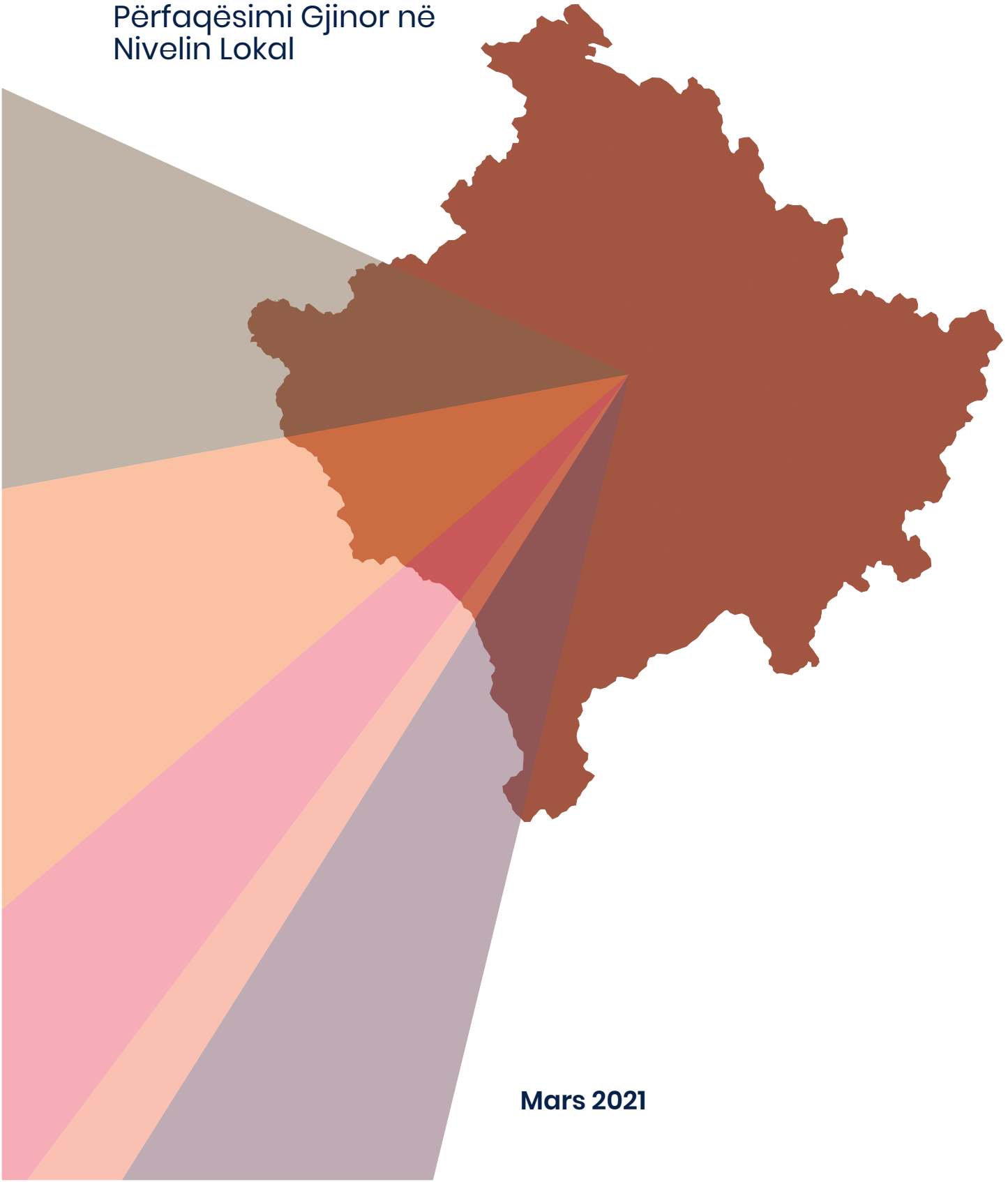
BPRG Balkans Policy Research Group

GRATË NË POLITIKË III

Përfaqësimi Gjinor në Nivelin Lokal



Mars 2021

Artikull Politik

Balkans Policy Research Group

GRATË NË POLITIKË III: PËRFAQËSIMI GJINOR NË NIVELIN LOKAL

Ky artikull është mbështetur nga:

Ambasada e Mbretërisë së Norvegjisë

Norwegian Embassy

dhe

Fondi Kanadez për Iniciativa Lokale (CFLI)

Activity supported by the Canada Fund for Local Initiatives
Activité réalisée avec l'appui du Fonds canadien d'initiatives locales

Canada

Deklaratë mohimi: Pikëpamjet dhe analizat në këtë raport janë vetëm të Grupit për Ballkan dhe nuk reflektojnë qëndrimet e donatorëve.

Grupi për Hulumtimin e Politikave në Ballkan (BPRG)

PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJE 4
HYRJE 5

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË KOMUNA 6

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË NDËRMARRJE PUBLIKE (NP) 6

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË UNIVERSITETE 8

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË INSPEKTORATIN E PUNËS 9

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË GJYQËSOR, SEKTOR TË SIGURISË DHE INSTITUCIONE SHËNDETËSORE 10

PËRFUNDIME 11

ANEKSI A 14
ANEKSI B 15

PËRMBLEDHJE

Fushata e Grupit për Ballkan **"Një Thirrje për Ndryshim"** promovon ngritjen e kuotës në Ligjin për Zgjedhjet e Përgjithshme, nga **30%** në **50%**

Barazia gjinore në pozitat udhëheqëse të sektorit publik mbetet një objektiv i largët. Kosova ka ligjin më të përparuar për barazinë gjinore në rajon dhe retorika e angazhimit ndaj tij ka qenë mjaft e pranishme në vitet e fundit. Megjithatë, pak progres është vërejtur në agjendat e institucioneve publike për të vepruar në përputhje me kërkesat minimale ligjore për barazi gjinore.

Ashtu sikurse në politikë dhe përgjithësisht në politikë-bërje, gratë nuk janë mjaftueshëm të përfaqësuara as në nivelin lokal, përfshirë **organet komunale**, **ndërmarrjet publike lokale, dhe ato rajonale,** si dhe **institucionet publike,** të tilla si **universitetet publike, spitalet rajonale, drejtoritë rajonale të Policisë, divizionet koordinuese të Inspektoratit të Punës, gjykatat themelore dhe prokuroritë themelore.** Të dhënat paraqesin përfaqësimin e grave në sektorë dhe rajone të ndryshme ku operojnë institucionet dhe ndërmarrjet e targetuara.

Një nën-përfaqësim i grave në pozitat udhëheqëse është i pranishëm në të gjitha komunat dhe ndërmarrjet publike. Situata nuk është e kënaqshme as në gjyqësor dhe në sektorin e sigurisë, ku aktualisht vetëm dy gjykata dhe vetëm dy drejtori të Policisë drejtohen nga gratë. Sidoqoftë, një përfaqësim disi më progresiv i grave vërehet në pozicione të tjera jo-udhëheqëse, gjë që dëshmon se gratë në Kosovë kanë më shumë gjasa të mbajnë pozita më të ulëta që paguhen më pak dhe për të cilat nevojitet më pak kompetencë profesionale.

Nëse mund të thuhet se ka pasur një progres të përfaqësimit të grave në nivelin lokal, atëherë mund të thuhet po ashtu edhe se një progres i tillë ka qenë shumë i kufizuar dhe se në të njëjtin mbetet edhe më tutje një nën-përfaqësim i konsiderueshëm i grave. Mungesa e diversitetit gjinor në nivelin lokal duket se pasqyron hendekun gjinor në politikë, në politikë-bërje, si dhe pasivitetin në nivelin qendror në sigurimin e integrimit të perspektivës gjinore. Situata aktuale kërkon një vazhdimësi të avokimit për përfaqësimin e grave në pozitat udhëheqëse dhe që akterët përkatës të sigurojnë një zbatim të drejtpërdrejtë të kornizës ligjore që mbulon barazinë gjinore.

HYRJE

Burrat udhëheqin **të gjitha** Komunat, **të gjitha** Ndërmarrjet Publike, **të gjitha** Spitalet Rajonale e gjithashtu edhe Inspektoratin e Punës

Burrat dominojnë në pozitat udhëheqëse të pothuajse të gjitha institucioneve të Kosovës, ashtu si edhe në nivelet e tjera menaxheriale dhe administrative. Burrat mbajnë pozita më të larta krahasuar me gratë brenda Presidencës, Kuvendit, Qeverisë, si dhe brenda partive politike.[1] Ky është shkas për shqetësim, duke pasur parasysh rolin ekzistues të përfaqësuesve politikë në drejtim të sigurimit të përfaqësimit efektiv të grave dhe burrave, pjesëmarrjen e barabartë në politikë-bërje, si dhe monitorimin e legjislacionit ekzistues.[2] Si pasojë, as niveli lokal nuk ofron ndonjë pasqyrë më të mirë në lidhje me përfaqësimin e barabartë gjinor.

Në të gjitha komunat, gratë mbajnë shumë pak pozicione udhëheqëse dhe një hendek i madh mes grave dhe burrave ekziston në mesin e anëtarëve të Asambleve Komunale. Kjo pasqyron mungesën e bashkëpunimit ndërmjet anëtarëve të Asambleve Komunale dhe Deputetëve, si dhe nevojën për më shumë mobilizim të grave përfaqësuese të Asambleve Komunale për të adresuar çështjet që kanë të bëjnë me integrimin e perspektivës gjinore.[3]

Asnjë institucion në Kosovë nuk qëndron shumë më mirë në raport me institucionet e tjera kur bëhet fjalë për ekzistimin e pabarazisë gjinore në pozitat udhëheqëse dhe menaxheriale. Në këtë aspekt, një institucion mund të qëndrojë më mirë krahasuar me të tjerat në përqindje shumë të vogla. Të dhënat paraqesin mangësi në përfaqësim të barabartë gjinor sidomos në ndërmarrje publike, shumë prej të cilave nuk kanë fare gra në bordet e tyre të drejtorëve dhe/ose në pozita të tjera menaxheriale. Ndërkohë, disa sektorë qëndrojnë më mirë sesa të tjerët sa u përket roleve të tjera jo-udhëheqëse brenda institucioneve publike, veçanërisht në arsim dhe shëndetësi.

[1] Grupi për Ballkan, Gratë në Politikë: (Pa)Barazia gjinore në politikë dhe vendimmarrje, shkurt 2019

[2] Grupi për Ballkan, Gratë në Politikë II: Politikëbërja e përgjegjshme gjinore në nivelin lokal dhe qendror, gusht 2020

[3] Ibid.

Përfaqësimi i grave në pozitat udhëheqëse brenda institucioneve dhe ndërmarrjeve publike është shqetësues. Statistikat kërkojnë veprim të menjëhershëm drejt ndryshimit të mentalitetit të përgjithshëm në sektorin e biznesit dhe drejt sigurimit të zbatimit të ligjit.

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË KOMUNA

Nga **38** Kryesues të Asambleve Komunale, vetëm **6** prej tyre janë gra

Burrat dominojnë në të gjitha institucionet komunale (*Statistikat e plota janë paraqitur në* ***Aneksin A***). Të gjithë kryetarët e komunave janë burra; gratë janë të nën-përfaqësuara në të gjitha pozitat udhëheqëse. Që nga viti 2020, gratë mbajnë vetëm 24.67% të pozitave udhëheqëse në institucionet lokale brenda komunave.[4] Në Dragash, Mamushë dhe Shtërpcë, asnjë grua nuk mban pozita udhëheqëse.

Një hendek i thellë gjinor është vërejtur së pari në Asambletë Komunale, si organet më të larta përfaqësuese të komunave, anëtarët e të cilëve zgjedhen drejtpërdrejt nga qytetarët.[5] Shumica e anëtarëve të Asambleve Komunale janë burra.

Gratë janë të nën-përfaqësuara edhe brenda administratës komunale. Administrata e secilës komunë është e organizuar në drejtori dhe nga gjithsej 372 drejtori komunale, gratë menaxhojnë vetëm 79 prej tyre. Ndërkohë, në të gjitha komunat, burrat mbajnë 2,735 më shumë pozita administrative sesa gratë.

Bordi Drejtues

Trafiku Urban	ASNJË grua
Termokos	ASNJË grua
Ngrohtorja e Qytetit Gjakova	ASNJË grua
"KRM" Pastrimi	ASNJË grua
"KRM" Ambienti	ASNJË grua
"KRM" Ekoregjioni	ASNJË grua
"KRU" Gjakova	ASNJË grua
"KRM" Ekohigjiena	ASNJË grua
"KRM" Uniteti	ASNJË grua

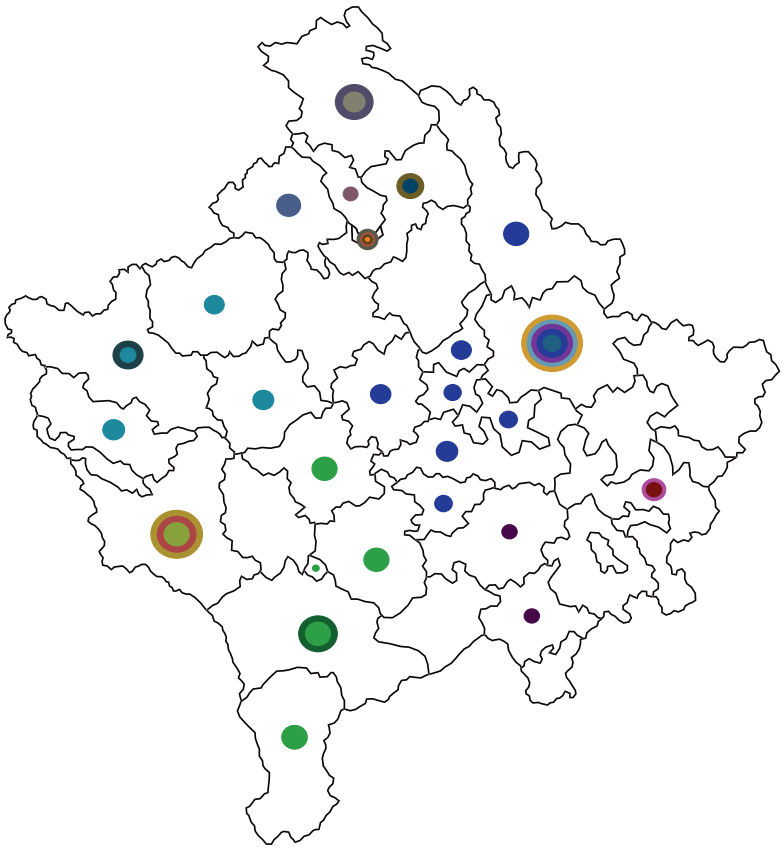
PËRFAQËSIMI I GRAVE NË NDËRMARRJE PUBLIKE (NP)

Ekziston një përbërje e pabarabartë gjinore në 25 Ndërmarrje Publike (NP) që funksionojnë në nivel rajonal dhe lokal në të gjithë Kosovën dhe asnjëra prej tyre nuk drejtohet nga gratë (**Aneksi B**).

[4] Intervistë me zyrtarë nga Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal (MAPL), dhjetor 2020, Prishtinë

[5] Ligji Nr. 03 / L-040 për Vetëqeverisjen Lokale, Neni 35 (1).

KRM "Pastrimi"
KRU "Prishtina"
Termokos "Prishtina"
Trafiku Urban
KRU "Hidrodrini"
KRM "Ambienti"
KRU "Hidroregjioni Jugor"
KRM "Ekoregjioni"
KRU "Gjakova"
Ngrohtorja e qytetit Gjakova
KRU "Hidromorava"
KRM "Eco-Higjiena"
KRU "Bifurkacioni"
KRU "Mitrovica"
KRM "Uniteti"
KRM "Çabrati"
Ndërmarrja Publike Banesore Sh.A
Kompania Publike e Komunitetit "Standard"
Kompania për Furnizim me Ujë Ibar
Drejtoria për Pronësi Rezidenciale dhe Banesore
Drejtoria për Tokë Ndërtimore dhe Rrugë
Kompania Publike Komunale Banesore
Pasuritë Pyjore Ibar
Kompania Publike Komunale 24 Nëntori
Ndërmarrja Publike për Furnizim me Ujë, Prodhim dhe Shpërndarje të Energjisë Elektrike Ibar.



Një hendek i thellë gjinor ekziston edhe në bordet e drejtorëve të ndërmarrjeve dhe në pozita të tjera menaxheriale.

Bordet e drejtorëve të NP-ve lokale zgjedhen në përputhje me Ligjin për Ndërmarrjet Publike. Bordi i drejtorëve të një NP-je lokale përbëhet nga 5 drejtorë, me ç'rast 1 prej tyre shërben si Kryeshef Ekzekutiv (KE). Pasi të zgjedhen 4 nga drejtorët e bordit në një mbledhje të aksionerëve, ata zgjedhin anëtarin e 5-të të bordit për të shërbyer si KE i NP-së.[6] Kur u miratua për herë të parë në vitin 2008, Ligji për Ndërmarrjet Publike nuk u referohej aspak grave në dispozitat që rregullojnë krijimin e bordeve të drejtorëve të ndërmarrjeve publike. Pas plotësimit të tij, është shtuar një dispozitë e re që vetëm thekson se përbërja e bordeve të drejtorëve duhet të jetë në përputhje me Ligjin për Barazinë Gjinore.[7]

TË GJITHË
KE-të janë **burra**
ASNJË grua
në **9** Borde të
Drejtorëve
të NP- ve

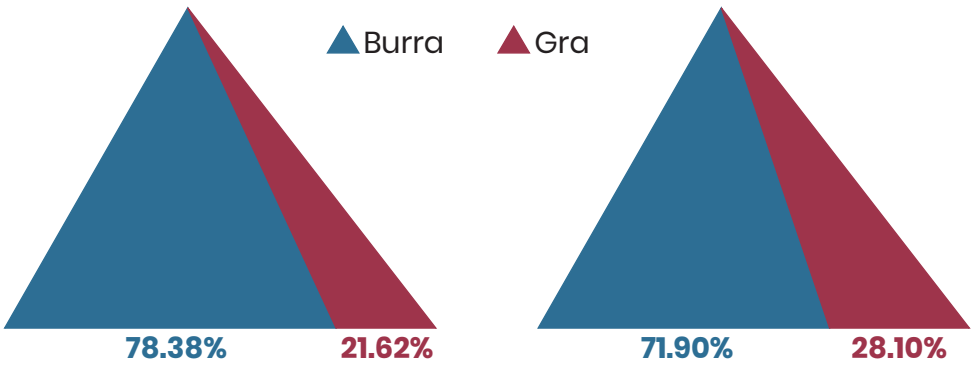
ASNJË grua në
pozita
menaxheriale
në **5** NP

[6] Ligji Nr. 03 / L-087 për Ndërmarrjet Publike, Neni 16

[7] Ligji Nr. 05 / L-009 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit për Ndërmarrjet Publike, Neni 6

Të dhënat tregojnë një nën-përfaqësim të grave në pozitat vendimmarrëse brenda NP-ve rajonale dhe lokale në Prishtinë, Pejë, Prizren, Gjakovë, Gjilan, Ferizaj, Mitrovicë, si dhe në veri të Kosovës.[8] 9 NP që operojnë në Prishtinë, Pejë, Prizren, Gjakovë, Gjilan dhe Mitrovicë, nuk kanë fare gra në bordet e tyre të drejtorëve. Në 5 NP që operojnë në Prizren, Ferizaj, në veri të Mitrovicës dhe Leposaviq, vetëm burrat mbajnë pozita menaxheriale.

Një hendek i thellë gjinor është prezent në NP-të që operojnë në secilin rajon. Në shumë prej tyre, ka të paktën një NP që funksionon pa asnjë grua në bordin e drejtorëve dhe/ose pa asnjë grua në pozita të tjera menaxheriale. Nga 5 NP rajonale dhe lokale që operojnë në Prishtinë, 3 prej tyre nuk kanë asnjë grua në bordet e tyre të drejtorëve.



Përfaqësimi gjinor në Bordet e Drejtorëve të NP

Përfaqësimi i grave në Pozita Menaxheriale

Vetëm 3 ndërmarrje rajonale të ujësjellësit dhe atë në Prizren, Ferizaj dhe Mitrovicë, kanë më shumë gra sesa burra në bordet e tyre të drejtorëve. Në të gjithë bordet e tjera të drejtorëve, ekzistojnë më së shumti 2 (gra) anëtare dhe deri në 8 (burra) anëtarë.

ASNJË grua në Këshillin Drejtues të **Universitetit të Gjakovës**

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË UNIVERSITETE

Këshilli drejtues është organi kryesor drejtues i çdo universiteti. Anëtarët e tij zgjedhen pjesërisht nga Ministria e Arsimit,

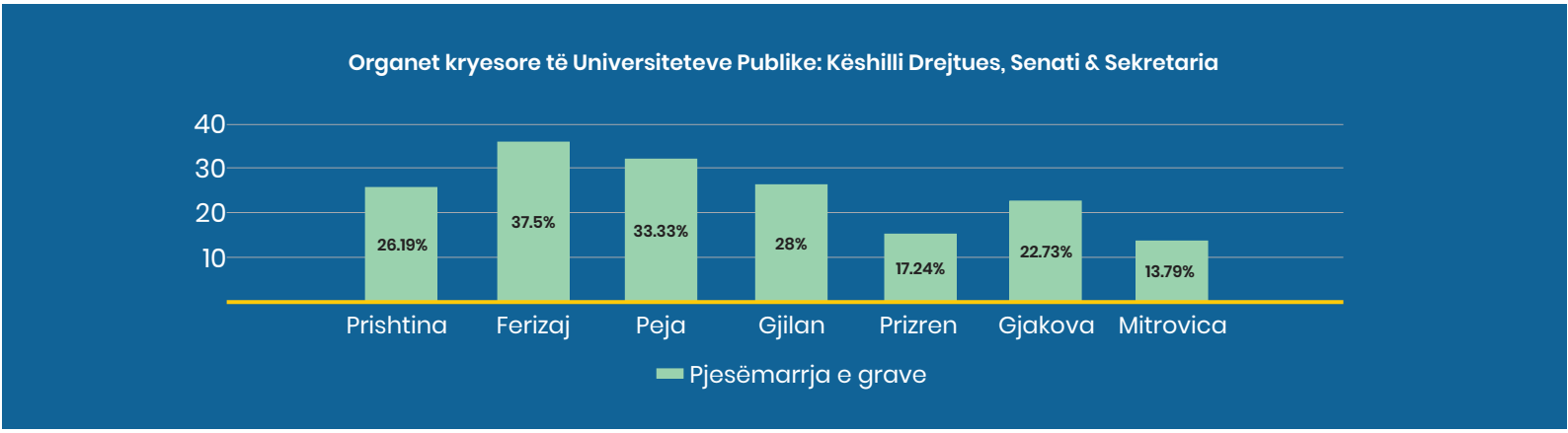
[8] Institucionet shëndetësore dhe arsimore në veri të Kosovës financohen vetëm nga Serbia, ndërsa administrata komunale dhe një numër i ndërmarrjeve publike funksionojnë në pajtim me Kornizën Ligjore të Kosovës (financuar nga buxheti i Kosovës ose buxhetet lokale komunale).

TË GJITHË Rektorët e Universiteteve janë **BURRA**

Shkencës dhe Teknologjisë dhe pjesërisht nga Senati, i cili është organi më i lartë akademik i universitetit. Nga gjithsej 53 anëtarë të këshillave drejtues të të gjitha universiteteve publike, 16 prej tyre janë gra. Gratë janë më së paku të përfaqësuara në Universitetin e Gjakovës, ku të gjithë anëtarët e Këshillit Drejtues janë burra, si dhe në Universitetin e Mitrovicës ku vetëm 1 nga 10 anëtarët e Këshillit Drejtues është grua.

Këshilli drejtues zgjedh rektorin e universitetit, si autoritetin kryesor menaxhues dhe sekretarin e universitetit, i cili është autoriteti më i lartë ekzekutiv dhe administrativ.

Grafiku më poshtë krahason përfaqësimin e përgjithshëm të grave në këshillat drejtues të universiteteve publike, senat dhe sekretariat.



PËRFAQËSIMI I GRAVE NË INSPEKTORATIN E PUNËS

Dominimi i burrave është i pranishëm edhe në Inspektoratin e Punës dhe divizionet e tij të koordinimit. Inspektorati i Punës zhvillon aktivitetin e tij sipas Ligjit Nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, siç është ndryshuar dhe plotësuar dhe ndahet në 7 Divizione Koordinuese që operojnë në Prishtinë, Mitrovicë, Pejë, Prizren, Gjakovë, Ferizaj dhe Gjilan. Vetëm kryetarja e Divizionit Koordinues në Gjakovë është grua. Të gjitha divizionet e tjera drejtohen nga burrat. Gjithashtu, Kryeinspektori i Inspektoratit të Punës është burrë, ndërsa vetëm 3 gra mbajnë poste menaxheriale.

PËRFAQËSIMI I GRAVE NË GJYQËSOR, SEKTOR TË SIGURISË DHE INSTITUCIONE SHËNDETËSORE

Burrat udhëheqin **TË GJITHA** Prokuroritë Themelore

Vetëm **NJË** nga Gjykatat Themelore udhëhiqet nga një Grua

Përfaqësimi gjinor duket të jetë pak më i ekuilibruar në gjyqësor, në sektorin e sigurisë dhe institucionet shëndetësore, sa u përket pozitave më të ulëta sesa ato udhëheqëse.

Të dhënat në lidhje me përfaqësimin gjinor në gjykatat e Kosovës tregojnë për një pjesëmarrje më të madhe të grave si gjyqtare dhe si staf administrativ. Edhe pse më shumë burra në numër shërbejnë si gjykatës në gjykatat themelore (111 gra dhe 230 burra), hendeku gjinor është më i vogël në krahasim me pjesëmarrjen e grave në institucionet komunale dhe ndërmarrjet e ndryshme publike. Nga ana tjetër, shumica e kryetarëve të gjykatave janë burra. Vetëm dy gra veprojnë si kryetare të gjykatave dhe atë, njëra kryetare e Gjykatës Themelore në Prishtinë dhe tjetra kryetare e Gjykatës Kushtetuese.

Një situatë më pozitive mund të vërehet edhe në Prokurori, me 71 gra dhe 87 burra që punojnë si prokurorë. Sidoqoftë, mangësitë janë më të mëdha në pozitat e tjera drejtuese. Kryeprokurori i Shtetit, si dhe kryeprokurorët e 7 Prokurorive Themelore janë burra.

Një përfaqësim i barabartë i grave dhe burrave nuk është i pranishëm as në Policinë e Kosovës. Nga gjithsej 5,745 zyrtarë policor, duke përfshirë pozita të larta si kolonelë, togerë, majorë, kapitenë dhe rreshterë, në të gjitha rajonet, vetëm 696 prej tyre janë gra. Për më tepër, Policia ka 8 drejtori rajonale të vendosura në Prishtinë, në jug të Mitrovicës, në veri të Mitrovicës, Gjilan, Ferizaj, Prizren, Pejë, Gjakovë, dhe vetëm dy prej tyre (Drejtoria Rajonale në jug të Mitrovicës dhe Drejtoria Rajonale në Gjilan), drejtohen nga gratë.

3 Gra më së shumti mbajnë ndonjë pozitë udhëheqëse/ menaxheriale në spitalet rajonale

Statistikat kanë treguar një angazhim dhe pjesëmarrje aktive të grave në institucionet shëndetësore. Nga një numër i përgjithshëm prej 13,518 të të punësuarve në të gjitha institucionet shëndetësore, 8,245 prej tyre janë gra.[9] Megjithatë,

[9] Agjencia e Statistikave të Kosovës, Statistikat rreth Shëndetit 2019, tetor 2020

gratë mbeten jashtë mase të nën-përfaqësuara në pozitat udhëheqëse dhe menaxheriale. Drejtori i Përgjithshëm i Qendrës Klinike Universitare është burrë, ndërsa një përfaqësim i barabartë gjinor është i pranishëm në bordin e saj të drejtorëve të përbërë nga 3 gra dhe 3 burra. Një situatë më shqetësuese në lidhje me përfaqësimin e grave në pozitat e larta drejtuese dhe menaxheriale është e pranishme në spitalin rajonal të Gjakovës, pa asnjë grua në menaxhim, dhe me 9 burra dhe vetëm 3 gra që drejtojnë departamente të caktuara brenda spitalit.

Ndërsa, gjendja sa i përket përfaqësimit të grave në pozitat udhëheqëse brenda një institucioni shëndetësor është dukshëm më e mirë në 4 Qendrat Shëndetësore të Komunitetit të vendosura në veri të Kosovës, nga të cilat vetëm ajo në Zveçan drejtohet nga një burrë, ndërsa 3 qendrat e tjera drejtohen nga gratë.

PËRFUNDIME

Situata me përfaqësimin gjinor në nivelin lokal nuk do të përmirësohet derisa më shumë gra të drejtojnë institucionet lokale. Pa asnjë grua si kryetare e ndonjë komune dhe me shumë pak gra të përfaqësuara në pozita të tjera udhëheqëse brenda organeve komunale, gjasat që hendeku gjinor të zvogëlohet janë të vogla. Prandaj, duhet që të iu bëhet presion partive politike në mënyrë që ato të përfaqësohen me më shumë gra kandidate për zgjedhje dhe poste drejtuese. Dy dekada pas përfshirjes së kuotës prej 30% në Ligjin për Zgjedhjet e Përgjithshme, e njëjta nuk është më e mjaftueshme. Si e tillë, ajo duhet të ndryshohet sa më shpejt që të jetë e mundur nga një kuotë prej 30% të përfaqësimit të grave në kuotën prej 50% e cila përcaktohet nga Ligji për Barazinë Gjinore.

Paralelisht, duhet të ndërmerren veprime të tjera ligjore dhe administrative për të përmirësuar kushtet për një pjesëmarrje të shtuar të grave në institucionet publike. Ndryshimi i ligjeve të rëndësishme për të siguruar harmonizimin e tyre me Ligjin për Barazinë Gjinore, kërkohet urgjentisht. Ligji për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive

të Pavarura dhe Ligji për Ndërmarrjet Publike e përmendin kalimthi pajtueshmërinë me Ligjin për Barazinë Gjinore. Të dy ligjet duhet të plotësohen me rregulla konkrete për të siguruar përfaqësimin e grave në institucionet e administratës publike në nivelin qendror dhe në atë lokal, si dhe në bordet e drejtorëve të ndërmarrjeve publike. Dispozita të qarta dhe specifike duhet të shtohen për të siguruar pjesëmarrje më të lartë të grave në bordet e drejtorëve të ndërmarrjeve publike. Procesi i zgjedhjes së bordeve të drejtorëve duhet të reformohet ashtu që të garantojë transparencën ndaj publikut, në mënyrë që të sigurohet përfaqësim i barabartë gjinor dhe të mbahet më shumë përgjegjësi në procesin e emërimeve.

Përkatësisht me masat ligjore si më sipër, duhet të ndërmerren edhe veprime të tjera afirmative. Veprime të tilla do të përfshinin programe mbështetëse, trajnime, trajtim, rekrutime e punësime preferenciale atje ku evidentohet se ekziston pabarazi, si dhe politika të tjera efektive që synojnë të përfshijnë më shumë gra në pozitat udhëheqëse. Përderisa respektohet detyrimi ligjor për të marrë gjithmonë parasysh kualifikimet e kandidatëve, punësimi dhe trajtimi preferencial brenda një institucioni mund të jetë një masë e përkohshme efektive për rritjen e barazisë gjinore. Kështu, me rastin e përzgjedhjes së një gruaje apo një burri, kur të dy aplikojnë për të njëjtën pozitë dhe kur të dy posedojnë kualifikimet e kërkuara, veprimi efektiv që do të mund të aplikohej në një rast të tillë do të ishte favorizimi i gruas. I njohur si diskriminim pozitiv i cili synon mbrojtjen e grupeve të margjinalizuara, një veprim i tillë afirmativ do të inkurajonte më shumë pjesëmarrje të grave në fuqinë punuese. Në këtë aspekt, Asambletë Komunale mund të nxjerrin akte komunale që detyrojnë ndërmarrjet lokale të aplikojnë masa të tilla afirmative. Ato mund të vendosin masa në lidhje me emërimet brenda komunës ose brenda një ndërmarrjeje lokale, që janë në përputhje me kërkesat ligjore për përfaqësim të barabartë gjinor.

Së bashku me përpjekjet për të ndryshuar Ligjin për Zgjedhjet e Përgjithshme, puna duhet të vazhdojë në të gjitha aspektet dhe në të gjitha frontet për të zbatuar legjislacionin ekzistues dhe

për të aplikuar masa të reja. Të gjithë akterët relevant duhet të punojnë për barazinë gjinore si çështje strategjike dhe të krijojnë një udhëheqje të ekuilibruar në çdo institucion dhe kompani në të gjithë Kosovën.

ANEKSI A

Tabela 1 – Përfaqësimi i grave në komuna

Komuna	Anëtarë të Asamblesë Komunale		Pozitat Administrative		Pozitat Vendim-marrëse	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Deçan	10	17	29	103	2	9
Dragash	8	18	13	129	0	8
Drenas	11	19	40	97	6	5
Fushë Kosovë	8	19	48	80	2	9
Ferizaj	15	26	80	202	3	9
Gjakovë	15	20	74	138	3	9
Gjilan	13	22	80	270	2	10
Graçanicë	7	10	33	58	1	10
Hani i Elezit	7	8	4	49	2	6
Istog	9	13	60	133	1	10
Junik	6	9	9	38	3	4
Kamenicë	11	16	46	158	6	5
Kaçanik	11	16	22	105	1	6
Klinë	9	20	29	107	1	9
Kllokot	5	10	12	33	3	2
Lipjan	10	21	53	100	2	11
Malishevë	11	20	29	165	1	10
Mamushë	4	10	13	43	0	6
Mitrovicë	13	22	132	235	3	11
Novobërdë	5	10	56	63	2	7
Obiliq	7	14	52	77	5	6
Partesh	6	17	6	33	1	5
Pejë	8	9	105	200	3	11
Podujevë	11	23	52	214	1	10
Prishtinë	13	33	241	324	7	8
Prizren	16	25	122	292	2	10
Rahovec	11	20	23	137	5	7
Ranillug	4	10	114	44	1	6
Shtërpcë	6	7	28	83	0	8
Shtime	8	13	18	47	3	5
Skenderaj	9	22	54	195	3	7
Suharekë	9	22	44	148	3	7
Viti	9	19	19	127	3	7
Vushtrri	12	23	62	185	2	10
Mitrovicë V.	3	8	11	12	3	8
Leposaviq	6	13	42	65	6	14
Zveçan	6	13	11	12	7	11
Zubin Potok	7	12	5	6	2	7
Totali	347	637	1871	4507	101	303

ANEKSI B

Tabela 1 – Përfaqësimi i grave në Ndërmarrje Publike (NP)

Ndërrmarja Publike	Lokacioni	Anëtarë të Bordit		KE	Pozita Menaxheriale	
		Gra	Burra		Gra	Burra
KRM "Pastrimi	Prishtinë	0	7	Burrë	6	28
KRU "Prishtina"	Prishtinë, Fushë Kosovë, Obiliq, Shtime, Lipjan, Podujevë, Gllogoc, dhe Graçanicë	1	3	Burrë	1	12
Termokos Prishtina	Prishtinë	0	4	Burrë	2	1
Urban Traffic	Prishtinë	0	4	Burrë	2	3
KRU "Hidrodrini"	Pejë, Istog, Klinë, Junik, dhe Deçan	-	-	Burrë	-	-
KRM "Ambienti"	Pejë	0	4	Burrë	1	4
KRU "Hidroregjioni Jugor"	Prizren, Suharekë, Dragash, Malishevë, Mamushë	3	1	Burrë	0	11
KRM "Ekoregjioni"	Prizren	0	4	Burrë	19	26
KRU "Gjakova"	Gjakovë	0	5	Burrë	1	1
Gjakova's District Heating	Gjakovë	0	4	Burrë	4	0
KRU "Hidromorava"	Gjilan	2	4	Burrë	1	5
KRM "Eco-Higjiena"	Gjilan	0	8	Burrë	6	0
KRU "Bifurkacioni"	Ferizaj, Kaçanik	4	1	Burrë	0	8
KRU "Mitrovica"	Mitrovicë	3	1	Burrë	3	1
KRM "Uniteti"	Mitrovicë	0	4	Burrë	7	6
KRM "Çabrati"	Gjakovë	2	2	Burrë	-	-
Ndërmarrja Publike Banesore Sh.A.	Prishtinë	1	2	Burrë	-	-
Kompania Publike e Komunitetit "Standard"	Mitrovicë e Veriut	-	-	Burrë	0	6
Kompania për furnizim me ujë Ibar	Mitrovicë e Veriut	-	-	Burrë	1	2
Drejtoria për pronësi rezidenciale dhe banesore	Mitrovicë e Veriut	-	-	Burrë	1	3
Drejtoria për tokë ndërtimore dhe rrugë	Mitrovicë e Veriut	-	-	Burrë	0	2
Kompania Publike komunale banesore	Zveçan	-	-	Burrë	1	6
Pasuritë Pyjore Ibar	Leposaviq	-	-	Burrë	1	12
Kompania Publike Komunale 24 Nëntori	Leposaviq	-	-	Burrë	0	7
Ndërmarrja Publike për furnizim me ujë, prodhim dhe shpërndarje të energjisë elektrike Ibar	Zubin Potok	-	-	Burrë	2	7

"KRM-të " janë "Kompanitë Rajonale të Menaxhimit të Mbeturinave", ndërsa "KRU-të" janë "Kompanitë Rajonale të Ujësjellësit ".

Grupi për Hulumtimin e Politikave në Ballkan (BPRG) është një organizatë pavarur rajonale, me qendër në Prishtinë, Kosovë. Ne ofrojmë analiza dhe rekomandime të politikave zhvillimore për një sërë çështjesh të ndërlidhura me shtet-ndërtim; konsolidim institucional e demokratik; integrimin e minoriteteve, dhe marrëdhënieve ndërshtetërore; si dhe integrimin Evropian dhe reformave politike. Ne kemi përvojë në hartimin, raportimin dhe zhvillimin e politikave, qasje strategjike dhe avokim me qeverinë, institucione ndërkombëtare dhe organizata joqeveritare.

Në thelbin e punës sonë qëndrojnë raportet tona rigoroze, të detajuar dhe të paanshme, të bazuara gjithmonë në hulumtimet në terren. Ne shkojmë përtej qëndrimeve kryesore dhe kërkojmë të bëjmë ndryshime përmes rekomandimeve për politika të cilat janë krijuese, të realizueshme dhe të matshme,
për të ndihmuar në zhvillimin e demokracive të forta dhe shoqërive të bazuara në sundimin e ligjit në Ballkanin Perëndimor.

Ne angazhohemi në avokim të nivelit të lartë, si në rajon ashtu edhe ndërkombëtarisht, duke ndikuar njëkohësisht në diskutime mbi politikat, punët e brendshme dhe politika evropiane për Ballkanin Perëndimor.

Për të arritur këtë, Grupi për Ballkan ka dizajnuar instrumente dhe platforma t

Dialogu Politik promovon dialogun e brendshëm të Kosovës, dhe agjendën e krijimit të reformave.

Forumi i Politikave (një Forum i Avokimit të Nivelit të Lartë-Mendimtar)
përmirësuar dialogun midis shoqërisë civile dhe institucioneve.

Grupi për Avokim dhe Politika Kosovë-Serbi (një forum për bashkëpunimin ndërkufitar të shoqërisë civile)
midis Kosovës dhe Serbisë, dhe shoqërive të tyre.

Gratë në politikë promovon fuqizimin e grave dhe vajzave; sigurinë dhe gjithë-përfshirjen e tyre; dhe angazhohet të forcoj ndikimin e Grupit të Grave në tërë Kosovën.

Plaforma për Dialogun promovon procesin e dialogut ndërmjet Kosovës dhe Serbisë, duke informuar publikun më të gjerë dhe duke nxitur debat për marrëveshjet, përfitimet dhe sfidat e Dialogut

Komponenti i Mbështetjes nga Ekspertët siguron mbeshtetje për qeverinë dhe institucionet kryesore në fushat e politikave, paqes dhe agjendat e shtet-ndërtimit

Norwegian Embassy

Activity supported by the Canada Fund for Local Initiatives
Activité réalisée avec l'appui du Fonds canadien d'initiatives locales
Canada