

Going for gender balance: A guide for balancing decision-making  
**Non-official translation in Albanian**

Strasbourg, 12 Mars 2001

EG-S-BP (2001) 1 prov.  
**Albanian**

**TË ECËSH DREJT  
BALANCËS GJINORE**

**UDHËZUES PËR  
BALANCIMIN E MARRJES  
SË VENDIMEVE**

**Praktika të mira për arritjen e një përfaqësimi të balancuar gjinor në marrjen e  
vendimeve politike e shoqërore**

për

Divizionin e Barazisë ndërmjet Burrit dhe Gruas  
Drejtoria e Përgjithshme e të Drejtave të Njeriut, Këshilli i Europës

**Alison E. Woodward**  
Centrum voor Vrouwenstudies  
Vesalius College, Vrije Universiteit Brussel  
Pleinlaan 2  
B 1050 Brussels, Belgium  
[aewoodwa@vub.ac.be](mailto:aewoodwa@vub.ac.be)

# PASQYRA E LËNDËS

## Parathënie

### 1. Një udhëzues tjetër për përfshirjen e gruas në marrjen e vendimeve?

#### 1.1 *Pse duhen më shumë gra në çdo forum ku merren vendimet? Arsyet për të vazhduar punën në dobi të balancës gjinore*

*Marrëveshjet Ndërkombëtare*

OKB

Europë

Bashkimi European

Këshilli i Europës

*Zotimet kombëtare*

*Drejtësia shoqërore, të drejtat e njeriut dhe demokracia*

*Cilësia e hartimit të politikave*

*Çështje të reja në hartimin e politikave*

#### 1.2 *Probleme të rritjes së pranisë së gruas në marrjen e vendimeve*

*Larmia e mjediseve: kombëtar dhe sektorial*

*Cilat elemente të një konteksti mund të jenë faktorë me rëndësi të veçantë për arritjen e suksesit?*

Konteksti politik

Konteksti administrativ

Formulimi i çështjeve gjinore

Rezerva e udhëheqësve dhe subjekteve vendimore potenciale, aleatët

Shkalla e opozitës ndaj barazisë gjinore dhe organizimi i saj

#### 1.3 *Çfarë shërben si nxitje?: Të zgjedhësh mes një morie mundësish*

### 2. Arritja e balancës gjinore në partitë politike

#### 2.1 *Cila është e veçanta e kontekstit të partive politike?*

Ideologjia

Pozita e gruas

Kulturat partiake të gjinisë

Rezistenca

Kohëzimi

Praktikat e zgjuara

#### 2.2 *Përzgjedhje shembujsh: Politikë*

Portugali: Parlamenti ekuivalent

Islandë: Parti që punojnë së bashku: 5 vjet fushatë shumëpartiake për ndërgjegjësim  
Gratë e pavarura: Partitë e grave si një taktikë shoku - Partia e Grave Lituane dhe  
Suporte Çorapësh të Suedisë  
Shkëmbimi në linja ndërpartiake: Material trajnues dhe Libri i Pushtetit  
(Socialdemokratet suedezë)  
Mbretëria e Bashkuar: Për të çarë në politikë duhen para, besim në vetvete dhe kulturë  
(Liberaldemokratët)

### *Literaturë Shtesë*

## **3. Marrja e vendimeve në administratën publike dhe në qeveri - A është ndryshimi vetëm një çështje e vullnetit politik?**

### **3.1 *Kontekstet e marrjes së vendimeve publike***

Njohja e pozitës së gruas  
Nevoja për t'iu përgjigjur direktivave politike  
Dëshmi të suksesit  
Larmia e sektorit publik  
Barrierat: rregulla e përjashtime  
Kohëzimi i preokupimit për përfaqësimin e gruas

### **3.2 *Përzgjedhje shembujsh: Administratë publike***

Suedi: Tendencë e bashkëpunimit për rritjen e efektivitetit të gruas në marrjen e vendimeve: Seminarët më cilësorë me marrësit e vendimeve të rëndësishme  
Suedi: Unionet e Qyteteve dhe Krahinave - Ta vësh veten në pozitën e tjetrit  
Mbretëria e Bashkuar: Futja e diversitetit në shërbimin publik: Java e shërbimeve publike  
Belgjikë dhe Flandër: Gjuha dhe teknikat menaxhuese për neutralizimin e rezistencës-  
Gjinia e Balancuar

### *Literaturë Shtesë*

## **4. Sindikatat dhe marrja e vendimeve ekonomike e shoqërore**

### **4.1 *Kushtet specifike të organizimit të sindikatave***

Pozita e gruas  
Barriera specifike  
Aspekte të kulturës institucionale  
Kohëzimi i preokupimit për përfaqësimin e gruas

### **4.2 *Përzgjedhje shembujsh***

Spanjë: Ditët e sensibilizimit për negociatorët e sindikatave  
Finlandë: Nga përrallat te një pakt i drejtë  
Danimarkë: Iniciativa Starlet- trajnimi i gruas për të udhëhequr

Estoni: Projektet Pilot të ONP-së në krijimin e rrjetit të organizatave të gruas për zhvillimin ekonomik të bashkësisë

*Literaturë Shtesë*

**5. Organizatat joqeveritare të gruas**

**5.1 Rëndësia e vazhdueshme e organizatave të gruas në rrethana të reja**

## **5.2 *Përzgjedhje shembujsh***

Mbretëria e Bashkuar -Skoci: Informimi i plotë i gruas për Ligjet e Kontrollit Gjinor  
Rusi: taktika të reja në shërbim të tranzicionit- konsorciumet e organizatave dhe  
parlamenteve të gruas

Kroaci: Studimet femërore dhe kultivimi i aftësive udhëheqëse nga *Cyber-girls*

Lobi Femëror Europian: Mobilizimi i grave të reja për barazi

Turqi: Mbështetje e grave nga gratë për të fituar në zgjedhje- Kader

### ***Literaturë Shtesë***

## **6. Organizatat joqeveritare**

### **6.1 *Shoqëria civile me burime të kufizuara- problemet e barazisë gjinore***

### **6.2 *Përzgjedhje shembujsh***

Zvicër: Gruaja për gruan: program këshillues për të rejat

### ***Literaturë Shtesë***

## **7. Konkluzione**

### **Shtojcë**

Bibliografi e veprave të cituara

## PARATHËNIE

Në saje të marrëveshjeve ndërkombëtare dhe aktiviteteve lokale, niveli i balancës gjinore në shumë sfera të marrjes së vendimeve të vendeve anëtare të Këshillit të Europës është rritur ndjeshëm këto 25 vjetët e fundit. Raportimet e bëra nga Këshilli i Europës kanë qenë mjaft të rëndësishme për këto përpjekje. Megjithatë, progresi nuk ka shënuar kudo të njëjtat arritje. Disa vende anëtare i kanë transformuar rrënjësisht strukturat e marrjes së vendimeve dhe ekonomitë e tyre, kurse të tjerat kanë hasur në barriera. Pariteti në marrjen e vendimeve mbetet pothuaj kudo ende një ëndërr e vakët. Shkëmbimi i përvojës për t'i bërë shtyllat e portës së marrjes së vendimeve më pranë paritetit mund ta shtojë vendosmërinë e aktivistëve. Kjo u siguron atyre që ende mund të dyshojnë dëshmi pozitive për avantazhet e balancës gjinore. Përpjekjet e reja në çdonjërin prej 41 vendeve anëtare janë një burim thelbësor frymëzimi për të gjithë aktorët në procesin e marrjes së vendimeve shoqërore.

Një nga problemet e aktivizmit dhe hulumtimit të aksionit ka të bëjë me faktin se aksioni dhe rezultatet janë shumë më të vlefshme se dokumentacioni. 'Hulumtimi' për balancën gjinore në marrjen e vendimeve shoqërore kryhet kudo në Europë, që nga mjediset universitare deri në dhomat e punës së këshillave të grave në bodrumet e shkollave. Duke filluar që nga aktorët që veprojnë në sektorët shtetërorë e deri në sindikata, në tërë Europën punohet për të realizuar një balancë gjinore më të drejtë në marrjen e vendimeve. Në këtë mision janë përfshirë si burrat, ashtu edhe gratë. Ndonjëherë ndodh që dikush përgatit disa faqe për një projekt, i cili shpërndahet si një dokument mjaft i vyer në radhët e entuziastëve, por futja e këtij materiali në një vend dhe në një gjuhë tjetër shpesh është një mision i pamundur. Për pjesëmarrësit e rinj ka gjithnjë një varg pyetjesh në lidhje me atë se çfarë mund të bëhet dhe cilat janë rrugët më të mira për ta realizuar. Kjo është arsyeja e përgatitjes së këtij udhëzuesi të shkurtër që shpresojmë të shërbejë si mjet frymëzimi.

Europianët mund të jenë mirënjohës që organizata të tilla ndërkombëtare si Këshilli i Europës nxisin përpjekjet për popullarizimin dhe qarkullimin e të rejave lidhur me idetë e suksesshme e origjinale. Kjo nxit si aktorët me përvojë, ashtu edhe ata fillestarë për gjetjen e metodave të reja që e bëjnë më të afërt atë botë ku gruaja pranohet realisht si zotëuese e gjysmës së qiellit.

Ky udhëzues është njëra nga hallkat në vargun e projekteve të përbashkëta dhe vetëm një hap i ri fare i vogël në morinë e atyre që mund të ndërmerreshin. Megjithatë, sa herë që hidhet një hap i ri, pikënisja është e ndryshme. Sferat e marrjes së vendimeve, që përbëjnë objektiva realiste për ndryshim, konceptohen sot shumë më gjerë se 25 vjet më parë. Balanca gjinore nënkupton jo vetëm një përfshirje më të madhe të seksit me përfaqësim të ulët në të gjitha sferat e marrjes së vendimeve, por edhe rritjen e efektivitetit të punës së grupeve të balancuara, si dhe ruajtjen e balancës gjinore në rrjedhën e kohës. Në diskutim nuk janë vetëm numri formal i posteve të zgjedhura me votim brenda demokracisë, por e tërë struktura e marrjes së vendimeve ekonomik-shoqërore.

Puna për balancën gjinore kërkon njëherësh shqyrtimin e dinamikës së brendshme të organizatave që marrin vendime dhe atë të përpjekjeve të jashtme që ndikojnë në kontekstin e marrjes së tyre. Në këtë broshurë ne jemi përqendruar në sferat e mëposhtme:

- Në planin e brendshëm ne ndjekim përpjekjet për përmirësimin e balancës gjinore në nivelet më të larta të *organizimit* të partive politike, të administratës publike, të sindikatave dhe organizatave joqeveritare. Si i trajtojnë organizatat në këta sektorë problemet e tyre të brendshme organizative?
- Arritja e balancës gjinore në majën e këtyre sektorëve kërkon shpeshherë ndryshimin e qëndrimeve publike. Për këtë arsye ne kemi shqyrtuar, aty ku ka qenë me vend dhe e dobishme, edhe aktivitetet e aktorëve të tillë si partitë politike, qeveritë dhe shoqatat joqeveritare, ose vullnetare, që përpiqen të ndikojnë në kontekstin e përgjithshëm shoqëror, me qëllim që ky i fundit të bëhet më inkurajues për balancën gjinore.

Dinamika e procesit të marrjes së vendimeve në sektorin e biznesit operon në kushte që zor se mund të krahasohen me ato të sektorëve jofitimprurës. Veç kësaj, sektori i biznesit është relativisht i pandjeshëm ndaj kërkesave publike ose politike. Si rrjedhim, ne e kemi përjashtuar atë nga ky udhëzues i shkurtër. Megjithatë, disa prej gjykimeve në lidhje me dinamikën e strukturës organizative janë padyshim të vlefshme edhe për këtë sektor.

Nga moria e shembujve të projekteve për balancën gjinore, ne kemi përgjedhur në këtë raport një numër të vogël syresh dhe i jemi jashtëzakonisht mirënjohës gjithkujt që na ka ndihmuar me informacionin e vet në përzgjedhjen dhe dokumentimin e ideve interesante të kësaj përmbledhjeje. Njerëzit e angazhuar me transformimin e shoqërisë zakonisht janë mjaft të ngarkuar e të përkushtuar dhe duam t'i falënderojmë të gjithë ata, si në Këshillin e Europës, ashtu edhe në vendet anëtare, që u treguan të gatshëm të na ndihmonin në hartimin e kësaj broshure. Në veçanti duam të falënderojmë stafin e Divizionit të Barazisë mes Burrave dhe Gruas në Drejtorinë e Përgjithshme të Drejtave të Njeriut pranë Këshillit të Europës në Strasburg, përfshirë këtu Olöf Olafsdóttir, Karen Palisser, Amanda Raif dhe Elin Junesjö, si dhe autorët që kanë punuar me raportet e mëparshme të Këshillit të Europës, sidomos Else Skjønberg. Pa përpjekjet hulumtuese të Tove Samzelius Jönsson botimi i këtij udhëzuesi brenda kësaj kohe të shkurtër do të kishte qenë i pamundur. Aftësitë e larmishme gjuhësore dhe intervistimi këmbëngulës e i përkushtuar i saj qenë thelbësore për realizimin e këtij versioni. Gjithashtu shprehim mirënjohjen për mbështetjen e Kolegjit Vesalius të Vrije Universiteit të Brukselit, katedrën Marie-Jahoda të Universitetit të Bokumit në Rur, si dhe për kolegët ekspertë në grupin Gjinia dhe Politika të Qendrës VUB për Studimet e Grave, përfshirë këtu Machteld de Metsenaere, Petra Meier dhe Karen Celis.

# I. Hyrje: Një udhëzues tjetër për përfshirjen e gruas në marrjen e vendimeve?

Ajo që ka ndryshuar më shumë gjatë këtyre pesëdhjetë vjetëve të fundit në vendet anëtare të Këshillit të Europës është pozita e gruas. Transformimi i marrëdhënieve gjinore në Europë është zhvillimi më revolucionar i marrëdhënieve shoqërore në historinë njerëzore. Pjesa më e madhe e atyre që sot jetojnë në vendet më të pasura mendojnë se çështjet e barazisë gjinore janë zgjidhur ose, të paktën, nuk i shohin ato si shumë problematike.<sup>1</sup>

Është e vërtetë se në çdo nivel të shoqërisë europiane kanë ndryshuar shumë gjëra. Vendet anëtare kanë pasur tani udhëheqëse në poste dikur të papërfytyrueshme për to, që nga ai ministrit të mbrojtjes deri te kryeministri, madje ndonjëherë kabinetet ministeriale i afrohen edhe balancës gjinore. Duket qartë se gruaja po merr vendime të rëndësishme shoqërore. Një ndryshim i tillë ka ardhur si rezultat i aksionit shoqëror dhe strategjive të bashkërenduara të atyre grave e burrave që mendojnë se balanca gjinore në marrjen e vendimeve është thelbësore për demokracinë e për të ardhmen.

Marrja e vendimeve shoqërore, sidoqoftë, nuk kufizohet brenda sallave të parlamentit. Progresi që ka shënuar përfshirja mbareuropiane e gruas në marrjen e vendimeve nuk ka qenë aspak i një niveli dhe jo të gjithë sektorët janë treguar njëlloj rinovues ndaj modeleve të reja të barazisë gjinore. Sektori i vendimeve politike, që është ai më i dukshmi, ka përjetuar ndryshime rrënjësore, por sa më shumë i largohemi sferave të kontrollit demokratik, aq më i ulët bëhet niveli i balancës gjinore në shumicën e vendeve. Krahasimi në rrafsh ndërkombëtar e ka bërë mjaft të qartë se sferat e ndryshme ku merren vendimet shoqërore po ecin drejt balancës gjinore jo me të njëjtën shpejtësi.

Rrjetëzimi në grup dhe shkëmbimi i përvojës kanë qenë vendimtare për qytetarët aktivë që shpresojnë të ndryshojnë balancën gjinore në marrjen e vendimeve. Puna e të tjerëve, burra e gra, tregon në radhë të parë se ndryshimet janë të mundura dhe, së dyti, se ka shumë rrugë për nxitjen e tyre dhe ndërgjegjësimin e publikut për domosdoshmërinë e barazisë gjinore. Organizatat ndërkombëtare dhe rrjeti i grupeve femërore kanë qenë aktivë në harmonizimin e ideve me praktikën e zgjuara dhe propagandimin e tyre në bashkësitë përtej kufijve të vendit<sup>2</sup>. Të gjithë këta udhëzues, me përdorim kombëtar, rajonal e ndërkombëtar, synojnë të nxisin të tjerët për aksion dhe të plotësojnë marrëveshjet e arritura nga bashkësia ndërkombëtare për fuqizimin e gruas dhe afirmimin e barazisë së saj në mekanizmat vendimorë.

---

<sup>1</sup>Komisioni Europian. 1999. "Raport për 25 vjetorin e Eurobarometrit." Bruksel: Drejtoria e Përgjithshme X, Komisioni Europian.

<sup>2</sup>Në çdo nëndarje rekomandohen disa tituj të literaturës shtesë, përfshirë këtu udhëzuesit dhe studimet për projektet me interes.

Atëherë, përse duhet edhe një udhëzues tjetër si ky? Në radhë të parë, pjesa më e madhe e shembujve spikatës vjen kryesisht nga një sektor - ai i politikës. Sfida e lëvizjes së grave iu drejtua së pari organizatave politike. Shumë njerëz harruan se duhej të ndryshonin edhe sektorët e tjerë të marrjes së vendimeve shoqërore. Ky udhëzues përqendrohet në ndryshimin e kulturave organizative të grupeve më të rëndësishme në përzgjedhjen e grave si marrëse vendimesh. Ai shqyrton jo vetëm sektorin e marrjes së vendimeve politike që njihet më mirë, por edhe organizata të tjera me peshë në marrjen e vendimeve shoqërore. Për shkak të 'ambicieve shoqërore' këto organizata, nga vetë misioni i tyre, duhet të jenë të ndjeshme ndaj argumenteve të drejtave të njeriut dhe drejtësisë shoqërore, të cilat mbështesin kërkesat për pasqyrimin e balancës gjinore në marrjen e vendimeve. Këto organizata janë më pak të dukshme në sytë e publikut dhe studimet krahasuese për to janë më të rralla, por ndikimi i balancuar këtu është po aq i rëndësishëm sa dhe gjatë. Për më tepër që edhe në sektorin më të transformuar, atë marrjes së vendimeve politike, mbetet shumë për t'u bërë. Ka veçanërisht nevojë për përjasje krijuese që u përshtaten situatave të reja të shoqërive në tranzicion si edhe sektorëve ku rrjetet ndërkombëtare janë më pak të përhapura. Ide të freskëta mund të çojnë në ngjizje reciproke pozitive dhe iniciativa të reja.

Së dyti, ndonëse ka shumë studime ndërkombëtare, që i referohen shkurt një numri të madh iniciativash për balancën gjinore, ndihet vazhdimisht nevoja e informacionit për detaje konkrete të realizimit me sukses të tyre. Ky udhëzues trajton më hollësisht një numër të vogël aksionesh, të cilat bëjnë të mundur ndriçimin e asaj që bërë praktikisht, mënyrën si është arritur dhe çfarë barrierash janë dashur të kapërcehen. Kjo u siguron profesionistëve dhe aktivistëve një vështrim më realist mbi hollësitë e aksioneve të balancës gjinore. Udhëzuesi ynë synon të sjellë një informacion të paraqitur me një gjuhë të pranueshme, që i drejtohet një rrethi më të gjerë se ai i specialistëve të çështjes gjinore. Individët e të dyja seksve me njohuri e nivele të ndryshme ndërgjegjeje e aftësisht analizuese për çështjen gjinore kanë nevojë të informohen për mundësitë që u ofrohen.

### ***Pse duhen më shumë gra në çdo forum ku merren vendimet? Arsyet për të vazhduar punën për balancë gjinore***

Megjithëse ata që luftojnë për përfshirjen e gruas në marrjen e vendimeve e mbështesin zakonisht angazhimin e tyre në një analizë komplekse të origjinës së pabarazisë gjinore dhe formave të saj strukturore në kohën e sotme, është mirë të mos i harrojmë disa argumente të fuqishme në dobi të vazhdimin të përpjekjeve. Ideja se barazia gjinore tashmë është arritur vihet re kryesisht më tepër në radhët e udhëheqësve. Kësaj lypset t'i kundërvihemi. Katër janë argumentet kryesore që e bëjnë këtë kundërvënie bindëse.

- Së pari, vendet anëtare të Këshillit të Europës kanë rënë dakord të luftojnë për rritjen e barazisë gjinore. Kjo është dokumentuar në marrëveshje ndërkombëtare, kombëtare dhe sektoriale.
- Së dyti, barazia gjinore lidhet me nocionet themelore për cilësinë e drejtësisë shoqërore, të drejtat e njeriut dhe natyrën e demokracisë.

- Së treti, ka tregues të qartë empirikë se përfshirja e të dyja seksve në hartimin e politikave e bën këtë proces më cilësor, që përkon më mirë me një publik të larmishëm.
- Së fundi, balanca gjinore bën që në kalendarin e politikave të përfshihen çështje të harruara ose të reja.

Dy argumentet e para i japin përpjekjes për balancë gjinore një forcë morale dhe bosht strukturor, kurse dy të fundit përbëjnë 'bazën e punës'. Puna për balancën gjinore është me përfitim shoqëror dhe ekonomik. Shfrytëzimi i kapaciteteve femërore në sektorin publik është një avantazh krahasues. Siç thuhet në Deklaratën e Athinës (1992),

*gratë përfaqësojnë gjysmën e talenteve dhe aftësive potenciale të njerëzimit dhe nënpërfaqësimi tyre në marrjen e vendimeve është një humbje për shoqërinë në tërësi.<sup>1</sup>*

### ***Marrëveshjet ndërkombëtare***

#### ***OKB***

Një arsye themelore për përpjekjeve të vazhduara që nxisin aksionet për përfshirjen e gruas në marrjen e vendimeve është angazhimi ndërkombëtar i përsëritur vazhdimisht për rezultate të përmirësura. *Platforma për Aksion e Pekinit e viti 1995*, me zotimin e saj për fuqizimin e gruas, që është edhe deklarata më e fuqishme ndërkombëtare deri tani për nevojën themelore të balancës gjinore në marrjen e vendimeve, bazohet në bindjen se:

*§13. Fuqizimi i gruas dhe pjesëmarrja e plotë saj mbi bazën e barazisë në të gjitha sferat e shoqërisë, përfshirë këtu pjesëmarrja në procesin e marrjes së vendimeve dhe e aksesit në pushtet, janë themelore për arritjen e barazisë, zhvillimit dhe paqes. (Kombet e Bashkuara: Deklarata e Pekinit 1995)*

Platforma për aksion synon në mënyrë eksplicite një balancë gjinore 50-50 në të gjitha sferat e shoqërisë dhe në analizën e saj pjesëmarrja e plotë në marrjen e vendimeve zë vendin kryesor. Në vargun e gjatë të angazhimeve kombëtare e ndërkombëtare për rritjen e përqindjes së gruas në forumet kryesore të marrjes së vendimeve, ky plan-veprimi është një nga më të rëndësishmit.<sup>2</sup> Pohimi themelor i misionit të *Platformës* është se politika duhet të

---

<sup>1</sup>Deklaratë e nënshkruar nga gratë ministre të vendeve anëtare të BE-së në Samitin e Parë European për Gruan në Marrjen e Vendimeve, Athinë 3 nëntor 1992.

<sup>2</sup>Për analizën e kuadrit ligjor të zotimit të Këshillit të Europës për barazinë gjinore 'si mundësi e barabartë e drejtë për pushtet dhe pjesëmarrje e të dyja seksve në të gjitha sferat e jetës publike e private' (Këshilli i Europës 2000b:8), shih, për shembull, Këshilli i Europës. 2000. *National*

bëhet me pjesëmarrjen e plotë të gruas dhe duhet të rezultojë në programe që inkurajojnë fuqizimin dhe avancimin e saj. Pariteti në marrjen e vendimeve është guri themeltar i pothuaj çdo rekomandimi të *Platformës për Aksion* (Celis, Meier dhe Woodward, 1999 ).

## **Europë**

### *Bashkimi European*

Pabarazia gjinore ka qenë një shqetësim i kahershëm për Bashkimin European. Mungesën e balancës ai e ka trajtuar hapur e drejtpërdrejt që në fillim të viteve 90, me rrjetin e ekspertëve europeanë për pjesëmarrjen e Gruas në Marrjen e Vendimeve (1992-96), çka nxiti monitorimin e parë krahasues, relativisht të sofistikuar, të numrit relativ të grave në shumë sektorë të rëndësishëm të marrjes së vendimeve shoqërore (drejtësi, kujdes shëndetësor)<sup>1</sup> dhe çoi në krijimin e Bazës së të Dhënave për Gruan në Marrjen e Vendimeve, që monitoron ecurinë e balancës gjinore në marrjen e vendimeve politike.<sup>2</sup> Më tej, në fund të vitit 1999 presidenca finlandeze rekomandoi grumbullimin sistematik të statistikave standarde në nëntë fusha kryesore të marrjes së vendimeve, duke siguruar kështu një mekanizëm të rëndësishëm monitorues për nxitjen e progresit, një angazhim që u ndoq edhe nga Franca dhe Suedia. Një nga objektivat kryesorë të programit të Masave Afatmesme 1996-2000 ishte ruajtja e angazhimit për përmirësimin e balancës gjinore në marrjen e vendimeve nëpërmjet masave programatike (raport provizor i Komisionit European për Punësimin dhe Çështjet Sociale:1999). Kandidatët që shpresojnë të hyjnë në BE pritet të ratifikojnë legjislacionin e këtij organizmi mbi oportunitetet e barabarta dhe të adoptojnë synimet e tij për përmirësimin e

---

*Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing 1995)*. 18 Shtator 2000 përg. Strasburg: Drejtoria e Përgjithshme e të Drejtave të Njeriut pranë Këshillit të Europës ose Këshilli i Europës 2000a. *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PA)*. Strasburg: Divizioni i Barazisë ndërmjet Burrit dhe Gruas, Drejtoria e Përgjithshme e të Drejtave të Njeriut, Këshilli i Europës.

<sup>1</sup>Komisioni European. 1997. *Gender, Power and Change in Health Institutions of the European Union*. Vëll. CE-07-97-507-\*\*-C. Bruksel: Komisioni European DG-V, Komisioni European. 1998. *Women and decision-making in the judiciary in the European Union*. Vëll. CE-17-98-992-EN-C. Bruksel: Komisioni European DG-V; Komisioni European. 1999. *Women in Decision-Making in Finance*. Vëll. CE-V/2-99-006-\*\*-C. Bruksel: Komisioni European DGV. (mund të gjendet edhe elektronikisht).

<sup>2</sup> Web-site <http://www.db-decision.de/> përmban shifrat më të fundit të grave në poste të zgjedhura, si dhe një raport për gjendjen në sektorin bankar e financiar.

balancës gjinore në vendet e tyre. Zhvillimi dhe interpretimi i programeve të punës, pra, në përgjigje të nevojave specifike të vendeve europiane në transformim, duke iu përshtatur historisë së tyre unike të marrëdhënieve gjinore, kërkon përpjekje të mëdha. Deklaratat e nënshkruara në Athinë (1992) dhe Paris (17 Prill 1999) nënvizojnë objektivin e balancës në forumet e marrjes së vendimeve.

Brenda dimensionit social të Fondeve Strukturore dhe politikave të punësimit Bashkimi European ka grumbulluar zotime dhe argumente në favor të rritjes së pranisë femërore në funksionet menaxhuese. Në kuadrin e programit të Oportuniteteve të Reja për Gruan janë iniciuar projekte që sigurojnë argumentet dhe strategjitë për zhdukjen e segregacionit vertikal në marrjen e vendimeve të rëndësishme ndërmjet punëdhënësve dhe grupeve të interesuara të punonjësve. Zyrat e Kongresit European të Sindikatave kanë prej kohësh një ekspert për politikën gjinore dhe argumentojnë se sindikatat duhet t'i kthejnë sytë nga organizimi i tyre i brendshëm në nivelet e larta për të monitoruar marrjen e vendimeve e përfaqësimin e të gjithë anëtarëve.

### *Këshilli i Europës*

43 vendet e të Këshillit të Europës formojnë një bazë anëtarësie shumë më të gjerë se ajo e Bashkimit European. Këshilli i Europës synon nxitjen e demokracisë dhe e konsideron barazinë si një të drejtë themelore të njeriut. Në deklaratën për Barazinë dhe Gratë (1988) thuhet se “parimi i barazisë ndërmjet seksve është pjesë e pandarë e të drejtave të njeriut dhe diskriminimi mbi bazën e seksit i pengon liritë themelore të gruas. Pa u afirmuar kjo nuk mund të ketë as drejtësi shoqërore dhe as demokraci të vërtetë.” Komiteti Drejtues për Barazinë ndërmjet Burrit dhe Gruas i është bashkangjitur Drejtorisë së të Drejtave të Njeriut që në vitin 1992. Këshilli i Europës mbështet detyrën e nxitjes së vendeve anëtare që të punojnë për një barazi efektive ndërmjet burrit dhe gruas. Balanca gjinore konsiderohet si *kusht i domosdoshëm* për demokracinë e vërtetë. Në Deklaratën për Barazinë ndërmjet Burrit dhe Gruas, që u adoptua në Konferencën Europiane Ministeriale për Barazinë ndërmjet Burrit dhe Gruas, kjo sanksionohet si Kriter Themelor për Demokracinë (Stamboll 1997).

Qeveritë dhe partitë politike mund të luajnë një rol kyç për rritjen e rolit të gruas në politikë. Në Rekomandimin 1413 të vitit 1999 të Asamblesë Parlamentare të Këshillit të Europës afirmohet edhe një herë zotimi për një përfaqësim të barabartë në jetën politike e publike. Në të vërehet se, megjithë punën e vazhdueshme dhe zotimin ndërkombëtar, ‘progresi në vendet anëtare të Këshillit të Europës ka qenë i kufizuar’ dhe rekomandohen një varg masash specifike që shtetet anëtare të mund të arrijnë përfaqësim të barabartë të burrit dhe gruas si në politikë ashtu edhe në jetën publike.<sup>1</sup> Puna e Këshillit ka theksuar

---

<sup>1</sup>Rekomandim i Asamblesë Parlamentare të Këshillit të Europës 1413 §11. Miratuar më 22 qershor, 1999; sesioni i 19-të.

partneritetin ndërmjet dy sekseve në jetën publike dhe atë private. Kjo mund të çojë në rritjen e cilësisë së jetës për të gjithë.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>‘Barazia dhe Demokracia: Utopi ose Sfidë’ Konferencë e Këshillit të Europës, 9-11 1995 Strasburg. Punime të cituara në (Skjønberg, Raport i papublikuar i Këshillit të Europës, 1999), shih gjithashtu Raport i Komitetit për Oportunitetet e Barabarta të Burrit dhe Gruas, Memorandum shpjegues Paul Staes 26 maj 1999.

### *Angazhimet kombëtare*

Angazhimet e qeverive mund t'i tejkalojnë ndonjëherë marrëveshjet ndërkombëtare për përmirësimin e balancës në marrjen e vendimeve. Shumica e vendeve europiane ka adoptuar gjithashtu politika me angazhime të niveleve të ndryshme për barazinë gjinore, që nga deklaratimet në parim deri në ndryshimet e kushtetutave kombëtare, që synojnë rritjen e pranisë së gruas në marrjen e vendimeve. Në fakt, shumica e ndryshimeve më konkrete ka ndodhur në sajë të autoritetit që ka shteti mbi sektorët e përfaqësimit politik dhe punëdhënësve publikë. Përparimet e politikës shtetërore mund të shërbejnë si shembull për sektorët e prapambetur. Në dokumentacionin shoqëruar ligjor mund të evidentohen argumente të panumërta në të mirë të masave të mëtejshme me karakter shoqëror. Në planet dhe analizat e parashtruara në pesë sesionet plus të Pekinit për Aksion Kombëtar ka një varg deklaramesh e politikash të reja. Këto mund të gjenden në faqen e internetit të OKB-së <http://www.unifem.undp.org/beijing+5/documents.html>.

### *Drejtësia shoqërore, të drejtat e njeriut dhe demokracia*

Marrëveshjet dhe traktatet kombëtare e ndërkombëtare ndihmojnë për t'i bindur organizmat rezistente se, përveç 'aktivisteve vështrimegra të grave,' ka edhe 'njerëz të tjerë' që i mbështesin këto iniciativa. Në rrafsh ndërkombëtar balanca gjinore konsiderohet si një gur themeli për demokracinë dhe shpesh ajo mbrohet edhe në rrugë kushtetuese. Ajo shihet si një mjet i rëndësishëm për përmirësimin e cilësisë së shoqërisë. Një taktikë tjetër është edhe ajo e argumentimit mbi bazën e këtyre traktateve, d.m.th., duke u nisur nga konceptet e përbashkëta të të drejtave shoqërore e njerëzore dhe natyra e demokracisë së sotme. Demokracia kërkon të merren parasysh pikëpamjet e grupeve të ndryshme. Në rastin e gruas, që përbën mëse gjysmën e popullsisë së vendeve anëtare të Europës, kjo është e padiskutueshme. Këto argumente mund të jenë veçanërisht bindëse për sektorët jashtështetërorë të marrjes së vendimeve dhe kanë të bëjnë me çështje themelore të barazisë në një kuptim më të gjerë, të tilla si sindikatat dhe organizatat joqeveritare. Organizata të tilla shpeshherë i formulojnë misionet në një mënyrë që tregon hapur zotimin e tyre për drejtësi shoqërore, por me terma neutralë për gjininë. Aktivistët duhet t'u drejtohen këtyre parimeve dhe mund të gjejnë argumente për të futur pikëvështrimin gjinor të konceptimeve tona në këto subjekte në kontributet e realizuara kohët e fundit në teorinë politike.<sup>1</sup>

### *Cilësia e hartimit të politikave*

---

<sup>1</sup>Analiza e kësaj literature i kalon pretendimet e këtij udhëzuesi. Një burim i vlefshëm i kohëve të fundit është Squires, Judith 1999 *Gender in Political Theory* Oksford: Blackwell Publishers.

Nëse forca bindëse e argumenteve si angazhimet ndërkombëtare dhe morali e drejtësia shoqërore për balancë gjinore në marrjen e vendimeve nuk mjafton, mund të përdoret një kategori e tretë argumentesh. Këtu është fjala për mënyrat me të cilat përfshirja gjinore përmirëson shkallën e përshtatjes së nevojave të publikut me politikat publike dhe rrit legjitimitetin e politikave. Këto argumente përqendrohen tek efekti që mund të ushtrojë balanca gjinore në këto politika. Cilësia e livrimit të politikave publike, efektshmëria dhe efikasiteti i tyre, është një çështje rëndësishme për shumë vende europiane. Ky argument nxjerr në pah përfitimin që ofron pjesëmarrja e plotë dhe demokracia reale.

Në studimet e politikave publike këto argumente teorikisht janë të vetëkuptueshme. Falë shembullit të vendeve ku është arritur balanca gjinore, tani argumentet teorike tani mbështeten gjithnjë e më shumë me rezultatet empirike. Në grupet e marrjes së vendimeve me gjini të përzier shfaqen dinamika të reja, të cilat mund të çojnë në rritjen e aftësisë për zgjidhjen e konflikteve. Veç kësaj, grupet e balancuara e plotësojnë dhe e bëjnë më të larmishëm numrin e profileve që hartuesit e politikave i paraqesin publikut të përgjithshëm. Sa më të larmishëm të jenë profilet e tyre, aq më të kapshme janë ato nga publiku i gjerë. Aktivistët mund t'u referohen studimeve të shumta që provojnë se kënaqësimi i publikut nga livrimi i politikave rritet në sajë të karakterit përfshirës të përfaqësimit dhe marrjes së vendimeve.

### *Çështje të reja në hartimin e politikave*

Së fundi, një balancë më e mirë gjinore në marrjen e vendimeve përmirëson politikat dhe demokracinë sepse çon edhe në futjen e çështjeve dhe problemeve të reja. Kjo u lejon organizatave të arrijnë lidhje më të ngushtë me problemet e shoqërisë në ndryshim. Shoqëria mund të përfitojë nga përdorimi i talenteve të grave në përballimin e kompleksitetit të një bote që globalizohet. Nga studimet për rritjen e pjesëmarrjes së gruas në politikë del tashmë qartë se prania e saj u hap rrugë theksimeve dhe çështjeve të reja në kalendarin publik. Në një kontekst global gjithnjë e më kompleks shtimi i antenave në një pjesë domethënëse të publikut mund t'i bëjë marrësit e vendimeve të shoqërisë t'u përgjigjen më mirë ndryshimeve të shpejta.

Është mirë që për çdo kategori të argumenteve, të cilat përdoren nga aktivistët për të motivuar marrësit e vendimeve drejt iniciativave për përfshirjen e gruas dhe fuqizimin e saj në marrjen e vendimeve, të përdoren shembuj që demonstrojnë bindshëm *vlerën e shtuar* të balancës gjinore, qoftë në aspektin moral, cilësor, qoftë së fundi në atë sasior. Për të realizuar synimet e tyre agjentët e suksesshëm të ndryshimeve zhvillojnë aftësinë për 'të folur me gjuhën e pushtetit'. Ata që luftojnë për një balancë gjinore më të drejtë në marrjen e vendimeve kanë nevojë të përdorin fjalorin dhe mjetet të hartuesve të politikave, sa kohë që i nxisin këta të bëhen më të ndjeshm ndaj gjinisë. Përkrahësit e balancës gjinore duhet të demonstrojnë se politikat e zhvilluara në një mjedis të balancuar gjinor i kanë gjasat më të shumta për t'u perceptuar si legjitime meqenëse bazohen në një marrje informacioni të gjerë e solide. Politika të tilla mund të kenë më shumë shanse për suksesit dhe të jenë më pak të kushtueshme. Argumentet e bazuara janë thelbësore në përpjekjet për të bindur tipa të caktuara pushtetmbajtësish mbi rëndësinë e ruajtjes së zotimit për arritjen e balancës gjinore.

## ***Probleme të rritjes së pranisë së gruas në marrjen e vendimeve***

### *Larmia e mjediseve: kombëtar dhe sektorial*

Ata që duan të ndryshojnë balancën gjinore, ndonëse të armatosur me argumente, hasin një sërë vështirësish në realizimin e synimeve të tyre. Çmimi i ndryshimit të stakukuosë është i lartë dhe ata që aspirojnë për këtë nuk duhet ta nënvlerësojnë kurrë forcën e atyre që e shohin ndryshimin si një kërcënim të raporteve konvencionale të pushtetit, edhe kur kjo nuk shprehet hapur. Llogaritja që më parë rezistencës dhe vështirësive mund të ndihmojë në zgjedhjen e strategjive dhe mjeteve të përshtatshme nga gama e gjerë e mundësive që ofrohen. Gjëja e parë që të vjen ndërmend është ajo më e thjeshta: nuk ka asnjë recetë magjike për zgjidhjen e problemit të balancës gjinore në asnjë shoqëri dhe sektor të Europës. Çdo shkëmbim i përvojës i thekson çështjet e përbashkëta, por e bën gjithashtu aktivistin më të vetëdijshëm për problemet e veçanta të kontekstit të tij kombëtar ose sektorial . Për të gjetur metoda të reja duhen mbajtur parasysh ato elemente specifike të kontekstit që çojnë drejt suksesit. Çdokush që përpiqet të hedhë një hap më tej në arritjen e balancës gjinore duhet të bëjë një analizë të situatës para se të nisë nga puna. Një fjalë e vjetër thotë se kultura, përfshirë edhe kultura organizative, është si uji për peshkun. Peshku e kupton ç'është uji (ose kultura) vetëm kur e nxjerrin që andej. Shkëmbimi i përvojës në plan ndërkombëtar mund ta ndihmojë aktivistin t'i kuptojë më mirë ujërat e veta kulturore. Dobia e bashkëpunimit shumëkombësh është se ky mund t'i ndihmojë burrat dhe gratë t'i 'shohin' më mirë kulturat e tyre si dhe problemet që u dalin në përpyekjet për ndryshim të orientuar.

Një element i rëndësishëm që meriton të shqyrtohet këtu është *struktura dhe kohëzimi*: pikënisjet historike dhe strukturore. *Kontekstet ligjore* variojnë ndjeshëm. Franca e ndryshoi kushtetutën e saj për të arritur paritetin ndërmjet burrit dhe gruas në vitin 1999. Ligji belg detyron që 1/3 e listës elektorale të përbëhet nga gratë. Ligji finlandez dhe norvegjez rregullon balancën gjinore të bordeve këshillimore. Në kushtetutën portugeze thuhet se është detyrë e shtetit të punojë për barazinë. Masat e tjera ligjore, që janë pjesë e bllokut të dytë legjislativ për emancipimin, e bëjnë gjithashtu kontekstin ndërmjet vendeve mjaft të ndryshëm. Nga pikëpamja kulturore, edhe mundësia e shfrytëzimit të legjislacionit dhe kuotat e përpikta për trajtimin e balancës janë mjaft të ndryshme.<sup>1</sup> Si përfundim, edhe procedurat e sistemeve elektorale janë mjaft të rëndësishme për strategjitë dhe rezultatet në politikë.

---

<sup>1</sup>Megjithëse ka argumente të shëndosha për të menduar se dispozitat e kuotave mund të jenë rruga më e shpejtë për arritjen e balancës gjinore, ky udhëzues do të hedhë dritë kryesisht mbi strategjitë e tjera. Për përdorimin e kuotave ka një literaturë të gjerë, që merret me trajtimin e përfaqësimit demokratik të grupeve shoqërore, por kjo e tejkalon objektin e këtij udhëzuesi – shih materialin e fundit të Këshillit të Europës. 2000. *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PA)*. Strasburg: Divizioni i Barazisë ndërmjet Burrit dhe Gruas, Drejtoria e Përgjithshme e të Drejtave të Njeriut, Këshilli i Europës, që reflekton traditën e gjatë të Këshillit të Europës në këtë çështje.

*Ritmi i ndryshimit* për arritjen e piketave të ndryshme në rrugën drejt përmirësimit të balancës gjinore ndryshon tej mase, si midis vendeve, ashtu edhe midis sektorëve. Një ngjarje shumë e veçantë, si demokratizimi i regjimit në rastin e Spanjës dhe Portugalisë, mund të sjellë një avancim të beftë të disa çështjeve të përfaqësimit gjinor. Ndonëse mund të duket sikur vendet e tjera kanë mbetur mbrapa në krahasim me kushtet shpeshherë të lavdërueshme të vendeve nordike, nuk duhet ta anashkalojmë faktin se pothuaj të gjithë anëtarët e Këshillit të Europës mund të flasin për iniciativa që i kanë hapur rrugë përmirësimit. Kjo mund të ndihmojë për të shpjeguar gjendjen aktuale të një vetëkënaqësie relative të pushtetmbajtësve kryesorë që mendojnë se balanca gjinore nuk përbën më ndonjë problem.

Konteksti historik kombëtar nuk është i vetmi element i rëndësishëm kontekstual. Çdo sektor i marrjes së vendimeve shoqërore ka caqet dhe *dilemat e tij specifike*. Konteksti i ndryshimit në sindikatën e metalpunuesve është krejt i ndryshëm nga ai i një departamenti të sigurimeve shoqërore, ose i Kryqit të Kuq. Gjinia është vetëm njëri element i kulturës organizative. Raportet gjinore ndikohen edhe nga marrëdhëniet e tjera pushtetore dhe çështjet e përkufizimeve. Si shembull mund të marrim balancën gjinore në marrjen e vendimeve mes organizmave qeveritare dhe atyre joqeveritare që punojnë me vendet në zhvillim. Nga njëra anë, këto agjenci përpunojnë shpeshherë mjete të sofistikuara për projektet e testimit të gjinisë në vendet e tjera, kurse nga ana tjetër shumë prej tyre ballafaqohen me probleme serioze të segregacionit vertikal të pushtetit brenda organizatave të tyre<sup>1</sup>. Mund të jetë jashtëzakonisht e vështirë të sfidosh marrjen e vendimeve mbi bazën e gjinisë kur hasesh me burime e pakta financiare, ambicie të mëdha dhe rezerva modeste të personaliteteve të zellshme e vetëmohuese.

*Cilat elemente të një konteksti mund të jenë faktorë me rëndësi të veçantë për arritjen e suksesit?*

Kur planifikojnë një strategji, orgnizatorët duhet të dinë cilët janë faktorët kontekstualë që duhen marrë parasysh. Kuptohet se një listë e tillë mund të jetë e pafund; nga ana tjetër, çdo kontekst është unik në kohë, në kulturë dhe në suazën ekonomiko-shoqërore. Disa aspekte, sidoqoftë, shfaqen here pas here dhe mund t'i karakterizojmë e t'i vlerësojmë në vija të trasha.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Një vështrim jashtëzakonisht ndihmës për praktikën e përparuar të OJQ-ve që punojnë për zhvillim me klientët e tyre dhe sfidat e brendshme me të cilat përballen ato gjendet në kompletin e përgjithshëm të botimeve të referencave që është vënë në dispozicion nga Komiteti i Asistencës për Zhvillim i OECD-së në faqen <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm>. Shihni veçanërisht Shalkwyk dhe Woroniuk 1997.

<sup>2</sup>The International Research Network on Gender and the State nën udhëheqjen e Dorothy Stetson dhe Amy Mazur ka përpunuar një kuadër teorik për analizën e gjinisë dhe çështjeve të politikës e cila ofron një strukturë intelektuale për këto kritere. Shihni Mazur, Amy, and Dorothy McBride Stetson, eds. 1995. *Comparative State Feminism*. London: Sage or Stetson, Dorothy, and Amy Mazur. 2000. "Women's Movements and the State: Job-Training Policy

- 1) **Konteksti politik:** Konteksti politik përfshin njëherësh faktorët strukturorë dhe ata kulturorë.
- Nga pikëpamja strukturore, çdo vend ndryshon për nga mënyra se si funksionon procesi electoral. Strategjitë duhet të jenë të pajtueshme me realitetin ligjor e institucional. Çfarë rregullash qeverisin emërimin e kandidatëve, rrugët e financimit dhe mbështetjes së tyre, si dhe zgjedhjen e votuesit?
  - Përkrahësit e balancës gjinore mund të ndihmohen nga ato kontekste ku partitë kanë ndërmarrë zotime të hapura për drejtësi shoqërore dhe madje ndërgjegjësim gjinor në programet e tyre.
  - Cila është demografia dhe kultura e elitës vendimore aktuale? Sa e hapur është kjo elitë? Sa e pranishme është tashmë gruaja në postet e rëndësishme të marrjes së vendimeve në politikë dhe sa të ndjeshëm janë marrësit e vendimeve ndaj çështjeve gjinore? A mund të gjenden aleatë në radhët e elitave të burrave?
  - Çfarë iniciativash të tjera gjinore, si ato të aksionit afirmativ dhe normëzimit gjinor, janë të pranishme? A ka ndonjë analizë të qartë e zyrtare për shkaqet e shpërpjesëtimit gjinor, apo ky nuk është specifikuar dhe analizuar nga aktorët politikë, dhe një nivel apo drejtim të qartë, analitik, të politikës gjinore?
- 2) **Konteksti administrativ:** Çfarë mekanizmash ekzistojnë në administratën publike dhe qeveri për të mbështetur iniciativat gjinore?
- Prania ose mungesa e agjencive shtetërore që i kushtohen hapur çështjes gjinore dhe ajo e personelit të specializuar, siç është funksionari për oportunitetet e barabarta apo Zyra e Gruas – cila është gjendja e aparatit të politikave
  - A ka ndonjë deklaram zyrtar për misionin gjinor/oportunitetet e barabarta/ në nivel kombëtar apo lokal me një ‘seli’ administrative – zyrë apo zyra, që përgjigjen për zbatimin dhe imponimin e politikave?

---

in France and the U.S.” *Political Research Quarterly* 53:597-623 dhe gjithashtu punën e Leijenaar (1997) për kontekstin e iniciativave gjinore. Gjithashtu ndihmës janë konceptet e zhvilluara në Mackay, Fiona, and Kate Bilton. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburgh: University of Edinburgh të cilat diskutojnë marrëdhënien ndërmjet normëzimit dhe përpjekjeve për balancës gjinore.

- 3) **Formulimi i çështjeve gjinore** : Çfarë rrezikohet këtu sipas mendimit të hartuesve të politikave dhe publikut të përgjithshëm e atij sektorial, cilat janë arsytet e pabarazisë gjinore dhe çfarë e bën atë të konsiderohet si 'problem'?<sup>1</sup> Vendet ku mbizotërojnë shpjegimet biologjike për pabarazinë e sekseve duhet të përdorin strategji të ndryshme nga ato të vendeve ku janë ngritur çështje të pushtetit dhe shtypjes, ose ku pabarazia formulohet në kuptimin e 'patriarkalizmit'. 'Emancipimi' dhe 'oportunitetet e barabarta' nuk janë e njëjta gjë. 'Problemi' i vendeve me një rezervë të madhe burrash e grash të arsimuar dhe profesionistë në fushave jo-tradicionale (si mjekësia e femërorizuar në vendet e Europës Lindore) mund të jetë krejt i ndryshëm nga ai i një vendi ku studentet e inxhinierisë përbëjnë më pak se 10%.
- A shihet balanca gjinore kryesisht si çështje e çlirimit dhe emancipimit të gruas? A formulohet ajo si luftë e të kundërtave, duke i bërë kësaj marrëdhëniet ndërmjet burrit e gruas armiqësore dhe antagoniste? Apo përqendrohet më shumë në marrëdhëniet ndërmjet sekseve dhe në rrjedhojat konkrete të diversitetit?
  - Cili është formulimi historik i barazisë gjinore? Cili ka qenë karakteri i luftërave të zhvilluara më parë? Me ç'ritëm janë realizuar ndryshimet? A kanë pasur mundësi të konsolidoheshin marrëdhëniet e reja?
- 4) **Rezerva e udhëheqësve potencialë**: Burimi më i rëndësishëm janë njerëzit. Kush janë punonjësit dhe udhëheqësit potencialë dhe cilat janë kapacitetet e tyre në kuptimin e kohës dhe burimeve të tjera? A ka ndonjë traditë angazhimi vullnetar e civil që ndihmon në garantimin e përkushtimit apo shoqëria civile është e varur nga punonjësit me pagë?
- Sa të sofistikuar janë punonjësit potencialë në kuptimin e aktivizimit gjinor dhe sa të informuar janë ata për metodat e ndryshme? Cili është niveli i disponueshëm i trajnimit për çështjet gjinore? A ka vendi ndonjë program studimesh femërore apo gjinore?
  - Ç'nivel ka trajimi në fushat ku kërkohet marrja e përgjegjesisë? Si zhvillohet trajnimi (me kurse përvoje apo me programe të hapura)?
- 5) **Shkalla e kundërshtisë ndaj barazisë gjinore dhe organizimi i saj**: Çfarë shtrirje kanë partitë ose grupet që e kundërshtojnë hapur ndryshimin e statukuosë së balancës gjinore në marrjen e vendimeve? A është e organizuar kjo kundërshti

---

<sup>1</sup> Carol Bacchi shkruan bindshëm se çështja kyç në hartimin e politikave është pushteti mbi përkufizimin e problemit dhe ndërtimin e tij: 'What's the Problem?' është pyetja më e rëndësishme dhe gratë kanë nevojë për pushtet mbi përkufizimin. Bacchi, Carol Lee. 1999. *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*. London: Sage.

në partitë politike apo në organizatat e tjera me programe joemancipuese? Në ç'masë është toleranca e publikut të gjerë ndaj seksizmit apo diskriminimit të hapur? Çfarë përvoja ka patur me reagimet ndaj programeve të barazisë gjinore?

Të gjithë këta faktorë mund të ndihmojnë për të shpjeguar ritmet e ndryshme të progresit në modifikimin e balancës në marrjen e vendimeve dhe të na ruajnë nga besimi te një apo dy zgjidhje 'mrekulli', të zbatueshme për të gjitha mjediset – si bërja e detyrueshme e kuotave. Këto të fundit mund të vlejné në kuptimin e rezultateve sasiore, por nuk arrijné të sigurojnë ndoshta avantazhet e 'argumentit të punës' në përmirësimin e hartimit të politikave. Ato mund të zhvleftësohen përballë reagimit dhe ideve të fshehura të rrenjosura prej kohësh për paaftësinë biologjike, duke penguar kështu rezultate efektive.

### ***Çfarë shërben si nxitje?: Të zgjedhësh mes një morie mundësish***

Shqyrtimi i mësipërm duhet ta bëjë të qartë se nuk ka asnjë metodë që mund të quhet si 'më e mira' për përmirësimin e balancës gjinore të shoqërisë. Një shembull i mirë diku mund të jetë shkatërrues diku tjetër, dhe kjo varet nga vendi dhe sektori. Megjithatë, kjo nuk përjashton shkëmbimin e përvojës. Në këtë broshurë kemi theksuar disa shembuj që duken si praktika të 'zgjuara'<sup>1</sup>, me një ose më shumë tipare që, sipas mendimit tonë, janë aq interesante sa mund të shërbejnë si frymëzuese për të tjera. Përzgjedhja është bërë mbi bazën e kriterit të ekonomisë, të origjinalitetit dhe suksesit. Jemi përpjekur të qëmtojmë sidomos ato strategji që nuk kërkojnë burime të mëdha për t'u shfrytëzuar. Megjithatë, në mjedise të gjera është utopi të mendosh se një projekt madhor mund të realizohet pa kosto. Çështë e vërteta, në vendet me mjete të kufizuara kemi parë gjithashtu se mbështetja e jashtme e një organizate ndërkombëtare, të tillë si Organizata Ndërkombëtare e Punës, Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim ose Bashkimi Europian mund të përbëjë dallimin ndërmjet suksesit dhe dështimit.<sup>2</sup>

Një nga burimet më të rëndësishme, sidoqoftë, është masa kritike e agjentëve të angazhuar për ndryshim në të gjitha nivelet. Pa këtë, asnjë shumë financuese nga jashtë nuk

---

<sup>1</sup>Ky koncept vjen nga Bardach, Eugene. 2000. *A Practical Guide to Policy Analysis*. London: Chatham House, p. 71.

<sup>2</sup> Një konsideratë e rëndësishme metodologjike këtu është fakti se projektet e financuara ndërkombëtarisht bëhen shumë më të njohura se ato kombëtare. Ndërkohë që fillimisht synimi ynë ishte të njehsonim projekte të zbatuara kryesisht nga agjensitë kombëtare vendase, u bë gjithnjë e më e qartë se projektet e konsideruara "të mira" nga informuesit kombëtarë, veçanërisht në Europën jugore dhe lindore, ishin shpesh të bashkëspozorizuara nga ONP, OKB ose BE. BE dhe OKB kanë qenë gjithashtu aktive në dokumentimin e 'praktikave të mira' veçanërisht lidhur me iniciativat e tregut të punës (Komisioni Europian 2000) dhe normëzimi (OKB: <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/>). Së fundi, për sa i përket projekteve në sektorët e sindikatave dhe ata jo-qeveritarë, ne shpesh zgjodhëm projekte me bashkëpunim ndërkombëtar.

do të ishte e mjaftueshme. Përvoja e kaluar duket të tregojë se projektet më origjinale vijnë nga një grup i vogël sipërmarrësish shoqërorë me burime modeste, por me një kapital të madh shoqëror në kuptimin e lidhjeve dhe solidaritetit.<sup>1</sup> Praktika e 'zgjuar' këtu mund të mos jetë gjithnjë 'më e mira', por ajo mund të zbatohet lehtë brenda sektorit dhe të shërbejë si nxitje në shkallë më të gjerë. Veçanërisht me interes janë iniciativat ekonomike, d.m.th., ato që i kursejnë përpjekjet, dhe që veprojnë në përputhje me një filozofi të një drekte falas. Për shembull, nëse qeveria ka ndërmarrë tashmë një fushatë informuese për një sistem të ri votimi, me atë fushtatë mund të shoqërohen edhe projekte që nxisin mundësitë votuese me balancë gjinore dhe kostoja në këtë rast është më e ulët. Sa më i lehtë të jetë gërshetimi i një iniciative me përpjekjet e tjera, aq më optimale janë kushtet e realizimit të saj. Meqë informacioni në shoqërinë e sotme vjetërohet shpejt, ne kemi parë edhe origjinalitetin e projektit. Së fundi, kemi synuar të gjejmë ato projekte që personat informues i kanë gjykuar si të 'suksesshme'.

Mënyra më e mirë për një përzgjedhje shkencore të praktikave me interes do të ishte ajo e një analize të plotë për të gjitha vendet. Por shqyrtimi i çdo mase të ndërmarrë nga vendet anëtare të Këshillit të Europës për përmirësimin e balancës gjinore në marrjen e vendimeve e tejkalon dukshëm objektin e sipërmarrjes sonë. Sidoqoftë, shumica e organizatave ndërkombëtare është marrë vazhdimisht me grumbullimin e praktikave pozitive dhe Këshilli i Europës nuk përbën përjashtim. Komiteti Drejtues për Barazinë ndërmjet Burrit e Gruas dhe grupet e ekspertëve pranë tij kanë realizuar studime e kontakte me vendet anëtare për t'u njohur e për të shkëmbyer strategjitë dhe projektet e hartuara për një numër të madh problemesh të barazisë. Kohët e fundit janë hartuar udhëzues ku nënvizohen praktikat e transferueshme të Veprimeve Pozitive (2000) dhe Normëzimit Gjinator (1998). Nëpërmjet këtij kërkimi dhe aktiviteteve të Komitetit Drejtues janë grumbulluar shembuj të panumërt e mjaft të vlefshëm për përpjekjet që synojnë përfshirjen e gruas në marrjen e vendimeve. Si pikënisje për përzgjedhjen e projekteve të përmbledhura këtu kanë shërbyer të dhënat e paraqitura tashmë në Drejtorinë e të Drejtave të Njeriut.

Me këshillën e ekspertëve të brendshëm të Këshillit të Europës ne ndoqëm më hollësisht një numër projektesh dhe kontaktuam sërish me disa ekspertë të lidhur me projekte të barazisë për të azhurnuar dhe plotësuar informacionin për projektet model në vendet e tyre. Në veçanti kemi synuar ato projekte që tashmë ishin të njohura në një sektor apo në një tjetër, ndonëse shpresonim të zbulonim gjithashtu edhe përpjekje të reja. Ne u kërkua (me postë elektronike dhe telefon) personave informues të na sugjeronin një ose, e shumta, dy projekte nga vendet e tyre në sferën e partive politike, të qeverisë, të sindikatave dhe organizatave të tjera joqeveritare, me vlerë të veçantë, si për suksesin, ashtu edhe për origjinalitetin e mundësinë e zbatimit edhe gjetkë. Këto u pasuan menjëherë, aty ku ishte e mundur, nga intervistat telefonike me personat informues ose aktivistët e angazhuar drejtpërdrejt.

Shtrirja dhe sasia e aktivitetit është impresionuese. Zgjedhjet tona duhen parë si pikënisje dhe janë paksa të diskutueshme. Disa prej projekteve të paraqitura këtu janë

---

<sup>1</sup>Pushteti i disa individëve për të ndryshuar shoqërinë ilustruhet mirë në Gladwell, Malcolm. 2000. *The Tipping Point: How little things can make a big difference*, London: Little Brown and Company.

ndoshta shumë të njohura në radhët e ekspertëve europianoperëndimorë të gjinisë, por kjo broshurë synon të arrijë një publik që i kalon caqet e këtij rrethi. Edhe kur njihet mirë ‘ideja’ e një projekti, detajet konkrete të punës së kryer mund të mos jenë shumë të qarta.

Në një botë ideale, do të kishte një web-site gjigant ku të gjitha vendet të publikonin projektet e suksesshme në formë standarde dhe që mund të konsultohesh nga kushdo. Në të ardhmen, kjo mund të jetë mënyra se si të arrihet më së miri një shkëmbim i tillë përvojë. Ky projekt dhe hulumtimi modest që qëndron pas tij shpresojmë të jenë një hap drejt krijimit të një rrjetëzimi të mëtejshëm, ku aktivistët dhe organizatat e interesuara të kenë mundësi të kontaktojnë drejtpërdrejt me njëri-tjetrin.

Ndër kriteret e rëndësishme për përzgjedhjen e projekteve të këtushme ishte diversiteti. Ne gjurmuam iniciativat e ndërmarra brenda 5 sektorëve të marrjes së vendimeve shoqërore në një numër të madh vendesh me tradita të ndryshme gjinore. Ajo që na vuri në vështirësi ishte fakti se në disa sektorë të marrjes së vendimeve shoqërore, si në atë të partive politike, ka më shumë iniciativa se në ata të tjerët. Po kështu, në vendet e pasura të Europës Veriore mund të gjeje më shumë informacion të gatshëm se në rajonet e tjera. Për shkak të kohës së pakët në dispozicion, ishte më e lehtë të përfshiheshin shembujt më të dokumentuar<sup>1</sup>. Kriteri tjetër përzgjedhës për përfshirje në këtë version të udhëzuesit ishte plotësia e përshkrimit që kishim në dispozicion. Megjithëse u munduam të vilnim informacion për shumë projekte, për shkak të kohës së shkurtër nuk arritëm gjithnjë të merrnim atë sasi informacioni që duhet për një paraqitje të plotë konkrete.

Një element i fundit që luajti rol në këtë përzgjedhje ishte përpjekja për të siguruar një varioacion të gjerë iniciativash. Në përgjithësi ato mund të grupohen në disa kategori të ndryshme.<sup>2</sup>

- Më ambiciozet janë ato që trajtojnë gjendjen strukturore. Këto i sigurojnë ndryshimet nëpërmjet legjislacionit, ndryshimeve të procedurave elektorale e përzgjedhëse dhe udhëzimeve që mund të përmbajnë kuota ose forma të tjera të

---

<sup>1</sup> Ne jemi shumë të vetëdijshëm dhe kërkojmë ndjesë për faktin që ky version i udhëzuesit ka një shumicë shembujsh që vijnë nga Europa veriore. Kjo nuk është një paraqitje e drejtë e situatës, por është për shkak të kufizimeve kohore të projektit. Mund të shpresohet që versione të ardhshme do të përfshijnë më shumë shembuj nga Europa jugore dhe lindore.

<sup>2</sup>Leijenaar (1997) ofron një tipologji mjeshtërore të strategjive për qeveritë dhe partitë në marrjen e vendimeve politike duke i ndarë ato në strategji që u drejtohen pengesave individuale dhe institucionale si edhe atyre për rekrutimin, përzgjedhjen dhe zgjedhjen. Ne e zgjerojmë analizën e saj që të përfshijë iniciativa që u drejtohen përmirësimit të kulturës së punës për gratë në vendimarrje dhe për të shtuar qëndrimin e tyre në ato poste.

veprimeve afirmative dhe objektiva të detyrueshme për një përqindje më të lartë të grave.<sup>1</sup>

- Një lloj i dytë i iniciativash është ai që synon të ndryshojë pranueshmërinë kulturore të mekanizmit të balancuar të marrjes së vendimeve me fushata ndërgjegjësuese në shtresa të ndryshme shoqërore.
- Lloji i tretë i programit synon rritjen e efektshmërisë së kalimit të kandidateve të reja në pozitat e pushtetit. Këto iniciativa kanë të bëjnë me përpjekjet për të zgjeruar rrethin e kandidatëve nëpërmjet trajnimit dhe krijimit të bazave të të dhënave. Ato mund të merren me kulturën organizative dhe të zhvillojnë strategji që mundësojnë një bashkëpunim më të frytshëm ndërmjet grupeve të balancuara nga pikëpamja gjinore.

Renditja e shembujve në këtë broshurë është bërë më tepër sipas sektorit të marrjes së vendimeve shoqërore se sa vendit apo llojit të iniciativës. Kushtet e sektorit mund të jenë mjaft të rëndësishme në përcaktimin e rregullave bazë të asaj që mund të arrihet në kuptimin e iniciativave dhe konteksteve të bashkëpunimit ndërkombëtar. Hyrja për çdo sektor jep një përvijim përmbledhës të disa prej faktorëve më të rëndësishëm në ndërmarrjen e aksioneve. Aty ku ka qenë e mundur ne kemi përmendur studimet më të gjera, që mund të shërbejnë si nxitje e mëtejshme për ndryshim në organizatat e atij sektori. Kur kemi patur në dispozicion material intervistues, jemi përpjekur t'i lejojmë individët, burra e gra, t'i komentojnë me fjalët e tyre iniciativat. Për shembujt e zgjedhur kemi dhënë një përshkrim të shkurtër të rrethanave, atë që ka ndodhur konkretisht, kohëzgjatjen e projektit, financimin e tij, një gjykim në lidhje me mënyrën si u arrit suksesi, informacion për personat ndërlidhës dhe dokumente të tjera që mund të shfrytëzohen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sidoqoftë duhet vënë në dukje se përvoja e kuotave dhe e aksionit afirmativ është tashmë e dokumentuar mirë në literaturë, duke përfshirë raportin e Këshillit të Europës Aksion Afirmativ në Fushën e Barazisë ndërmjet Burrit dhe Gruas EG-S-PQA(2000) 7.

<sup>2</sup>Ne pyetëm gjithashtu për pengesat që hasnin projektet, por konstatuam se do të ishte i nevojshëm një proces intervistimi shumë më i gjërë për të analizuar rezistencën dhe taktikat për të çarmatosur kundërshtarët. Ky problem duhet të trajtohet nga hulumtime të ardhshme, ashtu siç duhet të bërë edhe për njehsimin e faktorëve kritikë për suksesin, të nevojshëm për një përsëritje të përpjekjes.

## II. Arritja e Balancës Gjinore në Partitë Politike

Duke filluar që nga viti 1970, përfaqësimi i gruas në postet politike ka ndryshuar thellësisht në Europë.<sup>1</sup> Si bazë rekrutuese për postet politike, partitë politike kanë luajtur një rol vendimtar në realizimin e këtij ndryshimi. Rritja e numrit të grave të zgjedhura në shumë vende është paraprirë nga ndryshime brenda vetë partive politike.<sup>2</sup> Partitë kanë rishikuar qëndrimet e tyre për diversitetin në politikë. Ato kanë zhvilluar diskutime për rrugë të reja për përkufizimin e demokracisë, duke u përqendruar në konceptet më të mira të përfaqësimit përfshirës.

Që partitë politike janë përcaktuese në ndryshimin e balancës gjinore, kjo duket më se qartë në ato vende ku janë përdorur ligje për kuotat për ndryshimin e detyrueshëm të balancës gjinore të përfaqësuesit të zgjedhur politikë. Analistët i referohen vështirësisë për arritjen e balancës gjinore brenda organizatave politike si një nga barrierat kryesore për rritjen e numrit të grave të kandiduara e më vonë të zgjedhura<sup>3</sup>, kështu që autoritetet kanë qenë të detyruara të përdornin masa të rrepta. Në Europë janë kryer studime shumë të rëndësishme në rrafsh kombëtar për rritjen e shkallës së përfaqësimit të gruas në politikë. Megjithatë, vendi i situatës brenda partive politike, njëherësh në projekte e studime, është ngushtuar<sup>4</sup>, dhe kjo ndoshta për shkak të vështirësisë për të depërtuar në debatet e brendshme.

---

<sup>1</sup>Informacion lidhur me shtimin e grave në vendimarrjen politike në shtetet anëtare të Bashkimit Europian gjendet në Frauen Computer Zentrum Berlin website <http://www.db-decision.de/>. Meqenëse Unioni Parlamentar Ndërkombëtar (<http://www.ipu.org/>) ka bërë punë të konsiderueshme për dokumentimin dhe përhapjen e informacionit për strategji të dobishme në parlamente për të nxitur balancën gjinore, ne nuk kemi përfshirë shembuj këtu. Gjithashtu të rëndësishme janë edhe faqe interneti interaktive duke përfshirë atë të Grave Europiane të Zgjedhura në Organet Vendore (<http://www.ccre.org/women/woan.shtml>) dhe faqja e IDEA <http://www.int-idea.se/women/index.html>. Për lexuesit në hollandisht dhe frëngjisht, faqja informative interaktive për gruan përfshin një 'Dossier on Women and Politics and Websites' në <http://www.amazone.be>.

<sup>2</sup> Ka shembuj të shumtë të mirëdokumentuar duke përfshirë përshtatësit e hershëm në Norvegji, përvojat e të Gjelbërve në Gjermani dhe Partinë Laburiste në Britani ose Skoci për të listuar vetëm shembujt me dokumentacion më të mirë.

<sup>3</sup> European Expert Network Women in Decision-Making 1994 'Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament' Bruksel: European Commission Equal Opportunities Unit.

<sup>4</sup>Lovenduski, Joni and Susan Stephenson "Women in Decision-making Report on Existing

Partitë politike janë me interes këtu në dy aspekte. Së pari, ato luajnë një rol aktiv në rekrutimin dhe trajnimin e gruas për marrjen e posteve vendim-marrëse. Më në fund, ato e ndihmojnë atë nëpërmjet futjes në listat e kandidatëve dhe promovimit të balancës gjinore në to. Mbështetja intelektuale, emocionale dhe financiare e partisë është thelbësore për zgjedhjen, si dhe më vonë për rezultate të mira në funksionin publik. Së dyti, vetë partitë duhen parë si organizata. Në ç' masë kanë arritur ta realizojnë ato përfaqësimin demokratik të sekseve brenda vetë strukturave të tyre që ta nxisin pastaj në një publik më të gjerë? A janë organet vendimore brenda partive politike, si këshilli ekzekutiv, të balancuara nga pikëpamja e gjinisë? Sa janë të integruara interesat e gruas në punën përgatitore për platformën dhe politikat e partisë?

Ndonëse numri i partive europiane që pretendojnë për balancë gjinore të anëtarësisë së përgjithshme sa vjen e shtohet,<sup>1</sup> instancat e larta të tyre rrallëherë e reflektojnë këtë. Gruaja është vitale në mobilizimin e përpjekjeve për fushatë dhe mbështetje, por në jetën e brendshme organizative ajo rrallëherë zotëron funksione të larta partiake. Në fakt, udhëheqës partie femra në gjithë botën janë më pak se 11%.<sup>2</sup>

### ***Cila është e veçanta e kontekstit të partive politike?***

#### **1) *Ideologjia***

Konteksti i një partie politike është 'politik'. Çështjet gjinore duhen lidhur me platformën ideologjike të partisë. Partitë që synojnë zgjerimin e lirisë individuale mund të jenë më pak të prirura për të shfrytëzuar strategjitë që kanë të bëjnë me kuotat dhe më të prirura për të përdorur teknikat e trajnimit. Partitë që i kushtojnë vëmendje të posaçme solidaritetit kolektiv kanë nevojë për argumente që demonstrojnë lidhjen e balancës gjinore me drejtësinë kolektive.

---

*Research in the European Union* Employment and Social Affairs European Commission Luxembourg Office for Official Publications 1999:14.

<sup>1</sup> European Expert Network Women in Decision-Making 1994 'Participation of Women in four Political Groups in the European Parliament' Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit.

<sup>2</sup> Shvedova, Nadezdha. 1998. Obstacles to Women's Participation in Parliament. Në *Women in Parliament: Beyond Numbers*, edituar nga Azza Karam. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance f. 24 .

## 2) *Pozita e gruas*

Ashtu si në shumicën e organizatave vullnetare të shoqërisë civile, aktiviteti i partive politike kërkon një investim të konsiderueshëm në kohë. Një pengesë tipike për gruan ka qenë gërshetimi i rolit gjinor tradicional në punët e shtëpisë me kohën e mbledhjeve pas ditës së zakonshme të punës. Disponibilitetet e duhura janë një sfidë për çdo qytetar me përgjegjësi familjare, por në shumë rajone të Europës kjo lidhet sidomos me detyrat e gruas.

Një lloj i dytë pengese është ajo që ka të bëjë me historinë e vetë aktivizimit politik. Shumë parti politike kanë lindur në kuadrin e luftimeve shoqërore që u zhvilluan brenda konteksteve mashkullore (konflikti industrial, për shembull). Gruaja, së cilës i mohohet vota, ka luajtur historikisht një rol më të vogël dhe kjo e ka lënë në hije. Këto kultura që karakterizohen nga segregacioni gjinor (në të gjitha shtresat shoqërore) janë mbartur edhe në metodën tradicionale të punës së partive.

## 3) *Kulturat gjinore të partive*

Shqetësimet për kulturën gjinore shfaqen kur partitë analizojnë pyetjen 'pse ka kaq pak gra?', dhe kur politikanet femra intervistohen në lidhje me pengesat dhe problemet që u dalin në punën brenda partisë<sup>1</sup>. Çdo parti ka kulturën e vet gjinore. Mashkullorësia dhe femërorësia në mbarë spektrin politik merr pikërisht atë formë që lidhet me historinë dhe ideologjinë e partisë. Përfaqësuesi ideal që mund të gjejë një parti kristiane është 'personi familjar tradicional'. Për kandidatin mashkull kjo do të thotë të jesh një 'kryefamiljar i mirë'. Ndërsa femra duhet të jetë ngjitur deri aty duke shërbyer kafënë dhe jo veçse një 'nënë e mirë'. Modeli i një partie socialiste mund të jetë ai i 'aktivistit mashkull të një sindikate të industrisë së rëndë dhe që di të flasë, kurse në vijën femërore si model mund të shërbejë një militante në moshë të re dhe simpatike, që vë interesat e klasës para atyre të gjinisë dhe kolektivitetin para të gjithave. Çdo parti ndërton tipat e vet idealë dhe këto ndërtime stereotipe veprojnë në punën e përditshme të organizimit politik.

Kultura më pas reflektohet në grupimet e ndryshme shoqërore (të përziera ose të ndara nga pikëpamja e gjinisë) dhe në mjediset ku kryhet puna. Dhe kjo ndodh si në baret, në restorantet e dorës së parë, në zyrat e kryeqytetit dhe vendet e punës, ashtu edhe në dhomat e ndenjjes e në hajatet e kishave. Çdo vend ka kodin e vet gjinor. Kultura reflektohet edhe në modelet e sjelljes së pritshme, me një standard për gratë dhe një standard tjetër për burrat, duke kultivuar kështu vazhdimisht zakone të shtrembëruara.

---

<sup>1</sup>Dy të tretat e atyre që u përgjigjën në një anketim të Unionit Ndërkombëtar Parlamentar ndjenin se strukturat e partisë nuk ishin të atilla që gratë të ndjeheshin lirshëm, ndonëse shumë e vlerësuan gjithashtu pozitivisht partinë e tyre. 50% ndjenin se partitë politike përgjithësisht ishin disi armiqësore ndaj përfshirjes së grave, duke mbështetur një argument se 'përfshirja formale e gruas jo gjithnjë garanton një partneritet gjinor politik të barabartë'. Waring, Marilyn, Gaye Greenwood, and Christine Pintat. 2000. *Politics: Women's Insights*. Geneva: Inter-Parliamentary Union, f. 55.

Nëse kultura partiake përbën një nga arsyet kryesore të pengesave që hasen në përmirësimin e balancës gjinore të marrjes së vendimeve partiake, atëherë ky është një problem mjaft i vështirë për t'u trajtuar. Ndryshimi i kulturës së organizatave është një nga gjërat më të zorshme dhe kërkon një hapësirë të madhe kohore, si dhe një angazhim të gjithanshëm.<sup>1</sup> Veç kësaj, meqë kultura është thelbi i problemit, kjo kërkon edhe përdorimin e taktikave të ndryshme, përfshirë edhe humorin. Anëtarët e një partie kanë disa vlera të përbashkëta. Strategjitë e mençura mund t'i përdorin këto për satirizimin e disa prej praktikave që u vënë burrave dhe grave korse të veçanta kulturore.

#### 4) *Rezistenca*

Ndryshimi kulturor është çrregullues dhe shpesh jo i njëtrajtshëm. Disa aktorë rezistojnë, të tjerët duan të ecin më shpejt, kurse ata që mendojnë se do të humbin burime mund t'i minojnë realisht përpjekjet për ndryshim. Kjo mund të shpjegojë arsyen pse rezistenca gjinore në degët lokale të partisë mund të jetë shumë më e fuqishme se në planin kombëtar. Në sfera shumë të ngushta humbjet dhe shpresat e zhgënjyera kanë një karakter thellësisht personal. Mposhtja e rezistencës përmes praktikave që mbledhin aleatë është një tipar kyç i përpjekjeve të suksesshme për ndryshim, por jashtëzakonisht e vështirë për t'u arritur. Vetë kolegët dhe shokët mund të jenë të pavetëdijshëm për rezistencën që i bëjnë ndryshimit. Pengesat ndaj balancës gjinore mund të paraqiten pa ndonjë shprehje të ndërgjegjshme të reaksionit apo rezistencës. Sa më shumë ta njohin anëtarët e partisë njëri-tjetrin, aq më shumë ka të ngjarë të rrënjosen rolet dhe modelet me karakter gjinor të ndërveprimit. Ndryshimi i tyre mund të jetë i dhimbshëm në planin personal dhe kjo mund të shihet si turbulluese përtaqësi i takon frymës dhe solidaritetit partiak<sup>2</sup>. Burrat dhe gratë kanë nevojë për praktika që e luftojnë reaksionin duke ndërtuar miqësi të reja dhe që i ndihmojnë anëtarët të kuptojnë se përmirësimi i kulturës gjinore mund të çojë në përfitime elektorale, si dhe në një numër më të madh postesh për të gjithë.

#### 5) *Kohëzimi*

Megjithatë, po kaq i vërtetë është edhe fakti se asnjë sferë e marrjes së vendimeve shoqërore në Europë nuk ka shënuar më shumë progres në përpjekjet për përmirësimin e pozitës së gruas në marrjen e vendimeve sa sektori politik. Ky sektor është preokupuar më gjatë në këtë çështje. Rritja e preokupimit në Europë për përfaqësimin e gruas në politikë

---

<sup>1</sup> Alvesson, Mats, and Yvonne Due Billing. 1997. *Understanding Gender and Organizations*. London: Sage, and Gherardi, Silvia. 1995. *Gender Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage.

<sup>2</sup>Cockburn, Cynthia. 1991. *In the way of women: men's resistance to sex equality in organisations*. Basingstoke: Macmillan Education and Benokraitis, A. 1997. *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*. London: Sage ofron ilustrime të gjalla të aspekteve të ndërgjegjshme dhe të pandërgjegjshme të rezistencës ndaj balancës gjinore.

daton që në fillim të Valës së Dytë të Feminizmit, kur brenda partive u themeluan lloje të reja të organizatave të gruas. Këto grupe e trajtuan partinë e tyre si kundërshtar dhe zhvilluan lobe në favor të dispozitave të brendshme që përmirësonin përfaqësimin e gruas, përfshirë këtu aksione afirmative dhe ndryshimet e sistemit elektoral. Si nxitje për partitë tradicionale që këto të nisnin nga shqyrtimi i çështjeve gjinore ishin (falë sukseseve të tyre elektorale) edhe konstelacionet e reja politike, që dolën nga lëvizjet e reja shoqërore, si partitë e gjelbra.

#### 6) *Financimi*

Duke marrë parasysh se përfaqësimi demokratik shpeshherë është një objektivi i politikës kombëtare, në disa vende partitë politike kanë qenë marrëset e preferuara të fondeve për realizimin e projekteve të balancës gjinore në kuadrin e përgjithshëm të financimit të partive politike. Për shembull, Franca e përdor si instrument subvencionin shtetëror dhe kërkon që të paktën 1/8 e fondeve të caktohet për aktivitetet e gruas. Ndaj dhe, ndryshe nga organizatat e tjera shoqërore, partitë nuk kanë pse të mbështeten gjithnjë vetëm te burimet e tyre për zhvillimin e programeve të balancës gjinore.

#### 6) *Praktika të zgjuara*

Një tipar tjetër i veçantë i partive politike është se ato gëzojnë rrethana të favorshme për vjeljen e informacionit që lidhet me praktikën e zgjuara gjetkë. Zgjerimi i procesit evropian të integritit ka krijuar një shkallë 'ndërkombëtarizmi' më të lartë mes formacioneve partiake europiane. Fraksionet e Unionit Parlamentar Evropian kanë punuar me federatat ndërkombëtare të partive mbi bazën e shkëmbimeve dhe kjo ka sjellë një sinkronizim gjithnjë e më të madh të taktikave e formulimeve mes formacioneve partiake europiane.<sup>1</sup> Organizatat e gruas brenda këtyre federatave janë treguar të shkathëta në shfrytëzimin e mundësive, duke krahasuar vrotimet e duke zhvilluar strategji paralele me grupet simotra në përpjekjet për të ndryshuar strukturën kombëtare të partive të tyre. Një tipar pak a shumë unik i kësaj pune ka qenë tendenca e grave për të krijuar grupe ndërlidhëse në linjë partish si brenda organeve përfaqësuese (Rrjeti i Komisioneve Parlamentare të Oportuniteteve të Barabarta për Burrin e Gruan të Vendeve Anëtare të Bashkimit Evropian dhe Parlamentit Evropian (N.C.E.O), themeluar më 1997), ashtu edhe brenda forumeve ndërkombëtare (Unioni Parlamentar Evropian, Këshilli i Qeverisjes Lokale e Rajonale). Kjo çon në rritje të rrjetëzimit dhe të shkëmbimit të ideve pozitive. Përmes iniciativave ndërpartiake është ushtruar presion mbi parti të veçanta për t'i harmonizuar ato me 'praktikën e përgjithshme politike'. Një shembull i mirë i këtij lloji shkëmbimi të frytshëm që mund të arrihet ka qenë përkthimi që i bëri kleriku katolik i barazisë që punon në Belgjikë broshurës së vogël ku flitej për efektshmërinë politike që fituan socialdemokratet suedeze mbi bazën e përvojës norvegjeze e suedeze (shih më poshtë: Libri i Pushtetit).

---

<sup>1</sup>Shihni për shembull Hix, Simon and C. Lord. 1997. *Political Parties in the European Union*. London: Macmillan.

Kjo pozitë e favorshme për akses në informacion më të plotë dhe rrjete të konsoliduara nënkuptojnë se vetë sektori ka më pak nevojë për një udhëzues me udhëzime të përgjithshme. Ajo gjithashtu nënkupton se partitë politike mund të ofrojnë ide të frytshme për sektorët e tjerë që deri tani kanë një organizim më të ulët në bazë grupi.

## ***Përzgjedhje shembujsh: Politikë***

Duke marrë parasysh përvojën gati tridhjetëvjeçare të zhvillimit të strategjive të suksesshme për përmirësimin e përfaqësimit politik, është jashtëzakonisht e vështirë të përzgjedhësh disa shembuj të veçantë. Strategjitë për përmirësimin e pozitës së gruas brenda partive përfshijnë

- përpjekjet që synojnë përfshirjen në lista
- fushatat ndërgjegjësuese për rrethin e personave të jashtëm,
- përpjekjet ndërgjegjësuese brenda partisë,
- ngritjen e një baze më të mire të dhënash për funksionaret potencialë,
- trajnimin e aktivistëve politikë, meshkuj e femra, për çështjet gjinore dhe aftësitë politike,
- objektivat sasiore të përmirësimit (ose kuotat e detyrueshme, ose objektivat e paramenduara për krijimin e kushteve të favorizuese).

Ndonjëherë aktorët nuk janë partitë politike vetë, por qeveritë ose konsorciumet ndërpartiake të grupeve femërore që synojnë t'i bëjnë më të ndërgjegjshëm aktorët politikë brenda partive dhe publikut të përgjithshëm.

Këtu kemi shqyrtuar dy lloj aktivitetesh. Së pari, punën e grupeve politike me përbërje të ndryshme, e cila synon rritjen e përpjesëtimit të grave të zgjedhura në postet publike nëpërmjet përpjekjeve origjinale për ndërgjegjësim dhe, së dyti, punën e partive të veçanta që përqendrohet në kulturën e tyre të brendshme. Ndaj dhe shembujt e trajtuar këtu do të jenë paksa më të gjerë se ato të çdo nënndarjeje tjetër të broshurës.

### **1. Portugali: Parlamenti i paritetit**

*Gratë mbajnë gjysmën e qiellit: Po sikur të zinin gjysmën e parlamentit?*

Ç'pamje ka pariteti? Për të dhënë një shembull të qartë e fotografik se si duket balanca gjinore, politikanët e të gjitha partive politike në Portugali u ulën në parlament në raportin 50 përqind burra dhe 50 përqind gra. Më 1944 kjo bëri që pariteti të fiksohej në kalendarin e punës. Në saje të parlamentit ekuivalent, nocioni 'demokraci ekuivalente' u bë pjesë e fjalorit të opinionistëve kryesorë politikë të Portugalisë. Parlamenti ekuivalent na sugjeron një shembull të zgjuar se si mund të përdoret aktivizimi ndërpartiak për të ushtruar presion mbi vetë partitë politike që t'i vlerësojnë femrat kandidatë si parlamentare potenciale.

Kushtetuta portugeze i ngarkon shtetit si detyrë të marrë masa për të siguruar barazinë ndërmjet sekseve, por rruga drejt paritetit është e gjatë. Një nga misionet e Parlamentit Ekuivalent ishte demonstrimi i lidhjes së paritetit me demokracinë. Iniciativa u ndërmor nga tre anëtare portugeze të Parlamentit Europian. 115 gra politikane ftuan në sesion 115 kolegë meshkuj. Të gjithë anëtarët e këtij parlamenti njëditësh kishin ose kishin pasur funksione shoqërore. Gjatë sesionit ata debatuan për natyrën e demokracisë, për rolin e gruas në Portugali, për qytetarinë dhe paritetin. Ngjarja u trajtua gjerësisht nga shtypi. Efekti i këtij shembulli si ngjarje duket se e ka tejkaluar ndjeshëm harkun e një dite, kështu që mund të shihet si një praktikë e zgjuar. Me aktivizimin e një numri relativisht të vogël burimesh<sup>1</sup> u përftua një efekt mjaft i gjerë.

Paraqitja e kënaqshme e saj në media i ofroi publikut të gjerë një shembull vizual të gjithçkaje që ka të bëjë me balancën gjinore. Të gjitha partitë e ndryshme politike u detyruan të përfaqësopheshin në parlament me një përzgjedhje kandidatësh të balancuar nga pikëpamja e gjinisë. Kjo tregoi se aleatët meshkuj të nivelit të lartë ishin mobilizuar për balancën gjinore, qoftë edhe vetëm një ditë, dhe publiku i përgjithshëm mundi të shihte se kjo nuk ishte vetëm ‘çështje grash’, por një çështje qytetare që synonte përmirësimin e demokracisë në përgjithësi.

Shembulli portugez është i tillë që mund të realizohej në shumicën e vendeve europiane. Sot ka ilustrime që tregojnë se si mund të jetë pariteti i vërtetë parlamentar. Parlamentet nordike dhe ato lokale në Gjermani, Skoci dhe Uells<sup>2</sup> kanë arritur një përfaqësim në masën gati 50%. Me ndryshimet kushtetuese në Francë dhe ato që pritet të bëhen pikërisht në Portugali do të kemi më shumë shembuj të tjerë. Megjithatë, në 41 vendet anëtare të Këshillit të Europës gratë mbajnë vetëm 16%<sup>3</sup> të të gjitha vendeve parlamentare. Situata varion dukshëm nga një shtet në tjetrin. Parlamenti Ekuivalent mund të jetë një ide mjaft e mirë për ato vende ku përfaqësimi i gruas është më pak se 20%.

Burimi: *Isabel Romão, ekspert portugez i Këshillit të Europës. Personi i kontaktit për informacion shtesë: Ana Coucello [acoucello@ip.pt](mailto:acoucello@ip.pt).*

---

<sup>1</sup>Iniciativa u financua pjesërisht nga Komisioni Europian dhe u bashkëfinancua si pjesë fushatës ndërgjegjësuere në pararendje të zgjedhjeve për parlamentin europian në 1993-4.

<sup>2</sup>Periudha para krijimit të parlamentit skocez është shumë informuese, sepse aktivistet gra të një game të gjerë organizatash kanë bërë fushatë të fuqishme për konstituimin e parlamentit të ri mbi baza pariteti. Shihni Alice Brown, 1998. ‘Deepening Democracy: Women and the Scottish Parliament’ Regional and Federal Studies 8.

<sup>3</sup>Që nga marsi 2000 (Council of Europe 2000:81)

## 2. Islandë: Parti që punojnë së bashku: Fushata ndërgjegjësuese shumëpartike pesëvjeçare - 1997-2002

Kur kryeministri deklaroi me entuziazëm dhe plot humor që nga pllakatet se gratë mund të kenë një këndvështrim të ndryshëm për problemet dhe se politikanët duhet të përpiqen të ecin 'mbi taka', fushata ndërgjegjësuese dallon nga të tjerat. Një element i rëndësishëm i suksesit të çdo lëvizjeje shoqërore është ai që ka të bëjë me rekrutimin e aleatëve. Një nga tiparet dalluese të agjitacionit politik të grave ka qenë përdorimi i humorit për të tërhequr vëmendjen dhe eliminuar barrierat. Fushata e Islandës ka disa tregues të lartë cilësorë: ajo përmban humor, angazhon në vijë partiake e me funksionet e tyre politike si burrat, ashtu edhe gratë dhe është pjesë e një strategjie afatgjatë për ndryshim kulturor.

Strategjia e fushatave ndërgjegjësuese ka një histori nga më të vjetrat dhe është përdorur në të gjithë sektorët e marrjes së vendimeve. Përvojën e fushatave ndërgjegjësuese që i drejtohen si jetës së brendshme të organizatave partiake, ashtu edhe publikut të përgjithshëm, e gjejmë në shumicën e vendeve. Ato mund të sponsorizohen nga autoritetet publike, nga organizatat e koalicionet e gruas dhe koalicionet e partive. Shembujt janë të shumtë dhe roli i tyre për nxitjen e votuesve drejt një zgjedhjeje pro balancës gjinore duket se është i rëndësishëm.<sup>1</sup>

Fushata e Islandës u iniciua nga Althingi (parlamenti), i cili e ngarkoi qeverinë të ngrinte Zyrën e Barazisë Gjinore, një komitet me pjesëmarrjen e partive të ndryshme politike, dhe Shoqatën për të Drejtat e Gruas. Pra, iniciativa u ndërmor në të gjithë sektorët e ndryshëm që trajton broshura jonë. Rëndësi ka fakti që ajo u konceptua si përpjekje afatgjatë dhe u financua bujarisht nga qeveria me 5 milionë ISK vitin e parë (1998). Ajo u mbështet nga të gjitha organizatat politike dhe ka shërbyer si nxitje për bashkëpunimin dhe bashkërendimin e grupeve femërore të partive të ndryshme politike.

Projekti kishte të bënte konkretisht me mobilizimin e autoriteteve të larta në marrjen e masave për rritjen pranisë së gruas në politikë si pjesë e interesave kombëtare. Në afishimet publike paraqiten burra e gra, stereotipe stimuluese që tregojnë duke buzëqeshur se krerët më të lartë të vendit nuk i shohin si shqetësuese çështjet gjinore. Një problem i veçantë për arritjen e balancës gjinore është fakti se kjo ende konsiderohet si çështje grash. Ndërgjegjësimi i publikut për balancën gjinore ka rëndësi për këdo që kërkon aleatë të fuqishëm meshkuj. Fushata islandeze nxjerr në pah burrat. Megjithëse seksi deri tani është ndoshta mjeti më i fuqishëm reklamues për tërheqjen e vëmendjes së publikut të përgjithshëm, pas tij radhitet humor, dhe disa nga shembujt më të mirë të fushatave ndërgjegjësuese që synojnë t'i bindin burrat dhe gratë për rëndësinë e balancës gjinore në politikë i përdorin intensivisht të dyja këto mjete. Fushatat propaganduese të Islandës janë pjesë e një rrethi më të gjerë strategjik ku përfshihen kurset trajnuese, rrjeti komunikues dhe ai arsimor, si dhe takimet publike: Ideja e përdorimit të humorit dhe organizimit të mbështetjes ndërpartiake/ndërgjinore që nga vetë maja e shoqërisë mund të përqafohet edhe

---

<sup>1</sup> Norvegjia vuri re se në vitet kur nuk kishte fushatë 'Votoni për gratë', votimi për gra dukej se bënte hapa mbrapa dhe rezultate të ngjashme u vunë re në vlerësimet e përvojës belge. (Carton 1998).

nga shumë vende të tjera me burime të kufizuara. Islandezet tashmë e ndiejnë në një farë mënyre suksesin, sepse pas një vit fushate, më 1995, fraksioni i grave në Althingi, parlamenti islandez, u rrit nga 25% në 35%. Tani ato do të synojnë zgjedhjet lokale të vitit 2002.

Burimi: *Dokument i Arkivës së Këshillit të Europës 'An increased share for women in politics' dhe intervista me telefone-mail. Una Maria Óskarsdóttir, menaxher projekti, Office for Gender Equality, Pósthússtraeti 13 101 Reykjavik Iceland Telefon +354 552 7420 FAX +354 562 7424 [unamaria@jafnretti.is](mailto:unamaria@jafnretti.is) ose [jafnretti@jafnretti.is](mailto:jafnretti@jafnretti.is)*

### **3. Gratë e Pavarura: Iniciativat e Gruas Partiake si Taktikë Shoku: Partia e Grave Lituanë dhe Stödstrumpor-i Suedez**

Tërheqja e vëmendjes së publikut mund të realizohet edhe me mjete më dramatike. Partitë e përbëra vetëm nga gratë kanë një histori të spikatur në tërë Europën. Një nga më të famshmet është partia islandeze në periudhën 1975-1982, që bëri të mundur zgjedhjen e femrës së parë kryeministre në një demokraci të zhvilluar; ndërkaq parti lokale grash janë ngritur në shumë vende europiane. Ky është një paralajmërim që u bëhet partive politike tradicionale për rrjedhjen e mundshme të një numri të konsiderueshëm votash gjinore nga baza e tyre elektorale. Ndonëse ekzistenca e partive të grave shpesh është e pasigurt, ato janë një kampanë e fortë alarmi dhe janë përdorur me shumë sukses. Një nga shembujt më të njohur është lëvizja suedeze e 'Suporteve të Çorapeve'<sup>1</sup> në vitin 1994. Disa gra të njohura (në përgjithësi mesogra, që këtej edhe epiteti me shaka 'Suporte Çorapesh') nisën të organizonin partinë e tyre politike. Rreziku i një partie mbarëfemërore plot me kandidatë të pëlqyeshme nga elektorati i tronditi aq shumë partitë tradicionale sa që këto nisën të ndërmerrnin zotime reale në fushatë. Një nga premtimet më të rëndësishme nëse do të zgjidheshin ishte kabineti qeveritar i balancës gjinore. Partia Socialdemokrate që fitoi e realizoi këtë plotësisht.

Partitë e sotme femërore kanë qenë një teknikë shoku mjaft e efektshme në Europën Lindore. Në vitet 90, mbasi u bë e qartë se përfaqësimi i gruas në disa shtete të sapoformuara europianolindore kishte rënë dukshëm, edhe gratë e këtij rajoni rrëmbyen armën e asamblesë ose partisë mbarëfemërore. Në vitin 1995, 13 organizata femërore themeluan Partinë e Grave Lituanë, të udhëhequr nga Kazimiera Prunskienė, ish kryeministre. Ashtu si në Suedi, kjo parti fitoi menjëherë një popullaritet të madh në sondazhe dhe kontribuoi padyshim në ndryshimin e qëndrimeve publike. Kjo tregoi se, për të qenë një aktor i pavarur politik, gruaja nuk ka nevojë për kuotat favorizuese të së kaluarës komuniste. Ky mësim është mjaft i vyer në kontekstin tranzicional të Europës Lindore, ku qytetarët i shohin me dyshim identitetet grupore dhe emërtimin 'feminizëm'. Megjithëse zgjodhi vetëm një anëtare dhe nuk siguroi 5%-shin e duhur për të kaluar kufirin e përfaqësimit, ajo u radhit e shtata nga 24 partitë pjesëmarrëse në zgjedhjet e vitit 1996 për vendet e Seimas-it (parlamentit).

---

<sup>1</sup>Dokumentuar në Agneta Stark 1997. 'Stödstrumpor' in Ann Oakley and Juliet Mitchell (eds.) *Who's Afraid of Feminism*, London: Penguin.

Mund të thuhet se rritja e shkallës së përfaqësimit të gruas në zgjedhjet e vitit 1996 nga 7% në 18% ishte pjesërisht rezultat i dukshmërisë së Partisë së Grave Lituanë dhe kjo ndihmoi edhe në krijimin e grupit parlamentar ndërpartiak të grave në parlament. Partia vetë është zhvilluar dhe ka adoptuar një emër e rregulla të reja statutores që përcaktojnë balancën gjinore në radhët e përfaqësuesve. Tani ajo kërkon aktivisht, mbi bazën e oportuniteteve të barabarta, më shumë aleatë nga partitë tradicionale.

Burimi: *Abstract to Women and Democracy at Dawn of the New Millennium Reykjavik 8-10 October 1999, Prof. Kazimiera Prunskienė, kryetare partie. (Fax Seimo 370-2-261138)*

#### **4. Shkëmbimi i ideve të frytshme në linjë ndërpartiake – Material trajnues: Libri i Pushtetit (Socialdemokratet suedezë)**

*‘...është pritur shumë mirë. Shumë gra shohin veten në problemet e paraqitura këtu’*  
(Socialdemokratiska kvinnoförbundet interview)

Kur sociologu norvegjez Berit Ås përvijoi për të parën herë pesë teknikat që i bënin gratë të ndiheshin të pafuqishme kur punonin në grupet e përziera gjinore, shumë veta shprehën çudi dhe skepticizëm. Depërtimet me ngjyrim komik në dinamikën gjinore të organizatave u bënë një armë e fshehtë mjaft e përhapur. Kalimi nga qytetar i zakonshëm në politikan nuk është shumë i qartë. Si pjesë e procesit të specializimit për politikanët e rinj, shumica e partive të mëdha kanë programe trajnimi, njohuri, teknika bisedimesh dhe rregulla neutrale në aspektin e gjinisë. Për të ndihmuar në zgjidhjen e problemeve specifike që dalin para grave kandidatë, grupet femërore brenda partive kanë zhvilluar materiale suplementare<sup>1</sup>. Trajnimi që ndihmon në sqarimin e situatave ku gjinia bëhet pengesë dhe ul efektshmërinë politike është një strategji e rëndësishme për fuqizimin e politikanëve. Para zgjedhjeve të vitit 1994,<sup>2</sup> socialdemokratet e Suedisë e morën armën e fshehtë norvegjeze dhe e përfshinë në paketën e tyre të trajnimit. Gratë e vendeve të tjera e kanë pëlqyer së tepërmi këtë ide dhe kërkojnë ta ndajnë me shoqet e tyre. Broshura që trajton më hollësisht disa nga idetë e mësipërme quhej *Manuali i Pushtetit – një DIY (Bëje vetë) i shpejtë për të siguruar një pushtet të vërtetë personal*. Në të përvijohen hapat që mund të ndërmerren grujat si individ dhe si grup për të futur më shumë gra në organet vendimore dhe për t’u bërë më e vetëdijshme për dinamikën gjinore, çka i shërben asaj për të qenë më produktive kur mbërrin aty. Në broshurë

---

<sup>1</sup> Në shumicën e vendeve të Europës Veriore partitë politike kanë zhvilluar programe trainimi për kandidatet e tyre gra. Në Belgjikë, psh, programet e Partisë Socialiste, Partisë Popullore Katolike dhe konstelacioni i Gjëlber (Ecolo/Agalev) që të gjitha kanë nuancat e tyre specifike, udhëzues trainimi të ilustruara me zgjuarsis dhe pikëvështrime interesante. Organizuesit mund të përfitojnë duke kontaktuar partitë e ndryshme në vendet e tyre dhe të tjerë për të mësuar për iniciativat gjinore dhe idetë e reja të trajnimit, edhe në se janë të përgatitura nga opozita.

<sup>2</sup> Kjo zgjedhje kishte si temë për gratë socialdemokrate suedeze ‘Çdo kërcim tjetër është për damat’ (*Varannan damernas*) si një reagim ndaj stanjacionit zgjedhor që gratë përjetuan më 1990. Gratë kishin vendosur të punonin për një ndryshim vërtet dramatik. Titulli i referohej një vëzhgimi kombëtar më 1987 (SOU) që kishte refuzuar metodën e kuotave në favor të masave vullnetare.

vërehet se në rrugën drejt një pushteti të justifikuar për gratë ka kurthe të panumërta. Kjo të njeh me këto kurthe dhe përbën një udhëzues për mënyrën si mund t'i shmangim e t'i eliminojmë'. Në të theksohet se politika nuk ka të bëjë vetëm me të qenët kandidat. Nëse partia kërkon të jetë e besueshme në sytë e grave votuese, ajo duhet të ketë balancë gjinore në prapaskenë. Në të jepen sugjerime konkrete për metodat e ndryshimit.

Kjo broshurë e vogël u bë një best-seller i fshehtë. Një vend të rëndësishëm në këtë shembull si praktikë e 'zgjuar' zë fakti se gratë suedeze nuk u treguan të drojtura për zbulimet e tyre. Ato siguruan burime për t'ua transmetuar edhe të tjerave, duke e përkthyer atë në anglisht. Më pas, grupe të tjera grash e përkthyen në frëngjisht, në serbokroatisht dhe gjuhë të tjera sllave. Më pas, të tjera akoma e përkthyen në kinezisht. Shembulli i Manualit të Pushtetit në Australi (Kirner and Raynor 1999), shkruar nga politikanë, i shërbeu mjaft mirë idesë për përhapjen e gjerë të këtyre njohurive. Ajo çka zgjon vërtet interes në këtë iniciativë është se idetë përcillen lehtësisht në linjë ndërpartiake dhe mund të shfrytëzohen nga një numër i madh organizatash politike të gruas. Kudo në Europë partitë politike përpiqen t'i trajtojnë politikanët e tyre dhe shkëmbimi i materialit të vlefshëm trajnues mbi punën e përbashkët për ta bërë balancën gjinore realitet është një metodë që fuqizon grupe gjithnjë e më të gjera qytetarësh.

*(Burimi: Manuali i Pushtetit S-Kvinnor Sveavägen 68 O.O. Box 70458 S 107 26 Stockholm. Intervistë me Estrid Landmark 08 7002748. Një video që paraqet këtë temë mund të gjendet në Këshillin e Barazisë të komunës Vaxsjö në Suedi.)*

## **5. Mbretëri e Bashkuar: Objektivi 50:50 – Për të çarë në politikë duhen para, besim në vetvete dhe kulturë! (Liberaldemokratet)**

Çfarë e pengon gruan të marrë pjesë në politikë? Shumë parti kanë analiza të brendshme për mënyrën si shfaqet kjo. Partitë në rritje orvaten të tërheqin kandidatura të reja grash. Shembulli i liberaldemokrateve demonstroi gërshetimin e analizës me procedurat e politikave për tërheqjen e kandidaturave të grave dhe mbështetjen e tyre drejt suksesit. Slogani popullor *para, besim në vetvete dhe kulturë* e bën këtë fushatë mjaft interesante. Ajo trajton tre barrierat kryesore që u dalin përpara debutuesve në politikë. Në seksionin femëror të Partisë Liberaldemokrate në fund të viteve 90 u akumulua një varg idesh për ta bërë më të lehtë përfshirjen e gruas në politikë. Në sistemin elektoral të Mbretërisë së Bashkuar partitë e vogla si ajo e liberaldemokratëve duhet të luftojnë me vështirësitë e rritjes. Duke marrë parasysh se nga 46 deputetët liberaldemokratë vetëm 3 janë femra, kjo fushatë e fundit ngjan si një iniciativë e domosdoshme dhe tregon se frymëzimi mund të lindë edhe në situata pak a shumë negative.

- *Paraja.* Duke huazuar nga Shtetet e Bashkuara idenë e fondit *Mama Cash Trust*, që bazohet në donacionet për mbështetjen e grave kandidate në përballimin e kostos mjaft të lartë personale që kanë zgjedhjet, liberaldemokratet ngritën më 1997 fondin *Nancy Seear Trust* për të ndihmuar financimin e shpenzimeve ekstra. Kjo flet për problemin e burimeve monetare të pabarabarta të kandidatëve meshkuj dhe femra. Fondi u ngrit për të ndihmuar në përballimin e kostos së fushatave, të shpenzimeve të udhëtimit dhe kujdesit për fëmijët e pleqtë, që shpesh janë të lidhura me gjininë.

- Iniciativat në drejtim të *besimit në vetvete* përmbanin një program për ndjekjen nga afër të deputetëve gjatë punës, çka mund të sillte një vlerësim realist të aspekteve të gjalla të kulturës politike dhe vështirësive që ato paraqesin, si dhe një trajnim të veçantë për ligjërimitin e takimeve publike, intervista përzgjedhëse, debate dhe pyetje agresive.
- Meqë *kultura* nuk shfaqet në anën e jashtme, ajo përmendet zakonisht si pengesa më e vështirë në politikë. Këtu fushata 50:50 është përqendruar në sensibilizimin e nivelit më lokal të partisë për të ndikuar në procedurat përzgjedhëse dhe ka nxitur punën për vjeljen e të dhënave mbi aftësitë për rekrutimin e eksponenteve dhe kandidateve.

*Burimi: Studim i Këshillit të Europës mbi Aksionin Konkret 1998 (Gratë e Partisë Liberaldemokrate dhe deputetja e kësaj partie Jackie Ballard) plus intervistë telefonike 0044-20 7227-1208 (L. Ravenscroft, administrata liberaldemokrate)*

### **Literaturë shtesë**

Gaspard, Françoise, përgatitëse, 1997. *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*. Paris: L'Harmattan.

Unioni Ndërparlamentar, 1997. *Men and Women in Politics. Democracy still in the making. A world comparative study*; Seria 'Reports and Documents. Gjenevë, Unioni Ndërparlamentar.

Unioni Ndërparlamentar, 1998. *Les femmes dans les parlements nationaux. Etat de la situation au 25 janvier 1998*. Gjenevë.

Unioni Ndërparlamentar, 1999. *Participation of Women in Political Life: An assessment of developments in national parliaments, political parties, governments and the Inter-Parliamentary Union, five years after the fourth World Conference on Women*. Gjenevë, Unioni Ndërparlamentar: Nr. 35.

Karam, Azza, përgatitëse, 1998. *Women in Parliament: Beyond Numbers*. Stokholm: Instituti Ndërkombëtar për Demokraci dhe Asistencë Elektorale.

Kirner, Joan dhe Moira Raynor. 1999. *The Women's Power Handbook: Get It, Keep It, Use It*. Nju Jork: Viking.

Leijenaar, M. 1997. *How to create a gender balance in political decision-making. A guide to implementing policies for increasing the participation of women in political decision-making.*, Bruksel: Komisioni Europian.

Lovenduski, J. dhe Susan Stephenson. 1999. *Women in Decision-Making: Report on existing research in the European Union*. Bruksel, Drejtoria e Përgjithshme e Komisionit European për Punësimin, Marrëdhëniet Industriale dhe Çështjet Shoqërore V/D.5.

Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin. 2000. *Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges*. Nju Jork: Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin.

Waring, Marilyn, Gaye Greenwood dhe Christine Pintat. 2000. *Politics: Women's Insights*. Gjenevë: Unioni Ndërparlamentar.

### **III. Marrja e Vendimeve në Administratën Publike dhe në Qeveri - A është ndryshimi vetëm një çështje e vullnetit politik?**

Në pamje të parë mund të mendohej se balanca gjinore më lehtë do të realizohej në sektorin publik se sa në sektorët e tjerë. Megjithatë, veprimtaria e administratave publike rregullohet nëpërmjet mekanizmit të marrjes së vendimeve politike dhe duhet t'i përgjigjet edhe faktorëve të tjerë dhe jo thjesht tregut kur është fjala për politikën e punësimit.<sup>1</sup> Një rol të veçantë në zgjedhjen e stafit ka paanshmëria, drejtësia dhe demokracia. Madje mund të thuhet se fakti që çështjet e stafit të administrative publike përcaktohen nga një numër më i madh kërkesash se sa thjesht ato të tregut e ka bërë këtë sektor të ndryshojë më ngadalë nga ç'mund të pritej.

Në fakt, ajo që shërbeu si nxitje për disa nga studimet e hershme mbi gjininë brenda organizatave ishte sfera e burokracisë publike dhe, siç pretendohet, normat gjinore neutrale të saj.<sup>2</sup> Studiuesit e shkencave shoqërore e shqyrtuan nga afër idenë se burokracia publike na ishte në çdo rast një vend pune neutral përsa i takon seksit.<sup>3</sup> Ata vërejtën se tipi ideal i burokratit ishte përherë një nëpunës 'tutorësh', i angazhuar plotësisht me vendin e tij të punës dhe me një karrierë të vazhdueshme. Nuk qe e vështirë të kuptohej se kriteret dhe testimet e

---

<sup>1</sup>Parsons, Wayne. 1995. *Public Policy*. Aldershot, New Hampshire: Edward Elgar and Colebatch, Hal and Peter Larmour. 1993. *Market, Bureaucracy and Community: A student's guide to organization*. London: Pluto Press jep vështrime të shkëlqyera në kufizimet e ndryshimit nëpër burokracitë dhe institucionet publike.

<sup>2</sup>Morgan, Nicole 1988. *The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987)*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women. or Wurster, Barbara. 1990. *Women in the higher public service: career development: a strategy for the optimization of human resources*. Maastricht: European Institute of Public Administration., Maastricht and Castello-Branco, Maria Jose. 1987. *Women in the higher public service levels. A European Overview*. Maastricht: European Institute of Public Administration.

<sup>3</sup>Witz, Ann, and Michael Savage. 1992. The gender of organizations. In *Gender and Bureaucracy*, edited by M. Savage and A. Witz. Oxford: Basil Blackwell and Stivers, Camilla. 1993. *Gender Images in Public Administration Legitimacy and the Administrative State*. Newbury Park: Sage or Staudt, Kathleen 1990. "Gender politics in bureaucracy: theoretical issues in comparative perspective." in Kathleen Staudt (ed.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Philadelphia: Temple University Press

përdorura për zgjedhjen e nëpunësve të lartë civilë nuk kishin të bënin me asgjë tjetër veç kulturës dhe neutralitetit gjinor. Atëherë, si shpjegohej që instancat e larta të ministrive dhe administratave europiane qenë të mbushura kryesisht me meshkuj dhe në fund të piramidës mbretëronte femra sekretare dhe gruaja e shërbimit? Ky sektor shërbeu menjëherë si nxitje për një studim krahasues (Wurster 1990), që nxori në pah prirjen europiane për një segregacion të thellë vertikal, me një pakicë grash në postet e larta dhe një shumicë të tyre në detyrat e rëndomta.

Administrata publike, që është fytyra e shtetit, u bë një front i rëndësishëm për ata që kërkonin një balancë gjinore më të drejtë në marrjen e vendimeve. Për shkak të dukshmërisë, fuqisë dhe rëndësisë simbolike si pasqyrë e vlerave të një entiteti politik, ajo nxiti një numër gjithnjë e më të madh aktivistësh, brenda dhe jashtë sferës shtetërore, të cilët u përpoqën të përmirësonin përfaqësimin e burrit dhe gruas në nivele të ndryshme përgjegjësie. Objektivat ishin të dyfishta: nga njëra anë synohej përbërja e organeve rregullatore publike dhe, nga ana tjetër, ajo e funksioneve të larta publike të shërbimit civil.

Meqë veprimtaria ligjore e shtetit mund të rregullohet nga publiku, nuk është për t'u habitur që legjislativimi ka qenë instrumenti kryesor për realizimin e një ndryshimi të shpejtë, sidomos në përbërjen e organeve publike. Qysh prej fillimit të viteve 80, kur Akti Norvegjez i Barazisë Gjinore kërkonte të paktën një balancë gjinore 40%/60% në këshillat bashkiakë të pushtetit lokal, ka ardhur gjithnjë duke u rritur numri i atyre vendeve që kanë përdorur reformën legjislative për t'iu afruar balancës gjinore, madje dhe paritetit në sektorin publik. Shumica e demokracive të Europës Veriore kanë adoptuar disa dispozita ose direktiva të qarta në lidhje me përbërjen e organeve qeveritare<sup>1</sup>, që shkon nga një e treta deri në 50%.

Megjithatë, imponimi i balancës gjinore brenda administratës shtetërore ka rezultuar një detyrë çuditërisht shumë më e vështirë.<sup>2</sup> Konteksti i administratës shtetërore, në kuptimin e terrenit të punës për arritjen e balancës gjinore, ka disa elemente të rëndësishme.

1) *Njohja e pozitës së gruas.* Thjeshtësia relative e nxjerrjes së të dhënave për gjendjen konkrete të përfaqësimit të gruas dhe burrit në nivele të ndryshme është një aspekt pozitiv. Administratat publike janë 'publike'. Rrethi i qytetarëve që kërkojnë transparencë sa vjen e zgjerohet. Ndonëse në vitet 70 dhe 80 shumë administrata publike kishin pak a shumë një strukturë arkaike personeli dhe zakonisht u mungonin statistikat e segregacionit të sekseve,

---

<sup>1</sup>Leijenaar përmend Danimarkën, Suedinë, Vendet e Ulta dhe duhet të shtohen Gjermania, Belgjika dhe Franca, Norvegjia e vetë BE ( Leijenaar 1997: 46). Ky informacion mund të përditësohet duke përdorur ndonjë prej raporteve të Këshillit të Europës dhe/ose Pekinit.

<sup>2</sup>Bashkimi Europian nën presidencën finlandeze ka rekomanduar që të raportohen statistika të rregullta për proporcionin e punonjëseve të rangut më të lartë të administratës publike në shtetet anëtare dhe në institucionet europiane, si edhe shpërndarjen e punonjëseve të administratës publike në fushat e ndryshme të veprimit dhe proporcionin e femrave në nivelet e larta të magjistraturës. (Council of Europe 2000:77 bazuar në raportin e presidencës finlandeze 10-1999)

ato duhej të ishin patjetër më të hapura ndaj kërkesave për nxjerrjen e këtij informacioni nga ç'mund të ketë qenë ndonjëherë ky sektor. Organizmat ndërkombëtare dhe ato kombëtare e kanë rritur presionin e tyre për një raportim të plotë e të rregullt të treguesve të punësimit. Për shembull, Kombet e Bashkuara u kanë kërkuar të gjitha vendeve anëtare të paraqesin statistikat e balancës gjinore për shumicën e funksioneve publike vendimore. Ky raportim sa vjen e bëhet më i rregullt.

2) *Nevoja për t'iu përgjigjur direktivave politike.* Për periudha të shkurtra aparati burokratik mund ta shmangë orientimin politik, por një udhëheqje e vendosur, e mbështetur në kërkesat legjislative dhe ato të pakteve imponon gradualisht ndryshime shumë më të thella se ato që mund të arrihen në shoqatat vullnetare, si partitë politike. Faktorët që kanë ndikuar në avancimin e balancës gjinore brenda administratës civile kanë qenë njëherësh elektorati dhe lëvizjet e organizuara të gruas. Kritika e tyre ndaj shpërpjesëtimit gjinor në administratat e fuqishme ka qenë e rreptë.<sup>1</sup> Kërkesat kanë lindur edhe nga zhvillimi i proceseve harmonizuese të administratave publike europiane si rezultat i integritimit europian dhe rritja e shkallës së profesionalizmit administrativ (trajnimi në shkollat europiane, lëvizja e menaxhimit publik, etj.), që i ka dhënë mjaft rëndësi shndërrimit të administrimit personal në Menaxhim Burimesh Njerëzore. MBNJ-ja kërkon një trajtim më holistik të cilësive të nëpunësve dhe shpesh nëpërmjet saj vlerësohet si duhet, krahas menaxhimit, edhe diversiteti e çështjet e balancës gjinore në grupet e nëpunësve.

3) *Dëshmi të suksesit.* Shkalla relativisht e lartë e suksesit në ndryshimin e balancës së administratës në një varg vendesh me tradita të ndryshme administrative tregon gatishmërinë e administratës publike ndaj një vullneti politik të miradministruar (Kanada, SHBA dhe vendet skandinave). Kjo bën të mundur që funksionarët publikë dhe punonjësit e shërbimit civil t'i vlerësojnë realisht mundësitë e ndryshimit dhe ta shohin këtë si pjesë të përpjekjeve për përmirësimin e cilësisë së menaxhimit publik.

4) *Larmia e sektorit publik.* Qeveria dhe administrata publike mbulojnë një sferë mjaft të gjerë aktivitetesh. Sektori publik përfshin rojat e muzeve, inspektorët e ushqimit, regjizorët e televizionit, mësuesit, ndërtuesit e urave, etj.. Edhe llojet e strukturave janë mjaft të ndryshme, që nga zyrat e ekzekutivit në kryeqytet, përfshirë këtu kabinetet ministeriale, deri të administrata lokale e një qendre shëndetësore në komunë. Në pjesën më të madhe të shekullit të njëzetë në shumë vende këto lloje të ndryshme funksionesh janë trajtuar që të gjitha me një varg ligjesh për marrjen në punë dhe me kriteret kualifikimi e page uniforme. Reforma e menaxhimit publik ka nxitur sot metoda që e bëjnë personelin më të përshtatshëm. Projektet për arritjen e balancës gjinore duhet të jenë të ndryshme, në varësi të mjedisit dhe detyrave.

5) *Barrierat: rregulla e përjashtime.* Për këtë sektor janë mjaft tipike disa lloj barrierash të veçanta. Së pari, fakti që veprimtaria e aparateve burokratike rregullohet me ligje e

---

<sup>1</sup>Shihni për shembull opozitën gjinore ndaj procesit të integritimit europian në Skandinavi, p.sh. Borchorst, Annette or Bertone, Chiara. 1998. "Constructing a Women's Perspective on the European Union: The Danish Debate." *NORA (Nordic Journal of Women's Studies)* 6:108-121.

dispozita bën të mundur si avantazhet, ashtu edhe dizavantazhet. Marrëveshjet për skemat e klasifikimit të funksioneve ose të politikave të kualifikimit dhe procedurat e marrjes në punë në shumë vende janë të mjaft të ngurta. Për të futur praktika më moderne në menaxhimin e personelit, kjo kërkon praktikisht një revolucion në administratën publike. Liria në punësimin e administratorëve më të lartë, që është edhe sfera me nevojën më të ngutshme për ndryshim, varion ndjeshëm nga njëri vend në tjetrin dhe rrallëherë ajo është absolute si në sektorin privat. Ndonëse e pengon rregullin, ky është një avantazh për ata që duan të ndryshojnë grafikun e njerëzve, por një pengesë mjaft e madhe kur vendimet e së kaluarës vazhdojnë të turbullojnë të tashmen. Ideja popullore për aparatën burokratik, si një qenie tmerrësisht e ngathët dhe me një mal burokracish të mërzitshme,<sup>1</sup> ka diçka të vërtetë. Një barrierë karakteristike e këtij sektori është edhe kërkesa për arsim të specializuar teknik, që haset pak te gratë. Megjithëse në krahasim me burrat gratë inxhinierë janë të prirura për të punuar më shumë në sektorin publik se në atë privat, personeli teknik me specializim të lartë në përgjithësi është i mangët. Rezerva femërore e kandidaturave potenciale për një balancë gjinore më të drejtë mund të jetë e kufizuar.

6) *Kohëzimi i preokupimit për përfaqësimin e gruas.* Siç u përmend më lart, ky sektor ka qenë për një kohë të gjatë objekt i ndryshimit. Ndonëse synimi vazhdon të jetë ai i arritjes së një balance më të drejtë në instancat e larta të administratës, mënyra si është folur për këtë dhe strategjitë e mundshme kanë ndryshuar me përmirësimin gradual të situatës. Ato teknika që pesëmbëdhjetë vjet më parë, kur u fol fillimisht për çështjet e barazisë gjinore, ishin të reja, janë përdorur tani aq shumë sa që shkaktojnë reagim pikërisht ngaqë duken të vjetra. “Ne e provuam, por nuk bënë” Projektet e zgjuara, që kanë si qëllim të ndryshojnë nivelin e përfaqësimit të gruas në instancat e larta të administratës, kanë mësuar të flasin ndonjëherë me gjuhë të re për ‘aksionin afirmativ’. Koncepti i ‘balancës’ është një metodë po aq e re sa dhe përdorimi i ‘objektivave shifrore’ për rezervën potenciale dhe fjala kod ‘diversitet’, ‘marrë nga literatura amerikane e menaxhimit. (Shih më poshtë: shembujt holandez dhe belg të risisë në paraqitjen e synimeve të vjetra të barazisë gjinore për të fituar mbështetjen e aparatit burokratik) Prania e gruas në marrjen e vendimeve, të ashtuquajturat femokrate, mund të ketë ndikuar ndjeshëm në ndërmarrjen e iniciativave të përshtatshme brenda organizatës. Ndoshta këtu më shumë se kudo tjetër faktori vendimtar i suksesit është aleanca e qëndrueshme me pushtetmbajtësit kryesorë, si brenda administratës, ashtu edhe brenda strukturës politike.

### ***Përzgjedhje shembujsh***

Duke pasur parasysh shumëllojshmërinë e punësimit dhe subjekteve vendimore në sektorin publik, ne jemi përpjekur të zgjedhim shembuj nga disa nivele të administratës e sektorëve dhe jemi thellësisht të vetëdijshëm për mangësitë e paraqitjes së diversitetit të tij. Meqë ka rëndësi të njihet roli i shtetit në përmbushjen e zotimeve ndërkombëtare, ne kemi zgjedhur një çift shembujsh që tregojnë se si mund të ndikojë qeveria në rritjen e vetëdijes së përgjithshme për rëndësinë e balancës gjinore në të gjitha sferat e marrjes së vendimeve.

---

<sup>1</sup>Duke mos bërë asgjë, burokracitë publike i shpëtojnë grackave të modës, por ndonjëherë jeta i lë pas ato, si në krizën e efikasitetit të qeverisjes në vitet e fundit.



## 1. Suedi: Tendencë e bashkëpunimit për rritjen e efektivitetit në marrjen e vendimeve - Seminare me personat kyç të shoqërisë suedeze<sup>1</sup>

*“Problemi i sotëm kur punon për barazinë gjinore është shpesh se njerëzit në majë nuk bëjnë gjithnjë ashtu siç thonë. Ky projekt mund të realizohet në çdo vend! Megjithatë, natyrisht, duhet të bësh një farë pune përgatitore dhe të zbulosh vullnetin në radhët e zyrtarëve të lartë ...E shoh që ky grup është një objektiv shumë i rëndësishëm, sepse më në fund ata janë të përgjegjshëm.” (Birgitta Hedman, punonjëse e administratës suedeze, Statistikat e Suedisë)*

Edhe kur i afrohet balancës gjinore, vendi mund të mos i vjelë frytet e duhura. Shpeshherë marrësit kryesorë të vendimeve janë mësuar të punojnë në mjediset me segregacion gjinor. Puna në krah të kolegëve të ndryshëm mund ta shndërrojë qeverisjen në sfida gjinore ose etnike. Dy projektet suedeze japin një kontribut mjaft origjinal në punën e përditshme konkrete për trajtimin e disa prej çështjeve të balancës.

Barazia ndërmjet burrit dhe gruas ka qenë një synim i kahershëm i politikës publike në Suedi. Por që ky synim të bëhet realitet, udhëheqësit e shoqërisë duhet të marrin përgjegjësinë për arritjen e tij. Një bindje e tillë e shtyu ish zëvendëskryeministren dhe ministren e barazisë të Suedisë, Mona Sahlin, drejt iniciativës për të organizuar seminare të veçanta me zyrtarët më të lartë për punën në kushtet e diversitetit gjinor. Seminari i parë treorësh u zhvillua në vitin 1996 dhe mblodhi kryeministrin, ministrat, sekretarët e shtetit, këshilltarët politikë dhe disa funksionarë të tjerë të rangut të lartë. Më vonë u mbajtën seminare të ngjashme me guvernatorët e krahinave, drejtorët e përgjithshëm, peshkopët dhe dekanët e universiteteve. Aty nga viti 1998 pothuaj të gjithë zyrtarët kyç të shoqërisë kishin marrë pjesë në këto seminare.

Për zhvillimin e seminareve u ngarkuan dy gra, Birgitta Hedman, kryetare e degës së gjinisë në Statistikat e Suedisë dhe Agneta Stark, profesoreshë në ekonomi dhe në studimet gjinore. Ato folën për politikën gjinore dhe problemet që dilnin në fusha të ndryshme të hartimit të politikave. Si pikënisje shërbeu një material i gjerë statistikor, prej nga u zgjodhën të dhënat përkatëse për çdo rast të veçantë. Përmbajtja ishte në përputhje me sferat e aktivitetit të secilit prej grupeve. Të gjithë pjesëmarrësve iu shpërnda një libër i vogël me titull “Gratë dhe Burrat në Suedi: Shifra dhe Fakte”.<sup>2</sup> Veç kësaj, znj. Hedman dhe znj. Stark i pyetën edhe pjesëmarrësit në lidhje me atë çka kishin bërë vetë ata për trajtimin e problemeve të barazisë gjinore. Kështu nisi një debat bashkëveprues; megjithatë, përgjegjësia për marrjen e masave u la në duart e pjesëmarrësve.

---

<sup>1</sup> Të gjitha faktet bazohen në një intervistë telefonike me Birgitta Hedman, dhe korrespondencën me Agneta Stark, tetor 2000.

<sup>2</sup> Botime të reja të këtij libri kanë dalë çdo vit. Titulli në suedisht është : “På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet 2000”, (Örebro: SCB, 2000). Libri është gjithashtu në një version në anglisht: “Women and Men in Sweden: Fact and Figures 2000”, (Örebro: SCB, 2000).

Sipas Birgitta Hedman, pjesëmarrësit e panë këtë ide në një dritë shumë pozitive. Disa guvernatorë krahinash dhe drejtorë të përgjithshëm kërkuan që ato të vinin prapë, për të zhvilluar seminare edhe me zyrtarë më të ulët. Ky projekt ishte i pashembullt sepse u iniciua dhe u mbështet nga niveli më i lartë politik. Përkrahja aktive e kryeministrit Ingvar Carlsson e bëri të vështirë shmangien nga pjesëmarrja të zyrtarëve të tjerë. Më tej, znj. Hedman thotë se “duke i diskutuar u bë e qartë për të gjithë se këto çështje janë të rëndësishme dhe se Suedia duhet të punojë në këtë drejtim.

Burimi: *Për më shumë informacion Birgitta Hedman: Statistikat e Suedisë, Tel: +46-8-506.943.*

## **2) Suedi: Unionet e Qyteteve dhe Krahinave: Projektet Jam-Kom dhe iniciativat e Drejtimit të Landstingsförbundet-it Suedez (Unioni i Këshillave të Qarqeve)**

Roli i ligave të bashkive dhe krahinave në shumë vende mund të jetë përcaktues në stimulimin e projekteve që synojnë të përmirësojnë balancën gjinore të qeverisjes. Vendet nordike janë të pasura me praktika interesante të ndërmerra nga gjithfarë aktorësh, përfshirë këtu ekipe të pushtetit lokal, pushtete lokale që punojnë me partnerë ndërkombëtarë dhe disa qendra pune të varura nga administrata publike, si spitalet. Mjaft interesante në këtë drejtim është ndoshta puna e pushtetit krahinor e lokal në Suedi, që ka nxitur një numër të madh projektesh në kuadrin e programit të vet për barazinë e oportuniteteve, të cilat përqendrohen sidomos në aspektin demokratik të punës së pushtetit krahinor e lokal. Një ide mjaft origjinale e, megjithatë, me kosto të ulët, që mund të zbatohet edhe gjetkë ishte ajo e projektit lokal JAM-KOM (Gratë dhe Burrat që Punojnë së bashku)<sup>1</sup>, sponsorizuar në kuadrin e një projekti më të madh për Barazinë e Qyteteve nga Fondi i Punës për Mjedisin. Një varg bashkish të vogla në veri të Suedisë çelën sesione pune të simuluar që synonin t’i bënin gratë dhe burrat më të vetëdijshëm për gjininë e qytetarit nga burrat dhe gratë në punën e tyre planifikuese. Menaxherët kryesorë, burra e gra, morën udhëzime si të vepronin për të dalë nga situatat e ndërlikuara kur je i seksit tjetër. Në sesionin e simuluar të politikave: Burrat dhe gratë në përpjekje për të luajtur rolin e ‘tjetrit’ në kuptimin e politikave që hartonin - ata luajtën rolin e seksit tjetër. Pas sesioneve trajnuese, të dyja palët luajtën edhe role ndërgjinore, në kuptimin e bashkëveprimit në takime. Shembulli i këtij projekti na mëson se si mund të mbështetet në praktikë balanca gjinore nga iniciativat e nivelit lokal që kanë si objektiv marrësit e vendimeve.

Unioni i Këshillave të Qarqeve në Suedi i është kushtuar prej kohësh barazisë gjinore. Puna e tij me temën e ‘demokracisë’ përfshin projekte të tilla si këshillimi i politikaneve të reja për t’iu përkushtuar një karriere të gjatë dhe mbështetja e tyre në kapërcimin e pengesave të para kur futen në politikën lokale, si dhe analiza e çështjeve gjinore që mund të tërheqin vëmendjen e punëdhënësve dhe bashkimeve të punonjësve. Me interes të veçantë për temën

---

<sup>1</sup> Swedish Working Environment Fund 1994 ‘Men and Women Working Together The KOM program’ Uppsala: Arbetsmiljöfonden and Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg, and Elisabeth Sundin. 1995. *Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan - Sveriges största satsning av jämställdhet paa arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.

tone është një projekt që ka si objekt punën komiteteve dhe bordeve këshillimore të balancuara.

Një numër vendesh anëtare të Këshillit të Europës po ndërmarrin hapa për ta bërë të detyrueshme balancën e anëtarësisë së bordeve. Norvegjia dhe Finlanda e kanë këtë me ligj. Suedia është përqendruar në çështjet praktike të punës së përbashkët në bordet me përzierje të barabartë gjinore. Iniciativa ka qenë mjaft praktike. Prej saj rezultoi një libër metodik dhe teknika trajnuese në video që mund të përdoren në tërë Suedinë për thjeshtimin e punës në mjediset e përziera gjinore.

Një tipar tjetër konstruktiv i iniciativave të Këshillit të Qarqeve është në përgjithësi zakoni për t'i publikuar hapur vlerësimet në lidhje me suksesin ose dështimin e projekteve, kështu që të tjerët kanë më shumë mundësi për t'i shmangur pasojat. Për shembull, nga dy projektet për trajnimin e politikanëve dhe një projekt gjinor në pesë spitale u hartuan raporte ku viheshin në dukje me realizëm problemet e shumta dhe sugjeroheshin zgjidhje për një punë më të mirë në të ardhmen.

Mundësia e shfrytëzimit të shumë prej këtyre përpjekjeve është rritur për faktin se ato shpeshherë publikohen ose përkthehen në anglisht dhe janë të shoqëruara me një *web page* të veçantë. Kuptohet se për të realizuar përpjekje të tilla gjithëpërfshirëse duhen organizata të fuqishme me shumë anëtarë dhe një mjedis relativisht i pasur me politikanë të angazhuar për përmirësimin e balancës gjinore. Këto premisa për qarqet suedeze mund të siguroheshin lehtë. Për fat të mirë përvoja e tyre mund të bëhet edhe pronë e të tjerëve.

Burimi: *Landstingsförbundet Ongoing Equality Projects: Theme Democracy, projects Democratic techniques and democratic dialogue on Gender equality in boards and steering committees and books 'Sen då- uppföljning av projektet Politikerroll i förändring i Östergötland and 'Den Demokratiska Dialogen: Arbetsformer för kvinnor och män i politiken' plus video.* <http://www.lf.se/su/jamstallldhet/projekt.htm>

### **3) Mbretëri e Bashkuar: Futja e diversitetit në shërbimin publik dhe Java e Shërbimit Publik<sup>1</sup>**

*'Doli se njerëzit nuk e dinë ç'janë nëpunësitë shtetërore! Për të pasur më shumë diversitet do të na duhet ta ndryshojmë këtë.'*

Qeveria laburiste e Mbretërisë së Bashkuar e mbështet paritetin absolut të niveleve të larta të marrjes së vendimeve publike në mënyrë të drejtpërdrejtë me programin e saj 'Target 50:50'. Të gjitha departamentet kanë përvijuar planin e tyre të veprimit për nëpunësitë shtetërore dhe oportunitetet e barabarta për periudhën nga 1998-2001. Mbretëria e Bashkuar ka mëse 100,000 nëpunësi shtetërore në një spektër të gjerë institucionesh publike. Synimi

---

<sup>1</sup>Informacion i dhënë nga Zyra e Komisionerit për Emërimet Publike (Jill Butt 00 44 020 7276 2628) Informacion tjetër për iniciativat specifike të gjinisë mund të merren nga Helen Reardon-Bond, Njësia për Gratë 0044-20 7273 8832)

është që në to të përfaqësohen më shumë ‘njerëzit e zakonshëm’ të shtresave e origjinave të ndryshme dhe në këtë drejtim balanca gjinore zë një vend të rëndësishëm. Hapi i parë për arritjen e balancës në marrjen e vendimeve është identifikimi i kandidatëve përkatës dhe motivimi i tyre për punë në shërbimin publik. Megjithatë, sipas një personi informues, duket se “akoma nuk po lëvizim, kështu që u përpoqëm të shihnim se ç’mund të bënim”.

Nga një sondazh i opinionit publik u përcaktua një nga arsyet e vështirësisë për rritjen e shkallës së diversitetit: shumica e njerëzve nuk e dinin ç’ishte nëpunësia shtetërore apo bordi i këshilltarëve. Qysh prej vitit 1998 qeveria dhe zyra e pavarur që administrojnë nëpunësitë shtetërore kanë punuar në mënyrë aktive për rritjen e numrit të ‘njerëzve të zakonshëm’ në shërbimin publik, përfshirë këtu gratë dhe pakicat kombëtare. Metoda që kanë përdorur ato në punën e tyre përfshin një varg iniciativash interesante e të zbatueshme edhe gjetkë.

- Broshura të tilla si *Stepping Out: A woman’s guide to public appointments* mund të nxisin kandidatë të rinj e t’i ndihmojnë ata për të qenë të suksesshëm.
- Nëpunësit aktualë po vlerësohen më me kujdes dhe po përgatiten për të ndihmuar në gjetjen e stafit të ri. Ata janë nxitur për të ofruar mundësitë e këshillimit dhe mbikëqyrjes, në mënyrë që kandidatët potencialë ta shohin konkretisht objektin e detyrës.
- Zyra e nëpunësive shtetërore zhvillon takime pune me grupe të ndryshme nëpunësish për të parë se si mund të veprohet më mirë në rekrutimin e një stafi më të larmishëm dhe çfarë mbështetje kërkojnë të rinjtë.
- Gjatë javës së Shërbimit Publik Kombëtar, që u zhvillua në fundvjeshtën e vitit 2000, në disa krahina test të Mbretërisë së Bashkuar u organizuan ditë të veçanta. Në to u ngritën borde të simuluar me qëllim që të jashtëm të shihnin se cilat janë problemet që dalin në sfera të ndryshme të shërbimit civil dhe kontributi që ata mund të japin. Institucionet e ndryshme publike u paraqitën me qëndrimet dhe metodat konkrete të punës. Ndihma në përgatitjen e CV-së dhe suksesi në intervistat për emërim ua shtoi besimin kandidatëve të rinj. Në shënjestër u vunë sidomos të rinjtë, duke angazhuar Parlamentin e Rinisë Skoceze, për shembull, për të mobilizuar anëtarët e tij.

Projekti i parë u organizua në vitin 2000 dhe u përqendrua në krahinë. Kostoja e tij si projekt pilot u përballua nga qeveria qendrore. Shpresohet që ai të përsëritet çdo vit në tërë Mbretërinë e Bashkuar. Ajo që përcaktoi suksesin e tij ishin angazhimet e qarta të kabinetit dhe funksionarëve të lartë për ndryshimin e grafikut njerëzor në organet publike këshilluese e menaxhuese dhe gatishmëria për të provuar një varg taktikash të reja që nxisin depërtimin e kandidatëve të rinj dhe mbrojtjen e atyre që punojnë aktualisht.

BURIMI: *Një informacion më i gjerë për Javën e Administratës Publike dhe përpjekjet e Zyrës së Nëpunësive Shtetërore gjendet në website <http://www.ocpa@gov.uk>.*

#### 4) Francë: një trajtim holistik i administratës së lartë publike

Rimodelimi total i situatës gjinore në instancat e larta të qeverisjes së Francës ishte një kontribut i përbashkët i forcave të reja dhe të vjetra. Më 1995 u krijua Observatori i Paritetit ndërmjet burrit dhe gruas, që kryesohej nga kryeministri dhe kishte si detyrë të shprehte zyrtarisht opinionin për gjithçka që lidhej me gruan, sidomos në jetën publike. Një rezultat i veçantë dhe mjaft i rëndësishëm ishte raporti *La parité dans la vie publique* ('Pariteti në Jetën Publike') (Halimi 1999), që i parapriu reformës së thellë konstitucionale dhe u hapi rrugë kërkesave për një paritet elektoral të asambleve përfaqësuese, përfshirë këtu edhe Senati (Ligji i 6 Qershorit 2000). Masa po merr edhe administrata publike. Në shkurt të vitit 1999 u publikua një raport, i cili trajtonte problemet e femërorëzimit të instancave të larta administratës publike. Ai përmbante një plan masash me 17 propozime konkrete, që hidhnin dritë njëherësh mbi rrënjët shoqërore të mospërfaqësimit dhe strategjitë e posaçme për përmirësim, si dhe një analizë holistike, që nga vlerësimi i suksesit të shkollës së përzier prej viteve 70 e këtej e deri te shtimi i metodave të përshtatshme të punës në postet e menaxhimit, duke përfshirë edhe punën e përbashkët, si dhe përmirësimi i trajnimit të edukatoreve. Ndonëse në vendet e tjera shumë nga këto teknika tashmë kanë dalë me sukses, rëndësia e përpjekjes së Francës qëndron pikërisht në faktin se ajo e mbështet punën e saj mbi bazën e përvojave të mëparshme dhe i trajton këto brenda një analize holistike të tërë problemit. Kjo fillon me marrjen në punë (arsim, vetëdije) përzgjedhjen (organizimin e jurive dhe ligjet e qarta jodiskriminuese e mbrojtëse kundër ngacmimeve seksuale), e drejton vëmendjen në rrugët dhe pengesat që dalin para karrierës, insiston në gjurmimin e progresit dhe vendosjen e objektivave, përfshirë edhe identifikimin e potencialit menaxhues, dhe trajton problemet e mbledhjeve të pafrytshme dhe kohës së harxhuar me burokratizma, si dhe mundësitë e zhvendosjes paralele ndërmjet specialiteteve.

Burimi: Secrétariat d'état aux droits des femmes et à la formation professionnelle 2000. *Conférence de Pékin cinq ans après la mise en oeuvre par la France des recommandations de la 4<sup>e</sup> conférence mondiale sur les femmes* Paris: La documentation française. f. 98-99 dhe informacion shpjegues nga M. Sineau, ekspert i Këshillit të Europës.

#### 5) Belgjika dhe Flandra: Për të mposhtur rezistencën, zgjidh mjetet gjuhësore dhe përdor teknika të bazuara. Balanca e Gjinisë dhe Iniciativat e Shifrave Orientuese

Në Belgjikë, si pushteti qendror, ashtu edhe ai i krahinave po punojnë për reformimin e shërbimit civil. Ministrat e të dyja pushteteve që përgjigjen për barazinë gjinore në bashkëpunim me konsulentët-ekspertë të gjinisë u përpoqën ta zgjidhnin problemin e vjetër të segregacionit gjinor duke përdorur si hapësirë oportuniteti riorganizimin. Aty nga fundi i viteve 90 fjalët 'kuota' dhe 'aksion afirmativ' ngjanin si flamuj të kuq për shumë funksionarë shtetërorë. Konsulentët kërkuan mënyra të reja për t'u shprehur në favor të shtimit të pranisë së gruas në sferat e larta qeveritare, duke përdorur gjuhën e menaxhimit të burimeve njerëzore. Teknikat e përdorura në funksion të ndryshimit organizativ u zhvilluan në sektorin privat, përfshirë këtu edhe seminarët e nivelit të lartë, dhe kjo për të siguruar legjitimitetin e elitave më me peshë në strukturës administrative. Në vend të aksionit afirmativ, raporti flamand i referohet Gjinisë së Balancuar dhe e përdor investigimin e masave si një mjet garancie për bashkëpunimin e të gjithë punonjësve të prekur të aparatit burokratik. Strategjia kombëtare belg flet më

tepër për ‘Shifra Informuese (*Kengetal*) dhe Shifra Orientuese (*Stuurgetal*)’ se sa për objektiva. Të dyja planet përmbajnë metoda të reja për përlllogaritjen e nivelit të segregacionit në administratë dhe përcaktimin e objektivave që synojnë ndryshimin: Ato kanë një strategji graduale për realizimin e ndryshimit dhe përbëjnë shembuj të vlefshëm të gjuhës së menaxhimit publik, që mund t’i bindë menaxherët e kësaj sfare të marrin masa. Theksimi i rolit dhe përgjegjësisë së hartuesve të politikave të zakonshme në menaxhimin e personelit bëhet me qëllim që ata ta shohin veten si mishërim të metodës së normëzimit. Meqë projektet janë ende në vazhdim, është shumë herët të shprehemi për suksesin e tyre. Ato mund të gjenden lehtë, pasi janë dokumentuar dhe vlerësuar edhe në një projekt krahasues europian (Nelens dhe Hondeghem 2000), krahas atyre norvegjeze, holandeze e britanike.

Burimet: Benschop, Yvonne dhe Mieke Verloo. 1999. *Gender in Balance. Mainstreaming in personeelsmanagement*. Bruksel: het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, si dhe Annie Hondeghem dhe Sarah Nelen, 1999 *Ken- en stuurgetallen: instrument voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de federale ministeries* Bruksel: Kabinet van tewerkstelling en arbeid en gelijke-kansenbeleid.

### ***Literaturë shtesë***

Colmou, Anne-Marie. 1999. *L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes*. Paris: La Documentation Française.

Këshilli i Bashkive dhe Krahinave të Europës 1998. *Men and Women in European Municipalities*, qershor.

Komisioni Europian. 2000. *Gender Equality in the European Union: Examples of Good practices*. Bruksel: Drejtoria e Përgjithshme për Punësimin dhe Çështjet Shoqërore e Komisionit Europian D.5.

Nelen, Sara dhe Annie Hondeghem, përgatitës. 2000. *Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector* Instituti Ndërkombëtar i Studimeve Administrative, Amsterdam: IOS Press

## **IV. Marrja e Vendimeve Ekonomiko-Shoqërore dhe Roli i Sindikatave**

Asnjë organizatë shoqërore nuk ndikon më shumë në kushtet ekonomike dhe ato të punës për punëtorët e veçantë sa sindikata. Megjithatë, depërtimi i çështjeve të barazisë gjinore në sindikatat dhe në strukturat kombëtare të bisedimeve kolektive ka qenë më i ngadaltë se në sektorin politik. Për të kuptuar faktin që gruaja ka qenë disi më pak e prirur se burri për t'u organizuar në sindikata, mund t'u drejtohem arsyeve historike dhe strukturore. Ajo që shpjegon shkallën ende të ulët të përfaqësimit të saj në disa sektorë janë rrethanat specifike të jetës, përfshirë këtu kujdesi për fëmijët dhe modelet e punës (duke mos harruar përpjesëtimin e lartë të femrave në punët me orar të reduktuar).

Megjithatë, me rritjen e ndjeshme të pjesëmarrjes së gruas në punë dhe femërorizimin e disa sektorëve shumë të rëndësishëm, shumë sindikata sot janë femërorizuar dhe përbërja e tyre ka arritur paritetin gjinor.<sup>1</sup> Për fat të keq kjo nuk është reflektuar gjithnjë në instancat e larta të marrjes së vendimeve me një përfaqësim të ekuilibruar paralel. Për organizatorët ka ndryshuar edhe madhësia e gjinisë si problem; studimet mbi përfshirjen e gruas në marrjen e vendimeve (Lovenduski dhe Stephenson 1999) vërejnë në përgjithësi nevojën e ngutshme për statistika dhe monitorim të bazës e udhëheqjes së sindikatave të ndryshme. Madje dhe studimi më i fundit i ETUC-it më 1998-9 u pengua nga mungesa e përgjigjes (në masën 42 deri në 66.6%) që ndonjëherë vinte nga mungesa e të dhënave mbi anëtarësinë mbi bazën e seksit. Gjendja e sindikatave nga njëri vend dhe sektor industrial në tjetrin ndryshon si nata me ditën. Në disa sindikata femrat përbëjnë më shumë se 70%, kurse në disa të tjera ato nuk e arrijnë 25%-shin. Garcia dhe të tjerë raportojnë se në përgjithësi masa e anëtarësisë së gruas me një variancë të dukshme kap një mesatare të përafërt prej 40% (Garcia dhe të tjerë 1999:12).

### **Kushtet specifike të sektorit**

*1) Pozita e gruas* – Organizimi i grave punëtore në sektorin e sindikatave karakterizohet nga modele të qarta kontradiktore. Ndërsa partitë politike dhe administrata publike janë relativisht të krahasueshme, presionet e skajshme të konteksteve kombëtare për kulturat sindikaliste dhe shpërndarja e oportuniteteve të punësimit të grave krijojnë një përfaqësim mjaft të ndryshëm të tyre në vetë këto sindikata. Në disa vende gratë janë bërë anëtare të sindikatës

---

<sup>1</sup> Konfederata e Sindikatave Europiane ka porositur dy studime në vitet nëntëdhjetë të cilat ishin ndër të parat që mbledhën statistika për anëtarësinë dhe përfaqësimin në sektorin e sindikatave. (Braithwaite, Mary and C. Byrne 1995 and Ada Garcia et al 1999/2000) Analizat e Cynthia Cockburn hodhën më shumë dritë në specifikat e dinamikave të sindikatave në Europë. Një burim tjetër i rëndësishëm është hulumtimi në vazhdim i European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions Dublin i cili ka kryer një projekt të madh 5 vjeçar për shqyrtimin e negociimeve kolektive dhe oportunitetet e barabarta dhe ka njehsuar praktikatat e mira. (Bleijenbergh et al 1999)

paralelisht me procesin e integritit të tyre në fuqinë punëtore. Këto vende mund të kenë tradita të fuqishme sindikaliste, siç është modeli i Rinit dhe ai nordik me një shkallë të lartë sindikimi në organizatat sektoriale homogjene, dhe bisedime kolektive paqësore. Në vendet e tjera potenciali femëror si fuqi punëtore e sindikuar minohet nga aspekte të tilla si punët afatshkurtra me orar të reduktuar (UK).

Përfaqësimi i përgjithshëm i burrave në instancat e larta të sindikatave është asimetrik në raport me përfaqësimin e tyre në rrethin e plotë të anëtarëve. Vetëm disa nga sindikatat nordike kanë filluar ta afrojnë shkallën e përfaqësimit të burrave dhe grave në të njëjtin raport si në udhëheqje, ashtu edhe në bazë.<sup>1</sup> Sa më i lartë të jetë niveli i marrjes së vendimeve, aq më shumë ka të ngjarë që organi të jetë i pabalancuar në aspektin gjinor. (Cockburn 1997) Kulmin e tij spektakular ky model e arrin në nivelin europian, ku shumica e delegatëve europianë të ETUC-it janë meshkuj. Megjithatë, ajo që të bën optimist është se që nga fillimi i viteve 90 ‘prania e gruas në organet vendimore të sindikatave është rritur ndjeshëm (Garcia dhe të tjerë 1999: 43). Vetë ETUC-i pohon se ‘për të përfaqësuar kënaqshëm nevojat e gruas në sfera të ndryshme të hartimit të politikave, ajo duhet të jetë më e pranishme në të gjitha nivelet e marrjes së vendimeve ose në procesin e bisedimeve kolektive,<sup>2</sup> dhe zotohet ta rrisë numrin e grave në organet vendimore në masën që ky të jetë në përpjesëtim me atë grave anëtare, si dhe të përmirësojë balancën gjinore në procesin e bisedimeve kolektive. Rritja e numrit të femrave negociatore do të jetë një element me ndikim pozitiv në negociatat për barazi, ashtu siç ka qenë ‘ndonjëherë prania e saj në radhët e negociatorëve një faktor kyç për arritjen e një marrëveshjeje të kënaqshme kolektive’ (Bleijenbergh dhe të tjerë 1999:10).2)

## 2) *Barrierat që lidhen me tregjet e punës dhe dispozitat shtetërore*

- Integrimi gradual i gruas në tregun e punës: Rritja e pjesëmarrjes së gruas në tregje në shkallë ekuivalente me atë të burrit po bëhet vetëm gradualisht, kështu që nuk mund të shmanget lehtë perceptimi, sipas të cilit ajo është vetëm një kalimtare dhe jo një aktor real. Kjo çënon njohjen e saj si anëtare me vlera të plota brenda sindikatës
- Transformimi i tregjeve të punës/fuqisë punëtore: Me daljen e punëve të reja – me kultura të ndryshme profesionale, sindikalizmi tradicional vihet përballë sfidave të mëdha. Fleksibilizimi i formave të punës gjithashtu i minon metodat tradicionale të organizimit dhe mundësitë e gruas. Shumicën e punëve të reja në Europë e bëjnë gratë. Vështirësia qëndron në zhvillimin e atyre formave të organizimit që mund zbatohen në sektorë të ndryshëm. Sa më shumë të sindikohet gruaja, aq më i hapur është konteksti për kandidaturën e saj si udhëheqëse

---

<sup>1</sup>ITCO Suedi dhe AKAVA në Finlandë njehsohen në Garcia e të tjerë se kanë arritur përfaqësim të barabartë në Kongreset e tyre Sindikalë ndërsa sindikatat turke, polake dhe bullgare duken të jenë në fund (1999: 16).

<sup>2</sup>European Trade Union Confederation ‘Plan to promote equality in the ETUC and its affiliated organizations’ Bruksel (n.d): 7.

- Kulturat gjinore të sindikatave: Në disa vende sindikatat ishin një aktor i fuqishëm që e përjashtoi gruan nga disa punë. Shembujt negativë të së kaluarës shfaqen si hije në disa vende. Këto mund të theksohen më shumë nga prania e kulturave organizative të quajtura ‘macho’. Një përzierje e tillë i bën mjaft të dëshpëruara përpjekjet për barazimin e niveleve dhe mund t’i hapë rrugë programit të kuotave dhe masave konkrete për ngushtimin e hendeqeve të së kaluarës, ashtu si në Francë (CFDT) dhe Belgjikë (CSC). Siç vëren Garcia në lidhje me aspektet e kulturave institucionale: ‘Këto karakteristika të veçanta bëjnë që në çdo nivel të hierarkisë sindikale gratë të përzgjidhen në përputhje me kriteret dhe qëndrimet që i shkojnë përshtat sindikalizmit tradicional. Ne duhet të kemi parasysh edhe ato kultura organizative që bëhen nxitje për ‘trajtimin e gruas si objekt zbulurimi, si dhe të gjitha format e tjera të lidhjeve mashkullore, të cilat mund të ndikojnë e të shtrembërojnë vendimet, përfshirë edhe ato që çënojnë drejtpërdrejt emërimet’ (Garcia et al 1999:21)
- Rasti i veçantë i Europës Lindore dhe denoncimi i ‘gruas punëtore’: Ekonomitë në tranzicion të Europës Lindore kanë ndryshuar po aq pak sa dhe pozita e gruas në tregun e punës. Largimi nga modelet e vjetra stereotipe të punësimit dhe adoptimi i formave të reja të punës është ende një proces në vazhdim. Në këto ekonomi gruaja e ka denoncuar të kaluarën socialiste, por ka përfunduar në një gjendje punëzënieje të pamjaftueshme ose në papunësi. Qëndrimi i saj ndaj formave të mundshme kapitaliste të organizimit të fuqisë punëtore është ende në ngjizje. Futja në Bashkimin Europian do t’i detyrojë vendet kandidatë të adoptojnë direktivat e oportuniteteve të barabarta. Megjithatë, pjesëmarrja e gruas në marrjen e vendimeve të organizatave të punëtorëve pas vitit 1989 ka rënë në mënyrë drastike. Në studimin e ETUC-it, konfederatat korresponduese të Europës Lindore nuk i kishin futur oportunitetet e barabarta në statutet e tyre nuk kishin përpunuar asnjë politikë.

### *Kohëzimi i preokupimit për përfaqësimin e gruas*

Bashkimet e Punëtorëve radhiten ndoshta të dytët në listën e sektorëve të marrjes së vendimeve shoqërore ku balanca gjinore do të zërë një vend më të rëndësishëm. Organizata Ndërkombëtare e Punës po i kushton që nga fundi i viteve 90 burime gjithnjë e më të shumta barazisë gjinore në organizimin e punës (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/>) dhe roli i forumeve e konferencave të gruas në nxitjen e ndryshimeve është rritur. Një aspekt i veçantë që duhet mbajtur parasysh, ndërsa forcat globalizuese po i transformojnë format e punësimit në Europë, është nevoja për të gjetur strategji përfshirëse, të cilat çojnë në krijimin e anëtarësive të reja, përfshirë këtu pakicat etnike dhe punëtorët e tregut fleksibël. Ballafaqimi i singertë me sfidën e balancës gjinore mund të ishte me përfitim për sindikatat, në një kohë që rrethi i anëtarëve të tyre normalisht po ngushtohet. Ato mund t’i fuqizojnë organizatat e tyre duke thithur ata punonjës që nuk kanë qenë më parë të organizuar.

### *Përzgjedhje shembujsh*

Në varësi të përqindjes së grave anëtare, Garcia dhe të tjerë (1999) dallojnë një varg situatash të ndryshme të përfaqësimit të gruas në marrjen e vendimeve të sindikatave. Kur

anëtarësia është nën 30%, e vetmja zgjidhje praktike mesa duket është përfaqësimi i garantuar i saj në bordet ekzekutive, po kur vetë kjo anëtarësi është e balancuar, rritja e përfaqësimit mund të bëhet nëpërmjet disa strategjive afatmesme. Iniciativat për përmirësimin e balancës gjinore kanë gjetur përkrahje ndërkombëtare, sidomos nga Bashkimi Europian që, nëpërmjet Fondacionit Europian për Kushtet e Punës dhe Jetesës, ka monitoruar gjithashtu edhe aspektet e oportunitetit të barabartë në bisedimet kolektive, si dhe fondet për bashkëpunim e shkëmbim përvojash midis vendeve. Organizata Ndërkombëtare e Punës ka ndjekur me këmbëngulje një strategji gjinore normëzuese, e cila po jep frytet e veta edhe në Europë. Megjithëse vendet e Europës Veriore kanë punuar në mënyrë të pavarur dhe aktive për arritjen e barazisë gjinore në sindikata, impulset e organizatave ndërkombëtare kanë qenë vendimtare për iniciativat e para të identifikuar si praktika të zgjuara në Europën Lindore-e-Jugore.

Strategjitë e përdorura janë pothuaj të njëjta me ato të marrjes së vendimeve politike, përfshirë këtu teknikat ndërgjegjësuese, përgatitja dhe përzgjedhja e kandidatëve përmes trajnimit të posaçëm, zhvillimi i strukturave për garantimin e përfaqësimit të interesave të grave (si konferencat dhe komitetet e tyre), programet trajnuese për drejtim dhe format e ndryshme të aksionit afirmativ. Nga informacioni i grumbulluar për këtë studim del se ndër iniciativat e ndërmarra në të gjithë Europën, ato me karakter trajnues kanë qenë mjaft të rëndësishme. Ndërsa burrat janë përgatitur prej shumë kohësh për të zënë vend në tryezën e bisedimeve, nevoja e trajnimit të posaçëm për gratë është mjaft e ngutshme.

## **1. Spanjë – Ditët e Ndërgjegjësimit Gjinor për Negociatorët e Sindikatave**

Promotori kryesor i barazisë ndërmjet burrit dhe gruas në Spanjë është “Instituti i Gruas” – (*Instituto de la Mujer*) një organ shtetëror pranë Ministrisë së Punës e Çështjeve Sociale. Instituti i Gruas është aktiv në të gjitha aspektet e shoqërisë. Departamenti i tij ligjor së bashku me institucionet drejtuese të bashkësive autonome dhe tre sindikatat më të mëdha<sup>1</sup> ka organizuar që nga viti 1996 ditët e sensibilizimit në lidhje me gjininë. Ky projekt u iniciua në kuadrin e Programit IV të Masave të Bashkësisë për Oportunitetet e Barabarta ndërmjet Burrit dhe Gruas (1996-2000) dhe financohet nga Fondi Shoqëror Europian. Synimi i projektit është të sensibilizojë përfaqësuesit e sindikatave. Kjo mund të rrisë pjesëmarrjen aktive të femrës – me qëllim që të përmirësohet pozita e saj në marrjen e vendimeve dhe të arrihet një pjesëmarrje më e balancuar në jetën publike.

Ditët e gjinisë janë organizuar në 14 nga 18 bashkësitë autonome spanjolle. Për të diskutuar dhe mësuar më shumë për të drejtat e oportuniteteve të barabarta dhe politikat gjinore zyrtare janë ftuar rreth 100 pjesëmarrës nga tre sindikatat kryesore dhe institucionet drejtuese të bashkësive. Gjatë këtyre ditëve janë studiuar konventat dhe dispozitat europiane, kombëtare e krahinore. Pjesa më teorike është plotësuar pastaj me shembuj praktikë që ilustrojnë problemet ekzistuese. Janë trajtuar të gjithë ata sektorë ku oportunitetet e barabarta luajnë një rol të veçantë.

---

<sup>1</sup> Sindikatat pjesëmarrëse janë *Unión General de Trabajadores (UGT)*, *Comisiones Obreras (CCOO)* dhe *Unión Sindical Obrera (USO)*.

Duke qenë të ndërgjegjshëm e të mirinformuar, përfaqësuesit e sindikatave dhe menaxherët e burimeve njerëzore mund ta përçojnë këtë njohuri në vendet e tyre të punës. Shpresohet se ata do të punojnë më gjallërisht në marrjen e masave për arritjen një përfaqësimi më të balancuar dhe të oportuniteteve të barabarta. Sipas Belén García de Andoain-Rays nga Instituti i Gruas, tërthorazi kjo shkon në dobi të rritjes së balancës gjinore dhe të organizatave private. Më tej ajo sqaron se, megjithë mungesën e vlerësimit zyrtar, që nga fillimi i tij projekti është pritur me shumë interes dhe ka pasur një shkallë të lartë pjesëmarrjeje.

Burimi: *Belén García de Andoain-Rays, European Relations Officer, Instituto de la Mujer, c/Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid Tel. +34-91-347.78.83 Fax. +34-91-347.80.76*

## **2. Finlandë: Nga Përrallat te një Pakt i Drejtë**

*‘Në një mjedis të përparuar pune duhet dëgjuar fjala e gjithkujt, përfshirë edhe gratë, kështu që oportunitetet e barabarta nuk duhen parë si një çështje e veçuar’ Riita Partinen, Sekretare për Barazinë, SAK-Finland<sup>1</sup>*

Historikisht, që nga viti 1938, gruaja finlandeze ka qenë e organizuar në Komitetin e Gruas brenda SAK-ut. Kuptohet se pesha e saj me kalimin e kohës ka ndryshuar. Trajnimi i sotëm ka të bëjë me vetëdijen e saj si anëtare sindikate dhe negociatore. Në Finlandë vëmendja është përqendruar në drejtim të bashkëpunimit gjinor, sepse për arritjen e një pakti të drejtë duhet edhe burri. Bashkëpunimi është nxitur në të gjitha nivelet e organizimit të tregut të punës, sepse nga oportunitetet e barabarta mund të përfitojnë të gjithë. Por në sindikata jo gjithkush është i bindur se barazia gjinore mund të jetë në dobi të së tërës. Megjithatë, për të pasur kontributin e burrave në balancën gjinore dhe mbështetjen pa rezerva të kompanive, kjo kërkon shembuj konkretë. Për të provuar se barazia është me përfitim për të gjithë, partnerët socialë (organizatat e punëdhënësve dhe punonjësve) realizuan më 1998/99 me dhjetë kompani një projekt hulumtues për masa konkrete, që tregoi në praktikë se përmirësimi i balancës së oportuniteteve krijonte një atmosferë pune më të pëlqyeshme. Projekti do të vazhdojë, sepse një nga konstatimet është se burrat në krahasim me gratë janë më pak të prirur për t’i parë oportunitetet e barabarta si problem.

Burimi: *Riita Partinen, Sekretare për barazinë, SAK-Finland.*

Site <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm> ku paraqitet një përshkrim më i hollësishëm i projekteve.

## **3. Danimarkë: Iniciativa Starlet-LO, KAD dhe trajnimi gjinor ndërkombëtar**

---

<sup>1</sup> Citim nga ‘What makes a good workplace? Equal opportunities benefit all’ quoting Riita Partinen, Equality Secretary SAK-Finland, - site <http://www.sak.fi/fin/english/articles/paju.htm> 8/08/00.

*'Starleti nuk është ndonjë bjonde fantastike dhe as ndonjë Barbi apo brune me sy bojëqielli, por një grua e re mes njëzetepesave dhe tridhjetepesave, që dëshiron të jetë e rëndësishme (Broshura e fushatës për projektin Starlet)'*

Në Danimarkë, ku shkalla e organizimit në sindikata është shumë e lartë, ka kohë që bëhen përpjekje për përmirësimin e balancës gjinore në majën e lëvizjes punëtore. Konfederata kombëtare e sindikatave (LO) ndërmoi një studim për të parë shkallën e përfaqësimit në nivel lokal e kombëtar dhe për të zhvilluar mjete të reja në punën për ndreqjen e pabarazive gjinore, veçanërisht në majë. KAD (Kvindeligt Arbejderforbund), që është një sindikatë e përbërë vetëm nga gratë, ka qenë në ballë të përpjekjeve për shtimin e iniciativave për trajnimin e gruas si udhëheqëse. Sindikata 100-vjeçare është e vetmja në të gjithë botën që organizon vetëm gra dhe me 85,000 anëtarët e saj ajo është një nga sindikatat më të mëdha që bën pjesë në LO (kongresi i sindikatave në Danimarkë). Në bashkëpunim me partnerët ndërkombëtarë, ajo ka krijuar paketën më të madhe të praktikave dhe udhëzuesve të vlefshëm trajnues që mund të përdoren në të gjithë Europën për zhvillimin e talentit të ri udhëheqës të sindikatave. Paketa trajnuese, e sponsorizuar nga Bashkimi Europian<sup>1</sup>, përmban fletët e një studimi dhe strukturat për kurset e normëzimit të gjinisë në sindikata e, me këtë rast, përmirëson edhe klimën për gratë udhëheqëse. Një projekt mjaft interesant është ai që ka si objekt gratë e reja dhe që quhet iniciativa Starlet. Tine Aurvig Broendum, zëvendëskryetari i LO, vëren: ' Në krye të lëvizjes sindikaliste ka shumë burra me flokë të thinjur e të rënë. Puna e tyre është e mrekullueshme. Por ne kemi nevojë të shohim gjithashtu edhe më shumë gra të reja që ta thonë fuqishëm fjalën e tyre në lëvizjen sindikaliste të këtij mijëvjeçari' (<http://www.lo.dk/view.asp?documentID=1782> 1 Mars 2001). Ky projekt kërkon të sigurojë një katalizator për karrierën si udhëheqës sindikatash. I koordinuar nga LO, ai do të trajtojë 25 gra nga moshja 25 deri në 35 vjeç, kryesisht me fëmijë, nga të gjitha sindikatat e ndryshme. Ideja është që lëvizja sindikaliste ka nevojë për më shumë gra dhe ky program trajnues mund t'i bëjë ato më produktive nëse është ndërtuar në përputhje me nevojat e tyre. Një ndikim të veçantë në hartimin e këtij programi kanë pasur zbulimet e KAD-it dhe përvoja më e hershme ndërkombëtare e praktikave të dobishme.

Burimi: *Marianne Brunn, KAD ([www.kad.dk](http://www.kad.dk)) dhe faqet e Barazisë të Kongresit të Sindikatave Daneze ([www.lo.dk](http://www.lo.dk))*

#### **4. Estonia: Projektet Pilot të ONP-së në krijimin e rrjetit të organizatave të gruas për zhvillimin ekonomik të bashkësisë**

Siç tregojnë statistikat e ONP-së (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/po-let/conf98.htm>), përfshirja e gruas në tryezën e marrjes së vendimeve është një problem i vjetër në debatin e marrëdhënieve ndërkombëtare të punës. Vitet e fundit Estonia ka qenë në krye ose aty afër përsa i takon balancës gjinore të delegacioneve në takimet ndërkombëtare që ka zhvilluar Organizata Ndërkombëtare e Punës (62.5 % më 1998). Ndonëse këto arritje kanë

---

<sup>1</sup>ICISL (Konfederata Italiane e Sindikatave), kordinatore me Trade Union Congress, Kvindeligt Arbejdersforbund, European Trade Union College dhe Bashkimin Europian (n.d. 1999?) *Mainstreaming in the Trade Union Training Guide to Good Practice dhe Training for Men and Women.*

të bëjnë padyshim me integrimin e gjerë dhe afatgjatë të gruas në fuqinë punëtore të Estonisë, fakti që ky vend kryeson listën e paritetit të ekipeve vendimore, madje dhe përballë sfidave serioze me të cilat është ndeshur punësimi i gruas gjatë tranzicionit ekonomik, mund të jetë rezultat edhe i përpjekjeve të vazhdueshme të partnerëve shumëkombësh. ONP-ja ka një rol të rëndësishëm në këtë mision. Përpjekja saj për barazinë gjinore në Estoni ka synuar kryesisht përmirësimin e kushteve të punës dhe oportuniteteve punëzënëse të gruas. Por duket se kjo punë ka pasur përfitime të paparashikuara në ruajtjen e pozitës së gruas në marrjen e vendimeve. Projekti i Nxitjes së Gjinisë – Plani i Masave Kombëtare për Shtimin dhe Përmirësimin e Vendeve të Punës për Gratë (që ka nisur më 1997 në bashkëpunim me qeveritë finlandeze dhe estoneze) synonte së pari përmirësimin e gjendjes së krahinave të varfra dhe rurale. Megjithatë, 400 gra rurale në qarkun e Valgas u trajnuan gjerësisht edhe për rritjen e aftësive udhëheqëse e negociuese. Sipas përfaqësuesit kontaktues, ‘një element mjaft i suksesshëm i projektit pilot ishte ngritja e rrjetit të organizatave të gruas dhe zgjerimi i dialogut sistematik të tyre me autoritetet lokale, duke krijuar kështu mundësinë që gratë të ndikojnë më shumë në zhvillimin e bashkësive ku jetojnë’. ‘Gratë estoneze janë mjaft të arsimuara, por ne na mungon përvoja e tregut të lirë,' tha përfaqësuesja kombëtare, Riina Kütt, për *World of Work* (nr. 31, shtator/tetor 1999). "Traditat e biznesit në Estoni janë mjaft të kufizuara, ndonëse diçka ka mbetur nga periudha midis luftërave. Ne na duhet të mësojmë gjithçka." Rasti i Estonisë është një shembull i qartë i rolit të organizatave ndërkombëtare në nxitjen e organizatave dhe, tekefundit, të partnerëve socialë lokalë drejt përvetësimit të praktikave të vlefshme ndërkombëtare. Kjo e thekson akoma më tepër dobinë e organizmave ndërkombëtare si burim frymëzimi, idesh dhe potenciali organizativ kur burimet locale janë modeste.

Burimi: *Sriani Ameratunga ILO Gender Promotion Programme Employment Sector. Për më shumë informacion mund të kontaktoni me koordinatoren kombëtare të projektit, Riina Kütt, Ministria e Çështjeve Sociale të Estonisë, Departamenti i Barazisë +372 6269878 (Riinak@sm.ee).*

### **Literaturë shtesë**

Bercusson, Brian dhe Anni Weiler 1998. *Innovative Agreements An analysis: equal opportunities and collective bargaining in the European Union (Phase III)* Fondacioni European për Përmirësimin e Kushteve të Punës dhe Jetesës, Dublin.

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn dhe Linda Dickens. 1999. *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*. Dublin: Fondacioni European për Përmirësimin e Kushteve të Punës dhe Jetesës.

Braithwaite, Mary dhe Catherine Byrne. 1995. *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*. Bruksel: Konfederata Europiane e Sindikatave.

Cockburn, Cynthia. 1996. "Stratagjemë për Demokracinë Gjinore: Rritja e Përfaqësimit të grave Sindikaliste në Dialogun Shoqëror European." *European Journal of Women Studies* 3(1): 7+.

Cockburn, Cynthia. 1997. "Gjinia në Hapësirën Ndërkombëtare: Gratë Sindikaliste si Aktorë Shoqërorë Europianë." *Women's Studies International Forum* **20**(4): 459-470.

Garcia, Ada dhe të tjerë. (& Konfederata Europiane e Sindikatave). 1999. *The "Second Sex" of European Trade Unionism*. Bruksel: Konfederata Europiane e Sindikatave.

Plantega, Janneke, Jill Rubery dhe Gwennaële Bruning, (përgatitës). 1997. *State of the Art Review on Women and the Labor Market*, Utreht: Komisioni Europian i Punësimit e Çështjeve Sociale dhe Instituti i Studimeve Ekonomike, Universiteti I Utrehtit.

## V. Organizatat Joqeveritare të Gruas

Rritja e autoritetit të gruas dhe rëndësia e balancës gjinore për mekanizmat vendimorë është objektivi qendror i organizatave europiane të lëvizjes femërore. Asnjë studim i hapave të ndërmarra për përmirësimin e balancës gjinore nuk mund të anashkalojë rolin nxitës të këshillave, organizatave dhe bazës së aktivisteve të gruas në trajtimin e vëmendshëm të kësaj çështjeje. Si grup i interesave të veçanta, organizatat e gruas kanë nga vetë natyra e tyre një përbërje të pabalancuar në kuptimin e gjinisë. Janë shumë të pakta ato grupe që angazhojnë burra në ndonjë nivel të aktivitetit të tyre. Segregacioni gjinor për lëvizjen e gruas është një burim force, sepse siguron një bazë të frytshme për reflektimin dhe grupimin, por ky aspekt mund të shndërrohet në barrierë për çdo aksion të ardhshëm që synon të harmonizojë cilësitë mashkullore dhe femërore në funksion të balancës gjinore. Organizatat e gruas konceptohen në kuadrin e një grupi të fuqishëm opozitar. Ato mbeten një pjesëmarrës kyç në përpjekjet për farëzimin e marrjes së vendimeve. Mbështetja që i japin ato këtij synimi siguron një legjitimitet demokratik për përpjekjet, argumentet dhe strategjitë e reja.

Shifra e grupeve dhe organizatave të gruas në vendet anëtare të Këshillit të Europës sot arrin në mijëra. Siç pohon Platforma për Aksion e Pekinit ‘Organizatat bazë dhe joqeveritare kanë një rol të veçantë në krijimin e një klime politike, ekonomike e shoqërore që bazohet në barazinë ndërmjet gruas dhe burrit. (§§289 1995). Aktivitetet e Kombeve të Bashkuara sigurojnë për lëvizjet e gruas në shkallë kombëtare objektivin dhe platformën dhe përbëjnë një burim i rëndësishëm për shkëmbimin e ideve. Sot mund të flasim për grupime organizatash feministe me shtrirje ndërkombëtare që sigurojnë burime të konsiderueshme intelektuale e morale për organizatat e joqeveritare që veprojnë në bazë<sup>1</sup>.

Grupet e gruas kanë një rol të pazëvendësueshëm në këtë luftë, aq më tepër në ato vende ku shkalla e përfaqësimit të saj në marrjen e vendimeve ka rënë, si në rajonin e Europës Lindore. Siç vërente më gjerësisht një person informues nga Europa Lindore në lidhje me luftën për balancë gjinore në vendin e saj, ‘nuk ka asnjë shembull të shkëlqyeshëm që lind vetvetiu. Çështjet e barazisë gjinore këtu janë tamam si luftë dhe sukcesi është gjithnjë vetëm i pjesshëm.’<sup>2</sup> Një nga shembujt më spektakularë të peshës së koalicioneve mes Perëndimit dhe Lindjes është rasti i ish Republikës së Jugosllavisë, ku 100 gra të shquara aktiviste u organizuan për të ndikuar në bisedimet e Paktit të Stabilitetit më 1999 dhe arritën të përftonin një forcë të posaçme gjinore (*Task Force*) si pjesë e Paktit të Stabilitetit për Europën Juglindore të Organizatës për Sigurimin dhe Bashkëpunimin Europian<sup>3</sup>. Tani ajo operon në

---

1Moghadam, V. (2000). “Transnational Feminist Networks: Collective Action in an Era of Globalization.” *International Sociology* **15**(1): 57-86.

2A.G. Neimanis, Latvia 25 tetor 2000.

3Informacion i dhënë nga Nives Malencia dhe Tihana Ancevi, Bruksel, që i referohen një faqeje interneti shumë të dokumentuar në anglisht që mbulon aktivitetet e Task Forcës Gjinore në dhjetë

dhjetë vende europianojugore dhe ka si prioritet kryesor “Të Drejtën e Barabartë për Pushtet”. Krahu serb i kësaj force të posaçme u përqendrua veçanërisht në zgjedhjen e grave dhe, në saje të projekteve të studiuara, që buronin prej iniciativës së Forcës së Posaçme Gjinore (*Gender Task Force*) gëzoi, ndër të tjera, edhe mbështetjen e Austrisë, Zvicrës dhe Bashkimit Europian. Shumë parti opozitare serbe pranuan të zbatonin sistemin e kuotave në listat e tyre. Zgjedhjet e dhjetorit në Serbi çuan, sipas rezultateve të para, në një rritje të pranishmë në parlament nga 5% në mbi 12%, dhe kjo u arrit para së gjithash në saje të përpjekjes për t’i caktuar gratë e listës në vende të përshtatshme. Duke përdorur strategjinë e përgatitjes së trajnuesve në Perëndim për udhëzimin e grave kandidate (metoda *Këtë Mund ta Bëjnë Gratë*) dhe duke i mobilizuar pastaj këto trajnuese për organizim në nivel lokal, sipas parimit të rrathëve në ujë, projekti pati një shtrirje të konsiderueshme.

Organizatave të gruas në Europën Lindore duhet të farkëtojnë një identitet të ri, të shkëputur nga versioni zyrtar i organizatave të vjetra e, ndoshta, edhe nga këndvështrimi socialist i feminizmit, që i ka dhënë kësaj fjalë një ngjyrim të dukshëm negativ në disa qarqe. Edhe ato që e mbështesin plotësisht feminizmin e Perëndimit janë të pakta<sup>1</sup>. Farkëtimi i identiteteve autentike dhe strategjive që lidhen me këtë mjedis është një sfidë madhore. Një nga teknikat me rëndësi vërtet të veçantë, por që ndoshta e tejkalon objektin e kësaj broshure, ka qenë ngritja e njësie ndërlidhëse mes organizatave të gruas në Perëndim dhe në ish Lindjen. Këto struktura kanë rezultuar mjaft të rëndësishme në rajonin përreth Balltikut dhe në Rusi, ku ‘Femina Borealis,’ për shembull, lidhja e organizatave të vendeve nordike e balltike ka mundur të krijojë në vitet 90 në radhët e feministeve të rajonit të Ngushticave të Baresit një grup të madh me qëndrim kritik që u ka sjellë vendasve përfitime të veçanta. Gjatë viteve 1995-1997 ka pasur edhe përpjekje sporadike për nxitjen e interesit të europianolindorëve për lidhjen e gjinisë me demokracinë, siç ishte programi *Gratë e Reja dhe Demokracia*, me fondet e programit EU PHARE/TACIS, por jetëgjatësia e këtyre përpjekjeve mesa duket varet nga vazhdimësia e fondeve nga jashtë.

Për fuqizimin e gruas në shoqërinë civile, aktivistet e shoqërive në tranzicion përdorin edhe platformën e studimeve femërore. Kudo në Europën Lindore janë çelur qendra të reja studimore për gruan. Kur kanë akses në internet, këto grupe mund të lidhen me qendra inkurajuese në vende të tjera, duke krijuar kështu një medium të rëndësishëm për idetë praktike. Një teknikë tjetër e rëndësishme që e vë punën për nxitjen e balancës vendimore mbi baza të sigurtë ka qenë edhe krijimi i organizatave ombrellë, si Konsorciumi Rus i Shoqatave Joqeveritare të Gruas. Gjithnjë e më i rëndësishëm është bërë edhe përdorimi i arteries informative për komunikimin Lindje-Perëndim e brendalindor të praktikave dhe ideve nëpërmjet rrjetit të organizatave *Network of East-West Women* (NEWW <http://www.neww.org/index.htm>).

Karakteristikat e organizatave joqeveritare të gruas që i strukturojnë mundësitë e tyre sipas një qëllimi kanë të bëjnë me faktin se ato janë relativisht të segreguara nga pikëpamja

---

shtetet anëtare. (<http://www.spgtf.org>) janar 2001.

1 Watson, P. (2000). “Politics, policy and identity: EU eastern enlargement and East-West differences.” *Journal of European Public Policy* 7(3): 369-385.

gjinore dhe vepron brenda një kulture të vetme gjinore. Veç kësaj, si organizata joqeveritare ato shpeshherë mbështeten në punën vullnetare dhe në më të shumtën e rasteve kanë burime financiare modeste. Ndaj dhe mundësia e tyre për të ndërmarrë aksione të kushtueshme është më e vogël se ajo e organizatave të tjera shoqërore që shqyrtoam më lart. Si organizata vullnetare ato mund të vuajnë edhe nga mungesa e aftësive të veçanta menaxhuese, dhe disa skema mësimore, si projekti REGINA (*European Network for Management of Women NGO's and Associations*), i nxitur për pak kohë nga BE-ja, me partnerët e vet francezë, italianë, belgë dhe holandezë, janë përqendruar posaçërisht në zgjerimin e materialit trajnues për menaxherët e OJQ-ve. Në këtë drejtim mbetet shumë për t'u bërë. Duke marrë parasysh dobësinë e tyre, shumë OJQ e gjejnë forcën morale duke u bërë pjesë e lëvizjes ndërkombëtare, çka mund t'i ndihmojë në kapërcimin e disa pengesave materiale që e bëjnë aksionin të paefektshëm. Një burim tjetër force është përkushtimi i anëtarëve ndaj kauzës. Aksioni i përbashkët mund të prodhojë energji të mëdha, ndërsa rrjeti i profesionistëve mund të zgjerojë rrezën e veprimit potencial. Një shembull kuptimplotë është ai i rrjetit të profesionistëve për emancipimin, si punonjësit e oportuniteteve të barabarta të rrjetit kombëtar gjerman që vepron në qytet e në sektorin publik dhe mbledhen rregullisht për shkëmbyer përvojat dhe strategjitë e vlefshme (Bundesarbeidssgemeinschaft kommunaler Frauenbüros -[www.bag.kommazwo.com/bag](http://www.bag.kommazwo.com/bag) ).

Dinamika e veçantë e organizatave të gruas bën të mundur realizimin e disa aksioneve ndërgjegjësuese me efekt tronditës, ashtu sikurse mban të hapura portat e shoqërisë civile kur kanalet zyrtare janë të bllokuara. Lëvizjet e gruas në mjediset joqeveritare të Europës Lindore i kanë përdorur me zgjuarsni teknikat e reja të organizimit, si interneti, për t'i përcjellë publikut mesazhin e diversitetit dhe autoritetit. Meqë vetë organizatat joqeveritare të gruas nuk janë objekt i këtyre aksioneve, llojet e aktivitetit të tyre futen zakonisht në kategorinë e ndërgjegjësimit, që është paksa anësore për këtë broshurë. Si rrjedhim, ne kemi zgjedhur vetëm pak shembuj. Megjithatë, këto ide mund të nxisin lloje të tjera organizatash për të synuar drejt anëtarësive të përziera dhe për të vlerësuar rëndësinë e balancës.

## **1. Mbretëri e Bashkuar - Skoci: Informimi i plotë i gruas për Aktet e Kontrollit Gjinor**

Si mund ta dimë që respektohen zotimet për balancën gjinore? Organizatat e gruas kanë një aftësi të veçantë për të vigjëlur e për të mos iu ndarë kurrë këtij interesimi. Ato mund t'i ngacmojnë organizatatat e tjera në dobi të zotimeve të tyre kombëtare e ndërkombëtare. Monitorimi dhe avancimi i balancës gjinore duhet të jetë ndoshta përgjegjësi e administratës publike (si në rastin e mësipërm të broshurës së Statistikave të Suedisë), por një gjë e tillë rrallëherë ndodh. Në disa vende janë grupimet e organizatave dhe OJQ-të e gruas ato që nxjerrin 'Librin e Gabimeve' mbi marrëdhëniet gjinore të autoriteteve. Publikimi i të dhënave mbi çështjet gjinore i bën me turp ata sektorë të shoqërisë ku progresi çalon dhe i shpërblen ata që kanë punuar mirë.

Shembulli skocez është mjaft pozitiv.<sup>1</sup> Aktet e Kontrollit Gjinor nga viti 1993 deri më 2000 i kanë përmirësuar statistikave dhe përgjithshme për statusin e gruas. Këto akte bëjnë bashkimin e statistikave dhe nëpërmjet vëzhguesve ekspertë sigurojnë komentet dhe interpretimet e situates. Që në fillim ato janë kryer nga vullnetaret e grupit ENGENDER, një rrjet kërkimor dhe grupesh që punojnë në një linjë. The early years certainly demonstrate the energy available in civil society. Me ndihma të vogla të mbledhura nga një numër i madh burimesh të ndryshme u realizua një kontribut cilësor pa ndonjë financim të konsiderueshëm nga jashtë.

ENGENDER ka deklaruar gjithnjë se ‘pa përpunimin e të dhënave të sakta mbi jetën e gruas nuk mund të ketë as aksion për rritjen e autoritetit të saj, as politika të bazuara gjinore, as objektiva për t’u arritur dhe as progres për t’u monitoruar’ (ENGENDER 2000:3). Aktet e Kontrollit Gjinor u bënë një mjet informimi aq themelor sa që në vitin e fundit u sponsorizuan nga një gazetë e madhe. Me ‘Aktin e Kontrollit Gjinor 2000’ autorët deklaruan gjithshu se punë e tyre kishte përfunduar. Pushteti i ri krahinor i Skocisë së re duket se është i gatshëm ta marrë përsipër mbikëqyrjen e progresit të marrëdhënieve gjinore. Që progresi i balancës gjinore të monitorohet, ata do të bëjnë ç’është e mundur për të paraqitur statistika gjinore transparente.

Kontrolli Gjinor 2000 raporton për pozitën e gruas në politikën e sotme të Skocisë, në zonat rurale, në transport, në arsim, për gjendjen e saj shëndetësore dhe seksualitetin. Ai sjell një informacion plotësues për marrëdhëniet gjinore në fusha që shtrihen nga biznesi dhe kujdestaria e fëmijëve deri te varfëria, sindikatat, dhuna e organizatat vullnetare. Në vitet e kaluara ai është përqendruar në grumbullimin e informacionit për gratë me ngjyrë dhe pakicat ose në problemet e varfërisë e paaftësive fizike.

Si një praktikë e ‘zgjuar,’ përvoja e Akteve të Kontrollit Gjinor në Skoci dallohet në mënyrë të veçantë nga tiparet e punës në grup. Kontaktet e nxitura prej bashkëpunëtorëve në të gjitha sferat e shoqërisë dhe autoritetit krijuan një front gjerë. Informacioni për gruan është shpërndarë nga burime krejt të ndryshme dhe, për krijimin e një tabloje më të plotë të marrëdhënieve gjinore, kontribuan njerëz nga universitetet, nga administrata civile, shoqatat vullnetare dhe organizatat publike, si sindikatat. Kjo krijon një bazë të shëndoshë edhe strategjitë e normëzimit. Pengesat e hasura në përgatitjen e raporteve mund të kenë çuar edhe në trajnimin e brezave të rinj të kandidatëve për marrjen e vendimeve, falë aftësive që kërkohen në hartimin e një akti kontrolli. Më pas, personat aktivë të këtij grupi, që publikuan informacionin për balancën e pavërtetë gjinore, u organizuan për të ndikuar në prapaskenë dhe rezultati që arritën ishte shifra 37% e grave deputete në parlamentin e parë skocez.

Që ideja e ‘Kontrollit Gjinor’ mund të zbatohet edhe në vende të tjera, këtë e tregon më së miri interesimi i gjithanshëm kudo në botë. Këshilli Britanik e ka propaganduar atë si një model risie. Duke mbajtur autorësinë e vullnetarëve të përkushtuar, ajo është shfrytëzuar

---

<sup>1</sup>Një shembull tjetër i mirë është Irlanda, ku Komisioni për Gjendjen e Grave ka kryer disa revizione në fillim të viteve nëntëdhjetë dhe tani po zhvillon treguesit për monitorimin e barazisë gjinore. (Komunikim privat me Y. Galligan)

gjithnjë si një mjet demokratik në fushata, në praktika lobiste, në trajnim dhe mësimdhënie. Versioni i fundit i *Kontrollit* është publikuar në internet (<http://www.engender.org.uk>).

Burimi: *ENGENDER. 2000. Gender Audit 2000 Putting Scottish Women in the Picture. Edinburgh: ENGENDER, Governanca e Forumit Skocez dhe F.Mackay e E. Breitenbach, Universiteti i Edinburgut.*

## **2. Rusi: Taktika të Reja të Vendeve në Tranzicion: Konsorciumi i OJQ-ve, Lidhja e Grave Votuese dhe Grave Deputete të Shën Petërburgut**

Me shthurjen e shoqërisë civile të disa vendeve në tranzicion nënkuptojmë se organizatat e shumë shoqërive europianolindore duhej ta fillonin nga e para. Megjithëse vizionet për barazinë dhe taktikat gjinore variojnë dukshëm nga lindja e Europës në perëndim, lidhjet mes Lindjes dhe Perëndimit me shkëmbimin e informacionit për organizimin dhe taktikat lobiste kanë qenë frytdhënëse për ata që duan të ndikojnë në rritjen e shkallës së përfaqësimit të gruas. Veçanërisht i rëndësishëm ka qenë krijimi i rrjetit të organizatave. Konsorciumi i Shoqatave Joqeveritare të Gruas, i themeluar më 1993 mes OJQ-ve ruse, ukrainase dhe amerikane është një nga më të mëdhenjtë. Vetëm në Rusi ai ka rreth 98 grupe anëtare nga 37 krahina që punojnë me shumë projekte të ndryshme. Si konsorcium, sukcesi i tyre në thithjen e burimeve ekonomike ndërkombëtare për të mbështetur rrjetin dhe çështjet e veçanta gjinore është shumë më i madh se ai që do të kishin arritur si grupe të ndara.

Praktika e 'zgjuar në këtë rast ka të bëjë me përpjekjen për të krijuar kanale komunikuese midis grupeve me burime modeste e shpesh të izoluara, të cilat mund të përfitojnë nga grupet e fuqishme diku tjetër. Shpërndarja e burimeve, aq e njohur në vendet me organizata aktive ombrellë, si këshillat kombëtare të gruas, duhet të (ri) zhvillohet edhe në shumë rajone të Europës Lindore. Konsorciumi mund të ofrojë mbështetje duke i ndihmuar grupet të paraqesin argumentet e tyre. Në përgjithësi, ai përpiket "t'i veshë ato me pushtet" nëpërmjet ndihmës ndërkombëtare (USAID) për trajnimin e grupeve në përvetësimin e praktikave lobiste dhe avokatore. Sukcesi i tyre në ngritjen e një rrjeti e-mail i ka ndihmuar grupet krahinore për të ndjekur zhvillimet legjislative. Numri i OJQ-ve të gruas që punojnë me teknologjitë e informacionit është rritur. Edhe në këtë rast, projekti do të kishte qenë më i vështirë po të mos kishte një mbështetje të konsiderueshme ndërkombëtare (Fondacioni Ford).

Burimi: *Informacion i tërthortë - Elena Ershova, Përmbledhje e Konferencës me temë Gruaja dhe Demokracia, 29 April 1999 Konsorciumi i Shoqatave Joqeveritare të Gruas. Kontakti: wcons@com2com.ru*

## **3. Kroaci: *Cybergirls* – Përdorimi i rrjetit, i trukut propagandistik dhe trajnimit të aftësive udhëheqëse nëpërmjet studimeve femërore dhe arterieve të informacionit për kthimin e gruas në politikë**

*Ne mendojmë se demokracia gjinore është një element thelbësor i çdo demokracie dhe një shtet që u mohon të drejtat e barabarta grave dhe grupeve të pakicave nuk mund të quhet demokratik. Rrjeti B.A.B.E. Bëhuni aktive, jini të emancipuara (Budi aktivna, Budi emancipirana)*

*‘Gratë u entuziazmuar nga ky aktivitet, ato kanë nevojë të trajnohen dhe donin të përvetësonin njohuritë komunikuese që janë vërtet të rëndësishme për politikanin profesionist. Si rezultat i trajnimit që ofruam, në parlament ka hyrë një numër më i madh grasht...dhe shpresojmë që kjo të ndodhë edhe në zgjedhjet lokale të vitit 2001.’*

Edukata dhe angazhimi civil janë aktivitete që ngjallin polemika në shumë vende të Europës Lindore; tenikat e reja të komunikimit kanë pasur një rol vendimtar në mbështetjen e kundërkritakve dhe përkrahësve të organizimeve publike. Rrjeti informal B.A.B.E (që në kroatisht do të thotë gjithashtu ‘gjyshe’) filloi të punonte për demokracinë në vitin 1994 dhe ndërmori një fushatë për zgjedhjet parlamentare më 1995 e 1997. Gjithashtu, ai ka protestuar fuqimisht kundër dhunës dhe më 1998 fitoi çmimin për Demokraci dhe Shoqëri Civile të SHBA-së e BE-së për përkushtimin ndaj aktiviteteve të të drejtave të njeriut dhe teknikave të reja të komunikimit.

Një iniciativë tjetër ishte ngritja e Qendrës së Studimeve Femërore. Në Europën Lindore këto qendra kanë zhvilluar një luftë të vështirë, por në thelb ato i bashkon me simotrat e tyre europianoperëndimore angazhimi shoqëror. Qendra e Studimeve Femërore në Zagreb, që u themelua në vitin 1995 nga studiuese dhe feministe, u përfshi menjëherë në aktivitet, duke i nxitur gratë drejt roleve udhëheqëse dhe duke punuar me ndërgjegjen publike. Veçanërisht i rëndësishëm ka qenë misioni i saj në formimin politik, me synimin që gruaja të punojë në çdo front për çështjet e të drejtave të saj njerëzore dhe të ketë një prani më të madhe në udhëheqje. Qendra ka organizuar me sukses aktivitete parazgjedhore me ngjyrim komik për një kuptim më të qartë të nevojës së balancës gjinore në marrjen e vendimeve. Ajo ka shitur bluza *t-shirt*, ka organizuar një fushatë komplekse dhe ka pasur një prani të dushme në sheshe. Gjithashtu, ajo ka dalë edhe me programin ‘Zhdavaritja e frikës së pushtetit: trajnimi i grave për udhëheqje në bashkësitë lokale’ (2000-2001), që pati një mbështetje të gjerë (dhe u financua ndër të tjera nga Ambasada Amerikane, Këshilli i Europës, Komisioni Europian, Fondacioni Fridrih Ebert, USIA dhe Fondacioni i Uestminsterit për Demokraci.). Synimi ishte përdorimi i trajnimit në rritjen e aftësive udhëheqëse të gruas për ta bërë atë përçuese të ndryshimeve politike në bashkësitë lokale dhe përvetësimi i aftësive të veçanta për një paraqitje të efektshme publike. Nevoja për zhvillimin e koalicioneve në lidhje me problemet specifike dhe të bashkëpunimit për sqarimin e interesave në nivel mikro, makro dhe ndërkombëtar ka qenë shumë e rëndësishme. Sesionet trajnuese duhet të jenë pritur mesa duket me mjaft interes nga pjesëmarrësit. Ndërkaq gërshetimi i aksioneve të Qendrës ka bërë që parlamenti të ketë më shumë gra dhe ka krijuar optimizëm për zgjedhjet e ardhshme në nivel lokal, ku pritet një rritje e shifrës së dobët që kanë aktualisht prej 4%.

Burimi: *Smiljana Leinert Novosel, eksperte e Këshillit të Europës, dhe Aida Bagi e Vesna Terseli, Studimet Femërore Zagreb, Croatia +4872406, si dhe një informacion në anglisht për BABE në <http://www.interlog.com/~moyra/projects.html>.*

#### **4. Lobi Femëror European: BE – Mobilizimi i Grave të Reja për Barazi**

Lobi Femëror European është koalicioni më i madh i organizatave joqeveritare të gruas në BE. Ai organizon mëse 2,700 shoqata gruaje në tërë Europën dhe ushtron ndikimin e tij në favor të tyre në insitucionet e Bashkimit Europian. Si i tillë, ai ka shumë mundësi të thithë burime e të grumbullojë informacion për zhvillimet që kanë të bëjnë me gruan në Europë.

Frika se gjeneratat e reja të grave që do të zënë vendin në marrjen e vendimeve mund të mos shfaqen spontanisht çoi në një projekt të mbështetur nga Bashkimi Europian (1999-2000), që kishte si qëllim të zhvillonte një material të ri trajnues, të pëlqyeshëm nga të rejat, dhe t'i organizonte këto për të artikuluar problemet e tyre specifike. Takimi i koordinatorëve të reja në Lisbonë rezultoi në një manifest ku afirmohej angazhimi i të rejave në çështjet e barazisë gjinore, përfshirë këtu lufta kundër diskriminimit, dhunës dhe seksizmit në media, si dhe arsimimi e pretendimi për hapësirë vendimore.

Objektivi i përgjithshëm ka të bëjë me përfshirjen e problemeve të të rejave në problemet e politikave kombëtare e europiane nëpërmjet rritjes së pjesëmarrjes së tyre. Deri tani kjo është realizuar nëpërmjet organizimit të seminareve kombëtare e ndërkombëtare dhe përgatitjes së “Udhëzuesit të Grave të Reja për Barazinë Gjinore dhe Oportunitetet e Barabarta në Europë”. Libri u hartua me procedurë discursive dhe përqendrohet në mënyrë të veçantë në aspektet e shumëfishta të diskriminimit në Europë. Në të trajtohet hollësisht jo vetëm gjinia, por edhe dallimet racore, etnike, klasore si ato që kanë të bëjnë me orientimin seksual dhe aftësitë fizike. Puna me këtë projekt, siç ndosh shpesh me përpjekjet kolektive të OJQ-ve, mund të ketë edhe rrjedhime të tjera në përmbushjen e një synimi më afatgjatë për të nxitur dhe ruajtur kontaktet e nevojshme për grupimet e ardhshme të organizatave të të rejave. Projekti u krijon mundësinë të rejave për t'u takuar, për të artikuluar problemet e tyre dhe për t'iu kundërvënë dallimeve. Ky është njëri nga disa projekte të tjera në Europë që e sheh të ardhmen e barazisë duke përgatitur pjesëmarrës të rinj.

Burimi: *Lobi Femëror Europian* (<http://www.womenlobby.org/>) ku gjendet edhe teksti i *Udhëzuesit të Gjinisë*.

## **5. Turqi: Kader – Mbështetje e grave nga gratë për të hyrë në parlament**

OJQ-të e gruas mund të luajnë një rol me peshë në rritjen e pranisë femërore në marrjen e vendimeve dhe shtrirjen e gjerë të kësaj vetëdijeje e provon edhe shembulli i Turqisë. *Kader* është një shoqatë për mbështetjen dhe udhëzimin e grave kandidate. Ajo u themelua më 1997 nga gra me ndikim dhe njohje në publik, përfshirë edhe gazetarë. Ajo ndihmon në rritjen e legjitimitetit të kërkesave të gruas për një pjesëmarrje më të gjerë të saj në politikë dhe funksionon si një OJQ aktive. Një nga synimet kryesore të saj ka qenë rritja e përqindjes femërore në parlament nga 2% (në atë kohë) në 10%. Në zgjedhjet e kaluara kjo shifër arriti në 4.2%.

Burimi: *Yesim Ara, ekspert i Këshillit të Europës. Personi ndërlidhës: Zulal Kilic 0 212 273 2535.*

### ***Additional Reading***

Ferree, Myra Marx dhe Patricia Yancey Martin. 1995. *Feminist Organizations Harvest of the New Woman's Movement*. Piladelfia: Temple University Press.

Scott, J. W., C. Kaplan dhe të tjerë., përgatitës. (1997). *Transitions, Environments, Translations: Feminisms in International Politics*. Nju York, Routledge (Taylor and Francis).

Silliman, J. 1999. Zgjerimi i Shoqërisë Civile: Ngushtimi i Hapësirës Politike - Roli i Organizatave Joqeveritare të Gruas. *Social Politics* 6 (1): 23-53.

## VI. Organizatat Joqeveritare

Asnjë sferë e marrjes së vendimeve shoqërore nuk është investiguar më pak se roli i gjinisë në menaxhimin e organizatave joqeveritare. Aktivitetet e organizatave joqeveritare që trajtohen këtu janë nga më të ndryshmet. Ato mund të shtrihen që nga *Greenpeace* dhe klubet e futbollit deri te Kryqi i Kuq. Problemi i gjinisë në radhë të parë është i drejtpërdrejtë. Në morinë e madhe të organizatave vullnetare ato që punojnë më shpesh janë femrat vullnetare, por menaxhimi dhe punët me page janë kryesisht në duart e burrave. Edhe përbërja e bordeve të drejtorëve dhe bordeve ekzekutive të administratorëve është kryesisht me meshkuj. Nëse problemet e këtyre organizatave do të bëheshin publike, ato do ta humbnin legjitimitetin e tyre. Pra, ndonëse organizatat joqeveritare që janë të lidhura me Kombet e Bashkuara mund të gjenden në ballë të punës për zhvillimin e instrumenteve që u shërbejnë skemave testuese për gjininë, ato mund të jenë në bisht përse i takon investigimit të problemeve që shfaqen në pjesën e pasme të tyre. Megjithatë, kjo nuk ndodh gjithnjë dhe është pikërisht Agjencia e Asistencës për Zhvillim ajo ku diskutohet më hapur çështja e balancës gjinore brenda vetë organizatës. Duket se këtu janë kryer edhe përpjekjet trajnuese.

Menaxhimi i organizimit joqeveritar ka nevojë të ngutshme për një studim dhe projekte të përbashkëta krahasuese në lidhje me çështjen e balancës gjinore. Mangësia e tanishme mund të lidhet me peshën dhe varfërinë burimore të këtij sektori. Veç kësaj, këto organizata vetëm kohët e fundit kanë filluar ta shqyrtojnë seriozisht përdorimin e menaxherëve dhe teknikave profesionale të menaxhimit. Ne mendojmë se, të paktën përse i takon drejtimit menaxhues dhe sekretariateve të përgjithshme, gjërat po ndryshojnë dukshëm. Nga ç'kemi dëgjuar duket se shumë zyra OJQ-sh në Bruksel kryesohen tani nga grate, por dëshmitë statistikore për këtë ose janë të pakta, ose mungojnë krejtësisht. Studimi i BE-së për rolin e gruas në marrjen e vendimeve vërente se asnjë sferë tjetër nuk ishte aq pak e studiuar sa ajo e gruas në 'sektorin e tretë' të shoqatave vullnetare, mirëbërëse, kishtarë dhe organizatave të tjera jofitimprurëse (Lovenduski 1999:19)<sup>1</sup>

Ky sektor potencialisht duhet të jetë një nga më të ndjeshmit ndaj çështjes së përfaqësimit. Shumë prej organizatave kanë një ndjenjë të fuqishme detyre për drejtësinë shoqërore. Megjithatë, ironia qëndron në faktin se mbijetesa e tyre ekonomike mund të varet nga mbështetja në ata sektorë ku mekanizmi vendimor është tejet i pabalancuar në aspektin e gjinisë. Bota financiare dhe ajo e korporatave të mëdha është mjaft e njohur për segregacionin e saj gjinor, por nga ana tjetër ajo është edhe një burim i rëndësishëm ndihme financiare për disa organizata joqeveritare. Bordet e drejtorëve të organizatave mirëbërëse kanë shpesh në përbërjen e tyre anëtarë që janë të aftë për të mobilizuar botën financiare në dhënie dhe kontributeve. Këta drejtorë janë kryesisht meshkuj. Me ndryshimin e rolit të gruas ka ndryshuar edhe baza aktiviste e këtyre organizatave. Ajo që mbetet për t'iu përgjigjur në një

---

<sup>1</sup> Këshilli i Europës financoi një raport nga Helge Hernes më 1984 i cili nuk duket të jetë arritur ose ndjekur që atëherë nga ndonjë tjetër. Megjithatë sektori ka evoluar në mënyrë dramatike. (Lovenduski and Stephenson 1999:19)

studim të ardhshëm është pyetja: si i është përgjigjur struktura vendimore këtyre ndryshimeve shoqërore?

### ***Përzgjedhje shembujsh***

Na vjen keq që ky raport i ka fare të paktë shembujt e frytshëm të përpjekjeve për ndryshimin e balancës gjinore në menaxhimin e OJQ-ve. Ne kemi përfshirë këtu vetëm një të tillë. Disa nga personat informues shtuan se ato organizata joqeveritare që punojnë me vendet në zhvillim dhe gjenerojnë projekte test në kuptimin e ndihmës për zhvillim janë të interesuara edhe për raportet gjinore të marrjes së vendimeve brenda strukturave të tyre. Për këtë u përmendën shembuj nga Mbretëria e Bashkuar dhe Flandra, por duket se këto janë në fazën e miturisë. Vrojtimi se puna në kuadrin e Kombeve të Bashkuara nxiti më shumë interes për për çështjet gjinore vlen edhe për organizatat qeveritare që punojnë me OJQ-të, si dhe për vetë OJQ-të.<sup>1</sup> Edhe OECD-ja mban një njësi gjinore brenda Komisionit të Asistencës për Zhvillim. Kjo njësi ka përgatitur një udhëzues jashtëzakonisht të dobishëm (Schalkwyck dhe Woroniuk.1997) për trajtimin e disa prej çështjeve të brendshme të organizatave, përfshirë rezistencën ndaj barazisë gjinore dhe kulturën organizative. Në listen e literaturës së kësaj broshure ka një tregues për OJQ-të e sektorit të zhvillimit që po bëjnë përpjekje për trajnimin dhe balancën gjinore brenda organizatave të tyre, si *Oxfam*-i.

#### **1. Zvicër - “Gruaja për Gruan”: Program Urtësues për të Rejat .<sup>2</sup>**

*“Një nga arsytet që vendosëm të realizonim një projekt urtësues ishte konstatimi nëpërmjet pyetësorëve për të gjitha organizatat tona anëtare se 50% e të gjithë personave të angazhuar në bazën e organizatave rinore ishin femra. Përfaqësimi i grave në bazë, pra, ishte realisht i njëjtë, por kur bëhej fjalë për punë më me përgjegjësi, në nivelet e larta të këtyre organizatave, ato zhdukeshin të gjitha. Shumë nga organizatat tona anëtare kanë pasur probleme në futjen e grave në ato punë që kërkojnë pak më shumë kohë e përgjegjësi...shumë prej tyre dyshonin pikërisht në aftësitë e veta”.*

Në janar të vitit 2000 Këshilli Zviceran i Aktiviteteve Rinore<sup>3</sup> (CSAJ/SAJV) – një organizatë ombrellë që përfshin rreth 90 lloje të ndryshme organizatash rinore, reagoi ndaj

---

<sup>1</sup> Ndër organizatat që mund të jenë interesante për t’u ndjekur janë zyra e Londrës e OXFAM, punonjësi përgjegjës i së cilës ishte me leje kur po bëhej ky hulumtim, dhe Komiteti Kombëtar për Bashkëpunim për Zhvillim në Belgjikë i cili ka bërë trainim gjinor për drejtuesit më 1997, por më tej e ndërpreu projektin dhe ka rifilluar kohët e fundit (tetor 2000). Sipas raporteve, institucione paraqeveritare hollandeze dhe suedeze gjithashtu janë përballur me çështjet për balancën gjinore në vendimmarrjen e brendshme.

<sup>2</sup> Të gjitha faktet dhe citimet janë të bazara në një intervistë telefonike me Dominique Grisard, 27/10 2000.

<sup>3</sup> Emri në gjuhët zyrtare të Zvicrës është si më poshtë:: Le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse (CSAJ), Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV), Federazione Svizzera delle Associazioni Giovanili (FSAG), and, Federaziun Svizra da las Uniuns da Giuventetgna (FSUG).

mungesës së grave në pozita kyçe duke ndërmarrë një program urtësues. Ky program pilot njëvjeçar u siguron të rejave oportunitetin për t'u takuar me gra më të moshuara dhe për të mësuar prej tyre, me shpresën se më vonë ato do të njihen më nga afër me përgjegjësitë e udhëheqjes.

CSAJ/SAJV u shkroi grave politikane duke i pyetur nëse ishin të interesuara për t'u bërë mendare dhe papritur mori një përgjigje miratuese prej tyre. Të rejat që u pranuan bënë pjesë në organizata të ndryshme rinore. Takimi i parë i përbashkët me të gjitha pjesëmarrëset u mbajt në janar të vitit 2000. 30 "çiftet" tashmë ishin caktuar, por ato takoheshin për herë të parë. Që atëherë janë takuar rreth një herë në muaj dhe kanë ndenjur bashkë një mbasdite ose një mbrëmje. Përmbajtja e takimeve është e ndryshme dhe varet nga vetë pjesëmarrëset. Një pjesë e çifteve organizojnë së bashku takime pune, kurse të tjerat thjesht diskutojnë. Disa pjesëmarrëse kanë pasur mundësi ta ndjekin nga afër mendaren e tyre në vendin e punës.

Me zhvillimin e projektit bëhet edhe vlerësimi i tij. Sipas Dominique Grisard, që drejton iniciativën, treagimet e deritanishme kanë qenë "shumë, shumë pozitive". Megjithatë, vëren ajo, "disa çifte kanë funksionuar padyshim më mirë se të tjerat...nëse pjesëmarrëset arrijnë të shkojnë shumë mirë edhe në planin personal, kjo është vërtet frytdhënëse". Në përgjithësi, Znj. Grisard e sheh si të suksesshëm projektin, jo vetëm për të rejat: "shumica e çifteve urtësuese janë tepër optimiste për ato çka kanë mundur të mësojnë...konkretisht, shumë mendare thonë se kanë mësuar plot gjëra...ato kanë mësuar si t'i transmetojnë njohuritë e tyre. Ato kanë parë gjithashtu edhe motivin shtytës të këtyre të rejave, problemet politike që u interesojnë dhe çfarë duan të mësojnë".

Duke parë suksesin e deritanishëm, *CASJ* ka vendosur ta vazhdojë programin urtësues edhe vitin tjetër me një grup të ri çiftesh. Nga përvoja e këtij viti ato kanë mësuar se çfarë është e rëndësishme për pjesëmarrëset. Kjo njohje mund të shërbejë për një përmirësim të mëtejshëm të programit. Universiteti i Bernës po i bën një vlerësim shkencor programit. Në qershor të vitit 2000 një revistë qeveritare do t'i botojë pjesërisht këto rezultate. Pasi të mbarojë cikli I dytë, në janar të vitit 2002, parashikohet një vlerësim më shterues. Në vjeshtën e vitit 2002 do të botohet një udhëzues për mënyrën e realizimit të një programi të tillë urtësues.

Dominique Grisard mendon se këto lloj programesh janë krejt të zbatueshme për të gjitha fushat e ndryshme dhe kontekstet kombëtare. "Ndryshe nuk do të ishte as në politikë".

Burimi: *Dominique Grisard, Conseil Suisse des Activités de Jeunes/ Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (CSAJ/SAJV), Postgasse 21, 3011 Bernë, Zvicër, Tel: +41-(0)31-326.29.35, Fax: +41-(0)31-326.29.30 E-mail: [dgrisard@sajv.ch](mailto:dgrisard@sajv.ch)*

### ***Literaturë shtesë***

Macdonald, Mandy (përgatitës) 1994. *Gender Planning in Development Agencies: Meeting the Challenge*. Oksford: OXFAM.

Schalkwyck, Johanna dhe Beth Woroniuk. 1997. *DAC Source Book on Concepts and Approaches linked to gender equality*. <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm> përg. Paris: Organizata për Zhvillimin dhe Bashkëpunimin Ekonomik, Komisioni I Asistencës për zhvillim, Grupi i Ekspertëve Gjinerë në Zhvillim.

Staudt, Kathleen 1990. "Politika gjinore në administratë: çështje teorike në vështrimin krahasues." në Kathleen Staudt (përgatitëse) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Piladelfia: Temple University Press

## **VII. KONKLUZIONE?**

Kjo temë e punës së përbashkët për ndryshimin e balancës gjinore nuk ka përfunduar. Vetë struktura e kësaj broshure e bën të qartë se përpjeket përhapen si valët nëpër sektorë të ndryshëm të marrjes së vendimeve dhe vende të ndryshme. Ne ia nisëm nga sfera e partive politike dhe hasëm shembuj të panumërt, por sa më shumë që largoheshin nga sektori publik, aq më e pakët dhe sporadike bëhej përvoja.

Në disa vende pika e kthesës është arritur në kuptimin e ndërgjegjësimit për rëndësinë e balancës gjinore dhe vigjilencës për ruajtjen e saj. Ndarja e pushtetit politik në vendet nordike ndërmjet burrit dhe gruas nuk mund të shmanget lehtë. Por, në shumë vende, ndërthurja magjike e frymëzimit me individët në kontekstin e duhur që çon në animin e balancës mund të ketë përsëri efektin e vet.

Sot ka më shumë burime se kurrë ndonjëherë për t'i ndihmuar njerëzit të kuptojnë kontekstin e pabarazisë gjinore, historinë dhe veçoritë e saj. Kjo njohuri na ndihmon të përftojmë metoda më të mira e më të përshtatshme në luftën kundër saj. Vargu i mjeteve dhe zgjidhjeve është i konsiderueshëm. Idetë e mira, praktikat e mençura dhe njerëzit me përvojë e entuziastë që japin këshilla nuk mungojnë. Kjo broshurë është pikërisht një nga ato mjete në dispozicion për të ndihmuar anëtarët e interesuar të organizatave të gjejnë njëri-tjetrin për të shkëmbyer përvojën e fituar për strategjitë e frytshme. Ata që duan të përmirësojnë marrjen e vendimeve do të gjejnë më shumë aleatë se kurrë. Shpresojmë se kjo broshurë do të japë edhe një shtysë tjetër për të fituar mbështetje dhe se nxit njëherësh analizën dhe aksionin.

## SHTOJCË

### Bibliografi e veprave të cituara

- Alvesson, Mats dhe Billing, Yvonne Due. 1997. *Understanding Gender and Organizations*. Londër: Sage.
- Bacchi, Carol Lee. 1999. *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*. Londër: Sage.
- Bardach, Eugene. 2000. *A Practical Guide to Policy Analysis*. Londër: Chatham House
- Benokraitis, A. 1997. Diskriminimi gjinor në shekullin XXI. Në *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change.*, 5-32. Londër: Sage.
- Bercusson, Brian dhe Anni Weiler 1998. *Innovative Agreements An analysis: equal opportunities and collective bargaining in the European Union (Phase III)* Fondacioni European për Përmirësimin e Kushteve të Punës dhe Jetesës Dublin.
- Bertone, Chiara. 1998. "Krijimi i një Këndvështrimi Femëror për Bashkimin European: Debatë Danez." *NORA (Nordic Journal of Women's Studies)* 6:108-121.
- Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn dhe Linda Dickens. 1999. *Equal Opportunities and Collective Bargaining in the EU: Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining*. Dublin: Fondacioni European për Përmirësimin e Kushteve të Punës dhe Jetesës.
- Braithwaite, Mary dhe Catherine Byrne. 1995. *Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats*. Bruksel: Konfederata e Sindikatave Europiane.
- Brown, Alice. 1998. Thellimi i Demokracisë: Gruaja dhe Parlamenti Skocez. *Regional and Federal Studies* 8.
- Carton, Ann. 1998. "Over de actie 'Stem Vrouw' en de plaats van de vrouw in de politiek". Në *De (on)redelijke kiezer. Onderzoek naar de politieke opvattingen van Vlamingen. Verkiezingen van mei 1995*, përgatitur nga M. Swyngedouw, J. Billiet, A. Carton dhe R. Beerten .Leuven: Acco f. 27-49..
- Castello-Branco, Maria Jose. 1987. *Women in the higher public service levels. A European Overview*. Mاستriht: Instituti European i Administratës.
- Celis, Karen, Petra Meier dhe Alison Woodward, 1999 'Meetinstrument Vrouwen & Besluitvorming' në Katrien Bruggeman dhe M. Van Haegendoren, përg. *Werkingsverslag Ontwikkeling van gelijkekansenindicatoren* , dhjetor 1998-30 maj 1999, Bruksel: Nederlandstalige Vrouwenraad.
- Cockburn, C. 1997. Gjinia në Hapësirën ndërkombëtare: Gruaja Sindikaliste si Aktor Shoqëror European. *Women Studies International Forum* 20:459-470.
- Cockburn, Cynthia. 1991. *In the way of women: men's resistance to sex equality in organisations*. Basingstok: Macmillan Education.
- Cockburn, Cynthia. 1996. "Strategjitë për Demokracinë Gjinore: Rritja e Përfaqësimit të gruas Sindikaliste në Dialogun Shoqëror European." *European Journal of Women Studies* 3(1): 7+.

Cockburn, Cynthia. 1995. *Women and the European Social Dialogue. Strategies for Gender Democracy*. Brussels: European Commission: The Social Dialogue Unit and the Equal Opportunities Unit (DGV).

Colebatch, Hal dhe Peter Larmour. 1993. *Market, Bureaucracy and Community: A student's guide to organization*. Londër: Pluto Press

Colmou, Anne-Marie. 1999. *L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes*. Paris: Dokumentacioni Francez.

Këshilli European i Bashkive dhe Krahinave 1998. *Men and Women in European Municipalities*, Qershor.

Këshilli i Europës. 2000a. *Positive Action in the Field of Equality Between Women and Men: Final Report of the Group of Specialists on Positive Action in the Field of Equality between Women and Men (EG-S-PQA(2000))*. Strasburg: Drejtoria e Përgjithshme e të Drejtave të Njeriut, Divizioni i Barazisë ndërmjet Burrit dhe Gruas, Këshilli i Europës.

Këshilli i Europës. 2000b. *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing 1995)*. 18 Shtator 2000 Strasburg: Drejtoria e Përgjithshme e të Drejtave të Njeriut, Divizioni i Barazisë ndërmjet Burrit dhe Gruas, Këshilli i Europës.

Këshilli i Europës. 2000c. *Council of Europe activities since 1995 in the field of equality between women and men related to the strategic objectives in the Beijing and Vienna Platforms for Action*, 54f. Strasburg: Këshilli i Europës.

ENGENDER. 2000. *Gender Audit 2000 Putting Scottish Women in the Picture*. Edinburgh: ENGENDER dhe Governanca e Forumit Skocez.

Komisioni European. 1997. *Gender, Power and Change in Health Institutions of the European Union*. Vëll. CE-07-97-507-\*\*-C. Bruksel: Komisioni European DG-V.

Komisioni European. 1998. *Women and decision-making in the judiciary in the European Union*. Vëll. CE-17-98-992-EN-C. Bruksel: Komisioni European DGV.

Komisioni European. 1999. "Raport për 25 vjetorin e Eurobarometrit." Bruksel: Drejtoria e Përgjithshme X, Komisioni European.

Komisioni European. 1999. *Women in Decision-Making in Finance*. Vëll. CE-V/2-99-006-\*\*-C. Bruksel: Komisioni European DGV. (i shfrytëzueshëm elektronikisht).

Komisioni European i Punësimit & Çështjeve Sociale. 1999. Raport i përkohshëm për zbatimin e programit afatmesëm të aksionit komunitar për oportunitetet e barabarta ndërmjet burrit dhe gruas (1996-2000), 33f. Bruksel: Drejtoria e Përgjithshme V/D.5, Komisioni European.

Komisioni European. 2000. *Gender Equality in the European Union: Examples of Good practices*. Bruksel: Drejtoria e Përgjithshme për Punësimin dhe Çështjet Sociale D.5, Komisioni European. Gratë e Rrjetit të Ekspertëve Europeanë në Marrjen e Vendimeve 1994 'Pjesëmarrja e Gruas në katër Grupe Politike të Parlamentit European' Bruksel: Njësia e Oportuniteteve të Barabarta, Komisioni European

Deklarata e Samitit European të Athinës 1992

Ferree, Myra Marx dhe Patricia Yancey Martin. 1995. *Feminist Organizations Harvest of the New Woman's Movement*. Piladelfia: Temple University Press.

Garcia, Ada dhe të tjerë. (& Konfederata Europiane e Sindikatave). 1999. *The "Second Sex" of European Trade Unionism*. Bruksel: Konfederata Europiane e Sindikatave.

Gaspard, Francoise, përg. 1997. *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*. Paris: L'Harmattan.

Gherardi, Sylvia. 1995. *Gender Symbolism and Organizational Culture*. Londër: Sage.

Gladwell, Malcolm. 2000. *The Tipping Point: How little things can make a big difference*, Londër: Little Brown and Company.

Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg dhe Elisabeth Sundin. 1995. *Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan - Sveriges största satsning av jämställdhet paa arbetsmarknaden*. Stokholm: Nerenius & Santérus Förlag.

Halimi, Gisèle, përg. 1999. *La parité dans la vie publique*. Paris: Dokumentacioni Francez.

Hix, Simon dhe C. Lord 1997. *Political Parties in the European Union*. Londër: Macmillan.

Kirner, Joan dhe Moira Raynor. 1999. *The Women's Power Handbook: Get It, Keep It, Use It*. New York: Viking.

Unioni Ndërparlamentar 1997. *Men and Women in Politics. Democracy still in the making. A world comparative study*; Seria 'Raporte e Dokumente'. Gjenevë, Unioni Ndërparlamentar.

Unioni Ndërparlamentar. 1998. *Les femmes dans les parlements nationaux. Etat de la situation au 25 janvier 1998*. Gjenevë.

Unioni Ndërparlamentar 1999. *Participation of Women in Political Life: An assessment of developments in national parliaments, political parties, governments and the Inter-Parliamentary Union, five years after the fourth World Conference on Women*. Geneva, Unioni Ndërparlamentar: Nr. 35.

Karam, Azza, përg. 1998. *Women in Parliament: Beyond Numbers*. Stokholm: Instituti Ndërkombëtar për Demokraci dhe Asistencë Elektorale.

Leijenaar, Monique. 1997. Si të krijojmë një balancë gjinore në marrjen e vendimeve politike. Udhëzues i politikave implementuese për zgjerimin e pjesëmarrjes së gruas në marrjen e vendimeve politike. Bruksel: Komisioni European DG-V.

Lovenduski, Joni dhe Susan Stephenson. 1999. *Women in Decision-Making: Report on existing research in the European Union*. Bruksel: Drejtoria e Përgjithshme për Punësimin, Marrëdhëniet Industriale dhe Çështjet Sociale V/D.5, Komisioni European.

Mackay, Fiona dhe Kate Bilton. 2000. *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, Governance of Scotland Forum*. Edinburg: University of Edinburgh

Mazur, Amy dhe Dorothy McBride Stetson, përg. 1995. *Comparative State Feminism*. Londër: Sage.

- Macdonald, Mandy (përg.) (1994). *Gender Planning in Development Agencies: Meeting the Challenge*. Oksford: OXFAM.
- Moghadam, Valentine. 2000. Rrjeti Transnacional Feminist: Aksioni Kolektiv në Epokën e Globalizimit. *International Sociology* 15:57-86.
- Morgan, Nicole (1988). *The Equality Game: Women in the Federal Public Service (1908-1987)*. Otavë: Komiteti Këshillimor Kanadez për Statusin e Gruas.
- Nelen, Sara dhe Hondeghem, Annie, përg. 2000. *Equality Oriented Personnel Policy in the Public Sector*. Amsterdam: Instituti Ndërkombëtar i Studimeve Administrative, IOS Press.
- Parsons, Wayne. 1995. *Public Policy*. Aldershot, Nju Hempshair: Edward Elgar.
- Plantega, Janneke, Jill Rubery dhe Gwennaële Bruning, (përg). 1997. *State of the Art Review on Women and the Labour Market*, Utrecht: Punësimi dhe Çështjet Sociale të Komisionit Europian dhe Instituti i Studimeve Ekonomike, Universiteti i Utrechtit.
- Scott, J. W., C. Kaplan dhe të tjerë, përg. (1997). *Transitions, Environments, Translations: Feminisms in International Politics*. Nju Jork, Routledge.
- Schalkwyck, Johanna dhe Beth Woroniuk, 1997. *DAC Source Book on Concepts and Approaches linked to gender equality*. <http://www.oecd.org/dac/Gender/htm/sourcebook.htm> ed. Paris: Grupi i Ekspertëve Gjimore për Zhvillimin, Komisioni i Asistencës për Zhvillim, Organizata për Bashkëpunimin dhe Zhvillimin Ekonomik.
- Shvedova, Nadezdha. 1998. Vështirësitë e Pjesëmarrjes së Gruas në Parlament. In *Women in Parliament: Beyond Numbers*, përg. Azza Karam, 19-42. Stokholm: Instituti Ndërkombëtar për Demokraci dhe Asistencë Elektorale.
- Silliman, J. 1999. Zgjerimi i Shoqërisë Civile: Ngushtimi i Hapësirave Politike – Roli i Organizatave Joqeveritare të Gruas. *Social Politics* 6 (1): 23-53.
- Squires, Judith. 1999. *Gender in Political Theory*. Oksford: Blackwell Publisher.
- Stark, Agneta. 1997. 'Stödstrumpor' në Ann Oakley dhe Juliet Mitchell (përg.) *Who's Afraid of Feminism*, Londër: Penguin.
- Staudt, Kathleen 1990. "Politika gjimore në administratë: çështje teorike në këndvështrimin krahasues theoretical issues in comparative perspective." në Kathleen Staudt (përg.) *Women, International Development and Politics. The Bureaucratic Mire*. Piladelpia: Temple University Press
- Stivers, Camilla. 1993. *Gender Images in Public Administration Legitimacy and the Administrative State*. Njubëri Park: Sage.
- Stetson, Dorothy dhe Amy Mazur. 2000. "Lëvizjet e Femërore dhe Shteti: Politika e Trajnimit për Punë në Francë dhe SHBA." *Political Research Quarterly* 53:597-623.
- Kombet e Bashkuara. *Beijing Declaration and Platform for Action* United Nations Women Watch, 1995 [cit. Mund të merret nga <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>].

Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët. 2000. *Women in Transition*. Nju Jork: Kombet e Bashkuara.

Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim. 2000. *Women's Political Participation and Good Governance: 21st Century Challenges*. Nju Jork: Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim.

Waring, Marilyn, Greenwood, Gaye dhe Pintat, Christine. 2000. *Politics: Women's Insights*. Gjenevë: Unioni Ndërparlamentar.

Watson, Peggy. 2000. Politika, Strategjia dhe Identiteti: Zgjerimi lindor i BE-së dhe diferencat Lindje-Perëndim. *Journal of European Public Policy* 7:369-385.

Witz, Ann dhe Michael Savage. 1992. Organizatat e Gjinisë. In *Gender and Bureaucracy*, përgatitur nga M. Savage dhe A. Witz. Oksford: Basil Blackwell.

Wurster, Barbara. 1990. *Women in the higher public service: career development: a strategy for the optimization of human resources*. Mاستriht: Instituti European I Administratës Publike.