinorë në nivel qendror, me kohë të plotë, dedikuar tërësisht zbatimit të legjislacionit për barazinë gjinore, i rritur me 100%, nuk është realizuar plotësisht, pasi jo të gjithë institucionet qendrore kanë emëruar nëpunës gjinorë dhe jo në të gjitha këto institucione janë përfshirë përshkrimet e punës në rregulloret e institucioneve.

Në nivel vendor janë caktuar punonjësit përgjegjës për barazinë gjinore në 61 bashkitë e vendit, por këto në shumicën e rasteve këto janë koordinatorët vendor kundër dhunës në familje, punonjësit për mbrojtjen e fëmijës, specialistët për ndihmën ekonomike dhe pagesat për aftësinë e kufizuar etj., duke krijuar mbivendosje detyrash dhe mbingarkesë në punë.

**13.** Fuqizimi i sektorit të barazisë gjinore në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale <sup>77</sup> sikundër edhe evidentohet në Raportin e Vlerësimit të SKBGJ – së 2016 – 2020, nuk është realizuar sipas pritshmërive, pasi gjatë periudhës 2016 – 2022 ka pasur pozicione të lira punë; jo të gjithë specialistet/specialistët kanë në përshkrimin e tyre të punës detyra dhe përgjegjësi që fokusohen tek çështjet e barazisë gjinore dhe të dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje; në përfundim të këtij auditimi vendi i specialistit për barazinë gjinore është sërish vakant.

#### **Konkluzion:**

**8.** Mos fuqizimi i plotë i nëpunësve gjinorë në rang vendi si dhe i sektorit të barazisë gjinore në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale nuk ka favorizuar punën në zbatim të strategjive kombëtare për barazinë gjinore, si dhe ka ndikuar në ngarkesën e punës për punonjësit e ngarkuar me detyrat e barazisë gjinore, sidomos në MSHMS, ku sektori i barazisë gjinore kryen edhe detyrat e sekretariatit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore.

#### **Rekomandime:**

**13.** Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale të plotësojë pozicionet e lira të punës të krijuara në sektorin e barazisë gjinore, në përputhje me legjislacionin në fuqi, në mënyrë që të vijojë puna e tij në mbështetje të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore në përmbushje të objektivave të strategjive për barazinë gjinore.

**Brenda vitit 2023**

**14.** Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale të hartojë dhe miratojë udhëzime dhe qarkore drejtuar të gjitha institucioneve për të mundësuar konsolidimin e figurës së nëpunësit gjinor nëpërmjet shmangies së mbivendosjes së detyrave funksionale dhe përcaktimit në rregulloret e brendshme të përshkrimeve të punës për këta punonjës.

**Brenda vitit 2023**

---

<sup>77</sup> “Në fund të vitit 2020, Sektori i Barazisë Gjinore në ish MMSR i fuqizuar (me strukturë të konsoliduar dhe efçente), në përputhje me rolin e tij koordinues dhe monitorues.”

## 5. PËRMBLEDHJA

Kontrolli i Lartë i Shtetit ka përfunduar kryerjen e auditimit mbi fuqizimin ekonomik të gruas në vendin tonë falë mbështetjes teknike të UN Women në Shqipëri, në kuadër të projektit “Financimi transformues për barazinë gjinore drejt një qeverisjeje më transparente, gjithëpërfshirëse dhe llogaridhënëse në Ballkanin Perëndimor”, i financuar nga Qeveria e Suedisë – SIDA. Bashkëpunimi ka lindur si rezultat i nënshkrimit në muajin mars 2022 të një marrëveshjeje mes UN Women dhe KLSH e cila ka për qëllim promovimin, menaxhimin, dhe llogaridhënien me ndjeshmëri gjinore për burimet publike përmes sistemeve të zbatimit të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor.

Mbështetur në Agjendën 2030 të Kombeve të Bashkuara, OZHQ nr. 5<sup>78</sup> “*Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave*”, qeveria shqiptare ka hartuar dhe miratuar dy strategji për barazinë gjinore me VKM nr. 733, datë 20.10.2016, “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore për vitet 2016 – 2020” dhe VKM nr. 400, datë 30.6.2021, “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore për vitet 2021 - 2030” por, sipas statistikave të INSTAT - it konstatohet se, pavarësisht angazhimit të qeverisë nëpërmjet politikave të dedikuara në përfitim të zbutjes së diferencave midis burrave dhe grave, ende ka hapësirë për përmirësime të genësishme.<sup>79</sup>

Në këtë kontekst, auditimi me temë “Fuqizimi ekonomik i gruas në vendin tonë” ka vlerësuar efektivitetin e veprimtarisë së institucioneve përgjegjëse për konkretizimin e fuqizimit ekonomik të gruas në vendin tonë duke nisur nga ligji për barazinë gjinore, zbatimin e strategjive të barazisë gjinore si dhe buxhetimi i përgjithshëm gjinor në fushën e punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural për periudhën 2016 – 2021.

Subjektet e auditimit të përfshira në të kanë qenë ato subjekte me përgjegjësi për zbatimin e politikave kombëtare të punësimit dhe zhvillimit bujqësor rural nga këndvështrimi i barazisë gjinore, si dhe subjekte të tjerë të përfshirë në zbatimin të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor, si dhe në monitorimin dhe mbarëvajtjen e “makinerisë gjinore” të ngritur në zbatim të ligjit për barazinë gjinore. Këto subjekte kanë qenë:

- Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, KKBGJ dhe sektori i barazisë gjinore në MSHMS;
- Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe institucionet e varësisë AZHBR, AREB dhe QTTB;
- Ministria e Financave dhe Ekonomisë;
- Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive.

Ky auditimi është orientuar në 4 drejtime kryesore të cilat janë: efektiviteti i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor; efektiviteti i politikave të punësimit dhe atyre të zhvillimit bujqësor rural, si dhe efektiviteti i veprimtarisë së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, Sektorit të Barazisë Gjinore në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale si dhe nëpunësit gjinor në rang republike.

Nga ky auditim u konkludua se, pavarësisht përpjekjeve pozitive në drejtim të rrënjosjes së kulturës së barazisë gjinore në Shqipëri, ende mbetet shume për të bërë në këtë drejtim. Në veçanti, krijimi i një qasje të re nga Qeveria Shqiptare për të nxitur kulturën e barazisë gjinore në të gjitha aspektet e shoqërisë shqiptare duhet të realizohet përmes: rritjes së impaktit të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor; promovimit dhe vendosjes treguesve të matshëm sasior e cilësor gjinor në

<sup>78</sup> Objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm.

<sup>79</sup> INSTAT, Gratë dhe Burrat 2021, faqe 69. Të dhënat e punësimit mbledhen për popullsinë 15 vjeç e lart, e cila kategorizohet në tre kategori përjashtuese: të punësuar, të papunë dhe ato jashtë forcës së punës (ekonomikisht inaktive).



buxhetet e institucioneve; koordinimit midis institucioneve për zbatimin e strategjive të barazisë gjinore dhe inegrimin e tyre me strategjitë sektoriale; monitorimit të saktë të këtyre politikave për të konkretizuar angazhimin e grave në të gjitha fushat e ekonomisë të vendit tonë që sigurojnë fuqizimin e tyre. Vendosija e parimit të barazisë gjinore si një parim thelbësor i ciklit buxhetor është e vetmja rrugë e duhur për të rrënjësuar kulturën e barazisë gjinore në vendin tonë.

Sa i takon buxhetimit të përgjigjshëm gjinore, u evidentuan mangësi në planifikimin, zbatim dhe monitorim të programeve dhe produkteve buxhetore me tregues gjinor, gjë kjo e cila ka ndikuar në gjurmueshmërinë e shpenzimeve buxhetore të destinuara për zbutjen e pabarazive në përgjithësi dhe fuqizimin ekonomik të gruas në veçanti si dhe në matjen e impaktit të politikave buxhetore në mbështetje të strategjive për barazinë gjinore.

Në fushën e punësimit ka rezultuar se, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, në cilësinë e institucionit përgjegjës për zbatimin e politikave aktive të nxitjes së punësimit, nuk ka qenë plotësisht efektive në aktivitetin e saj për punësimin e grave sidomos të grave që ndjekin kurset e aftësimit profesional si, mosrealizim të objektivave ndërmjet 85 - 88%, ku indeksi i barazisë gjinore për kurset e formimit profesional është 32 - 46% të pjesëmarrësve gra për periudhën 2017 - 2021 dhe rezultatet e punësimit të tyre është 39.7%. Gati 1/2 e të papunëve gra nuk janë regjistruar në zyrat e punës dhe se vetëm 1/3 e të papunëve ju drejtohen zyrave të punës për të kërkuar punë. Në vitin 2021 ka një rritje të kostove të produkteve buxhetore e cila është mbi mesataren faktike të pesë viteve të fundi, që ka të bëjë me një ulje të eficiencës organizative operacionale të saj. Programi *ndërmjetësim punësimi* rritje kostoje me 28.7%, programi *pagesë papunësie* rritje kostoje me 10%, programet *nxitjes së punësimit* rritje kostoje me 28.4% dhe programi për *kurset e trajnimit formimi profesional* me një rritje kostoje 41%.

Në fushën e zhvillimit bujqësor rural në përfitim të gruas, ndër të tjera, nga auditimit rezultoi se shpenzimet për produktin Gjinor e përshkruar gjerësisht në Strategjitë Kombëtare të Barazisë Gjinore 2016 - 2020 dhe 2021 - 2030 nuk janë siguruar të plota ose janë në nivele të papërfillshme krahasuar midis buxhetit total të MBZHR-së me buxhetet e QTTB-ve, të AREB-ve dhe AZHBR-së, në lidhje sipas produkteve dhe aktiviteteve, fakt që bën të vështirë ose të pamundur arritjen e objektivave të përcaktuara në SKBGJ, kështu:

Buxhetet e këtyre institucioneve (AREB, QTTB dhe AZHBR) nuk kanë ndjekur të njëjtën prirje të rritjes së tyre krahasuar me buxhetin e përgjithshëm të MBZHR-së ndër vite programi “Këshillimi dhe Informacioni Bujqësor” ndaj buxhetit të MBZHR-së, ku vihet re që për periudhën 2018-2022 pesha që zë programi është mbajtur në të njëjtin interval 4% deri në 5% .

Kanë munguar sistemet për matjen dhe raportimin mbi këshillimin e grave rurale pranë AREB dhe në MBZHR, mbi treguesin e grave rurale përfituese nga shërbimet e ekstensionit, të ndarë saktësisht që sa prej tyre janë gra/vajza fermerë dhe sa prej tyre janë burra fermerë.

Sa i takon efektivitetit të veprimtarisë së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore (KKGJB) në MSHMS dhe makinerisë gjinore përfshirë këtu edhe sektorin e barazisë gjinore në MSHMS është evidentuar se, KKBGJ nuk ka zhvilluar mbledhjet rregullisht, qoftë si organ këshillimor apo dhe si faktor në fuqizimin ekonomik të gruas në vendin tonë në kushtet normale apo të situatave të emergjencave civile dhe fatkeqësive natyrore. Sekretariati Teknik i KKBGJ nuk ka funksionuar me strukturë të plotë dhe nuk ka të dokumentuar proces-verbalet dhe vendimmarrjet në to.

Ky këshill nuk ka pasur komunikim dhe bashkëpunim me Koordinatorin Kombëtar për Barazinë Gjinore. Treguesi i SKBGJ – së lidhur me numrin e Nëpunësve Gjinorë në nivel qendror, me kohë të plotë, dedikuar tërësisht zbatimit të legjisllacionit për barazinë gjinore, i rritur me 100%, nuk

është realizuar plotësisht, pasi jo të gjithë institucionet qendrore kanë emëruar nëpunës gjinorë dhe jo në të gjitha këto institucione janë përfshirë përshkrimet e punës në rregulloret e institucioneve. Në nivel vendor janë caktuar punonjësit përgjegjës për barazinë gjinore në 61 bashkitë e vendit, por këto në shumicën e rasteve këto janë koordinatorët vendor kundër dhunës në familje, punonjësit për mbrojtjen e fëmijës, specialistët për ndihmën ekonomike dhe pagesat për aftësinë e kufizuar etj., duke krijuar mbivendosje detyrash dhe mbingarkesë në punë.

Fuqizimi i sektorit të barazisë gjinore në MSHMS' sikundër edhe evidentohet në Raportin e Vlerësimit të SKBGJ – së 2016 – 2020, nuk është realizuar sipas pritshmërive, pasi gjatë periudhës 2016 – 2022 ka pasur vakanca të ndryshe; jo të gjithë specialistet/specialistët kanë në përshkrimin e tyre të punës detyra dhe përgjegjësi që fokusohen tek çështjet e barazisë gjinore dhe të dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje; në përfundim të këtij auditimi vendi i specialistit për barazinë gjinore është sërish vakant.

## 6. ANEKSET

### ANEKSI I - Vlerësimi i zbatimit të aktiviteteve të planit të veprimit të SKBGJ 2016 - 2020

Objektivi 4.3: Aplikimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor si mjet i integritit të perspektivës gjinore në të gjitha politikat e vendit, në zbatim të legjislacionit në fuqi

Aktivitete	Përshkrimi i zërave	Njësia	Sasia	Kosto për Njësi (ALL)	Totali buxheti	Institucione Përgjegjëse	Rezultatet e pritshme të produkteve/tragesit	Realizimi në fakt
A.4.3.1. Zbatimi i VKM respektive për Buxhetimin Gjinor në të gjitha ministratë e vendit	Ekspert lokal për të mbështetur BGJ	ditë pune	130	13000	1690000 (Donator)	UN Women		Mungon në vlerësim
Viti 2019-2020 nuk planifikohet asistencë	Mbikëqyrja e procesit nga nëpunësit gjinor në nivel Ministrie	ditë pune	70	3109	217630	Ministratë		Mungon në vlerësim
	Drejtimi dhe monitorimi i zbatimit nga MF dhe MMSR	ditë pune	20	3109	62180			Mungon në vlerësim
	Kosto operative (15%)				41971.5			Mungon në vlerësim
	Totali (4.3.1)				2011782 (nga kjo 1690000 nga donatorët)		Duhej të rritej 5% buxhetet dhe PBA që kane integruar BPGJ deri në fund të 2020	Aktualisht për vitin 2020 në nivel qendror, rezultojnë 37 programe buxhetore, që përfshijnë në mënyrë efektive BPGJ, por nuk ka asnjë informacion mbi realizimin e aktiviteteve
A.4.3.2. Përmirësimi i kapaciteteve të administratës publike vendore për të njohur dhe përdorur buxhetimin e përgjigjshëm gjinor, përmes përdorimit të pjesës integrale të kurrikulës së trajnimit mbi Menaxhimin e Financave Vendore	Trajnime dy ditore për BPGJ. Shpenzimet për person me koston e ASPA <sup>80</sup>	persona	1	5000	5000	ASPА; NJQV		Ndryshon numri nga treguesi 360 punonjës ndërsa si aktivitet është vendosur 1.
	Totali (4.3.2)				5000		Duhej të trajnoheshin nga ASPA 360	Mungon në vlerësim Numri i trajnimeve të kryera dhe koston

<sup>80</sup> Shkolla Shqiptare e Administratës Publike

							nëpunës të administratës për BPGJ	
A.4.3.3. Zbatimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në procesin e përgatitjes së buxheteve të NJVQV	Përgatitja dhe organizimi i dëgjesave publike për BPGJ <sup>81</sup>	Dëgjesa	1	130000	130000	NJQV <sup>82</sup>		Mungon në vlerësim
	Kosto operative (15%)				19500			Mungon në vlerësim
	Totali (4.3.4)				149500		Duhej të organizoheshin 125 dëgjesa publike me NJQV për integrimin e BPGJ në PBA-të e NJQV	Mungon në vlerësim Numri i dëgjesave publike dhe kostot përkatëse

<sup>81</sup> Buxhetim i Përgjigjshëm Gjinor.

<sup>82</sup> Njësitë e Qeverisjes Vendore.

**ANEKSI II - Të dhëna të Produkteve Buxhetore 2017-2021 programi me BPGJ “Tregu i punës” AKPA. 000/lekë**

**Tabela 1, “Punëkërkues të papunë (pu.pa) ndërmjetësimi këshillimi dhe punësimi”**

Pu.Pa të punësuar në vite	Nr Pu.Pa planifikuar	Buxheti sipas PBA	Kosto/njesi e planifikuar	Nr i Pu.Pa i rishikuar	Buxheti i rishikuar	Kosto/njësi Rishikuar	Nr Pu.Pa Faktik	Buxheti i realizuar Faktik	Numri i Grave përfitues	Kosto/njësi e realizuar	%Shkalla e BGJ
2017	19500	229,402	12	21350	256,180	12	17872	250,339	9853	14	55.1
2018	22364	231,363	10	22364	212,693	10	30104	208,964	15176	7	50.4
2019	30000	235,908	8	28000	225,908	8	30391	212,044	14841	7	48.8
2020	21653	223,407	10	21653	222,667	10	23118	209,994	13531	9	58.5
2021	23000	396,800	17	23000	308,577	13	25768	289,888	11677	11.2	48.3

**Tabela 2 “Punëkërkues të papunë (pu.pa) të trajtuar me pagesë papunësie”**

Pagesë Papunësie Pu.Pa në vite	Nr Pu.Pa planifikuar	Buxheti sipas PBA	Kosto/njesi e planifikuar	Nr i Pu.Pa i rishikuar	Buxheti i rishikuar	Kosto/njësi Rishikuar	Nr Pu.Pa Faktik	Buxheti i realizuar Faktik	Numri i Grave përfituese	Kosto/njësi e realizuar	%shkalla e BGJ
2017	5030	800,000	159	3370	536,020	159	2178	344,948	1098	158.4	50.4
2018	5600	800,000	143	5000	350,609	70	2050	334,784	949	163.3	46.3
2019	3,200	500,000	156	3,200	531,940	166	2871	504,163	1187	175.6	41.3
2020	3,850	600,000	156	4,965	968,350	195	4,745	886,600	2596	186.8	54.7
2021	4,400	800,000	182	5,400	986,385	183	4,730	947,632	2718	200.3	57.5

**Tabela 3 “Punëkërkues të papunë(pu.pa) në programe të nxitjes së punësimit”**

Pu.Pa në prog.nxitje punësimi në vite	Nr Pu.Pa planifikuar	Buxheti sipas PBA	Kosto/njesi e planifikuar	Nr i Pu.Pa i rishikuar	Buxheti i rishikuar	Kosto/njësi Rishikuar	Nr Pu.Pa Faktik	Buxheti i realizuar faktik	Numri i Grave përfitues	Kosto/njësi e realizuar	%shkalla e BGJ
2017	5500	490,000	89	5500	490,000	89	5264	474,951	3239	90.2	61.5
2018	5500	490,000	89	5500	281,000	51	4808	258,371	2660	53.7	55.3
2019	2000	490,000	245	1700	403,285	237	5338	345,955	3045	64.8	57.0
2020	2170	390,000	180	2500	252,908	101	4146	71,555	2778	17.3	67.0
2021	1190	570,000	479	1190	521,566	438	4834	393,105	2914	81.3	60.3

**Tabela4 “Te trajtuar ne Qendrat e Formimit Profesional Publik (QFP).”**

Pu.Pa trajtuar QTP në vite	Nr Pu.Pa planifikuar	Buxheti sipas PBA	Kosto/njesi e planifikuar	Nr i Pu.Pa i rishikuar	Buxheti i rishikuar	Kosto/njësi Rishikuar	Nr Pu.Pa Faktik	Buxheti i realizuar faktik	Numri grave të trajnara	Kosto/njësi e realizuar	%shkalla e BGJ
2017	17500	203,000	12	20430	245,190	12	17297	229,910	6200	13.3	32.8

<b>2018</b>	10004	257,494	26	10004	246,500	25	16574	238,466	6344	14.4	46.4
<b>2019</b>	10000	274,792	27	10000	280,088	28	15143	263,453	6142	17.4	44.9
<b>2020</b>	3518	299,043	85	3518	281,535	80	7427	234,861	3029	31.6	32.1
<b>2021</b>	7810	295,300	38	7810	332,741	43	11250	294,682	4991	26.2	41.9

**Tabela 5. Numri i Punkërkëuesve të papun(Pu.Pa) gjithsej në vite**

Emertimi	Viti 2017		Viti 2018		Viti 2019		Viti 2020		Viti 2021	
	Total i	Gra	Total i	Gra	Total i	Gra	Totali	Gra	Totali	Gra
<b>Nr Punkerkues të papun(Pu.Pa) gjithsej</b>	89780	47394	74686	39151	70930	37228	82921	43647	87419	45125

**Tabela 6. Buxhetit të AKPA-së 2017-2021**

Vitet	Buxheti Fillestar	Buxheti I rishikuar	Buxheti faktik	%Buxhetit rishikuar/ Buxhtit fillestar	%Buxhetit faktik/Buxh etin e rishikuar
2017	1,849,600,000	1,687,253,250	1,455,268,184	91.22	86.25
2018	2,057,974,172	1,298,648,500	1,227,587,149	63.10	94.53
2019	1,720,100,000	1,636,050,000	1,479,585,219	95.11	90.44
2020	1,699,000,000	1,915,577,700	1,546,989,572	112.75	80.76
2021	2,235,000,000	2,244,131,000	2,005,692,264	100.41	89.38

**Tabela 7. Përbërja e personelit të AKPA-së**

Vitet	Nr. punonjësve		DRAKPA		DROFPP		Drejtoria qendrore	
	Gjithsej	F	Gjithsej	F	Gjithsej	F	Gjithsej	F
Viti 2017	416	281	273	185	109	70	34	26
Viti 2018	422	295	282	191	104	76	36	28
Viti 2019	421	299	278	195	107	76	36	28
Viti 2020	418	306	272	196	103	76	43	34
Viti 2021	446	325	293	210	92	67	61	48

**ANEKSI III - Tabelat me të dhënat e buxheteve të detajuara në llogaritë përkatëse për AZHBR, AKDC dhe ESHF për periudhën: 2016 - 8 mujori/2022.**

Tabela nr. 1: Buxheti i Zhvillimi Rural duke mbështetur prodhimin bujqësor, blegtoral, agroindustrinë dhe marketingun (AZHBR, AKDC dhe ESHFF) për vitet 2016 – 2022 **(000 lekë)**

<b>2016</b>	<b>Llogaria Ekonomike</b>	<b>Buxheti Fillestar</b>	<b>Plani (ndryshime)</b>	<b>Fakti</b>
	“Pagat dhe përfitimet punonjësve” 600	135,000	125,108	123,396
AKDC	“Kontribute për sig. Shoq & shend” 601	22,450	21,557	20,993
AZHBR	“Blerje mallrash & shërbimesh” 602	155,695	286,152	279,365
ESHFF	“Skema e mbështetës për fermerët” 606	2,032,905	1,511,171	1,442,020
	“Investime afatgjata materiale” 231	1,188,596	1,288,340	1,237,776
	<b>Totali</b>	<b>3,534,646</b>	<b>3,232,328</b>	<b>3,103,550</b>

<b>2017</b>	<b>Llogaria Ekonomike</b>	<b>Buxheti Fillestar</b>	<b>Plani (ndryshime)</b>	<b>Fakti</b>
	“Pagat dhe përfitimet punonjësve” 600	127,100	134,101	132,528
AKDC	“Kontribute për sig. Shoq & shend” 601	22,900	22,336	22,009
AZHBR	“Blerje mallrash & shërbimesh” 602	78,640	697,156	678,227
ESHFF	“Skema e mbështetës për fermerët” 606	1,821,660	215,727	211,124
	“Investime afatgjata materiale” 231	2,837,353	1,456,160	1,369,236
	<b>Totali</b>	<b>4,887,653</b>	<b>2,525,480</b>	<b>2,413,124</b>

<b>2018</b>	<b>Llogaria Ekonomike</b>	<b>Buxheti Fillestar</b>	<b>Plani (ndryshime)</b>	<b>Fakti</b>
	“Pagat dhe përfitimet punonjësve” 600	144,100	130,978	130,922
AKDC	“Kontribute për sig. Shoq & shend” 601	26,500	22,262	22,139
AZHBR	“Blerje mallrash & shërbimesh” 602	154,700	152,455	145,918
ESHFF	“Skema e mbështetës për fermerët” 606	2,600,000	1,804,212	1,660,071
	“Investime afatgjata materiale” 231	2,335,748	1,418,044	1,305,073
	<b>Totali</b>	<b>5,261,048</b>	<b>3,527,951</b>	<b>3,264,123</b>

<b>2019</b>	<b>Llogaria Ekonomike</b>	<b>Buxheti Fillestar</b>	<b>Plani (ndryshime)</b>	<b>Fakti</b>
	“Pagat dhe përfitimet punonjësve” 600	144,100	165,824	160,926
AKDC	“Kontribute për sig. Shoq & shend” 601	26,500	28,216	26,857
AZHBR	“Blerje mallrash & shërbimesh” 602	85,650	154,246	135,197
ESHFF	“Skema e mbështetës për fermerët” 604 + 606	600,000	836,510	799,196
	“Investime afatgjata materiale” 231	2,784,682	1,749,682	517,708
	<b>Totali</b>	<b>3,640,932</b>	<b>2,934,478</b>	<b>1,639,884</b>

<b>2020</b>	<b>Llogaria Ekonomike</b>	<b>Buxheti Fillestar</b>	<b>Plani (ndryshime)</b>	<b>Fakti</b>
	“Pagat dhe përfitimet punonjësve” 600	162,700	177,022	172,793
AKDC	“Kontribute për sig. Shoq & shend” 601	26,400	29,850	28,823
AZHBR	“Blerje mallrash & shërbimesh” 602	202,000	149,227	117,556
ESHFF	“Skema e mbështetës për fermerët” 606	743,900	1,144,050	1,143,856
	“Investime afatgjata materiale” 231	2,540,443	2,183,410	2,028,226
	<b>Totali</b>	<b>3,675,443</b>	<b>3,683,559</b>	<b>3,491,254</b>

2021	Llogaria Ekonomike	Buxheti Fillestar	Plani (ndryshime)	Fakti
AKDC AZHBR ESHFF	“Pagat dhe përfitimet punonjësve” 600	172,600	191,867	189,390
	“Kontribute për sig. Shoq & shend” 601	28,650	32,443	31,643
	“Blerje mallrash & shërbimesh” 602	175,863	181,263	169,060
	“Skema e mbështetës për fermerët” 606	1,754,137	2,094,777	2,070,876
	“Investime afatgjata materiale” 231	2,854,781	4,002,776	3,925,960
	<b>Totali</b>	<b>4,986,031</b>	<b>6,503,126</b>	<b>6,386,929</b>

2022 8-MUJORI	Llogaria Ekonomike	Buxheti Fillestar	Plani (ndryshime)	Fakti
AKDC AZHBR ESHFF	“Pagat dhe përfitimet punonjësve” 600	184,400	199,817	129,109
	“Kontribute për sig. Shoq & shend” 601	30,600	33,674	21,524
	“Blerje mallrash & shërbimesh” 602	200,000	209,633	107,909
	“Skema e mbështetës për fermerët” 604 + 606	3,204,600	4,905,200	2,730,068
	“Investime afatgjata materiale” 231	3,465,599	3,359,599	1,720,605
	<b>Totali</b>	<b>7,085,199</b>	<b>8,707,923</b>	<b>4,709,215</b>
	<b>TOTALI I+II+III+IV+V+VI+VII</b>	<b>33,070,952</b>	<b>31,114,845</b>	<b>25,008,079</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi MBZHR.*

Tabela nr. 2 Vlerat në numër të përfituesve sipas qarqeve të skemave kombëtare nga fondet e buxhetit të Shtetit për zhvillimin bujqësor e blegtoral. Viti 2016

QARQET	2016			
	Total		Gra	
	Nr	vlerë	Nr	vlerë
Berat	328	75,971,307	36	7,528,606
Dibër	96	18,682,296	16	3,389,800
Durrës	28	5,622,540	2	738,800
Elbasan	199	48,090,170	39	9,052,620
Fier	173	41,275,086	20	5,100,903
Gjirokastrë	712	161,552,670	137	31,724,780
Korçë	369	84,027,090	69	15,193,460
Kukës	115	18,948,420	11	2,133,840
Lezhë	37	9,976,710	12	2,894,910
Shkodër	65	16,690,660	14	3,859,720
Tiranë	43	10,067,643	1	152,400
Vlorë	452	125,280,793	73	18,738,880
<b>Totali</b>	<b>2,617</b>	<b>616,185,385</b>	<b>430</b>	<b>100,508,719</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

Referuar mbështetjes për vitin 2017 rezulton si më poshtë:

Tabela nr. 3: Vlerat në numër të përfituesve sipas qarqeve të skemave kombëtare nga fondet e buxhetit të Shtetit për zhvillimin bujqësor e blegtoral.



QARQET	2017			
	Total		Gra	
	Nr	vlerë	Nr	vlerë
Berat	159	22,665,957	37	4,435,775
Dibër	108	10,437,700	24	2,580,500
Durrës	37	4,865,559	5	531,700
Elbasan	137	17,330,510	17	2,710,000
Fier	123	23,208,066	16	3,322,486
Gjirokastrë	146	15,567,190	36	3,355,800
Korçë	100	13,543,560	18	2,805,080
Kukës	123	9,613,508	23	1,552,600
Lezhë	41	4,952,120	6	1,746,900
Shkodër	50	18,350,975	13	4,628,976
Tiranë	36	4,872,050	6	474,400
Vlorë	91	13,880,678	19	2,342,560
<b>Totali</b>	<b>1,151</b>	<b>159,287,873</b>	<b>220</b>	<b>30,486,777</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

Referuar mbështetjes për vitin 2018 rezulton si më poshtë:

Tabela nr. 4: Vlerat në numër të përfituesve sipas qarqeve të skemave kombëtare nga fondet e buxhetit të Shtetit për zhvillimin bujqësor e blegtoral.

QARQET	2018			
	Total		Gra	
	Nr	vlerë	Nr	vlerë
Berat	397	62,907,532	32	5,275,750
Dibër	176	16,771,125	25	2,627,500
Durrës	137	28,469,844	11	1,122,774
Elbasan	410	60,163,402	43	9,247,250
Fier	613	146,946,210	53	15,652,150
Gjirokastrë	415	44,777,740	44	6,980,880
Korçë	504	75,151,455	78	12,569,085
Kukës	216	17,565,750	32	3,291,000
Lezhë	108	19,171,938	25	3,814,970
Shkodër	277	84,479,963	32	13,498,378
Tiranë	175	22,987,370	15	1,607,240
Vlorë	512	63,012,720	52	8,288,370
<b>Totali</b>	<b>3,940</b>	<b>642,405,049</b>	<b>442</b>	<b>83,975,347</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

Referuar mbështetjes për vitin 2019 rezulton si më poshtë:

Tabela nr. 5: Vlerat në numër të përfituesve sipas qarqeve të skemave kombëtare nga fondet e buxhetit të Shtetit për zhvillimin bujqësor e blegtoral.

QARQET	2019			
	Total		Gra	
	Nr	vlerë	Nr	vlerë
Berat	398	74,648,276	50	6,795,820

Dibër	152	23,096,650	31	4,399,760
Durrës	71	21,998,857	8	1,042,480
Elbasan	368	67,867,638	67	11,464,846
Fier	1080	181,073,933	91	19,462,747
Gjirokastrë	481	70,826,700	89	13,979,150
Korçë	470	68,893,650	76	10,321,860
Kukës	133	16,920,610	23	3,022,340
Lezhë	83	17,393,369	17	4,076,780
Shkodër	213	43,431,259	34	8,950,400
Tiranë	104	22,815,110	12	3,087,050
Vlorë	396	64,969,758	55	8,100,966
<b>Totali</b>	<b>3,949</b>	<b>673,935,810</b>	<b>553</b>	<b>94,704,199</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

Tabela nr. 6: Vlerat në numër të përfituesve sipas qarqeve të skemave kombëtare nga fondet e buxhetit të Shtetit dhe BE (IPARD) për zhvillimin bujqësor e blegtoral për vitin 2020.

QARQET	2020			
	Total		Gra	
	Nr	vlerë	Nr	vlerë
Berat	473	77,911,850	53	7,777,000
Dibër	270	45,225,800	55	9,528,800
Durrës	145	24,163,190	17	3,162,800
Elbasan	444	79,242,700	85	15,389,200
Fier	890	121,231,790	98	15,657,560
Gjirokastrë	622	144,198,800	139	30,039,800
Korçë	690	138,518,800	154	33,593,400
Kukës	311	46,920,200	77	11,779,800
Lezhë	132	20,803,600	35	6,059,400
Shkodër	531	204,657,120	116	54,718,600
Tiranë	256	40,560,240	35	5,615,000
Vlorë	732	190,083,050	99	24,086,400
<b>Totali</b>	<b>5,496</b>	<b>1,133,517,140</b>	<b>963</b>	<b>217,407,760</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

Tabela nr. 7: Vlerat në numër të përfituesve sipas qarqeve të skemave kombëtare nga fondet e buxhetit të Shtetit dhe BE (IPARD) për zhvillimin bujqësor e blegtoral për vitin 2021.

QARQET	2021			
	Total		Gra	
	Nr	vlerë	Nr	vlerë
Berat	481	84,018,700	56	8,403,600
Dibër	318	53,868,600	63	11,339,800
Durrës	172	27,143,349	20	2,605,600
Elbasan	498	87,621,800	90	16,031,600
Fier	805	122,264,448	77	13,903,600
Gjirokastrë	828	194,775,000	170	36,980,400
Korçë	1007	209,936,000	211	47,196,200
Kukës	396	57,635,800	98	13,568,400
Lezhë	142	24,401,000	34	6,449,400

Shkodër	502	138,395,900	106	32,133,000
Tiranë	356	62,649,780	43	7,649,600
Vlorë	1243	316,799,800	195	47,287,600
<b>Totali</b>	<b>6,748</b>	<b>1,379,510,177</b>	<b>1,163</b>	<b>243,548,800</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

Tabela nr. 8: Vlerat në numër të përfituesve sipas qarqeve të skemave kombëtare nga fondet e buxhetit të Shtetit dhe BE (IPARD) për zhvillimin bujqësor e blegtoral për vitin 2022.

QARQET	2022 në proces			
	Total		Gra	
	Nr	vlerë	Nr	vlerë
Berat	418	71,825,600	37	6,412,200
Dibër	184	34,594,600	36	6,208,800
Durrës	76	15,268,800	6	967,000
Elbasan	267	50,226,200	53	11,030,600
Fier	598	107,888,340	57	13,297,140
Gjirokastrë	572	145,564,600	131	31,208,600
Korçë	836	182,064,600	180	41,548,400
Kukës	250	41,300,800	67	11,386,800
Lezhë	70	12,957,000	16	3,154,000
Shkodër	363	129,659,680	88	34,803,800
Tiranë	217	47,926,380	31	6,861,800
Vlorë	1058	294,003,200	166	44,964,000
<b>Totali</b>	<b>4,909</b>	<b>1,133,279,800</b>	<b>868</b>	<b>211,843,140</b>

*Punoi grupi i auditimit, burimi ABZHR.*

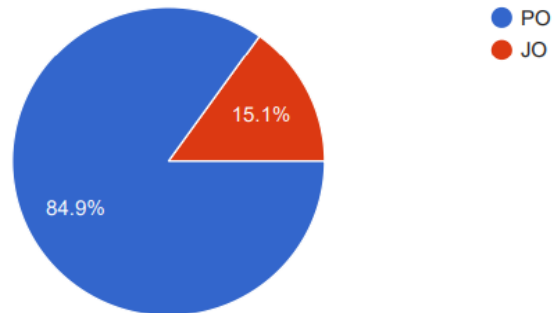
## ANEKSI IV – Pyetësor drejtuar NGJ dhe NGJV

### 1. Cili është funksioni që ju mbani në Institucionin ku jeni emëruar?

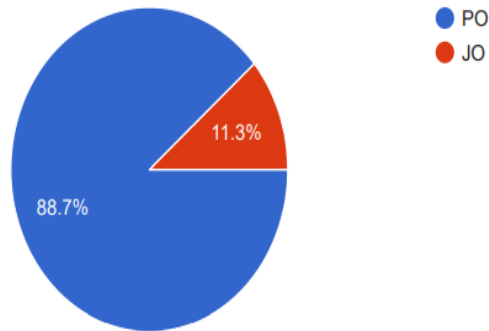
Specialiste  
pergjegjese sektori per barazine gjinore  
Pergjegjese sektori  
Specialiste kunder dhunes ne familje  
Nepunes i Barazis Gjinore  
Koordinator e Dhunes ne Familje dhe NJMF  
Koordinator e vendore e dhunes ne familje  
Specialist per Barazine Gjinore dhe te Drejtat e Grave  
Specialist per Menaxhimin e Burimeve Njerëzore  
Specialist  
Koordinator e Vendore e Dhunes në Familje  
Koordinator e vendore  
Specialiste Koordinimi per Dhunen ne Marredheniet Familjare  
Punonjese e Njesise se Mbrojtes se femijes dhe Barazise gjinore  
Punonjese e sherbimit sociale baraziz gjinore dhunen ne familje dhe mbrojtjen e femijeve  
Specialiste Kordinimi per Dhunen ne Marredheniet Familjare  
kordinatore vendore per dhunen e barazine gjinore  
Punonjese sociale  
Specialiste PAK  
specialist per perkujdesjen e ushtarakeve  
Specialiste ne Sektorin e Perkujdesjes Sociale  
specialist  
Koordinator e Vendore Kunder Dhunes ne Familje, pergjegjese dhe per ceshtjet ginore  
Specialist ne sektorin e Burimeve Njerezore  
Specialiste koordinator e dhunes  
Koordinator e Dhunes ne Familje  
Kordinatore vednore per ceshtjet e dhunes ne familje  
Pergjegjese sektori per ceshtjet sociale, turizmin, kulturen, arsimin dhe rinin  
Drejtore i Projekteve ne fushen e Drejtesise  
Specialist i menaxhimit te rasteve te dhunes ne familje dhe barazise gjinore  
Drejtore e Shërbimit Social  
Specialiste e barazise gjinore  
Pergjegjese Sektori BGJDHFMF  
Koordinator e vendore e dhunes ne marredheniet familjare  
KVDHF/BGJ  
Kordinatore Vendore e Dhunes ne Familje dhe mbrojttes se femijeve  
punonjes social (i ngarkuar edhe me detyra te tjera) tjera)  
Pergjegjese e Sektorit te Sherbimit Social /koordinator e Dhunes ne Familje  
specialist NjMf  
KVDHF/NJMF  
Përgjegjëse e sektorit të sjërbimit social  
Specialiste e NjMF dhe Barazise Gjinore  
koordinator e vendore e dhunes ne familje  
Koordinator Vendor  
Koordinator Kunder Dhunes ne Familje dhe Barazise Gjinore

Pergjegjes i NE dhe Mbrojtjes Sociale  
Specialiste per Mbrojtjen e Femijeve dhe Barazise Gjinore, prane Qendres Komunitare Kruje  
Specialiste e Mbrojtjes se Femijeve dhe barazise gjinore prane Qendres Komunitare Bashkia  
Kruje  
Specialiste per Mbrojtjen e Femijeve dhe Barazise Gjinore ne Qendren Komunitare Bashkia  
Kruje  
specialis per Barazine gjinore dhe Drejtat e Njeriut

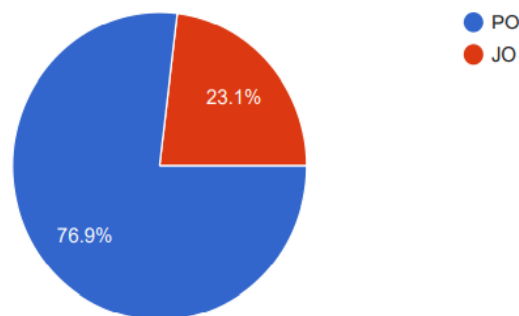
2. A kryeni detyra të tjera përveç çështjeve gjinore?



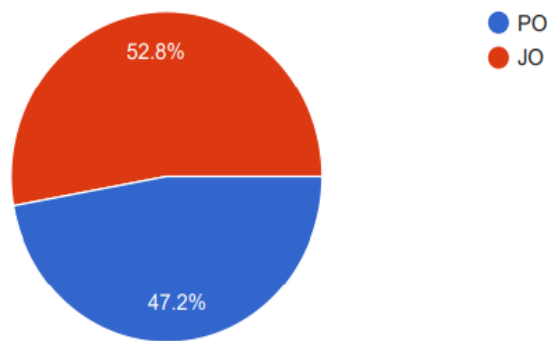
3. A keni formim dhe njohuri të posaçme në fushën e barazisë gjinore?



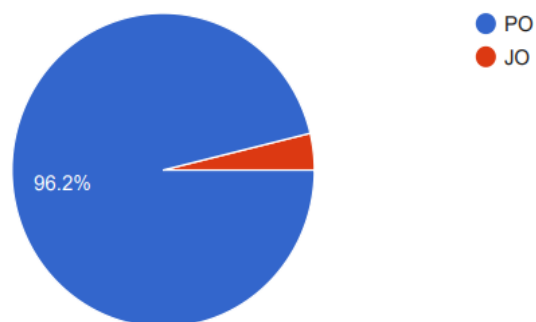
4. A mblidhni të dhëna të ndara sipas gjinisë për fushat që mbulon institucioni ku ju ushtroni funksionin?



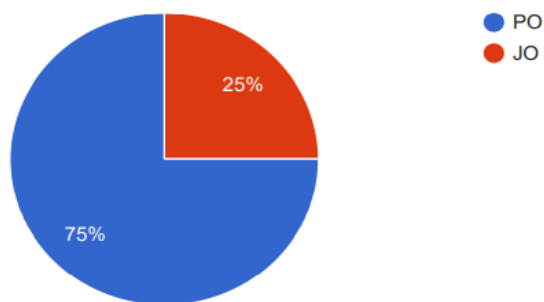
5. A kryeni analizë gjinore lidhur me sektorët që mbulon institucioni juaj?



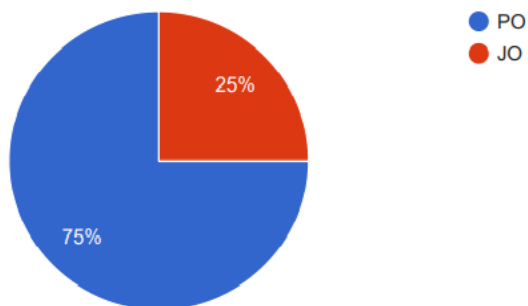
6. Keni marrë pjesë në trajnime në fushën e barazisë gjinore?



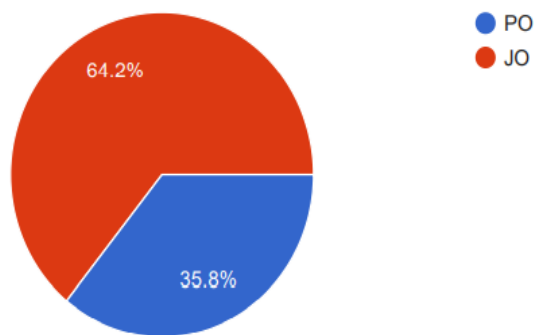
7. A keni njohuri mbi buxhetimin e përgjigjshëm gjinor?



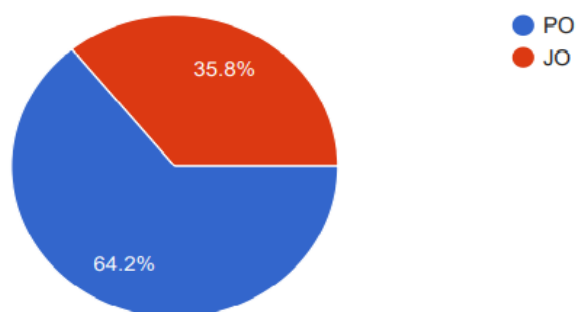
8. Keni marrë pjesë në trajnime në fushën e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor?



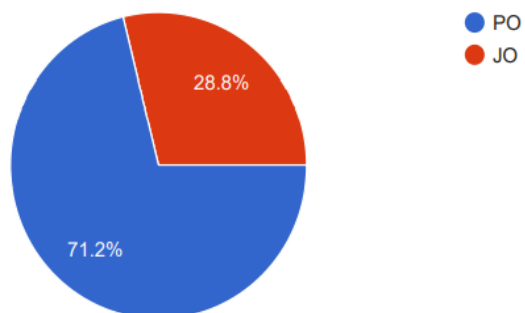
9. A merrni pjesë në hartimin/ diskutimin e buxhetit në nivel të institucionit që jeni pjesë?



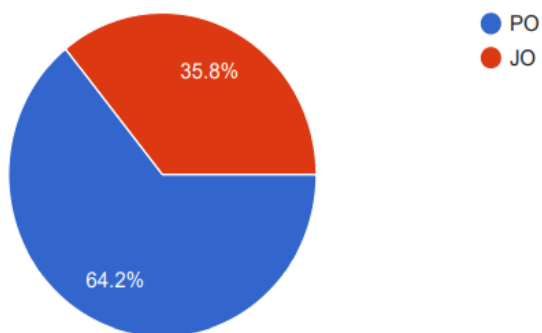
10. A janë të përcaktuara në përshkrimin tuaj të punës/ rregullore e brendshme detyrat si nëpunës për çështjet gjinore?



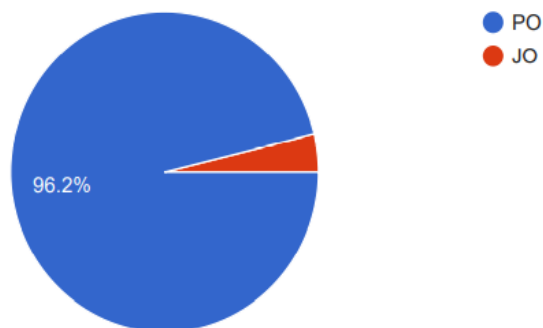
11. A bën pjesë në vlerësimin tuaj të punës detyra juaj si nëpunës gjinor?



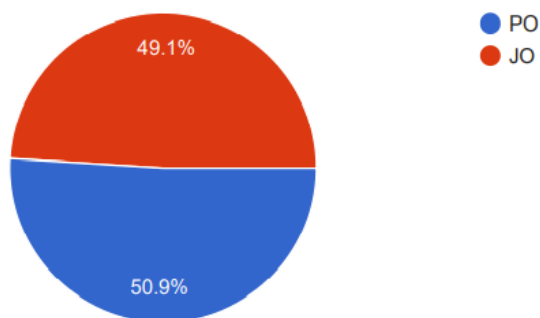
12. A ndikoni me punën tuaj në integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha veprimet e politikat e institucionit?



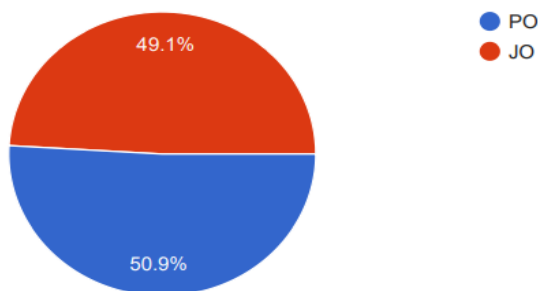
13. A mendoni se është e nevojshme që institucioni të ketë të emëruar një nëpunës të kualifikuar që do të mbulojë vetëm çështjet gjinore?



14. A jepni mendime/ kryeni analizën gjinore të dokumentave politike/ strategjike që harton institucioni juaj?



15. A merrni pjesë në monitorimin e zbatimit të Planit të Veprimit të Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore 2021-2030?



16. Jepni komentet tuaja më të zgjeruara lidhur me punën dhe problematikat e saj, referuar pyetjeve trajtuar më sipër.

Skam koment

Përfaqësuesi gjinor në institucion duhet të jetë një punonjës i specializuar në këtë fushë i cili mbulon vetëm detyrë.

Nevoj për trajnime , te specifikuar ne tema te ndryshme per barazin gjinore !

Pa komente

NJESIA E MBROJTEJS SE FEMIJVE DUHET TE KETE DHE NJE TJETER KORDINATORE DHUNE



## SICNKANE DISA BASHKI TE TJERA .

puna duhet te jete e pa lodhur dhe pse problematikat jane te shumta .

Ne nje institucion te tille sic eshte pushteti lokal akoma nuk eshte kuptuar rendesia e te pasurit te nje nenpunesi gjinore dhe aq me teper te kete nje pershkrim pune per nenpunesin gjinor. Nje gje e tille behet pengese per te patur lehtesira ne grumbullimin e statistikave si dhe te mund te besh nje analize gjinore te situates. Ka ardhur koha dhe per ndryshime te ligjit per barzine gjinore duke vene ne prioritet detyrimin e institucioneve per te mbledhur statistika mbi baza gjinore, te kete nje analize gjinore dhe buxhetime gjinore e rendesishme kjo sidomos ne Bashkite e vendit si institucionet qe kane kontakte drejtperdrejt me qytetarin dhe ofrojne sherbime qe kane impakt ne komunitet.

Duhet punuar me shume per Barazine Gjinore pasi problematikat jane te shumta,duhet te degjohet zeri dhe ti meret mendim punonjesit per Barazine Gjinore ne lidhje me planet,politikat,strategjite ,analizat buxhetore etj qe harton institucioni..Nenpunesi dueht te mari gjithë trajnimet e nevojshme per te qene person adapt ne kete drejtim...  
Faleminderit!

Pergjigjet e mesiperme mendoj se plotesojne edhe komentet

Sugjerojme qe ne cdo strukture pervec nenpunesit gjinor te jete dhe keshilltari gjinor. Ndarja e funksioneve te KVDhF dhe te NeNpunesit Gjinor eshte shume e rendesishme. Duhet te hartohet nje manual pune per punonjesin e barazise gjinore ,duhet te krijohet nje pozicion i ri pune ne cdo bashki .

Punen si perfaqesuese e barazise gjinore ne institucion e realizoj perpos detyrave te tjera qe kam.Kjo rrjedhimisht sjell jo nje eficence dhe efikasitet ne produktin final ne krahasim me pritsmerite qe ka strategjia e barazise gjinore apo dhe vet ligji per barazine gjinore.

N/A

Mendoj se duhet te kete nje pershkrim pune me te detajuar dhe specifik se cfare duhet te beje nje punonjes per barazine gjinore

Ne kemi nenpunesen gjinore e cila merret posacerisht me kete fushe.

Ne buxhetin e barazise gjinore duhet te jemi me te perfshire. problematikat te cilat hasim jane qe kemi mbi ngarkimte pozicioni qe une ka dhe nuk kemi asnje trajnim ne lidhje me barazin gjinore punonjesi i barazise gjinore duhet te jete nje person i dedikuar per kete fushe ,trajtime per buxhtimin gjinor duhen me teper ,duhet nje bashkepunim dhe konsultim me ojf ne kete fushe jo vetem ojf lokale por edhe ne rang kombetar.

Problematik kryesore eshte buxhetimi i nje fondi te perkushuar per kete fush, pasi te ardhurat jan shum te pakta .

Ndonese deshira per te ndihmuar personat per te krijuar nje ambjent konfort ,ne nje shoqeri te civilizuar ,te krijosh nje mundesi integrimi eshte ,por kemi mungesen e interesit nga qytetaret. Pasiviteti dhe jeta monotone apo edhe mentaliteti i ka bere te hezitojne.

Për sa i përket çështjes së barazisë gjinore, duhen zhvilluar më shumë trajnime në lidhje me këtë çështje, pasi nuk kemi shumë informacion në këtë fushë. Konkretisht nuk e di cili është funksioni i këtij nëpunësi? Ku ndahet roli i tij nga roli i kvdhf?

Faleminderit.

Pavaresisht se jam punonjese e re e emeriar ne kete pozicion pune jam munduar te te njihem sa me shum rreth fushes se barazise gjinore. Normalisht qe ka vend per permiresim edhe pse dita dites lindin problematika dhe ceshtje te reja qe zene vend per te nderhyre ne menyren me te mire te mundshme!

Ne insitucionin tone eshte e nevojshme per te punesuar nje specialist per tu marre me ceshtjet

gjinore.

Nuk jam punonjese e barazise gjinore. Mendoj se duhet patjeter nje punonjes qe te jete pikerisht per kete drejtim.

Titullaret e institucioneve duhet te kene me shume ndjeshmëri persa i perket çështjeve gjinore dhe gjithashtu duhet te kete nje fond te dedikuar per integrimin gjinor pasi kjo do te sillte nje mirqenie me te mire sociale.

Problematikat qe kemi hasur jane mos marrja parasysh e nevojave tona qe paraqesim ne Keshillin Bashkiak sa i perket buxhetimit te Barazise Gjinore.

## **KONTROLLI I LARTË I SHTETIT**