

**ANALIZA E BUXHETIT GJINOR DHE NDIKIMI I POLITIKAVE FISKALE NË
NIVELIN E VARFËRISË SË GRAVE FERMERE – MINISTRIA E BUJQËSISË
PYLLTARISË DHE ZHVILLIMIT RURAL**

2007 KOSOVË

Raporti është vazhdimësi e raportit paraprak të analizës së buxhetit gjinor në nivel lokal të Komunës së Gjakovës, i cili ka ndikuar pozitivisht në ndryshimin e politikave të qeverisë lokale dhe i cili është publikuar në vitin 2006.

Raporti bazohet në analizën e departamenteve të MBPZHR me fokus në Departamentin e Zhvillimit Rural dhe Shërbimeve Këshilluese, në strategjinë e hartuar në Maj të vitit 2003, si dhe në hartimin e Planit për Zhvillimin Rural dhe Bujqësor të Kosovës për vitin 2007-2013; rishikimin e literaturës si dhe infrastrukturës ligjore dhe dokumenteve strategjike ndërkombëtare dhe kombëtare mbi çështjet gjinore me fokus në barazinë gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore në buxhetet dhe politikat qeveritare.

Raporti është përgatitur me përkrahjen e Fondit për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara për Gratë (UNIFEM).

Vështrimet dhe analizat e përbëra në këtë raport janë të autorit, dhe nuk përfaqësojnë gjithësesi vështrimet e UNIFEM-it, OKB-së, ose të ndonjë organizate ndërlidhëse të saj.

Nuk ekziston e drejta e autorit mbi këtë punim, kështu që përbërja e tij mund të përdoret pjesërisht ose tërësisht pa lejen paraprake të UNIFEM-it. Megjithatë, duhet të ceket burimi.

Udhëheqëse e hulumtimit: Mirlinda Kusari,

Ekipi i projektit: Mirlinda Kusari, Mrika Kotorri, Faton Aliu, Preveza Zherka, Bedri Drini – DCE (Drini Consulting and Engineering), Ymrane Nura, Albina Nura.

Kontribuan: Osnat Lubrani – Drejtoreshë e Programit Rajonal të UNIFEM-it për Evropën Qendrore dhe Lindore, Flora Macula – Menaxhere Vendore e Programit UNIFEM/Kosova, Erika Kvapilova – Zyrtare e Programit Kombëtar, Zyra për Evropën Qendrore dhe Lindore.

Burimet njerëzore kryesore:

Departamenti i zhvillimit Rural dhe Shërbimet Këshillimore, Agjencia e Veterinarisë dhe Ushqimit të Kosovës, Instituti Bujqësor i Kosovës, Zyra e Statistikave Bujqësore, Departamenti i Planit, Prodhimit dhe Mbrojtjes, Departamenti i Prodhimit Blegtoral, Departamenti i Pylltarisë, Departamenti i Shërbimeve Administrative Qendrore, Zyrtarja për Barazi Gjinore.

Përkthyes: Krenare Kurtishi & Arben Fetahu

Editimin: Xheraldina Vula

Kopertina dhe dizajni: TWINS

Shtypur në Prishtinë, Kosovë

ISBN:

Shkurtesat

MBPZHR – Ministria e Bujqësisë Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural

UNIFEM – Fondi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara për Gratë

SHE-ERA – Shoqata Afariste e Gruas

ZSK - Zyra Statistikore e Kosovës

UNMIK – Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë

ABGJ – Agjencia për Barazi Gjinore

MPMS – Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

CEDAW – Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave Diskriminuese për Gratë

RIINVEST – Instituti për Hulumtime dhe Zhvillim

MEF – Ministria e Ekonomisë dhe Financave

FAO – Organizata për Ushqim dhe Agrikulturë

CASE – Agjencia e Komuniteteve për Kërkime Sociale

MASHT – Ministria e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë

OGE – Zyra për Çështje Gjinore

LBGJ – Ligji për Barazi Gjinore

PKBGJ – Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

BKK – Buxheti i Konsoliduar i Kosovës

EAR – Agjencia Evropiane për Rindërtim

HDI – Raporti i Zhvillimit Njerëzorë

UNDP – Programi Zhvillimor i Kombeve të Bashkuara

Përmbajtja

1. HYRJE.....	5
1.1. Pse është i nevojshëm buxheti gjinor	7
1.2. Analizë përshkuese e gjendjes së barazisë gjinore në Kosovë.....	10
1.2.1. Tabela - Indikatorë të zgjedhur socio-ekonomik sipas gjinisë.....	10
1.2.2. Tabela - Struktura Gjinore e Numrit të Përgjithshëm të të Punësuarve në Ministri dhe Institucione Qendrore.....	11
1.3. Metodologjia e hulumtimit	13
1.4. Kapaciteti ligjor për promovimin e barazisë gjinore	13
1.5. Dokumentet strategjike për promovimin e barazisë gjinore	14
1.6. Mekanizmat institucionalë për promovimin e barazisë gjinore	14
2. MINISTRIA E BUJQËSISË, PYLLTARISË DHE ZHVILLIMIT RURAL DHE BARAZIA GJINORE	16
2.1. Buxheti i MBPZHR	16
2.2. Struktura Gjinore e Numrit të Përgjithshëm të të Punësuarve dhe e Numrit të të Punësuarve në Pozita Udhëheqëse në MBPZHR	17
2.3. Analiza e perspektivës gjinore të buxhetit në Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural -gjetjet kryesore të hulumtimit	19
2.3.1. Niveli i integritit të perspektivës gjinore në buxhetin e MBPZHR	19
2.3.2. Niveli i integritit të perspektivës gjinore në politikat e MBPZHR	20
2.3.3. Niveli i integritit të perspektivës gjinore në shërbimet e MBPZHR	21
2.4. Marrëdhëniet Publike në MBPZHR	21
3. Procesi i planifikimit strategjik në MBPZHR dhe qasja e tij ndaj barazisë gjinore	22
3.1. Procesi i planifikimit strategjik në MBPZHR	22
3.2. Pjesëmarrja e femrave në procesin e planifikimit strategjik në MBPZHR dhe prejardhja e tyre sektoriale	22
3.3. Pjesëmarrja e stafit të MBPZHR në trajnime dhe seminare mbi analizën e çështjeve gjinore	23
3.3.1. Kriteret për përzgjedhjen e projekt aplikacioneve	24
3.4. Mekanizmat për vlerësimin e efektivitetit të projekteve të MBPZHR dhe efektiviteti i projekteve nga aspekti gjinor	24
3.5. Posedimi i të dhënave	24
3.6. Prioritetet e MBPZHR për vitin 2007	25
4. Konkludime	25
5. Rekomandime	27
Aneks	
Struktura Organizative e MBPZHR	28
Pyetësi	29
Bibliografia dhe Referencat	34

1. Hyrje

Kosova ka një zonë prej 1.1 milion hektar prej të cilave 53përqind janë tokë pjellore dhe 41përqind janë tokë pyjore. 2/3 e popullsisë jeton në viset rurale dhe merret me zhvillimin e ekonomisë familjare, kryesisht në sektorin e bujqësisë. Sipas të dhënave të MBPZHR, bruto produkti vendor në bujqësi është rreth 30përqind gjë që dëshmon se ky sektor siguron një numër të konsiderueshëm të vendeve të punës.¹ Pas shkatërrimit të cilin e pësoi Kosova gjatë luftës, sidomos në viset rurale sektori bujqësor përballet me pengesa të ndryshme jo vetëm materiale, por edhe me politikat jo-koherente fiskale dhe tregtare për sektorin e bujqësisë: fermat e vogla jo konkurrencte, mungesa e tregut, mungesa e infrastrukturës rurale, niveli i ulët i arsimimit sidomos në zonat rurale, etj.

Vendimet buxhetore të cilat në parim merren për të zvogëluar varfërinë, nuk merren me nivelin e ulët të zhvillimit social dhe ekonomik të grave fermere në Kosovë. Për shembull, në Strategjinë për Zhvillim të Qëndrueshëm Bujqësor dhe Rural në Kosovë Maj 2003, theksohet se MBPZHR do të punojë në përmirësimin e raporteve gjinore duke inkuadruar gratë në programet e saj. Mirëpo, kjo gjë deri më tani nuk është arritur aq sa duhet pasi që nuk ekziston buxhet i ndarë për Zyrtaren për Barazi Gjinore brenda MBPZHR i cili do të ndikojë në zhvillimin social dhe ekonomik të grave fermere. Prandaj edhe pse në strategji për zhvillim të qëndrueshëm është theksuar se sektorët brenda MBPZHR do të punojnë në përmirësimin e marrëdhënieve gjinore dhe zhvillimin ekonomik dhe social të grave fermere kjo gjë nuk është përmbushur, pasi që gratë fermere nuk kanë qasje në shërbime dhe informata të cilat ofrohen nga këshilltarët e ministrisë.

Mos barazia gjinore në komunat e Kosovës është gjithashtu pasojë e nivelit të ulët të arsimimit të grave. Ekziston dallim i madh i nivelit të arsimimit të grave dhe burrave në sektorin e bujqësisë. Niveli i ulët i arsimimit të grave fermere ndikon edhe në zhvillimin e dobët të bizneseve të vogla bujqësore. Ekziston një nivel i ulët i vetëdijesimit të tyre për programet dhe shërbimet të cilat ofrohen nga departamenti i zhvillimit rural. Kjo gjë është dëshmuar edhe nga Anketa e Ekonomive Shtëpiake Bujqësore e vitit 2005, ku nga mosha 16 deri 64 vjet përqindja e meshkujve të paarsimuar është 1.4 në krahasim me femrat 5.3 përqind.² Si pasojë e kësaj del se numri i femrave të paarsimuara është tre herë më i lartë se i meshkujve. Vajzat të cilat jetojnë në zonat rurale dhe janë të angazhuara në punët bujqësore kanë të mbaruar vetëm arsimimin fillor. Kjo ndodhë për shumë shkaqe si: mungesa e burimeve financiare, mungesa e shkollave në fshat, mungesa e infrastrukturës rrugore dhe mungesa e transportit. Si pasojë e gjithë kësaj rrjedh se vajzat nuk e vijnë mësimin pasi që ekziston distancë midis fshatit ku ato banojnë dhe shkollës, prandaj prindërit në këto raste prioritet i japin gjinisë mashkullore. Ky fenomen është më së shumti i theksuar në zonat e largëta malore.

Sipas të dhënave nga Anketa e Ekonomive Shtëpiake – Bujqësore, të angazhuar në ferma del se 80.5 përqind të të punësuarve me orar të plotë janë burra, ndërsa 19.5 përqind janë gra. Kjo dëshmon se gratë në vendet rurale përveç punës që bëjnë në fermë ato gjithashtu janë të

¹ Burimi: Libri i Gjelbërt Strategjia e Qëndrueshmëris për Bujqësi dhe Zhvillim Rural në Kosovë, 2003, fq. 23

² Burimi: Zyra Statistikore e Kosovës, Anketa e Ekonomive Shtëpiake – 2005, fq.18

angazhuara për rritjen dhe edukimin e fëmijëve, mirëmbajtjen e shtëpisë dhe përgatitjen e ushqimit. Të dhënat gjithashtu tregojnë se paga ditore e punëtorëve në ekonominë familjare bujqësore nën moshën 16 vjeçare është 10€ për të dy gjinitë, mbi moshën 16 deri 65 vjet paga ditore është 12.40€ për meshkuj ndërsa për femra është 11.60€, do të thotë se dallimi mes meshkujve dhe femrave është 7përqind.³ Megjithatë sipas këtyre të dhënave del se nuk ekziston një dallim i madh mes burrave dhe grave, mirëpo prapë shihet se ende ekziston pabarazia gjinore.

SHE-ERA nga analiza e buxhetit gjinor dhe ndikimi i politikave fiskale në nivel të varfërisë të grave rurale në komunën e Gjakovës, ka identifikuar se zbatimi i politikave për barazi gjinore në sektorin e bujqësisë ballafaqohet edhe me disa pengesa të tjera duke përfshirë nevojat për mbështetjen e grave në zonat rurale të komunës së Gjakovës si: mungesa e pronësisë ligjore të grave mbi tokën të cilën e punojnë, kufizimet buxhetore komunale të cilat pamundësojnë ndonjë mbështetje konkrete për zhvillim bujqësor, nevoja e vazhdueshme për zhvillimin e kapaciteteve të zyrtares për barazi gjinore, nevoja për ngritjen e kapaciteteve të shoqërisë civile për të ndikuar në barazinë gjinore të buxhetit në politikat komunale duke përfshirë të gjithë sektorët.

Nga perspektiva e barazisë gjinore, SHE-ERA ka arritur të ndikojë pozitivisht në politikat buxhetore të ndërmarrja nga vendim marrësit, duke identifikuar mundësitë për përmirësimin e politikave buxhetore në komunën e Gjakovës gjatë vitit 2005 – 2006. Si rezultat i kësaj ishte procesi i planifikimit dhe rishikimit të buxhetit komunal për vitin 2007, me pjesëmarrjen e qytetarëve të Gjakovës të cilët diskutuan për programet që kanë përparësi e të dhëna nga komuna para se buxheti të miratohet nga asambleja komunale.

Ndryshim pozitiv tjetër i politikave buxhetore të ndërmarrja nga vendim marrësit në komunën e Gjakovës është edhe: ndarja e buxhetit komunal për ngritjen e dymbëdhjetë serave në zonat rurale për gratë fermere; mbajtja e mbledhjeve të rregullta mujore në Drejtorinë e Bujqësisë pranë Komunës duke ftuar edhe shoqatat e grave, të cilat në programet e tyre përfshijnë sektorin e bujqësisë. SHE-ERA gjithashtu ka arritur të ndikojë te zyrtarët që krijojnë politikat duke rekomanduar që buxheti i ndarë në departamentet e komunës të lejohet për shfrytëzimin e programeve zhvillimore të grave (lidhur me këtë - në vitet paraprake si p.sh., drejtoria e bujqësisë nuk ka pasur të drejtë të menaxhojë buxhetin e saj të ndarë pa miratimin e ekzekutivit. Ka pasur raste kur buxheti i ndarë për këtë drejtori i është transferuar drejtorive të tjera për programe të momentit).⁴

Si vazhdimësi e analizës së buxhetit gjinor në nivel lokal, SHE-ERA vazhdoi analizën e buxhetit gjinorë dhe ndikimin e politikave fiskale në nivel qendror (MBPZHR), përmes së cilës analizoi:

- Zbatimin dhe shpërndarjen e buxhetit brenda departamenteve të ministrisë si dhe përfituesit të ndarë në baza gjinore të zhvillimit bujqësor dhe rural,
- Procedurat e vendim marrësve gjatë procesit të planifikimit dhe zbatimit buxhetor,
- Funkionimi i zyrtares për barazi gjinore brenda Departamentit për Zhvillim Rural dhe Shërbime Këshillimore.

Hulumtimi synon të analizojë se si veprohet dhe si trajtohen procedurat e vendim marrjes nëse bëhen dallime ndërmjet grupeve të ndryshme përfituese, dhe sa janë të vetëdijshëm për trajtim të barabartë të gjithë përfituesit duke përfshirë edhe gratë gjatë procesit të realizimit.

³ Burimi: Zyra Statistikore e Kosovës, Anketa e Ekonomive Shtëpiake – 2005, fq. 41 - 42

⁴ Shiko raportin në www.she-era.org, Analiza e Buxhetit Gjinor dhe Ndikimi i Politikave Fiskale në Nivel të Varfërisë të Grave Rurale në Komunën e Gjakovës -2006.

UNIFEM gjatë misionit të saj në Kosovë, në bashkëpunim me shoqërinë civile të Kosovës ka qenë dhe është promotor i krijimit të mekanizmave për barazi gjinore duke iu përmbajtur CEDAW. Në këtë mënyrë UNIFEM ka ofruar trajnime, seminare, punëtori të gjitha zyrtareve për barazi gjinore në nivel qendror dhe lokal me qëllim të ngritjes së kapaciteteve dhe aftësimin të tyre që të kontribuojnë në hartimin e plan-programeve qeveritare me qëllim që të përfshihet barazia gjinore në të gjitha politikat vendim marrëse.

Përveç kësaj UNIFEM në bashkëpunim me FAO-n, punuan në programin divizioni për barazi gjinore, në vitin 2001-2003 në Romë (Itali), me të cilin program përkrahën Departamentin për Zhvillim Rural duke ofruar trajnime për çështje gjinore. Në këtë program u përfshinë të gjitha Ministrinë tjera gjithashtu edhe niveli lokal për dy vjet me radhë. Këto trajnime kanë qenë SEAGA “ Socio-ekonomike dhe analiza gjinore” për zhvillim rural. Në këto trajnime morën pjesë të gjithë zyrtaret për zhvillim rural në rajonin e Kosovës. Trajnimet zgjatnin katër ditë duke përfshirë edhe një ditë praktikë në terren me fermerët e të dy gjinive.

Shërbimet të cilat u janë ofruar institucioneve qeveritare dhe publike nga UNIFEM për çështje gjinore, u dëshmuar edhe nga Drejtori i Departamentit për Zhvillim Rural dhe Shërbime Këshillimore në MBPZHR Z. Binak, në promovimin e raportit të GBA mbajtur nga SHE-ERA në Gjakovë me 4 Maj, 2006. Z.Binak mes të tjerave pjesëmarrësve iu drejtua duke thënë se bazat fillestare për Barazi Gjinore ky departament i ka mësuar me ndihmën e Znj. Macula, program menaxhere e UNIFEM-it për Kosovë, e cila përmes shërbimeve, trajnimeve për barazi gjinore u mundësoi që të punojnë në drejtim të çështjeve gjinore në mënyrë që femra kosovare të mos ndihet e diskriminuar por të jetë pjesë e barabartë e proceseve dhe hartimit të politikave.

1.1. Pse është i nevojshëm buxheti gjinor?

Si përgjigje ndaj nevojës për të arritur barazi ekonomike, sociale dhe politike midis femrave dhe meshkujve, Kuvendi i Përgjithshëm i Kombeve të Bashkuara miratoi Konventën për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) në vitin 1979, duke themeluar kështu instrumentet rregullative ndërkombëtare për luftimin e diskriminimit në baza gjinore dhe për të siguruar barazi gjinore me rastin e shpërndarjes dhe qasjes në burime publike. Konventa e përkufizon diskriminimin ndaj grave si “çdo dallim, përjashtim, ose kufizim të bërë në baza gjinore, që rezulton ose ka për qëllim pengimin ose zhvlerësimin e njohjes, gëzimit, ose ushtrimit të të drejtave dhe lirive të tyre themelore, në procesin politik, ekonomik, social, kulturor, civil, apo në ndonjë fushë tjetër, pa marrë parasysh statusin e tyre martesor, por bazuar në barazi në mes të meshkujve dhe femrave.”⁵ Përmes këtij përkufizimi të përgjithshëm të diskriminimit, Konventa krijon një themel të gjerë për qeveritë e vendeve, mbi të cilin do të zhvillohen plane dhe strategji të cilat do të ndalin diskriminimin ndaj grave në fushën ekonomike, politike, kulturore, civile, etj.

Profesoresha Diane Elson deklaroi se: “Mënyra se si buxheti kombëtar zakonisht formulohet, i injoron rolet e caktuara nga shoqëria, përgjegjësitë e ndryshme, dhe aftësitë midis meshkujve dhe femrave. Këto dallime në përgjithësi strukturohen ashtu që i lënë femrat në një pozitë të pabarabartë në relacion me meshkujt në bashkësinë e tyre, pra me më pak fuqi ekonomike, sociale, dhe politike.”⁶

⁵ Marrë nga Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, linku: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> shikuar në Mars 2006

⁶ Diane Elson, Iniciativa për Buxhet Gjinor, Background Paper, Commonwealth Secretariat, 06/1999, f.3.

Përveç kësaj Konvente, qeveritë e shteteve anëtare përsëritën parimet e njëjta gjatë Konferencës së Katërt Botërore në Pekin në vitin 1995. Gjithashtu, Neni 35 i Deklaratës thotë se palët nënshkruese të Deklaratës janë të vendosura për të “Siguruar qasje të barabartë për gratë në resurset ekonomike, duke përfshirë tokën, kreditë, shkencën dhe teknologjinë, trajnimet profesionale, informatat, komunikimet, dhe tregjet, me qëllim të avancimit dhe fuqizimit të grave dhe vajzave, përmes zhvillimit të kapaciteteve të tyre për të gëzuar përfitimet e qasjes së barabartë në këto resurse, në mes tjerash, edhe përmes bashkëpunimit ndërkombëtar.”⁷

Përmes miratimit të kësaj Konvente dhe Deklarate, qeveritë kanë filluar gradualisht të vetëdijesohen më tepër lidhur me rëndësinë e analizës së buxhetit që i përgjigjet çështjeve gjinore, si mjet primar për matjen e përkushtimit të tyre për ndalimin e diskriminimit ndaj grave. Analiza e buxhetit që i përgjigjet çështjeve gjinore mundëson vlerësimin e efikasitetit të ndarjes së resurseve dhe përkushtimeve të qeverisë drejt arritjes së barazisë gjinore, përmes proceseve vendimmarrëse dhe të shpërndarjes së resurseve.

Si i tillë, buxheti është instrumenti më i rëndësishëm për zbatimin e politikave për çdo qeveri, pasi që i pasqyron “zgjedhjet që i bën qeveria, por më me rëndësi, pasqyron vlerat dhe kërkesat e grupeve të ndryshme shoqërore, gjegjësisht baraspeshën e forcave brenda një shoqërie.”⁸ Buxheti, si instrument teknik për nga natyra, demonstroi përkushtimet publike të qeverisë në sferën shoqërore, ekonomike, dhe monetare. Prandaj, është shumë e rëndësishme që analiza e buxhetit që i përshtatet gjinisë të bëhet pjesë përbërëse e zhvillimit dhe zbatimit të politikave. Analiza e tillë është një instrument që mundëson identifikimin e mangësive të politikave qeveritare, si p.sh. ato që shkaktojnë pabarazi gjinore, dhe ofron zgjidhjen për tejkalimin e saj.

Analiza e buxhetit që i përgjigjet çështjeve gjinore për buxhetin e qeverisë lokale dhe asaj qendrore mund të realizohet duke përdorur metoda të ndryshme për të vlerësuar ndikimet e ndryshme mbi burrat dhe gratë, djemtë dhe vajzat, që kanë shpenzimet dhe të hyrat qeveritare. Me këtë analizë nuk kërkohet krijimi i dy buxheteve të ndara përbrenda qeverisë; përkundrazi, analiza e buxhetit që i përgjigjet çështjeve gjinore siguron që aspekti gjinor të jetë i integruar në të gjitha procedurat buxhetore dhe se nevojat e femrave të trajtohen në mënyrë adekuate, duke marrë parasysh pozitën e tyre të pabarabartë në krahasim me meshkujt. Analiza, si e tillë, ndihmon në përcaktimin e prioritetëve qeveritare, dhe siguron një ndarje më të barabartë të mjeteve qeveritare që i përgjigjet nevojave të të gjithë qytetarëve. Kjo paraqet “një mënyrë të re të mendimit rreth financave qeveritare, ku shqyrtohet gjendja reale e jetës së femrave dhe meshkujve, dhe ku përfshihet shumica e popullatës – sidomos gratë të cilat janë në periferi të debateve ekonomike – në vendimet që i japin formë politikave, që i caktojnë prioritetet, dhe i përgjigjen nevojave ekonomike dhe sociale të popullatës.”⁹ Përmes këtyre mekanizmave, analiza e buxhetit që i përgjigjet çështjeve gjinore siguron që të zbatohen parimet themelore të qeverisjes së mirë- llogaridhënia, transparenca, efikasiteti, dhe

⁷ Neni 35, Konferenca e Katërt Botërore në Pekin, Deklarata për Gratë, gjindet në web-adresën: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm> shikuar me 5 Tetor 2005.

⁸ Diane Elson dhe Nilufer Cagatay, *Çështjet Gjinore në Politikën Makroekonomike dhe Buxhetet për Zhvillim të Qëndrueshëm*, Byroja për Politikën e Zhvillimit, UNDP, raporti i paraqitur në Forumin e Parë Global për Zhvillim Njerëzor, Kryeqendra e OKB-së, 29-31 Korrik 1999, New York, f. 2, gjindet në <http://www.aucegypt.edu/src/macroeconomics/PDFS/Elson%20and%20Cagatay.pdf> shikuar me 16 Tetor ‘05

⁹ Isabella Bakker (në bashkëpunim me Komisionin për Analizë të Buxhetit Gjinor të Buxhetit Alternativ Federal), Iniciativat e Buxhetit Gjinor: Pse Çojnë Peshë në Kanadë, Qendra për Aletnativat Politike, Ottawa, Shtator 2005, f.1

barazia. Kështu që, çdo proces i marrjes së vendimit, i cili integron në vete buxhetin që i përgjigjet çështjeve gjinore si instrument përbërës i tij, themelon një bazë të fortë për një përgjigje reale dhe të suksesshme ndaj nevojave të cilat trajtohen, përderisa avancojnë zhvillimin ekonomik të vendit në baza të barabarta për të gjithë. Sot, 40 shtete i shfrytëzojnë iniciativat për buxhetin gjinor, dhe të njëjtat kanë hartuar strategji të ndryshme zbatimi.¹⁰

Akademikë nga kjo fushë, të udhëhequr kryesisht nga profesoresha Diane Elson dhe Debbie Budlender, hulumtuese specialiste në Agjencinë e Komunitetit për Kërkime Shoqërore (CASE), Cape Town, Afrika e Jugut, kanë ndarë analizën e buxhetit që i përgjigjet çështjeve gjinore në kategori të ndryshme. Budlender dhe Sharp (1998) përdorin tri kategori për analizë, që përfshijnë:

- “Shpenzimet e veçanta për gratë: mjetet e ndara për programe që kanë të bëjnë veçanërisht me gratë;
- Shpenzimet për mundësi të barabarta për punësim: mjetet e ndara për veprime për barazi me qëllim të stimulimit për punësimin e femrave dhe meshkujve në numër dhe përfaqësim të barabartë në postet udhëheqëse, dhe pagë të barabartë,
- Dhe shpenzimet e përgjithshme: pjesa e shpenzimeve të mbetura, të cilat nuk mbulohen nga dy kategoritë paraprake.”¹¹

Më tutje, Elson sugjeron që ndikimi i çështjeve gjinore në shpenzimet buxhetore mund të analizohet përmes shtatë instrumenteve thelbësore, që janë:

1. Vlerësimi i prioriteteve të buxhetit dhe i ofrimit të shërbimeve publike për përfituesit të ndarë në baza gjinore
2. Analizimi i përfituesve nga shpenzimet publike të ndarë në baza gjinore
3. Vlerësimi i politikave, të cilat i marrin parasysh çështjet gjinore, lidhur me shpenzimet publike në bazë të sektorëve të ndryshëm
4. Deklarata për buxhetin (shpenzimet) që i merr parasysh çështjet gjinore
5. Analiza e ndikimit të buxhetit të shfrytëzuar në kohë, e ndarë në baza gjinore
6. Korniza afatmesme e politikave makroekonomike që ka parasysh çështjet gjinore
7. Analiza e tatimit të ndarë në baza gjinore

Në disa raste përfshihet edhe instrumenti i shtatë, që është analizimi i tatimit të ndarë në baza gjinore.¹² Edhe pse të tri kategoritë dhe shtatë instrumentet e lartpërmendur përdoren si mjete për bërjen e një analize themelore, shtete të ndryshme (grupe qeveritare dhe/ose të shoqërisë civile) kanë miratuar metoda të ndryshme për paraqitjen ose avancimin e barazisë gjinore përmes shpenzimeve qeveritare dhe ngritjes së mjeteve, pra duke i përshtatur këto instrumente në kontekstin dhe dinamikën e vendit të vet.

Megjithatë, në rast të analizimit dhe aplikimit të parimeve të analizës së buxhetit që i përgjigjet çështjeve gjinore në nivelin lokal, këto instrumente mund të jenë të papërshtatshme. Varësisht nga shkalla e decentralizimit (nga numri dhe lloji i autorizimeve me të cilat ligjërisht është ngarkuar niveli lokal), modeli i financimit, si dhe veçoritë ekonomike dhe

¹⁰ Në adresën www.gender-budgets.org mund të gjinden dokumente të cilat i përshkruajnë iniciativat e ndryshme në mbarë botën.

¹¹ Marrë nga Debbie Budlender dhe Rhonda Sharp me Kerri Allen, *Si të bëhet një analizë buxhetore që i merr parasysh çështjet gjinore: Praktikën dhe Hulumtimet Aktuale*, Agjencia Australiane për Zhvillim Ndërkombëtar, Commonwealth Secretariat, Canberra dhe Londër, 1998, f.10

¹² Shikoni “Tools, Guidelines and Training Materials, Cutting Edge Pack, Barazia dhe Buxheti, BRIDGE: Baraza dhe Zhvillimi” Instituti për Studime Zhvillimore, Universiteti i Sussex, Brighton, linku: http://www.bridge.ids.ac.uk/gender_budgets_cd/index.htm

sociale të rajonit ose komunës, përshtatja e instrumenteve të lartpërmendur mund të jetë e domosdoshme.¹³

1.2. Analizë përshkruese e gjendjes së barazisë gjinore në Kosovë

Popullata e Kosovës konsiderohet si relativisht e balancuar në aspektin gjinor me rreth 50% femra dhe 50% meshkuj. Megjithatë, sipas statistikave që do të raportohen në vazhdim vërehet se pjesëmarrja e femrave në fushën shoqërore, kulturore, politike dhe ekonomike të Kosovës nuk është dhe aq e balancuar në krahasim me pjesëmarrjen e meshkujve.

Tabela 1.2.1. Indikatorë të zgjedhur socio-ekonomikë sipas gjinisë¹⁴

	Meshkuj	Femra
Varfëria		
Norma e varfërisë ekstreme sipas gjinisë (%)	14.6	28.2
Paga mesatare mujore (Euro)	202.9	180.2
Mundësitë e punësimit (%)		
Norma e papunësisë	36.9	68.9
Norma e punësimit	35.1	8.4
Norma e Pjesëmarrjes në Fuqi Punëtore	55.5	26.9
Rezultatet Individuale të Shkollimit (%)		
Norma e analfabetizimit (7+)	2.8	9.1
Norma e regjistrimit në shkollën fillore (7-15)	95.7	96.6
Norma e regjistrimit në shkollën e mesme (16-19)	84.4	71.8
Niveli më i lartë i shkollimit i kryefamiljarit (%)		
Më pak se shkollën fillore	14.5	47.2
Shkollën fillore	27.6	32.5
Shkollën e mesme/zanat	49.1	18.4
Universitetin	8.7	1.2
Rezultatet shëndetësore		
Jetëgjatësia (vite)	63-67	67-71

Tabela 1, ndër të tjera, jep edhe një pasqyrë të varfërisë sipas gjinisë ku shihet se femrat janë në pozitë të pafavorshme krahasuar me meshkujt. Sipas Bankës Botërore kryefamiljaret femra kanë probabilitet më të madh për të qenë të varfra krahasuar me meshkujt. Derisa rreth 28% e familjeve me kryefamiljare femra jetojnë në varfëri të skajshme, kjo normë është 15% te familjet me kryefamiljar meshkuj. Kjo situatë është kryesisht pasojë e burimeve të të hyrave dhe nivelit të shkollimit. Sipas të njëjtit burim, 22% e kryefamiljareve femra bazohen në pension si burim të hyrash dhe 40% në të hyra nga puna, përderisa për meshkuj norma e mbështetjes në pension është 14%, ndërsa 58% e tyre marrin paga. Sa i përket shkollimit të

¹³ Për shembuj të nivelit lokal, shikoni “Gender Budgets Makes More Cents”, Commonwealth Secretariat, 2003.

¹⁴ Burimi: Banka Botërore, 2005

kryefamiljarëve, tregohet se rreth 80% e femrave kryefamiljare kanë përfunduar më së shumti shkollën fillore, përderisa për meshkuj kjo normë është 42%. Duke marrë parasysh që pensionet, në vlerë janë më të vogla se pagat, dhe faktin që niveli i shkollimit është në relacion të zhdrejtë me nivelin e varfërisë mund të konkludohet se familjet me kryefamiljarë femra janë më të varfra (Banka Botërore, 2005). Nga kjo shihet se aspekte të rëndësishme të varfërisë janë niveli i shkollimit si dhe mundësitë për punësim.

Për të analizuar më hollësisht varfërinë raporti do të fokusohet në papunësi dhe shkollim si dy faktorë që janë në relacion të zhdrejtë me varfërinë. Sa i përket shkollimit, Tabela 1 tregon se norma e analfabetizimit të femrat është shumë më e lartë sesa të meshkujt, 9.1% për femra dhe 2.8% për meshkuj. Femrat janë në pozitë të pavolitshme edhe sa i përket regjistrimit në shkollën e mesme. Në këtë nivel norma e regjistrimit të femrave është 71.8%, ndërsa për meshkuj 84.4%. Në anën tjetër, problemet të femrat paraqiten kryesisht në shkollimin e mesëm, gjegjësisht në klasën e tetë dhe të nëntë ku norma e braktisjes së shkollës për femrat arrin në 28% (MASHT, 2002).

Pjesëmarrja e popullatës në moshë pune në fuqi punëtore vlerësohet të jetë rreth 50-60%. Në këtë fuqi punëtore femrat marrin pjesë me rreth 30%, ndërsa meshkujt me rreth 70% (Strategjia e Punës për Kosovën 2005-2008, MPMS, 2005). Në anën tjetër, vlerësohet se nga të gjithë të punësuarit në Kosovë vetëm 20% janë femra, ndërsa 80% janë meshkuj.

Punësimi sipas sektorëve tregon se femrat janë të përqendruara në sektorin publik 42.4%. Në anën tjetër, meshkujt kryesisht janë të kyçur në sektorin privat, 54.3% (MPMS, 2005).

Tabela 1.2.2. Struktura Gjinore e Numrit të Përgjithshëm të të Punësuarve në Ministri dhe Institucione Qendrore, Tetor-Dhjetor 2005.

	Ministritë dhe institucionet qendrore	Nr. i përgjithshëm i të punësuarve	Struktura gjinore	
			M	F
1	Zyra e Kryeministrit	146	100	46
2	Ministria e Mjedisit & Planifikimit Hapësinor	263	160	103
3	Ministria Tregtisë & Industrisë	154	103	51
4	Ministria e Shëndetësisë	7514	4620	2894
5	Ministria për Kulturë, Rini, Sport dhe Çështjeve Jo-Rezidente	485	276	209
6	Ministria e Transportit & Post-Telekomunikacionit	289	69	220
7	Ministria e Punës & Mirëqenies Sociale	1503	893	610
8	Ministria e Shërbimeve Publike	2599	1509	1090
9	Ministria e Arsimit Shkencës & Teknologjisë	215	131	84
10	Ministria e Ekonomisë & Financave	871	556	315

11	Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë & Zhvillimit Rural	497	441	56
12	Ministria e Energjisë & Minierave	100	72	28
13	Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal	47	24	23
14	Ministria për Komunitete & Kthime	137	92	45
15	Presidenca	31	19	12
16	Sekretaria e Kuvendit të Kosovës	139	80	59
17	Sekretariati i Komisionit Qendror të Zgjedhjeve	49	35	14
20	Zyra për Çështje të Komuniteteve	8	5	3
21	Zyra Rregullative për Energji	14	8	6
22	Zyra Rregullatore për Ujë & Mbeturina	9	7	2
23	Shërbimi Policor i Kosovës	8715	7402	1313
24	Shërbimi Doganor	574	435	139
25	Auditori Gjeneral i Kosovës	81	66	15
26	Drejtoria për Çështje Administrative	91	51	40
27	Departamenti i Drejtësisë	1933	1524	409
28	Universiteti i Prishtinës	1480	1296	184
29	Ombudspersoni	48	32	16
30	Shërbimi Veterinar i Kosovës & Kontrolli kufitar.	122	100	22
31	Autoriteti Rregullativ i Telekomunikacionit	30	7	23
32	Komisionari Rregullativ i Prokurimit Publik	28	13	15
33	Komisionari i Përkohshëm për Media	18	12	6
34	Komisionari i Pavarur i Minierave & Mineraleve	49	33	16
35	Instituti Gjyqësor i Kosovës	17	9	8
36	Qendra Kryesore e Procedimit	197	106	91
	Gjithsejtë	28453	20286	8167
	PËRQINDJA (%)		71.29	28.7

Burimi: Strategjia e Ngritjes së Numrit dhe Pozitës së Femrave në IPVQ 2006-2015, Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e kryeministrit

Punësimi në organet e UNMIK dominohet nga meshkujt. Prapë se prapë, raporti gjinor i punësimit në organet e UNMIK ndryshon nga pasqyra e punësimit të përgjithshëm në favor të femrave ku vlerësohet se rreth 30% e të punësuarve janë femra, ndërsa 70% janë meshkuj (UNMIK, 2006). Një pasqyrë të ngjashme me pasqyrën gjinore të punësimit në UNMIK e jep edhe punësimi në IPVQ ku rreth 28.7% e të punësuarve janë femra dhe 71.3% janë meshkuj (shih Tabelën 2). Sa i përket punësimit në pozita udhëheqëse në IPVQ sipas gjinisë shihet se në nivelin lokal nga gjithsej 893 shërbyes civil në poste udhëheqëse janë vetëm 90 femra (ZBGJ, 2006).

Nga këto të dhëna konkludohet se pozita e femrave në punësim në IPVQ dhe në UNMIK është relativisht më e mirë se sa pozita e tyre në sektorin privat.

Indikatorët socio-ekonomikë dëshmojnë se femrat janë në pozitë të pafavorshme në krahasim me meshkujt në Kosovë sa i përket varfërisë, punësimit dhe shkollimit. Sipas të dhënave del se femrat janë më të varfra se meshkujt kryesisht si pasojë e nivelit më të ultë të shkollimit dhe punësimit. Në anën tjetër, edhe pse tregu i punës në Kosovë reflekton pozitë më të keqe të femrave në krahasim me meshkujt, pozita e tyre në IPVQ dhe UNMIK është relativisht më e mirë. Prandaj, IPVQ janë relativisht afër plotësimit të Nenit 3, Pika 3.1 dhe 3.2 të Ligjit për Barazi Gjinore ku kërkohet pasqyrim i strukturës gjinore të popullsisë në punësim në organet qeveritare, gjegjësisht përfaqësim prej 40% të njërës gjini në punësim.

1.3. Metodologjia e hulumtimit

Para hartimit të raportit hulumtues ekipi i projektit ka realizuar dymbëdhjetë intervista në bazë të një pyetësoi të përgatitur për këtë qëllim. Pyetësoi kishte synim nxjerrjen e informatave mbi nivelin e integritit të perspektivës gjinore në buxhet dhe politika në MBPZHR. Fushat kryesore në të cilat ishte fokusuar pyetësoi përfshijnë situatën e femrave fermere, masën në të cilën MBPZHR ka integruar perspektivën gjinore në buxhetin dhe politikat e saj, efektivitetin e Zyrës për Barazi Gjinore në MBPZHR, si dhe çështjen e mundësisë së qasjes në të dhëna sipas gjinisë. Për të analizuar të gjitha këto fusha u realizuan intervistat me zyrtaren për barazi gjinore në këtë ministri si dhe me drejtorët e departamenteve të ndryshme në MBPZHR: Departamenti i Zhvillimit Rural, Departamenti i Pylltarisë, Departamenti i Prodhimit dhe Mbrojtjes së Bimëve, Departamenti i Prodhimit Shtazor, Departamenti i Shërbimeve Qendrore të Administratës, Instituti Bujqësor i Kosovës, Zyra e Statistikave Bujqësore. Po ashtu, intervista janë bërë edhe me kryeshefen e Agjencisë për Barazi Gjinore pranë Zyrës së Kryeministrit dhe me drejtorin e Buxhetit të Konsoliduar të Kosovës pranë Ministrisë së Ekonomisë dhe Financave.

Ky raport hulumtues përbëhet nga pesë pjesë. Pjesa në vazhdim paraqet gjendjen e tanishme të barazisë gjinore në Kosovë. Pjesa e tretë paraqet barazinë gjinore në Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural nga aspekti i buxhetit dhe të punësuarve. Pjesa e katërt paraqet të dhënat kryesore të hulumtimit të nxjerra nga intervistat me drejtorët e departamenteve në Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural. Nga këto të dhëna janë nxjerrë konkluzat dhe rekomandimet për Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural të orientuara drejt rritjes së nivelit të integritit të perspektivës gjinore në të gjitha vendimet politike. Këto janë shtjelluar në pjesën e pestë.

1.4. Kapaciteti ligjor për promovimin e barazisë gjinore

Në Kosovë ekziston një infrastrukturë e mirëfilltë ligjore për promovimin e barazisë gjinore. Barazia gjinore së pari garantohet në bazë të Kornizës Kushtetuese për Vetëqeverisjen e Përkohshme në Kosovë, Rregullorja Nr. 2001/9. Kjo rregullore bazohet në CEDAW. Ligji për

barazinë Gjinore Nr. 2004/2, konsiderohet si një prej instrumenteve kryesore ligjore për rregullimin e barazisë gjinore në Kosovë. LBGJ u miratua në vitin 2004 nga Kuvendi i Kosovës. Ai parasheh themelimin e Zyrës për Barazi Gjinore pranë Zyrës së Kryeministrit, tani e shndërruar në Agjencinë Kosovare për Barazi Gjinore. Ligji parasheh po ashtu edhe themelimin e një zyre të tillë në të gjitha ministrinë dhe zgjedhjen e një zyrtari/e për barazi gjinore që të koordinojë dhe të jetë përgjegjës/e për çështjet gjinore brenda ministrisë përkatëse. Ky/kjo zyrtar/e po ashtu duhet të jetë përgjegjës/e për implementimin e strategjisë së ministrisë përkatëse në koordinim me Zyrën Kosovare për Barazi Gjinore. Korniza ligjore përfshinë edhe Rregulloren Nr. 2004/12 mbi Zgjedhjet për Kuvendin e Kosovës ku rregullohet pjesëmarrja e femrave në sferën politike dhe Rregulloren Nr. 2001/36 mbi Shërbimin Civil në Kosovë dhe Udhëzimi Administrativ 2003/2 për zbatimin e saj ku rregullohet barazia gjinore në kuadër të shërbimit civil. Përveç këtyre, çështja gjinore në sfera tjera të jetës rregullohet edhe me anë të Ligjit kundër Diskriminimit, Rregullorja Nr. 2003/12 për Mbrojtje nga Dhuna në Familje si dhe Kodi Penal dhe Kodi i Procedurës Penale.

1.5. Dokumentet strategjike për promovimin e barazisë gjinore

Ndër dokumentet strategjike me synim promovimin e barazisë gjinore është “*Draft-Strategjia mbi Ngritjen e Numrit dhe Pozitës së Femrave në IPVQ 2006-2015*” që është përgatitur në vitin 2006. Ky dokument është pjesë e Ligjit për Barazi Gjinore dhe e Standardeve për Kosovën. Si i tillë ai fokusohet në plotësimin e Standardit I, gjegjësisht në rritjen e përfaqësimit të femrave në strukturat e larta udhëheqëse të institucioneve të Kosovës duke i inkurajuar ato që të zhvillojnë vazhdimisht kapacitetet dhe potencialet e tyre profesionale. Po ashtu, ky dokument shërben si bazë për IPVQ për përgatitjen e politikave dhe programeve me synim ngritjen e numrit dhe pozitës së femrave. Objektivat kryesore të kësaj strategjie përfshijnë rritjen e numrit të femrave në poste udhëheqëse, krijimin e mjedisit të përshtatshëm social në vendet e punës, perspektivën evropiane të Kosovës dhe krijimi i mjedisit të përshtatshëm fizik në vendet e punës. Çdo fundvit kalendarik ABGJ publikon *Buletinin Informativ* ku raporton për progresin e arritur në realizimin e kësaj strategjie.

Përveç dokumentit të lartpërmendur, është përgatitur edhe “*Programi i Kosovës për Barazi Gjinore*” (PKBGJ). Ky program bazohet në Ligjin për Themelimin e Zyrës për Barazi Gjinore të Kosovës (Rregullorja 2004/14) dhe fokusohet në integrimin e barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës ekonomike dhe sociale në Kosovë. Sipas ligjit, PKBGJ hartohet nga Qeveria e Kosovës, ndërsa aktivitetet rreth hartimit të tij, monitorimi dhe raportimi i implementimit të tij janë detyrë e ABGJ-së. Ky program bazohet në Konventën për Eliminimin e të gjitha Diskriminimeve kundër Femrave (CEDAW).

Dokument tjetër strategjik i fokusuar në promovimin e barazisë gjinore në Kosovë është edhe “*Strategjia dhe Plani Zhvillimor i Kosovës 2007-2013*”. Në këtë janë përfshirë çështjet gjinore si një sektor i ndërthurur. Për këtë sektor është themeluar një grup teknik punues i veçantë i cili ka përgatitur strategjinë sektoriale si dokument bazë që ka për synim promovimin e barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës. Kjo strategji sektoriale përfshinë gjithsej gjashtë synime që fokusohen në promovimin e barazisë gjinore në fushën e arsimit, ekonomisë, punësimit dhe çështjeve sociale, kulturës dhe media, shëndetësisë dhe raporteve gjinore në procesin e vendimmarrjes.

1.6. Mekanizmat institucional për promovimin e barazisë gjinore

Në aspektin institucional Kosova ka bërë progres të madh në themelimin e mekanizmave që si detyrë do ta kenë promovimin e barazisë gjinore dhe monitorimin e këtij procesi. Përkundër kësaj, sipas ABGJ këta mekanizma nuk kanë arritur efektet e duhura. Arsyeja kryesore për këtë mendohet të jetë mungesa e përcjelljes së programeve dhe politikave të ABGJ me obligime dhe buxhete adekuate. Për të përmirësuar funksionimin e saj, Zyra për Barazi Gjinore, e cila ishte themeluar në vitin 2004 është shndërruar në Agjencinë për Barazi Gjinore (ABGJ). Kjo agjenci funksionon krahas mekanizmave tjerë për promovimin e barazisë gjinore siç janë Zyra për Qeverisje të Mirë, Këshilli Ndërmintor për Barazi Gjinore si dhe Njësia për Barazi Gjinore pranë Institucionit të Ombudspersonit. Po ashtu, në nivelin qendror janë themeluar edhe Zyrat për Barazi Gjinore në të gjitha ministrinë, të cilat bashkërendojnë punët rreth barazisë gjinore me ABGJ. Përveç institucioneve të nivelit qendror, në promovimin e barazisë gjinore janë të përfshira edhe institucionet e nivelit komunal ku përfshihen Zyrtaret për Barazi Gjinore dhe Komitetet për Barazi Gjinore ku këto zyrtare janë anëtare. Të gjitha këto institucione janë të përfshira në monitorimin sistematik të gjendjes së grave dhe burrave me qëllim të vlerësimit të efektivitetit të politikave, programeve dhe masave të parapara për arritjen e barazisë gjinore në Kosovë (Buletini Informativ i ABGJ, 2007).

2. MINISTRIA E BUJQËSISË, PYLLTARISË DHE ZHVILLIMIT RURAL DHE BARAZIA GJINORE

Kosova është një nga vendet, të cilat respektojnë Konventën për Eliminimin e të gjitha Diskriminimeve kundër Femrave (CEDAW). Në vitin 2004 Kuvendi i Kosovës miratoi Ligjin mbi Barazinë Gjinore. Ky ligj parasheh që çdo ministri të zgjedh një zyrtar/e për barazi gjinore që të koordinojë dhe të jetë përgjegjës/e për çështjet gjinore brenda ministrisë. Ky/kjo zyrtar/e po ashtu duhet të jetë përgjegjës/e për implementimin e strategjisë së ministrisë përkatëse në koordinim me Zyrën Kosovare për Barazi Gjinore, tani e shndërruar në Agjenci Kosovare për Barazi Gjinore. Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural plotëson këtë kërkesë ligjore duke pasur një zyre funksionale për çështje gjinore. Mirëpo, për të kuptuar nivelin sipas të cilit ligji zbatohet në praktikë dhe për të kuptuar nivelin e integritit të perspektivës gjinore në të gjitha vendimet politike, si dhe nivelin e kontributit të masave politike dhe buxhetore në përmirësimin e barazisë gjinore janë analizuar praktikrat e MBPZHR. Për këtë qëllim janë realizuar dymbëdhjetë intervista me drejtorët e departamenteve në MBPZHR dhe një me Drejtorin e Buxhetit të Kosovës.

2.1. Buxheti i MBPZHR

Në vitin 2006 Ministria e Ekonomisë dhe Financave nga Buxheti i Konsoliduar i Kosovës (BKK), i cili arrinte shumë prej €656 milionë, kishte akorduar gjithsej €5,352,204 për MBPZHR, gjegjësisht 0.81%. Rritja në BKK, e cila u miratua në shkurt të vitit 2007, u reflektua edhe në buxhetin e MBPZHR.¹⁵ Nga €717 milionë të BKK, €6,424,453 janë ndarë për MBPZHR, gjegjësisht 0.87%. Kjo shumë paraqet një rritje të buxhetit të MBPZHR nga viti 2006 në vitin 2007 prej €1,080,330, gjegjësisht 20.18%.

Tabela 3 tregon se për vitin 2006 nga buxheti i MBPZHR më së shumti kanë përfituar Agjencia e Veterinarisë dhe e Ushqimit e Kosovës dhe Agjencia e Pyjeve të Kosovës. Këto dy agjenci do të përfitojnë më së shumti edhe nga buxheti i MBPZHR për vitin 2007. Derisa buxheti për Agjencinë e Veterinarisë dhe të Ushqimit të Kosovës ka shënuar një rritje prej 33.6% në vitin 2007, Agjencia e Pyjeve të Kosovës ka shënuar rënie prej 6.46%.

Përfitimin më të ultë për vitin 2006 e ka pasur Departamenti i Prodhimtarisë dhe Mbrojtjes Bimore buxheti i të cilit në vitin 2007 shënon rritje prej 288% dhe arrin shumë prej €394,201. Në vitin 2007 shuma më e ultë prej €66,69 i është ndarë Departamentit të Prodhimtarisë Blegtorale dhe shënon rënie prej 43.29% nga viti 2006. Enti i Verërave të Kosovës është themeluar në vitin 2007 dhe është një prej përftuesve më të vegjël të buxhetit të MBPZHR për vitin 2007 duke arritur kështu një shumë prej €61,979.

Tabela 3. *Struktura e buxhetit të MBPZHR sipas departamenteve, në shuma absolute dhe relative¹⁶.*

Departamentet	Shuma në Euro për vitin 2006	Shuma në Euro për vitin 2007	Ndryshimi në përqindje
Departamenti i Prodhimtarisë dhe Mbrojtjes Bimore	101,568	394,201	288.1
Departamenti i Prodhimtarisë	117,575	66,669	-43.29

¹⁵ Buletini Nr.15, Kuvendi i Kosovës

¹⁶ Burimi: Buxheti i Konsoliduar i Kosovës, MEF 2007

Blegtorale			
Agjencia e Pyjeve të Kosovës	1,457,483	1,363,305	-6.46
Departamenti i Zhvillimit Rural dhe Shërbimeve Këshillimore	115,618	415,314	259.21
Instituti Bujqësor i Kosovës	489,281	298,320	-39.03
Shërbimet e Administratës Qendrore	339,726	441,390	29.92
Departamenti i Pylltarisë	145,072	145,035	-0.02
Zyra e Politikës dhe Statistikës	133,185	129,826	-2.52
Agjencia e Veterinarisë dhe e Ushqimit të Kosovës	2,326,754	3,108,514	33.6
Enti i Verërave të Kosovës	na	61,979	na
Totali i MBPZHR	5,352,204	6,424,553	20.18

2.2. Struktura Gjinore e Numrit të Përgjithshëm të të Punësuarve dhe e Numrit të të Punësuarve në Pozita Udhëheqëse në MBPZHR

Struktura gjinore e numrit të përgjithshëm të të punësuarve në MBPZHR është dhënë në tabelën 4. Sipas të dhënave, në fund të vitit 2005 MBPZHR punësonte gjithsej 497 punëtorë, prej të cilëve 441 ose 88.7% ishin meshkuj, ndërsa vetëm 56 ose 11.3 % ishin femra. Raporti i meshkujve ndaj femrave ishte rreth 9 me 1. Ky fakt çon në konkludimin se MBPZHR i mbetet edhe shumë për të punuar drejt plotësimit të Ligjit për Barazi Gjinore, Neni 3, Pika 3.1 sipas të cilit kërkohet që të ketë pjesëmarrje të barabartë të meshkujve dhe femrave në të gjitha organet institucionale për të pasqyruar nivelin e pjesëmarrjes së gjinive në popullatën përgjithshme të Kosovës. Po ashtu, raporti 9 meshkuj dhe 1 femër tregon edhe mosrespektimin e Nenit 3 të Ligjit për Barazi Gjinore sipas të cilit pjesëmarrja e barabartë e meshkujve dhe femrave arrihet kur pjesëmarrja e një gjinie në organet institucionale është 40 %. Si rrjedhojë, përfaqësimi i femrave në numrin e përgjithshëm të të punësuarve në MBPZHR nuk është i kënaqshëm nga aspekti i pjesëmarrjes së barabartë gjinore në institucione.

Tabela 4. Struktura gjinore e numrit të përgjithshëm të të punësuarve në MBPZHR, dhjetor 2005.¹⁷

	Numri i përgjithshëm i të punësuarve	Struktura kualifikuese				Struktura gjinore	
		Superior	I lartë	Shkollë e mesme	Shkollë fillore	M	F
MBPZHR	497	148	10	266	73	441	56
Përqindja (%)	100	29.8	2.0	53.5	14.7	88.7	11.3

¹⁷ Burimi: Strategjia e Ngritjes së Numrit dhe Pozitës së Femrave në IPVQ 2006-2015, Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e kryeministrit

Një raport pak më të kënaqshëm gjinor e jep Tabela 5 në të cilën është paraqitur struktura gjinore e punëtorëve në pozita udhëheqëse të MBPZHR për vitin 2005. Nga kjo tabelë shihet se nga numri i përgjithshëm i punëtorëve në pozita udhëheqëse në kuadër të MBPZHR që është 72, 52 janë meshkuj, ndërsa 14 janë femra. Në terma relativ, kjo nënkupton se 80.6% janë meshkuj, ndërsa 19.4% janë femra, gjegjësisht raporti i meshkujve ndaj femrave është 8 me 2. Prapë se prapë, edhe nga aspekti i pozitave udhëheqëse nuk arrihet një pjesëmarrje e barabartë gjinore në MBPZHR. Edhe pse Pikat 3.1 dhe 3.2 të nenit 3 të Ligjit për Barazi Gjinore nuk specifikojnë kërkesa sa i përket përfaqësimit sipas gjinisë në pozita udhëheqëse, mund të konkludohet se ministria nuk i plotëson këto dy Pika të LBGJ, sipas të cilave kërkohet reflektim i strukturës së popullsisë sipas gjinisë në të punësuarit e institucioneve, gjegjësisht pjesëmarrje prej 40% të një gjinie, në mënyrë që të arrihet një pjesëmarrje e barabartë nga aspekti gjinor.

Tabela 5. *Struktura gjinore e të punësuarve në poste udhëheqëse në MBPZHR, dhjetor 2005¹⁸.*

Pozita	Numri i të punësuarve	Struktura gjinore	
		M	F
Sekretar i përhershëm	1	1	
Kryeshef ekzekutiv	1	1	
Drejtor i Departamentit	8	7	1
Zëvendësdrejtor			
Shef i divizionit	6	6	
Koordinatorë sektori	54	42	12
Menaxher i personelit	2	1	1
Gjithsejtë	72	58	14
Përqindja (%)	100	80.6	14.4

Rrjedhimisht, MBPZHR nuk i plotëson obligimet që dalin nga LBGJ lidhur me përfaqësimin e barabartë gjinor në të as nga aspekti i të punësuarve në poste udhëheqëse, por as nga aspekti i numrit të përgjithshëm të të punësuarve.

¹⁸ Burimi: Strategjia e Ngritjes së Numrit dhe Pozitës së Femrave në IPVQ 2006-2015, Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e kryeministrit

2.3. Analiza e perspektivës gjinore të buxhetit në Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural – Të dhënat kryesore që dolën gjatë hulumtimit

2.3.1. Niveli i integritit të perspektivës gjinore në buxhetin e MBPZHR

Rritja e buxhetit të MBPZHR për vitin 2007 do të mundësojë kësaj ministrie që të trajtojë nevojat e saj në mënyrë më të mirë, gjegjësisht që të zbatojë më shumë projekte.¹⁹ Njëkohësisht, duke u bazuar në analizën e kërkesave dhe nevojave sipas gjinisë, MBPZHR do të ketë mundësi për integrim më të mirë të perspektivës gjinore në politikat dhe buxhetin e saj.

Sipas të anketuarve fokus grupet që do të përfitojnë nga buxheti i MBPZHR në vitin 2007 janë fermerët, kryesisht fermerët e zonave rurale. Mirëpo, mbështetja do të bëhet vetëm në bazë të projekteve të aplikuesve dhe nuk është paraparë ndonjë diferencim në baza gjinore.

Për ta vlerësuar perspektivën gjinore të këtij buxheti, është analizuar struktura e përfituesve sipas gjinisë.

Tabela 6 tregon se në vitin 2006 me përjashtim të rasteve ku nuk janë dhënë përgjigje, secili departament në MBPZHR ka pasur një shpërndarje të ngjashme të fondeve nga këndvështrimi gjinor, gjegjësisht numri i përfituesve meshkuj në një masë të madhe tejkalon numrin e përfituesve femra. Në total numri i meshkujve të përkrahur nga ministria ishte 607 (84%), derisa numri i përfituesve femra ishte vetëm 116 (16%). Kjo nënkupton që përfitueset femra janë të përkrahura më pak nga MBPZHR, duke shkaktuar kështu një hendek në përkrahje nga aspekti gjinor.

Tabela 6. Struktura gjinore e përfituesve.

Numri i përfituesve sipas gjinisë		
	Numri i përfituesve femra	Numri i përfituesve meshkuj
MBPZHR	68	447
Zyra e Statistikave Bujqësore	Na	Na
Departamenti i Zhvillimit Rural dhe Shërbimeve Këshilluese	Na	Na
Departamenti i Pylltarisë	5	14
Departamenti i Prodhimit dhe Mbrojtjes së Bimëve	7	16
Departamenti i Prodhimit Shtazor	3	11
Instituti Bujqësor i Kosovës	8	25
Agjencia Kosovare e Veterinës dhe Ushqimit	25 (16 shqiptarë, 6 serbë dhe 1 turk)	94
Gjithsejtë	116	607

¹⁹ Sipas Fondit Monetar Ndërkombëtar inflacioni për vitin 2006 është 0.7%. Duke marrë këtë normë konkludojmë se inflacioni ka një ndikim relativisht të vogël në rritjen prej 18% të buxhetit të MBPZHR-së.

Më poshtë shpjegohet sesi MPBZHR deri në një masë nuk i trajton nevojat e përfituesve sipas gjinisë, gjë që mund të jetë një nga arsyet e diferencës së paraqitur më lartë. Mirëpo, shumica e të intervistuarve shpjeguan se departamenti të cilin ata e përfaqësojnë nuk bën dallim në mes të përfituesve sipas gjinisë në programet e tyre. Për këtë, të anketuarit kryesisht i referohen natyrës së punës si arsye.

2.3.2. Niveli i integritit të perspektivës gjinore në politikat e MBPZHR

Sa i përket trajtimit të nevojave të femrave përmes politikave për bujqësi të qeverisë qendrore, duke marrë në konsideratë nevojat, interesat dhe prioritetet e tyre, shumica e përgjigjeve janë pozitive. Mirëpo, dy prej të anketuarve konsiderojnë se barazia gjinore nuk është e garantuar, por respektohet me raste. MBPZHR nuk ka ligje të veçanta për promovimin e barazisë gjinore, por bazohet në Ligjin për Barazi Gjinore të Kosovës. Kjo çështje është në konsistencë me Nenet 4.10. dhe 4.11. të LGJB të cilët kërkojnë që ministritë ta respektojnë barazinë gjinore. Megjithatë, përgjigjet në atë se sa shpesh aplikohen këto ligje janë të ndryshme. Përderisa shumica e të anketuarve pranojnë që ligjet aplikohen shpesh, dy prej tyre u përgjigjën se ligjet aplikohen me raste. Megjithatë, informacioni i vetëm që është ofruar përkitazi me nivelin e aplikimit të ligjit për barazi gjinore ishte se është themeluar Zyra për barazi Gjinore në kuadër të kësaj ministrie. Kjo tregon se, përderisa në letër çdo gjë është në përputhje me ligjin, zbatimi i ligjit në praktikë shihet seka ngelur prapa, ngjashëm me çështjen mbi numrin e përfituesve femra i cili ishte shumë i ulët sesa ai i meshkujve.

Përgjigjet nga intervistat lënë të kuptohet që ministria nuk aplikon politika për të bërë dallime në mes të përfituesve femra dhe meshkuj gjatë realizimit të programeve të saja të bujqësisë. Megjithatë, njëri nga të anketuarit deklaroi të kundërtën dhe shtoi se dallimi gjinor bëhet shumë rrallë. Në përgjithësi mund të konkludohet se MBPZHR nuk zbaton politika të diskriminimit pozitiv ndaj femrave. Kjo pak a shumë është e qartë edhe nga hendeuku gjinor në kuptimin e numrit të përfituesve sipas gjinisë.

Fusha e fundit, por jo më pak e rëndësishme, e cila është analizuar në kuadër të kësaj pjese të raportit hulumtues është e ndërlidhur me ekzistencën e një linje specifike të buxhetit brenda MBPZHR për përkrahjen ose të projekteve të përbashkëta, ose të projekteve të femrave nga fusha e bujqësisë. Përgjigjet janë të ndryshme edhe sa i përket kësaj çështjeje, gjegjësisht derisa gjysma e departamenteve zbatojnë një politikë të tillë, gjysma tjetër nuk e zbaton. Në webfaqe MBPZHR përmend tri kategori të përfituesve: 1) fermerët e vegjël, 2) fermerët potencialë komercialë, 3) fermerët komercialë dhe banorët të tjerë ruralë. Në kuadër të këtij kategorizimi MBPZHR jep shpjegimin se fermerët "duhet të konsiderohen si klientët primarë të shërbimeve të saj". Po ashtu, edhe pse ceket se përcaktimi i grupeve cak do të mbështetet në mes tjerash në parimin e barazisë gjinore, në webfaqe MBPZHR nuk përmend në mënyrë hollësishme se femrave u jepet përparësi gjatë aplikimit për shërbime këshilluese.

MBPZHR ka themeluar mekanizmat e saj për monitorimin e zbatimit të politikave gjinore. Në këtë kuptim MBPZHR ka themeluar Zyrën për Barazi Gjinore dhe është duke punuar në drejtim të respektimit të Ligjit mbi Barazinë Gjinore të Kosovës. Kjo zyre koordinon aktivitetet e departamenteve me Zyrat për Barazi Gjinore tjera si të nivelit qendror ashtu edhe të atij lokal.

2.3.3. Niveli i integritetit të perspektivës gjinore në shërbimet e MBPZHR

MBPZHR ofron shërbime të përgjithshme për fermerët lokalë që përfshijnë shërbimet këshilluese dhe shërbimet përkrahëse. Të pyetur nëse ofrimi i këtyre shërbimeve ndaj femrave dhe meshkujve është i barabartë përgjigjet ishin të ndryshme. Shumica e të anketuarve, respektivisht 6 të anketuar, u përgjigjën se MBPZHR me kujdes i aplikon politikat e mos diskriminimit gjinor. Dy të anketuar deklaruan që ministria në fakt privilegjon femrat gjatë ofrimit të shërbimeve të përgjithshme. Në anën tjetër, përfaqësuesit e Zyrës Statistike të Bujqësisë theksuan që ndoshta meshkujt janë të privilegjuar në këtë aspekt. Mirëpo, njëri nga të anketuarit u shpreh se nuk bëhen dallim gjinore gjatë ofrimit të këtyre shërbimeve. Përgjigjet janë të ndryshme sa i përket mundësisë së barabartë të qasjes së femrave dhe meshkujve në këto shërbime në të gjitha nivelet. Prapë, shumica ishte e mendimit se të dy gjinitë kanë mundësi të njëjtë të qasjes në këto shërbime. Qëndrimi që femrat janë të privileguara nuk mungon, gjegjësisht njëri nga të anketuarit e deklaroi këtë. Mirëpo, dy të intervistuar theksuan se për shkak të natyrës së punës meshkujt dominojnë në marrjen e këtyre shërbimeve, edhe pse oferta është jo-diskriminuese. Një gjë e tillë është e evidente edhe në shtete të zhvilluara siç është Norvegjia. Në një hulumtim të bërë për *programin e akordimit të burimeve brenda bujqësisë në Norvegji* tregohet se “programi ishte i formuar asisoj që më mirë i përshtatej mënyrës tradicionale të bashkëpunimit të meshkujve se të femrave” (Christensen, 2005).²⁰ Ndoshta me të vërtetë ekzistojnë ca karakteristika të punës në bujqësi që e pengojnë pjesëmarrjen e femrave në këto shërbime dhe në projektet e MBPZHR. Numri i të anketuarve që u shprehën se kishte konflikte në mes të politikave mbi qasjen e barabartë dhe praktikave tradicionale dhe numri i atyre që mohuan një fakt të tillë ishte thuajse i barabartë, d.m.th. gjysma e tyre pohojnë dhe gjysma e tyre mohojnë ekzistimin e konflikteve të kësaj natyre. Ata që mohuan këtë fakt u shprehën që për shkak se pas luftës shumica e shtëpive kishin për kryefamiljar një femër, konfliktet e tilla pak a shumë janë zhdukur. Mirëpo, numri i përfituesve sipas gjinisë tregon se përfituesit meshkuj janë në pozite më të favorshme në pranimin e këtyre shërbimeve të përgjithshme.

2.4. Marrëdhëniet Publike në MBPZHR

Sipas të anketuarve MBPZHR ka themeluar mekanizma të mirë për komunikim me publikun lidhur me çështje të ndryshme, përfshirë këtu edhe buxhetin. Me përjashtim të Agjencisë Kosovare për Veterinari dhe Ushqim, të gjithë të anketuarit deklaruan se kanë organizuar fushata për informimin e publikut mbi buxhetin e akorduar për bujqësi. Ministria ka edhe shërbimin e saj për këshillime dhe informim të cilin e përdor si një instrument të rëndësishëm dhe efektiv për informim të publikut. Po ashtu, përfaqësuesit e MBPZHR kanë përfaqësues tjerë të ministrisë të nivelit lokal, gjegjësisht zyrat rajonale ku informohen palët e interesuara. Për këtë qëllim ata po ashtu realizojnë vizita në terren. Format tjera përmes të cilave ata komunikojnë me publikun përfshijnë edhe media të shkruara dhe ato elektronike, seminarët, trajnimet si dhe revistën mujore Agmia. Edhe pse ekziston linku për këtë revistë në webfaqe, qasja në këtë revistë nuk mund të realizohet.²¹

Zyra për Marrëdhënie me Publikun është përgjegjëse për komunikim dhe për informim të publikut. Format e përdorura për komunikim përfshijnë web-faqen funksionale të

²⁰ Barazia dhe Financat Publike – përgjegjësit e buxhetit gjinor, (fq.42), Thomas Alslev Christensen, 2005, <http://www.norden.org/pub/velfaerd/jamstalldhet/sk/ANP2005731.pdf>

²¹ Për më shumë informata për revistën AGMIA, shikoni web faqen, <http://rass-project.org/eng/index.html>

MBPZHR²². Sipas të anketuarve MBPZHR shpërndanë edhe broshurat dhe udhëzuesit për fermerët, si dhe raportet e ndryshme të publikuara nga ministria.

Po ashtu, MBPZHR është duke zbatuar projektin “Përforcimi i shërbimit për këshillë dhënie dhe përkrahje” (SAAS) i cili financohet nga Bashkësia Evropiane dhe menaxhohet nga Agjencia Evropiane për Rindërtim. Përveç ofrimit të shërbimeve, ky projekt parasheh si pjesë të fushatës së vet informative edhe hartimin e udhëzuesve për trajnime dhe informim mbi bujqësinë për fermerët dhe komunitetin rural.²³ Të gjithë udhëzuesit e përgatitur për shërbime këshilluese për bujqësi janë në webfaqen e MBPZHR. Mirëpo, materialet tjera përkrahëse, siç janë Doracaku mbi Shërbimet Këshilluese dhe Fletushkat me Informata mbi praktikat e bujqësisë, menaxhimit të fermës, marketingun etj, nuk janë të ofruara në webfaqe.

3. Procesi i planifikimit strategjik në MBPZHR dhe qasja e tij ndaj barazisë gjinore

3.1. Procesi i planifikimit strategjik në MBPZHR

Mendime të ndryshme janë dhënë lidhur me procesin e planifikimit strategjik për zhvillimin bujqësor. Në këtë drejtim shumica e drejtorëve të departamenteve treguan se planifikimi strategjik në këtë ministri për vitin e ardhshëm fillon në tre mujorin e fundit të vitit paraprak. Mirëpo, disa prej tyre shprehën se ky proces fillon në fillim të vitit përkatës, derisa disa të tjerë deklaruan se ky proces starton nga mesi i vitit paraprak.

Përgjigjet e të anketuarve lidhur me procedurat e procesit të planifikimit strategjik janë më të përafërta njëra me tjetrën dhe janë më të kënaqshme nga këndvështrimi teknik, pasi që i gjithë stafi së pari analizon situatën aktuale nga e cila identifikon nevojat të cilave pastaj u jepet përparësi sipas rëndësisë që kanë. Hapi tjetër në këtë proces përbëhet nga diskutimi i këtyre përparësive gjatë takimeve dhe punëtorive me palët me interes, përfshirë këtu edhe përfaqësues të nivelit qendror edhe të atij lokal, partnerë ekonomikë si dhe shoqërinë civile. Hapi përfundimtar është raportimi në Kuvendin e Kosovës.

3.2. Pjesëmarrja e femrave në procesin e planifikimit strategjik në MBPZHR dhe prejardhja e tyre sektoriale

Përgjigjet lidhur me numrin e femrave që marrin pjesë në këtë proces lëvizin “varësisht nga fakti se sa janë të punësuara në departament dhe në terren”, “proporcional me numrin e tyre në njësitë organizative”, “4 mesatarisht”, “5”, “6”, “1” dhe asnjë. Njëri nga të anketuarit shprehu mendimin që pjesëmarrja e femrave është e pakënaqshme, duke marrë parasysh që këto përgjigje janë dhënë nga drejtorë të departamenteve të ndryshme mund të konkludohet që, në fakt, femrat janë të përfshira në këtë proces. Pasi që nuk dihet numri i saktë i femrave sipas departamenteve, është vështirë të gjykohet nëse kjo pjesëmarrje është e kënaqshme. Mirëpo, duke pasur parasysh faktin që raporti meshkuj femra në pozita udhëheqëse në këtë ministri është 8 me 2 dhe se pjesëmarrja e femrave në këtë proces varet nga numri i tyre në departamente mund të supozohet se pjesëmarrja e tyre është e pakënaqshme. Mirëpo, nga përgjigja e të anketuarit që deklaroi se në departamentin, të cilin e udhëheq ai, gjegjësisht në Departamentin e Prodhimeve Shtazore nuk ka pjesëmarrje të femrave në procesin e planifikimit strategjik mund të konkludohet se nuk ka asnjë femër të punësuar në atë

²² Për më shumë informata shiko web faqen, <http://rass-project.org/eng/index.html>

²³ Shiko <http://rass-project.org/eng/Manuals.html>

departament. Kjo po ashtu tregon se ky departament është shumë larg respektimit të Ligjit mbi Barazinë Gjinore, Neni 3.1.²⁴

Sa i përket pyetjes se nga cilët sektorë vijnë pjesëmarrëset femra, të anketuarit thanë se ato vijnë vetëm nga institucione të qeverisë qendrore dhe lokale. Po ashtu, njëra nga përgjigjet thekson se ekziston pjesëmarrja e femrave nga shoqëria civile, gjegjësisht nga organizatat e femrave. Sipas të anketuarve pjesëmarrëset femra, të cilat përfaqësojnë qeverinë në procesin e planifikimit strategjik, marrin pjesë rregullisht, përderisa pjesëmarrëset femra që përfaqësojnë shoqërinë civile marrin pjesë vetëm sipas nevojës ose me raste. Sa i përket pyetjes se sa i trajton ky plan nevojat e femrave për përmirësimin e aktiviteteve bujqësore, përgjigjet ishin të përziera. Qasja e planit strategjik konsiderohet se është e drejtë dhe se përfshinë projekte, të cilat do të kontribuojnë në përmirësimin e aktiviteteve bujqësore, rritjen e mundësive për punësim si dhe do t'ju mundësojë atyre përfitime profesionale. Përderisa disa janë të kënaqur me efektivitetin e projekteve, të tjerët deklaruan që plani, në fakt, arrin të trajtojë nevojat e femrave vetëm pjesërisht. Megjithatë, asnjëri nga të intervistuarit nuk dha ndonjë shembull konkret për faktin se si ky plan trajton këto nevoja. Si përfundim, çështja më e habitshme është se, edhe pse nevojat e sektorit analizohen para hartimit të planit strategjik, asnjëri nga të anketuarit nuk deklaroi se analiza është realizuar sipas gjinisë. Përveç kësaj, pjesëmarrja e femrave në procesin e vendimmarrjes nuk është e kënaqshme. Prandaj nuk mund të konkludohet se nevojat e femrave në këtë sektor janë trajtuar me korrektësi.

3.3. Pjesëmarrja e stafit të MBPZHR në trajnime dhe seminare mbi analizën e çështjeve gjinore

Të gjithë përfaqësuesit e ministrisë kanë marrë pjesë në trajnime dhe seminare mbi analizën e çështjeve gjinore dhe mbi çështje tjera të ndërlidhura me barazinë gjinore. Po ashtu, të gjithë përveç një të anketuari deklaruan se kanë dëgjuar për Planin Kombëtar të Veprimit për Barazi Gjinore (PKVBJG). Për implementimin e këtij plani ministria ka themeluar edhe Zyrën për Barazi Gjinore, e cila koordinon çështjet brenda ministrisë siç kërkohet me ligj. Në këtë drejtim, të gjitha departamentet brenda MBPZHR kanë organizuar seminare dhe punëtori të ndryshme mbi barazinë gjinore nëpër zona rurale dhe urbane. Departamenti i Pylltarisë ka filluar edhe një fushatë për ngritjen e vetëdijes së femrave mbi cilësinë e qasjes në shërbime, përderisa Agjencia për Veterinari dhe Ushqim Shtazor ka filluar të përfshijë femrat në secilin komision. Prapë se prapë, kishte të anketuar, të cilët nuk ishin të informuar mirë mbi iniciativat e departamentit të tyre për implementimin e PKVBJG. Në njërin prej departamenteve, implementimi i këtij plani ka filluar para se të hartohet PKVBJG, derisa shumica ishte e bindur se ishte shënuar përparim i mirë në zbatimin e këtij plani. Mirëpo, sipas tyre, ende ka nevojë për përmirësim.

Po ashtu, ministria realizon një program edukativ mbi bujqësinë. Në këtë aspekt, përfaqësuesit e Agjencisë për Veterinari dhe Ushqim pretendojnë se nuk kanë programe të tilla në agjenci. Pjesa tjetër e departamenteve, në anën tjetër, zbatojnë programe edukative për bujqësinë. Këto programe edukative u dedikohen zyrtareve të departamenteve, por edhe fermerëve dhe të gjitha palëve tjera me interes të inkuadruara në bujqësi. Mirëpo, ministria ka vënë theks të veçantë në palë të interesuara nga zonat rurale.

²⁴ Ligji për Barazi Gjinore, Ligji 2004/2, http://www.iwraw-ap.org/resources/documents/GE_Kosovo.pdf

3.3.1. Kriteret për përzgjedhjen e projekt aplikacioneve

Fillimisht të anketuarit janë pyetur nëse MBPZHR trajton nevojat e femrave në bujqësi. Pyetje në të cilën të gjithë u përgjigjën pozitivisht. Në pyetjen për procesin e përzgjedhjen e aplikacioneve të femrave, përgjigjja ishte se realizohen në bazë të kriterëve specifike nga ministria. Shoqatat e grave janë të përfshira në secilën fazë të këtij procesi. Në këtë drejtim, departamentet së pari përzgjedhin regjionet. Brenda këtyre regjioneve identifikohen dhe përkrahen kryesisht fshatrat me familje ku femrat janë kryefamiljare. Sipas Bankës Botërore, familjet me kryefamiljare femra janë shumë më të varfra sesa familjet me kryefamiljar meshkuj. Përveç familjeve me kryefamiljare femra janë përkrahur edhe familje me karakteristika tjera. Sipas Bankës Botërore, familjet me kryefamiljare femra janë më të varfra sesa familjet me kryefamiljarë meshkuj dhe përbëjnë vetëm 4.7% të të gjitha familjeve kosovare, por rreziku i tyre në varfëri të skajshme, 28.2%, është shumë më i lartë sesa ai i familjeve me kryefamiljar meshkuj që është 14.6%.²⁵ (Banka Botërore, 2005). Prandaj, nga këndvështrimi i zvogëlimit të varfërisë femërore, kjo politikë përzgjedhëse e MBPZHR konsiderohet të jetë e papërshtatshme.

Ministria respekton dispozitat e përgjithshme të Ligjit mbi Barazinë Gjinore²⁶ gjatë hartimit të rregulloreve dhe programeve, Neni 1.1. dhe Neni 4.10. edhe në kuptimin e kriterëve të aplikimit. Në këtë aspekt, të intervistuarit kanë treguar se MBPZHR nuk aplikon kriterë për aplikim të cilat do të kishin për pasojë diskriminimin e njërës prej gjinive.

3.4. Mekanizmat për vlerësimin e efektivitetit të projekteve të MBPZHR dhe efektiviteti i projekteve nga aspekti gjinor

Sipas të intervistuarve, MBPZHR ka themeluar një sistem funksional për vlerësimin e efektivitetit të projekteve. Indikatorët që përdoren për këtë qëllim përfshijnë numrin e projekteve, numrin e pjesëmarrësve aktivë në seminare dhe punëtori, planet e zbatimit dhe rritjen e nivelit të prodhimit. Departamenti për Zhvillim Rural theksoi se nuk ekziston ndonjë sistem specifik për vlerësimin e ndikimit të projekteve të përfituesit. Në mesin e indikatorëve tjerë të përdorur, i fundit konsiderohet si më i qëlluar për matjen e efektivitetit të projekteve. Një indikator siç është numri i projekteve nuk mund të konsiderohet si shumë ilustrues për efektivitetin e projekteve, pasi që projektet mund të mos zbatohen me sukses, ose edhe të ndërpriten si rezultat i rrethanave të paparashikueshme. Nëse merret parasysh e tërë ajo që u tha më lartë, sistemi i vlerësimit të efektivitetit të projekteve në MBPZHR ka nevojë për rishikim dhe përmirësim.

Lidhur me pyetjen se nëse MBPZHR ka trajtuar nevojat e grave për shërbime këshilluese dhe përkrahëse në sektorin e bujqësisë, përgjigja është “po”. Mirëpo, pyetja lidhur me masën në të cilën këto nevoja janë përmbushur përcillet nga një mori përgjigjesh. Shtatë të anketuar ndajnë mendimin se ato janë plotësuar vetëm pjesërisht. Në anën tjetër, është një i anketuar që jep një “jo” të prerë dhe një që jep një “po” të prerë si përgjigje.

3.5. Posedimi i të dhënave

Ky raport hulumtues përfshinë edhe fushën e posedimit të të dhënave që është një prej dobësive kryesore të sektorëve të ndryshëm në Kosovë. Ministria ka themeluar Zyrën

²⁵ Vlerësimi I Varfërisë së Kosovës, Promovim i mundësive, sigurimi dhe pjesëmarrja e të gjithëve, Raport i Bankes Botrore 2005

²⁶ Ligji për Barazi Gjinore, Ligji 2004/2, http://www.iwraw-ap.org/resources/documents/GE_Kosovo.pdf

Statistikore të Bujqësisë me qëllim të mbledhjes së të dhënave për qëllime të analizave. Në kuadër të këtij hulumtimi theks i veçantë është vënë në analizën e të dhënave sipas gjinisë në MBPZHR. Në këtë drejtim duhet cekur se për të përmirësuar posedimin e të dhënave sipas gjinisë, ministria ka realizuar disa seminare përmes të cilave ajo ka ngritur kapacitetet për Zyrën e Statistikave të Bujqësisë. Siç mund të lexohet në këtë raport, për pyetjet për të cilat kërkohen përgjigje sipas gjinisë, **të dhënat zakonisht kanë munguar**. Prandaj, **posedimi i të dhënave ende mbetet** një problem serioz për MBPZHR.

3.6. Prioritetet e MBPZHR për vitin 2007

Një pjesë tjetër e intervistës shtjellon prioritetet e MBPZHR për vitin 2007. Përgjigjet janë të ndryshme lidhur me prioritetet dhe përfshijnë çështjet në vijim: kompletimi i kornizës ligjore për bujqësi, përcaktimi i politikave fiskale më të favorshme për fermerët dhe kompanitë për përpunimin e ushqimit, themelimi i fondit rural, ngritja e kapaciteteve, përkrahja për krijimin e vendeve të reja të punës në bujqësi. **Këto prioritete konsiderohen se marrim parasysh edhe nevojat e fermereve femra**. Në këtë drejtim, ata do të ndihmojnë në përmirësimin e jetesës së femrave në zonat rurale përmes përmirësimit të infrastrukturës në këto zona dhe themelimit të fermave të vogla. Ndryshimet në politikën fiskale do të krijojnë kushte më të mira për zhvillimin e bizneseve të tyre bujqësore dhe seminarët do të përmirësojnë shkathhtësitë e tyre menaxheriale. Sikurse në sektorët tjerë, investimet dhe përkrahja ka implikime financiare. Për përfaqësuesit e MBPZHR kufizimi buxhetor konsiderohet të jetë sfida më e madhe. Ky sektor po ashtu ka ndjerë shumë zvogëlimin rapid në ndihmën e jashtme. Shuma e donacioneve të injektuara në bujqësi ka rënë nga €125.05 milion në vitin 1999 gjatë fazës së rindërtimit në €4.5 milion në vitin 2004.²⁷ Po ashtu edhe kjo paraqet një sfidë për ministrinë.

4. Konkludime

Ky raport trajton barazinë gjinore në Kosovë duke analizuar pozitën e femrave krahas meshkujve sipas disa indikatorëve të zgjedhur socio-ekonomikë si dhe duke analizuar mekanizmat institucionalë, instrumentet ligjore dhe dokumentet strategjike që kanë për qëllim promovimin e barazisë gjinore. Raporti tregon se shoqëria kosovare karakterizohet me një pabarazi të shprehur gjinore ku femrat janë ende në pozitë të pafavorshme krahasuar me meshkujt në bazë të shumicës së Indekseve të Zhvillimit Njerëzor (HDI).²⁸ Kjo nënkupton që ato janë në pozitë të pavolitshme sipas nivelit të arsimit, standardit jetësor të matur sipas Bruto Produktit Vendor (BPV) dhe punësimit. Si përfundim, përkundër zhvillimeve pozitive institucionale për promovimin e barazisë gjinore, femrat ende mbesin në pozitë të pafavorshme krahasuar me meshkujt në fusha të ndryshme të jetës.

Pjesa tjetër e raportit trajton çështjet e barazisë gjinore brenda Ministrisë së Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural duke u fokusuar në katër pjesë: masa me të cilën MBPZHR **trajton nevojat** e grupeve të fokusuara - femra, marrëdhëniet me publik në MBPZHR, procesi i planifikimit strategjik në MBPZHR, kriteret për përzgjedhjen e projekt aplikacioneve, mekanizmat për vlerësimin e efektivitetit të projekteve dhe efektiviteti i projekteve nga aspekti gjinor, **posedimi i të dhënave** dhe prioritetet e MBPZHR për vitin 2007.

Raporti tregon se MBPZHR ka themeluar Zyrën për Barazi Gjinore për të trajtuar çështjet gjinore brenda ministrisë. Mirëpo, numri i përfituesve femra nga projektet e MBPZHR është

²⁷ RIMS Database, Ministry of Economy and Finance

²⁸ UNDP, Raporti i Zhvillimit njerëzor, 2004

shumë më i ultë se sa numri i përfituesve meshkuj. Prandaj, MBPZHR duket se ka ngelur prapa në kuptimin e respektimit të nenit 1.1. të Ligjit mbi barazinë Gjinore, i cili kërkon ofrimin e mundësive të barabarta edhe për pjesëmarrjen e femrave edhe të meshkujve në fushën ekonomike, sociale, kulturore dhe në fusha tjera të jetës sociale.

Sa i përket marrëdhënieve me publik, MBPZHR ka bërë shumë përpjekje për përmirësim. Përveç themelimit të Zyrës për Marrëdhënie me Publik, MBPZHR organizon vizita të ndryshme në terren, seminare, punëtori si dhe publikon një magazinë mujore me qëllim të informimit të publikut. Po ashtu, ministria ka një web-faqe funksionale, i cili përditësohet në baza të rregullta.

Planifikimi strategjik është në përputhje me metodologjitë moderne të planifikimit strategjik dhe përfshinë analizën e situatës dhe identifikimin e çështjeve, diskutimin e të njëjtave, **dhënies përparësi si dhe zbatimi i tyre në fund.** Mirëpo, një kufizim i këtij procesi është mungesa e të dhënave sipas gjinisë. Edhe pse pjesëmarrja e femrave në këtë proces ndihmon në zbutjen e mungesës së analizës së çështjeve sipas gjinisë, themelimi dhe mirëmbajtja e një sistemi adekuat të informacionit me të dhëna sipas gjinisë do të shërbente si bazë për analizën e nevojave në baza gjinore dhe për vlerësimin e arritjes së caqeve në këtë aspekt.

Rrjedhimisht, sipas rezultateve nga intervistat me përfaqësuesit e MBPZHR të paraqitura më lartë, edhe pse ekzistojnë mekanizmat për monitorimin e respektimit të Ligjit mbi Barazinë Gjinore, buxhetit të MBPZHR, prapë se prapë, i mungon integrimi i perspektivës gjinore. Kjo gjë konfirmohet edhe nga lista e projekteve sipas prioritetit për vitin 2007 ku asnjë nga projektet nuk është vlerësuar edhe nga aspekti gjinor. Argumentet më të forta për këtë janë faktet se MBPZHR nuk ka vendosur një sistem funksional për analizimin e të dhënave sipas gjinisë, si dhe hendeku gjinor në numrin e përfituesve ku përfituesit meshkuj dominojnë në krahasim me përfitueset femra. MBPZHR, pra, duket se ka ngecje në respektimin e nenit 1.1. të Ligjit mbi Barazinë Gjinore që kërkon ofrimin e mundësive të barabarta edhe për meshkuj edhe për femra për pjesëmarrjen në sferën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe sfera tjera të jetës sociale.

Si rezultat, Kosovës në përgjithësi dhe MBPZHR në veçanti i mbetet shumë për të bërë për të arritur një nivel më të kënaqshëm të barazisë gjinore. Kjo është e rëndësishme para së gjithash për arsyen se arritja e barazisë gjinore në parim nuk është qëllim për se, por është një mekanizëm përmes të cilit mundësohet zhvillimi i qëndrueshëm i shoqërisë në të gjitha sferat e jetës shoqërore, kulturore, politike dhe ekonomike, si dhe funksionimi i mirëfilltë i institucioneve demokratike.²⁹

Në vazhdim jepen disa rekomandime për MBPZHR me qëllim të përmirësimit të integritetit të perspektivës gjinore në politikën dhe buxhetin e saj.

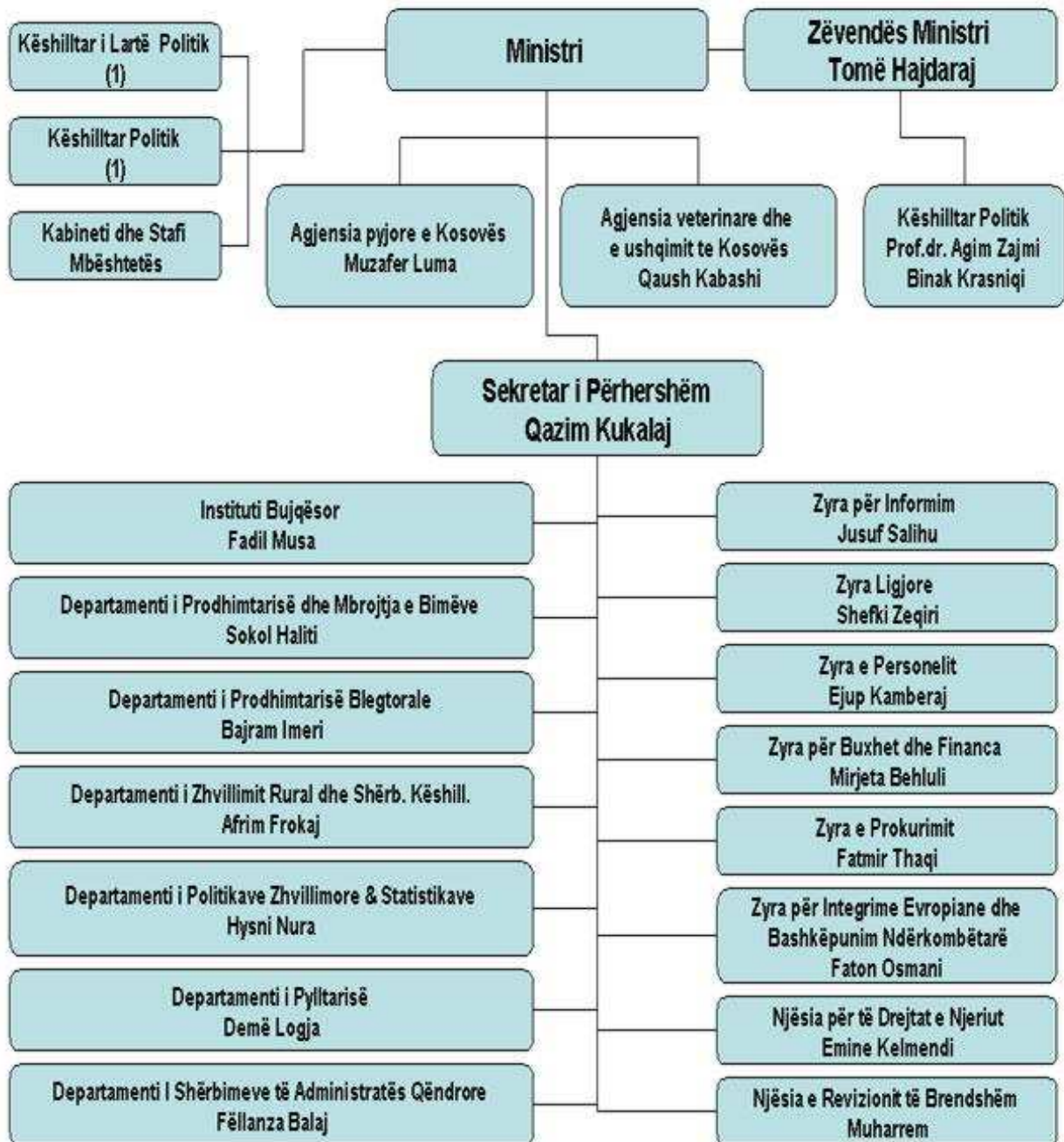
²⁹ Draft-Strategjia e Ngritjes së Numrit dhe Pozitës së Femrave në IPVQ, Zyra për barazi Gjinore e Kosovës, 2006.

5. Rekomandimet

1. MBPZHR duhet të përkushtohet në plotësimin e Ligjit për Barazi Gjinore dhe të përmirësojë raportin e meshkujve dhe femrave në punësim për të arritur të një pjesëmarrje e barabartë gjinore. MBPZHR në bashkëpunim me Zyrën për Barazi Gjinore në MBPZHR dhe Agjencinë për Barazi Gjinore duhet të përmirësojë politikat e punësimit dhe të sigurojë dhe të monitorojë respektimin e Ligjit për Barazi Gjinore në kuadër të kësaj ministrie.
2. MBPZHR duhet të vendos një Sistem Informacioni funksional, i cili duhet të mbajë të gjitha të dhënat sipas gjinisë. Përmes kësaj, MBPZHR do të rris efektivitetin e procesit të analizimit të nevojave dhe problemeve sipas gjinisë në secilën fushë. Po ashtu, do të përmirësojë procesin e monitorimit të arritjes së synimeve të caktuara. Si rrjedhojë, MBPZHR do të përmirësojë monitorimin e integritit të perspektivës gjinore gjatë përgatitjes së politikave dhe buxhetit të saj. Përveç këtyre, një Sistem Informacioni funksional do të rris edhe transparencën e procesit të analizës së nevojave dhe përgatitjes së politikave dhe buxhetit.
3. MBPZHR duhet të përdor të dhënat sipas gjinisë për të analizuar në mënyrë të mirëfilltë nevojat dhe problemet e të dy gjinive. Politikat dhe buxheti duhet të bazohen në këto analiza.
4. MBPZHR duhet që përmes Sistemit të Informacionit të monitorojë ofrimin e mundësive të barabarta të qasjes në shërbimet e saj për të dy gjinitë. Në rast të ngecjeve në këtë aspekt, MBPZHR duhet të ndërmarrë masat e duhura për të mundësuar një gjë të tillë.
5. MBPZHR duhet të përmirësojë mekanizmat për monitorimin e efektivitetit të projekteve duke caktuar caqe specifike për secilin projekt. Kjo duhet të bëhet duke u shërbyer me sistemin e informacionit të MBPZHR.
6. MBPZHR duhet të bashkëpunojë me Zyrën për Barazi Gjinore në MBPZHR dhe Agjencinë për Barazi Gjinore, gjatë procesit të analizës së nevojave të përfituesve sipas gjinisë, hartimit dhe implementimit të strategjisë për zvogëlimin e varfërisë së femrave, në mënyrë që të përmirësojë integrimin e perspektivës gjinore në politikat dhe buxhetin e secilit departament. Për këtë qëllim, caqet specifike duhet të caktohen dhe duhet të monitorohet realizimi i tyre.
7. MBPZHR duhet të përmirësojë koordinimin me Agjencinë për Barazi Gjinore në MBPZHR dhe me shoqatat e grave për të përmirësuar integrimin e perspektivës gjinore në buxhet.
8. MBPZHR duhet të kontribuojë në rritjen e vetëdijes së punëtorëve të vet mbi rëndësinë e barazisë gjinore për zhvillimin e një shoqërie më të barabartë në përgjithësi.
9. MBPZHR duhet të përmirësojë politikat dhe **t'i zbatojë të njëjtat**, në mënyrë që të rris transparencën përmes publikimit të raporteve mbi aktivitetet e saj, gjithmonë sipas gjinisë.

Aneks

Struktura Organizative e MBPZHR



PYETËSOR PËR MINISTRINË E BUJQËSISË, PYLLTARISË DHE ZHVILLIMIT RURAL, KOSOVË

Analizë e Buxhetit Gjinatorë dhe Ndikimi i Politikave Fiskale në Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural në nivelin qendror.

Ju lutem përgjigjuni në secilën pyetje:

1. Sa ishte buxheti i Ministrisë së Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural në vitin:
 - a) 2006 _____
 - b) 2007 _____
2. Kush ishin përfituesit nga buxheti i juaj për vitin 2006?
 - a) Numri i femrave përfituese? _____
 - b) Numri i meshkujve përfitues? _____
3. Cilat janë grupet që synohet të mbështeten nga buxheti i vitit 2007?

4. A keni ndërmarrë ndonjë fushatë për njoftimin e popullatës lidhur me buxhetin lokal që i dedikohet zhvillimit të bujqësisë?
 Po Jo
5. Cilat instrumente i keni përdorur për njoftimin e publikut për buxhetin për zhvillimin e bujqësisë?

6. A i përfshinë politika qeveritare gratë në bujqësi, në mënyrë të barabartë dhe të mirëfilltë, duke i konsideruar interesat, nevojat, dhe prioritetet e tyre?
 Po Jo Nganjëherë
7. A ka Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural ligje të cilat stimulojnë barazi gjinore-trajtim të njëjtë për meshkujt dhe femrat?
 Po Jo Praktikohet Nuk praktikohet
8. Sa shpesh aplikohen këto ligje?
 Shpesh
 Nganjëherë

Rrallë

Kurrë

9. A bënë dallim Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural në mesë të përfituesve meshkuj dhe femra në programet e veta për zhvillim të bujqësisë?

Po

Jo

10. A aplikohet shpesh dallimi?

11. Cila është procedura e Ministrisë për hartimin e strategjisë për zhvillimin bujqësorë?

12. Kur fillon Ministria apo departamenti juaj të përgatis planin strategjik për vitin vijues?

13. Cilët janë pjesëmarrësit në këtë proces?

14. Sa është numri i femrave pjesëmarrëse në të?

15. Nga cilët sektor vijnë ato (qeveria, OJQ lokale për gratë, gra fermere, të veja nga lufta, etj)

16. A marrin pjesë ato rregullisht në procesin e planifikimit strategjik?

17. Si i përgjigjet ky plan nevojave të grave në bujqësi për përmirësimin e aktiviteteve të tyre?

18. Si matet ndikimi tek përfituesit gjatë procesit të planifikimit strategjik?

19. A është marrë ndonjëherë Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural me nevojat e grave në bujqësi?

Po

Jo

20. Nëse po, a janë plotësuar këto nevoja?

21. Sa ishte numri i grave përfituese?

22. Si u bë përzgjedhja e tyre?

23. Cilat çështje janë vënë si prioritete nga Ministria për t'u adresuar gjatë vitit 2007?

24. Në ç'mënyrë ndikon implementimi i kësaj strategjie tek gratë fermere?

25. Cilat janë sfidat dhe barrierat me të cilat do të ballafaqohet implementimi i strategjisë?

26. A u ka ofruar ndonjëherë Ministria juaj shërbime të përgjithshme bujqve të komunave?

Po

Jo

27. Nëse po, a u janë ofruar këto shërbime njëloj sikur meshkujve ashtu edhe femrave që merren me aktivitete bujqësore në komunë?

28. A kanë përfituesit meshkuj dhe femra qasje të njëjtë në të gjitha nivelet e shërbimeve të përgjithshme?

29. A ekziston ndonjë konflikt në mesë të politikave dhe praktikave të traditës, lidhur me shfrytëzimin e një qasje të tillë?

30. Sa është numri i përfituesve meshkuj të shërbimeve të përgjithshme?

31. Sa është numri i përfituesve femra të shërbimeve të përgjithshme?

32. A ekzistojnë kushte për aplikim që i diskriminojnë përfituesit e gjinisë mashkullore apo femërore? A ekzistojnë dispozita të ndryshme për përfituesit meshkuj/femra që do të diskriminonin njërin ndaj tjetrit?

33. A ka marrë pjesë ndonjëherë zyrtari për burime teknike në trajnime lidhur me analizimin e çështjeve gjinore dhe planifikim? A kanë marrë pjesë në trajnime lidhur me njohuritë mbi çështjet gjinore dhe zhvillim?

34. A keni dëgjuar për Planin Nacional në Veprim për Barazi Gjinore?

Po

Jo

35. Nëse po, a ka marrë Ministria apo departamenti juaj iniciativë për implementimin e Planin Nacional në Veprim?

36. Nëse po, cilat janë iniciativat që i ka ndërmarr Ministria apo departamenti juaj për implementimin e këtij plani?

37. Sa ka arritur departamenti juaj ta jetësojë këtë plan?

38. A ka Ministria apo departamenti juaj programe për arsim bujqësor?

Po

Jo

39. Nëse po, kujt i drejtohen këto programe?

40. A e pasqyron plan-programi i arsimit bujqësor rëndësinë e kësaj çështjeje për përgatitjen e punëtorëve të shërbimeve të përgjithshme për punët e fshatit?

Po

Jo

41. Çfarë masa janë marrë që të rritet disponueshmëria e të dhënave, të ndara në baza gjinore, në Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural dhe agjencitë përkatëse, në OJQ-të dhe institute të hulumtimit?

42. A ka publiku qasje në informatat publike të Ministrisë e Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural?

43. A ekziston ndonjë ndarje specifike e buxhetit të Ministrisë se Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural për programe të përbashkëta ose veçanërisht për gratë në sektorin e bujqësisë?

Po

Jo

44. Çfarë natyre ka mbështetja financiare që mundëson shërbimet e përgjithshme?

mbështetur nga qeveria

shpenzimet e ndara, ose

e financuar privatisht

45. A ka vënë Ministrinë e Bujqësisë, Pylltarisë, dhe Zhvillimit Rural mekanizma të cilët vëzhgojnë implementimin e politikave gjinore?

Po

Jo

46. Nëse po, cilët janë këta mekanizma, si dhe nga kush zbatohen ata?

6. BIBLIOGRAFIA DHE REFERENCAT

1. *A learning Programme in Action: UNIFEM Gender Responsive Budgeting Programme*, Mid-term Review Summary Report, UNIFEM 2004.
2. *Analiza e buxhtit sipas gjinisë dhe ndikimi i politikës fiskale në nivelin e varfërisë së grave rurale në komunën e Gjakovës*, Mirlinda Kusari et al., 2006.
3. *Assessing the Impact of Foreign Aid on the Reconstruction and Development of the Post-Conflict Kosova*, Riinvest 2006.
4. BRIDGE, “Gender & Budgets Cutting Edge Pack – Tools, guidelines and training materials”, BRIDGE – Institute of Development Studies in the United Kingdom website, http://www.bridge.ids.ac.uk/gender_budgets_cd/index.htm , accessed September 27th, 2005
5. *Budgeting for Women’s Rights, Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, Diane Elson, 2006.
6. *Buletini Informativ i ABGJ*, Agjencia për Barazi Gjinore, 2007.
7. *Buxheti i Kosovës*, Ministria e Ekonomisë dhe Financave, 2006.
8. *Buxheti i Kosovës*, Ministria e Ekonomisë dhe Financave, 2007.
9. Diane Elson, Gender Budget Initiative, Background Paper, Commonwealth Secretariat - June 1999,
10. Diane Elson, and Nilufer Cagatay, *Engendering Macroeconomic Policy And Budgets For Sustainable Development*, Bureau for Development Policy, UNDP, paper presented at First Global Forum On Human Development, United Nations Headquarters 29-31 July 1999, New York , p. 2, available at <http://www.aucegypt.edu/src/macroeconomics/PDFS/Elson%20and%20Cagatay.pdf> , Cagatay. pdf, accessed October 26th, 2005
11. Debbie Budlender and Rhonda Sharp with Kerri Allen, “How To Do A Gender – Sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice”, Australian Agency for International Development, Commonwealth Secretariat, Canberra and London, 1998.
12. Enti i Statistikës të Kosovës - ESK, Anкета me Ekonomitë Shtëpiake Bujqësore – 2005.
13. *European employment strategy and Social Inclusion Process*, Fagan, Colette; Rubery, Jill; Grimshaw, Damian; Smith, Mark; Hebson, Gail; Figueiredo, Hugo. *Industrial Relations Journal*, Vol. 36 Issue 6, p568-591, 2005.
14. *Gender Equality Policy or Gender Mainstreaming?* Krizsán, Andrea; Zentai, Violetta. *Policy Studies*, Vol. 27 Issue 2, p135-151, 2006.
15. *Gender mainstreaming in the enlarged European Union: recent developments in the EU Employment Strategy and Social Inclusion Process*, Colette Fagan, Jill Rubery, Damian Grimshaë, Mark Smith, Gail Hebson and Hugo Figueiredo
16. *Gender equality still on the European agenda—but for how long?* Rubery, Jill; Grimshaë, Damian; Fagan, Colette; Figueiredo, Hugo; Smith, Mark. *Industrial Relations Journal*, Dec2003, Vol. 34 Issue 5, p477-497

17. Isabella Bakker (in cooperation with the Gender Budget Analysis Committee of the Alternative Federal Budget), Gender Budget Initiatives: Why They Matter in Canada, Center for Policy Alternatives, Ottawa, September 2005.
18. *Raporti i Zhvillimit Njerëzor*, UNDP 2002.
19. *Raporti i Zhvillimit Njerëzo*, UNDP 2004.
20. Për shembuj në nivelin lokal shiko Debbie Budlender and Guy Hewitt, Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice, (London: The Commonwealth Secretariat, August 2002).
21. Kosova Green Book – Sustainability strategy of Agriculture and Rural Development in Kosovo – 2003.
22. *Kosovo Public Expenditure and Institutional Review (Volume I)*, World Bank Report No. 32624-K, 2006.
23. *Vlerësimi i Varfërisë në Kosovë, Promovimi i Mundësive, Sigurisë dhe Pjesëmarrjes për të Gjithë*, Banka Botërore Raport Nr. 32378-XK, 2005.
24. *Korniza Kushtetuese për Vetëqeverisjen e Përkohshme në Kosovë*, Rregullorja Nr. 2001/9.
25. *Ligji për Barazinë Gjinore*, Nr. 2004/2.
26. *Ligji mbi Qasjen në Dokumente Zyrtare*, Nr. 2003/12.
27. *Progress of the World's Women 2002, Gender Equality and the Milenium Development Goals*, UNIFEM Biennial Report, 2002.
28. *Rregullorja Nr. 2004/12 mbi Zgjedhjet për Kuvendin e Kosovës*.
29. *Rregullorja Nr. 2001/36 mbi Shërbimin Civil në Kosovë dhe Udhëzimi Administrativ 2003/2 për zbatimin e Rregullores Nr. 2001/36*.
30. *Rregullorja Nr. 2003/12 për Mbrojtje nga Dhuna në Familje*.
31. *Rregullorja e UNMIK-ut 2004/18 për Themelimin e Zyrës për Barazi Gjinore*.
32. *Rruga Drejt Barazisë Gjinore, CEDAW-ja, Pekini dhe MDG-të, UNIFEM, GTZ dhe Ministria Federale e Bashkëpunimit Ekonomik dhe Zhvillimit*.
33. *Strategjia dhe Plani Zhvillimor i Kosovës 2007-2013*, 2007.
34. *Draft-Strategjia e Ngritjes së Numrit dhe Pozitës së Femrave në IPVQ*, Zyra për barazi Gjinore e Kosovës, 2006.
35. *Draft-Strategjia e Punës për Kosovën 2005-2008*, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, 2005.
36. *Strategjia dhe Plani Zhvillimor i Kosovës 2007-2013 – Strategjia e çështjeve Gjinore*, 2007.
37. *UNMIK's Impact on the Kosova Economy, Spending Effects 1999-2006 and Potential Consequence of Doënsizing*, UNMIK European Pillar 2006.
38. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women” , available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
39. The United Nations Beijing Declaration and Platform for Action, Proceeding of the 1995 Fourth World Beijing Conference on Women Declaration, Beijing, China, September, Article 35, available at

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>, accessed October 5th, 2005.

40. *The ups and downs of European gender equality policy*, Rubery, Jill; Figueiredo, Hugo; Smith, Mark; Grimshaw, Damian; Fagan, Colette. *Industrial Relations Journal*, Vol. 35 Issue 6, 2004.
41. Thomas Alslev Christensen, *Equality and Public Finance – gender responsive budgeting*, 2005.
42. <http://www.idrc.ca/gender-budgets/>
43. <http://www.mafrd-ks.org/english/index.php>