

Raport studimi:

Vlerësimi i përfaqësimit gjinor në sektorët e industrisë nxjerrëse dhe përfshirja e treguesve gjinorë në raportimin EITI

Përgatitur për:

*Sekretariati Kombëtar i Nismës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse -
Shqipëri*

Përgatitur nga:

Znj. Blerina Hamzallari

Data: 07 Korrik 2025

Tabela e përmbajtjes

SHKURTIME	3
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	4
I. Hyrja dhe Konteksti	6
I.1. Objektivat	9
I.2. Metodologjia	9
I.3. Konteksti Shqiptar	10
2. Të dhëna nga Indeksi i Barazisë Gjinore 2020	15
2.1. Gjetjet e Indeksit të Barazisë Gjinore (2020)	16
3. Pse gratë nuk punojnë në vendet e EI në Shqipëri? Një perspektivë socio-kulturore	17
3.1. Tradita dhe perceptime: vendet e punës nuk janë ndërtuar për gratë	17
3.2. Kur gjinia përcakton mundësinë: pabarazitë në arsimim	18
3.3. Mungesa e modeleve për t'u ndjekur	19
4. Shqipëria dhe përtej saj: gratë në EI ende jashtë portës	19
4.1 Shqipëria: dimensione të progresit dhe hijet e pandriçuara të tij	19
4.2 Avancimi i përfshirjes gjinore: një përmbledhje e praktikave të mira	20
4.2.1. Përvojat Rajonale	20
4.2.2. Praktikave të mira nga e gjithë bota	22
4.2.3. Çfarë mund të mësojë Shqipëria	27
5. Standardi EITI 2023 – Kërkesat Gjinore	28
5.1. Gjinia dhe qeverisja në nismën për transparencë në industrinë nxjerrëse të shqipërisë	28
5.2. Kërkesa 1.4 – Balanca Gjinore në Grupin Shumëpalësh (MSG)	30
5.3. Kërkesa 1.5 – Objektivat gjinore në planin e punës së EITI-t	30
5.4. Kërkesa 6.3 – Të dhëna të punësimit të ndara sipas gjinisë	31
5.5. Kërkesa 6.4 – Vlerësimet e ndikimit gjinor dhe social	31
5.6. Kërkesat 5.3 dhe 6.1 – Gjinia në shpenzimet Sociale	31
5.7. Çlirimi i mundësive për gratë në sektorin nxjerrës të Shqipërisë: Përpiqje institucionale dhe të udhëhequra nga donatorët	32
6. Shpërndarja gjinore e fuqisë punëtore në industrinë nxjerrëse	34
6.1. Konteksti kombëtar dhe modelet gjinore të punësimit	34
6.1.1. Ku punojnë gratë? Një pasqyrë e përgjithshme e peizazhit të punësimit në Shqipëri	36
6.1.2. Thyerja e barrierave në arsim: vajzat, STEM dhe fuqia punëtore e së ardhmes	40
7. Korniza Ligjore dhe Institucionale	43
7.1. Avancimi i Barazisë Gjinore në Shqipëri: Politikat, Progresi dhe Boshllëqet	46
8. Studime rastesh rajonale dhe vëzhgime në terren	47
8.1. Bulqiza: punësimi informal dhe rreziqet e sigurisë në minierat e kromit	48
8.2. Kukës: Boshllëqet në infrastrukturë kufizojnë punësimin e grave	49
8.3. Fier: Pjesëmarrje minimale e grave në operacionet e naftës	50
8.4. Burrel: Iniciativat bazë të udhëhequra nga gratë që nxisin ndryshimin	50
9. Strategjia për integrimin gjinor në industrinë nxjerrëse	51
10. Udhërrëfyes për ndërtimin e kapaciteteve mbi dinamikën gjinore në Sektorin Nxjerrës	56
10.1. Angazhimi i palëve të interesuara dhe ndërtimi i kapaciteteve	58

11. Model i propozuar për raportimin e ndarë sipas gjinisë	60
11.1. Kuptimi i kërkesave të EITI-t që lidhen me gjininë: Një udhëzues për kompanitë nxjerrëse	60
11.2. Formulari model i raportimit të ndara sipas gjinisë për Kompanitë Nxjerrëse	62
12. Rekomandime përfundimtare	66
12.1. Korniza e veprimit: Plani i Veprimit Gjinnor i EITI në Shqipëri (2026–2028)	68
REFERENCAT.....	70

Lista e tabelave:

Tabela 1: Struktura e PBB-së në Shqipëri sipas sektorëve në %.....	7
Tabela 2: Pikat kryesore statistikore nga Indeksi i Barazisë Gjinnore (2020).....	16
Tabela 3: Struktura e punësimit sipas gjinisë: Miniera dhe gurore; Furnizimi me energji elektrike, gaz dhe ujë	35
Tabela 4: Të diplomuarit e arsimit të lartë sipas gjinisë: Inxhinieri, prodhim dhe ndërtim	35
Tabela 5: Struktura e punësimit sipas gjinisë dhe aktivitetit ekonomik	37
Tabela 6: Të Diplomuarit në Universitet sipas Fushës së Studimit	40
Tabela 7: Tabela përmbledhëse e kornizës së veprimit	70

SHKURTIME

EITI - Nisma për Transparencë në Industritë Nxjerrëse

EI - Industritë Nxjerrëse
INSTAT – Instituti i Statistikave
BE – Bashkimi Evropian
MIE – Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë
MSG – Grup Shumëpalësh
OJQ – Organizatë Joqeveritare
STEM – Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë
PBB – Produkti i Brendshëm Bruto
EIGE – Instituti Evropian për Barazi Gjinore
AKBN – Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore – Shqipëria
AGS – Shërbimi Gjeologjik Shqiptar
GRB - Buxhetim i Përgjegjshëm Gjinor
GBA+ - Analiza Bazuar në Gjini Plus
NSGE - Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore
VNMS - Vlerësimi i Ndikimit Mjedisor dhe Social
NAW-STEM - Rrjeti i Grave Shqiptare në STEM
MSHSP - Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
ESG – Mjedisi, shoqëria dhe qeverisja

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky studim vlerëson dinamikën e përfaqësimit gjinor në industritë nxjerrëse të Shqipërisë, duke përshkruar sfidat e vazhdueshme si edhe mundësitë e reja për integrimin e perspektivës

gjinore në përputhje me Standardin EITI 2023. Studimi ofron një analizë gjithëpërfshirëse të ndikimit gjinor në sektorin nxjerrës duke u mbështetur në një sërë burimesh të larmishme, përfshirë raportet e EITI Albania, statistikën e INSTAT, kornizat ligjore të qeverisë shqiptare dhe kontributin e institucioneve të ndryshme shtetërore, OJQ-ve të shoqërisë civile, që punojnë në fushën e industrisë nxjerrëse,

Ky studim është një përpjekje për ta vendosur gjininë në qendër të transparencës dhe qeverisjes së mirë në industrinë nxjerrëse të Shqipërisë. Shqipëria po ngjit shkallët për anëtarësimin e saj në Bashkimin Evropian (BE) dhe vazhdon të zbatojë *acquis-et* e BE-së. Vendi është gjithashtu i angazhuar në një reformë të thellë të sektorit të minierave dhe energjisë, e cila udhëhiqet nga Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë (MIE) e Shqipërisë.

Nga ana tjetër, ndërsa Shqipëria forcon angazhimet e saj sipas Standardit EITI 2023, është koha e duhur për t'u përqendruar jo vetëm në të dhënat fiskale dhe flukset e të ardhurave, por edhe në mënyrën se si qeverisja e burimeve ndikon te njerëzit, veçanërisht gratë dhe vajzat në të gjithë vendin. Sektori nxjerrës i Shqipërisë ka qenë një nxitës i rritjes ekonomike, investimeve rajonale dhe stabilitetit fiskal.

Megjithatë, pas këtyre shifrave qëndrojnë histori të rëndësishme njerëzore të komuniteteve të riformësuar nga operacionet minerare, të grave që përpiqen të kenë akses në punë të denjë në industrinë e dominuar nga meshkujt dhe të familjeve që shpresojnë për përfitime më të drejta nga pasuria natyrore e vendit të tyre. Në përgjithësi, Shqipëria ka një kuadër gjithëpërfshirës ligjor dhe institucional për promovimin e barazisë gjinore, sigurimin e integritetit gjinor dhe mbrojtjen e të drejtave të grave dhe vajzave.

Studimi shqyrton pabarazitë gjinore në sektor dhe nxjerr në pah si barrierat e vazhdueshme ashtu edhe mundësitë e reja. Sipas INSTAT (2021, 2023) gratë përbënin 21.3% të fuqisë punëtore formale në industrinë nxjerrëse në vitin 2020, duke rënë në 16.8% deri në vitin 2023. Përfaqësimi i tyre mbetet minimal në rolet teknike dhe mbikëqyrëse, megjithëse ato janë relativisht më të pranishme në pozicione drejtuese. Pritjet sociale, shqetësimet për sigurinë, mungesa e mundësive të trajnimit dhe praktikat institucionale të pandjeshme ndaj gjinisë luajnë të gjitha një rol në mbajtjen e grave në pozita të marginalizuara brenda sektorit.

Ky vlerësim është produkt i një sërë analizave që vijnë si një rishikim i ligjeve dhe politikave, një hulumtim në të dhënat e fushës publike nga rajonet kryesore të industrisë nxjerrëse (Fier, Bulqizë, Kukës dhe Burrel), intervista me përfaqësues të që operojnë në industrinë nxjerrëse, OJQ të shoqërisë civile dhe raportet e fundit të EITI-t. Përmes kësaj qasjeje, studimi jo vetëm identifikon boshllëqet në përfshirjen gjinore, por zbulon edhe pikat e forta që janë tashmë të pranishme - të tilla si përbërja e balancuar gjinore e grupit të MSG të Sekretariatit EITI dhe Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë si dhe lidhshipti i grave në institucionet kryesore.

Është e rëndësishme të theksohet se ky raport pranon se gratë nuk janë thjesht një “grup i marginalizuar” që duhet mbrojtur - ato janë agjente aktive të ndryshimit. Në disa komunitete, gratë po organizohen, avokojnë dhe udhëheqin çështjet e shëndetit mjedisor, riinvestimit në komunitet dhe llogaridhënies sociale.

Zërat e tyre duhet të amplifikohen dhe të përfshihen në mënyrë strukturore në vendimmarrje. Në përputhje me Standardin EITI 2023, studimi propozon një sërë mjeteshe konkrete për të përmirësuar reagimin ndaj çështjeve gjinore, duke përfshirë:

- Një model raportimi të organizuar sipas gjinisë, i përshtatur për raportimet EITI në Shqipëri.
- Rekomandime strategjike për të integruar gjininë në mekanizmat e liçencimit, gjurmimit të të ardhurave dhe ndarjes së përfitimeve.
- Një udhërrëfyes për ndërtimin e kapaciteteve në të gjithë institucionet, shoqërinë civile dhe kompanitë për të njohur dhe për t'iu përgjigjur dinamikave gjinore.
- Një propozim për Strategjinë Gjinore të EITI për raportimet në industrinë Nxjerrëse, e fokusuar në qeverisjen gjithëpërfshirëse, të dhënat transparente, fuqizimin ekonomik dhe pjesëmarrjen e qëndrueshme të komunitetit.

Ky raport është më shumë sesa një studim politikash, është një thirrje për veprim. Arritja e barazisë gjinore në sektorin nxjerrës nuk është vetëm çështje drejtësie; ka të bëjë me sigurimin që burimet natyrore të Shqipërisë t'u shërbejnë të gjithë qytetarëve. Transparenca duhet të jetë gjithëpërfshirëse. Llogaridhënia duhet të pasqyrojë realitetet e ndryshme, dhe qeverisja e mirë duhet të fillojë me njohjen se gjinia ka rëndësi në çdo nivel të menaxhimit të burimeve.

Përmes këtij studimi, EITI në Shqipëri shpreson të hapë derën për një dialog më të thellë, reforma të synuara dhe progres domethënës, në mënyrë që e ardhmja e qeverisjes së Industrisë nxjerrëse në Shqipëri të jetë jo vetëm më transparente, por edhe më e drejtë, gjithëpërfshirëse dhe e qëndrueshme për të gjithë. Në këtë raport studimi ofrohet gjithashtu, një model të standardizuar për mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë, si dhe rekomandime për ndërtimin e kapaciteteve institucionale, mundësimin e politikave të ndërgjegjshme gjinore dhe përmirësimin e llogaridhënies publike. Ky punim hedh themelet për qeverisjen e burimeve natyrore me në fokus edhe përfshirjen gjinore në Shqipëri.

I. Hyrja dhe Konteksti

Sektorët e industrive nxjerrëse janë një nxitës kryesor ekonomik në shumë vende, por shpesh shfaqin pabarazi të konsiderueshme gjinore në punësim, vendimmarrje dhe ndarje të

përfitimeve. Në përgjigje të këtyre boshllëqeve të vazhdueshme, Standardet EITI të vitit 2019 dhe 2023 prezantuan dispozita specifike në lidhje me gjininë, duke theksuar rëndësinë e të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe angazhimit gjithëpërfshirës të palëve të interesuara brenda kornizave të qeverisjes së sektorëve të ndryshëm të industrisë nxjerrëse.

Në Republikën e Shqipërisë, të dhënat zyrtare nënvizojnë rolin e rëndësishëm të sektorit industrial në përbërjen e Produktit të Brendshëm Bruto (PBB). Sipas Ministrisë së Financave, sektori industrial përbënte 13.2% të PBB-së në vitin 2022 dhe 10.9% në vitin 2023 (Tabela 1).

Tabela 1: Struktura e PBB-së në Shqipëri sipas sektorëve në %

Struktura e PBB-së në %/vit	Bujqësi	Ndërtim	Tregtia dhe transporti (2022)/Tatimet dhe subvencionet (2021, 2023)	Industria	Shërbimet
2021 ¹	17.7%	9.5%	12.8%	12.3%	47.7%
2022 ²	16.2%	10.7%	16%	13.2%	32.1%
2023 ³	18.6%	10.1%	12.4%	10.9%	48%

Struktura e PBB-së sipas përqindjes për periudhën 2021–2023 nxjerr në pah luhatje të dukshme në kontributin e sektorëve kryesorë ekonomikë. Konkretisht, sektori i industrisë përjetoi një rritje të moderuar nga 12.3% në vitin 2021 në 13.2% në vitin 2022, e ndjekur nga një rënie në 10.9% në vitin 2023. Ky trend në rënie në vitin 2023 mund të tregojë një tkurrje në aktivitetet prodhuese ose nxjerrëse, potencialisht të ndikuar nga ndërprerjet globale të zinxhirit të furnizimit, rritja e kostove të inputeve ose një ngadalësim i investimeve vendase dhe të huaja në prodhimin industrial.

Struktura e PBB-së nuk është vetëm një pasqyrim i prodhimit ekonomik, por edhe një tregues i fuqishëm i dinamikës së forcës punëtore dhe zhvillimit shoqëror. Pjesa e një sektori në PBB është e lidhur ngushtë me numrin e njerëzve që punëson, cilësinë e vendeve të punës që gjeneron dhe kushtet më të gjera socio-ekonomike që formon. Edhe pse sektori i industrisë përbën një pjesë më të vogël të PBB-së, ai mbetet i rëndësishëm dhe shërben si një burim kyç punësimi për punëtorët me kualifikim të ulët deri në të mesëm. Ndryshimet në aktivitetin industrial kanë një ndikim të drejtpërdrejtë në stabilitetin e punësimit dhe nivelet e të ardhurave, veçanërisht për grupet vulnerabël siç janë punëtorët migrantë dhe sezonalë. Rënia e prodhimit industrial të vërejtur në vitin 2023 mund të jetë tregues i humbjeve të vendeve të punës ose rritjes së nën-punësimit, duke rritur potencialisht pasigurinë ekonomike midis segmenteve të fuqisë punëtore.

¹INSTAT (2022). Shqipëria në shifra 2021:Produkti i shtëpisë bruto<https://www.instat.gov.al/media/10320/shqiperia-ne-shifra-2021.pdf>

²Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Republika e Shqipërisë (2022). Treguesit kryesorë Makroekonomik<https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2024/02/Treguesit-Kryesor%C2%BD-Makroekonomik-2022.pdf>

³Ministria e Financave, Republika e Shqipërisë (2023). Treguesit kryesorë Makroekonomik<https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2024/05/Treguesit-Kryesore-Makroekonomik-2023.pdf>

Rruga e Shqipërisë drejt zhvillimit të qëndrueshëm dhe gjithëpërfshirës kërkon integrimin sistematik të perspektivave gjinore në politika dhe qeverisje. Nevoja për raportim të bazuar në gjini dhe strategji të synuara përforcohet nga detyrimet e Shqipërisë në kuadër të procesit të anëtarësimit në Bashkimin Evropian dhe pjesëmarrja e saj e vazhdueshme në Nismën për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI).

Si vend kandidat për në BE, Shqipëria pritet të përfshijë kornizat e saj kombëtare me acquis-in e BE-së për barazinë gjinore, veçanërisht sipas Kapitullit 19 (Politika Sociale dhe Punësimi) dhe Kapitullit 23 (Gjyqësori dhe të Drejtat Themelore). Strategjia e BE-së për Barazinë Gjinore 2020–2025 thekson nevojën për integrimin gjinor, mbledhjen e të dhënave dhe raportimin e disagreguar në të gjitha fushat e politikave (Komisioni Evropian, 2020)⁴Për më tepër, Direktiva (BE) 2022/2381 mbi balancën gjinore në bordet e korporatave kërkon raportim transparent gjinor dhe përfaqësim të barabartë në pozicionet drejtuese deri në vitin 2026.⁵Për Shqipërinë, miratimi i mekanizmave të raportimit bazuar në gjini jo vetëm që do të përmbushë këto kërkesa ligjore, por gjithashtu do të demonstrojë përparim të besueshëm në qeverisjen demokratike dhe reformën institucionale.

Shqipëria, si vend zbatues i Nismës për Transparencën e Industrive Nxjerrëse, ka miratuar Standardin EITI (2019, i përditësuar 2023), i cili përfshin dispozita specifike për barazinë gjinore, kërkon të dhëna të punësimit të ndara sipas gjinisë në sektorin nxjerrës dhe promovon grupe shumëpalëshe të balancuara nga ana gjinore⁶. Në përmbledhjen e saj të politikave gjinore të titulluar “Në kushte të barabarta”, EITI përshkruan rëndësinë e të dhënave gjinore në kuptimin e shpërndarjes së përfitimeve dhe ndikimeve të aktiviteteve nxjerrëse (EITI, 2023)⁷. Miratimi i strategjive të bazuara në gjini nuk është vetëm një kërkesë ligjore ose politike, por edhe një imperativ ekonomik. Hulumtimi nga Fondi Monetar Ndërkombëtar (2018)⁸ dhe Banka Botërore (2022)⁹ konfirmon se barazia gjinore rrit produktivitetin ekonomik, përmirëson rezultatet institucionale dhe kontribuon në uljen e varfërisë.

Raportimi me bazë gjinore dhe zhvillimi i politikave janë mjete thelbësore për Shqipërinë për të përmbushur objektivat e saj të anëtarësimit në BE, për të mbështetur angazhimet e saj në EITI dhe për të promovuar rritje gjithëpërfshirëse dhe të barabartë. Institucionalizimi i këtyre

⁴Komisioni Evropian. (2020). Strategjia e BE-së për Barazi Gjinore 2020–2025.https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁵Bashkimi Evropian. (2022). Direktiva (BE) 2022/2381 për përmirësimin e balancës gjinore midis drejtorëve të kompanive të listuara në bursë.<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>

⁶EITI. (2023). Standardi EITI 2023. Iniciativa për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse.[2023 EITI Standard Pjesët1-2-3.pdf](https://www.eiti.org/sites/default/files/2023-10/EN_EITI_Policy%20brief_Gender%20and%20energy%20transition.pdf)

⁷EITI. (2023). Në kushte të barabarta: Mbështetja e një sektori nxjerrës gjithëpërfshirës në tranzicionin energjetik [Përmbledhje e politikave]. EITI.https://eiti.org/sites/default/files/2023-10/EN_EITI_Policy%20brief_Gender%20and%20energy%20transition.pdf

⁸Fondi Monetar Ndërkombëtar. (2018). Në ndjekje të fuqizimit ekonomik të grave.<https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>

⁹Banka Botërore. (2022). Gratë, Biznesi dhe Ligji 2022.<https://wbl.worldbank.org/>

praktikave jo vetëm që do ta për afrojë vendin me standardet ndërkombëtare, por gjithashtu do të forcojë qeverisjen e saj demokratike, qëndrueshmërinë ekonomike dhe kornizat e drejtësisë sociale.

I.1. Objektivat

Objektivi i këtij vlerësimi të ndikimit gjinor është të shqyrtojë situatën aktuale gjinore në sektorin nxjerrës të Shqipërisë, duke përfshirë identifikimin e barrierave kryesore strukturore, kulturore dhe institucionale që i pengojnë gratë të marrin pjesë plotësisht dhe të përfitojnë nga aktivitetet e industrisë nxjerrëse. Ai gjithashtu synon të vlerësojë potencialin për evolucion dhe reformë që rrjedh nga zbatimi i Standardit të Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI) 2023 dhe ndryshimeve më të gjera të politikave në qeverisjen e burimeve natyrore.

Ky raport shqyrton mënyrat për të forcuar përfshirjen gjinore në industrinë nxjerrëse - duke kontribuar jo vetëm në një qeverisje më transparente dhe të përgjegjshme, por edhe në barazinë gjinore dhe zhvillimin gjithëpërfshirës socioekonomik. Ai ofron rekomandime praktike për institucionet publike shqiptare, kompanitë nxjerrëse dhe aktorët e shoqërisë civile, me qëllim promovimin e pjesëmarrjes, lidershit dhe mbrojtjes së grave në sektorin nxjerrës. Duke vepruar kështu, ai mbështet angazhimet ndërkombëtare të Shqipërisë, qëllimet e integritetit në BE dhe strategjitë kombëtare për barazi, qeverisje të mirë dhe zhvillim të qëndrueshëm.

Raporti i studimit synon të:

- Analizojë dimensionet gjinore të pjesëmarrjes, punësimit dhe ndikimit brenda sektorëve të industrisë nxjerrëse në Shqipëri.
- Rishikojë se si gjinia reflektohet aktualisht në zbatimin, raportimin dhe qeverisjen e EITI-t.
- Identifikojë boshllëqet, sfidat dhe mundësitë për integrimin gjinor.
- Të japë rekomandime praktike dhe një plan veprimi për të forcuar barazinë gjinore përmes EITI-t dhe qeverisjes nxjerrëse.

I.2. Metodologjia

Për të kuptuar se si gjinia formëson përvojën e punës, të jetuarit pranë komuniteteve me burime të industrisë nxjerrëse si dhe qeverisjen e industrive nxjerrëse të Shqipërisë, ky studim përdori një përzierje metodash që kombinojnë kornizën ligjore me numrat, historitë dhe realitetet e jetuara. Ne filluam me një shqyrtim gjithëpërfshirës të dokumenteve kombëtare dhe ndërkombëtare. Kjo përfshinte ligjet e Shqipërisë mbi barazinë gjinore, të drejtat e punës dhe rregulloret minerare; Standardin EITI 2023; Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030; dhe kornizat kryesore nga Bashkimi Evropian, OKB-ja dhe ILO-ja. Këto na ndihmuan të kuptonim se çfarë duhet të ndodhte në aspektin e përfshirjes gjinore - dhe ku mund të jenë boshllëqet.

Më pas analizuam të dhënat e ndara sipas gjinisë të publikuara nga INSTAT (agjencia e statistikave të Shqipërisë), duke shqyrtuar nga afër modelet e punësimit, zgjedhjet arsimore,

ndryshimet në paga dhe trendet e tregut të punës në sektorë si minierat, energjia dhe gjeologjia. Ndërsa kjo na dha një pamje të përgjithshme, vetëm shifrat nuk mund të shpjegojnë pse hendeku gjinor vazhdon.

Për të shkuar më thellë, ne kryem intervista gjysmë të strukturuar me përfaqësues nga institucione publike, të tilla si Sekretariati i EITI-t në Shqipëri, Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore dhe Shërbimi Gjeologjik Shqiptar. Këto të dhëna na dhanë një pasqyrë të mentalitetit institucional, prioritetëve dhe sfidave kur bëhet fjalë për përfshirjen gjinore.

Po aq të rëndësishme ishin intervistat tona me grupet e shoqërisë civile dhe organizatat e grave, veçanërisht ato që punojnë në ose pranë komuniteteve minerare në Bulqizë, Kukës, Fier dhe Burrel. Zërat e tyre na ndihmuan të kuptojmë se si politikat (ose mungesa e tyre) ndikojnë tek njerëzit e vërtetë - si e përjetojnë gratë ekonominë nxjerrëse, si punëtore dhe si anëtare të komuniteteve të prekura.

Gjithashtu, ne kontaktuam kompanitë nxjerrëse dhe palët e interesuara të lidhura me EITI-n, duke përdorur pyetësorë dhe kërkesa të drejtpërdrejta për informacion. Ne pyetëm në lidhje me përbërjen e tyre të fuqisë punëtore, politikat gjinore, praktikatat e angazhimit të komunitetit dhe gatishmërinë për t'iu përmbajtur kërkesave të reja gjinore sipas Standardit EITI.

Përveç kësaj, ne studiuam praktikatat e mira nga vende të tjera - si Kili, Australia, Suedia dhe Peruja - për të parë se çfarë funksionon diku tjetër dhe cilat mësimë mund të zbatohen në Shqipëri. Këto paraqitje të shkurtra ndërkombëtare na ndihmuan të imagjinonim se si mund të dukej një e ardhme më gjithëpërfshirëse në Shqipëri.

I.3. Konteksti Shqiptar

Sektori nxjerrës në Shqipëri është kritik për zhvillimin kombëtar, por shfaq një prezantim dhe përfshirje anemike ndaj aspekteve gjinore. Ky seksion prezanton arsyetimin për adresimin e përfshirjes gjinore në industrinë nxjerrëse, duke përshkruar rëndësinë e saj socioekonomike dhe boshllëqet ekzistuese midis burrave dhe grave në pjesëmarrje, ndarjen e përfitimeve dhe lidërsip.

Sektori nxjerrës në Shqipëri luan një rol të rëndësishëm në zhvillimin ekonomik të vendit, duke kontribuar ndjeshëm në të ardhurat shtetërore, investimet e huaja, zhvillimin e infrastrukturës dhe punësimin. Megjithatë, pavarësisht rëndësisë së tij socioekonomike, sektori tradicionalisht është formësuar nga politika dhe praktika neutrale ndaj gjinisë, duke rezultuar në përjashtim sistematik ose nën-përfaqësim të grave në nivele të ndryshme.

Adresimi i përfshirjes gjinore në industrinë nxjerrëse nuk është më opsional; është një imperativ në përputhje me angazhimet ndërkombëtare të Shqipërisë, qëllimet e politikave kombëtare dhe standardet globale në zhvillim për zhvillim të barabartë dhe të qëndrueshëm. Arsyetimi për integrimin e konsideratave gjinore në qeverisjen nxjerrëse rrjedh nga disa realitete që ndërthuren:

✓ *Rëndësia socioekonomike dhe ndikimi gjinor:*

Nxjerrja e burimeve natyrore ka ndikime të larmishme dhe të thella në komunitete - duke filluar nga mundësitë ekonomike deri te përçarjet sociale dhe ndryshimet mjedisore. Këto ndikime rrallë janë neutrale nga ana gjinore.

Ndërsa burrat shpesh dominojnë punësimin formal në këtë sektor, gratë mbajnë në mënyrë disproporcionale barrën indirekte sociale dhe mjedisore, veçanërisht në rajonet nxjerrëse. Për shembull, zhvendosja, rritja e punës së kujdesit të papaguar ose qasja e reduktuar në tokë dhe ujë i prekin gratë ndjeshëm.

✓ *Përfaqësimi në pjesëmarrje dhe vendimmarrje:*

Gratë në Shqipëri në fakt mbeten të nënpërfaqësuara në rolet teknike të vendeve nxjerrëse, të përfaqësuara në mënyrë të moderuar në menaxhimin operacional dhe të përfaqësuara ndjeshëm në vendimmarrjen strategjike brenda industrive të minierave, naftës dhe gazit. Sipas të dhënave kombëtare të punës dhe raporteve sektoriale, gratë përbëjnë më pak se 17% të fuqisë punëtore formale në industrinë nxjerrëse. Industria nxjerrëse në Shqipëri, që përfshin naftën, gazin dhe minierat, është një sektor strategjik i ekonomisë kombëtare. Megjithatë, si shumë sektorë në mbarë botën, ajo mbetet kryesisht e dominuar nga meshkujt.

Ky raport synon të vlerësojë gjendjen aktuale të përfshirjes së grave në industrinë nxjerrëse të Shqipërisë me fokus në punësim, role vendimmarrëse, barazi në paga, kanale arsimore dhe përprjekje institucionale për të përmirësuar balancën gjinore. Gjetjet dhe rekomandimet e paraqitura bazohen në kornizat ligjore kombëtare, raportet institucionale (EITI Albania, INSTAT, etj.), Diagnoza Gjinore e Expertise France 2022 dhe Indeksi i Barazisë Gjinore për Shqipërinë.¹⁰ zhvilluar nga INSTAT, EIGE dhe Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Shqipëria zotëron burime të konsiderueshme minerale, veçanërisht krom, bakër, hekur-nikel dhe naftë. Institucionet kryesore përfshijnë:

- Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë (MIE) – hartuesja kryesore e politikave për industrinë nxjerrëse¹¹.
- Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore (AKBN)¹²– mbikëqyr minierat dhe hidrokarburet.
- Shërbimi Gjeologjik Shqiptar (SHGJSH) – përgjegjës për të dhënat gjeoshkencore dhe hartat gjeologjike¹³.
- Albpetrol sh.a.¹⁴ - kompania shtetërore e naftës.

¹⁰Instituti Evropian për Barazi Gjinore. (Tetor 2023). Indeksi i Barazisë Gjinore: Matja e progresit në Ballkanin Perëndimor [Raport Institucional]. Zyra e Publikimeve e Bashkimit Evropian. https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_index_albania.pdfhttps://eige.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_index_albania.pdf

¹¹ Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë. (nd). Kornizat e politikave sektoriale dhe balanca gjinore e stafit në kompanitë shtetërore. Marrë nga <https://www.infrastruktura.gov.al/>

¹² Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore <http://www.akbn.gov.al/?lang=en>

¹³ Shërbimi Gjeologjik Shqiptar (SHGJSH). (nd). Mandati Institucional dhe të Dhënat Sektoriale. Marrë nga <https://www.gsa.gov.al/>

¹⁴ Albpetrol sh.a. <https://albpetrol.al/>

- Sekretariati i EITI-t të Shqipërisë¹⁵ – siguron transparencë në sektor përmes raportimit të të dhënave dhe dialogut me shumë palë të interesuara.

Shqipëria ka zhvilluar një kuadër të fuqishëm ligjor në përputhje me direktivat e BE-së dhe standardet ndërkombëtare, duke përfshirë:

- Ligji nr. 9970/2008 për Barazinë Gjinore në Shoqëri¹⁶.
- Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030.
- Konventa Nr. 190 e ILO-s mbi Dhunën dhe Ngacmimin në Punë.
- Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi (Nr. 10221/2010)¹⁷.
- Kodi Zgjedhor që përcakton kuotën gjinore prej 30% në organet e zgjedhura.

Pavarësisht kornizave institucionale, integrimi gjinor në sektorin nxjerrës mbetet minimal, veçanërisht jashtë zyrave të administratës qendrore.

✓ *Pengesa për qasje të barabartë dhe ndarje të përfitimeve:*

Normat socio-kulturore, ndarja horizontale në punë, qasja e kufizuar në trajnime në fushat STEM dhe mungesa e politikave mbështetëse për kompanitë private në vendin e punës vazhdojnë të pengojnë hyrjen dhe përparimin e grave në këtë sektor.

Në komunitetet që presin projekte nxjerrëse, gratë shpesh kanë akses të kufizuar në proceset e konsultimit dhe në iniciativat e zhvillimit të komunitetit. Pabarazitë gjinore në punësim dhe rolet udhëheqëse në vendet e pasura me burime të industrisë nxjerrëse shpesh çojnë në përfitime të komunitetit dhe praktika riinvestimi të paragjykuara nga gjinia.

✓ *Angazhimet ndërkombëtare dhe kombëtare:*

Shqipëria ka ratifikuar kornizat kryesore ndërkombëtare, përfshirë Konventën e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (CEDAW)¹⁸, Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ) të OKB-së - veçanërisht Objektivi 5 mbi barazinë gjinore¹⁹, Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim²⁰, Konventa Nr. 190 e ILO-

¹⁵EITI-ja Shqiptare<https://www.albeiti.org/site/en/home-eng-home/>

¹⁶Parlamenti i Shqipërisë. (2008). Ligji nr. 9970 për Barazinë Gjinore.

¹⁷Parlamenti i Shqipërisë. (2010). Ligji nr. 10221 për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

¹⁸Zyra e Komisionerit të Lartë të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut. (nd). Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj

grave<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

¹⁹Kombet e Bashkuara. (nd). Objektivi 5 i Zhvillimit të Qëndrueshëm: Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave. OKB.<https://sdgs.un.org/goals/goal5>

²⁰UN Women. (2015). Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim [Publikim]. UN Women.<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

s për eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës²¹ dhe Konventa e Stambollit e Këshillit të Evropës²².

Në nivel evropian, Shqipëria përputhet me Strategjinë e BE-së për Barazi Gjinore 2020–2025²³ dhe Planin i Veprimit të BE-së për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave në Veprimin e Jashtëm 2021–2025 (GAP III)²⁴. Brenda vendit, Ligji nr. 9970/2008 i Shqipërisë për Barazinë Gjinore në Shoqëri²⁵ kërkon një përfaqësim minimal prej 30% të grave në vendimmarrjen politike dhe publike. Instrumente të tjera ligjore plotësuese përfshijnë Ligjin për Mbrotjtjen nga Diskriminimi (Nr. 221/2010)²⁶ Kodi i Punës (Nr. 7961/1995)²⁷, ligjet për shëndetin dhe sigurinë në punë, promovimin e punësimit, mbrotjtjen sociale, strehimin dhe ndihmën ligjore. Këto formojnë një bazë të fortë ligjore, megjithëse zbatimi i tyre në sektorin nxjerrës mbetet i pabarabartë.

✓ *Popullsia dhe profili gjinor:*

Sipas Regjistrimit të Popullsisë dhe Banesave të vitit 2023 të kryer nga INSTAT²⁸ popullsia rezidente e Shqipërisë ishte 2,402,113 banorë, e përbërë nga 49.4% burra dhe 50.6% gra. Pavarësisht këtij barazie pothuajse të plotë, pjesëmarrja e grave në punësimin industrial dhe nxjerrës mbetet në mënyrë disproporcionale e ulët. Regjistrimi riafirmon urgjencën e përshtatjes së strategjive kombëtare të zhvillimit për të siguruar pjesëmarrje ekonomike gjithëpërfshirëse, veçanërisht në sektorët e dominuar nga meshkujt si industria nxjerrëse.

✓ *Vlera ekonomike dhe sociale e përfshirjes:*

Provat globale që po shfaqen tregojnë se qeverisja gjithëpërfshirëse gjinore përmirëson performancën e sektorit, nxit inovacionin, forcon angazhimin e komunitetit dhe zbut konfliktin. Në Shqipëri, ku pjesëmarrja e grave në vendimmarrje është rritur ndjeshëm në sferat politike dhe administrative, por mbetet e ulët në sektorët teknikë, industrinë nxjerrëse

²¹Organizata Ndërkombëtare e Punës. (nd). Konventa Nr. 190 lidhur me dhunën dhe ngacmimin në botën e punës.

ILO. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

²²Këshilli i Evropës. (nd). Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit). <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>

²³Komisioni Evropian. (8 Mars 2020). Strategjia për barazi gjinore 2020–2025. Zyra e Publikimeve e Bashkimit Evropian https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

²⁴Shërbimi Evropian i Veprimit të Jashtëm. (nd). Planin i Veprimit Gjinor i BE-së III: Drejt një bote me barazi gjinore. https://www.eeas.europa.eu/eeas/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world_en

²⁵Organizata Botërore e Shëndetësisë. (2008). Barazia gjinore në shoqëri: Ligji nr. 9970 – Shqipëria [Dokument politikash]. <https://platform.who.int/docs/default-source/mca-documents/policy-documents/law/ALB-GBV-19-LAW-2008-eng-No-9970-Gender-Equality-in-Society.pdf>

²⁶Këshilli i Evropës. (nd). Ligji për barazinë gjinore dhe mbrotjtjen nga diskriminimi <https://rm.coe.int/lmd-updated-version-english-translation/1680a0c1fc#:~:text=Ky ligj rregullon zbatimin e karakteristikave të seksit, jetesën me HIV/AIDS>

²⁷Zyra e Komisionerit të Lartë të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut. (nd). Shqipëria: Kodi i Punës https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/ALBANIA_Code%20of%20Labour.pdf

²⁸INSTAT (Instituti i Statistikave, Shqipëria). (2024). Regjistrimi i Popullsisë dhe Banesave në Shqipëri 2023 <https://www.instat.gov.al/en/publications/books/2024/regjistrimi-i-popullsisë-dhe-strehimit-albanian-2023/>

mund të jenë një model zhvillimi për fuqizimin ekonomik nëse trajtohen edhe në kontekstin e përfaqësimit gjinor.

✓ *Nevoja për reformë institucionale dhe politike:*

Pavarësisht kuadrit ligjor dhe politik të Shqipërisë për barazinë gjinore, zbatimi mbetet i fragmentuar në të gjithë sektorin nxjerrës. Sfidat kryesore përfshijnë më shumë zbatim të ligjeve ekzistuese, përditësimin e kapaciteteve dhe sistemeve të të dhënave për të monitoruar rezultatet gjinore, si dhe më shumë koordinim midis ministrive, kompanive dhe qeverive vendore. Reformat institucionale, ndërtimi i kapaciteteve dhe partneritetet strategjike janë të nevojshme për të mbyllur hendekun gjinor në industrinë nxjerrëse.

Prandaj, ky raport studimi synon të kapërcejë hendekun e njohurive duke vlerësuar dinamikën gjinore në sektorin nxjerrës të Shqipërisë, duke identifikuar barrierat dhe pikat e hyrjes, dhe duke propozuar strategji konkrete për qeverisje të përgjigjshme ndaj gjinisë. Qëllimi kryesor është të mbështetet zbatimi i Standardit EITI 2023 në një mënyrë që është njëkohësisht gjithëpërfshirëse dhe në përputhje me angazhimet më të gjera të zhvillimit dhe barazisë të Shqipërisë. Duke sjellë një këndvështrim gjinor në qeverisjen nxjerrëse, Shqipëria mund të sigurojë që burimet natyrore të përfitojnë vërtet të gjitha segmentet e shoqërisë dhe të kontribuojnë në një zhvillim më gjithëpërfshirës, të barabartë dhe elastik.

Ky raport shqyrton ndërthurjen midis zhvillimit socioekonomik dhe gjinisë në Shqipëri, me një fokus të veçantë në industrinë nxjerrëse. Ai mbështetet në të dhëna nga institucionet zyrtare shqiptare, Indeksi i Barazisë Gjinore dhe organizatat ndërkombëtare, përfshirë Bankën Botërore dhe UN Women. Edhe pse Shqipëria ka arritur përparim në kornizat e barazisë gjinore, gratë mbeten dukshëm të nënpërfaqësuar në sektorin nxjerrës, duke u përballur me sfida që lidhen me pjesëmarrjen, të ardhurat, sigurinë dhe vendimmarrjen.

Ky raport ofron një pasqyrë shumëdimensionale të peizazhit socioekonomik gjinor të Shqipërisë dhe ofron rekomandime për rritje gjithëpërfshirëse. Industria nxjerrëse luan një rol kritik në rritjen ekonomike të Shqipërisë, veçanërisht në sektorët e minierave dhe hidrokarbureve.

Pavarësisht progresit rregullator, pjesëmarrja e grave në sektorin nxjerrës mbetet minimale. Barrierat strukturore, normat shoqërore dhe rreziqet specifike të sektorit vazhdojnë të kufizojnë përfshirjen e grave në atë që zakonisht shihet si një industri e dominuar nga meshkujt. Ky raport synon të vlerësojë ndikimin gjinor të industrive nxjerrëse në kontekstin socioekonomik shqiptar.

Gratë kanë bërë përparime në arritjet arsimore, veçanërisht në arsimin e lartë, por janë dukshëm të nënpërfaqësuar në fushat STEM. Inxhinieria, gjeologjia dhe fushat teknike të lidhura me energjinë, të cilat ushqejnë industrinë nxjerrëse, dominohen kryesisht nga meshkujt. Në vitin 2024, një nga fushat me përfaqësimin më të lartë mashkullor midis të diplomuarve është Inxhinieria, Prodhimi dhe Ndërtimi, ku 63.1% e të diplomuarve janë meshkuj, duke reflektuar një trend të vazhdueshëm të ndarjes gjinore në orientimin akademik

dhe profesional.²⁹ Kjo mospërputhje e drejtimit arsimor kontribuon në ndarjen horizontale të profesioneve dhe kufizon aksesin e grave në vende pune me paga të mira në këtë sektor.

Ndërkohë që Shqipëria ka ratifikuar konventat ndërkombëtare të punës dhe sigurisë, politikat e shëndetit në punë duhet të arrijnë standardin më të lartë për rreziqet specifike gjinore. Gratë që punojnë në industri nxjerrëse mund të ekspozohen ndaj kushteve nën standard pa pajisje ose ambiente të përshtatshme. Ekzistojnë gjithashtu boshllëqe të konsiderueshme në mbrojtjen e maternitetit, infrastrukturën ergonomike dhe standardet e sigurisë të ndjeshme ndaj gjinisë në miniera dhe fushat e naftës. Mungesa e ambienteve specifike për gratë dekurajon më tej praninë e tyre në kampet rurale të punës.

Rajonet minerare si Bulqiza, Kukësi dhe Burreli shfaqin modele të pjesëmarrjes së ulët të grave në fuqinë punëtore, akses të kufizuar në shërbimet shëndetësore dhe të kujdesit për fëmijët, si dhe më pak alternativa ekonomike për gratë. Aktivitetet nxjerrëse kanë çuar në degradim të lokalizuar të mjedisit, i cili prek në mënyrë disproporcionale gratë dhe fëmijët për shkak të roleve të kujdesit.

Rekomandime Strategjike

1. Futja e raportimit të detyrueshëm të ndarë sipas gjinisë në kompanitë nxjerrëse sipas kuadrit EITI.
2. Zbatimi i kuotave për pjesëmarrjen e grave në organet vendimmarrëse.
3. Zhvillimi i programeve lokale të punësimit dhe trajnimit që synojnë gratë në rajonet me burime për industrinë nxjerrëse.
4. Investimi në infrastrukturën e sigurisë së ndjeshme ndaj gjinisë dhe mbrojtjen e proceseve të lidhura me mëmësinë në vendet nxjerrëse.
5. Integrimi i Vlerësimeve të Ndikimit Gjinor në të gjitha procedurat e licencimit mjedisor dhe social.
6. Ofrimi i mbështetjes financiare dhe sipërmarrëse për SME-të e udhëhequra nga gratë në zonat e pasura me burime.

2. Të dhëna nga Indeksi i Barazisë Gjinore 2020

Indeksi i parë i Barazisë Gjinore në Shqipëri³⁰, i zhvilluar në bashkëpunim me EIGE-n dhe institucionet kombëtare, e vlerësoi vendin me 60.4 pikë nga 100, nën mesataren e BE-së që 67.4 pikë. Ndërsa Shqipëria mori rezultatin më të lartë të përfaqësimit gjinor në fushën e shëndetësisë dhe tregoi përparim të fortë në përfaqësimin politik (veçanërisht në Parlament dhe në Këshillin e Ministrave), ajo mbeti prapa në fusha thelbësore për reformën gjinore në

²⁹Institucioni i Statistikave (INSTAT). (2025, 12 maj). Statistikat e diplomave, 2023–2024 [PDF]. https://www.instat.gov.al/media/15252/statistika-te-diplomave_2023-24_shqip_final.pdf

³⁰Instituti Evropian për Barazi Gjinore. (nd). Vendet kandidatë të BE-së dhe kandidatët potencialë: Shqipëria. Marrë më 18 qershor 2025, nga https://eige.europa.eu/about/eu-candidate-countries-and-potential-candidates/albania?language_content_entity=en

fushën e sektorit nxjerrës - përkatësisht, pjesëmarrja ekonomike (puna dhe paratë), përdorimi i kohës dhe qasja në njohuri. Këto boshllëqe pasqyrojnë sfida të rëndësishme për gratë në hyrjen, avancimin dhe udhëheqjen brenda fushave të dominuara nga meshkujt si minierat, nafta dhe gazi.

Gjetjet e indeksit nënvizojnë urgjencën e adresimit të boshllëqeve gjinore në trajnim, pjesëmarrje në vendin e punës dhe angazhim në nivel komuniteti. Për shembull, prania e ulët e grave në arsimin teknik dhe trajnimin profesional ndikon drejtpërdrejt në punësimin e tyre në industritë nxjerrëse. Në mënyrë të ngjashme, barra joproporcionale e punës së kujdesit të papaguar që u takon grave kufizon lëvizshmërinë dhe disponueshmërinë e tyre për punësim me kohë të plotë në zonat industriale gjeografikisht të largëta.

Për më tepër, struktura e shumë politikave institucionale me mungesë vëmendjeje ndaj gjinisë në sektorin nxjerrës përjetëson një cikël përjashtimi - ku gratë jo vetëm që janë të nënpërfaqësuar, por bëhen edhe të padukshme në grupet kryesore të të dhënave dhe proceset vendimmarrëse.

2.1. Gjetjet e Indeksit të Barazisë Gjinore (2020)

Shqipëria shënoi:

- 60.4 pikë gjithsej në fushën e barazisë gjinore (mesatarja e BE-së: 67.4)
- 48.1 pikë në fushën "Koha" – që tregon barrën e punës së papaguar në mënyrë disproporcionale mbi gratë.
- 67.6 pikë në fushën "Punë" – duke treguar pjesëmarrje të përmirësuar, por ndarje të vazhdueshme sektoriale.
- 59.6 pikë në fushën "Paraja" – që tregon të ardhura më të ulëta dhe më pak burime financiare për gratë.

Këto rezultate zbulojnë pengesa sistemike në fusha të tilla si përdorimi i kohës, të ardhurat dhe avancimi profesional - sfida të pasqyruara në mjediset e industrisë nxjerrëse. Indeksi i Barazisë Gjinore 2020 tregon se Shqipëria po përparon në fusha të caktuara (si pjesëmarrja në punë), por mbeten boshllëqe serioze në kujdesin e papaguar, barazinë e të ardhurave dhe ndarjen në punë. Reformat e synuara që adresojnë si barrierat strukturore (politika dhe ligji) ashtu edhe normat socio-kulturore janë thelbësore për të përshpejtuar progresin dhe për t'u përafruar më ngushtë me standardet e BE-së.

Tabela 2: Pikat kryesore statistikore nga Indeksi i Barazisë Gjinore (2020)³¹

Domeni	Rezultati (Shqipëria)	Mesatarja e BE- 28	Shënime
Punë	67.6	72	Punësim më i ulët sipas FTE-së, ndarje e lartë sektoriale
Paratë	59.6	80.4	Hendeku i të ardhurave, më pak fuqi ekonomike

³¹Babović, M., & Miluka, J. (Janar 2020). Indeksi i Barazisë Gjinore për Republikën e Shqipërisë 2020. Instituti i Statistikave, Republika e Shqipërisë dhe Instituti Evropian për Barazi Gjinore. Marrë më 18 qershor 2025, nga https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_index_albania.pdf

Njohuri	55.6	63.5	Ndarja gjinore në fushat e arsimit
Koha	48.1	65.7	Shpërndarja e pabarabartë e punës së papaguar
Fuqia	60.9	51.9	Përfaqësim më i mirë politik, pushtet më i ulët shoqëror
Shëndetësi	81.8	88.1	Qasje e mirë, më pak vite të shëndetshme jetese për gratë

Shqipëria tregon pika të forta në përfaqësimin politik dhe aksesin bazë në kujdesin shëndetësor, por përballet me defiçite serioze në fuqinë ekonomike, ekuilibrin midis punës dhe jetës personale dhe zgjedhjet arsimore gjinore. Nevojiten reforma të synuara në barazinë në punësim, rishpërndarjen e kujdesit të papaguar dhe fuqizimin financiar për të ngushtuar hendekun me mesataren e BE-së.

3. Pse gratë nuk punojnë në vendet e EI në Shqipëri? Një perspektivë socio-kulturore

Miniera është një nga industritë më të vjetra të Shqipërisë, e rrënjësuar thellë në jetën ekonomike të rajoneve si Bulqiza, Burreli, Kukësi, Pogradeci, Fieri etj. Megjithatë, nëse vizitoni një vend minierash sot, ka të ngjarë të zbuloni se mungon një gjë: gratë.

Ndërkohë që gratë mund të punojnë në zyra aty pranë, të kryejnë detyra administrative ose të mbështesin jetën komunitare përreth qyteteve minerare, shumë pak prej tyre - nëse ka - gjenden thellë në miniera ose duke përdorur makineri të rënda në vendin e nxjerrjes. Por pse ndodh kjo? Arsytet nuk kanë të bëjnë vetëm me vetë punën. Ato janë të ndërthurura në kulturën, sistemin arsimor, strukturat familjare të Shqipërisë dhe madje edhe në mënyrën se si drejtohen kompanitë.

3.1. Tradita dhe perceptime: vendet e punës nuk janë ndërtuar për gratë

Në shumë komunitete shqiptare, Industrinë Nxjerrëse shihen ende si një botë burrash - fizikisht kërkuese, të rrezikshme dhe të lidhura me ashpërsinë dhe forcën e burrave. Që në moshë të re, vajzat rriten duke dëgjuar se sektori i minierave ose i nxjerrjes së naftës është shumë i vështirë, shumë i rrezikshëm ose thjesht "jo për gratë". Familjet mund të jenë krenare që dërgojnë djem në miniera, por jo vajza. Dhe për shumë gra, edhe nëse janë kurioze ose të afta, ideja e të shkuarit në një minierë dekurajohet ose hidhet poshtë.

Shumica e vendeve të minierave në Shqipëri nuk janë projektuar duke pasur parasysh gratë, sepse brenda vendeve të minierave puna është e vështirë. Shpesh nuk ka tualete të veçanta, zona private për zhveshje dhe as ambiente bazë që do ta bënë një grua të ndihet e sigurt dhe e respektuar në vend. Dhe aty ku mungojnë këto gjëra, mungojnë edhe mbrojtjet që i ndihmojnë gratë të ndihen të sigurta - si politikat kundër ngacmimit ose një kulturë pune që vlerëson përfshirjen dhe drejtësinë.

Intervistë me Komunitetin: Patos-Marinza (Burrë, 35 vjeç, i martuar)

"Babai im ishte i punësuar në sektorin e nxjerrjes së naftës gjatë periudhës 2010-2020. Ai punonte me orare të zgjatura dhe, kur kthehej në shtëpi, kishte kohë dhe energji të kufizuar për të marrë pjesë në jetën familjare. Ky sektor dominohet nga meshkujt dhe natyra e punës nuk është e përshtatshme për gratë. Gratë mund të punojnë në sektorët e shërbimeve, me orare të fiksuara dhe më shumë fleksibilitet. Nxjerrja e naftës nuk është një punë për gratë..."

Intervistë me Komunitetin: Patos-Marinza (Grua, 42 vjeç, të martuara)

"Jam e papunë. Kam kërkuar vazhdimisht punë si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik. Nuk mund të punoj në kompanitë e naftës sepse nuk kam arsimimin e nevojshëm, por gjithashtu, familja ime nuk do ta lejonte kurrë. Ndoshta do të më linin të punoja vetëm nëse do të ishte në zyrë ose në mirëmbajtje, por jo në terren... Kjo konsiderohet punë burrash."

Ligjërisht, nuk ka asgjë që i ndalon gratë të punojnë në Industrinë Nxjerrëse. Por as ligjet nuk e inkurajojnë në mënyrë aktive këtë. Nuk ka rregullore që i shtyn kompanitë të përfshijnë gratë në fuqinë e tyre punëtore dhe nuk ka kërkesa për plane punësimi të ndjeshme ndaj gjinisë. Punët në miniera janë shpesh informale, të paqëndrueshme dhe fizikisht të lodhshme. Ato përfshijnë punë me turne, orë të gjata dhe vende të largëta. Për gratë - veçanërisht ato me fëmijë ose përgjegjësi për kujdesin ndaj të moshuarve - ky lloj orari është pothuajse i pamundur të balancohet pa mbështetje. Dhe për gratë pa sisteme mbështetjeje, hyrja në këtë lloj pune mund të ndihet si të hysh në një botë krejtësisht të ndryshme pa një udhërrëfyes.

3.2. Kur gjinia përcakton mundësinë: pabarazitë në arsimim

Shumë gra nuk kanë kurrë mundësinë të mendojnë për minierat ose llojet e tjera të sektorëve të Industrisë Nxjerrëse si karrierë. Në shkollat profesionale që trajnojnë minatorë ose inxhinierë të ardhshëm, gratë përbëjnë vetëm një pjesë shumë të vogël të studenteve. Nuk ka bursa ose programe të mjaftueshme që synojnë vajzat për këto drejtime. Dhe pa trajnim dhe specializim, nuk ka qasje në punët teknike më të paguara që ofron sektori.

Sipas të dhënave të publikuara nga Ministria e Arsimit dhe Sportit, gjatë vitit akademik 2022–2023, një total prej 22,834 studentësh u regjistruan në institucionet e arsimit të lartë në të gjithë Republikën e Shqipërisë, të cilat ofronin programe studimi të përputhura me mundësitë e punësimit në fushën e Industrisë Nxjerrëse - të klasifikuara nën kategorinë më të gjerë të Inxhinierisë, Prodhimit dhe Ndërtimit. Nga këta studentë, 7,593 ishin femra, duke përbërë afërsisht 33% të totalit të regjistrimeve³². Megjithatë, të dhënat statistikore në dispozicion nuk i ndajnë shifrat e regjistrimit sipas nënfushave ose profileve specifike brenda kësaj fushe disiplinore. Si rezultat, analiza me bazë gjinore mbetet e kufizuar në fushëveprim dhe e pamjaftueshme për të nxjerrë përfundime të hollësishme në lidhje me pjesëmarrjen e grave në rrugët arsimore të fokusuara në industrinë nxjerrëse.

³²Ministria e Arsimit dhe Sportit. (Dhjetor 2024). Vjetari statistikor mbi arsimin dhe sportin 2022–2023 dhe seritë kohore [PDF]. Republika e Shqipërisë. <https://arkiva.arsimi.gov.al/wp-content/uploads/2024/12/Vjetari-Statistikor-p%C3%ABr-Arsimin-dhe-Sportin-2022-2023-dhe-seri-kohore.pdf>

Hulumtimet tregojnë se vajzat në Shqipëri shpesh largohen nga fushat STEM për shkak të normave shoqërore që i konsiderojnë shkencat dhe inxhinierinë si "mashkulllore". Edhe pse regjistrimi i vajzave dhe grave në arsimin e lartë rritet, programet STEM mbeten të dominuara nga meshkujt. Për shembull, vajzat raportojnë vetëbesim më të ulët dhe një ndjenjë të zvogëluar të përkatësisë në disiplinat teknike, të përkeqësuar nga mungesa e modeleve femërore në këto fusha.

3.3. Mungesa e modeleve për t'u ndjekur

Kur nuk ka gra që punojnë tashmë në sektorët e industrisë nxjerrëse, është më e vështirë për të tjerat ta imagjinojnë veten atje. Vajzat e reja nuk shohin modele me helmata. Ato nuk dëgjojnë histori për gra që udhëheqin ekipe nëntokësore ose që menaxhojnë operacione sigurie. Heshtja shndërrohet në një mur. Dhe nëse kompanitë dhe institucionet nuk bëjnë një përpjekje për ta ndryshuar këtë, konteksti nuk mund të ndryshojë.

Pak kompani të industrive nxjerrëse në Shqipëri kanë strategji të brendshme për përfshirjen gjinore. Nuk ka objektiva të përcaktuara për të punësuar gratë, nuk ka programe për t'i mentoruar ato dhe nuk ka llogaridhënie kur përfshirja dështon. Standardi EITI i vitit 2023 tashmë kërkon që kompanitë të mbledhin dhe publikojnë të dhëna të ndara sipas gjinisë, si dhe të vlerësojnë ndikimet sociale dhe gjinore të operacioneve të tyre.

Thyerja e këtij cikli nuk është e lehtë, por është e mundur. Fillon me ndryshimin e perceptimeve në shtëpi dhe në shkollë. Vazhdon me kompanitë që krijojnë vende pune ku gratë ndihen të sigurta, të respektuara dhe të vlerësuara. Dhe varet nga politikat që jo vetëm hapin derën për gratë, por i ndihmojnë ato të ecin nëpër të. Sepse gratë mund dhe duhet të kenë mundësinë të punojnë në çdo pjesë të ekonomisë së Shqipërisë, përfshirë minierat.

4. Shqipëria dhe përtej saj: gratë në EI ende jashtë portës

Në të gjithë globin, industritë nxjerrëse kanë qenë prej kohësh një hapësirë e dominuar nga meshkujt. Ideja e një gruaje me kaskë mbrojtëse, që zbrit në një minierë ose operon me makineri shpimi, është ende më shumë një përjashtim sesa normë. Në këtë kuptim, Shqipëria nuk është unike. Por ndryshimi qëndron në sa larg kanë arritur vendet në ndryshimin aktiv të këtij realiteti.

4.1 Shqipëria: dimensione të progresit dhe hijet e pandriçuara të tij

Siç u përmend më parë në rastin e Shqipërisë, ligjet për barazinë gjinore janë në fuqi dhe vendi ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm në administratën publike dhe lidhshimin politik, por mungesa e grave në vendet e industrisë nxjerrëse rrallë dikutohet. Nuk ka debat kombëtar për këtë, nuk ka kompani që zhvillojnë fushata të guximshme për të rekrutuar gra në role teknike dhe ka pak masa konkrete për t'i bërë vendet e minierave të sigurta dhe mikpritëse për gratë. Politikat mbeten kryesisht neutrale nga ana gjinore, që në praktikë shpesh do të thotë të verbëra nga ana gjinore.

Ka gra të apasionuara që punojnë në zyra, në ministri dhe në avokimin e komunitetit rreth sektorit nxjerrës. Por kur bëhet fjalë për të qenë brenda minierës, në zemër të operacionit,

gratë janë kryesisht të padukshme. Nuk ka kuota ligjore, as nisma publiko-private që synojnë gratë në vendet e minierave. INSTAT³³ mbledh të dhëna të kufizuara dhe shumica e kompanive nuk publikojnë ndarjet gjinore të stafit të tyre, veçanërisht për rolet në terren. EITI Albania ka filluar së fundmi të integrojë kërkesat gjinore nga Standardi i vitit 2023, duke publikuar Raportet EITI për Shqipërinë.

Gratë mbeten kryesisht të përjashtuara nga operacionet në miniera, dhe vetë tema rrallë diskutohet në forume publike ose në sallat e bordeve të korporatave, por kohët e fundit gratë kanë një pozicion shumë të lartë në role administrative, monitoruese dhe politikëbërëse brenda institucioneve qeveritare në fushën e industrive nxjerrëse.

4.2 Avancimi i përfshirjes gjinore: një përmbledhje e praktikave të mira

4.2.1. Përvojat Rajonale

Nëse hyn në një vend kudo në Ballkanin Perëndimor, ka të ngjarë të shohësh një pamje të ngjashme: makineri të rënda, terren të thyer, ekupe të dominuara nga meshkujt - dhe shumë pak, nëse ka, gra në horizont. Por nëse shikon pak më thellë, do të shohësh se disa vende kanë filluar t'u hapin derën grave.

➤ *Maqedonia e Veriut: përfshirje modeste*

Maqedonia e Veriut, ashtu si Shqipëria, ka një traditë të fortë të minierave, veçanërisht në rajone si Sasa dhe Zletova. Ndërsa minierat janë ende të dominuara nga meshkujt, disa kompani - shpesh në pronësi të huaj - kanë filluar të zbatojnë politika të brendshme gjinore, të punësojnë gra në role administrative dhe monitoruese dhe të eksplorojnë planifikimin e sigurisë për ekipet me gjini të përziera.

Vendi ka bërë gjithashtu reforma në arsimin profesional, duke futur më shumë programe teknike për vajzat, veçanërisht në rajonet minerare^{34 35}. Qeveria ka miratuar metodologji të buxhetimit të përgjegjshëm ndaj gjinisë, duke synuar të sigurojë që politikat dhe buxhetet publike të adresojnë nevojat si të grave ashtu edhe të burrave. Që nga viti 2012, Maqedonia e Veriut ka qenë një lider rajonal në zbatimin e buxhetimit gjinor, duke integruar perspektivat gjinore në programet dhe buxhetet sektoriale. Kjo qasje është thelbësore për krijimin e një mjedisi të favorshëm për fuqizimin ekonomik të grave brenda industrive nxjerrëse.³⁶

³³Instituti i Statistikave (INSTAT). Burra dhe Gra në Shqipëri 2023. <https://www.instat.gov.al/media/12598/burra-dhe-gra-2023.pdf>

³⁴Organizata Ndërkombëtare për Standardizim. (2023). Plani i Veprimit Gjinor i ISO-s 2022–2025. <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/about%20ISO/strategy/Gender/Gender%20page%20PDFs/ISRSRM%20GAP%20final-10.2023.pdf>

³⁵UN Women. (2023). Profili i barazisë gjinore në vend në Maqedoninë e Veriut. <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/country-gender-equality-profile-of-north-macedonia>

³⁶UN Women. (nd). Buxheti i përgjegjshëm gjinor (GRB) në një vështrim në Maqedoninë e Veriut. UN Women për Evropën dhe Azinë Qendrore. <https://eca.unwomen.org/en/whatwedo/nationalplanningandbudgeting/transformativfinancingforgenderequalityinthewesternbalkans/northmacedonia-----en.wikipedia.org+11>

Pavarësisht këtyre përparimeve, sfidat vazhdojnë. Normat kulturore dhe stereotipet gjinore vazhdojnë të ndikojnë në pjesëmarrjen e grave në sektorin nxjerrës. Nevojiten përpjekje për të shembur më tej këto barriera, për të promovuar edukimin STEM tek gratë dhe për të inkurajuar përfshirjen e tyre në proceset e vendimmarrjes brenda industrisë.³⁷.

➤ *Serbia: ndryshimet në industri dhe ndikimi ndërkombëtar*

Sektori nxjerrës i Serbisë po modernizohet me rritjen e investimeve të huaja (p.sh., në minierat e litiumit dhe bakrit). Kompanitë ndërkombëtare si Rio Tinto dhe Zijin janë përballur me presion nga shoqëria civile dhe standardet ESG për të përfshirë planifikimin me ndjeshmëri gjinore.

Një anketë e sponsorizuar nga Banka Botërore në vitin 2021 mbi kompanitë kryesore të energjisë dhe minierave zbuloi se gratë përbënin vetëm 21% të menaxhmentit të mesëm, 17% të menaxhmentit të lartë dhe vetëm 16% të pozicioneve në nivel bordi. Ndërsa gratë përbënin 51% të roleve administrative, ato përfaqësonin vetëm 12% të fuqisë punëtore teknike dhe operacionale³⁸. Disa vende tani kanë programe të dedikuara për rekrutimin e femrave, dhe shkollat profesionale po punojnë për të përfshirë më shumë vajza në tregun që lidhet me minierat.³⁹.

Serbia ka bërë hapa të dukshëm në financat publike të përgjigjshme ndaj gjinisë. Që nga miratimi i Buxhetimit të Përgjegjshëm Gjinor në vitin 2015⁴⁰, Ministria e Financave dhe qeverisja vendore kanë integruar analizën gjinore në planifikimin e buxhetit. Këto reforma sugjerojnë që Serbia mund të aplikojë buxhetim të ngjashëm me lente gjinore brenda qeverisjes së industrisë nxjerrëse dhe zhvillimit të komunitetit. Qeveria serbe gjithashtu monitoron rregullisht gjininë në statistikën e punësimit, duke ofruar një pamje pak më të qartë të rolit të grave në miniera dhe energji.

➤ *Kosova: progres i kufizuar, përpjekje të lokalizuara*

³⁷Gratë dhe Burrat në Maqedoninë e Veriut 2023, Zyra Shtetërore e Statistikave, Republika e Maqedonisë së Veriut.https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/ZeniteMazite_2023_en.pdf

³⁸Lukic, J., & Faria, MM (20 shkurt 2023). Si mund të bëhet sektori i energjisë dhe minierave të Serbisë lider në barazinë gjinore? Blogjet e Bankës Botërore.<https://blogs.worldbank.org/en/europeandcentralasia/how-can-serbias-energy-and-mining-sector-become-leader-gender-equality>

³⁹Banka Botërore (2024). Eksplorimi i mundësive. Për diversitetin gjinor në sektorin e minierave dhe energjisë në Serbi.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099457012072279757/pdf/IDU0132ed1050630d04a650af990ac5c9926d321.pdf>

Njësia për Përfshirjen Sociale dhe Uljen e Varfërisë, Qeveria e Serbisë.

https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wpcontent/uploads/2021/10/Gender_Equality_Index_for_the_Republic_of_Serbia_2021.pdf

Trupi Koordinues për Barazi Gjinore, Republika e Serbisë.

<https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/202203/National%20Strategy%20for%20GE%202021-2030.pdf>

⁴⁰UN Women. (nd). Financim transformues për barazinë gjinore në Ballkanin Perëndimor: Serbia, UN Women, Evropa dhe Azia Qendrore.<https://eca.unwomen.org/en/what-we-do/national-planning-and-budgeting/transformational-financing-for-gender-equality-in-the-western-balkans/serbia>

Tregu i punës në Kosovë dëshmon një pabarazi të theksuar gjinore: ndërsa gratë përbëjnë afërsisht 50% të popullsisë, vetëm rreth 12.3% janë të punësuar krahasuar me 57.8% të burrave⁴¹. Sektori i minierave në Kosovë është relativisht i vogël, me operacione kryesisht në Trepçë. Në sektorin nxjerrës dhe të energjisë, gratë janë veçanërisht të nënpërfaqësuar: ato përbëjnë vetëm 9.7% të fuqisë punëtore në role të energjisë elektrike, gazit, avullit dhe ajrit të kondicionuar⁴². Ndërsa ka disa gra që punojnë në role administrative ose monitorimi mjedisor⁴³, ka pak strategji formale për përfshirjen gjinore në miniera.

Megjithatë, organizatat e shoqërisë civile kanë qenë aktive në avokimin për punësimin e grave në zonat rurale të prekura nga aktivitetet nxjerrëse. Shkurt, progresi është i ngadaltë, por aktivizmi në bazë po e çon vazhdimisht dialogun drejt barazisë gjinore më të madhe.

4.2.2. Praktikët e mira nga e gjithë bota

Disa vende kanë miratuar strategji inovative dhe efektive për të promovuar përfshirjen gjinore në industrinë nxjerrëse. Këto praktika të mira globale mund të shërbejnë si modele për Shqipërinë dhe vendet e tjera në Ballkanin Perëndimor që kërkojnë të përmirësojnë përfaqësimin gjinor në miniera, energji dhe administrimin e burimeve.

➤ Afrika e Jugut: një ndryshim i nxitur nga ligji

Afrika e Jugut bëri një hap të guximshëm vite më parë duke forcuar legjislacionin që u kërkon kompanive minerare të përfshijnë gratë në fuqinë e tyre punëtore. Qasja legjislative ndaj përfshirjes gjinore në industrinë nxjerrëse është ndër më të fuqishmet në nivel global. Duke përfshirë kuotat gjinore dhe mandatet e fuqizimit në ligj dhe licencim. Karta III e Minierave (2018)⁴⁴ përcakton kuota të rrepta gjithëpërfshirëse gjinore në rolet drejtuese:

- Nivelet e bordit dhe ekzekutivit: 50% përfaqësim i njerëzve me ngjyrë, me 20–25% femra midis kandidatëve zezakë
- Menaxhmenti i lartë: 60% përfaqësim i njerëzve me ngjyrë, me 25% femra
- Menaxhmenti i mesëm: 60–75% përfaqësim i njerëzve me ngjyrë, me 25–38% femra
- Menaxhmenti i ri: 70–88% përfaqësim i njerëzve me ngjyrë, me 30–44% femra

⁴¹UNFPA Kosovë. (13 shkurt 2025). Ilustrim i avantazhit të barazisë gjinore dhe progresit ekonomik përmes politikave të vendit të punës miqësore ndaj familjes në Kosovë. <https://kosovo.unfpa.org/en/news/illustrating-advantage-gender-equality-and-economic-progress-through-family-friendly-workplace-policies-in-kosovo>

⁴²Kosova 2.0. (14 prill 2025). Kryqëzimi i barazisë gjinore dhe energjisë së gjelbër. Kosova 2.0. Marrë më 21 qershor 2025, nga <https://kosovotwopointzero.com/en/the-intersection-of-gender-equality-and-green-energy/#:~:text=Agjencia%20e%20Kosovës%20për%20Statistikat%E2%80%99%20%282021%29>

⁴³Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020–2024, Agjencia për Barazi Gjinore, Republika e Kosovës, <https://abgj.rks.gov.net/assets/cms/uploads/files/AGE%20Kosovo%20Program%20for%20Gender%20Equality%202020-2024.pdf>

Profili Gjinor i Vendit në Kosovë, Shërbimi Evropian i Veprimit të Jashtëm (EEAS), https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2024/UNWOMEN_GEF_ENG.pdf
Vlerësimi i Rrezikut të Korrupsionit: Sektori i Industrive Nxjerrëse të Kosovës, Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP) Kosovë, <https://www.undp.org/kosovo/publications/corruption-risk-assessment-kosovo-extractive-industries-sector>

⁴⁴Zwane, MJ (15 qershor 2017). Publikimi i Kartës së Minierave 2017 [Fjalim]. Qeveria e Afrikës së Jugut. <https://www.gov.za/speeches/minister-mosebenzi-zwane-occasion-release-mining-charter-15-jun-2017-0000>

Këto mandate e lidhin ligjërisht përfshirjen gjinore në rolet ekzekutive dhe operative me licencimin e minierave, duke e bërë pajtueshmërinë thelbësore.

Sot, gratë përbëjnë rreth 18% të fuqisë punëtore minerare të Afrikës së Jugut.⁴⁵, dhe vendi ka qenë pionier në programe për të përmirësuar sigurinë, për të ofruar mentorim dhe për të futur pajisje mbrojtëse të dizajnuara për gratë. Disa gra madje janë ngritur në role udhëheqëse në fshehtësi. Nuk është perfekte, por është përparim dhe është i dukshëm.

➤ *Kanada: ndryshim i drejtuar nga industria*

Kanadaja kërkon që kompanitë të kryejnë Analizën Bazuar në Gjini Plus (GBA+) si pjesë e vlerësimeve të ndikimit mjedisor dhe social për projektet nxjerrëse. Kjo siguron që ndikimet specifike gjinore të identifikohen dhe zbuten përpara se të lëshohen licencat.⁴⁶

Në Kanada, veçanërisht në provinca si Ontario dhe British Columbia, shoqatat e industrisë dhe kompanitë e minierave kanë miratuar objektiva vullnetare për të përmirësuar diversitetin gjinor. Iniciativa si "Gratë në Miniera të Kanadasë" kanë krijuar programe mentorimi, angazhime për transparencën e të dhënave dhe çmime për të nxjerrë në pah arritjet e grave. Ekziston gjithashtu një fokus në rritje në përfshirjen e grave indigjene në operacionet nxjerrëse në tokat tradicionale.⁴⁷ Kanadaja raporton një shkallë pjesëmarrjeje në fuqinë punëtore prej 16–18% për gratë në miniera, me përparim të qëndrueshëm të nxitur nga politikat afatgjata të përfshirjes gjinore.⁴⁸

➤ *Kili dhe Peruja: partneritete publiko-private*

Në Amerikën e Jugut, vende si Kili dhe Peruja kanë ndërtuar partneritete midis qeverisë, kompanive dhe universiteteve për të inkurajuar pjesëmarrjen e grave në miniera. Këto përpjekje përfshijnë bursa për vajzat në inxhinieri, auditime të përfshirjes gjinore dhe fushata ndërgjegjësimi që sfidojnë normat tradicionale gjinore në rajonet e minierave.

• *Kili⁴⁹Avancimi i barazisë gjinore në një komb të pasur me burime*

Kili ka ndërmarrë hapa të matshëm për të adresuar pabarazitë gjinore në sektorin e minierave, një gur themeli i ekonomisë kombëtare. Sipas raportit të COCHILCO-s për vitin 2025 që analizon të dhënat e vitit 2023, pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore të minierave është 13.4%, duke reflektuar një rritje modeste, por domethënëse nga vitet e kaluara. Brenda

⁴⁵“Gratë e Afrikës së Jugut në Miniera: Nevoja Urgjente për Barazi Gjinore.” Adcorp Insights, 6 shtator 2022. [Gratë e Afrikës së Jugut në Miniera: Barazia Gjinore | Vështrime nga Adcorp](#)

⁴⁶Agjencia e Vlerësimit të Ndikimit të Kanadasë. (20 qershor 2024). Udhëzim: Analiza Bazuar në Gjini Plus në Vlerësimin e Ndikimit [Fletë me fakte]. Qeveria e Kanadasë. <https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/practitioners-guide-impact-assessment-act/gender-based-analysis.html>

⁴⁷Shërbimet Indigjene të Kanadasë. (2024). Analiza e bazuar në gjini 2023–2024 plus [Raport]. Qeveria e Kanadasë. <https://www.sac-isc.gc.ca/eng/1722364128737/1722364264424>

⁴⁸Peltier-Huntley, J. (2019). Mbyllja e hendekut gjinor në minierat kanadeze: Një studim ndërdisiplinor me metoda të përziera [Tezë masteri, Universiteti i Saskatchewan]. Gratë ndërkombëtare në miniera. <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2021/04/PELTIER-HUNTLEY-THESIS-2019.pdf>

⁴⁹Comisión Chilena del Cobre. (2025, 17 mars). Estudio: Përfaqësimi de la mujer në sektorin minero në Kili në 2023. <https://www.cochilco.cl/web/estudio-representacion-de-la-mujer-en-el-sector-minero-en-chile-al-ano-2023/>

kompanive minerare, shifra është pak më e lartë në 17.7%, ndërsa firmat kontraktuese vijnë vetëm me 11.3%. Këto pabarazi nxjerrin në pah nevojën për reforma sistemike jo vetëm në nivel operacional, por edhe brenda zinxhirit më të gjerë të furnizimit.

Rolet gjinore brenda industrisë mbeten të pabarabarta. Ndërsa 65.3% e grave janë të punësuar në role administrative ose jo-operacionale, shumica e burrave (63.4%) zënë pozicione teknike dhe operacionale. Sfidat me të cilat përballen gratë në sektor përfshijnë stereotipet kulturore, mungesën e mundësive për lidhshmëri dhe aksesin e kufizuar në role në terren. Është inkurajuese që kompanitë kanë bërë përparim në zhvillimin e politikave: mbi 89.8% raportojnë se kanë korniza përfshirjeje gjinore dhe gati 94% kanë miratuar modele pune fleksibile. Megjithatë, vetëm 12.5% e kompanive janë të certifikuara sipas standardit NCh 3262, i cili promovon barazinë gjinore dhe ekuilibrin midis punës dhe jetës personale.

Përpyekjet për të mbyllur hendekun gjinor po përforcohen përmes strategjive kombëtare, të tilla si Politika e Minierave 2050, e cila synon pjesëmarrjen e femrave në 20% deri në vitin 2030. Kompanitë po bashkëpunojnë gjithnjë e më shumë me universitetet, OJQ-të dhe partnerët ndërkombëtarë për të ofruar stazhe, bursa dhe programe lidhshmërie për gratë. Këto iniciativa jo vetëm që i pajisin gratë me aftësi, por edhe nxisin ndryshimet kulturore brenda industrisë. Megjithatë, sfidat vazhdojnë. Punët e shkurtra, mentorimi i kufizuar dhe rrugët e pabarabarta të promovimit pengojnë mbajtjen dhe avancimin afatgjatë të grave. Adresimi i këtyre kërkon përpjekje të qëndrueshme dhe veprime të koordinuara që përfshijnë palët e interesuara publike dhe private. Shembulli kilian tregon se, ndërsa politika strukturore është thelbësore, ajo duhet të përputhet me transformimin kulturor dhe mekanizmat e llogaridhënies për të prodhuar rezultate të qëndrueshme.

- *Peru: kapërcimi i barrierave nëpërmjet dialogut dhe përfshirjes*

Në Peru, pjesëmarrja e grave në sektorin e minierave mbetet e kufizuar, me vlerësime që e vendosin këtë shifër në rreth 6-8% të fuqisë punëtore formale.⁵⁰ Industria, historikisht e perceptuar si një fushë mashkullore, paraqet barrierë sociale, kulturore dhe logjistike për gratë, veçanërisht në zonat rurale ku janë të përqendruara operacionet minerare. Ministria e Energjisë dhe Minierave (MINEM)⁵¹ megjithatë, ka filluar zbatimin e masave të synuara për të promovuar barazinë gjinore përmes hartimit të politikave dhe dialogut me palët e interesuara.

⁵⁰Gratë në Miniera në Peru. (2024). Procedurat e Kongresit Vjetor 2024. <https://wimperu.org/wp-content/uploads/2024/05/WIM-Peru-2024-Annual-Congress-Proceedings.pdf>

⁵¹Plani i Ministrisë së Energjisë dhe Minas del Perú (MINEM) 2023 për Barazinë Gjinore për Minierat në Shkallë të Vogël dhe Artizanale. [Anuario Minero 2023 - Informes y publicaciones - Ministry de Energía y Minas - Plataforma del Estado Peruano](#)

Një nga iniciativat kryesore përfshin krijimin e programit "Gratë në Miniera dhe Energji", i cili synon të rrisë pjesëmarrjen e femrave përmes arsimit, trajnimit të aftësive dhe bashkëpunimit publik-privat. I mbështetur nga shoqëria civile dhe partnerët ndërkombëtarë, ky program përqendrohet në ngushtimin e hendekut gjinor në rolet teknike dhe vendimmarrëse. Ngjarje të tilla si Kongresi vjetor i Grave në Miniera në Lima shërbejnë si një platformë për shkëmbimin e praktikave më të mira dhe ngritjen e zërave të grave në hartimin e politikave.

Firmat e mëdha të minierave si Antamina dhe Anglo American kanë zbatuar gjithashtu korniza të brendshme të diversitetit. Këto përfshijnë politika me tolerancë zero ndaj ngacmimit, programe mentorimi dhe strategji të synuara rekrutimi. Përveç kësaj, partneritetet me universitetet dhe shkollat profesionale synojnë të tërheqin gratë e reja në fushat që lidhen me minierat dhe t'u ofrojnë atyre një rrugë drejt punësimit. Pavarësisht këtyre përpjekjeve, normat e thella gjinore dhe infrastruktura e kufizuar në rajonet rurale mbeten pengesa kritike. Çështje të tilla si siguria në vendin e punës, qasja në kujdesin ndaj fëmijëve dhe transporti ende nuk adresohen mjaftueshëm.

Që Peruja të përparojë, kërkohet një qasje më e integruar - përzjerja e lidërshiptit qeveritar, angazhimit të korporatave dhe angazhimit të shoqërisë civile. Duke përmirësuar mbledhjen e të dhënave, duke rritur dialogun me komunitetin dhe duke rritur programet e arsimit gjithëpërfshirës, Peruja ka potencialin të rrisë ndjeshëm përfshirjen gjinore në sektorin e saj të minierave.

➤ *Australi⁵²: Një studim rasti në progresin strukturor*

Australia shquhet si një nga liderët globalë në integrimin e grave në sektorin e minierave. Me pjesëmarrjen e grave që po i afrohet 20%, Australia ka ndërmarrë hapa të guximshëm dhe sistematikë për të kapërcyer hendekun gjinor në një industri të dominuar prej kohësh nga burrat.

Qeveria, shoqatat e industrisë dhe shoqëria civile kanë punuar së bashku për të zhvilluar korniza që mbështesin gratë jo vetëm në nivelin fillestar, por edhe gjatë gjithë karrierës së tyre.

Një ndër këto ka qenë promovimi i arsimit STEM (shkencë, teknologji, inxhinieri dhe matematikë) për gratë e reja, i kombinuar me programe praktike që i lidhin drejtpërdrejt gratë me mundësi karriere në miniera.

Në qendër të suksesit të Australisë është krijimi i shtigjeve të strukturuar të zhvillimit të lidërshiptit dhe programeve të mentorimit që krijojnë një linjë të qartë për gratë që të përparojnë në role të nivelit të mesëm dhe të lartë. Shumë kompani minerare, përfshirë BHP dhe Rio Tinto, kanë miratuar objektiva të brendshme të diversitetit, auditime të rregullta

⁵²Agjencia për Barazi Gjinore në Vendin e Punës. (nd). Agjencia për Barazi Gjinore në Vendin e Punës. Qeveria Australiane. <https://www.wgea.gov.au/>

gjinore dhe procedura transparente të promovimit për të siguruar që përparimi i grave jo vetëm të inkurajohet, por edhe të monitorohet.

Marrëveshjet fleksibile të punës, ndarja e punës dhe përfitimet e lejes prindërore kanë luajtur gjithashtu një rol vendimtar. Duke pranuar se kultura e vendit të punës dhe mbajtja e punonjësve janë po aq të rëndësishme sa rekrutimi, kompanitë janë përqendruar në krijimin e mjediseve gjithëpërfshirëse që i përshtaten nevojave të grave në faza të ndryshme të jetës. Është e rëndësishme të theksohet se aleatët meshkuj po angazhohen gjithashtu në fushata diversiteti, duke përforcuar se përfshirja gjinore është një përgjegjësi kolektive.

Pavarësisht këtij progresi, sfidat mbeten - veçanërisht në operacionet në distancë ku kulturat tradicionale mund t'i rezistojnë ndryshimit dhe në rolet fizikisht intensive ku pjesëmarrja është ende e ulët. Megjithatë, sektori i minierave të Australisë ofron mësim të vlefshme se si politikat e koordinuara, liderhipi i kompanisë dhe një narrativë e fortë publike mund të ndryshojnë si praktikën ashtu edhe perceptimin rreth roleve gjinore në industritë nxjerrëse.

➤ *Suedia: Institucionalizimi i barazisë gjinore në miniera*

Reputacioni i Suedisë për barazi sociale shtrihet në industritë e saj nxjerrëse, ku gratë tani përbëjnë afërsisht 20% të fuqisë punëtore në miniera. Ky progres është thellësisht i rrënjësor në politikat më të gjera të barazisë gjinore të vendit dhe mbështetet nga një kuadër i fortë legjislativ. Buxhetimi gjinor, ligjet për paga të barabarta dhe qasja universale në kujdesin ndaj fëmijëve kanë krijuar prej kohësh kushtet e nevojshme që gratë të marrin pjesë plotësisht në tregun e punës - përfshirë minierat.⁵³

Në sektorin e minierave, kompani si LKAB dhe Boliden⁵⁴ kanë udhëhequr nismën duke përfshirë barazinë gjinore në strategjitë e tyre organizative. Praktikën e punësimit janë hartuar në mënyrë të qartë për të promovuar diversitetin dhe përshkrimet e vendeve të punës janë rishikuar për të hequr gjuhën e paragjykuar që mund t'i dekurajojë aplikantet femra. Për më tepër, sindikatat e Suedisë luajnë një rol proaktiv në avokimin për trajtim të barabartë dhe mjedise pune të balancuara nga ana gjinore.

Institucionet e arsimit dhe kërkimit gjithashtu mbështesin këto përpjekje përmes programeve që synojnë tërheqjen e më shumë grave në gjeologji, metalurgji dhe inxhinieri. Bursat për gratë në fushat që lidhen me minierat janë të zakonshme, dhe partneritetet akademike-industri përdoren për të ofruar mundësi trajnimit dhe mentorimi në botën reale. Është e rëndësishme të theksohet se ekziston një pritje kulturore që industritë do të pasqyrojnë barazinë e parë në shoqërinë e gjerë - duke vendosur një formë të përgjegjësisë sociale mbi firmat minerare.

Megjithatë, Suedia nuk është pa sfida. Gratë janë ende të nënpërfaqësuar në pozicione me rrezik të lartë dhe në pozicione nëntokësore, dhe stereotipet kulturore vazhdojnë të ekzistojnë. Por ndryshimi qëndron në përgjigje: Institucionet suedeze i adresojnë vazhdimisht këto

⁵³Zyrat Qeveritare të Suedisë. (nd). BUDGe për Barazi Gjinore – një mjet suedez për buxhetimin gjinor. <https://www.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden>

⁵⁴LuossavaaraKiirunavaara Aktiebolag (LKAB). (2024, 25 prill). Raporti vjetor dhe i qëndrueshmërisë 2023. LKAB. https://lkab.com/wp-content/uploads/2024/04/LKAB_2023_Annual-and-Sustainability-report.pdf.

boshllëqe përmes mbledhjes së të dhënave të ndara sipas gjinisë, transparencës publike dhe strategjive të përmirësimit të vazhdueshëm. Rezultati është një sektor minerar që, ndërsa është ende në zhvillim, vendos një standard global për barazi dhe përfshirje.

4.2.3. Çfarë mund të mësojë Shqipëria

Nuk është se gratë shqiptare janë më pak të afta, ose më pak të interesuara. Është se në disa vende, dikush bëri pyetjen: Pse nuk janë gratë këtu? Dhe pastaj ata bënë diçka për këtë. Ato krijuan programe, mblodhën të dhëna, biseduan me gratë në komunitete dhe krijuan hapësirë. Ato pranuan se pabarazia gjinore në miniera nuk është vetëm një çështje sociale - është ekonomike. Kur gjysma e popullsisë është e përjashtuar nga një sektor i tërë, të gjithë humbasin.

Në Shqipëri, porta për në minierat është ende kryesisht e mbyllur për gratë. Jo sepse ligji e thotë kështu, por sepse askush nuk e ka detyruar ende ta hapë atë. Por portat mund të hapen. Ato mund të rikonceptohen. Ato mund të bëhen më të gjera, më mikpritëse dhe më të barabarta. Vende të tjera në botë kanë filluar ta shtyjnë atë portë. Edhe Shqipëria mund ta bëjë këtë. Dhe kur ta bëjë këtë, nuk do t'i sjellë vetëm gratë në minierë - do të sjellë drejtësi, inovacion dhe premtimin e një të ardhmeje ku talenti, jo tradita, përcakton se kush do të udhëheqë.

Strategjia Kombëtare e Shqipërisë për Barazinë Gjinore 2021–2030⁵⁵ njeh dhe synon të promovojë rolin e grave në sektorë si energjia, ekonomia e gjelbër dhe dixhitalizimi, të cilat përfshijnë në mënyrë implicite pjesë të industrisë nxjerrëse. Ndërsa strategjia nuk përqendrohet kryesisht në miniera ose hidrokarbure në detaje, ajo njeh sektorët ekonomikë tradicionalisht të dominuar nga burrat si fusha kritike për ndërhyrjen gjinore dhe fuqizimin ekonomik të grave.

Strategjia NSGE 2021–2030, e miratuar nga Qeveria Shqiptare, nuk ka të bëjë vetëm me mbrojtjen dhe barazinë në të drejtën familjare. Ajo gjithashtu ka një fokus të qartë në fuqizimin ekonomik, dhe nga ku fillon të përfshijë sektorët nxjerrës dhe të energjisë:

- Përcakton një objektiv për të rritur pjesëmarrjen e grave në sektorët e dominuar nga meshkujt, me një theks të fortë në energji, dixhitalizim dhe ekonomi të gjelbër.
- Propozon stimuj të tillë si grante dhe kredi për bizneset e udhëhequra nga gratë në këto fusha.
- Pranon pengesat me të cilat përballen gratë në aksesin në punësim jo-tradicional, veçanërisht në zonat rurale.
- Gjithashtu promovon programe trajnimi profesional dhe mentorimi për të ndihmuar gratë dhe vajzat të përgatiten për karriera në sektorë strategjikë me vlerë të lartë.

⁵⁵Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Republika e Shqipërisë. Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 (Miratuar me VKM Nr. 400, datë 30.06.2021). <https://shendetesia.gov.al/strategjia-kombetare-e-barazise-gjinore-2021-2030>

Ndërsa fjala "sektorë të industrisë nxjerrëse" ose "miniera" nuk përmendet drejtpërdrejt, energjia përmendet - dhe energjia në Shqipëri është thellësisht e lidhur me hidroenergjinë, naftën dhe gazin, si dhe zhvillimin gjeologjik. Këto janë shtyllat kryesore të industrisë nxjerrëse.

Si përfundim, dalin disa mësimë kryesore:

- a) Politika është një katalizator për ndryshim. Kur qeveritë miratojnë legjislacion ose ofrojnë stimuj për të promovuar përfshirjen gjinore, sektori privat ka më shumë gjasa të ndjekë shembullin.
- b) Përfaqësimi bën diferencën. Modelet e dukshme, njohja përmes çmimeve dhe ndarja e historive të grave në sektor ndihmojnë në frymëzimin dhe mbështetjen e progresit.
- c) Një mjedis i sigurt dhe gjithëpërfshirës është thelbësor. Gratë nuk kanë gjasa të hyjnë ose të qëndrojnë në hapësira ku nuk ndihen të sigurta, të respektuara ose të mirëpritura.
- d) Matja mundëson progresin. Mbledhja dhe analizimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë mbi punësimin, pagat dhe avancimin në karrierë është thelbësore për identifikimin e boshllëqeve dhe nxitjen e zgjidhjeve të bazuara në prova.

5. Standardi EITI 2023 – Kërkesat Gjinore

5.1. Gjinia dhe qeverisja në nismën për transparencë në industrinë nxjerrëse të shqipërisë

Shqipëria ka qenë anëtare e EITI-t që nga viti 2009 dhe publikoi raportin e saj të parë në vitin 2011. Standardi i ri i vitit 2023 integron gjininë në të gjithë sektorin, duke kërkuar që vendet të sigurojnë përfaqësimin gjinor në MSG-të, zbulimin e të dhënave gjinore dhe konsultimet me komunitetin. Angazhimi i Shqipërisë ndaj Iniciativës për Transparencë në Industritë Nxjerrëse (EITI) që nga viti 2009 ka nxitur hapa të rëndësishëm në rritjen e transparencës dhe qeverisjes brenda sektorit të saj nxjerrës. Në qendër të këtij progresi është roli aktiv i Grupit Shumëpalësh të Interesit (MSG) të EITI-t, i cili shërben si një platformë bashkëpunuese që përfshin përfaqësues nga subjektet qeveritare, shoqëria civile dhe industria nxjerrëse.

MSG-ja është thelbësore në mbikëqyrjen e zbatimit të standardeve EITI në Shqipëri. Ai siguron që parimet e transparencës dhe llogaridhënies të mbështeten në të gjithë sektorin. Përbërja e grupit pasqyron një përfaqësim të balancuar nga palë të ndryshme të interesuara, duke përfshirë:

- Organet Qeveritare, Ministritë dhe agjencitë kryesore si Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore (AKBN), Shërbimi Gjeologjik Shqiptar dhe Albpetrol.
- Organizatat e Shoqërisë Civile, këto subjekte ofrojnë mbikëqyrje dhe mbrojnë interesat e komunitetit dhe konsideratat mjedisore.
- Përfaqësues të Industrisë, kompanitë e angazhuara në sektorin nxjerrës kontribuojnë me njohuri dhe të dhëna të rëndësishme për operacionet e industrisë.

MSG-ja vepron sipas një mandati të qartë për të lehtësuar dialogun midis palëve të interesuara, për të mbikëqyrur përgatitjen e raporteve EITI dhe për të siguruar shpërndarjen e informacionit tek publiku. Kjo qasje bashkëpunuese ka qenë thelbësore në promovimin e transparencës dhe nxitjen e besimit midis palëve të interesuara.

Zbatimi me sukses i standardeve EITI në Shqipëri mbështetet nga përpjekjet e përbashkëta të institucioneve të ndryshme shtetërore:

- *Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë*. Kjo ministri luan një rol qendror në formulimin e politikave dhe mbikëqyrjen e sektorit nxjerrës.
- *Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore (AKBN)*. AKBN është përgjegjëse për menaxhimin e burimeve natyrore të vendit, sigurimin e shfrytëzimit të qëndrueshëm dhe ofrimin e të dhënave kritike për raportimin EITI.
- *Shërbimi Gjeologjik Shqiptar*. Kjo agjenci kontribuon me të dhëna dhe vlerësime gjeologjike që informojnë planifikimin dhe zhvillimin e sektorit.
- *Albpetrol*. Si kompania shtetërore e naftës, Albpetrol ofron të dhëna operative dhe mbështet iniciativat që synojnë rritjen e transparencës dhe efikasitetit në sektor.

Përmes pjesëmarrjes së tyre aktive në MSG dhe bashkëpunimit në nisma të ndryshme, këto institucione kanë qenë të rëndësishme në avancimin e objektivave të EITI-t në Shqipëri.

Angazhimi proaktiv i Shqipërisë me kuadrin EITI, i theksuar nga roli dinamik i MSG-së dhe përpjekjet bashkëpunuese të institucioneve kryesore shtetërore, kanë përmirësuar ndjeshëm transparencën dhe qeverisjen në sektorin nxjerrës. Integrimi i konsideratave gjinore në këtë kuadër ilustron më tej përkushtimin e vendit ndaj zhvillimit gjithëpërfshirës dhe të barabartë. Angazhimi i vazhdueshëm ndaj këtyre parimeve do të sigurojë që përfitimet e burimeve natyrore të Shqipërisë të ndahen gjerësisht dhe në mënyrë të qëndrueshme midis të gjithë qytetarëve të saj.

Standardi EITI 2023 shënon një ndryshim të rëndësishëm në qeverisjen globale të burimeve duke integruar gjininë si një shtyllë qendrore të transparencës, pjesëmarrjes dhe llogaridhënies. Shqipëria, si një vend që zbaton EITI-n, tani pritet të përmbushë detyrimet e shtuara në lidhje me barazinë gjinore në të gjithë qeverisjen nxjerrëse. Ky dokument ofron një shpjegim profesional, por të kuptueshëm, të të gjitha kërkesave të EITI 2023 që lidhen me gjininë, me shembuj praktikë, interpretim dhe përputhshmëri me realitetet institucionale shqiptare.

Standardi EITI i vitit 2023, të cilin Shqipëria është e angazhuar ta zbatojë, përputhet mirë me këto objektiva. Ja se si:

- Kërkesa 6.3⁵⁶ bën thirrje për të dhëna të punësimit të ndara sipas gjinisë në kompanitë nxjerrëse, duke përfshirë numrin e burrave dhe grave të punësuar në nivele të ndryshme.

⁵⁶Iniciativa për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse. Standardi EITI 2023. Kërkesat 6.3. <https://eiti.org/document/eiti-standard-2023>

- Kërkesa 6.4⁵⁷ urdhëron publikimin e vlerësimeve të ndikimit gjinor dhe social të aktiviteteve nxjerrëse - kjo do të thotë të vlerësohet se si projektet nxjerrëse ndikojnë gratë ndryshe nga burrat, në punë, mjedis, siguri dhe jetën në komunitet.
- Grupi shumëpalësh (MSG)⁵⁸ Udhëheqja e zbatimit të EITI-t në Shqipëri duhet të përfshijë gjithashtu përfaqësim të balancuar gjinor, duke promovuar përfshirjen në vetë qeverisjen. Në fakt, grupi shumëpalësh (MSG) i EITI-t në Shqipëri është me të vërtetë i përfaqësuar mirë nga ana gjinore në Shqipëri.⁵⁹ Nga një total prej 15 anëtarësh të MSG-së, 6 prej tyre janë gra (40%).
- Kompanitë inkurajohen gjithashtu të zbulojnë hendekun gjinor në paga dhe të publikojnë plane për të promovuar pjesëmarrjen e femrave.

Strategjia kombëtare gjinore e Shqipërisë mund ta përdorë Standardin EITI si një mjet operativ. Ai ofron strukturën dhe kërkesat e raportimit për ta bërë barazinë të matshme dhe të zbatueshme në sektorët e minierave dhe energjisë.

5.2. Kërkesa 1.4 – Balanca Gjinore në Grupin Shumëpalësh (MSG)

Kjo kërkesë siguron që MSG-ja, e cila rregullon zbatimin e EITI-t në nivel kombëtar, jo vetëm që është përfshirëse për industrinë, shoqërinë civile dhe qeverinë, por pasqyron edhe diversitetin gjinor. Në praktikë, kjo do të thotë:

- Një objektiv minimal prej 30% gra në përbërjen e MSG-së, megjithëse praktikatat më të mira synojnë barazinë.
- Institucionet anëtare (ministritë, OSHC-të, kompanitë) duhet të emërojnë përfaqësues si meshkuj ashtu edhe femra.
- Procedurat e takimeve duhet të inkurajojnë pjesëmarrjen dhe lidhshmërinë aktive të femrave.

Pse kanë rëndësi këto: Në Shqipëri, ku gratë tashmë luajnë një rol të fortë në institucionet publike, siguri i përfaqësimit të tyre të barabartë në diskutimet e MSG-së do të thotë që politika nxjerrëse pasqyron perspektiva më të gjera shoqërore. Kur gratë kontribuojnë në përcaktimin e axhendës, mbikëqyrjen dhe vendimmarrjen, transparenca bëhet më gjithëpërfshirëse dhe efektive.

5.3. Kërkesa 1.5 – Objektivat gjinore në planin e punës së EITI-t

Plani i Punës EITI i secilit vend tani duhet të përfshijë objektiva dhe aktivitete të qarta që lidhen me gjininë.

Për Shqipërinë, kjo mund të përfshijë:

- Zhvillimi i një modeli raportimi të ndara sipas gjinisë për kompanitë.
- Organizimi i konsultimeve me komunitetin që synojnë gratë në rajonet nxjerrëse.

⁵⁷Iniciativa për Transparençë në Industrinë Nxjerrëse. Standardi EITI 2023. Kërkesat 6.4.<https://eiti.org/document/eiti-standard-2023>

⁵⁸Iniciativa për Transparençë në Industrinë Nxjerrëse. Standardi EITI 2023. Kërkesat 1.4.<https://eiti.org/document/eiti-standard-2023>

⁵⁹Sekretariati i EITI-t të Shqipërisë;<https://www.albeiti.org>

- Financimi i fushatave ndërgjegjësuere rreth të drejtave të grave në qeverisjen e burimeve.

Shembull: *Një grua në Bulqizë ose Kukës mund të mos ndiejë se EITI ka të bëjë fare me jetën e saj. Por nëse Plani i Punës financon konsultime në fshatin e saj, krijon një kanal për reagimet e saj ose publikon të dhëna punësimi që tregojnë nën-përfaqësimin e grave në punët minerare, atëherë EITI bëhet një mjet për fuqizim, jo vetëm raportim.*

5.4. Kërkesa 6.3 – Të dhëna të punësimit të ndara sipas gjinisë

Kjo kërkesë u kërkon kompanive të zbulojnë numrin e burrave dhe grave të punësuar në nivele të ndryshme të fuqisë punëtore nxjerrëse, duke përfshirë kontraktorët dhe stafin me kohë të plotë. Shqipëria duhet të sigurojë:

- Të dhënat mbledhen sipas gjinisë në të gjitha kategoritë: teknike, administrative, ekzekutive.
- Të dhënat e përgjithshme publikohen çdo vit në Raportin EITI.
- Trendet analizohen me kalimin e kohës për të monitoruar progresin ose boshllëqet.

Pse kjo është thelbësore: Në mungesë të shifrave të sakta, gratë mbeten të padukshme. Në një sektor ku më pak se 17% e punëtorëve janë gra, të dhënat e ndara bëhen pasqyrë. Ato ndihmojnë shoqërinë dhe politikëbërësit shqiptarë të shohin se ku ekziston përjashtimi strukturor - dhe të planifikojnë ndërhyrje të synuara.

5.5. Kërkesa 6.4 – Vlerësimet e ndikimit gjinor dhe social

EITI tani u kërkon vendeve zbatuese të vlerësojnë se si aktivitetet nxjerrëse ndikojnë në grupe të ndryshme shoqërore, përfshirë gratë. Kjo përfshin efektet në shëndet, përdorimin e tokës, mjetet e jetesës dhe mirëqenien e komunitetit.

Implikime praktike:

- Vlerësimet e Ndikimit Mjedisor dhe Social duhet të përfshijnë seksione gjinore.
- Gratë duhet të konsultohen paraprakisht, veçanërisht në vendimet për licencim dhe zhvendosje.
- Raportet duhet të diskutojnë aksesin gjinor në tokë, ujë të pastër, vende pune dhe riinvestim në komunitet.

Shembull: *Kur një fushë naftë ndot një burim uji lokal, zakonisht janë gratë ato që ecin më tej për ujë të pastër ose përballen me pasojat shëndetësore për fëmijët e tyre. Përfshirja e grave në diskutimet e ESIA-s i bën këto pasoja të dukshme - dhe të adresueshme.*

Kjo kërkesa mbulon pagesat e kompanive për programet sociale dhe nëse këto arrinë tek gratë dhe grupet vulnerabël.

Pritjet përfshijnë:

- Kompanitë duhet të raportojnë nëse investimet e tyre në Përgjegjësinë Sociale të Korporatave (CSR) ose ato sociale përfshijnë shëndetin e grave, arsimin ose sipërmarrjen.
- Qeveritë duhet të ndjekin se si të ardhurat nga industria nxjerrëse u sjellin përfitime grave në rajonet minerare.
- Konsultimet me komunitetin duhet t'i përfshijnë në mënyrë aktive gratë në identifikimin e prioriteteve të zhvillimit.

Shembull: Në Fier, nëse një kompani naftë ndërton një qendër trajnimi për saldatorët, por nuk u bën reklamë grave ose nuk ofron kujdes për fëmijët, gratë nuk do të përfitojnë. Dizajni dhe raportimi me ndjeshmëri gjinore i shndërrojnë investimet në përfshirje të vërtetë.

5.7. Çlirimi i mundësive për gratë në sektorin nxjerrës të Shqipërisë: Përpjekje institucionale dhe të udhëhequra nga donatorët

Aktualisht, një grua në një rajon minerar si Bulqiza ose Kukësi mund të mos e ketë menduar kurrë se mund të punonte në minierën e kromit - ose se do të ishte e mirëpritur. Rruga e saj arsimore ndoshta nuk e çoi drejt inxhinierisë. Komuniteti i saj mund të mos e shohë minierën si një vend për gratë. Dhe vetë kompania minerare mund të mos ketë publikuar kurrë një vend të lirë pune duke pasur parasysh gratë. Por me Strategjinë Gjinore dhe EITI 2023 të kombinuara, rregullat po ndryshojnë. Tani, kompania duhet ta llogarisë atë. Shteti duhet të hartojë politika që e arrijnë atë.

- **Sfidat kryesore për gratë në komunitetet me EI:**
- *Ndërgjegjësim dhe aspiratë e ulët:* Shumë gra në zonat e IE-së nuk e kanë konsideruar kurrë punësimin në këtë sektor.
- *Shtigjet e edukimit gjinor:* Vajzat janë të nën-përfaqësuar në programet STEM dhe profesionale që lidhen me EI-në.
- *Perceptimet kulturore:* Komunitetet shpesh e shohin IE-në si "punë burrash".
- *Pikat e verbëra të industrisë:* Kompanitë shpesh nuk i marrin në konsideratë gratë në punësim, trajnim dhe dizajnimin e fuqisë punëtore.
- *Mungesa e të dhënave:* Të dhënat e ndara sipas gjinisë mbi punësimin, pagat dhe ngritjen në detyrë rrallë mblidhen ose publikohen.

Strategjia gjinore e Shqipërisë e kombinuar me Standardin EITI 2023⁶⁰, e cila ofron mekanizma të zbatueshëm për transparencën, llogaridhënien dhe të dhënat gjinore, ka mjetet për ta kthyer vizionin në realitet. Hapi tjetër? Zbatimi, buxhetimi dhe dukshmëria. Le të flasë strategjia jo vetëm në dokumente, por edhe në reklamat e punës, programet shkollore, pajisjet e sigurisë dhe numrat realë në raportet EITI.

Plani i Punës 2024–2025 i EITI Albania përfshin:
Zhvillimi i modeleve të të dhënave të ndara sipas gjinisë.
Angazhimi i palëve të interesuara për raportim gjithëpërfshirës.
Krijimi i një strategjie kombëtare për gratë në industrinë nxjerrëse.

Trajnim për anëtarët e MSG-së dhe pikat e kontaktit të kompanive mbi barazinë gjinore.

Ndërhyrjet e Donatorëve:

- Projekti i Bankës Botërore P177130 (Studim i Fushëveprimit për Gjininë në EI): Përfshin fonde për të vlerësuar pjesëmarrjen e grave dhe pengesat në rajonet nxjerrëse.
- Expertise France: Ofroi një diagnozë gjithëpërfshirëse gjinore me rekomandime për integrimin gjinor në qeverisjen e energjisë dhe nxjerrjes së energjisë.⁶¹

Që nga zgjedhjet parlamentare të vitit 2021 në Shqipëri, të mbajtura më 25 prill, gratë siguruan 47 nga 140 vende në Parlament, duke përbërë 33.6% të totalit të vendeve. Në vitet pasuese, ky numër u rrit pak. Deri në vitin 2024, gratë mbanin 50 vende, duke përfaqësuar

⁶⁰Iniciativa për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse. Standardi EITI 2023. Kërkesat 1.4, 6.3 dhe 6.4 trajtojnë përfaqësimin gjinor dhe vlerësimin e ndikimit. <https://eiti.org/document/eiti-standard-2023>

⁶¹Grupi i Expertise France AFD (nëntor 2022). Gjinia dhe Diagnoza e Energjisë: Sektori i energjisë në Shqipëri (Raporti i Asistencës Teknike të Expertise France). <https://www.expertisefrance.fr/documents/20182/881511/Expertise+France+-+Albania+Gender+and+Energy+Diagnosis+%28Nëntor+2022%29.pdf>

35.7% të Parlamentit.⁶²Konkretisht, kodi zgjedhor i ndryshuar përcakton që një në çdo tre kandidatë të zgjedhur nga lista e hapur duhet të jetë grua. Kjo masë synon të rrisë përqindjen e grave në Parlament përtej shifrave të mëparshme. Ndërsa numri i saktë i grave që zgjidhen në vitin 2025 mbetet për t'u parë (në shtator 2025 kur Parlamenti i ri do të ketë zonën e tij zgjedhore), këto reforma pritet të forcojnë përfaqësimin e grave në Parlamentin e Shqipërisë. Që nga viti 2022, më shumë se 70% e anëtarëve të kabinetit në qeverinë shqiptare ishin gra, përfshirë Ministren e Infrastrukturës dhe Energjisë. Në MIE dhe ERE (Autoriteti Rregullator i Energjisë), gratë i tejkalojnë burrat në numër stafi dhe ato janë të përqendruara në role udhëheqëse dhe administrative.

Pjesëmarrja e grave në nivelet e larta në kompani publike si OST dhe OSHEE mbetet nën 30%, me operacionet teknike dhe në terren që dominohen veçanërisht nga meshkujt.⁶³

- Në kompanitë shtetërore si KESH dhe Albpetrol, gratë mbajnë më pak se 25% të të gjitha vendeve të punës, dhe edhe më pak prej tyre zënë role drejtuese.
- Përfaqësimi i femrave në bordet dhe në udhëheqjen ekzekutive në të gjitha kompanitë e energjisë dhe nxjerrëse është i kufizuar dhe kryesisht simbolik.
- Në Albpetrol, nuk ka asnjë kuotë gjinore ose plan veprimi që zbatohet aktualisht për ngritjet në detyrë të brendshme.

Rekomandime për Politikat:

1. **Kërkoni të dhëna të ndara sipas gjinisë** në të gjitha raportimet e sektorit nxjerrës, të lidhura me licencimin dhe financimin publik.
2. **Financoni programe trajnimi gjithëpërfshirëse gjinore** në rajonet e minierave.
3. **Nis fushatat e dukshmërisë** për të promovuar rolet e grave në sektor - duke paraqitur modele, dëshmi dhe çmime.
4. **Zhvilloni protokolle dhe infrastrukturë sigurietë** përshtatura për pjesëmarrjen e grave.
5. **Monitoroni zbatimin** përmes Grupit Shumëpalësh të Interesit (MSG) të EITI-t dhe angazhimit të shoqërisë civile.

6. Shpërndarja gjinore e fuqisë punëtore në industrinë nxjerrëse

6.1. Konteksti kombëtar dhe modelet gjinore të punësimit

Sipas Anketës së Forcës Punëtore të INSTAT 2023⁶⁴, shkalla e përgjithshme e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore në Shqipëri ishte 46.1% për gratë dhe 53.9% për burrat, duke treguar një hendek të vazhdueshëm gjinor në punësim. Konkretisht, në sektorët e lidhur me industrinë, duke përfshirë minierat dhe energjinë, burrat përbëjnë një shumicë të konsiderueshme. Kjo

⁶²Unioni Ndërparlamentar. (2025). Parlamenti i Shqipërisë (AL). Unioni Ndërparlamentar.<https://data.ipu.org/parliament/AL/AL-LC01/>

⁶³Grupi i Expertise France AFD (nëntor 2022). Gjinia dhe Diagnoza e Energjisë: Sektori i energjisë në Shqipëri (Raporti i Asistencës Teknike të Expertise France).<https://www.expertisefrance.fr/documents/20182/881511/Expertise+France+-+Albania+Gender+and+Energy+Diagnosis+%28Nëntor+2022%29.pdf>

⁶⁴INSTAT (2024). Tregu i punës 2023<https://www.instat.gov.al/media/14273/treg-i-punes-2023.pdf>

pabarazi i atribuohet faktorëve të ndryshëm, duke përfshirë rolet tradicionale gjinore dhe aksesin e kufizuar në arsimin teknik për gratë.

Instituti i Statistikave në Republikën e Shqipërisë, nëpërmjet Anketës së Forcës Punëtore, ofron një pasqyrë të përgjithshme të strukturës së punësimit sipas sektorëve ekonomikë dhe treguesve gjinorë. Ajo që vihet re, siç pasqyrohet edhe në Tabelën 3, është se struktura e punësimit në sektorët e Minierave dhe Gurores; Furnizimit me Energji Elektrike, Gaz dhe Ujë zbulon pabarazi të vazhdueshme gjinore dhe luhatje modeste në angazhimin e fuqisë punëtore midis viteve 2020 dhe 2023.

Tabela 3: Struktura e punësimit sipas gjinisë: Miniera dhe gurore; Furnizimi me energji elektrike, gaz dhe ujë

Seksi	2020 ⁶⁵	2021 ⁶⁶	2022 ⁶⁷	2023 ⁶⁸
Burra % EI	3.3	4	4.3	3.4
Femrat % EI	1.1	0.9	0.9	0.8
Totali % EI	2.3	2.6	2.8	2.2
Numri total i punëdhënësve në Shqipëri	1.243.343	1.248.749	1.298.380	1 327 042
Totali i Burrave	689.666	693.314	700.686	715 697
Totali i grave	553.677	555.435	597.694	611 345

Përqindja e punësimit të burrave në këta sektorë varionte nga 3.3% e totalit të burrave të punësuar në vitin 2020, arriti kulmin në 4.3% në vitin 2022 dhe ra në 3.4% në vitin 2023. Përqindja e punësimit të grave mbeti vazhdimisht e ulët, duke rënë pak nga 1.1% e totalit të grave të punësuar në vitin 2020 në 0.8% në vitin 2023. Ky përfaqësim minimal nënvizon hendekun e vazhdueshëm gjinor në sektorët tradicionalisht të dominuar nga meshkujt, duke reflektuar pengesat e mundshme për hyrje, mungesën e rekrutimit të synuar ose aksesin e kufizuar në trajnim profesional për gratë. Punësimi total në sektorë, i shprehur si përqindje e punësimit total, ndoqi një trend të ngjashëm - duke u rritur nga 2.3% në vitin 2020 në 2.8% në vitin 2022, përpara se të binte në 2.2% në vitin 2023.

Raporti i Nismës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI) për Shqipërinë 2019-2020-2021⁶⁹ thekson se gratë përfaqësojnë më pak se 10% të fuqisë punëtore totale në industrinë nxjerrëse. Për më tepër, gratë janë të punësuar kryesisht në role administrative dhe mbështetëse, me përfaqësim minimal në pozicione teknike si inxhinieri ose gjeologji. Rolet udhëheqëse të mbajtura nga gratë në këtë sektor janë gjithashtu dukshëm të pakta.

Tabela 4: Të diplomuarit e arsimit të lartë sipas gjinisë: Inxhinieri, prodhim dhe ndërtim

⁶⁵INSTAT (2022). Tregu i punës 2021<https://www.instat.gov.al/media/10066/treg-i-punes-2021.pdf>

⁶⁶INSTAT (2022). Tregu i punës 2021<https://www.instat.gov.al/media/10066/treg-i-punes-2021.pdf>

⁶⁷INSTAT (2024). Tregu i punës 2023<https://www.instat.gov.al/media/14273/treg-i-punes-2023.pdf>

⁶⁸INSTAT (2024). Tregu i punës 2023<https://www.instat.gov.al/media/14273/treg-i-punes-2023.pdf>

⁶⁹Raportet vjetore të ALBEITI-t [Raportet - Albeiti](#)

Viti akademik	Femra %	% e meshkujve	Totali i të diplomuarve
2020-2021 ⁷⁰	35.6%	64.4%	3262
2021-2022 ⁷¹	37.1%	62.9%	3521
2022-2023 ⁷²	37.5%	62.5%	3507
2023-2024 ⁷³	36.9%	63.1%	3852

Të dhënat nga INSTAT (tabela 4) tregojnë një hendek të vazhdueshëm gjinor gjatë të katër viteve. Burrat përfaqësojnë vazhdimisht mbi 60% të të diplomuarve në fushat e Inxhinierisë, prodhimit dhe ndërtimit. Edhe pse ka një përmirësim të lehtë, hendeku mbetet i konsiderueshëm dhe i qëndrueshëm, duke reflektuar ndarjen e rrënjësuar gjinore në arsimin teknik. Përfaqësimi i femrave u rrit nga 35.6% në vitet 2020–2021 në një kulm prej 37.5% në vitet 2022–2023, duke treguar njëfarë progresi në tërheqjen e grave në fushat që lidhen me STEM. Megjithatë, përqindja ra pak në 36.9% në vitet 2023–2024. Numri i përgjithshëm i të diplomuarve u rrit nga 3,262 (2020–2021) në 3,852 (2023–2024). Ndërsa pjesëmarrja e përgjithshme është në rritje, shpërndarja gjinore mbetet e deformuar, me burrat që dominojnë normat e regjistrimit dhe përfundimit në inxhinieri dhe disiplina të lidhura me to.

Këto të dhëna nxjerrin në pah nevojën për:

- Strategji të synuara për përfshirjen gjinore, duke përfshirë veprimet afirmative, trajnimin profesional për gratë në fushat teknike dhe masat e barazisë në vendin e punës;
- Politikat e diversifikimit sektorial për të stabilizuar mundësitë e punësimit në industritë nxjerrëse dhe ato të shërbimeve;
- Mekanizma monitorimi dhe raportimi për të ndjekur dhe adresuar pabarazitë e vazhdueshme gjinore në punësim në të gjithë industritë e energjisë dhe nxjerrëse

6.1.1. Ku punojnë gratë? Një pasqyrë e përgjithshme e peizazhit të punësimit në Shqipëri

Tregu i punës në Shqipëri ka treguar shenja të përparimit gradual, megjithatë pabarazitë e vazhdueshme gjinore vazhdojnë të formësojnë mënyrën se si grupe të ndryshme i përjetojnë mundësitë e punësimit - veçanërisht brenda sektorëve të Industrive Nxjerrëse. Sipas të dhënave më të fundit nga Instituti i Statistikave të Shqipërisë (INSTAT), modelet e punësimit janë ende shumë të ndikuara nga gjinia, lloji i profesionit dhe përfshirja sektoriale.

⁷⁰Institucioni i Statistikave. (2022, 13 maj). Statistikat e diplomave, 2020–2021 [Raport]. Institucioni i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/9979/statistika-te-diplomimeve_2020-21.pdf

⁷¹Institucioni i Statistikave. (2023, 15 maj). Statistikat e diplomave, 2021–2022 [Raport]. Institucioni i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/11616/statistika-te-diplomimeve_2021-2022.pdf

⁷²Institucioni i Statistikave. (2024, 21 maj). Statistikat e diplomave, 2022–2023 [Raport]. Institucioni i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/13332/statistika-te-diplomimeve_2022-23-update-2024.pdf

⁷³Institucioni i Statistikave. (2025, 12 maj). Statistikat e diplomave, 2023–2024 [Raport]. Institucioni i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/15252/statistika-te-diplomimeve_2023-24_shqip_final.pdf

Në vitin 2023, rreth 67.2% e popullsisë së moshës 15-64 vjeç ishte e punësuar në Shqipëri. Megjithatë, një analizë më e thellë e shifrave zbulon një hendek të qartë midis burrave dhe grave: 72.9% e burrave ishin të punësuar krahasuar me vetëm 61.8% të grave.⁷⁴Ky ndryshim prej 11.1 pikësh nxjerr në pah barrierat e vazhdueshme me të cilat përballen gratë kur hyjnë në tregun e punës, duke përfshirë përgjegjësitë e kujdesit për fëmijët, diskriminimin në vendin e punës dhe përjashtimin sektorial.

Punësimi është përqendruar kryesisht në tre fusha: shërbime tregu (29.1%), bujqësi (32.3%), shërbime jo-tregu (17.6%), ndërtim (7.6%), prodhim (11.2%) dhe industri (2.2%).⁷⁵Megjithatë, këtij pasqyre statistikore i mungon dukshëm një ndarje specifike për industrinë nxjerrëse (p.sh., minierat, nafta dhe gazi), të cilat ka të ngjarë të përfshihen nën kategoritë e gjera "industri" ose "ndërtim". Kjo mungesë pengon përpjekjet për të vlerësuar dinamikën gjinore, kushtet e punës dhe tendencat e pjesëmarrjes në një nga sektorët më të dominuar nga meshkujt dhe më të ndjeshëm ndaj mjedisit të ekonomisë shqiptare.

Padukshmëria e të dhënave të industrisë nxjerrëse, veçanërisht në aspektin e shifrave të punësimit të ndara sipas seksit, pasqyron sfida më të gjera në ndjekjen e përfshirjes gjinore, ndikimit ekonomik dhe transparencës sektoriale - elementë kyç që janë jetikë për përafrimin me standardet ndërkombëtare si Iniciativa për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI). Adresimi i këtij boshllëku është thelbësor për informimin si të hartimit të politikave që i përgjigjen çështjeve gjinore ashtu edhe të qeverisjes së qëndrueshme të burimeve.

Tabela 5: Struktura e punësimit sipas gjinisë dhe aktivitetit ekonomik

Seksi	Aktiviteti ekonomik	2020 ⁷⁶	2021 ⁷⁷	2022 ⁷⁸	2023 ⁷⁹
Totali	Numri total	1243343	1248749	1298380	1327042
	Bujqësi	36.1	33.8	33.9	32.3
	Prodhim	11.2	11.2	11.5	11.2
	Ndërtim	7.0	8.1	7.6	7.6
	Miniera dhe gurore; Furnizimi me energji elektrike, gaz dhe ujë	2.3	2.6	2.8	2.2
	Tregti, Transport, Akomodim dhe Ushqim, dhe Shërbime Biznesi dhe Administrative	27.2	26.6	27.0	29.1
	Administrata Publike, Komuniteti, Shërbimet Sociale dhe Aktivitete të Tjera	16.2	17.7	17.2	17.6
	Numri total	689666	693314	700686	715697
Burri	Bujqësi	31.8	28.8	28.7	27.9
	Prodhim	8.8	9.4	8.8	8.9
	Ndërtim	12.2	14.2	13.5	13.4
	Miniera dhe gurore; Furnizimi me energji elektrike, gaz dhe ujë	3.3	4.0	4.3	3.4
	Tregti, Transport, Akomodim dhe Ushqim, dhe Shërbime Biznesi dhe Administrative	31.7	30.1	30.9	32.0
	Administrata Publike, Komuniteti, Shërbimet	12.2	13.6	13.8	14.3
	Numri total	689666	693314	700686	715697

⁷⁴INSTAT (2024). Tregu i punës 2023<https://www.instat.gov.al/media/14273/treg-i-punes-2023.pdf>

⁷⁵Ibid

⁷⁶INSTAT (2022). Tregu i punës 2021<https://www.instat.gov.al/media/10066/treg-i-punes-2021.pdf>

⁷⁷Ibid

⁷⁸INSTAT (2024). Tregu i punës 2023<https://www.instat.gov.al/media/14273/treg-i-punes-2023.pdf>

⁷⁹ibid

	Sociale dhe Aktivitete të Tjera				
	Numri total	533677	555435	597694	611345
Gratë	Bujqësi	41.4	40.0	40.1	37.3
	Prodhim	14.1	13.5	14.7	13.9
	Ndërtim	0.6	0.5	0.6	0.8
	Miniera dhe gurore; Furnizimi me energji elektrike, gaz dhe ujë	1.1	0.9	0.9	0.8
	Tregti, Transport, Akomodim dhe Ushqim, dhe Shërbime Biznesi dhe Administrative	21.6	22.3	22.5	25.6
	Administrata Publike, Komuniteti, Shërbimet Sociale dhe Aktivitete të Tjera	21.2	22.9	21.2	21.5

Struktura e punësimit në Shqipëri gjatë periudhës 2020–2023 (tabela 5) nxjerr në pah një segmentim të konsiderueshëm gjinor në të gjithë sektorët ekonomikë. Ndërsa punësimi total është rritur vazhdimisht - nga afërsisht 1.24 milion në vitin 2020 në 1.33 milion në vitin 2023, gratë dhe burrat mbeten të shpërndarë në mënyrë të pabarabartë në të gjithë sektorët kryesorë, me pabarazi veçanërisht të theksuara në industritë nxjerrëse.

Bujqësia mbetet një punëdhënës i madh, megjithëse pjesa e saj në punësimin total ka rënë nga 36.1% në vitin 2020 në 32.3% në vitin 2023. Gratë janë të mbipërfaqësuar në këtë sektor, me 37.3% të grave të punësuar në bujqësi në vitin 2023 krahasuar me 27.9% të burrave të punësuar. Në mënyrë të ngjashme, sektorët e shërbimeve (të tregut dhe jo të tregut të kombinuar) punësojnë një pjesë në rritje të fuqisë punëtore, me gratë të përqendruara në Administratën Publike, Komunitetin, Shërbimet dhe Aktivitetet e tjera Sociale dhe, ku 21.5% e grave të punësuar ishin të angazhuara në vitin 2023 kundrejt 14.3% të burrave.

Prodhimi përbën afërsisht 11–11.5% të punësimit total, ku gratë përfaqësojnë vazhdimisht një pjesë më të lartë se burrat. Në vitin 2023, 13.9% e grave ishin të punësuar në prodhim krahasuar me 8.9% të burrave, duke reflektuar rëndësinë e vazhdueshme të sektorëve të tillë si tekstilet dhe përpunimi i ushqimit. Shërbimet e tregut - duke përfshirë tregtinë, akomodimin, transportin dhe mbështetjen e biznesit - janë rritur nga 27.2% në vitin 2020 në 29.1% në vitin 2023, duke thithur 32% të punësimit të meshkujve dhe 25.6% të punësimit të femrave në vitin më të fundit.

Ndërtimi dhe sektori më i gjerë industrial mbeten kryesisht të dominuar nga meshkujt. Në vitin 2023, 13.4% e burrave punonin në ndërtim, ndërsa gratë përbënin vetëm 0.8% të punësimit në atë sektor. Ky çekuilibër gjinor është edhe më i theksuar në industritë nxjerrëse, të kapura në kategorinë "Miniera dhe gurore; furnizimi me energji elektrike, gaz dhe ujë". Pjesa e sektorit në punësimin total mbeti marginale - duke filluar nga 2.2% në 2.8% gjatë periudhës katërvjeçare.

Punësimi i burrave në industritë nxjerrëse arriti kulmin në 4.3% në vitin 2022, ndërsa pjesëmarrja e grave nuk e kaloi kurrë këtë shifër. Nga 1.1% në vitin 2020, ajo ra në 0.8% në vitin 2023. Këto shifra nënvizojnë përjashtimin gjinor të sektorit dhe dukshmërinë e kufizuar në statistikat kombëtare të punës. Sektori nxjerrës jo vetëm që punëson një pjesë të vogël të popullsisë në përgjithësi, por ofron edhe mundësi të kufizuara për gratë, duke përforcuar ndarjen gjinore në profesione.

Nën-përfaqësimi i vazhdueshëm i grave në sektorët me rritje të lartë dhe me burime intensive, siç janë minierat, energjia dhe ndërtimi, nxjerr në pah pengesat strukturore për pjesëmarrje të barabartë ekonomike. Mungesa e të dhënave të detajuara dhe të ndara sipas gjinisë mbi punësimin në nënsektorët nxjerrës kufizon më tej aftësinë për të formuluar politika që i përgjigjen gjinisë dhe për të monitoruar angazhimet e përcaktuara në kuadër të Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI).

Ky nën-përfaqësim nuk është vetëm një pasqyrim i normave shoqërore, por edhe rezultat i rekrutimit të kufizuar të grave në role teknike, operacionale dhe në terren. Në shumë raste, rolet që ekzistojnë për gratë janë administrative ose të bazuara në mbështetje - punë që zakonisht ofrojnë paga më të ulëta dhe më pak mundësi për avancim në karrierë.

Deri më tani, Instituti i Statistikave të Shqipërisë (INSTAT) nuk ka publikuar të dhëna gjithëpërfshirëse të punësimit për vitin 2024. Statistikat më të fundit të detajuara në dispozicion i përkasin vitit 2022, siç janë publikuar në 'Anketën e Strukturës së të Ardhurave 2022'.⁸⁰ Ky studim ofron njohuri mbi shpërndarjen e punësimit në sektorë të ndryshëm, përfshirë industrinë nxjerrëse, me fokus në analizën bazuar në gjini. Në sektorin e minierave dhe gurorëve, studimi tregon një pabarazi të konsiderueshme gjinore: afërsisht 84.6% e punonjësve janë meshkuj, ndërsa 15.4% janë femra. Kjo nxjerr në pah nën-përfaqësimin e grave në industrinë nxjerrëse.

Për më tepër, anketa zbulon një hendek gjinor në paga në sektorë të ndryshëm, ku industria prodhuese shfaq një ndryshim të dukshëm prej 26.99% në të ardhurat mesatare orare midis burrave dhe grave. Megjithatë, të dhënat specifike mbi hendekun gjinor në paga brenda industrisë nxjerrëse nuk u detajuan në raport.

Sipas INSTAT dhe Raportit të Expertise France⁸¹:

- Vetëm 0.9% e të gjitha grave të punësuar janë në sektorë si minierat, gurorët, energjia elektrike, gazi dhe furnizimi me ujë, krahasuar me 4.0% të burrave.
- Fuqia punëtore në sektorin e energjisë elektrike dhe gazit përbëhej nga 27% gra që nga viti 2022.
- Punësimi i femrave është kryesisht në role mbështetëse: juridike, burime njerëzore, komunikim dhe shërbime arkëtare.

Qeveria shqiptare i ka pranuar këto çekuilibra dhe ka ndërmarrë disa hapa drejt një tregu pune më gjithëpërfshirës. Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030⁸² synon

⁸⁰Instituti i Statistikave, Shqipëria [INSTAT]. (13 nëntor 2024). Anketa e Strukturës së të Ardhurave 2022 [PDF]. INSTAT. Marrë më 22 qershor 2025, nga <https://www.instat.gov.al/media/14494/structure-of-earning-survey-2022.pdf>

⁸¹Grupi i Expertise France AFD (nëntor 2022). Gjinia dhe Diagnoza e Energjisë: Sektori i energjisë në Shqipëri (Raporti i Asistencës Teknike të Expertise France). <https://www.expertisefrance.fr/documents/20182/881511/Expertise+France+-+Albania+Gender+and+Energy+Diagnosis+%28Nëntor+2022%29.pdf>

të rrisë mundësitë për gratë dhe të rinjtë, duke u përqendruar në tejkalimin e boshllëqeve në trajnim, akses në punësim dhe mbajtjen e vendeve të punës. Programe të tilla si Skema e Garancisë Rinore janë hartuar gjithashtu për të mbështetur gratë e reja që hyjnë në fuqinë punëtore, veçanërisht në sektorët jo-tradicionale.

Megjithatë, që të arrihet përparim i vërtetë në industrinë nxjerrëse, nevojiten veprime më të synuara. Kjo përfshin praktikën e punësimit të ndjeshme ndaj gjinisë, transparencën në paga dhe kushtet e përmirësuara të punës. Promovimi i grave në role udhëheqëse dhe mbështetja e aksesit të tyre në punë operative - të kombinuara me mundësi fleksibile pune dhe mbështetje për kujdesin ndaj fëmijëve - janë të gjitha thelbësore për ndryshimin e narrativës.

6.1.2. Thyerja e barrierave në arsim: vajzat, STEM dhe fuqia punëtore e së ardhmes

Arsimi luan një rol qendror në formësimin e shoqërive të barabarta, nxitjen e mundësive dhe përgatitjen e qytetarëve për të përmbushur kërkesat e ekonomisë së së nesërme. Në Shqipëri, sistemi arsimor është i strukturuar në disa faza: arsimi i hershëm i fëmijërisë, i ndjekur nga arsimi fillor (klasat 1-5), arsimi i mesëm i ulët (klasat 6-9) dhe arsimi i mesëm i lartë (klasat 10-12), të cilat mund të jenë të përgjithshme ose profesionale. Arsimi i lartë përfshin cikle të shkurtra, studime bachelor, master dhe doktoraturë.

Shqipëria ka bërë përparim të dukshëm në zgjerimin e aksesit në arsim dhe përmirësimin e barazisë gjinore në shumë nivele. Sipas INSTAT (2023), vajzat përbënin 53.2% të të diplomuarve në shkollat e mesme të larta, duke konfirmuar trendin e përfaqësimit të fortë të femrave në arsimin e përgjithshëm.

Tabela 6: Të Diplomuarit në Universitet sipas Fushës së Studimit

Niveli arsimor	2020-2021 ⁸³			2021-22 ⁸⁴			2022-23 ⁸⁵			2023-24 ⁸⁶		
	Gratë	Burri	Totali	Gratë	Burri	Totali	Gratë	Burri	Totali	Gratë	Burri	Totali
Shkencat e Edukimit	2.686	578	3.264	2.580	630	3.210	2.047	430	2.477	1.867	418	2.285
Arte dhe Shkenca Humane	2.522	635	3.157	2.183	541	2.724	1.602	441	2.043	1.488	442	1.930
Shkencat Sociale, Gazetari dhe Informacion	2.388	631	3.019	2.344	629	2.973	2.075	528	2.603	2.211	454	2.665
Biznes, Administrim dhe Ligj	6.525	3.291	9.816	5.639	2.779	8.418	4.734	2.367	7.101	4.808	2.080	6.888
Shkencat Natyrore, Matematika dhe Statistika	738	231	969	791	243	1.034	658	159	817	518	152	670
Teknologjitë e Informacionit dhe Komunikimit (TIK)	703	1.127	1.830	785	1.093	1.878	822	1.160	1.982	991	1.271	2.262
Inxhinieri, Prodhim dhe Ndërtim	1.160	2.102	3.262	1.305	2.216	3.521	1.315	2.192	3.507	1.421	2.431	3.852

⁸²Ministria e Financave dhe Ekonomisë. (Tetor 2023). Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 [PDF]. Arkiva Financë. Marrë më 22 qershor 2025, nga https://arkiva.financa.gov.al/wp-content/uploads/2023/10/National-Employment-and-Skills-Strategy-2030_EN.pdf

⁸³Institucioni i Statistikave. (2022, 13 maj). Statistikat e diplomave, 2020–2021 [Raport]. Institucioni i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/9979/statistika-te-diplomimeve_2020-21.pdf

⁸⁴Institucioni i Statistikave. (2025, 12 maj). Statistikat e diplomave, 2023–2024 [Raport]. Institucioni i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/15252/statistika-te-diplomimeve_2023-24_shqip_final.pdf

⁸⁵ibid

⁸⁶ibid

Bujqësi, Pylltari, Peshkim dhe Veterinari	543	676	1.219	536	553	1.089	442	474	916	383	362	745
Shëndetësia dhe Mirëqenia	3.948	1.155	5.103	3.927	1.002	4.929	4.169	1.167	5.336	4.462	1.191	5.653
Shërbimet	379	672	1.051	399	735	1.134	377	832	1.209	406	837	1.243
Totali	21.592	11.098	32.690	20.489	10.421	30.910	18.241	9.750	27.991	18.555	9.638	28.193

Gjatë periudhës nga viti akademik 2020–2021 deri në 2023–2024 (Tabela 6), shpërndarja e të diplomuarve në universitete në Shqipëri shfaq modele të dukshme si në regjistrimin e përgjithshëm ashtu edhe në përbërjen gjinore në fusha të ndryshme të studimit. Totali i të diplomuarve ka përjetuar një rënie të lehtë, duke rënë nga 32,690 në 2020–21 në 28,193 në 2023–24. Pavarësisht këtij reduktimi, gratë përbëjnë vazhdimisht shumicën e të diplomuarve, duke përfaqësuar afërsisht dy të tretat e totalit, duke reflektuar trendin e vazhdueshëm të Shqipërisë për pjesëmarrje më të lartë të femrave në arsimin e lartë.

Biznesi, Administrimi dhe Ligji mbeten fushat më të preferuara të studimit, duke tërhequr grupin më të madh të të diplomuarve, megjithëse numri i përgjithshëm në këtë fushë ka rënë nga gati 9,800 të diplomuar në vitet 2020-21 në nën 7,000 në vitet 2023-24. Sektori i Shëndetësisë dhe Mirëqenies është i dyti më i madh dhe ka treguar rritje të qëndrueshme, duke u rritur në 5,653 të diplomuar në vitet 2023-24, me gratë të përfaqësuara në masë dërrmuese në këtë fushë. Në mënyrë të ngjashme, Shkencat e Edukimit kanë një tërheqje të konsiderueshme, megjithëse kjo fushë ka parë një rënie graduale të numrit të të diplomuarve gjatë viteve.

Anasjelltas, fusha më pak të njohura si Bujqësia, Pylltaria, Peshkimi dhe Shkencat Veterinare dhe Natyrore, Matematika dhe Statistikat kanë parë rënie të ndjeshme në numrin e të diplomuarve, duke sinjalizuar potencialisht ulje të interesit ose ndryshime në kërkesat e tregut të punës. Sektori i Shërbimeve ka ruajtur një numër relativisht të qëndrueshëm të diplomuarish me një rritje të vogël.

Një fushë kritike fokusi është fusha e Inxhinierisë, Prodhimit dhe Ndërtimit. Ky sektor ka treguar rritje të vazhdueshme, duke rritur numrin e përgjithshëm të të diplomuarve nga 3,262 në vitet 2020–21 në 3,852 në vitet 2023–24, duke shënuar një rritje prej afërsisht 18%. Pavarësisht kësaj trajktoreje pozitive, pabarazitë gjinore vazhdojnë të jenë të forta brenda kësaj fushe. Të diplomuarit meshkuj dominojnë, duke përbërë gati dy të tretat e të gjithë të diplomuarve në vitet 2023–24. Të diplomuarat femra, megjithëse u rritën nga 1,160 në 1,421 gjatë kësaj periudhe, vazhdojnë të përfaqësojnë një pakicë. Në vitin më të fundit akademik (2023-2024), gratë përbënin vetëm 37% (1,421) të të diplomuarve në këtë fushë, ndërsa burrat përbënin 63% (2,431). Edhe pse numri i të diplomuarve femra u rrit në mënyrë të moderuar gjatë kësaj periudhe, nën-përfaqësimi i tyre nxjerr në pah sfidat e vazhdueshme.

Disiplina të tjera STEM, të tilla si Teknologjitë e Informacionit dhe Komunikimit (TIK) dhe Shkencat Natyrore, gjithashtu tregojnë pabarazi gjinore. Numri i të diplomuarve në TIK u rrit nga 1,830 në 2,262, megjithatë gratë mbeten pakicë. Shkencat Natyrore tregojnë një rënie të të diplomuarve në përgjithësi, megjithëse gratë mbajnë një pjesë më të lartë në krahasim me burrat.

Ky çekuilibër gjinor nxjerr në pah sfidat e vazhdueshme me të cilat përballen gratë në pranimin dhe përfundimin e programeve në inxhinieri dhe disiplina të lidhura me to, të cilat tradicionalisht dominohen nga meshkujt. Ndërsa tendenca në rritje e të diplomuarve femra është inkurajuese, ajo sugjeron nevojën për ndërhyrje të synuara për të mbështetur pjesëmarrjen e grave në fushat STEM, duke përfshirë programet e bursave, mentorimin dhe kurrikula gjithëpërfshirëse. Peizazhi i të diplomuarve universitarë në Shqipëri zbulon një shpërndarje gjinore të preferencave dhe regjistrimeve, me gratë që kryesojnë në arsim, shëndetësi dhe fusha të lidhura me biznesin, dhe burrat që mbizotërojnë në inxhinieri dhe ndërtim. Të kuptuarit e këtyre trendeve është thelbësore për politikëbërësit dhe institucionet arsimore që synojnë të adresojnë pabarazitë gjinore, të përafrojnë rezultatet arsimore me nevojat e tregut të punës dhe të nxisin një ekonomi më gjithëpërfshirëse.

Këto pabarazi nënvizojnë barrierat sistemike me të cilat përballen gratë në arsimin STEM, duke përfshirë stereotipet kulturore dhe qasjen e kufizuar në burime dhe mentorim. Ndërsa gratë dominojnë në fusha si Shëndetësia, Arsimi dhe Biznesi, prania e tyre në disiplinat inxhinierike dhe teknike mbetet e kufizuar.

Adresimi i këtij hendeku është jetik për zhvillimin socioekonomik të Shqipërisë. Strategji të tilla si angazhimi i hershëm në STEM për vajzat, bursat e synuara, programet e mentorimit dhe kurrikula me ndjeshmëri gjinore mund të nxisin pjesëmarrje më të madhe të femrave. Përveç kësaj, nxitja e partneriteteve midis akademisë dhe industrisë mund të krijojë rrugë karriere më gjithëpërfshirëse për gratë në fushat STEM, veçanërisht në Inxhinieri, Prodhim dhe Ndërtim. Në përgjithësi, ndërsa progresi është i dukshëm, përpjekje të vazhdueshme janë të nevojshme për të kapërcyer hendekun gjinor në arsimin STEM dhe për të shfrytëzuar potencialin e plotë të talenteve të Shqipërisë.

Rrjeti i Grave Shqiptare në STEM (NAW-STEM), i lançuar në vitin 2021⁸⁷, po punon për ta ndryshuar këtë duke i inkurajuar vajzat në shkollën e mesme dhe gratë e reja në universitet që të ndjekin dhe të vazhdojnë karrierat në STEM. Këto përpjekje përfshijnë programe mentorimi, fushata ndërgjegjësimi publik dhe avokim për reforma kurrikulare që nxjerrin në pah modelet femërore në shkencë dhe teknologji.

Megjithatë, realiteti mbetet sfidues. Një studim nga Instituti Evropian për Barazi Gjinore (EIGE) vuri në dukje se shumë gra që përfundojnë diplomat STEM nuk gjejnë kurrë punësim në këto sektorë. Normat kulturore, rekrutimi i kufizuar nga industria, mungesa e vendeve të punës gjithëpërfshirëse dhe paragjykimet gjinore në praktikën e punësimit, të gjitha kontribuojnë në këtë "rrjedhë të dobët".

Për më tepër, tranzicioni nga arsimi në punësim mbetet thellësisht i ndare nga ana gjinore. Ndërsa burrat e rinj kalojnë më shpesh në role në inxhinieri, TIK dhe industrinë nxjerrëse, gratë - madje edhe ato me kualifikime "jo tradicionale" - shpesh tërhiqen nga role në arsim, administratë publike ose sektorë të kujdesit për shkak të perceptimeve për një ekuilibër më të mirë midis punës dhe jetës personale ose presionit shoqëror.

⁸⁷Qendra SCiDEV. (nd). Rrjeti i Grave Shqiptare në STEM.<https://scidevcenter.org/networkofalbanianwomeninstem/>

- Vetëm 11.7% e të diplomuarve në inxhinieri në fushën e energjisë elektrike dhe energjisë janë gra.
- Gratë mbeten të nënpërfaqësuar në fushat STEM dhe arsimin profesional, pavarësisht se përbëjnë 66% të të gjithë të diplomuarve në universitete.
- Stereotipet, përgjegjësitë familjare dhe mungesa e shtrirjes së synuar kontribuojnë në nën-përfaqësimin e tyre.

7. Korniza Ligjore dhe Institucionale

Ky seksion shqyrton ligjet kryesore: Ligjin e Minierave 10 304 (i ndryshuar)⁸⁸ Ligji i Hidrokarbureve⁸⁹, Ligji 112/2020 mbi Transparencën e Pronësisë Përfituese⁹⁰ dhe ligjet për barazinë gjinore. Si vlerësohen rolet institucionale të MIE-së, AKBN-së, Shërbimit Gjeologjik dhe shoqërisë civile në Industrinë nxjerrëse si dhe se si çështjet gjinore mbeten të pazhvilluara në kornizat ligjore specifike për nxjerrjen e materialeve nxjerrëse.

Shqipëria ka bërë përparim të konsiderueshëm në krijimin e një baze të fortë ligjore dhe institucionale për të promovuar barazinë gjinore dhe për të luftuar diskriminimin. Gjatë dy dekadave të fundit, Qeveria e Shqipërisë i ka dhënë përparësi harmonizimit të ligjeve kombëtare me instrumentet dhe angazhimet kryesore ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Këto përpjekje pasqyrojnë aspiratat më të gjera të vendit drejt qeverisjes demokratike, integritit në Bashkimin Evropian dhe zhvillimit shoqëror gjithëpërfshirës.

Shqipëria ka ratifikuar konventa dhe korniza të shumta ndërkombëtare që shërbejnë si gurë themeli të axhendës së saj të barazisë gjinore. Këto përfshijnë Konventën e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)⁹¹, Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim⁹², dhe Konventa e Stambollit e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje⁹³. Për më tepër, Shqipëria i përaftron politikat e saj kombëtare me Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDG) të Kombeve të Bashkuara.⁹⁴, veçanërisht SDG 5 mbi barazinë gjinore, dhe i përmbahet kornizave të BE-së, siç është Strategjia për Barazi Gjinore 2020–2025⁹⁵ dhe

⁸⁸Republika e Shqipërisë. (I ndryshuar 2021). Ligji Minierak Nr. 10 304. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë

⁸⁹Republika e Shqipërisë. Ligji për Hidrokarburet. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë

⁹⁰Republika e Shqipërisë. (2020). Ligji nr. 112/2020 për Transparencën e Pronësisë Përfituese. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë

⁹¹Kombet e Bashkuara. (1979). Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW).<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁹²Kombet e Bashkuara. (1995). Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim.<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

⁹³Këshilli i Evropës. (2011). Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit).<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>

⁹⁴Kombet e Bashkuara. (2015). Transformimi i botës sonë: Axhenda e vitit 2030 për zhvillim të qëndrueshëm.<https://sdgs.un.org/2030agenda>

⁹⁵Komisioni Evropian. (2020). Strategjia për Barazi Gjinore 2020–2025.https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Plani i Veprimit të BE-së për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave (GAP III)⁹⁶. Në një hap të rëndësishëm, Parlamenti i Shqipërisë ratifikoi Konventën Nr. 190 të ILO-s.⁹⁷ në vitin 2022, duke sinjalizuar angazhimin e saj për eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës. Ky zhvillim ligjor jo vetëm që forcon mbrojtjet kombëtare, por gjithashtu i detyron institucionet dhe punëdhënësit të përforcojnë mekanizmat parandalues dhe të mbështesin mjedise pune të sigurta dhe respektuese për të gjithë, veçanërisht gratë.

Korniza ligjore kombëtare që mbështet barazinë gjinore është gjithëpërfshirëse dhe përfshin sektorë të shumtë. Legjislacioni themelor bazohet në:

- **Ligji nr. 9970/2008 për Barazinë Gjinore në Shoqëri**⁹⁸– Një shtyllë kyçe në promovimin e mundësive të barabarta, ky ligj përcakton një kuotë gjinore minimale prej 30% për rolet udhëheqëse politike dhe publike dhe kërkon që të gjitha institucionet publike të mbledhin dhe raportojnë të dhëna të ndara sipas gjinisë.
- **Ligji nr. 10221/2010 për Mbrojtjen nga Diskriminimi**⁹⁹– Ofron dhe siguron mbrojtje kundër diskriminimit në punësim, arsim, shërbime dhe jetën publike, duke përfshirë edhe diskriminimin në bazë të gjinisë.
- **Kodi i Punës Nr. 7961/1995**¹⁰⁰– Ofron dispozita të rëndësishme mbi diskriminimin me bazë gjinore në punësim, mbrojtjen e mëmësisë, pagën e barabartë dhe të drejtat në vendin e punës.
- **Ligji nr. 10237/2010 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë**¹⁰¹– Përfshin kërkesa specifike për sigurinë në vendin e punës sipas gjinisë, me dispozita të veçanta për gratë shtatzëna dhe ato që ushqejnë me gji.
- **Ligji nr. 15/2019 për Nxitjen e Punësimit**¹⁰² dhe Ligji Nr. 57/2019 për Ndhimën Sociale¹⁰³– në të cilët theksohet përfshirja e grupeve vulnerabël, përfshirë gratë, në masat e aktivizimit të tregut të punës.
- **Ligji nr. 121/2016 për Shërbimet e Kujdesit Social**¹⁰⁴ Ligji nr. 22/2018 për Strehimin Social¹⁰⁵, dhe Ligji Nr. 111/2017 për Ndhimën Juridike të Garantuar nga

⁹⁶Komisioni Evropian. (2021). Plani i Veprimit i BE-së për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave (GAP III). https://ec.europa.eu/info/publications/eu-action-plan-gender-equality-and-womens-empowerment-2021-2025_en

⁹⁷Organizata Ndërkombëtare e Punës. (2019). Konventa Nr. 190 lidhur me eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-and-harassment/lang--en/index.htm>

⁹⁸Republika e Shqipërisë. (2008). Ligji nr. 9970 për Barazinë Gjinore në Shoqëri. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

⁹⁹Republika e Shqipërisë. (2010). Ligji nr. 10221 për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰⁰Republika e Shqipërisë. (1995). Kodi i Punës Nr. 7961. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰¹Republika e Shqipërisë. (2010). Ligji Nr. 10237 për Shëndetin dhe Sigurinë në Punë. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰²Republika e Shqipërisë. (2019). Ligji nr. 15 për Nxitjen e Punësimit. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰³Republika e Shqipërisë. (2019). Ligji nr. 57 për Ndhimën Sociale. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰⁴Republika e Shqipërisë. (2016). Ligji nr. 121 për Shërbimet e Kujdesit Social. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰⁵Republika e Shqipërisë. (2018). Ligji nr. 22 për Strehimin Social. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

Shteti¹⁰⁶– Të cilat kontribuojnë në adresimin e nevojave të mbrojtjes sociale të grave në situata të cenueshme.

- **Ligji nr. 7703/1993 për Sigurimet Shoqërore**¹⁰⁷ dhe Ligji Nr. 10197/2009 për Fondet e Pensioneve Vullnetare¹⁰⁸– Të sigurohet mbrojtje financiare gjatë maternitetit, daljes në pension dhe papunësisë, të cilat janë veçanërisht të rëndësishme për sigurimin shoqëror të balancuar nga ana gjinore.
- **Vendimi i Këshillit të Ministrave (VKM) Nr. 37/2016**¹⁰⁹– Përcakton mbrojtje specifike të shëndetit dhe sigurisë për punëtorët shtatzëna dhe nënat e reja.

Përveç këtyre, disa ligje sektoriale dhe institucionale përforcojnë angazhimin e Shqipërisë ndaj barazisë gjinore:

- **Ligji nr. 10019/2008 për Kodin Zgjedhor**¹¹⁰– Prezantoi kuotën prej 30% për pjesëmarrjen e grave në organet e zgjedhura, një mekanizëm që ka ndihmuar në rritjen e përfaqësimit politik të grave.
- **Ligji nr. 9669/2006 për Masat kundër Dhunës në Marrëdhëniet Familjare**¹¹¹– Një ligj inovativ që adreson dhunën në familje, duke ofruar masa mbrojtëse dhe shërbime mbështetëse për të mbijetuarit.
- **Ligji nr. 110/2018 për Noterët**¹¹² dhe Ligji Nr. 111/2018 për Kadastrën¹¹³ – Garantimin e të drejtave të barabarta në regjistrimin e pronës dhe pronësinë, një fushë kritike për fuqizimin ekonomik të grave, veçanërisht në rajonet rurale.

Institucionalisht, Shqipëria ka krijuar një arkitekturë të qartë ligjore për rregullimin e aspekteve gjinore. Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale udhëheq politikën kombëtare mbi barazinë gjinore, e mbështetur nga një rrjet Zyrtarësh për Barazinë Gjinore të emëruar në çdo ministri dhe bashki. Këshilli Kombëtar për Barazinë Gjinore, i kryesuar nga Ministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, shërben si organi më i lartë konsultativ, duke përfshirë si qeverinë ashtu edhe shoqërinë civile.

Megjithatë, zbatimi efektiv i këtyre kornizave mbetet një sfidë. Shumë institucione përballen me kufizime në burimet financiare dhe njerëzore, ndërsa mekanizmat e koordinimit dhe monitorimit shpesh dështojnë. Edhe pse kuotat gjinore kanë rritur përfaqësimin, vazhdojnë të

¹⁰⁶Republika e Shqipërisë. (2017). Ligji nr. 111 për Ndihmën Juridike të Garantuar nga Shteti. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰⁷Republika e Shqipërisë. (1993). Ligji nr. 7703 për Sigurimet Shoqërore. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰⁸Republika e Shqipërisë. (2009). Ligji nr. 10197 për Fondet e Pensioneve Vullnetare. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹⁰⁹Republika e Shqipërisë. (2016). Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 37 për Mbrojtjen e Shëndetit dhe Sigurisë për Punëtorët Shtatzëna dhe Nënata e Reja. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹¹⁰Republika e Shqipërisë. (2008). Ligji nr. 10019 për Kodin Zgjedhor. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹¹¹Republika e Shqipërisë. (2006). Ligji nr. 9669 për Masat kundër Dhunës në Marrëdhëniet Familjare. I ndryshuar. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹¹²Republika e Shqipërisë. (2018). Ligji nr. 110 për noterët. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

¹¹³Republika e Shqipërisë. (2018). Ligji nr. 111 për Kadastrën. Gazeta Zyrtare e Republikës së Shqipërisë.

ekzistojnë pengesa strukturore si ndarja horizontale dhe vertikale, rolet tradicionale gjinore dhe pabarazitë rajonale.

Për të adresuar këto boshllëqe, Strategjia Kombëtare e Shqipërisë për Barazinë Gjinore 2021–2030 (SKBA)¹¹⁴ përshkruan objektiva ambicioze për integrimin gjinor në të gjitha fushat e politikave, duke përfshirë ndryshimet klimatike, arsimin, ekonominë dhe energjinë. Ai thekson rëndësinë e buxhetimit që i përgjigjet çështjeve gjinore, monitorimit të bazuar në performancë dhe ofrimit të shërbimeve gjithëpërfshirëse.

Në përgjithësi, Shqipëria ka hedhur një themel të fortë ligjor dhe institucional për avancimin e barazisë gjinore. Sfida përpara qëndron në përkthimin e këtij kuadri në rezultate të matshme përmes zbatimit të forcuar, sistemeve të fuqishme të të dhënave, angazhimit të vazhdueshëm të palëve të interesuara dhe një fokusi të qëndrueshëm në adresimin e dobësive ndërsektoriale.

7.1. Avancimi i Barazisë Gjinore në Shqipëri: Politikat, Progresi dhe Boshllëqet

Shqipëria ka demonstruar një angazhim të fortë për të çuar përpara barazinë gjinore përmes një kuadri strategjik gjithëpërfshirës të hartuar për të adresuar dimensione të shumëfishta të përfshirjes gjinore. Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 (SKBGJ) qëndron si dokumenti themelor i politikave, duke theksuar fuqizimin ekonomik, eliminimin e dhunës me bazë gjinore, rritjen e pjesëmarrjes politike dhe integrimin e çështjeve gjinore në politikat publike. Një tipar i dukshëm i SKBGJ-së është integrimi i treguesve specifikë për të monitoruar progresin, duke përfshirë mekanizmat e buxhetimit që i përgjigjen çështjeve gjinore, të cilët synojnë të sigurojnë që burimet mbështesin në mënyrë efektive qëllimet e barazisë gjinore.¹¹⁵

Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2023–2030, e miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 173, plotëson Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2023–2030. Kjo strategji përqendrohet në reformat gjithëpërfshirëse të tregut të punës, me vëmendje të veçantë në rritjen e pjesëmarrjes së grave në sektorë me vlerë të lartë, siç janë energjia dhe industria nxjerrëse, sektorë tradicionalisht të dominuar nga burrat.¹¹⁶ Indeksi i Barazisë Gjinore (2020), i zhvilluar në bashkëpunim me INSTAT dhe Institutin Evropian për Barazi Gjinore (EIGE), ofron një vlerësim bazë thelbësor të boshllëqeve gjinore në fusha kritike -

¹¹⁴UN Women Albania. (2021). Strategjia kombëtare për barazinë gjinore 2021–2030. Entiteti i Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave.https://albania.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/WEB_Strategjia%20Kombetare%20-%20EN.pdf

¹¹⁵UN Women Albania. (2021). Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030. Entiteti i Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave.https://albania.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/WEB_Strategjia%20Kombetare%20-%20EN.pdf

¹¹⁶Ministria e Financave dhe Ekonomisë. (Tetor 2023). Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 [PDF]. Arkiva Financë. Marrë më 22 qershor 2025, nga https://arkiva.financa.gov.al/wp-content/uploads/2023/10/National-Employment-and-Skills-Strategy-2030_EN.pdf

pushtet, para dhe punë - duke nxjerrë në pah pabarazitë e vazhdueshme dhe fushat që kërkojnë ndërhyrje të fokusuar.¹¹⁷

Brenda kornizave ligjore dhe të politikave specifike për sektorin, Shqipëria ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm për të përfshirë konsideratat gjinore, veçanërisht në industrinë nxjerrëse. Ndryshimet në Ligjin për Minierat¹¹⁸ dhe Ligji i Hidrokarbureve¹¹⁹ prezantuan dispozita që kërkojnë transparencë përmes raportimit EITI dhe nisën përfshirjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë në qeverisjen e sektorit nxjerrës. Për më tepër, Standardi i Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI) 2023 i forcon këto kërkesa duke i detyruar vendet zbatuese, përfshirë Shqipërinë, të mbledhin dhe publikojnë të dhëna të punësimit të ndara sipas gjinisë (Kërkesa 6.3), të vlerësojnë ndikimet specifike gjinore (Kërkesa 6.1) dhe të sigurojnë pjesëmarrjen aktive të grave në strukturat qeverisëse (Kërkesa 1.4)¹²⁰.

Pavarësisht këtyre përparimeve, mbeten boshllëqe të dukshme. Plani Kombëtar i Energjisë dhe Klimës (NECP) i miratuar së fundmi për vitet 2021–2030¹²¹ nuk i integron në mënyrë të qartë dimensionet gjinore, duke treguar një fushë kritike për rishikimin dhe përmirësimin e politikave në të ardhmen për të siguruar që barazia gjinore të integrohet në qeverisjen e klimës dhe energjisë.

Në përgjithësi, ndërsa Shqipëria ka hedhur një themel të fortë nëpërmjet politikave të saj strategjike dhe kornizave ligjore sektoriale, kërkohen përpjekje të vazhdueshme për të mbushur boshllëqet e mbetura, veçanërisht në sektorët ku integrimi gjinor është ende në fazat e para. Forcimi i qeverisjes me ndjeshmëri gjinore në industrinë nxjerrëse dhe energji do të jetë thelbësor për arritjen e një zhvillimi të barabartë dhe të qëndrueshëm.

8. Studime rastesh rajonale dhe vëzhgime në terren

Vizitat në terren dhe vëzhgimet në rajonet kryesore nxjerrëse në Shqipëri zbulojnë sfida dhe mundësi të dallueshme që lidhen me gjininë, të formuara nga kontekstet lokale socio-ekonomike dhe industriale.

Vendet në terren të vëzhguara dhe të vizituara:

Bulqizë– Një vend kyç për minierat e kromit me një fuqi punëtore kryesisht informale.

Kukës– Një rajon malor me infrastrukturë të kufizuar dhe papunësi të lartë.

Fier– Një rajon i pasur me naftë që pret operacione industrial për nxjerrjen e hidrokarbureve.

Burrel– Një qendër e vogël urbane e karakterizuar nga përpjekjet e zhvillimit të

¹²⁰ Shih EITI 2023. Iniciativa për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse. <https://eiti.org/document/standard-2023>

¹²¹ Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë e Shqipërisë. (2021). Plani Kombëtar i Energjisë dhe Klimës 2021–2030. Qeveria e Shqipërisë [Vlersimi-Strategjike.pdf](#)

Vendi industrial	Observime kyçe mbi gjininë
Bulqiza	Gra të cilat punojnë informalisht në minierat e kromit, ne kuhste të pasigurisë në punë dhe me pagë miniale.
Kukës	Mungesë infrastrukture (rrugë, struktura të nevojshme, vende për kujdesin e fëmijve), që limiton mundësitë e punësimit të grave
Fier	Operacione naftë nxjerrëse me mungesë të dukshme të grave në forcën e punës.
Burrel	Iniciativa lokale për të fuqizuar pjesëmarrjen e grave nga organizata ndërkombëtare dhe shoqëria civile

8.1. Bulqiza: punësimi informal dhe rreziqet e sigurisë në minierat e kromit

Bulqiza, vendi ku ndodhen rezervat më të mëdha të kromit në Shqipëri, ka një fuqi punëtore që varet shumë nga minierat, me mbi 90% të punësimit lokal të lidhur me këtë sektor. Megjithatë, fragmentimi i operacioneve minerare në koncesione të shumta në shkallë të vogël ka çuar në një punësim informal të përhapur, veçanërisht midis grave¹²². Gratë shpesh angazhohen në mbledhjen e parregulluar të kromit, duke mos pasur kontrata formale, mbrojtje sociale dhe pajisje sigurie. Kjo i ekspozon ato ndaj kushteve të rrezikshme të punës dhe cenueshmërisë ekonomike. Një raport nga Balkan Insight nxjerr në pah shfrytëzimin me të cilin përballen këto gra, të cilat fitojnë paga minimale në kushte të pasigurta¹²³.

¹²² C

[P
L

Strategjitë e Rezistencës:

Formalizimi i Punësimit: Zbatimi i politikave për formalizimin e kontratave të punësimit mund t'u ofrojë grave mbrojtje ligjore dhe qasje në përfitime sociale.

Programet e Trajnimit për Sigurinë: Futja e trajnimit për sigurinë dhe sigurimi i pajisjeve të përshtatshme mund të zvogëlojnë rreziqet shëndetësore.

Diversifikimi Ekonomik: Inkurajimi i mjeteve alternative të jetesës përmes trajnimit profesional mund të zvogëlojë varësinë nga punët e rrezikshme në miniera.

8.2. Kukës: Boshllëqet në infrastrukturë kufizojnë punësimin e grave

Në Kukës, një rajon malor në verilindje të Shqipërisë, industritë nxjerrëse mbeten kryesisht të dominuara nga meshkujt, duke ofruar mundësi të kufizuara për gratë për të aksesuar punësim formal. Vëzhgimet në terren dhe konsultimet lokale zbulojnë se infrastruktura e pamjaftueshme, veçanërisht rrjetet e dobëta të transportit dhe mungesa pothuajse e plotë e transportit publik të besueshëm, kufizojnë rëndë lëvizshmërinë e grave. Për shumë gra, veçanërisht ato në zonat periurbane ose rurale, mungesa e transportit të përbalueshëm dhe të sigurt i pengon ato të udhëtojnë për në vendet e punës, qendrat e trajnimit ose zyrat administrative, edhe kur ekzistojnë mundësi punësimi.¹²⁴

Këto sfida të lëvizshmërisë i përkeqëson edhe më shumë pamjaftueshmëria e shërbimeve të kujdesit për fëmijët, veçanërisht në bashkitë rurale, ku kopshtet nuk kanë fonde të mjaftueshme, personel të pamjaftueshëm ose mungojnë plotësisht. Si rezultat, gratë shpesh pritet të marrin përsipër përgjegjësi kujdesi me kohë të plotë, gjë që nga ana tjetër përforcon varësinë ekonomike dhe përjashtimin social nga tregu i punës. Kjo barrë e papaguar e kujdesit dekurajon pjesëmarrjen në trajnime profesionale ose aktivitete alternative që gjenerojnë të ardhura, duke përfshirë ato që lidhen me sektorin nxjerrës. Sipas të dhënave kombëtare të punësimit, pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore në Kukës mbetet ndër më të ulëtat në vend, me pabarazi rajonale që pasqyrojnë pabarazi të thella strukturore.¹²⁵

Strategjitë e Rezistencës:

Zhvillimi i Infrastrukturës: Investimi në transport dhe infrastrukturën e kujdesit për fëmijët mund të lehtësojë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore.

Programet e Bazuara në Komunitet: Ngritja e iniciativave lokale që ofrojnë rregullime pune fleksibile dhe shërbime mbështetëse mund t'i fuqizojë gratë ekonomikisht.

Fushatat Edukative: Promovimi i ndërgjegjësimit rreth rëndësisë së punësimit të grave mund të sfidojë normat shoqërore dhe të inkurajojë praktikat gjithëpërfshirëse.

8.3. Fier: Pjesëmarrje minimale e grave në operacionet e naftës

Pavarësisht prodhimit të konsiderueshëm të naftës në Fier, përfshirja e grave në sektor mbetet minimale. Në nivel kombëtar, gratë përbëjnë vetëm rreth 27% të fuqisë punëtore në sektorin e energjisë, duke treguar një pabarazi më të gjerë gjinore në industrinë e energjisë në Shqipëri¹²⁶. Ky nën-përfaqësim është veçanërisht i theksuar në rolet teknike dhe operacionale brenda sektorit të naftës. Faktorët që kontribuojnë në këtë hendek gjinor përfshijnë normat shoqërore, aksesin e kufizuar në arsimin teknik për gratë dhe mungesën e politikave të synuara për të promovuar pjesëmarrjen e grave në industrinë nxjerrëse.

Strategjitë e Rezistencës:

Politikat e Veprimit Afirmativ. Zbatimi i kuotave dhe rekrutimi i synuar mund të rrisë përfaqësimin e femrave.

Reformat në vendin e punës: Prezantimi i politikave miqësore ndaj familjes dhe sigurimi i mjediseve të sigurta të punës mund të tërheqë dhe mbajë punonjëset femra.

Programet e Zhvillimit të Aftësive Ofrimi i trajnimit dhe mentorimit mund t'i pajisë gratë me aftësitë e nevojshme për të lulëzuar në sektorin e naftës.

8.4. Burrel: Iniciativat bazë të udhëhequra nga gratë që nxisin ndryshimin

Burreli tregon ndikimin pozitiv të iniciativave të udhëhequra nga gratë në bazë, në promovimin e barazisë gjinore dhe zhvillimin e komunitetit. Organizatat lokale kanë zbatuar me sukses programe që përqendrohen në trajnimin profesional, fuqizimin ekonomik dhe fushatat e ndërgjegjësimit. Këto iniciativa jo vetëm që kanë përmirësuar statusin socio-ekonomik të grave, por edhe kanë nxitur qëndrueshmërinë dhe kohezionin e komunitetit.

¹²⁶Gratë Angazhohen për një të Ardhme të Përbashkët (WECF). (10 qershor 2024). Gjendja aktuale e gjinisë në sektorin e energjisë në Shqipëri. <https://www.wecf.org/current-state-of-gender-in-the-energy-sector-in-albania/>

Për më tepër, bashkëpunimi midis Pranisë së OSBE-së në Shqipëri dhe Sekretariatit të EITI-t Shqiptar ka lehtësuar organizimin e ngjarjeve rajonale në bashki si Burreli. Këto ngjarje përqendrohen në rritjen e ndërgjegjësimit rreth nevojës për transparencë dhe përfshirje të komunitetit në projektet e burimeve natyrore, duke nxitur një qasje më gjithëpërfshirëse ndaj qeverisjes së burimeve.¹²⁷ Këto nisma bazë jo vetëm që po sfidojnë rolet tradicionale gjinore, por po kontribuojnë edhe në krijimin e praktikave më gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme në industritë nxjerrëse të Burrelit. Duke fuqizuar gratë dhe duke promovuar pjesëmarrjen e tyre aktive, këto përpjekje po hapin rrugën për një shpërndarje më të barabartë të përfitimeve që rrjedhin nga burimet natyrore.

Strategjitë e Rezistencës:

Mbështetje për Organizatat Vendore Sigurimi i fondeve dhe burimeve për grupet bazë mund të përforcojë ndikimin e tyre.

Replikimi i modeleve të suksesshme: Përhapja e programeve efektive në rajone të tjera mund të promovojë barazi gjinore në një shkallë të gjerë.

Integrimi i Politikave: Përfshirja e strategjive të suksesshme nga baza në politikat kombëtare mund të sigurojë zhvillim të qëndrueshëm.

9. Strategjia për integrimin gjinor në industritë nxjerrëse

Hyrje

Strategjia për Integrimin Gjinor në Industritë Nxjerrëse në Shqipëri përcakton një qasje gjithëpërfshirëse për të promovuar barazinë gjinore dhe për të fuqizuar gratë brenda sektorit të Industrive Nxjerrëse. Duke pranuar që industritë nxjerrëse tradicionalisht kanë qenë të dominuara nga meshkujt dhe se ndikimet e tyre nuk janë neutrale nga ana gjinore, kjo strategji synon të transformojë praktikat aktuale duke integruar konsideratat gjinore në të gjitha nivelet e vendimmarrjes, planifikimit, zbatimit, ndarjes së buxhetit dhe monitorimit.

¹²⁷Prania e OSBE-së në Shqipëri. (3 prill 2019). Prania e OSBE-së në Shqipëri dhe Nisma Shqiptare për Transparencë në Industritë Nxjerrëse bashkojnë përpjekjet për të promovuar transparencën në nivel lokal. Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë. <https://www.osce.org/presence-in-albania/415946>

Ky dokument përshkruan një sërë propozimesh politikash të ndërlidhura, të hartuara për të promovuar buxhetimin e përgjigjshëm ndaj gjinisë, politikat afirmative të punësimit, mekanizmat e barabartë të ndarjes së përfitimeve për gratë vendase dhe raportimin standard të të dhënave gjinore nga kompanitë nxjerrëse në Shqipëri. Këto propozime përputhen me objektivat e zhvillimit të qëndrueshem (SDG 5 - Barazia Gjinore), Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, Standardet EITI 2023 dhe angazhimet e vazhdueshme të Shqipërisë për integrimin në BE. Strategjia përshkruan objektiva, veprime dhe role specifike për palët kryesore të interesuara. Ajo ofron një kornizë të koordinuar për të siguruar që zhvillimi i burimeve natyrore në Shqipëri kontribuon në rritjen gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme.

Vizioni

Një sektor nxjerrës i përgjigjshëm ndaj aspektit gjinor në Shqipëri që promovon mundësi të barabarta, mbron të drejtat dhe siguron që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë nga zhvillimi i burimeve natyrore.

Mision

Të përparojë barazinë gjinore duke integruar sistematikisht konsideratat gjinore në politika, qeverisje, operacione dhe partneritete komunitare brenda industrive nxjerrëse të Shqipërisë, duke siguruar pjesëmarrje dhe përfitime të barabarta për të gjithë.

1. Hartimi i Politikave

Objektivi: Integrimi i perspektivave gjinore në të gjitha ligjet dhe politikat sektoriale që rregullojnë industrinë nxjerrëse.

Veprimet:

1. Të rishikohet Ligji i Minierave, Ligji i Hidrokarbureve dhe Plan i Kombëtar i Energjisë dhe Klimës për të përfshirë dispozita të ndjeshme ndaj çështjeve gjinore.
2. Të përfshihen objektivat e barazisë gjinore në strategjitë e sektorit nxjerrës, duke përfshirë procedurat e licencimit.
3. Të futen masa të përkohshme specifike, të tilla si kuotat e rekrutimit (p.sh., 30%) për gratë në role teknike në Albpetrol dhe kompanitë e mëdha nxjerrëse.
4. Të futen kuota gjinore në programet e arsimit STEM dhe trajnimit teknik, dhe të ofrohet mbështetje financiare e synuar për të inkurajuar pjesëmarrjen e grave dhe vajzave.
5. Ofrimi i stimuljeve tatimore ose preferenca në prokurim për kompanitë që miratojnë plane veprimi të brendshme për barazinë gjinore.
6. Obligimi sipas kuadrit EITI që të gjitha kompanitë nxjerrëse të licencuara të raportojnë të dhëna sipas gjinisë mbi punësimin, pagat, trajnimin dhe investimet sociale.

7. Zgjerimi i rolit të MSG-së EITI për të përfshirë validimin e të dhënave gjinore në raportet vjetore.
8. Përfshirja e modeleve të strukturuar për të dhënat gjinore dhe kuotat në kushtet e lëshimit/rinovimit të licencës.
9. Kërkesa që të gjitha raportet ESG të kompanive të përfshijnë një ndarje gjinore të stafit operativ dhe administrativ.
10. Fuqizimi i Sekretariatit Shqiptar të EITI-t për të vepruar si një vëzhgues dhe koordinator kombëtar për transparencën gjinore në industrinë nxjerrëse.

Aktorët kryesorë: Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Grupi Shumëpalësh i Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse, Operatorët nxjerrës, Universitetet, Ministria e Arsimit dhe Sportit.

2. Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinor (BGJ)

Objektivi: Ndarja dhe gjurmimi i burimeve financiare për të mbështetur barazinë gjinore në qeverisjen dhe përfitimet e industrisë nxjerrëse.

Veprimet:

1. Zbatimi i buxhetimit të përgjegjshëm gjinor (GRB) në buxhetet kombëtare/vendore që lidhen me operacionet e industrisë nxjerrëse.
2. Krijimi i zërave specifikë të financimit në buxhetet e të ardhurave nga industria nxjerrëse për të promovuar barazinë gjinore (p.sh., bursa profesionale për gratë, objekte kujdesi për fëmijët pranë zonave minerare).
3. Të kthehet në detyrim ligjor etiketimi gjinor i buxhetit për të gjitha programet e investimeve publike që lidhen me industrinë nxjerrëse.
4. Integrimi i vlerësimeve të ndikimit gjinor në procesin e buxhetimit të operatorëve të Industrisë Nxjerrëse (Albpetrol, AKBN, etj.).
5. Të prezantohet buxheti i bazuar në performancë i lidhur me treguesit e barazisë gjinore në ndërmarrjet nxjerrëse shtetërore.
6. Kryerja e auditimeve vjetore të GRB-së për të ndjekur alokimet dhe rezultatet e burimeve.

Aktorët kryesorë: Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Njësitë e Qeverisjes Vendore, Korporata Kombëtare e Naftës Shqiptare, Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore

3. Koordinimi i Qeverisjes Vendore dhe Qendrore

Objektivi: Të sigurohet harmonizimi dhe koordinimi efektiv i zbatimit të barazisë gjinore midis institucioneve kombëtare dhe lokale brenda sektorit nxjerrës.

Veprimet:

1. Të vendoset dhe institucionalizohet roli i Zyrtarëve të Barazisë Gjinore në të gjitha bashkitë e prekura nga aktivitetet nxjerrëse për të monitoruar dhe mbështetur përpjekjet lokale të integritit të perspektivës gjinore.
2. Integrimi i objektivave dhe treguesit që i përgjigjen aspektit gjinor në planet e zhvillimit komunal dhe rajonal, veçanërisht në zonat e prekura nga operacionet nxjerrëse.
3. Të krijohen platforma të koordinimit dhe komunikimit të rregullt midis organeve të qeverisjes qendrore dhe vendore për të shkëmbyer praktikat e mira dhe për të monitoruar progresin në integrimin gjinor në sektorin nxjerrës.
4. Forcimi i kapaciteteve të zyrtarëve vendorë përmes trajnimit mbi barazinë gjinore në qeverisjen e burimeve natyrore

Aktorët kryesorë: Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Njësitë e Qeverisjes Vendore (bashkitë dhe komunat), Prefekturat, Shoqata e Bashkive të Shqipërisë

4. Arsimi dhe Ndërtimi i Kapaciteteve

Objektivi: Të zgjerohet aksesimi i grave në arsim teknik cilësor dhe zhvillim të aftësive relevante për industrinë nxjerrëse, duke siguruar mundësi të barabarta në një sektor tradicionalisht të dominuar nga meshkujt.

Veprimet:

1. Të futen kuota gjinore për të rritur regjistrimin e grave dhe vajzave në fushat e shkencës, teknologjisë, inxhinierisë dhe matematikës (STEM), si dhe në arsimin teknik dhe profesional që lidhet me gjeologjinë, minierat, energjinë dhe menaxhimin mjedisor.
2. Të ofrohen bursa studimi, stimuj financiarë dhe programe mentorimi të hartuara posaçërisht për të mbështetur studentet femra që ndjekin karriera në sektorin nxjerrës.
3. Integrimi i standarteve të barazisë gjinore, qëndrueshmërisë mjedisore dhe konsideratat e ndikimit social në kurrikulat e institucioneve të arsimit të lartë dhe atyre profesionale që ofrojnë programe që lidhen me industrinë nxjerrëse.
4. Zhvillimi i partneriteteve midis institucioneve arsimore dhe kompanive nxjerrëse për të ofruar stazhe, vende pune dhe trajnim në vendin e punës për gratë.
5. Të zhvillohen fushata ndërgjegjësimi në shkollat e mesme dhe komunitete për të sfiduar stereotipet gjinore dhe për të promovuar mundësitë e karrierës për gratë në fusha të lidhura me nxjerrjen e energjisë.
6. Të ngrihen akademi trajnimi publik-privat në rajonet minerare, me objektiva të regjistrimit të paktën 50% të femrave.
7. Të kërkohet nga kompanitë nxjerrëse të krijojnë programe të brendshme mentorimi dhe zhvillimi të lidhshme për gratë.

Aktorët kryesorë: Ministria e Arsimit dhe Sportit, Universitetet publike dhe private dhe institucionet e trajnimit profesional, Partnerët ndërkombëtarë të zhvillimit dhe agjencitë donatore, Kompanitë e sektorit privat që operojnë në industritë nxjerrëse, Organizatat e shoqërisë civile dhe rrjetet e grave

5. Përfshirja Sociale dhe Angazhimi i Shoqërisë Civile

Objektivi: Të forcohet roli i shoqërisë civile në monitorim, avokim dhe edukim të komunitetit, duke adresuar njëkohësisht barrierat strukturore sociale dhe ekonomike që kufizojnë pjesëmarrjen e plotë të grave në sektorin nxjerrës.

Veprimet:

1. Zgjerimi i aksesit në shërbimet e kujdesit për fëmijët, transport të sigurt dhe të përballueshëm, si dhe shërbime sociale thelbësore në komunitetet e vendosura pranë operacioneve nxjerrëse.
2. Promovimi i financimeve për sipërmarrjet e grave, bashkëpunimet dhe aktivitetet e tyre në rajonet nxjerrëse për të diversifikuar ekonominë lokale dhe për të zvogëluar varësinë e grave.
3. Forcimi i kapacitetit të organizatave lokale të grave për t'u angazhuar në dialogun politik, edukimin e komunitetit dhe avokimin gjinor në lidhje me qeverisjen e industrisë nxjerrëse.
4. Të lançohet një platformë ose rrjet kombëtar për gratë në industritë nxjerrëse për të lehtësuar ndarjen e njohurive, mentorimin dhe avokimin kolektiv.
5. Të zbatohen fushata ndërgjegjësimi në nivel komuniteti për të sfiduar normat shoqërore dhe stereotipet gjinore që dekurajojnë pjesëmarrjen e grave në sektorët teknikë.
6. Të nxisë partneritetet midis shoqërisë civile, institucioneve arsimore dhe kompanive nxjerrëse për të promovuar iniciativat e zhvillimit gjithëpërfshirëse gjinore.
7. Promovimi i projekteve të hartuara bashkarisht me gratë vendase, duke u siguruar që përparësitë e tyre formësojnë vendimet e investimeve.

Aktorët kryesorë: Organizatat e shoqërisë civile dhe organizatat joqeveritare lokale, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Njësitë e qeverisjes vendore, Institucionet e mirëqenies sociale dhe zhvillimit të komunitetit, Ofruesit e trajnimit arsimor dhe profesional

6. Raportimi i të dhënave të strukturuar gjinore nga kompanitë

Objektivi: Mbledhja dhe raportimi sistematik, transparent dhe i krahasueshëm i të dhënave të ndara sipas gjinisë nga kompanitë nxjerrëse për të mbështetur hartimin e politikave të bazuara në prova, llogaridhënien dhe përputhshmërinë me standardet ndërkombëtare.

Veprimet:

1. Të urdhëzohen kompanitë nxjerrëse të përdorin modele standarde në përputhje me Kërkesën 6.3 të Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI) për të raportuar të dhëna të ndara sipas gjinisë mbi punësimin, pagat dhe trajnimin.
2. Të kërkohet që kompanitë të zbulojnë politikat e tyre të brendshme në lidhje me barazinë gjinore, lejen prindërore, masat kundër ngacmimit, shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.
3. Inkurajimi i publikimit të raporteve vjetore të diversitetit dhe përfshirjes nga kompanitë, në përputhje me treguesit e Objektive të Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDG) dhe kornizat kombëtare të barazisë gjinore.
4. Të futen masa rregullatore që përfshijnë penalitete për mosrespektimin e detyrimeve të raportimit gjinor, si dhe stimuj për kompanitë që demonstrojnë praktikën më të mirë në transparencë dhe përfshirje gjinore.
5. Integrimi i të dhënave gjinore në nivel kompanie në observatorët kombëtarë gjinorë dhe përdorni gjetjet për të forcuar raportimin EITI të Shqipërisë dhe për të informuar kornizat e monitorimit të barazisë gjinore të Bashkimit Evropian.

Aktorët kryesorë: Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë e Shqipërisë, Grupi Shumëpalësh i Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse (EITI MSG) Shqipëria, Agjencia Kombëtare e Burimeve Natyrore, Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Instituti Kombëtar i Statistikave të Shqipërisë, Inspektorati Shtetëror i Punës, Kompanitë private nxjerrëse që operojnë në Shqipëri, Organizatat e shoqërisë civile me ekspertizë në barazinë gjinore dhe transparencën.

10. Udhërrëfyes për ndërtimin e kapaciteteve mbi dinamikën gjinore në Sektorin Nxjerrës

Hyrje

Ky udhërrëfyes përshkruan një qasje praktike, gjithëpërfshirëse dhe të përqendruar te njeriu për ndërtimin e kapaciteteve midis institucioneve, shoqërisë civile dhe kompanive private në sektorin nxjerrës të Shqipërisë. Ndërsa Shqipëria përparon drejt përafrimit me Standardin EITI 2023 dhe acquis të BE-së, njohja dhe integrimi i dinamikës gjinore në qeverisjen e burimeve bëhet si një imperativ politikash ashtu edhe një mundësi zhvillimi. Ky udhërrëfyes bazohet në të dhëna nga INSTAT, EITI Albania, UN Women dhe burime të tjera të besueshme, dhe synon të nxisë ndryshime domethënëse përmes veprimeve të përshtatura në nivel kombëtar, institucional dhe komunitar.

Objektivi

Qëllimi është t'u mundësohet të gjithë aktorëve në ekosistemin nxjerrës të kuptojnë sfidat specifike gjinore, të miratojnë praktika që i përgjigjen përkatësisë gjinore dhe të zbatojnë mekanizma qeverisjeje gjithëpërfshirëse që sigurojnë që burimet natyrore të Shqipërisë t'u sjellin dobi të gjithë njerëzve të saj - grave, burrave dhe të rinjve njësoj.

1. Forcimi institucional

- ✓ Të emërohen pika kontakti për çështjet gjinore në Agjencinë Kombëtare të Burimeve Natyrore, Korporatën Kombëtare Shqiptare të Naftës, Shërbimin Gjeologjik Shqiptar dhe Sekretariatit e Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse në Shqipëri, të trajnuara për mbledhjen e të dhënave me ndjeshmëri gjinore.
- ✓ Integrimi i buxhetimit dhe raportimit gjinor në ciklet e planifikimit institucional.
- ✓ Të zhvillohen plane veprimi të brendshme gjinore për ministritë e linjës dhe ndërmarrjet nxjerrëse shtetërore.
- ✓ Të krijohen tabela kontrolli të punësimit të ndara sipas gjinisë, të cilat do të publikohen çdo vit si pjesë e raportimit EITI.
- ✓ Përfshirja e kritereve gjinore në vlerësimet e prokurimit dhe licencimit.

2. Ndërtimi i kapaciteteve për Shoqërinë Civile

- ✓ Të ofrojnë fonde bazë dhe asistencë teknike për organizatat bazë të udhëhequra nga gratë në rajonet minerare.
- ✓ Trajnimi i organizatave të shoqërisë civile mbi dispozitat gjinore të EITI-t (Kërkesat 6.1, 6.3, 6.4) dhe si të përdorin mjetet e transparencës për avokim lokal.
- ✓ Ngritja e vëzhgimeve lokale gjinore që monitorojnë punësimin, ndikimet në komunitet dhe praktikën e ndarjes së përfitimeve.
- ✓ Të organizohen forume rajonale mësimore për shkëmbime nga kolegët midis organizatave të shoqërisë civile, shoqatave të grave dhe grupeve mjedisore.

3. Integrimi i çështjeve gjinore në sektorin privat

- ✓ Të kërket nga kompanitë nxjerrëse që t'i paraqesin EITI-t të dhëna të ndara sipas gjinisë për fuqinë punëtore dhe pagat.
- ✓ Nxitja e miratimit të politikave të brendshme të barazisë gjinore (p.sh., mbi ngacmimin, lejen prindërore dhe rekrutimin).
- ✓ Të krijohen programe mentorimi dhe lidhshipi për gratë në fushat teknike.
- ✓ Të nxisin kompanitë të krijojnë ambiente gjithëpërfshirëse në vendin e punës (tualetet të ndara, mbështetje për kujdesin ndaj fëmijëve, pajisje mbrojtëse personale për gratë).
- ✓ Të kryhen auditime vjetore gjinore të praktikave të kompanisë dhe të publikohen gjetjet kryesore.

4. Arsimi dhe zhvillimi i fuqisë punëtore

- ✓ Të financohen programe trajnimi profesional për vajzat në rajonet me burime të industrisë nxjerrëse, me stazhe të garantuara në kompanitë nxjerrëse.
- ✓ Të bashkëpunohet me universitetet për të zhvilluar module gjinore në kurrikulat e gjeologjisë, inxhinierisë dhe shkencave mjedisore.
- ✓ Mbështetja e rrjetit të grave shqiptare në STEM dhe nisma të tjera që promovojnë vajzat në STEM.
- ✓ Të krijohen programe bursash për gratë nga komunitetet rurale dhe të disavantazuara për të studiuar fusha të lidhura me nxjerrjen e energjisë.

5. Monitorimi dhe mësimi

- ✓ Të hapet një observator për Barazinë Gjinore brenda MSG-së EITI për të ndjekur përputhshmërinë dhe ndikimin.
- ✓ Përdorni tabelat e rezultateve të komunitetit dhe monitorimin pjesëmarrës për të vlerësuar dinamikën gjinore në nivel terreni.
- ✓ Të hartohen raporte vjetore që dokumentojnë praktikën më të mira, sfidat dhe historitë e suksesit.
- ✓ Lidhni objektivat gjinore me raportimin më të gjerë të Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm të Shqipërisë dhe me arritjet e integritetit në BE.

Ky udhërrëfyes nuk ka të bëjë vetëm me plotësimin e kutive, por ka të bëjë me sigurimin që gratë në të gjithë Shqipërinë të ndihen të dukshme, të dëgjua dhe të përfshira në vendimet që formësojnë jetën e tyre. Kur një grua në një vend ku jeton në sektorin e Industrisë Nxjerrëse merr trajnim teknik, gjen kushte të sigurta pune ose e sheh veten të reflektuar në një rol udhëheqës, kjo riformëson atë që është e mundur - jo vetëm për të, por për të gjithë komunitetin e saj. Përfshirja e vërtetë fillon kur çdo grua ndien se sektori nxjerrës jo vetëm që është i hapur për të, por është ndërtuar duke pasur parasysh atë.

10.1. Angazhimi i palëve të interesuara dhe ndërtimi i kapaciteteve

Ndërsa Shqipëria përparon barazinë gjinore brenda sektorit të saj nxjerrës sipas Standardit EITI 2023, ndërtimi i kapaciteteve të synuara do të jetë thelbësor për të përkthyer angazhimet në ndryshime kuptimplote. Kjo qasje e rekomanduar është një qasje shumëpalëshe, krijuese dhe e përqendruar te njeriu që kombinon praktikën e mira ndërkombëtare (Shënimi Udhëzues EITI 30), njohuritë lokale dhe mjetet praktike të angazhimit. Fokusi është në fuqizimin e atyre që zbatojnë ndryshimet: nëpunësit civilë, departamentet e Burimeve Njerëzore të kompanive, udhëheqësit e shoqërisë civile dhe institucionet akademike.

1. Dialog me shumë palë të interesuara: Dëgjim, të mësuarit, udhëheqja së bashku

- Të organizohen tryeza të rrumbullakëta rajonale gjinore në Fier, Bulqizë, Kukës dhe Burrel—rajone me aktivitete të drejtpërdrejta nxjerrëse.

- Ftoni gratë minatore, inxhinierë, përfaqësuese të qeverisjes vendore dhe udhëheqëse të OSHC-ve që të krijojnë së bashku plane veprimi rajonale.
- Përdorni rrëfimin e historive dhe studimet vizuale të rasteve për të përmirësuar përvojat e jetuara.
- Siguroni formate gjithëpërfshirëse—vende të aksesueshme, kujdes për fëmijët në vend, përkthim simultan kur është e nevojshme.
- Zhvilloni një forum kombëtar vjetor: “Gratë, Puna dhe Burimet” për të ndjekur angazhimet, për të dëgjuar reagimet dhe për të shfaqur praktikën më të mira.

2. Module trajnimi për nëpunësit civilë dhe drejtuesit e burimeve njerëzore të kompanive

Këto trajnime synojnë të ndërtojnë empati, njohuri dhe aftësi të orientuara drejt veprimit tek ata që hartojnë dhe menaxhojnë politika dhe vende pune nxjerrëse.

Modulet duhet të përfshijnë:

- Hyrje në Gjininë në Qeverisjen e Burimeve – rolet, rreziqet dhe të drejtat
- Rekrutim Gjithëpërfshirës – njoftime pune dhe panele punësimi
- Adresimi i hendeqeve gjinore në paga – analiza dhe zgjidhje
- Standardet Ligjore dhe Kundër Ngacmimit – pajtueshmëria në operacionet në terren
- Përdorimi i të dhënave gjinore – interpretimi dhe zbatimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë
- Burrat si Aleatë – nxitja e kulturës gjithëpërfshirëse të vendit të punës nga burrat.

Çdo modul do të përfshijë simulime praktike, skenarë realë nga Shqipëria dhe mjete që ekipet e Burimeve Njerëzore dhe zyrtarët publikë mund t'i zbatojnë menjëherë.

3. Partneritete institucionale me Akademinë dhe Shoqërinë Civile

- Të krijohen aleanca akademike me Universitetin Politeknik të Tiranës dhe institutet rajonale profesionale për të zhvilluar kurrikula gjithëpërfshirëse të arsimit nxjerrës.
- Të lançohet një Fond Kërkimor për Gratë në Nxjerrëse – për të mbështetur tezat e studentëve, stazhet dhe punën në terren të fokusuar në dinamikën gjinore.
- Angazhoni shoqërinë civile në bashkë-lehtësimin e aktiviteteve të trajnimit dhe monitorimit.
- Formalizoni partneritetet përmes Memorandumeve të Mirëkuptimit që përfshijnë tregues të përbashkët mbi rezultatet gjinore.
- Ndërtoni një bibliotekë kombëtare online me burime gjinore mbi materialet nxjerrëse (video, infografikë, shabllone ligjore, studime rastesh) të organizuara nga EITI Albania.

4. Mjete Globale të Përshtatura për Shqipërinë

- Përdorni Shënimin Udhëzues 30 të EITI-t si bazë për trajnimin lokal: ndajeni atë në “pjesë mësimore” vizuale në shqip.

- Përshtatni Setin e Mjeteve të Integritetit Gjinnor të Institutit Evropian për Barazi Gjinnore me institucionet lokale.
- Përkthejeni dhe pilotoni Paketën e Mjeteve Gjinnore për Minierat e Korporatës Ndërkombëtare të Financave në partneritet me një operator të madh privat.
- Përfshirja e Shënimit Udhëzues 30 të EITI-t në materialet e integritetit të EITI Albania për anëtarët e MSG-së dhe mbajtësit e licencave.
- Krijoni një “Kartë Rezultati të Përfshirjes” që kompanitë të vetëvlerësojnë dhe përmirësohen çdo vit.
- Lidhni Objektivin 5 të Zhvillimit të Qëndrueshëm të Shqipërisë dhe treguesit gjinnorë të EITI-t në një panel kontrolli publik të përditësuar nga Sekretariati EITI.

5. Monitorimi, reagimet dhe dukshmëria

- Zhvilloni së bashku një kuadër monitorimi dhe vlerësimi (M&V) të ndjeshëm ndaj gjinisë.
- Përfshini qarqe reagimesh - anketa të shkurtra pas trajnimeve, kuti lokale reagimesh në rajonet nxjerrëse.
- Ndiqni progresin në barazinë gjinnore, barazinë në paga dhe ndarjen e përfitimeve.
- Festoni momente të rëndësishme (p.sh., punësimin e inxhinieres së parë femër të minierës, përfundimin e auditimit të parë gjinnor) përmes fushatave kombëtare.
- Publikoni raporte vjetore të Ndikimit Gjinnor mbi Përgjithësisht me infografikë dhe histori njerëzore.

Ndërtimi i kapaciteteve është më shumë sesa trajnim, ka të bëjë me ndryshimin e mentalitetit, fuqizimin e sistemeve dhe ndërtimin e urave. Kur një nëpunës civil përfshin gjininë në një politikë licencimi, kur një drejtues i Burimeve Njerëzore siguron paga të barabarta, kur një grua e re në Kukës vendos të studiojë gjeologji sepse pa dikë si ajo të kishte sukses - ky është ndryshim i vërtetë. Kjo strategji ndërton jo vetëm kapacitete, por edhe angazhim.

11. Model i propozuar për raportimin e ndarë sipas gjinisë

11.1. Kuptimi i kërkesave të EITI-t që lidhen me gjininë: Një udhëzues për kompanitë nxjerrëse

Ky udhëzues është krijuar për të ndihmuar kompanitë nxjerrëse në Shqipëri të kuptojnë dhe zbatojnë kërkesat që lidhen me gjininë të përcaktuara në Standardin EITI 2023. Çdo kërkesë më poshtë shpjegohet me terma të thjeshtë, duke u përqendruar në atë që do të thotë për kompaninë tuaj dhe si mund të kontribuoni përmes operacioneve dhe praktikave tuaja të raportimit.

➡ Kërkesa 1.4 – Pjesëmarrja e grave në grupin shumëpalësh (MSG) të EITI-t

EITI kërkon që gratë të përfaqësohen në mënyrë kuptimplote në grupin vendimmarrës që mbikëqyr EITI-n në Shqipëri. Kompania juaj mund ta mbështesë këtë duke inkurajuar pjesëmarrjen e grave në përfaqësimin e industrisë dhe duke siguruar që barazia gjinore të respektohet gjatë emërimit të anëtarëve për MSG-në.

➤ ***Kërkesa 1.5 – Objektivat gjinore në Planin Kombëtar të Punës***

Plani i punës i EITI-t përcakton objektivat për transparencë dhe llogaridhënie në sektor. Një nga këto objektiva duhet të përqendrohet te barazia gjinore. Kjo mund të përfshijë mbledhjen e të dhënave se sa gra punojnë në kompaninë tuaj ose zhvillimin e veprimeve që promovojnë përfshirjen e grave. Bashkëpunimi i kompanisë suaj është çelësi për arritjen e këtij qëllimi.

➤ ***Kërkesa 2.2 – Qasje e drejtë në licenca***

EITI i inkurajon qeveritë të tregojnë nëse kompanitë në pronësi ose të drejtuara nga gratë po marrin pjesë në aplikimet për licencë dhe të krijojnë politika lehtësuese për to. Ndërsa ky është kryesisht roli i qeverisë, kompanitë duhet ta bëjnë informacionin e tyre mbi pronësinë të qartë dhe të drejtë, si dhe të mbështesin përpjekjet për t'u dhënë të gjitha bizneseve akses të barabartë në burime.

➤ ***Kërkesa 5.3 – Ku shkojnë paratë – Fokus në barazi gjinore***

Pjesë e raportimit EITI është të kuptuarit se si përdoren të ardhurat qeveritare nga burimet natyrore. Kompanitë mund të ndihmojnë duke treguar nëse ndonjë nga pagesat e tyre kontribuon në programet për shëndetin, arsimin ose punësimin e grave. Kjo tregon se si kompania juaj mbështet barazinë.

➤ ***Kërkesa 6.1 – Investime sociale që u sjellin dobi grave***

Shumë kompani mbështesin komunitetet lokale me projekte arsimore, trajnimi ose shëndetësore. EITI dëshiron të dijë nëse këto përpjekje përfshijnë gratë dhe vajzat. Nëse kompania juaj financon programe të tilla, raportoni se sa gra përfitojnë dhe si u përfshinë ato.

➤ ***Kërkesa 6.3 – Gjinia dhe punët në sektor***

EITI kërkon që kompanitë të raportojnë se sa burra dhe gra punojnë për to dhe çfarë lloj punësh kanë. Kjo përfshin role si menaxherë, teknikë ose punonjës zyre. Të dhënat e kompanisë suaj do të ndihmojnë në vlerësimin nëse gratë kanë mundësi të barabarta pune në sektor.

➤ ***Kërkesa 6.4 – Ndikimet mjedisore dhe gratë***

Kur aktivitetet nxjerrëse ndikojnë në mjedis, ato shpesh ndikojnë te gratë në mënyra të ndryshme. Kompanitë duhet të jenë të vetëdijshme për këto efekte gjinore, veçanërisht në lidhje me përdorimin e ujit, aksesin në tokë ose shëndetin. Nëse gratë konsultohen ose përfshihen në menaxhimin e këtyre çështjeve, ju lutemi ta raportoni.

➤ ***Kërkesa 7.1 – Bërja e informacionit të arritshëm për gratë***

EITI dëshiron që të gjithë qytetarët, përfshirë gratë, të kuptojnë dhe të marrin pjesë në vendimet në lidhje me burimet natyrore. Kompanitë mund të ndihmojnë duke përdorur gjuhë

të qartë dhe gjithëpërfshirëse në komunikimin publik dhe duke siguruar që zërat e grave të përfshihen në konsultimet me komunitetin.

11.2. Formulari model i raportimit të ndara sipas gjinisë për Kompanitë Nxjerrëse

Ky formular është zhvilluar për kompanitë nxjerrëse në Shqipëri për të paraqitur të dhëna të ndara sipas gjinisë sipas Standardit EITI 2023. Ju lutemi plotësoni me kujdes të gjitha seksionet e identifikimit të kompanisë dhe të dhënave gjinore dhe dorëzojeni atë në Sekretariatën Kombëtare EITI.

A. Detajet e Identifikimit të Kompanisë

Fusha	Udhëzime	Të dhënat e kompanisë
Emri i kompanisë	Shkruani emrin e plotë ligjor të kompanisë.	_____ —
Adresa	Jepni adresën zyrtare të biznesit.	_____ —
Emri i plotë i administratorit	Vendosni emrin e plotë të përfaqësuesit ligjor ose administratorit.	_____ —
Numri i telefonit	Jepni numrin kryesor të telefonit të kompanisë.	_____ —
Email	Jepni email-in zyrtar të kompanisë.	_____ —
Lloji i mineralit të nxjerrë	Specifikoni mineralin që po nxirret (p.sh., bakër, krom, gaz, naftë).	_____ —
Numri i Licencës së Kompanisë	Vendosni numrin e licencës së aktivitetit nxjerrës.	_____ —
Data e Licencës	Vendosni datën kur është lëshuar licenca.	_____ —
Vendndodhja e Licencës (Bashkia/Rajoni)	Tregoni zonën ku ndodhet licenca.	_____ —

<i>Koordinatat Gjeografike</i>	Futni koordinatat GPS të _____ zonës së licencës. _____
--------------------------------	--

B.Kërkesa 6.3 – Të dhënat e punësimit

<i>Fusha</i>	<i>Udhëzime</i>	<i>Përgjigja e Kompanisë</i>
<i>Numri total i punonjësve</i>	Shkruani numrin total të punonjësve meshkuj dhe femra që nga viti i fundit kalendarik.	_____
<i>Punonjësit sipas kategorisë së punës</i>	Jepni numrin e punonjësve sipas gjinisë në secilën kategori: role teknike, administrative dhe menaxheriale.	_____
<i>Paga mesatare mujore sipas gjinisë</i>	Raportoni pagën mesatare bruto mujore për punonjësit meshkuj dhe femra në lekë.	_____
<i>Punësime të reja në vitin raportues</i>	Shkruani numrin e punonjësve të rinj meshkuj dhe femra të punësuar gjatë vitit aktual fiskal.	_____

C.Kërkesa 7.1 – Politikat dhe Pjesëmarrja në Vendlindin e Punës

<i>Fusha</i>	<i>Udhëzime</i>	<i>Përgjigja e Kompanisë</i>
<i>A ka ndonjë politikë për barazinë gjinore në vend?</i>	Shënoni Po ose Jo. Nëse po, përshkruani shkurtimisht ose bashkëngjitni politiken.	_____
<i>Dispozita për leje prindërore</i>	Përshkruani politikën e lejes së lehonisë dhe atësisë, duke përfshirë kohëzgjatjen dhe nëse është e paguar apo e	_____

<i>Protokolle ngacmimi me bazë gjinore?</i>	papaguar. Tregoni nëse kompania ka mekanizma për të parandaluar/reaguar ndaj ngacmimit. Bashkëngjitni politikën nëse është e mundur.	_____
<i>Konsultimi i grave në dialogun komunitar?</i>	Përshkruani nëse grupet e grave përfshihen në konsultimet e kompanisë ose në programet sociale.	_____

D.Kërkesa 6.1 – Trajnimi dhe Investimet Sociale

<i>Fusha</i>	<i>Udhëzime</i>	<i>Përgjigja e Kompanisë</i>
<i>Numri i programeve të trajnimit specifik për gjininë</i>	Tregoni se sa nisma trajnimi të fokusuar në fuqizimin e grave janë zhvilluar.	_____
<i>Numri i grave të trajnuara</i>	Specifikoni sa gra morën pjesë në trajnime.	_____
<i>Iniciativat e investimeve sociale që synojnë gratë</i>	Renditni çdo iniciativë, llojin e mbështetjes, buxhetin e ndarë dhe numrin e grave që përfituan.	_____

E.Kërkesa 5.3 – Prokurimi dhe Përdorimi i të Ardhurave

<i>Fusha</i>	<i>Udhëzime</i>	<i>Përgjigja e Kompanisë</i>
<i>Kontrata për bizneset e udhëhequra nga gratë</i>	Raportoni se sa kontrata u janë dhënë kompanive në pronësi ose të drejtuara nga gratë.	_____
<i>Vlera totale e kontratave të tilla</i>	Jepni vlerën totale në TË GJITHA kontratat e dhëna firmave të udhëhequra nga gratë.	_____
<i>Programet gjinore të financuara nga të ardhurat</i>	Listoni çdo program të fokusuar në gjini të	_____

financuar nga të ardhurat
nga industria nxjerrëse,
duke përfshirë
fushëveprimin dhe shumën
financiare.

F.Kërkesa 6.4 – Ndikimet Mjedisore dhe Shëndetësore

<i>Fusha</i>	<i>Udhëzime</i>	<i>Përgjigja e Kompanisë</i>
<i>Shqetësime mjedisore specifike për gjininë të raportuara</i>	Nëse po, përshkruani llojin e ndikimit mjedisor të raportuar nga gratë.	—
<i>Gratë në vendimet mjedisore</i>	Tregoni nëse gratë kanë marrë pjesë në vendimmarrje. Nëse po, shënoni përqindjen.	—
<i>Shqetësime shëndetësore të raportuara bazuar në gjini</i>	Nëse është e aplikueshme, përshkruani çdo rrezik shëndetësor ose incident specifik për gjininë të vëzhguar.	—

G.Kërkesa 1.4 – Lidershipi dhe Qeverisja

<i>Fusha</i>	<i>Udhëzime</i>	<i>Përgjigja e Kompanisë</i>
<i>Gratë në role ekzekutive</i>	Tregoni se sa gra mbajnë pozicione ekzekutive (p.sh., CEO, CFO, drejtoresha).	—
<i>Përbërja e bordit sipas gjinisë</i>	Jepni numrin e burrave dhe grave në Bordin e Drejtorëve të kompanisë.	—

12. Rekomandime përfundimtare

Ky raport studimor bën thirrje për zhvillimin e një Plani Kombëtar Veprimi ndërsektorial mbi Barazinë Gjinore në Sektorin Nxjerrës (2026–2028) për të udhëhequr përpjekjet e koordinuara në të gjithë qeverinë, industrinë dhe shoqërinë civile. Hapat kryesorë të mëtejshëm përfshijnë:

- Kryerjen e auditimeve të rregullta gjinore brenda strukturave qeverisëse të Iniciativës për Transparencë në Industrinë Nxjerrëse në Shqipëri për të vlerësuar progresin dhe llogaridhënien.
- Mbajtja e konsultimeve gjinore në nivel komuniteti për të siguruar që zërat lokalë, veçanërisht ata të grave dhe grupeve të marginalizuara, të reflektohen në planifikimin dhe vendimmarrjen e sektorit nxjerrës.
- Integrimi i konsideratave gjinore në proceset e licencimit, mekanizmat e ndarjes së përfitimeve dhe mjetet e transparencës fiskale për të siguruar qeverisje të drejtë dhe gjithëpërfshirëse të burimeve.

Së bashku, këto veprime do të ndihmojnë në institucionalizimin e barazisë gjinore në industritë nxjerrëse dhe do të përafrojnë progresin e Shqipërisë me standardet ndërkombëtare dhe objektivat kombëtare të zhvillimit.

Propozim:

Plani i Veprimit të Sekretariatit EITI të Shqipërisë mbi Barazinë Gjinore në Sektorin Nxjerrës (2026–2028)¹²⁸

➤ Hyrje

Ky Plan Veprimi (2026–2028) përfaqëson angazhimin e Sekretariatit Kombëtar EITI për të siguruar që transparencë, barazia dhe përfshirja të përcaktojnë të ardhmen e qeverisjes së industrisë nxjerrëse në Shqipëri. Ndërsa është bërë përparim, gratë - veçanërisht ato në rajonet e largëta nxjerrëse - mbeten të nënpërfaqësuara në vendimmarrje, të nënpaguara në punësim dhe të papërfshira në ndarjen e përfitimeve të komunitetit. Ky propozim i përgjigjet jo vetëm Standardit EITI 2023, por edhe realiteteve të jetuara të grave në Kukës, Fier, Burrel dhe Bulqizë. Ai ofron një rrugë drejt drejtësisë, të mbështetur nga politikat, partneritetet dhe ndryshimet e nxitura nga njerëzit.

➤ Objektivi

Për të integruar barazinë gjinore në të gjitha aspektet e zbatimit të EITI-t në Shqipëri - duke siguruar pjesëmarrje të barabartë, raportim transparent dhe përfitime të drejta në sektorin nxjerrës për gratë dhe grupet e marginalizuara.

1. Qeverisja dhe Pjesëmarrja

- Ruajtja e përfaqësimit të femrave në MSG me 40% deri në vitin 2027, duke përfshirë shoqërinë civile dhe delegatët e kompanive.
- Të ngrihet një Grup Pune i përhershëm për Çështjet Gjinore dhe Përfshirjen Sociale brenda strukturës së EITI-t.
- Përfshirja e rezultateve që lidhen me gjininë në vlerësimet e performancës së MSG-së.
- Ftesa për organizatat e udhëhequra nga gratë të marrin pjesë në forumet dhe ngjarjet vjetore të konsultimit EITI.

2. Të dhënat dhe transparencë

- Të kërkohej që të gjitha kompanitë nxjerrëse që raportojnë të paraqesin të dhëna të ndara sipas gjinisë për fuqinë punëtore dhe pagat.
- Publikimi i një përmbledhjeje të veçantë gjinore vjetore brenda Raportit EITI.
- Zhvillimi i një paneli kontrolli publik online që ndjek statistikën gjinore në punësim, menaxhim dhe investime në komunitet.

¹²⁸ Përgatitur për Sekretariatit Kombëtar të Iniciativës për Transparencë në Industritë Nxjerrëse (EITI) – Shqipëri

- Aplikoni etiketimin gjinor në shpenzimet sociale të kompanive dhe në deklaratimet e ndarjes së përfitimeve publike.

3. Angazhimi dhe Fuqizimi i Komunitetit

- Të zhvillohen të paktën 6 konsultime gjinore me komunitetin në rajonet e synuara.
- Përkthejini materialet e EITI International në formate të aksesueshme dhe në gjuhën shqipe.
- Përdorni teknikat e vlerësimit pjesëmarrës për të mbledhur reagime mbi ndikimin gjinor.
- Të bashkëpunoni me OJQ-të e grave për të lehtësuar konsultimet dhe monitorimin lokal.

4. Kapaciteti Institucional dhe Trajnimi

- Trajnimi i anëtarëve të MSG-së, nëpunësve civilë dhe përfaqësuesve të kompanive mbi EITI GN30 dhe raportimin me ndjeshmëri gjinore.
- Krijoni module të e-mësimit në shqip të përshtatura për realitetet lokale të nxjerrjes.
- Integroni temat gjinore në të gjitha dialogët dhe aktivitetet e ndërgjegjësimit për politikatat të udhëhequra nga EITI.
- Të organizohen sesione të përbashkëta me shkolla profesionale dhe universitete për të mbështetur gratë e reja në industrinë nxjerrëse.

Kronologjia

- 2026: Lançimi i rregullave të reja të përbërjes së MSG-së, publikimi i panoramës gjinore, fillimi i konsultimeve rajonale.
- 2027: Vlerësimi i ndikimit të reformave të të dhënave, zbatimi i programeve të trajnimit, shkalla e angazhimit.
- 2028: Kryerja e një shqyrtimi të plotë të ndikimit, përshtatja e strategjisë dhe integrimi i rezultateve në Planin Kombëtar të Punës EITI.

Ky Plan Veprimi është një premtim: që asnjë grua në rajonet nxjerrëse të Shqipërisë nuk do të mbetet e padukshme në statistika, e përjashtuar nga konsultimet ose e lënë pas dore në ndarjen e përfitimeve. Nuk është vetëm një udhërrëfyes politikash, por edhe një angazhim shoqëror - ndaj dinjitetit, barazisë dhe besimit se qeverisja e mirë duhet të funksionojë për të gjithë. Përmes këtij Plani, Sekretariati EITI synon transparencë të gjerë, duke e bërë atë të ndjeshme në komunitete dhe të jetuar nga njerëzit të cilëve duhet t'u shërbejë.

12.1. Korniza e veprimit: Plani i Veprimit Gjinor i EITI në Shqipëri (2026–2028)

Ky raport analizon se si Plani i Veprimit Gjinor i propozuar (2026–2028) i Sekretariatit Kombëtar EITI në Shqipëri përputhet me tre korniza kryesore:

- Strategjia Kombëtare për Barazi Gjinore (SKBGJ) 2021–2030
- Acquis dhe direktivat e Bashkimit Evropian për çështjet gjinore
- Standardi EITI 2023, veçanërisht dispozitat që lidhen me gjininë

i. Përputhja me Strategjinë Kombëtare për Barazi Gjinore (2021–2030)

Plani i Veprimit Gjinator i EITI-t i pasqyron këto qëllime përmes:

- Mbledhja e të dhënave të fokusuar në gjini dhe transparenca e fuqisë punëtore
- Pjesëmarrja aktive e grave në qeverisjen nxjerrëse nëpërmjet kuotave të MSG-së
- Konsultimet me komunitetin u përqendruan në përfshirjen e grave dhe grupeve vulnerabël
- Trajnim dhe ndërtim kapacitetesh në institucionet publike dhe private nxjerrëse

Ky plan e përkthen NSGE-në nga parim në veprim në sektorin nxjerrës, duke siguruar ndikim në nivel lokal.

ii. Pajtueshmëria me Acquis të BE-së dhe Standardet e Barazisë Gjimore

Procesi i anëtarësimit të Shqipërisë në BE kërkon pajtueshmëri me:

- Direktiva 2006/54/KE (Trajtim i barabartë në punësim)
- Direktiva (BE) 2023/970 (Transparenca e pagave)
- Direktiva e Raportimit të Qëndrueshmërisë së Korporatave (CSRD)

Plani i Veprimit i mbështet këto duke:

- Kërkohej raportim i ndara i pagave dhe fuqisë punëtore
- Promovimi i praktikave të barabarta të punësimit dhe pjesëmarrjes në kompani
- Prezantimi i paneleve publike gjimore dhe mjeteve të ndjekjes së gjinisë në stilin ESG
- Nxitja e mekanizmave të llogaridhënies në nivel kompanie në përputhje me pritjet e BE-së.

Prandaj, plani mbështet përafrimin e Shqipërisë me BE-në dhe qëllimet e barazisë në punësim.

iii. Plotësimi i Standardit EITI 2023

Plani i Veprimit përmbush drejtpërdrejt komponentët e Standardit EITI 2023 që lidhen me barazinë gjimore:

- Kërkesa 1.4: Promovon përfaqësimin gjinator në MSG (objektivi 40%)
- Kërkesa 1.5: Përfshirja e gjinisë në Planin e Punës dhe ciklin e planifikimit të EITI-t
- Kërkesa 6.3: Kërkon të dhëna të punësimit dhe pagave të ndara sipas gjinisë nga kompania
- Kërkesa 6.4: Promovon konsultimet gjimore në nivel komuniteti dhe ndjekjen e ndikimit
- Kërkesa 5.3: Përmirëson transparencën e shpenzimeve sociale me fokus gjinator

Kjo përputhshmëri e pozicionon Shqipërinë si një lider rajonal në zbatimin e EITI-t me bazë gjimore.

Pse është i rëndësishëm ky plan?

Ky është më shumë sesa një plan teknik - është një premtim politik me fuqinë për të transformuar jetë:

- Një grua e re nga Kukësi sheh mundësi pune të hapura në gjeologji ose administratë falë raportit të ri EITI.
- Një e ve në Burrel merr përfitime komunitare nëpërmjet politikave më transparente të shpenzimeve sociale.
- Një inxhinier minierash në Bulqizë merr pjesë në një forum kombëtar dhe i bashkohet një MSG-je të re gjithëpërfshirëse.
- Një nëpunës civil në Fier përdor të dhënat gjimore për të krijuar vende pune më të sigurta dhe më të mira në kompanitë shtetërore.

Tabela 7: Tabela përmbledhëse e kornizës së veprimit

Kornizë	Kërkesa thelbësore	Masa e Planit të Veprimit	Statusi I përmbushjes
NSGE 2021–2030	Kapaciteti institucional dhe të dhënat	Trajnim gjinor, panele të dhënash	✓ Përmbushje e plotë
Direktivat e BE-së	Transparencë në paga, trajtim i barabartë	Të dhëna të ndara dhe kritere gjinore në punësim	✓ Në përputhje
Standardi EITI 1.4	Pjesëmarrja gjinore e MSG-së	Objektivi 40%, nominime gjithëpërfshirëse	✓ Plotësisht i përafruar
Standardi EITI 6.3	Të dhënat e fuqisë punëtore të ndara sipas gjinisë	Raportimi i detyrueshëm i kompanive për EITI-n	✓ Plotësisht i përafruar
Standardi EITI 6.4	Konsultime për ndikimin gjinor	10 dialogje rajonale të planifikuara	✓ Plotësisht i përafruar

REFERENCAT

Agjencia Kombetare e Burimeve Natyrore <http://www.akbn.gov.al/?lang=en>

Albanian EITI <https://www.albeiti.org/site/en/home-eng-home/>

Albanian Geological Survey (AGS). (n.d.). *Institutional Mandate and Sectoral Data*. Retrieved from <https://www.gsa.gov.al/>

ALBEITI annual reports [Reports - Albeiti](#)

Albpetrol sh.a. <https://albpetrol.al/>

Babović, M., & Miluka, J. (2020, January). *Gender Equality Index for the Republic of Albania 2020*. Institute of Statistics, Republic of Albania & European Institute for Gender Equality. Retrieved June 18, 2025, from https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_index_albania.pdf

BIRN & Balkan Insight. (2021, June 21). *Collecting chrome, Albanian women face exploitation*. Balkan Insight. <https://balkaninsight.com/2021/06/21/collecting-chrome-albanian-women-face-exploitation/>

Comisión Chilena del Cobre. (2025, March 17). *Estudio: Representación de la mujer en el sector minero en Chile al año 2023*. <https://www.cochilco.cl/web/estudio-representacion-de-la-mujer-en-el-sector-minero-en-chile-al-ano-2023/>

Coordination Body for Gender Equality, Republic of Serbia. <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/202203/National%20Strategy%20for%20GE%202021-2030.pdf>

Corruption Risk Assessment: Kosovo Extractive Industries Sector, United Nations Development Programme (UNDP) Kosovo, <https://www.undp.org/kosovo/publications/corruption-risk-assessment-kosovo-extractive-industries-sector>

Council of Europe. (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence* (Istanbul Convention). <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>

Council of Europe. (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence* (Istanbul Convention). <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>

Council of Europe. (n.d.). *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence* (Istanbul Convention). <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>

Council of Europe. (n.d.). *Law on gender equality and protection against discrimination* <https://rm.coe.int/lmd-updated-version-english-translation/1680a0c1fc#:~:text=This%20law%20regulates%20the%20implementation,sex%20characteristics%2C%20living%20with%20HIV%2F>

EITI International Secretariat. (2021, February). *The social impact of extractive industries in Albania: Final draft* [PDF]. Extractive Industries Transparency Initiative. https://eiti.org/sites/default/files/attachments/social_impact_of_ei_in_albania_final_draft_en_exe.pdf

EITI International Secretariat. (n.d.). *The social impact of extractive industries in Albania: Final draft* [PDF]. Extractive Industries Transparency Initiative https://eiti.org/sites/default/files/attachments/social_impact_of_ei_in_albania_final_draft_en_exe.pdf

EITI. (2023). *On equal terms: Supporting an inclusive extractive sector in the energy transition* [Policy brief]. EITI. https://eiti.org/sites/default/files/2023-10/EN_EITI_Policy%20brief_Gender%20and%20energy%20transition.pdf

EITI. (2023). *The EITI Standard 2023*. Extractive Industries Transparency Initiative. [2023 EITI Standard Parts1-2-3.pdf](https://eiti.org/sites/default/files/2023-10/EN_EITI_Policy%20brief_Gender%20and%20energy%20transition.pdf)

European Commission. (2020). *EU Gender Equality Strategy 2020–2025*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission. (2020). *Gender Equality Strategy 2020–2025*. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission. (2020). *Gender Equality Strategy 2020–2025*. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission. (2020, March 8). *Gender equality strategy 2020–2025*. Publications Office of the European Union https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission. (2021). *EU Action Plan on Gender Equality and Women's Empowerment (GAP III)*. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-action-plan-gender-equality-and-womens-empowerment-2021-2025_en

European Commission. (2021). *EU Action Plan on Gender Equality and Women's Empowerment (GAP III)*. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-action-plan-gender-equality-and-womens-empowerment-2021-2025_en

European External Action Service. (n.d.). *EU Gender Action Plan III: Towards a gender-equal world*. https://www.eeas.europa.eu/eeas/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world_en

European Institute for Gender Equality. (2023, October). *Gender Equality Index: Measuring progress in the Western Balkans* [Institutional report]. Publications Office of the European Union. https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_index_albania.pdfhttps://eige.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_index_albania.pdf

European Institute for Gender Equality. (n.d.). *EU-candidate countries and potential candidates: Albania*. Retrieved June 18, 2025, from https://eige.europa.eu/about/eu-candidate-countries-and-potential-candidates/albania?language_content_entity=en

European Union. (2022). *Directive (EU) 2022/2381 on improving the gender balance among directors of listed companies*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381>

Expertise France group AFD (2022, November). *Gender and Energy Diagnosis: Energy sector in Albania* (Expertise France Technical Assistance report). <https://www.expertisefrance.fr/documents/20182/881511/Expertise+France+-+Albania+Gender+and+Energy+Diagnosis+%28Nov.+2022%29.pdf>

Impact Assessment Agency of Canada. (2024, June 20). *Guidance: Gender-based Analysis Plus in Impact Assessment* [Fact sheet]. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/impact-assessment-agency/services/policy-guidance/practitioners-guide-impact-assessment-act/gender-based-analysis.html>

Indigenous Services Canada. (2024). *2023–2024 Gender-based analysis plus* [Report]. Government of Canada. <https://www.sac-isc.gc.ca/eng/1722364128737/1722364264424>

INSTAT (2022). *Shqipëria në shifra 2021:Produkti i brendshëm bruto* <https://www.instat.gov.al/media/10320/shqiperia-ne-shifra-2021.pdf>

INSTAT (2022). *Tregu i punës 2021* <https://www.instat.gov.al/media/10066/tregu-i-punes-2021.pdf>

INSTAT (2024). *Tregu i punës 2023* <https://www.instat.gov.al/media/14273/tregu-i-punes-2023.pdf>

INSTAT (Institute of Statistics, Albania). (2024). *Albanian Population and Housing Census 2023* <https://www.instat.gov.al/en/publications/books/2024/albanian-population-and-housing-census-2023/>

INSTAT. (2020). *Women and men in Albania 2020*. Institute of Statistics. <http://www.instat.gov.al/en/themes/gender-equality/publications/>

Institute of Statistics (INSTAT). *Burra dhe Gra në Shqipëri 2023*. <https://www.instat.gov.al/media/12598/burra-dhe-gra-2023.pdf>

Institute of Statistics, Albania [INSTAT]. (2024, November 13). *Structure of Earnings Survey 2022* [PDF]. INSTAT. Retrieved June 22, 2025, from <https://www.instat.gov.al/media/14494/structure-of-earning-survey-2022.pdf>

- Instituti i Statistikave (INSTAT). (2025, May 12). *Statistika të diplomimeve, 2023–2024* [PDF]. https://www.instat.gov.al/media/15252/statistika-te-diplomimeve_2023-24_shqip_final.pdf
- Instituti i Statistikave. (2022, May 13). *Statistika të diplomimeve, 2020–2021* [Report]. Instituti i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/9979/statistika-te-diplomimeve_2020-21.pdf
- Instituti i Statistikave. (2023, May 15). *Statistika të diplomimeve, 2021–2022* [Report]. Instituti i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/11616/statistika-te-diplomimeve_2021-2022.pdf
- Instituti i Statistikave. (2024, May 21). *Statistika të diplomimeve, 2022–2023* [Report]. Instituti i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/13332/statistika-te-diplomimeve_2022-23-update-2024.pdf
- Instituti i Statistikave. (2025, May 12). *Statistika të diplomimeve, 2023–2024* [Report]. Instituti i Statistikave. https://www.instat.gov.al/media/15252/statistika-te-diplomimeve_2023-24_shqip_final.pdf
- International Labour Organization. (2019). *Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-and-harassment/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2019). *Convention No. 190 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/violence-and-harassment/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (n.d.). *Convention No. 190 concerning violence and harassment in the world of work*. ILO. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- International Monetary Fund. (2018). *Pursuing Women's Economic Empowerment*. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment>
- International Organization for Standardization. (2023). *ISO Gender Action Plan 2022–2025*. <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/about%20ISO/strategy/Gender/Gender%20page%20PDFs/ISRS M%20GAP%20final-10.2023.pdf>
- Inter-Parliamentary Union. (2025). *Parliament of Albania (AL)*. Inter-Parliamentary Union. <https://data.ipu.org/parliament/AL/AL-LC01/>
- Kosovo 2.0. (2025, April 14). *The intersection of gender equality and green energy*. <https://kosovotwopointzero.com/en/the-intersection-of-gender-equality-and-green-energy/#:~:text=The%20Kosovo%20Agency%20for%20Statistics%E2%80%99%20%282021%29>
- Kosovo Gender Country Profile, European External Action Service (EEAS), https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/2024/UNWOMEN_GEF_ENG.pdf
- Kosovo Program for Gender Equality 2020–2024, Agency for Gender Equality, Republic of Kosovo, <https://abgj.rks.gov.net/assets/cms/uploads/files/AGE%20Kosovo%20Program%20for%20Gender%20Equality%202020-2024.pdf>
- Kuvendi i Republikës së Shqipërisë. (2020). *Ligj nr. 153/2020, datë 17.12.2020, për regjimin fiskal në sektorin hidrokarbur*. Kuvendi i Republikës së Shqipërisë. <https://aksesdrejtesi.al/dokumenta/1692869858ligj-2020-12-17-153.pdf>
- Lukic, J., & Faria, M. M. (2023, February 20). *How can Serbia's energy and mining sector become a leader in gender equality?* World Bank Blogs. <https://blogs.worldbank.org/en/europeandcentralasia/how-can-serbias-energy-and-mining-sector-become-leader-gender-equality>

Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolag (LKAB). (2024, April 25). *Annual and sustainability report 2023* [Report]. LKAB. https://lkab.com/wp-content/uploads/2024/04/LKAB_2023_Annual-and-Sustainability-report.pdf

Ministerio de Energía y Minas del Perú (MINEM)'s 2023 Gender Equality Plan for Small-Scale and Artisanal Mining. *Anuario Minero 2023 - Informes y publicaciones - Ministerio de Energía y Minas - Plataforma del Estado Peruano*

Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Republika e Shqipërisë (2022). *Treguesit kryesorë Makroekonomik* <https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2024/02/Treguesit-Kryesor%C2%BD-Makroekonomik-2022.pdf>

Ministria e Financave, Republika e Shqipërisë (2023). *Treguesit kryesorë Makroekonomik* <https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2024/05/Treguesit-Kryesore-Makroekonomik-2023.pdf>

Ministry of Education and Sports. (2024, December). *Statistical yearbook on education and sports 2022–2023 and time series* [PDF]. Republic of Albania. <https://arkiva.arsimi.gov.al/wp-content/uploads/2024/12/Vjetari-Statistikor-p%C3%ABr-Arsimin-dhe-Sportin-2022-2023-dhe-seri-kohore.pdf>

Ministry of Finance and Economy. (2023, October). *National Employment and Skills Strategy 2023–2030* [PDF]. Arkiva Financë. Retrieved June 22, 2025, from https://arkiva.financa.gov.al/wp-content/uploads/2023/10/National-Employment-and-Skills-Strategy-2030_EN.pdf

Ministry of Health and Social Protection, Republic of Albania. *National Strategy for Gender Equality 2021–2030* (Approved by DCM No. 400, date 30.06.2021). <https://shendetesia.gov.al/strategjia-kombetare-e-barazise-gjinore-2021-2030>

Ministry of Infrastructure and Energy of Albania. (2021). *National Energy and Climate Plan 2021–2030*. Government of Albania [Vlersimi-Strategjike.pdf](https://www.infrastruktura.gov.al/Vlersimi-Strategjike.pdf)

Ministry of Infrastructure and Energy. (n.d.). *Sectoral policy frameworks and staff gender balance in state-owned companies*. Retrieved from <https://www.infrastruktura.gov.al/>

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (n.d.). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women* <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (n.d.). *Albania: Code of Labour* https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/ALBANIA_Code%20of%20Labour.pdf

OSCE Presence in Albania. (2019, April 3). *OSCE Presence in Albania and Albanian Extractive Industries Transparency Initiative join efforts to promote transparency at local level*. Organization for Security and Co-operation in Europe. <https://www.osce.org/presence-in-albania/415946>

Parliament of Albania. (2008). *Law No. 9970 on Gender Equality*.

Parliament of Albania. (2010). *Law No. 10221 on Protection from Discrimination*.

Peltier-Huntley, J. (2019). *Closing the gender gap in Canadian mining: An interdisciplinary mixed methods study* International Women in Mining. <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2021/04/PELTIER-HUNTLEY-THESIS-2019.pdf>

Republic of Albania. (1993). *Law No. 7703 on Social Security*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (1995). *Labour Code No. 7961*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2006). *Law No. 9669 on Measures against Violence in Family Relations*. Amended. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2008). *Law No. 10019 on the Electoral Code*. Amended. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2008). *Law No. 9970 on Gender Equality in Society*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2009). *Law No. 10197 on Voluntary Pension Funds*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2010). *Law No. 10221 on Protection from Discrimination*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2010). *Law No. 10237 on Health and Safety at Work*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2016). *Decision of the Council of Ministers No. 37 on Health and Safety Protections for Pregnant Workers and New Mothers*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2016). *Law No. 121 on Social Care Services*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2017). *Law No. 111 on State-Guaranteed Legal Aid*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2018). *Law No. 110 on Notaries*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2018). *Law No. 111 on Cadaster*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2018). *Law No. 22 on Social Housing*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2019). *Law No. 15 on Employment Promotion*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2019). *Law No. 57 on Social Assistance*. Official Gazette of the Republic of Albania.

Republic of Albania. (2020). *Law No. 112/2020 on Beneficial Ownership Transparency*. Official Gazette of the Republic of Albania

Republic of Albania. (2021). *Ligj nr. 65/2021 për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 10 304, datë 15.7.2010, "Për sektorin minerar në Republikën e Shqipërisë", të ndryshuar*. Ministria e Infrastrukturës dhe Energjisë. <https://www.infrastruktura.gov.al/wp-content/uploads/2021/12/NDRYSHIMET-E-LIGJIT-PER-SEKTORIN-MINERAR.pdf>

Republic of Albania. (Amended 2021). *Mining Law No. 10 304*. Official Gazette of the Republic of Albania

Republic of Albania. *Hydrocarbons Law*. Official Gazette of the Republic of Albania

SCiDEV Center. (n.d.). *Network of Albanian Women in STEM*. <https://scidevcenter.org/networkofalbanianwomeninstem/>

Social Inclusion and Poverty Reduction Unit, Government of Serbia. https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wpcontent/uploads/2021/10/Gender_Equality_Index_for_the_Republic_of_Serbia_2021.pdf

South African Women in Mining: The Urgent Need for Gender Equality. *Adcorp Insights*, Sept. 6, 2022. [SA Women in Mining: Gender Equality | Insights by Adcorp](#)

- UN Women Albania. (2021). *National strategy for gender equality 2021–2030*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. https://albania.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/WEB_Strategjia%20Kombetare%20-%20EN.pdf
- UN Women. (2015). *Beijing Declaration and Platform for Action* [Publication]. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- UN Women. (2023). *Country gender equality profile of North Macedonia*. <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/country-gender-equality-profile-of-north-macedonia>
- UN Women. (n.d.). *Gender-responsive budgeting (GRB) at a glance in North Macedonia*. UN Women Europe and Central Asia. <https://eca.unwomen.org/en/what-we-do/national-planning-and-budgeting/transformative-financing-for-gender-equality-in-the-western-balkans/north-macedonia> en.wikipedia.org+11
- UN Women. (n.d.). *Transformative financing for gender equality in the Western Balkans: Serbia* UN Women Europe and Central Asia. <https://eca.unwomen.org/en/what-we-do/national-planning-and-budgeting/transformative-financing-for-gender-equality-in-the-western-balkans/serbia>
- UNFPA Kosovo. (2025, February 13). *Illustrating advantage of gender equality and economic progress through family-friendly workplace policies in Kosovo*. <https://kosovo.unfpa.org/en/news/illustrating-advantage-gender-equality-and-economic-progress-through-family-friendly-workplace-policies-in-kosovo>
- United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- United Nations. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- United Nations. (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- United Nations. (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- United Nations. (n.d.). *Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. UN. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>
- Women and Men in North Macedonia 2023, State Statistical Office, Republic of North Macedonia. https://www.stat.gov.mk/publikacii/2023/ZeniteMazite_2023_en.pdf
- Women Engage for a Common Future (WECF). (2024, June 10). *Current state of gender in the energy sector in Albania*. <https://www.wecf.org/current-state-of-gender-in-the-energy-sector-in-albania/>
- Women in Mining Perú. (2024). *Proceedings of the 2024 Annual Congress*. <https://wimperu.org/wp-content/uploads/2024/05/WIM-Peru-2024-Annual-Congress-Proceedings.pdf>
- Workplace Gender Equality Agency. (n.d.). *Workplace Gender Equality Agency*. Australian Government. <https://www.wgea.gov.au/>
- World Bank (2024). *Exploring opportunities. For gender diversity in the mining and energy sector in Serbia*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099457012072279757/pdf/IDU0132ed1050630d04a650af990ac5c9926d321.pdf>

World Bank. (2022). *Women, Business and the Law 2022*. <https://wbl.worldbank.org/>

World Health Organization. (2008). *Gender equality in society: Law No. 9970 – Albania*
<https://platform.who.int/docs/default-source/mca-documents/policy-documents/law/ALB-GBV-19-LAW-2008-eng-No-9970-Gender-Equality-in-Society.pdf>

Zwane, M. J. (2017, June 15). *Release of the 2017 Mining Charter* [Speech]. Government of South Africa.
<https://www.gov.za/speeches/minister-mosebenzi-zwane-occasion-release-mining-charter-15-jun-2017-0000>