



LEADERS 4FUTURE





Thyerja e Barrierave: Zbulimi i Sfidave Ndërmarrëse me të cilat Përballen Gratë e Reja

Mohim

Informacioni, dokumentacioni dhe shifrat në këtë material të dorëzuar janë shkruar nga konsorciumi i projektit LEADERS4FUTURE sipas marrëveshjes së grantit X të KE-së dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e Komisionit Evropian. Komisioni Evropian nuk është përgjegjës për asnjë përdorim që mund t'i bëhet informacionit të përmbajtur këtu.

Ky material i dorëzuar përmban punë origjinale të pabotuar, përveç rasteve kur tregohet qartë ndryshe. Njohja e materialit të botuar më parë dhe e punës së të tjerëve është bërë përmes citimit, citimit ose të dyjave të përshtatshme. Riprodhimi është i autorizuar me kusht që të përmendet burimi.

Çdo shpërndarje e rezultateve pasqyron vetëm pikëpamjen e autorit dhe Komisioni Evropian nuk është përgjegjës për asnjë përdorim që mund t'i bëhet informacionit që përmban. Përgjegjësia e vetme për përmbajtjen e këtij botimi u takon autorëve.



Tabela e përmbajtjes

Përmbledhje Ekzekutive.....	5
Hyrje.....	8
Situata e grave në vendet partnere.....	9
Gratë në Spanjë.....	12
Gratë në Norvegji.....	14
Gratë në Greqi.....	16
Gratë e Kosovës.....	18
Gratë në Bosnjë dhe Hercegovinë.....	19
Gratë në Mal të Zi.....	22
Gratë në Shqipëri.....	24
Model i përbashkët në të gjitha vendet.....	26
Metodologjia.....	31
Analiza e Sfidave dhe Barrierave Ndërmarrëse.....	35
Përmbledhje e Konteksteve Kombëtare.....	36
Pengesa të identifikuar për gratë sipërmarrëse.....	39
Gjetjet nga Pilotimi i Mjetit të Vlerësimit.....	42
Vështrime nga Grupet e Fokusit.....	44
Dëshmi dhe njohuri të drejtpërdrejta nga grupet e fokusit....	48
Diskutim dhe Implikime për Projektin.....	49
Sinteza e Gjetjeve.....	49
Sintezë e Gjetjeve mbi Barrierat Ndërmarrëse.....	49
Rëndësia me Objektivat e Projektit.....	52
Udhëzime për Materialet e Trajnimit.....	55
Përmirësimi i Mjetit të Vlerësimit.....	59
Përfundime dhe Rekomandime.....	63
Përfundimet kryesore.....	63
Rekomandime.....	64
Bibliografia dhe Referencat.....	67
Lista e Akronimeve.....	73

Përmbledhje Ekzekutive

Projekti "Leaders for Future" (Nr: 101185858) trajton aksesin e kufizuar në punësim të denjë dhe nën-përfaqësimin e të rinjve në proceset demokratike, veçanërisht për gratë e reja dhe komunitetet në disavantazh në të gjithë Evropën dhe Ballkanin Perëndimor. Ky raport, "T2.4 Thyerja e Barrierave", synon posaçërisht të identifikojë dhe analizojë barrierat psikologjike dhe të lidhura me aftësitë që i pengojnë gratë e reja të ndjekin sipërmarrjen, duke adresuar normat e tyre më të ulëta të sipërmarrjes krahasuar me burrat. Informacionet e fituara do të informojnë materialet e trajnimit të përshtatura dhe do të përsosin mjetin e vetëvlerësimit.

Metodologjia është gjithëpërfshirëse, duke u mbështetur në:

Hulumtimet e mëparshme dhe analizën e nevojave në të gjitha vendet partnere (Norvegjia, Greqia, Spanja, Ballkani Perëndimor) duke përdorur një qasje të bazuar në të dhëna, duke përfshirë Indeksin e Barazisë Gjinore (GEI) dhe burime kombëtare/ndërkombëtare.

Gjetjet nga pilotimi i një mjeti vetëvlerësimi online (T2.2), i cili vlerëson kompetencat sipërmarrëse në aspekte teknike, ndërpersonale dhe psikologjike duke përdorur një qasje me metoda të përziera.

- Të dhëna cilësore nga diskutimet në grupe fokusi (T2.3) me 10 gra të reja sipërmarrëse për secilin vend partner, duke eksploruar në thellësi përvojat, sfidat dhe nevojat e tyre. Ky fokus i dyfishtë në zhvillimin e aftësive sipërmarrëse dhe gatishmërinë psikologjike siguron një kuptim holistik të pengesave.

Barrierat kryesore të identifikuara:

- **Barrierat Psikologjike:** Mungesë e vazhdueshme e vetëbesimit në vendimmarrje dhe prezantim, **frikë nga dështimi** dhe shmangie nga rreziku, të cilat shpesh përkeqësohen nga **presioni shoqëror dhe familjar** për të kërkuar punësim të qëndrueshëm.
- **Mangësi Kritike në Aftësi:** **Mangësi** të konsiderueshme në njohuritë **financiare** dhe **menaxhimin** (buxhetimi, qasja në fonde, parashikimi), planifikimi i biznesit dhe marketingu dixhital (prania online, tregtia elektronike). **Aftësitë thelbësore të buta si lidërshipi, rrjetëzimi, komunikimi, menaxhimi i kohës dhe rezistenca emocionale** janë gjithashtu të pazhvilluara.
- **Barrë disproporcionale e kujdesit të papaguar dhe punës shtëpiake:** Njihet universalisht si pengesa më e rëndësishme, me gratë që shpenzojnë shumë më tepër kohë në punët e shtëpisë dhe kujdesin familjar, duke çuar në **"varfëri kohore"** dhe duke kufizuar zhvillimin profesional. Kjo përkeqësohet nga mungesa e infrastrukturës së kujdesit të përballueshme, veçanërisht në Ballkanin Perëndimor dhe Greqi.
- **Qasje e Kufizuar në Kapital, Rrjete Profesionale dhe Sisteme Mbështetëse Gjithëpërfshirëse:** Gratë e reja përballen me vështirësi të mëdha në aksesin në **kapitalin fillestar dhe financimin**, me një përqindje disproporcionalisht të vogël të kapitalit sipërmarrës të ndarë për sipërmarrëset femra. Ekziston një **mungesë e përhapur e rrjeteve profesionale, struktura mbështetëse gjithëpërfshirëse të pamjaftueshme** (p.sh., inkubatorë, mentorim) dhe një mungesë e perceptuar e modeleve të dukshme femërore.
- **Normat dhe Boshllëqet e Zbatimit të Përhapura Socio-Kulturore:** **Normat patriarkale** të rrënjosura thellë, rolet tradicionale gjinore dhe **stereotipet** i dekurajojnë në mënyrë aktive gratë, duke i bërë ato shpesh të **ndihen të neglizhuara** në sektorët e dominuar nga meshkujt. Pavarësisht kornizave të forta ligjore për barazinë gjinore, ekziston një "boshllëk" i rëndësishëm **zbatimi midis ligjeve dhe zbatimit të tyre praktik.**



Rekomandime kryesore:

- **Krijimi i Pikave Mbështetëse në Komunitetet Lokale:** Krijimi i shtatë pikave të përhershme mbështetëse në vendet partnere për të ofruar **këshilla afatgjata, trajnime për sipërmarrjen, punëtori dhe mentorim**. Këto qendra do të shërbejnë gjithashtu si "**Qendra Burimesh**" duke ofruar informacion specifik për vendin mbi regjistrimin e biznesit, financimin dhe shërbimet këshillimore ligjore/financiare.
- **Zbatimi i Programeve të Trajnimit të Përshtatura për Punonjësit e të Rinjve:** Zhvillimi i një **programi trajnimi** me dy drejtime për punonjësit e të rinjve, që mbulon **edukimin për sipërmarrjen**, ndjeshmërinë gjinore, mentorimin, trajnimin dhe kompetencën kulturore. Kjo do t'i fuqizojë ata për të ofruar burime të gatshme për përdorim mbi aspekte teknike si **njohuritë financiare, planifikimi i biznesit dhe marketingu dixhital**, të përshtatura për kontekstet lokale duke përdorur kornizën Entrecomp (Korniza e Kompetencës për Sipërmarrjen e zhvilluar nga Qendra e Përbashkët e Kërkimit e Komisionit Evropian).
- **Krijimi i Hapësirave të Sigurta dhe Rrjeteve Mbështetëse:** Nxitja e hapësirave të sigurta dhe rrjeteve mbështetëse përmes pikave mbështetëse, workshop-e dhe rrjeteve ndërkufitare të mbështetjes nga kolegët. **Organizimi i ngjarjeve të rrjetëzimit** (Qendra Kombëtare) për të lidhur **gratë e reja me sipërmarrësit**, organet publike dhe vendimmarrësit, dhe integrimi i modeleve frymëzuese për të rritur besimin dhe për të luftuar izolimin.
- **Promovoni Mendësinë Sipërmarrëse dhe Mësimin Gjatë Gjithë Jetës:** Lançon konkursin "**Krijo Planin Tënd të Biznesit**" në nivel kombëtar dhe evropian, duke ofruar stimuj financiarë (3,000 € për dy fitues) dhe dukshmëri. Workshop-et do të ofrojnë **mësim praktik**, dhe mjeti i vetëvlerësimit do të përpunohet (duke përfshirë një seksion të dedikuar për aftësitë dixhitale) për të ndihmuar gratë të identifikojnë **pikat e forta dhe fushat për përmirësim**, duke theksuar të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe inovacionin.



Hyrje

Projekti “Udhëheqës për të Ardhmen: Ndërtimi i Kapaciteteve për Organizatat Rinore që Promovojnë Sipërmarrjen dhe Bizneset e Grave” (101185858) synon të adresojë **aksesin e kufizuar në punësim të denjë dhe nën-përfaqësimin e të rinjve në proceset demokratike, me vëmendje të veçantë për gratë e reja dhe komunitetet në disavantazh në të gjithë Evropën dhe Ballkanin Perëndimor.**

Ky raport shërben për të identifikuar dhe analizuar në mënyrë sistematike **barrierat psikologjike dhe të lidhura me aftësitë që i pengojnë gratë e reja të ndjekin rrugë sipërmarrëse.** Objektivi i tij kryesor është të adresojë normat më të ulëta të sipërmarrjes të vëzhguara tek gratë e reja krahasuar me burrat, të cilat shpesh **rrjedhin nga mungesa e aftësive të nevojshme teknike dhe ndërpersonale.**

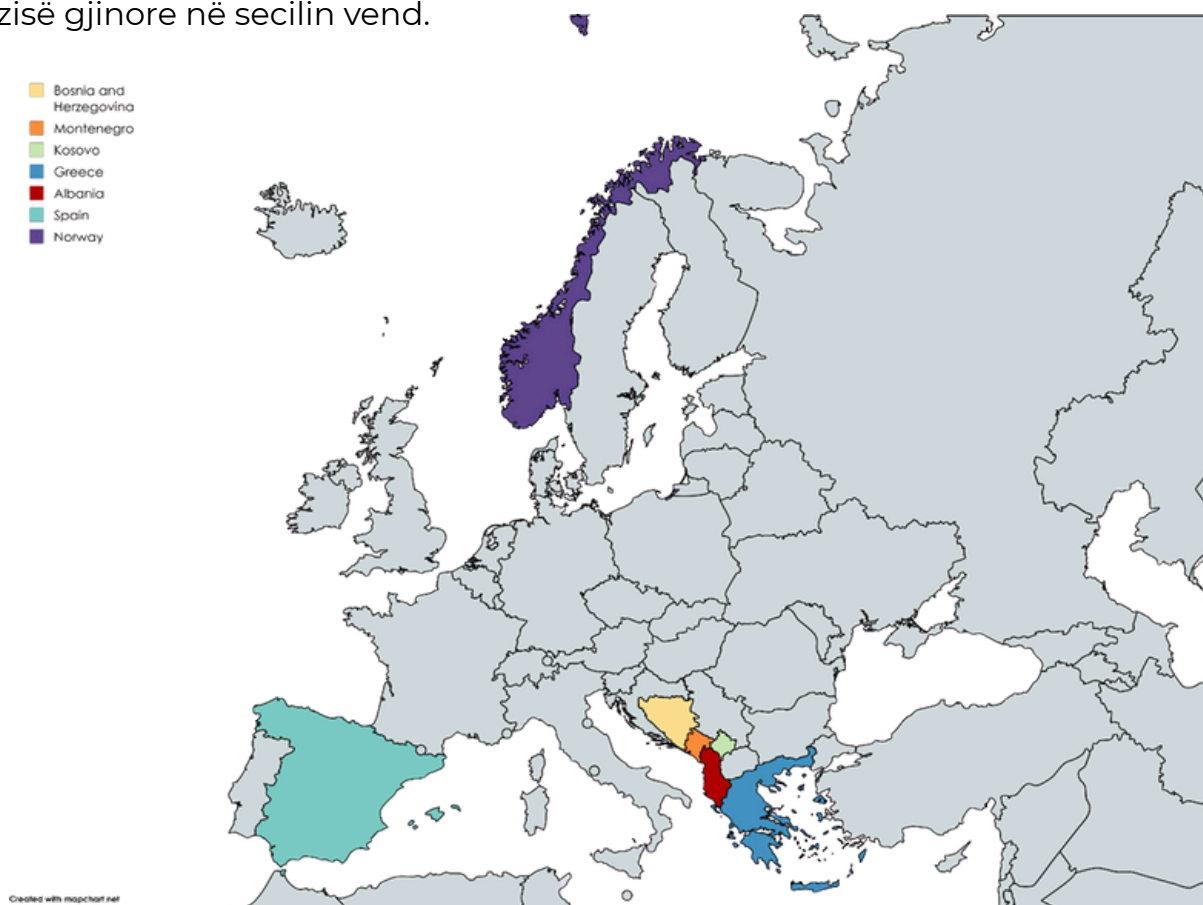
Gjetjet në këtë raport janë ndërtuar mbi një kuadër gjithëpërfshirës metodologjik. Ai mbështetet në të dhëna nga hulumtimet e mëparshme dhe analiza e nevojave në lidhje me shkallën e punësimit të të rinjve dhe dallimet gjinore në sipërmarrje në vendet partnere (Norvegjia, Greqia, Spanja dhe Ballkani Perëndimor). Përveç kësaj, ai përfshin informacione thelbësore të mbledhura nga **zhvillimi dhe pilotimi i një mjeti vlerësimi (T2.2) dhe të dhëna të pasura cilësore nga grupet e fokusit të kryera** me 10 gra të reja për secilin vend partner (T2.3) që aspirojnë të bëhen sipërmarrëse.

Këto gjetje gjithëpërfshirëse do të kenë implikime të drejtpërdrejta për aktivitetet pasuese të projektit. Ato do të udhëheqin **zhvillimin e materialeve të trajnimit të përshtatura,** duke siguruar që modulet të jenë të hartuara posaçërisht për të adresuar këto boshllëqe të identifikuara të aftësive teknike dhe psikologjike, dhe **për të ndërtuar kapacitetin e punonjësve të të rinjve** në fusha si mentorimi dhe ndjeshmëria gjinore. Për më tepër, këto njohuri janë thelbësore për rafinimin e mjetit të vetëvlerësimit, duke çuar në përmirësime në rëndësinë e tij kulturore, qartësinë, pikëzimin, personalizimin e reagimeve dhe përfshirjen e një seksioni të dedikuar për aftësitë dixhitale, **duke e bërë atë një instrument diagnostikues** më efektiv për sipërmarrëset femra që aspirojnë të bëhen sipërmarrëse.

Situata e Grave në Vendet Partnere

Informacioni i paraqitur në raportet kombëtare është mbledhur kryesisht përmes një kuadri metodologjik të bazuar në të dhëna. Një mjet qendror në këtë proces është **Indeksi i Barazisë Gjinore (GEI)**, i zhvilluar në bashkëpunim me **Institutin Evropian për Barazi Gjinore (EIGE)**. Kjo metodologji e standardizuar lejon një vlerësim objektiv të progresit dhe krahasime kuptimplote jo vetëm midis vendeve të analizuara, por edhe me shtetet anëtare të BE-së.

Përtej GEI-t, të dhënat nxirren nga një sërë burimesh të besueshme kombëtare dhe ndërkombëtare. Këto përfshijnë zyra statistikore kombëtare si MONSTAT (Mali i Zi) dhe KAS (Kosovë), si dhe raporte dhe analiza nga organe ndërkombëtare si Banka Botërore, Programi i Zhvillimit i Kombeve të Bashkuara (UNDP), Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) dhe studime të ndryshme akademike dhe organizata të shoqërisë civile. Kjo qasje shumëburimore siguron një kuptim gjithëpërfshirës dhe të nuancuar të sfidave dhe sukseseve të barazisë gjinore në secilin vend.



Raportet shqyrtojnë vazhdimisht disa aspekte kyçe të barazisë gjinore, duke ofruar një pamje holistike të jetës së grave:

Pjesëmarrja në Tregun e Punës: Ky seksion shqyrton shkallën e punësimit të grave, pjesëmarrjen e tyre të përgjithshme në **fuqinë punëtore, shifrat e papunësisë dhe përhapjen e ndarjes profesionale** (ku gratë janë të përqendruara në sektorë ose role të caktuara). Shpesh thekson boshllëqet gjinore në paga dhe sfidat me të cilat përballen gratë në avancimin në karrierë.

Arritja Arsimore: Kjo pjesë vlerëson aksesin e grave në arsim në të gjitha nivelet, nga shkrim-leximi bazë deri te diplomat terciare. Një temë e përsëritur është "paradoksi i arsimit" ose "rrjedhja e rrjedhshme", ku **arritjet e larta arsimore për gratë nuk përkthehen gjithmonë në shpërblime ekonomike** proporcionale ose pozicione udhëheqëse për shkak të ndarjes arsimore dhe profesionale në fushat e studimit.

Përgjegjësitë e Kujdesit Familjar: Ky seksion përqendrohet në **barrën joproporcionale të punës së papaguar shtëpiake dhe të kujdesit** (p.sh., kujdesi për fëmijët, kujdesi për të moshuarit, punët e shtëpisë) që zakonisht bie mbi gratë. Ai shqyrton se si **kjo ndikon në kohën e grave**, kufizon pjesëmarrjen e tyre në ekonominë formale dhe ndikohet nga mungesa e infrastrukturës së duhur të kujdesit publik.

Kornizat Ligjore dhe Institucionale: Kjo pjesë shqyrton ligjet, politikat dhe angazhimet kushtetuese kombëtare që lidhen me barazinë gjinore, duke përfshirë përputhshmërinë me standardet ndërkombëtare (si Acquis i BE-së, CEDAW ose Konventa e Stambollit). **Shpesh thekson hendekun midis dispozitave ligjore dhe zbatimit dhe zbatimit efektiv të tyre.**

Normat dhe Barrierat Socio-Kulturore: Ky aspekt eksploron **normat patriarkale** të përhapura, **rolet tradicionale gjinore, gjuhën e urrejtjes me bazë gjinore dhe mizogjininë** që dekurajojnë në mënyrë aktive pjesëmarrjen e plotë të grave në jetën ekonomike, sociale dhe politike.

Fushat kryesore të mëposhtme të **Indeksit të Barazisë Gjinore** përdoren për të kategorizuar dhe matur progresin në fusha specifike të barazisë gjinore:

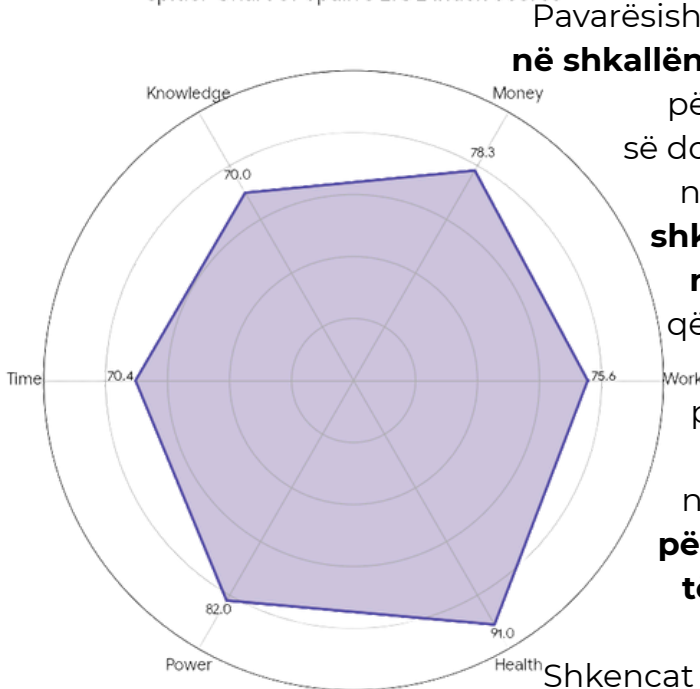
- **Puna:** Mat **barazinë gjinore në pjesëmarrjen në tregun e punës** (p.sh., shkallët e punësimit, modelet e punës) dhe aksesin në punësim dhe kushte të mira pune.
- **Paratë:** Pasqyrojnë **pavarësinë ekonomike dhe gjendjen financiare të grave**, duke përfshirë hendekun gjinor të pagave, shpërndarjen e të ardhurave dhe rrezikun e varfërisë.
- **Njohuritë:** Vlerësojnë barazinë gjinore në **arritjet arsimore dhe pjesëmarrjen**, duke mbuluar aksesin dhe nivelet e arsimit, si dhe ndarjen sipas fushës së studimit.
- **Koha:** Shqyrton **shpërndarjen e kohës së shpenzuar për aktivitete kujdesi** (p.sh., kujdesi për fëmijët, kujdesi për të moshuarit) dhe punët shtëpiake, si dhe aktivitetet sociale, midis grave dhe burrave.
- **Pushteti:** Mat **përfaqësimin e grave në role vendimmarrëse politike** dhe ekonomike, duke përfshirë parlamentet, qeveritë dhe bordet e korporatave.
- **Shëndeti:** Pasqyron **ndryshimet gjinore në gjendjen shëndetësore dhe aksesin në shërbimet shëndetësore**, shpesh duke treguar boshllëqet më të vogla krahasuar me fushat e tjera.



Gratë në Spanjë

Spanja paraqet një **peizazh kompleks dhe disi paradoksal** në lidhje me barazinë gjinore. Ndërsa kombi mban një **renditje të 4-të në Indeks in e Institutit Evropian për Barazi Gjinore (EIGE)** në vitin 2024, kryesisht i nxitur nga reformat legjislativë inovative dhe performanca e jashtëzakonshme në vendimmarrjen politike dhe ekonomike (fusha "Pushteti", ku renditet e 3-ta në BE), ky progres i nivelit të lartë **maskon pabarazitë e vazhdueshme dhe të rrënjësura thellë në nivelin bazë**, veçanërisht brenda tregut të punës dhe sferës së brendshme. Ekziston një shkëputje themelore midis arritjeve të larta arsimore të grave dhe rezultateve të tyre profesionale.

Spider Chart of Spain's EIGE Index Scores



Pavarësisht se **gratë shpesh i tejkalojnë burrat në shkallën e diplomimit në arsimin e lartë**, ato

përballen me një fenomen të "rrjedhjes së dobët" ku përfaqësimi i tyre zvogëlohet në rolet e larta profesionale. **Spanja ka shkallën më të lartë të mbikualifikimit në BE** me 35% në vitin 2024, me gratë

që preken në mënyrë disproporcionale, shpesh të paafta të sigurojnë vende pune që përputhen me kualifikimet e tyre. Kjo përkeqësohet më tej nga ndarja profesionale, **pasi gratë janë të përqendruara në fusha tradicionalisht të dominuara nga femrat** (p.sh., 70% e

studentëve të Bachelorit në Mjekësi/ Shkencat e Shëndetit) dhe **janë shumë të nën-**

përfaqësuar në fushat STEM me të ardhura të larta (duke mbajtur vetëm

1 në 4 pozicione STEM, veçanërisht të theksuara në Shkencat Kompjuterike dhe Inxhinieri), një trend që fillon me vetëbesim më të ulët në matematikë në arsimin e hershëm.

Fusha "**Puna**" nxjerr në pah **sfida të rëndësishme**, me Spanjën që renditet e 18-ta në BE. Shkalla e përgjithshme e papunësisë në vend ishte 11.4% në vitin 2024, **më e larta në BE**, dhe një hendek i vazhdueshëm gjinor në punësim vazhdon të ekzistojë. **Një hendek gjinor prej 25 pikësh përqindjeje në punësimin ekuivalent me kohë të plotë për prindërit** nënvizon barrën joproporcionale të përgjegjësisë të kujdesit familjar mbi pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Ky çekuilibër kontribuon gjithashtu në një hendek gjinor paksa në zgjerimin e të ardhurave të disponueshme.

Historikisht, gratë kryenin pjesën më të madhe të punës së papaguar shtëpiake dhe të kujdesit. Megjithatë, të dhënat e fundit tregojnë **një ngushtim të ndjeshëm të hendekut të punëve të shtëpisë me 22 pikë përqindjeje që nga viti 2016, me renditjen e Spanjës në fushën "Kohë" që është përmirësuar ndjeshëm nga vendi i 14-të në të 5-tin midis viteve 2020 dhe 2023.** Ky ndryshim pozitiv ka të ngjarë të jetë përshpejtuar nga pandemia COVID-19 dhe mbështetur nga përgjigjet proaktive legislative, siç është "Plani Korresponables" për të promovuar bashkëpërgjegjësinë për kujdesin dhe zbatimin e Direktivës së BE-së për Ekuilibrin Punë-Jetë.

Korniza e politikave të Spanjës ka evoluar në një model proaktiv dhe përshkrues, duke përfshirë **Planin e Tretë Strategjik për Barazi Efektive (2022-2025).** Përparimet kryesore legislative përfshijnë Ligjin e ri të Barazisë LO/2024, i cili përcakton një minimum prej 40% gra në bordet e kompanive IBEX 35 deri në vitin 2025 dhe i zgjeron kërkesat e barazisë në sektorin publik, me sanksione për mosrespektimin e tyre. Për më tepër, zbatimi i Direktivës së BE-së për Transparencën e Pagave do të forcojë kërkesat ekzistuese të regjistrimit të pagave, do të detyrojë zbulimin publik të pagave dhe, më e rëndësishmja, do të përmbysë barrën e provës për diskriminimin në paga, duke u vendosur më shumë përgjegjësi punëdhënësve. Suksesi përfundimtar i axhendës së barazisë gjinore të Spanjës varet nga zbatimi dhe zbatimi efektiv i këtyre politikave të reja për të kapërcyer hendekun midis barazisë ligjore dhe asaj de facto.



Gratë në Norvegji

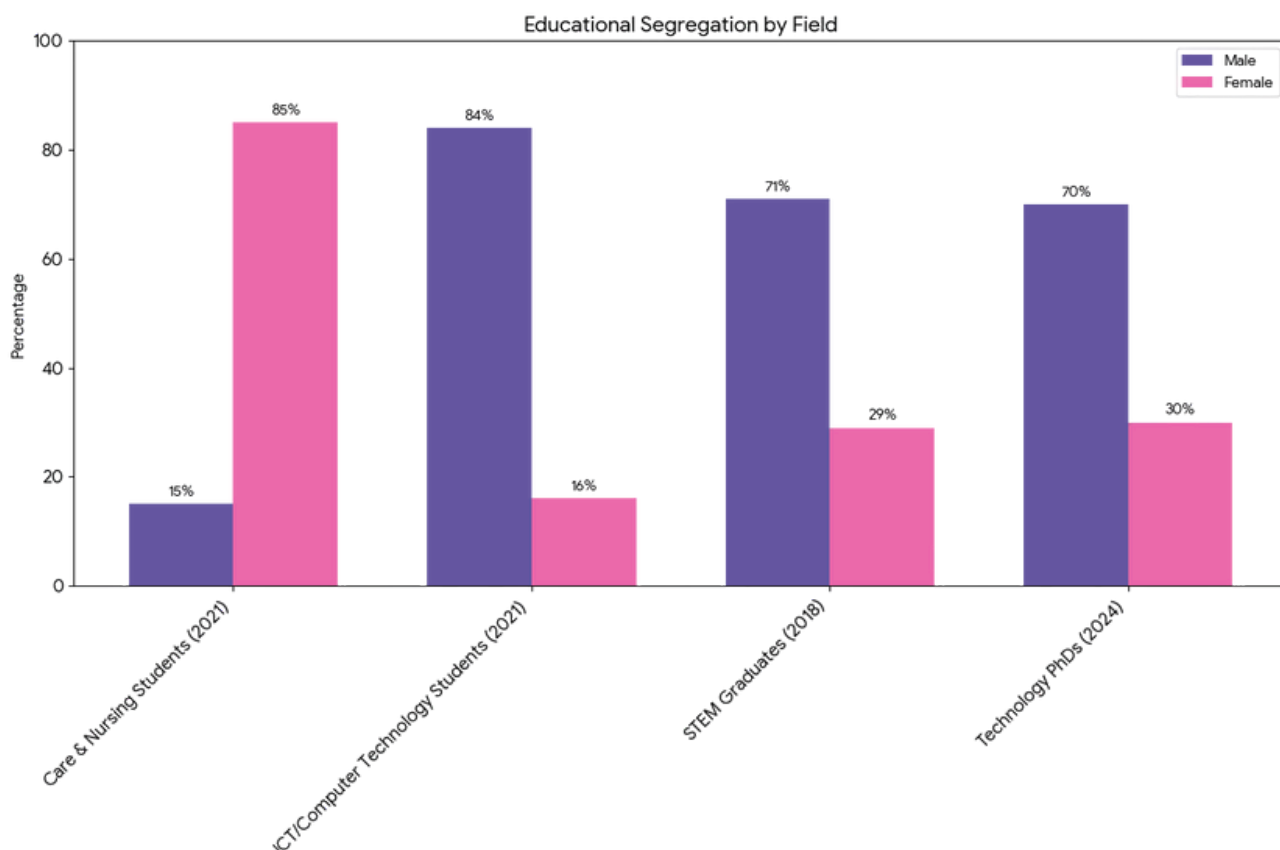
Norvegjia njihet gjerësisht si një lider global në barazinë gjinore, duke arritur vazhdimisht renditje të larta në indekset ndërkombëtare. **Në vitin 2024, ajo mbajti një rezultat prej 0.875 të Indeksit Global të Hendekut Gjinor (GGGI)**, duke e vendosur atë midis vendeve më të barabarta gjinore në nivel global, e dyta vetëm pas Islandës. Kjo i atribuohet politikave të saj progresive sociale dhe kornizave të forta ligjore, me 88.9% të kornizave ligjore që promovojnë barazinë gjinore **sipas treguesve të Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDG)**. Megjithatë, pavarësisht këtij rekordi shembullor, burimet zyrtare pranojnë se "duhet bërë ende punë". Ekziston **një paradoks thelbësor**: ndërsa barazia formale arrihet kryesisht përmes legjislacionit, normat e thella shoqërore dhe kulturore krijojnë pabarazi të vazhdueshme dhe delikate, veçanërisht në sferën ekonomike dhe ndarjen e punës shtëpiake.

Në arsim, **Norvegjia demonstroi një paradoks të arritjeve të larta** dhe ndarjes së thellë. Gratë arrijnë sukses akademik dukshëm më të lartë, duke përbërë **60% të të gjitha diplomave të përfunduara në vitin 2023**. Megjithatë, zgjedhjet e tyre të studimit janë shumë të ndara sipas gjinisë. Gratë janë të përqendruara në lëndët e kujdesit dhe infermierisë (85% e studentëve), ndërsa burrat dominojnë Teknologjinë e Informacionit dhe Kompjuterave (TIK) (84% e studentëve) dhe fushat STEM (burrat përbëjnë >71% të të diplomuarve STEM). Kjo ndarje arsimore krijon një kanal për ndarjen profesionale në tregun e punës.

Norvegjia krenohet me një shkallë të lartë pjesëmarrjeje të **fuqisë punëtore të femrave prej 61.7% për ata të moshës 15+ në vitin 2024**. Megjithatë, një hendek i konsiderueshëm gjinor në paga vazhdon, duke qëndruar në 14.3% në vitin 2021, që është më i lartë se mesatarja e BE-së. Kjo pabarazi është e lidhur drejtpërdrejt me tregun e punës me ndarje të lartë gjinore, ku **gratë janë të përqendruara në profesione me paga më të ulëta dhe të dominuara nga gratë, si shëndetësia dhe shërbimet sociale**. Për më tepër, gratë përballen me "ndarje vertikale" ose një "tavan qelqi". Ndërsa kuotat gjinore kanë çuar në 41% përfaqësim të femrave në bordet e kompanive në vitin 2022, dukshëm më i lartë se mesatarja e BE-së, drejtoreshat ekzekutive femra mbeten një gjë e rrallë, dhe gratë mbanin vetëm 32.5% të pozicioneve të larta dhe të mesme drejtuese.

Një nga arritjet më të shquara të Norvegjisë është në **rishpërndarjen e kujdesit të papaguar dhe punës shtëpiake**. Hendeku gjinor në kohën e shpenzuar për këto aktivitete është vetëm 47 minuta në ditë, më i ulëti midis vendeve të anketuara. Ky sukses është kryesisht për shkak të politikës së saj pioniere të **lejes prindërore, konkretisht "kuotës së babait"**, e cila cakton një pjesë të lejes ekskluzivisht për baballarët. Shfrytëzimi i kësaj kuote është rritur vazhdimisht, me 65.1% të baballarëve që marrin kuotën e plotë ose më shumë në vitin 2023. Kjo politikë ka ndryshuar rrënjësisht normat shoqërore rreth kujdesit dhe ka nxitur një qasje më të ekuilibruar ndaj punës dhe jetës familjare.

Pavarësisht këtyre përparimeve, sfidat mbeten. **Raporti thekson vazhdimësinë e dhunës nga partneri intim, me 4.4% të grave të moshës 15-49 vjeç që raportojnë përvoja të tilla në 12 muajt e fundit në vitin 2018**. Ekzistojnë gjithashtu boshllëqe kritike të të dhënave në monitorimin e angazhimeve të OZHQ-ve të lidhura me gjininë, veçanërisht në lidhje me hendekun gjinor të pagave, gjininë dhe varfërinë, ngacmimin seksual dhe aksesin e grave në asete. Këto çështje nënvizojnë se kufiri i ardhshëm për barazinë gjinore në Norvegji përfshin çmontimin e pabarazive më delikate dhe sistemike, të rrënjësura në normat shoqërore të rrënjësura thellë, të cilat janë më të vështira për t'u adresuar vetëm përmes kornizave ligjore.



Gratë në Greqi

Greqia paraqet një **kontradiktë bindëse në barazinë gjinore, duke u renditur e 25-ta nga 27 vendet e BE-së në Indeksin e Institutit Evropian për Barazi Gjinore (EIGE)** në vitin 2024 me një rezultat prej 59.3, duke qenë dukshëm prapa mesatares së BE-së. Ndërsa Republika Helene ka një angazhim të gjatë për barazinë gjinore të sanksionuar në kushtetutën e saj dhe ka treguar hapa të shpejtë në rezultatin e saj EIGE që nga viti 2010, progresi i saj i përgjithshëm ka qenë i ngadaltë, duke filluar nga një pozicion pabarazie të rrënjosur thellë.

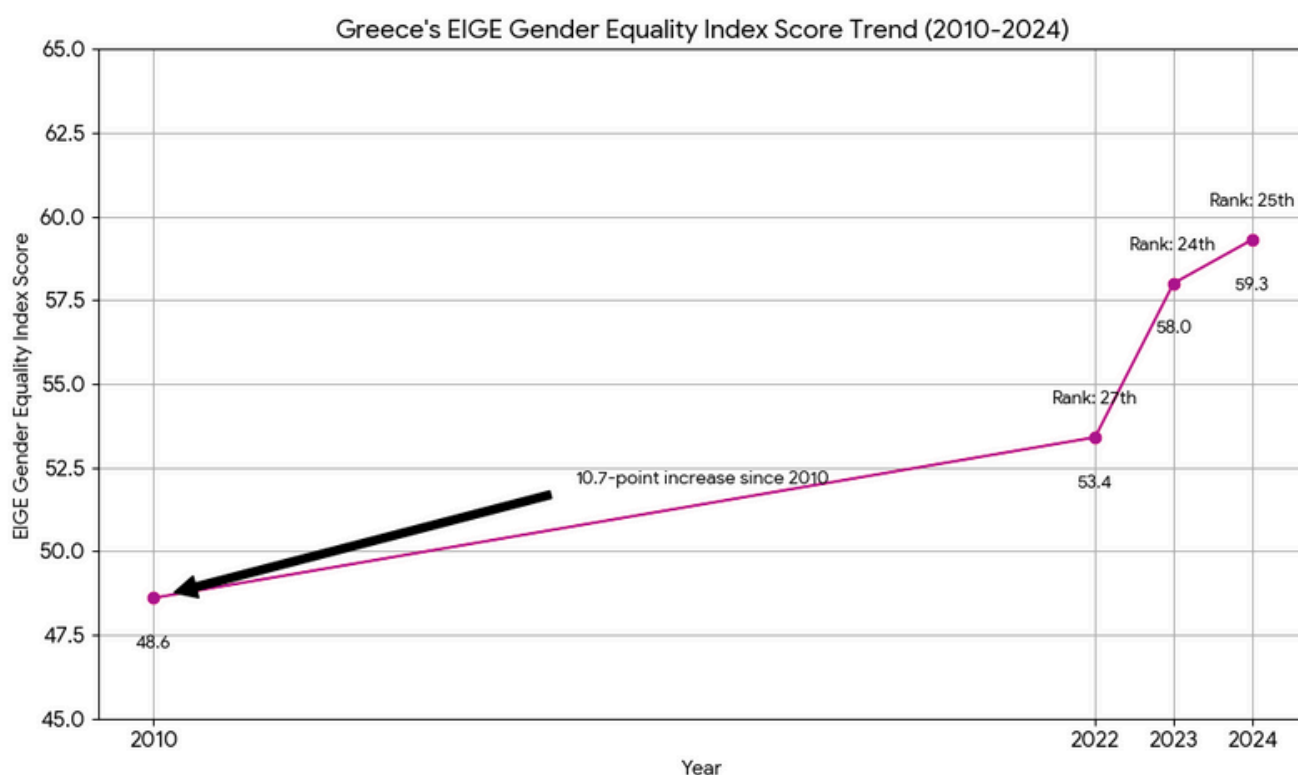
Një nga arritjet më të rëndësishme është **progresi i jashtëzakonshëm i grave në arsimin formal**. Hendeku gjinor në arsimin e lartë është praktikisht i mbyllur, me gratë midis popullsisë së re në moshë pune që mbajnë një epërsi prej 7 pikësh përqindjeje ndaj burrave. Për më tepër, **gratë përbëjnë 50% të të diplomuarve me doktoraturë dhe Greqia renditet lart në BE për përqindjen e grave që diplomohen nga fushat e Shkencës, Teknologjisë, Inxhinierisë dhe Matematikës (STEM) (40.9%)**, shumë mbi mesataren e BE-së.

Megjithatë, ekziston një shprehje e thellë midis suksesit akademik të grave dhe përparimit të tyre profesional. Pavarësisht arritjeve të larta arsimore, gratë janë të nën-përfaqësuar në role të larta profesionale, duke përbërë vetëm 39% të studiuesve në përgjithësi (dhe vetëm 29% në sektorin e biznesit) dhe duke mbajtur vetëm 24% të pozicioneve të Gradës A dhe 12% të drejtuesve të institucioneve të arsimit të lartë. **Kjo pabarazi është e rrënjosur në normat e vazhdueshme kulturore dhe shoqërore që i drejtojnë gratë drejt tipareve "nënore" dhe sektorëve të feminizuar me paga më të ulëta.**

Hendeku gjinor në tregun grek të punës është i theksuar dhe i përhapur. Në vitin 2022, **shkalla e punësimit me kohë të plotë (FTE) për gratë ishte 36% krahasuar me 56% për burrat**, një ndryshim prej 20 pikësh përqindjeje, duke shënuar pjesën e dytë më të ulët të punësimit të femrave në BE. Ky hendek është veçanërisht i **theksuar për nënat dhe baballarët në çift** (33 pikë përqindjeje). Kjo çon në pasoja të rënda financiare, me një hendek marramendës prej 41.4% në të ardhurat e përgjithshme gjinore. **Gratë janë gjithashtu të mbipërfaqësuar në punën me kohë të pjesshme** (60.51% e të gjithë punonjësve me kohë të pjesshme), kryesisht për shkak të pamundësisë për të gjetur punësim me kohë të plotë, duke çuar në pasiguri ekonomike. Tregu i punës karakterizohet më tej nga një ndarje e konsiderueshme profesionale, si horizontalisht (përqendrimi në sektorë specifikë si arsimi dhe shërbimet sociale) ashtu edhe vertikalisht (nënpërfaqësim në punë të nivelit të lartë, ekzekutive dhe menaxheriale).

Pengesa qendrore për barazinë gjinore është shpërndarja thellësisht e pabarabartë e kujdesit të papaguar dhe punës shtëpiake. Gratë greke shpenzojnë 2 orë e 21 minuta më shumë në ditë në këto aktivitete sesa burrat, një nga boshllëqet më të mëdha në BE. Në mënyrë kritike, gati 28% e grave në moshë pune përmendin përgjegjësitë e papaguara të kujdesit si arsye kryesore për të qëndruar jashtë forcës punëtore, krahasuar me vetëm 1% të burrave. Kjo përjetëson modelin e "regjimit mesdhetar të mirëqenies" dhe "mashkullit që fiton bukën e gojës" të Greqisë, duke kufizuar aktivitetin e grave në tregun e punës dhe duke çuar në një rrezik të shtuar të varfërisë në pleqëri.

Ndërsa Greqia ka një **kornizë ligjore progresive mbi barazinë gjinore**, duke përfshirë garancitë kushtetuese dhe Planin Kombëtar të Veprimit për Barazinë Gjinore (PKVGJ), zbatimi është shpesh i pjesshëm dhe i paplotë, duke krijuar një hendek të konsiderueshëm midis ligjit dhe realitetit të jetuar. PKVGJ, për shembull, është kritikuar për mungesën e objektivave të qarta dhe të matshme, një buxheti të përcaktuar dhe mekanizmave zbatues. Kjo mospërputhje është kryesisht për shkak të qëndrimeve kulturore të rrënjosura thellë dhe mungesës së vullnetit politik dhe shoqëror për të sfiduar normat tradicionale gjinore.



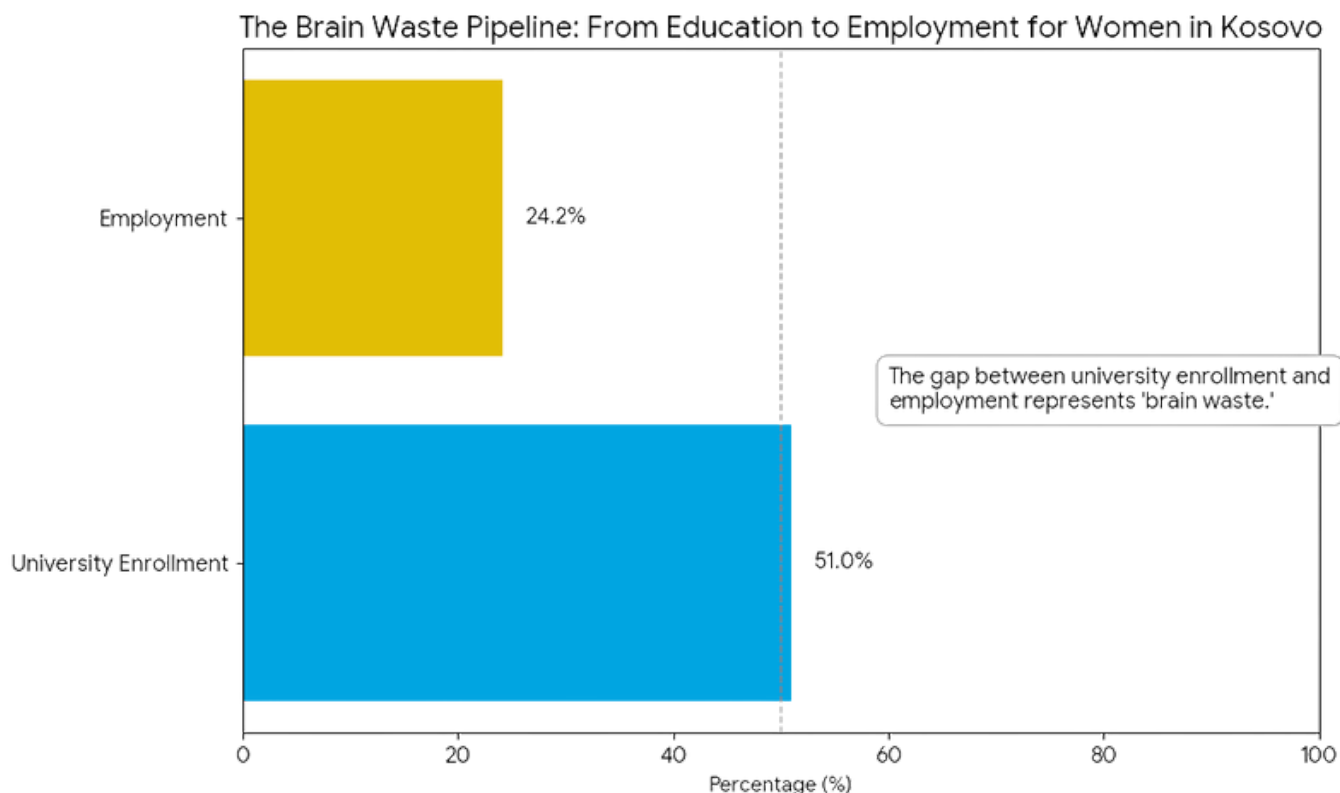
Gratë e Kosovës

Në Kosovë, **situata e grave përcaktohet nga një paradoks i thellë dhe sistemik**: pavarësisht arritjes së përparimeve të rëndësishme arsimore, pjesëmarrja e tyre ekonomike është në **mënyrë disproporcionale e ulët**, duke u renditur **ndër më të ulëtat në Evropë dhe globalisht**. Kjo krijon një **humbje** të dividendëve të rritjes potenciale prej gati **23% të Produktit të Brendshëm Bruto (PBB)**. Si një kandidat potencial për anëtarësim në BE, arritja e barazisë gjinore është thelbësore për integrimin politik dhe ekonomik të Kosovës.

Shkalla e pjesëmarrjes së femrave në fuqinë punëtore është nën 20%, një kontrast i fortë me 45% në Ballkanin Perëndimor dhe 55% në BE-27. Në vitin 2020, vetëm 14.1% e grave ishin të punësuar krahasuar me 42.8% të burrave, me papunësi femërore në 32.3%. Ky hendek i rëndë gjinor në tregun e punës përkeqësohet nga një hendek i vazhdueshëm në paga, i vlerësuar midis 10.7% dhe 14%, edhe kur kontrollohen kualifikimet. Gratë janë të përqendruara në sektorë me paga më të ulëta, tradicionalisht të dominuar nga femrat, si arsimi dhe kujdesi shëndetësor, janë të nën-përfaqësuar në udhëheqje (28.3% në menaxhim) dhe zotërojnë tokë minimale (4.9%) ose biznese (13%), duke penguar sipërmarrjen për shkak të mungesës së aseteve për kredi. **Një fenomen i "punëtorëve të dekurajuar" i largon më tej gratë nga fuqia punëtore**, duke perceptuar se nuk kanë vende pune të disponueshme. Një pjesë e konsiderueshme e grave punojnë gjithashtu në ekonominë informale, duke u munguar mbrojtja sociale dhe kontributet e pensioneve.

Pavarësisht se gratë përbëjnë shumicën e studentëve universitarë (51%) dhe shkëlqejnë në fushat STEM (mbi 50% në shkencat kompjuterike dhe inxhinieri), kjo nuk përkthehet në karriera. Një femër e diplomuar në universitet ka 28 herë më shumë gjasa të punësohet sesa një me arsim bazë, megjithatë barrierat sistemike pengojnë shfrytëzimin e plotë të këtij talenti.

Pengesa kryesore dhe më e përhapur për pjesëmarrjen ekonomike të grave është **barra e kujdesit të papaguar dhe punëve shtëpiake**. Gratë shpenzojnë **mesatarisht 6.2 orë në ditë për këto përgjegjësi, pothuajse dyfishi i 3.5 orëve të burrave**, duke përfaqësuar një subvencion masiv ekonomik të fshehur që vlerësohet në mbi 1.8 miliardë euro në vit. Ky çekuilibër përkeqësohet në mënyrë kritike nga një mungesë e rëndë e infrastrukturës së kujdesit të përbalueshëm dhe cilësor, **me Kosovën që ka numrin më të ulët të regjistrimeve në Arsimin dhe Kujdesin e Fëmijërisë së Hershme (ECEC) në Ballkanin Perëndimor (19.5%)** dhe vetëm 62 kopshte publike në të gjithë vendin. Normat patriarkale të rrënjësura thellë i përforcojnë këto role tradicionale, duke ia caktuar kujdesin ekskluzivisht grave dhe duke kufizuar zgjedhjet e tyre të karrierës dhe pavarësinë ekonomike.



Kosova demonstroi një kuadër të fortë ligjor për barazinë gjinore, duke përfshirë **Ligjin për Barazinë Gjinore dhe integrimin e Konventës së Stambollit**, gjë që reflektohet në një rezultat të lartë (91.9 nga 100) në indeksin e Bankës Botërore për Gratë, Biznesin dhe Ligjin 2023. Megjithatë, ekziston një "boshllëk zbatimi" i konsiderueshëm midis këtyre ligjeve progresive dhe zbatimit të tyre praktik. Kjo i atribuohet mungesës së kapacitetit institucional, vullnetit të pamjaftueshëm politik dhe një mentaliteti mbizotërues patriarkal. Shembujt përfshijnë **dështimin për të zbatuar buxhetimin e përgjegjshëm** ndaj gjinisë, financimin e pamjaftueshëm për shërbimet dhe pandëshkueshmërinë për dhunën me bazë gjinore. Partnerët ndërkombëtarë, përfshirë BE-në, luajnë një rol jetësor në promovimin dhe monitorimin e këtyre përpjekjeve.

Adresimi i këtyre sfidave thellësisht të ndërlidhura kërkon një qasje shumëplanëshe, duke përfshirë investime të konsiderueshme në infrastrukturën e kujdesit, ndërhyrje të synuara në tregun e punës, reforma ligjore (p.sh., leja prindërore), forcimin e zbatimit të ligjit dhe sfidimin e normave shoqërore.

Gratë në Bosnjë dhe Hercegovinë

Bosnja dhe Hercegovina (BiH) paraqet një **kontradiktë të rëndësishme në barazinë gjinore**, të shënuar nga stagnimi ose edhe regresioni në fushat kryesore dhe një hendek në zgjerim me Bashkimin Evropian në Indeksin e Barazisë Gjinore. Pavarësisht progresit të lavdërueshëm në arritjet arsimore të grave, ky kapital njerëzor nuk përkthehet në mënyrë efektive në pjesëmarrje ekonomike, duke çuar në pjesëmarrje të ulët të grave në fuqinë punëtore dhe papunësi të lartë.

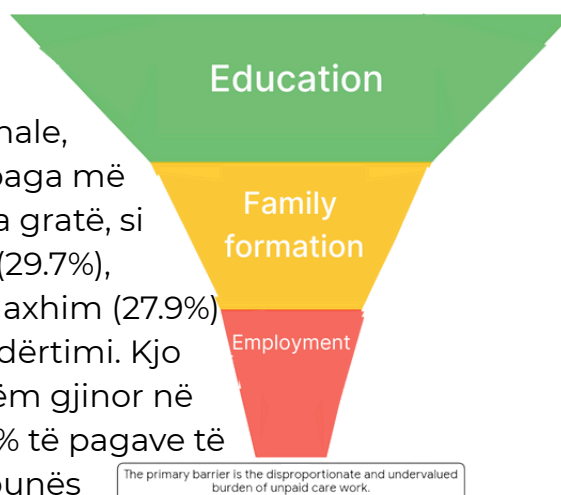
Në Indeksin e Barazisë Gjinore (GEI), BiH tregon trende shqetësuese. **Fusha "Dituria" pa një rënie të lehtë nga 58.7 në vitin 2022 në 58.2 në vitin 2024**, me arritjet arsimore dhe pjesëmarrjen që ndjekin një trajektore të ngjashme negative. **Fusha "Fuqia" pësoi një rënie të konsiderueshme nga 51.2 në 46.3** në të njëjtën periudhë, kryesisht për shkak të një rënieje të ndjeshme në **"Fuqinë Ekonomike" (nga 64.1 në 43.8)**, pavarësisht një trendi pozitiv në "Fuqinë Politike". Nënfisha e pjesëmarrjes **"Puna" shënoi 61.4 në vitin 2024**, duke **mbetur 21.9 pikë nën mesataren e BE-së**. Mungesa e të dhënave të plota dhe të ndara sipas gjinisë madje pengon llogaritjen e një rezultati gjithëpërfshirës të përgjithshëm të GEI-t ose të fushës "Para". Ky hendek në zgjerim me BE-në shërben si një paralajmërim i fortë se qasjet aktuale janë të pamjaftueshme..

Gratë në Bosnjë dhe Hercegovinë përballen me barriera të konsiderueshme strukturore dhe shoqërore në tregun e punës. Në vitin 2024, shkalla e pjesëmarrjes së femrave në fuqinë punëtore ishte 39.4%, dukshëm më e ulët se shkalla e meshkujve prej 60.4%. Vendi ka hendekun më të madh gjinor të papunësisë midis vendeve në zgjerim

të BE-së me 6.8 pikë përqindjeje në vitin 2024, dhe gratë përbëjnë një përqindje disproporcionale prej 59.21% të kërkuesve të regjistruar të punës. Tregu i punës karakterizohet nga ndarja horizontale dhe vertikale profesionale, me gratë të përqendruara në fusha me paga më të ulëta, tradicionalisht të dominuara nga gratë, si tregtia (32.9%) dhe administrata publike (29.7%), ndërsa janë të nën-përfaqësuar në menaxhim (27.9%) dhe pothuajse mungojnë në sektorë si ndërtimi. Kjo kontribuon në një hendek të vazhdueshëm gjinor në paga, me gratë që fitojnë 78% deri në 85% të pagave të burrave për të njëjtat pozicione. Tregu i punës

përkthehet si "statik", që përpiqet të krijojë vende pune cilësore dhe që dekurajon hyrjen e grave në fuqinë punëtore formale, gjë që ndërlikohet më tej nga shkeljet e zakonshme të të drejtave të punës.

The 'Brain Waste' Pipeline: From Education to Employment for Women in BiH



Ekziston një "paradoks-punës", ku burrat janë shumë të arsimuar, të vështirë në nivel terciar (25.5% e grave të drejtuara kishin diplomën e diplomës në vitin 2020, 14.1% e burrave në vitin 2020). Kjo shkëputje shpesh ndodh në momentin e formimit të familjes, me arsimin e ri që kalojnë drejt pasivitet ekonomik për shkak të kujdesit të familjes.

Pengesa më kritike për fuqizimin ekonomik të grave është barra joproporcionale e kujdesit të papaguar dhe punës shtëpiake. Gratë në BeH shpenzojnë mbi gjashtë orë në ditë në punë të papaguar kujdesi, dyfishi i kohës që shpenzojnë burrat. Ky çekuilibër është edhe më i theksuar për punën shtëpiake, ku gratë shpenzojnë 7 orë në ditë, dyfishi i mesatares së BE-së. Një përqindje e lartë e grave ekonomikisht joaktive përmendin në mënyrë të qartë përgjegjësitë shtëpiake dhe kujdesin ndaj fëmijëve si arsye kryesore për të mos kërkuar punësim të paguar. Ky "ndëshkim i amësisë" përkeqësohet nga mungesa e një infrastrukture kujdesi të fortë, të përbalueshme dhe të arritshme, me vetëm 31.4% të të anketuarve që përdorin shërbime kujdesi për fëmijë. Kjo ndarje e pabarabartë është thellësisht e rrënjosur në normat dhe stereotipet patriarkale të përhapura që ua caktojnë punën e kujdesit grave, duke krijuar një "taksë sistematike kohore" që kufizon fuqinë e tyre ekonomike dhe përforcon marginalizimin e tyre.

Ndërsa BeH zotëron një kornizë të fortë ligjore për barazinë gjinore në letër, duke përfshirë Ligjin për Barazinë Gjinore (2003) dhe një Plan Veprimi Gjinor (2023-2027), zbatimi dhe zbatimi i tij mbeten të dobëta dhe të pamjaftueshme. Legjislacioni kundër diskriminimit "zbatohet në mënyrë të pamjaftueshme" dhe BeH mbetet prapa vendeve të tjera kandidate të BE-së. Për shembull, pavarësisht një kuote gjinore prej 40% për kandidatët zgjedhorë, përfaqësimi i grave në këshillat vendore ishte vetëm 26.6% në vitin 2024 dhe 23.8% në parlamentin kombëtar. Struktura e fragmentuar shtetërore e ndërlikon më tej zbatimin konsistent të ligjeve. Ky hendek i thellë midis ligjit dhe realitetit tregon mungesën e vullnetit politik, kapacitetit institucional dhe llogaridhënies sistematike.

Adresimi i këtyre sfidave kërkon një qasje shumëplanëshe, duke përfshirë reformat ligjore, investime të konsiderueshme publike në një ekonomi të fortë kujdesi, forcimin e kapacitetit dhe llogaridhënies institucionale dhe fushata të synuara të ndërgjegjësitimit publik për të sfiduar normat socio-kulturore të rrënjosura thellë.

Gratë në Mal të Zi

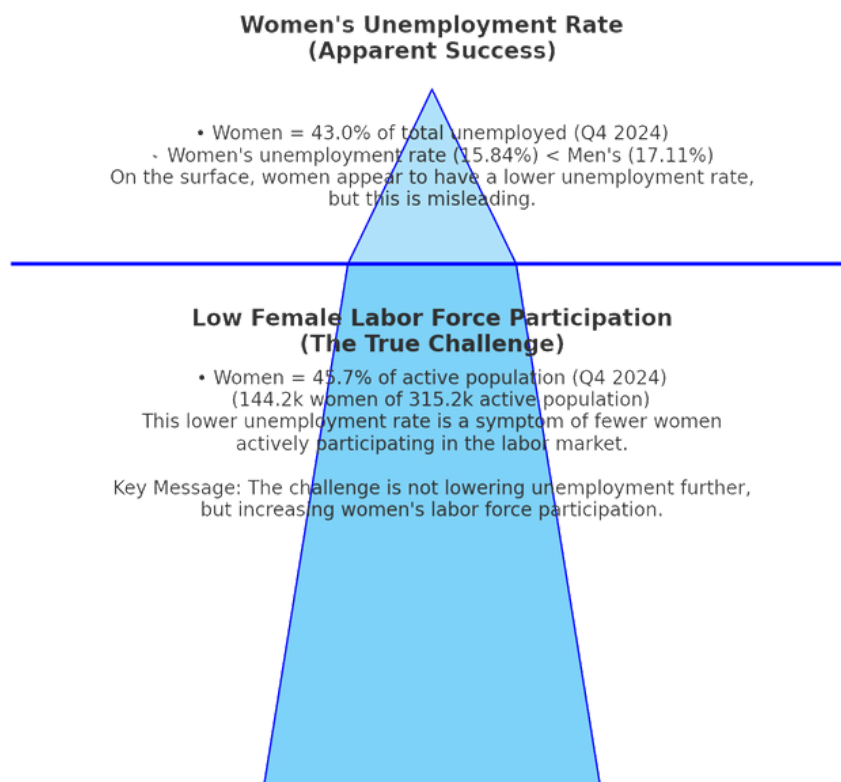
Mali i Zi demonstroi një peizazh kompleks dhe ambivalent në barazinë gjinore, të shënuar nga progres i prekshëm, por edhe nga boshllëqe të konsiderueshme të vazhdueshme krahasuar me mesataren e BE-27. Rezultati i Indeksit të Barazisë Gjinore (GEI) të vitit 2023 për Malin e Zi është 59.3, duke përfaqësuar një rritje prej 4.3 pikësh që nga viti 2019, megjithatë mbetet 9.3 pikë më i ulët se mesatarja e BE-27 prej 68.6. Progresi është i pabarabartë, me barazi të afërt në fushën "Shëndeti", por pabarazitë më të mëdha në "Para" dhe "Pushteti". Kjo tregon se sistemet formale institucionale si shëndetësia arrijnë barazi më të lartë, ndërsa normat shoqërore të rrënjësura thellë ndikojnë ndjeshëm në jetën ekonomike dhe politike.

Një paradoks kyç është arritja e lartë arsimore e grave. Gratë përbëjnë shumicën e të diplomuarve në të gjitha nivelet terciare, duke përfshirë 57.4% të atyre që kanë diplomë bachelor dhe 61.6% të atyre që kanë diplomë master. Megjithatë, kjo nuk përkthehet në shpërblime ekonomike proporcionale ose pozicione udhëheqëse. Hendeku gjinor në paga është midis 14% dhe 16%, që i atribuohet diskriminimit strukturor, ndarjes profesionale në sektorë të feminizuar me paga më të ulëta (si arsimi, shëndetësia, puna sociale) dhe një hendeku në paga për shkak të mëmësisë. Ndërsa gratë tregojnë një shkallë statistikisht më të ulët papunësie, kjo është mashtruese; ajo maskon pjesëmarrjen e ulët të fuqisë punëtore të femrave (45.7% e popullsisë aktive në tremujorin e katërt të vitit 2024), duke sugjeruar se shumë gra nuk kërkojnë në mënyrë aktive punësim për shkak të faktorëve të ndryshëm, duke përfshirë përgjegjësitë familjare.

Barra joproporcionale e punës së papaguar shtëpiake dhe të kujdesit është një pengesë e rëndësishme për pjesëmarrjen ekonomike dhe publike të grave. Raportet ndërkombëtare vazhdimisht i theksojnë gratë si "kujdestarët kryesorë të familjes" dhe "dukshëm më të ngarkuara nga punët e shtëpisë". Një çështje kritike është mungesa e të dhënave gjithëpërfshirëse dhe zyrtare mbi këtë punë të papaguar, e cila pengon formulimin efektiv të politikave dhe përjetëson padukshmërinë dhe nënvlerësimin e saj ekonomik.

Mali i Zi zotëron një kuadër të fortë ligjor për barazinë gjinore, duke përfshirë Ligjin e vitit 2007 për Barazinë Gjinore, në përputhje me standardet e BE-së. Megjithatë, ekziston një hendek i rëndësishëm midis legjislationit dhe zbatimit efektiv. Kapaciteti institucional dhe zbatimi i ligjit janë të dobëta, duke ndikuar në aksesin e grave në drejtësi dhe duke minuar qëllimin legjislativ. Për më tepër, peizazhi politik është armiqësor, me gjuhë urrejtjeje të përhapur me bazë gjinore, seksizëm dhe mizogjini që i dekurajojnë në mënyrë aktive gratë nga rolet udhëheqëse. Një studim zbuloi se 90% e politikanëve femra malazeze përjetuan diskriminim me bazë gjinore dhe 70% përjetuan dhunë në karrierën e tyre, shpesh në internet. Ky mjedis armiqësor minon masat formale si kuotat gjinore.

Montenegro's Unemployment: The Hidden Reality of Female Labor Force Participation



Arritja e barazisë së plotë gjinore kërkon më shumë sesa reformë ligjore; ajo kërkon një ndryshim themelor në normat kulturore, investime të konsiderueshme në mbledhjen e të dhënave (veçanërisht në anketat e përdorimit të kohës) dhe zbatim të fuqishëm institucional kundër diskriminimit dhe dhunës me bazë gjinore.

Gratë në Shqipëri

Shqipëria paraqet një kontradiktë të habitshme progresi dhe pabarazie të vazhdueshme strukturore në barazinë gjinore, të nxitur nga ambicia e saj për anëtarësim në BE. Në vitin 2017, rezultati i Indeksit të Barazisë Gjinore (GEI) ishte 60.4, shtatë pikë nën mesataren e BE-28, duke treguar nevojën për përpjekje të intensifikuara. Arritja më e lartë e vendit është në fushën e "Pushtetit" (GEI 60.9), duke tejkaluar mesataren e BE-28 prej 51.9, duke reflektuar politika të suksesshme nga lart poshtë, siç janë kuotat gjinore. Kjo ka rezultuar në 29.3% anëtare femra të parlamentit dhe një numër të dukshëm prej 57% ministresh femra të qeverisë.

Pavarësisht këtij suksesi politik, barazia e vërtetë në jetën e përditshme mbetet e pakapshme. Disparitete të konsiderueshme vazhdojnë në fushat e "Diturisë", "Parasë" dhe "Kohës", ku Shqipëria mbetet ndjeshëm prapa standardeve të BE-së.

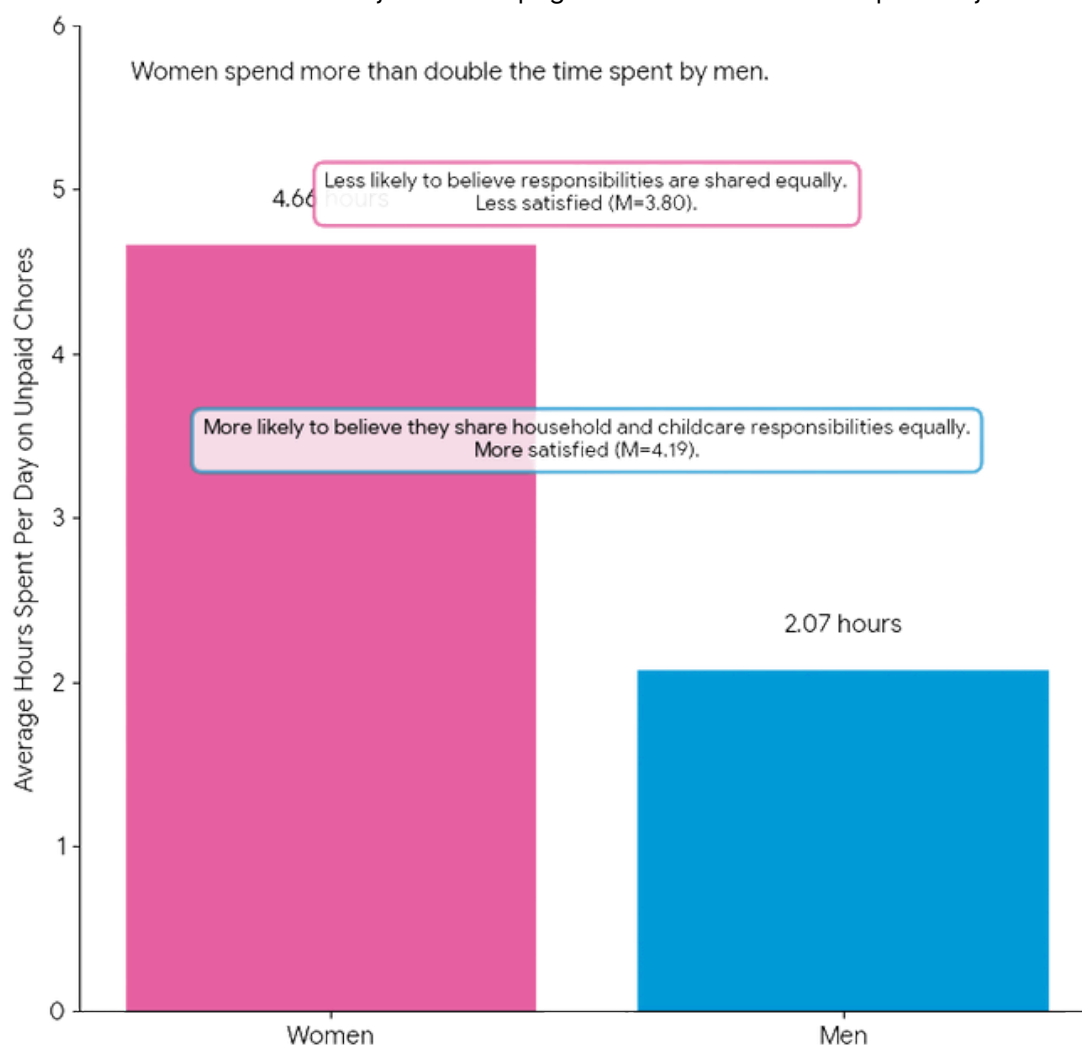
Në tregun e punës, shkalla e pjesëmarrjes së femrave në fuqinë punëtore ishte 53.5% në vitin 2024, duke krijuar një hendek prej 14.7% me burrat. Një pjesë e konsiderueshme e grave janë në "punë familjare të papaguar" (87% në bujqësi) dhe përballen me punësim të cenueshëm (49.5% për gratë në vitin 2023), duke mos pasur mbrojtje sociale. Hendeku gjinor i pagave prej 10.7% në vitin 2018 është mashtrues; më i ulët se mesatarja e BE-së, ai fsheh përqendrimin e grave në sektorë me paga të ulëta, informale dhe të dominuar nga gratë, veçanërisht në zonat rurale. Kjo kontribuon drejtpërdrejt në ndarjen profesionale, pavarësisht arritjeve të larta arsimore të femrave. Ekziston një "paradoks arsimor", pasi gratë drejtohen në fusha si arsimi, shëndetësia dhe shkencat humane që shpesh japin kthime më të ulëta ekonomike.

Barriera më e rëndësishme është barra joproporcionale e kujdesit të papaguar dhe punës shtëpiake, e reflektuar në rezultatin më të ulët të "Kohës" të GEI prej 48.1. Gratë shpenzojnë 4.66 orë në ditë për punë shtëpie, më shumë se dyfishi i 2.07 orëve të burrave, duke ruajtur ndarje shumë tradicionale. Burrat kanë më shumë gjasa të perceptojnë një ndarje të barabartë të përgjegjësi, duke nxjerrë në pah pritjet e thella shoqërore. Pandemia e COVID-19 e përkeqësoi këtë çekuilibër, me 76% të grave që shpenzuan më shumë kohë në punët e shtëpisë, duke ndikuar në shëndetin e tyre psikologjik.

Shqipëria zotëron një kuadër të fortë ligjor për barazinë gjinore, duke përfshirë Ligjin për Barazinë Gjinore (2008) dhe Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030. Megjithatë, ekziston një hendek i konsiderueshëm midis politikës dhe zbatimit praktik. Shërbimi Evropian i Veprimit të Jashtëm (EEAS) vëren se përpjekjet e zbatimit "duhet të intensifikohen", duke treguar joefikasitetin gjyqësor dhe politizimin e institucioneve të pavarura si pengesa për aksesin e grave në drejtësi dhe zbatimin efektiv të ligjit.

INë thelb, ndërsa Shqipëria ka shkëlqyer në përfaqësimin formal politik, sfida kryesore është përkthimi i këtij suksesi legjislativ nga lart-poshtë në një ndryshim efektiv dhe në terren që adreson pabarazitë sistemike në pjesëmarrjen ekonomike dhe rolet tradicionale gjinore të rrënjosura thellë, duke shkuar përtej përfaqësimit simbolik.

Puna e Padukshme: Barra e Kujdesit të Papaguar dhe Hendeku i Perceptimit Gjinor në Shqipëri



Model i përbashkët në të gjitha vendet

Hulumtimet tregojnë se, pavarësisht kontekstit specifik shoqëror, kulturor dhe ekonomik të secilit komb, dalin në pah disa modele të përbashkëta në situatën e grave. Ndërsa progresi drejt barazisë gjinore ndryshon dhe rrethanat kombëtare ndryshojnë, burimet dhe statistikat e Bashkimit Evropian (BE) nxjerrin në pah sfidat e përbashkëta, të tilla si nën-përfaqësimi në vendimmarrje, boshllëqet gjinore në punësim dhe normat e vazhdueshme shoqërore. Këto gjetje tregojnë se, përtej dallimeve individuale, vendet partnere ndajnë përvoja dhe aspirata të përbashkëta në lidhje me të drejtat dhe barazinë e grave.

Këtu janë modelet kryesore të zakonshme:

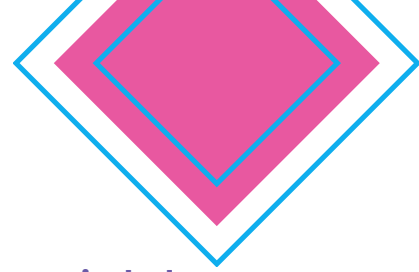
- **"Paradoksi Arsim-Punësim": Arritje e Lartë, Shpërblime të Kufizuara Ekonomike**
 - **Arritjet Universale të Arsimit të Lartë nga Gratë:** Në pothuajse të gjitha këto vende, gratë demonstrojnë arritje të larta ose edhe më të larta arsimore krahasuar me burrat. Për shembull, në Mal të Zi, gratë shfaqin arritje më të larta arsimore. Në Shqipëri, ka më shumë gra me arsim të lartë sesa burra. Në Bosnjë dhe Hercegovinë, gratë, mesatarisht, janë më të arsimuara se homologët e tyre meshkuj. Greqia ka parë hendekun gjinor në arsimin e lartë të ngushtohet në mënyrë efektive, me gratë që kryesojnë në përfundimin e studimeve midis popullatave më të reja. Në Spanjë, gratë përbëjnë më shumë se gjysmën e të gjithë studentëve të Bachelor, Master dhe PhD. Norvegjia raporton se 60% e të gjitha diplomave të përfunduara u përkasin grave. Ky trend është i qëndrueshëm në të gjithë rajonin nordik dhe BE-në, ku përqindja e grave të moshës 30-34 vjeç me arsim të lartë tejkaloi atë të burrave me 10.8 pikë përqindjeje në vitin 2024.
 - **Dështimi për ta përkthyer arsimin në fuqi ekonomike:** Pavarësisht këtij suksesi akademik, ai shpesh nuk përkthehet në shpërblime ekonomike proporcionale, pozicione drejtuese ose shfrytëzim të plotë të aftësive në tregun e punës. Kjo çon në fenomene si "humbja e trurit" në Kosovë ose një "rrjedhë rrjedhëse" në Greqi dhe Spanjë, ku përfaqësimi i grave zvogëlohet në nivele më të larta profesionale.

- **Ndarja Arsimore dhe Profesionale:** Gratë shpesh kanalizohen në fusha të feminizuara dhe zakonisht me paga më të ulëta, siç janë arsimi, shëndetësia dhe shërbimet sociale. Anasjelltas, burrat shpesh dominojnë sektorët me paga më të larta si STEM, inxhinieria dhe teknologjia. Në Norvegji, 85% e studentëve të kujdesit dhe infermierisë janë gra, ndërsa 84% e studentëve të TIK-ut janë burra. Greqia, pavarësisht se ka një përqindje të lartë të grave që diplomohen në STEM (40.9%), ende i sheh ato të nën-përfaqësuara në sektorin e kërkimit në biznes. Spanja ka shkallën më të lartë të mbikualifikimit në BE me 35% në vitin 2024, duke prekur në mënyrë disproporcionale gratë.
- **Barrë disproporcionale e kujdesit të papaguar dhe punës shtëpiake**
 - **Barriera Universale dhe Parësore:** Kjo identifikohet vazhdimisht si pengesa më e rëndësishme dhe më e përhapur për pjesëmarrjen e plotë ekonomike të grave në të gjitha rajonet e shqyrtuara.
 - **Disparitet i konsiderueshëm kohor:** Gratë në përgjithësi shpenzojnë shumë më tepër kohë për punët e shtëpisë dhe përgjegjësitë e kujdesit familjar sesa burrat, duke rezultuar në kufizime të rënda në kohën e tyre. Për shembull, në Shqipëri, gratë shpenzojnë 4.66 orë në ditë për punët e shtëpisë, më shumë se dyfishi i 2.07 orëve të burrave. Në Bosnjë dhe Hercegovinë, gratë shpenzojnë mbi gjashtë orë në ditë për punë kujdesi të papaguar, dyfishi i kohës që shpenzojnë burrat. Gratë greke shpenzojnë 2 orë e 21 minuta më shumë në ditë për këto aktivitete sesa burrat, një nga hendeqet më të mëdha në BE. Edhe në Norvegji, pavarësisht se ka hendequn më të ulët të përdorimit të kohës (47 minuta në ditë), gratë ende mbajnë një pjesë disproporcionale dhe përgjegjësi të papaguara organizative dhe kujdesi.
 - **Ndikimi në Pjesëmarrjen në Tregun e Punës:** Ky çekuilibër kufizon drejtpërdrejt kohën e grave për zhvillim profesional, avancim në karrierë dhe pjesëmarrje në tregun formal të punës. Kjo përmendet si arsyeja kryesore pse gratë qëndrojnë jashtë forcës punëtore në Greqi (28% e grave).
 - **Mungesa e infrastrukturës së kujdesit:** Një mungesë e rëndë e infrastrukturës së kujdesit të përballueshëm dhe cilësor, veçanërisht e dukshme në vendet e Ballkanit, e përkeqëson këtë barrë. Kosova ka numrin më të ulët të nxënësve në Arsimin dhe Kujdesin e Fëmijërisë së Hershme (ECEC) në Ballkanin Perëndimor (19.5%) dhe vetëm 62 kopshte publike në të gjithë vendin.

• Hendeku midis Kornizave Ligjore Progressive dhe Zbatimit Efektiv

- **Baza të forta ligjore:** Të gjitha vendet kanë korniza të forta ligjore për barazinë gjinore, shpesh të përputhura me standardet e BE-së dhe konventat ndërkombëtare. Kosova, për shembull, merr rezultate të larta (91.9 nga 100) në indeksin e Bankës Botërore për Gratë, Biznesin dhe Ligjin 2023. Spanja njihet si një "pioniere" në politikat e barazisë gjinore me legjislacion gjithëpërfshirës.
- **Hendeku i vazhdueshëm midis politikës dhe praktikës:** Një sfidë e rëndësishme në të gjitha rajonet është shkëputja midis këtyre ligjeve progresive dhe zbatimit të tyre praktik dhe ndikimit në jetën e përditshme. Ky boshllëk shpesh i atribuohet kapacitetit të dobët institucional, joefikasitetit gjyqësor, mungesës së vullnetit politik dhe pengesave burokratike. Në Bosnjë dhe Hercegovinë, legjislacioni kundër diskriminimit "zbatohet në mënyrë të pamjaftueshme" për shkak të kapacitetit të dobët institucional dhe strukturave shtetërore të fragmentuara. Shqipëria përballet me probleme të ngjashme me joefikasitetin gjyqësor dhe politizimin që pengon zbatimin. Plani Kombëtar i Veprimit për Barazinë Gjinore (PKVGJ) i Greqisë është kritikuar për mungesën e objektivave të qarta dhe të matshme, buxheteve të dedikuara dhe mekanizmave të zbatimit.



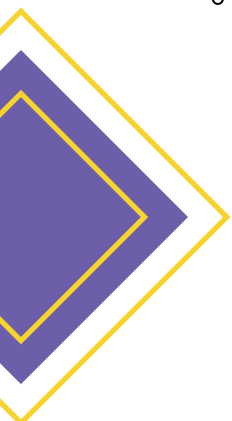


- **Norma të rrënjosura thellë socio-kulturore dhe qëndrime patriarkale**

- **Përforcimi i Roleve Tradicionale:** Pavarësisht niveleve të ndryshme të zhvillimit shoqëror, rolet dhe stereotipet tradicionale gjinore vazhdojnë të formësojnë mundësitë dhe zgjedhjet e grave në të gjitha rajonet. Këto norma ndikojnë në zgjedhjet arsimore dhe profesionale, ia atribuojnë kujdesin kryesisht grave dhe mund të krijojnë mjedise armiqësore, siç është gjuha e urrejtjes me bazë gjinore në politikë në Mal të Zi.
- **Rezistenca ndaj ndryshimit:** Inercia kulturore shpesh rezulton më rezistente ndaj ndryshimit sesa kornizat ligjore formale. Në Spanjë, pavarësisht përparimit legjislativ, normat e rrënjosura gjinore dhe qëndrimet kulturore vazhdojnë të vazhdojnë të ekzistojnë. Në Greqi, besimet tradicionale rreth roleve gjinore mbeten të spikatura dhe ndikojnë në zgjedhjet profesionale.

- **Pabarazitë në Tregun e Punës**

- **Hendeku gjinor në paga:** Një hendek i vazhdueshëm gjinor në paga ekziston kudo, shpesh i nxitur nga ndarja në punë, përqendrimi i grave në role me paga më të ulëta ose me kohë të pjesshme, dhe "ndëshkimi i amësisë". Hendeku i parregulluar gjinor në paga në mesataren e BE-së ishte 12.7% në vitin 2021. Hendeku i Norvegjisë ishte 14.3% në vitin 2021, ai i Greqisë ishte 15% (i parregulluar) dhe ai i Malit të Zi ishte 14-16%. Hendeku i pagave orare në Spanjë u ngushtua në 9% deri në vitin 2022, por një pjesë "e pashpjegueshme" prej 12-13% vazhdon të ekzistojë.
- **Ndarja Profesionale dhe Vertikale:** Gratë janë vazhdimisht të përqendruara në sektorë me paga më të ulëta dhe të feminizuara si arsimi, shëndetësia dhe puna sociale dhe janë të nën-përfaqësuar në pozicione udhëheqëse dhe menaxhimi të lartë ("tavani i qelqtë"). Për shembull, në Norvegji, gratë përbëjnë 41% të bordeve të kompanive (mbi mesataren e BE-së prej 32%), por drejtoreshat ekzekutive femra janë ende një gjë e rrallë.
- **Pjesëmarrje më e Ulët në Fuqinë Punëtore dhe Papunësi më e Lartë (veçanërisht në Ballkan/Greqi):** Vendet e Ballkanit dhe Greqia shfaqin norma dukshëm më të ulëta të pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore krahasuar me Norvegjinë dhe mesataren e BE-së. Shkalla e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore në Kosovë është nën 20%, duke u renditur ndër më të ulëtat në nivel global dhe në Evropë. Këto rajone gjithashtu kanë tendencë të kenë norma më të larta papunësie të grave dhe punësim të cenueshëm. Shkalla mesatare e punësimit të grave në BE ishte 70.8% në vitin 2024, krahasuar me 36% të Greqisë në vitin 2022 (e dyta më e ulët në BE).



- **Ndikimi i Integritimit në BE dhe i Standardizimit**
- **Katalizator për Reformë:** Për vendet e Ballkanit (Mali i Zi, Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, Kosova), aspirata për t'u bashkuar me Bashkimin Evropian shërben si një nxitës i rëndësishëm për reformat e barazisë gjinore dhe përafrimin me standardet dhe vlerat e BE-së.
- **Metrika Kryesore e Performancës:** Për të gjitha vendet, mjetet e zhvilluara nga BE-ja si Indeksi i Barazisë Gjinore (GEI) nga Instituti Evropian për Barazi Gjinore (EIGE) janë pika kritike referimi për vlerësimin e progresit dhe identifikimin e fushave për ndërhyrje të synuara në politika. Kjo lejon një krahasim të drejtpërdrejtë dhe kuptimplotë me vendet e BE-së.



Metodologjia

Metodologjia për mjetin e vlerësimit dhe grupet e fokusit ofron një kornizë të strukturuar dhe udhëzime të qarta për të kuptuar dhe mbështetur gratë e reja që aspirojnë të bëhen sipërmarrëse. E zhvilluar si pjesë e projektit "Udhëheqës për të Ardhmen", qëllimi i saj kryesor është të identifikojë dhe adresojë sfidat specifike që i pengojnë gratë e reja të ndjekin rrugë sipërmarrëse.

Metodologjia thekson një fokus të dyfishtë për të siguruar një kuptim gjithëpërfshirës të këtyre sfidave:

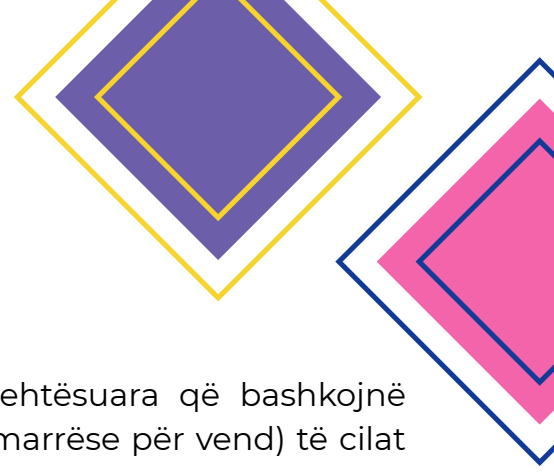
- **Zhvillimi i Aftësive Ndërmarrëse:** Ky aspekt adreson kompetencat praktike dhe teknike thelbësore për fillimin dhe drejtimin e një biznesi. Ai përfshin fusha si njohuritë financiare, krijimin e një plani biznesi dhe strategji efektive të marketingut dixhital.
- **Gatishmëria Psikologjike:** Kjo përqendrohet në barrierat e brendshme dhe atributet personale që mund të mundësojnë ose pengojnë suksesin sipërmarrës. Ajo kërkon të identifikojë çështje të tilla si vetëbesimi, frika nga dështimi dhe mospëlqimi ndaj rrezikut.



Qasja e strukturuar për mbledhjen e këtij informacioni të rëndësishëm përfshin dy komponentë kryesorë:

1. Mjet Vetëvlerësimi:

- Ky mjet është projektuar si një pyetësor online i lehtë për t'u përdorur dhe i aksesueshëm që i ndihmon gratë e reja të vlerësojnë kompetencat e tyre sipërmarrëse.
- Ai mbulon si aftësitë teknike (si menaxhimi financiar dhe planifikimi i biznesit) ashtu edhe aftësitë ndërpersonale (si lidhshëpi, komunikimi dhe rrjetëzimi).
- Çështja kryesore është se ai gjithashtu thellohet në aspekte psikologjike si motivimi, qëndrueshmëria dhe besimi në kapërcimin e sfidave.
- Mjeti përdor një qasje me metoda të përziera, duke kombinuar pyetje të strukturuar (p.sh., shkallët Likert për të dhëna të matshme) me pyetje reflektimi të hapura për të mbledhur njohuri më të thella dhe cilësore mbi motivimet dhe perceptimet e tyre.
- Është projektuar të jetë i adaptueshëm nga ana kulturore, duke përdorur gjuhë të thjeshtë dhe duke marrë parasysh faktorët socio-kulturorë si ekuilibri midis punës dhe jetës që prekin posaçërisht gratë në rajone të ndryshme. Mjeti gjithashtu përfshin veçori për të siguruar që është i adaptueshëm për gratë nga prejardhje të ndryshme, duke përfshirë grupet në disavantazh.



2. Diskutime në grupe fokusi:

- Këto janë diskutime të strukturuar dhe të lehtësuara që bashkojnë grupe të vogla grash të reja (zakonisht 10 pjesëmarrëse për vend) të cilat janë të interesuara në sipërmarrje.
- Qëllimi është të eksplorojnë në thellësi përvojat, sfidat dhe nevojat e tyre, duke ofruar të dhëna të pasura cilësore që plotësojnë gjetjet e mjetit të vetëvlerësimit.
- Temat kryesore të diskutimit përfshijnë identifikimin e pengesave ndaj sipërmarrjes (duke përfshirë ato specifike për gjininë), eksplorimin e boshllëqeve në aftësi dhe nevojat për trajnim, dhe kuptimin se çfarë lloj sistemesh mbështetëse dhe mundësish mentorimi do të ishin më të dobishme.
- Metodat e mbledhjes së të dhënave në këto grupe shpesh përfshijnë qasje pjesëmarrëse si rrëfimi i historive dhe diskutimet në tryezë të rrumbullakët, duke i inkurajuar pjesëmarrësit të ndajnë rrëfime personale dhe të angazhohen në dialog interaktiv.
- Të dhënat e mbledhura më pas analizohen duke përdorur kodim tematik për të kategorizuar përgjigjet në tema të përsëritura, duke mbuluar si boshllëqet teknike të aftësive ashtu edhe barrierat psikologjike.

Kjo metodologji e integruar siguron që projekti "Udhëheqësit për të Ardhmen" të mbledhë të dhëna kuptimplote dhe gjithëpërfshirëse, duke shërbyer si një hap themelor për zhvillimin e programeve të trajnimit të përshtatura dhe përsosjen e mekanizmave mbështetës që fuqizojnë vërtet gratë e reja sipërmarrëse.

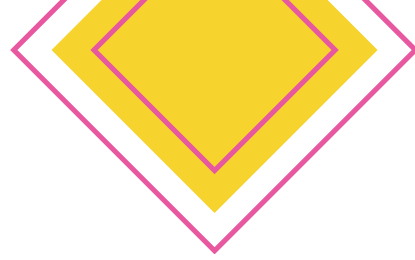
Analiza e Sfidave dhe Barrierave Ndërmarrëse

Përmbledhje e Konteksteve Kombëtare

Raporti "Thyerja e Barrierave: Zbulimi i Sfidave Ndërmarrëse me të cilat Përballen Gratë e Reja" (D2.4), i zhvilluar në kuadër të Paketës së Punës 2 të projektit "Udhëheqës për të Ardhmen", ofron një analizë gjithëpërfshirëse të pengesave që hasin gratë e reja në ndjekjen e sipërmarrjes. Një pjesë kyçe e kësaj analize përfshin kuptimin e konteksteve kombëtare, veçanërisht në lidhje me papunësinë e të rinjve dhe pabarazitë gjinore në punësim dhe sipërmarrje në të gjitha vendet partnere: Norvegjia, Greqia, Spanja dhe Ballkani Perëndimor.

Në të gjitha vendet partnere, papunësia e të rinjve identifikohet si një problem strukturor që prek në mënyrë disproporcionale gratë e reja. Kjo çështje e gjerë përgatit terrenin për sfidat specifike me të cilat përballen gratë aspirante sipërmarrëse.





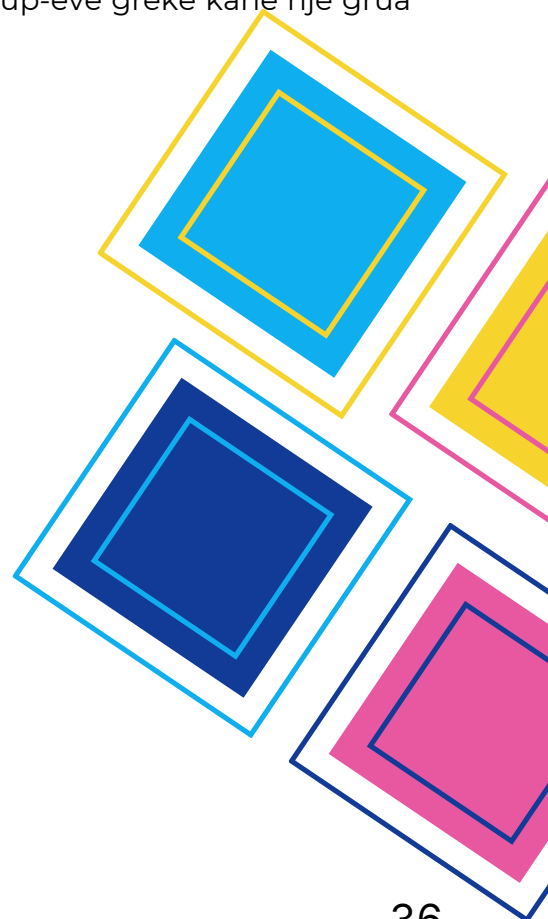
• Spanjë

- Papunësi e Lartë me Pabarazi Gjimore: Spanja përballet me një shkallë papunësie vazhdimisht të lartë në krahasim me mesataren e BE-së, dhe brenda kësaj, papunësia e grave dhe e të rinjve është dukshëm më e lartë se ajo e burrave. Në vitin 2021, papunësia e të rinjve për gratë e moshës 15-24 vjeç ishte 40%, duke u rritur në 36.5% për ato të moshës 25-29 vjeç, krahasuar me 38% dhe 19.7% për burrat në të njëjtat grupmosha, përkatësisht. Papunësia e të rinjve femra në grupmoshën 25-29 vjeç është 86% më e lartë se papunësia e të rinjve meshkuj.
- Pjesëmarrja në Fuqinë Punëtore: Shkalla e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore të Spanjës është afër mesatares së BE-së, me një LFPR të femrave prej 52.6% në vitin 2024 krahasuar me 62.4% për burrat, duke rezultuar në një hendek gjinor në punësim prej 9.8%.
- Sfidat e Sipërmarrjes: Ndërsa është bërë përparim, gratë sipërmarrëse ende përballen me sfida në sigurimin e financimit të mjaftueshëm dhe ndërtimin e rrjeteve të forta profesionale, pavarësisht optimizmit në rritje për sipërmarrjen dixhitale. Në vitin 2024, themelueset gra përbënin 20% të startup-eve, një shifër që ka mbetur e pandryshuar për një dekadë.



- **Greqi**

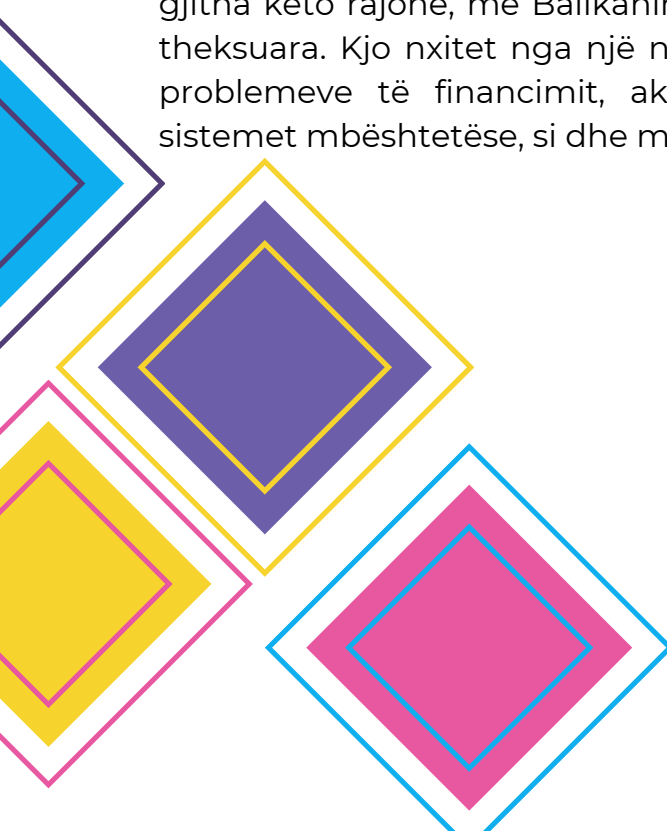
- **Sfida të Rëndësishme Strukturore:** Greqia vazhdimisht mbetet prapa homologëve të saj të BE-së, duke shfaqur pjesëmarrje të ulët të femrave në fuqinë punëtore, punësim të cenueshëm dhe një nga hendeqet më të mëdha gjinore në punësim në BE, me 18.8% në vitin 2024. Shkalla e pjesëmarrjes së femrave në fuqinë punëtore ishte 44.5% në vitin 2024, krahasuar me 59.4% për burrat.
- **Papunësi e lartë e të rinjve për gratë:** Papunësia e të rinjve në Greqi është gjithashtu e lartë, duke prekur 39.4% të grave të moshës 15-24 vjeç dhe 32.4% për ato të moshës 25-29 vjeç, krahasuar me 35.8% dhe 20.6% për burrat, përkatësisht. Papunësia e të rinjve femra në grupmoshën 25-29 vjeç është 57% më e lartë se papunësia e të rinjve meshkuj.
- **Barrë e rëndë e kujdesit të papaguar:** Gratë greke mbajnë një nga barrët më të rënda të punës së papaguar shtëpiake dhe të kujdesit, duke shpenzuar 2.6 herë më shumë kohë në këto përgjegjësi sesa burrat, gjë që përmendet si pengesa kryesore për pjesëmarrjen e tyre në fuqinë punëtore.
- **Pengesa në Ndërmarrësi:** Ndërkohë që historikisht ka treguar njëfarë force relative në sipërmarrjen femërore, Greqia tani përballet me pengesa të konsiderueshme në aksesin në financë, rrjetëzimin dhe mentorimin, veçanërisht në sektorët e teknologjisë së lartë. Vetëm 16% e startup-eve greke kanë një grua në ekipin e tyre themelues.



- **Norvegji**

- **Lider në Integrimin e Tregut të Punës për Femra, por një "Paradoks":** Norvegjia shquhet si një lidere në integrimin e tregut të punës për femra, me shkallë të larta të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore (61.7% për gratë në vitin 2024) dhe punësim të ulët të cenueshëm, të mbështetur nga një shtet i fuqishëm i mirëqenies dhe politika miqësore ndaj familjes.
- **Dallime të Vazhdueshme Gjimore:** Pavarësisht kësaj, dallimet gjinore janë ende të dukshme. Në vitin 2021, papunësia tek gratë e reja të moshës 20-24 vjeç ishte 8.7%, krahasuar me 5.6% për burrat.
- **Ndërmarrësi e Ulët Femërore ("Paradoksi Nordik"):** Edhe në këtë kontekst shumë egalitar, Norvegjia shfaq një shkallë çuditërisht të ulët të sipërmarrjes femërore krahasuar me vendet e tjera të OECD-së (Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik). Gratë përbëjnë vetëm rreth 25% të sipërmarrësve, dhe më pak se 4% e bizneseve të reja u hapën nga gratë në vitin 2021. Ky "paradoks Nordik" sugjeron që rrjetet e forta të sigurisë sociale mund të zvogëlojnë aktivitetin sipërmarrës të nxitur nga nevoja, dhe ndarja profesionale vazhdon, me gratë që dominojnë sektorët publikë dhe të kujdesit, ndërsa burrat janë në sektorët privatë me paga më të larta.

Në përgjithësi, këto kontekste kombëtare tregojnë se pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore dhe shkalla e sipërmarrjes janë dukshëm më të ulëta në të gjitha këto rajone, me Ballkanin Perëndimor që përballlet me pabarazitë më të theksuara. Kjo nxitet nga një ndërveprim kompleks i normave socio-kulturore, problemeve të financimit, aksesit të kufizuar në rrjetet profesionale dhe sistemet mbështetëse, si dhe mungesës së aftësive specifike sipërmarrëse.



Pengesa të identifikuara për gratë sipërmarrëse

Gratë që aspirojnë të bëhen sipërmarrëse, veçanërisht gratë e reja, hasin një sërë pengesash të rëndësishme që shpesh janë më të theksuara se ato me të cilat përballen homologët e tyre meshkuj. Këto pengesa janë shumëplanëshe, duke përfshirë dimensione financiare, sociale dhe të lidhura me aftësitë, dhe janë identifikuar plotësisht përmes hulumtimeve dhe diskutimeve në grupe fokusi në të gjitha vendet partnere: Norvegjia, Greqia, Spanja dhe Ballkani Perëndimor.

Këtu janë pengesat e zakonshme, të përpunuara me njohuri nga burimet:

- **Probleme me financimin:** Kjo është një pengesë universale dhe e rëndësishme për gratë e reja sipërmarrëse.
- **Qasje e Kufizuar në Kapital:** Gratë përballen me një mungesë të rëndë të kapitalit fillestar dhe vështirësi të thella në aksesin në financim. Kreditë tradicionale shpesh janë të paarrtshme për shkak të garancive të larta dhe procedurave komplekse. Në Mal të Zi, për shembull, mungesa e pronësisë së aseteve midis grave kufizon aftësinë e tyre për të siguruar kolateral për mbështetje financiare, duke penguar fillimin dhe rritjen e biznesit. Në mënyrë të ngjashme, në Kosovë, normat patriarkale shpesh i bëjnë gratë të heqin dorë nga të drejtat e trashëgimisë, duke rezultuar në pronësi të kufizuar të tokës dhe pronës, e cila nga ana tjetër vepron si një pengesë e madhe për aksesin në kredi dhe financim për sipërmarrjet sipërmarrëse.
- **Ndarje joproporcionale e Kapitalit Riskues:** Vetëm një përqindje e vogël (2.3%) e kapitalit riskues u ndahet grave sipërmarrëse, siç theksohet nga raportet e Bankës Evropiane të Investimeve. Ky boshllëk i vazhdueshëm financimi vërtetohet nga Anketa e Rrjetit të Grave Eurochambres 2023, e cila identifikon aksesin në financë si një pengesë kritike për sipërmarrëset femra, duke penguar rritjen dhe qëndrueshmërinë e tyre.
- **Paragjykim Sistemik:** Edhe në ekonomitë e përparuara si Norvegjia, gati 40% e grave që aspirojnë të jenë sipërmarrëse e identifikojnë financimin si sfidën e tyre më të madhe. Në Spanjë, sipërmarrëset femra më të reja (nën 40 vjeç) kanë vështirësi të sigurojnë financim të mjaftueshëm dhe vërehet një paragjykim sistemik në ekosistemet e financimit, ku gratë as nuk kërkojnë dhe as nuk marrin të njëjtën sasi financimi si burrat. Greqia gjithashtu përballlet me pengesa të konsiderueshme në aksesin në financë, veçanërisht për sipërmarrëset femra të teknologjisë së lartë të cilat hasin ekosisteme të mbyllura financimi dhe paragjykitime sistematike kundër grave sipërmarrëse.

- **Mungesa e Rrjeteve Profesionale:** Kjo identifikohet vazhdimisht si një pengesë kryesore transnacionale.
- **Mundësi të Kufizuara për Rrjetizim:** Gratë shpesh kanë akses të kufizuar në rrjetet profesionale, gjë që mund t'i izolojë ato dhe të kufizojë potencialin e tyre të rritjes. Këto rrjete janë thelbësore për zhvillimin e biznesit, mentorimin dhe mbështetjen.
- **Mjedise të Ndarura sipas Gjinisë:** Edhe në vendet me barazi të lartë gjinore, si Norvegjia, ndarja profesionale vazhdon, me gratë që dominojnë sektorët publikë dhe të kujdesit, ndërsa burrat janë të përqendruar në sektorët privatë me paga më të larta. Kjo mund të çojë në një "Paradoks Nordik" ku rrjetet informale, të dominuara nga meshkujt, mund të përjashtojnë gratë nga lidhshipi i lartë dhe mundësitë sipërmarrëse. Kulturat shumë mashkullore të korporatave në sektorë si energjia mund ta bëjnë më të vështirë për gratë të arrijnë në majë dhe mund t'i ekspozojnë ato ndaj ngacmimit.
- **Qasje e kufizuar në sistemet e mbështetjes:** Kjo përfshin inkubatorët ose programet e mentorimit.
- **Boshllëqet e Përfshirjes në Programet Ekzistuese:** Programet e sipërmarrjes dhe institucionet publike shpesh perceptohen si jo mjaftueshëm përfshirëse, duke ofruar udhëzime dhe mbështetje të kufizuar, veçanërisht për grupet e nën-përfaqësuar. Shumë sipërmarrëse aspirante, veçanërisht gratë, nuk janë në dijeni të strukturave lokale të mbështetjes, të tilla si inkubatorët ose programet komunale.
- **Nevoja për Mentorim të Përshtatur:** Një nevojë e fortë dhe e vazhdueshme për mundësi mentorimi, veçanërisht nga gratë sipërmarrëse me përvojë, u shpreh në të gjitha vendet. Mbështetja nga kolegët dhe ndërtimi i komunitetit vlerësohen shumë për mbështetjen emocionale, ndarjen e përvojave dhe luftimin e izolimit. Projekti synon ta adresojë këtë duke krijuar "pika mbështetjeje" për të ofruar mentorim dhe udhëzime afatgjatë.
- **Sfidat specifike të vendit:** Në Bosnjë dhe Hercegovinë, mungesa e një sistemi gjithëpërfshirës mbështetës dhe ekosistemi të dedikuar posaçërisht për sipërmarrjen e grave u identifikua si boshllëku më i spikatur. Në Norvegji, pjesëmarrësit shprehën nevojën për hapësira fizike publike dhe falas për gratë sipërmarrëse që të lidhen, përtej programeve të inkubatorit me kohë të kufizuar. Greqia përballet me mungesën e informacionit të sistematizuar mbi kërkesat burokratike për sipërmarrësit.

- **Mungesa e Modeleve të Rolit:** Ky është një problem i përsëritur që ndikon në motivimin dhe vetëbesimin e grave.
- **Dukshmëri e Kufizuar:** Ekziston një mungesë e perceptuar e modeleve të dukshme femërore ose mundësive të mentorimit në ekosistemin e biznesit. Kjo mungesë mund të ndikojë në vetëbesimin dhe gatishmërinë e grave për të marrë rreze.
- **Përforsimi Kulturor:** Në shoqëritë me role të forta tradicionale gjinore, dukshmëria e kufizuar e grave në pozicione udhëheqëse sipërmarrëse përforcon idenë se sipërmarrja është një "detyrë mashkullore". Kjo e bën më të vështirë për gratë e reja të imagjinojnë veten në role të tilla dhe të fitojnë frymëzim.
- **Mungesa e Aftësive Specifike Ndërmarrëse:** Kjo përfshin si aftësitë teknike ashtu edhe ato psikologjike, të tilla si lidërsipë, besimi në vendimmarrje, rrjetëzimi dhe menaxhimi i ekipit.
- **Mungesa në Aftësi Teknike:** Gratë e reja sipërmarrëse shpesh nuk kanë aftësi kyçe teknike, duke përfshirë menaxhimin financiar, marketingun dhe planifikimin e biznesit. Shumë prej tyre gjithashtu kanë vështirësi me shkrim-leximin dixhital, marketingun online dhe ndërtimin e një pranë efektive online, të cilat janë thelbësore për shndërrimin e dukshmërisë në shitje.
- **Mungesa Ndërpersonale/Psikologjike:** Përtej aftësive teknike, faktorët psikologjikë ndikojnë ndjeshëm në ndjekjet sipërmarrëse. Boshllëqet e identifikuar përfshijnë mungesën e vetëbesimit, qëndrueshmërisë, komunikimit, kreativitetit, përshtatshmërisë, lidërsipit dhe menaxhimit të kohës. Gratë shpesh shfaqin nivele më të larta të shmangies së riskut, të ndikuara nga pritjet shoqërore dhe mungesa e trajnimit për njohuri financiare. Grupet e fokusit theksuan gjithashtu një kërkesë të qartë për qëndrueshmëri emocionale dhe ndërtim të vetëbesimit.
- **Ndarja Arsimore dhe Profesionale:** Pavarësisht arritjeve të larta arsimore, gratë shpesh largohen nga fushat STEM me rritje të lartë dhe fitime të larta dhe drejt sektorëve tradicionalisht femërorë, siç janë arsimi, shëndetësia dhe puna sociale. Kjo kufizon përvetësimin e aftësive të specializuara në sektorë ekonomikë dinamikë dhe inovativë. Globalisht, gratë kanë dy herë më pak gjasa se burrat të njohin një gjuhë programimi kompjuterik. Ky ndarje në fushat e studimit, i cili shpesh fillon herët në arsim, kontribuon drejtpërdrejt në boshllëqet e aftësive në sektorët shumë të rëndësishëm për sipërmarrjen dhe përparimin ekonomik.

Gjetjet nga Pilotimi i Mjetit të Vlerësimit

Mjeti i vetëvlerësimit, i zhvilluar dhe i pilotuar në kuadër të projektit "Udhëheqës për të Ardhmen", shërben si një instrument diagnostikues thelbësor për të identifikuar boshllëqet specifike në aftësi midis grave të reja që aspirojnë të bëhen sipërmarrëse. Dizajni i tij përqendrohet si në aspektet teknike ashtu edhe në ato psikologjike, duke ndihmuar në zbulimin e barrierave që i pengojnë gratë e reja, veçanërisht ato me më pak mundësi, të angazhohen në sipërmarrje. Njohuritë e fituara nga pilotimi i mjetit dhe kryerja e grupeve të fokusit me gra të reja në vendet partnere kanë nxjerrë në pah fushat kryesore për zhvillim.

Boshllëqet specifike të aftësive të identifikuara përmes mjetit të vlerësimit dhe të konfirmuara nga njohuritë e grupeve të fokusit përfshijnë:

- **Mangësitë në Aftësi Teknike:** Këto kanë të bëjnë me njohuritë praktike dhe themelore të nevojshme për të themeluar dhe drejtuar një biznes.
 - **Njohuri Financiare dhe Menaxhim:** Një pengesë e vazhdueshme dhe e rëndësishme është mungesa e të kuptuarit në fusha të tilla si buxheti, kuptimi i fitimit/humbjes, parashikimi financiar dhe komunikimi efektiv me investorët ose organet e financimit. Mjeti vlerëson në mënyrë të qartë njohuritë për krijimin e një buxheti bazë biznesi dhe identifikimin e opsioneve të financimit.
 - **Marketingu dhe Branding:** Boshllëqe vërehen në njohuritë dixhitale, strategjitë e marketingut online, ndërtimin e një pranie efektive online dhe krijimin e përmbajtjes, të cilat janë thelbësore për shndërrimin e dukshmërisë në shitje. Mjeti përfshin pyetje mbi përcaktimin e audiencave të synuara dhe marketingun e produkteve/shërbimeve.
 - **Planifikimi i Biznesit dhe Udhëzime Ligjore/Administrative:** Shumë sipërmarrës aspirantë nuk kanë aftësitë për të ndërtuar një plan bazë biznesi duke përdorur mjete si Business Model Canvas. Ekziston gjithashtu një nevojë e qartë për udhëzime mbi kërkesat ligjore, regjistrimin e biznesit, kuptimin e taksave, lejeve dhe kontratave.

- **Boshllëqe ndërpersonale/psikologjike:** Këto përfshijnë aftësi të buta dhe aspekte të mentalitetit që janë kritike për suksesin sipërmarrës, por që shpesh nuk janë të zhvilluara sa duhet.
 - **Besimi dhe Vetëbesimi:** Gratë e reja shpesh shprehin mungesë besimi në potencialin e tyre sipërmarrës, veçanërisht në vendimmarrje, prezantimin e ideve te investitorët dhe marrjen e roleve udhëheqëse. Mjeti përfshin posaçërisht pyetje në lidhje me vetëbesimin dhe sjelljen asertive.
 - **Rezistenca dhe Përshtatshmëria:** Ekziston një kërkesë për trajnim në menaxhimin e stresit, menaxhimin e riskut dhe kapërcimin e frikës nga dështimi. Mjeti i vlerësimit eksploron se si individët reagojnë ndaj pengesave dhe këmbënguljen e tyre në ndjekjen e qëllimeve afatgjata.
 - **Komunikimi dhe Rrjetëzimi:** Mangësitë vërehen në komunikimin efektiv, aftësitë negociuese dhe krijimin e rrjeteve profesionale. Mjeti trajton rehatinë me krijimin e rrjeteve dhe prezantimin e ideve.
 - **Lidershipi dhe Menaxhimi i Ekipit:** Mangësitë përfshijnë delegimin, bashkëpunimin dhe marrjen e përgjegjësisë për vendimmarrje brenda mjediseve të biznesit.
 - **Menaxhimi i Kohës:** Kjo gjithashtu identifikohet vazhdimisht si një aftësi e nevojshme për suksesin sipërmarrës.

Grupet e fokusit ofruan njohuri cilësore, duke elaboruar përvojat dhe perceptimet e botës reale të grave të reja në lidhje me këto sfida, duke pasuruar të dhënat e mbledhura përmes mjetit të vlerësimit. Këto gjetje së bashku formojnë bazën për zhvillimin e materialeve të trajnimit të përshtatura dhe mekanizmave mbështetës brenda projektit.

Vështrime nga Grupet e Fokosit

Sesionet e grupeve të fokusit, një komponent themelor i projektit "Udhëheqës për të Ardhmen", ofruan njohuri të pasura cilësore mbi përvojat, perceptimet, sfidat, frikërat dhe nevojat e botës reale të grave të reja që aspirojnë të jenë sipërmarrëse në Norvegji, Shqipëri, Greqi, Spanjë, Bosnjë dhe Hercegovinë, Mal të Zi dhe Kosovë. Këto diskutime ofruan rrëfime personale që pasuruan thellësisht të dhënat sasiore të mbledhura përmes mjetit të vlerësimit.

Këtu janë njohuritë kryesore të nxjerra nga këto grupe fokusi:

Motivimi dhe Mënyra e të Menduarit Personal:

- **Dëshira për Pavarësi dhe Qëllim:** Një nxitës kryesor për gratë e reja që ndjekin sipërmarrjen është një dëshirë e fortë për pavarësi, kreativitet dhe qëllim. Shumë prej tyre shprehën pakënaqësi me punësimin konvencional me pagë ose vështirësi në gjetjen e vendeve të punës që përputhen me aftësitë dhe arsimin e tyre, duke i çuar ato drejt kërkimit për të "ndërtuar diçka të tyre në vend që të punojnë për ëndrrat e të tjerëve".
- **Udhëtimi i Vetëpërmirësimit:** Sipërmarrja shihet si një udhëtim i thellë i vetëpërmirësimit dhe rritjes personale, që përfshin tejkalimin e zonave të rehatisë, zhvillimin e qëndrueshmërisë, menaxhimin e pasigurisë dhe të mësuarit për të mos u dorëzuar, shpesh i karakterizuar nga një sipërmarrje e pasigurt. Ato në përgjithësi shfaqin besim të lartë në gjenerimin e ideve të biznesit dhe besojnë se mund të kenë sukses me përpjekje dhe mbështetje.

Qasja në Informacion dhe Sisteme Mbështetëse:

- **Mungesa e Informacionit të Qasshëm dhe të Qendruar:** Ekziston një mungesë e qartë dhe e përhapur e informacionit të centralizuar, lehtësisht të arritshëm dhe të qartë në lidhje me hapat e nevojshëm për të filluar dhe mbajtur një biznes. Kjo përfshin detaje thelbësore mbi mundësitë e financimit, kërkesat ligjore dhe iniciativat mbështetëse. Spanja, për shembull, theksoi një kërkesë të fortë për "pika mbështetjeje" të centralizuara për këshilla të qarta dhe konfidenciale mbi çështjet ligjore, të lejeve dhe fiskale.
- **Përfshirje e Kufizuar e Ekosistemit dhe Institucioneve:** Programet ekzistuese të sipërmarrjes dhe institucionet publike shpesh perceptohen si jo mjaftueshëm gjithëpërfshirëse, duke ofruar udhëzime dhe mbështetje të kufizuar, veçanërisht për grupet e nën-përfaqësuar. Mbështetja shpesh është e drejtuar drejt bizneseve të bazuara në teknologji, duke i bërë ata në sektorët jo-teknologjikë (p.sh., hoteleria, artizanatet, shërbimet) të ndihen të neglizhuar. Shumë pjesëmarrës nuk ishin në dijeni të strukturave lokale të mbështetjes si inkubatorët ose programet komunale. Në Bosnjë dhe Hercegovinë, mungesa e një sistemi gjithëpërfshirës mbështetës të dedikuar posaçërisht për sipërmarrjen e grave u identifikua si boshllëku më i spikatur.
- **Nevoja për Hapësira Fizike dhe Dixhitale:** Në Norvegji, pjesëmarrësit theksuan posaçërisht nevojën për hapësira fizike falas, publike për gratë sipërmarrëse që të lidhen, përtej programeve të inkubatorit me kohë të kufizuar. Në Shqipëri dhe Kosovë, kishte një preferencë të fortë për platformat dixhitale dhe interaktive (aplikacione/faqe interneti) për mjete dhe materiale trajnimi.

Sfidat specifike gjinore dhe kulturore:

- **Paragjykimet dhe Stereotipet Gjinore:** Të qenit grua, veçanërisht gratë emigrante në Norvegji, shton pengesa shtesë, duke përfshirë mosmarrjen seriozisht në sektorët e dominuar nga meshkujt si teknologjia, përballjen me stereotipet dhe përballjen me paragjykimet që lidhen me emrat, thekset ose pamjen. Ekziston një temë e përsëritur e dekurajimit nga familja ose pritjet e komunitetit, të cilat shpesh i japin përparësi sigurisë së punës ose punësimit të qëndrueshëm mbi sipërmarrjen. Shumë raportuan se u këshilluan të "gjejnë një punë të qëndrueshme" ose u përballën me skepticizëm. Në Ballkanin Perëndimor, sipërmarrja shpesh stereotipizohet si një "detyrë mashkullore".
- **Ekulibri Punë-Jetë dhe Kujdesi:** Kompleksiteti i menaxhimit të përgjegjësi të biznesit së bashku me jetën familjare dhe personale është një konsideratë e rëndësishme, veçanërisht për nënat ose kujdestarët. Kjo barrë disproporcionale e punës së kujdesit të papaguar është një pengesë universale dhe themelore për angazhimin e plotë ekonomik të grave në të gjitha rajonet.
- **Mungesa e Modeleve Femërore dhe Mentorimit:** Ekziston një mungesë e perceptuar e modeleve të dukshme femërore ose mundësive të mentorimit në ekosistemin e biznesit në të gjitha vendet. Kjo mungesë mund të ndikojë në vetëbesimin dhe gatishmërinë e grave për të marrë rreziqe. U shpreh një nevojë e fortë dhe e vazhdueshme për mundësi mentorimi, veçanërisht nga gratë sipërmarrëse me përvojë.



Nevojat për aftësi praktike dhe emocionale:

- **Aftësi Praktike Biznesore:** Ekziston një kërkesë e qartë për module trajnimi praktike dhe të orientuara drejt veprimit në fushat kryesore të biznesit. Kjo përfshin:
 - **Njohuri Financiare:** Buxhetimi, kuptimi i fitimit/humbjes, parashikimi financiar dhe komunikimi me investitorët/organet e financimit.
 - **Udhëzime Ligjore dhe Administrative:** Hapa të qartë për regjistrimin e biznesit, kuptimin e taksave, lejeve dhe kontratave.
 - **Marketingu Dixhital dhe Branding:** Strategji për mediat sociale, praninë online, branding-un dhe krijimin e përmbajtjes, duke pasur parasysh vështirësitë me shkrim-leximin dixhital dhe shndërrimin e dukshmërisë në shitje.
 - **Planifikimi i Biznesit:** Si të ndërtoni një plan bazë biznesi duke përdorur mjete si Business Model Canvas.
 - **Rezistenca Emocionale dhe Aftësitë e Buta:** Trajnimi në fusha të tilla si menaxhimi i stresit, menaxhimi i kohës, negociatat, lidhshipi dhe ndërtimi i vetëbesimit është shumë i dëshirueshëm. Kjo gjithashtu përfshin zgjidhjen e problemeve, menaxhimin e riskut, vetëbesimin, motivimin dhe ruajtjen e një ekuilibri të shëndetshëm midis punës dhe jetës. Pjesëmarrësit në Shqipëri dhe Kosovë e gjetën seksionin "Aftësi të Buta" të mjetit të vlerësimit shumë të përgjithshëm ose abstrakt, duke treguar nevojën për qasje më të përshtatura.

Këto njohuri cilësore nënvizojnë se ndërsa gratë e reja kanë shtysën dhe idetë, ato kërkojnë sisteme mbështetëse gjithëpërfshirëse dhe të përshtatura që adresojnë si njohuritë praktike të biznesit ashtu edhe aftësitë e buta thelbësore, së bashku me barrierat institucionale dhe kulturore, për të zhbllokuar vërtet potencialin e tyre sipërmarrës.

Dëshmi dhe Vështrime të Drejtpërdrejta nga Grupet e Fokusit

- "Për mua, sipërmarrja është një udhëtim për të kapërcyer veten, duke shtyrë vazhdimisht përtej zonës sime të rehatisë dhe duke mësuar të mos dorëzohem kurrë" – **Spanjë**
- "Ka të bëjë me hedhjen në boshllëk dhe besimin e vërtetë në veten time, edhe kur rruga përpara është plotësisht e panjohur" – **Spanjë**
- "Motivimi im më i madh është dëshira për të punuar për ëndrrat e mia, jo për ëndrrat e të tjerëve" – **Spanjë**
- "Edhe kur ndihesha midis kulturave, jo plotësisht norvegjeze ose plotësisht e lidhur me vendin tim, sipërmarrja u bë mënyra ime për të zgjidhur një problem, për të ndihmuar komunitetin tim dhe për të marrë kontrollin e jetës sime të punës" – **Norvegji**
- "Është kaq frymëzuese të takoj gra të tjera që drejtojnë në mënyrë aktive biznese; më jep kaq shumë energji dhe motivim për t'i parë ato të kenë sukses, edhe me sfidat e tyre" – **Norvegji**
- "Mjeti i vetëvlerësimit më bëri të mendoj thellë; ishte shumë nxitës për të menduar dhe më tregoi aspekte të sipërmarrjes që nuk i kisha marrë në konsideratë më parë" – **Greqi**
- "Motivimi im është jashtëzakonisht i lartë, por e di që planifikimi im strategjik dhe vetëbesimi duhet të forcohen" – **Kosovë**
- "Pavarësisht se më thanë të 'gjej një punë të qëndrueshme' dhe u përballa me skepticizëm, unë e di që kam besimin dhe kënaqësinë e vërtetë në gjenerimin e ideve të reja biznesi, dhe ndihem e aftë të bëhem një sipërmarrëse e suksesshme" – **Bosnja dhe Hercegovina**
- "Të shohësh sipërmarrëse të tjera femra si modele më kujton se me përpjekje të mjaftueshme dhe mbështetjen e duhur, mund të ndjek hapat e tyre dhe të ndërtoj historinë time të suksesit" – **Bosnja dhe Hercegovina**
- Kam nevojë për udhëzime të qarta për t'u siguruar që i përmbush të gjitha kërkesat që biznesi im të jetë i ligjshëm" – **Mali i Zi**
- "Edhe me presionet kulturore për të marrë një 'punë të qëndrueshme', udhëtimi im është thellësisht i lidhur me rritjen personale, duke tejkaluar frikën, duke lundruar në pasigurinë dhe duke ndërtuar besim në aftësitë e mia" – **Shqipëria**
- "Motivimi im kryesor është thjesht dëshira për të ndërtuar diçka timen, në vend që të punoj nën ëndrrën ose kontrollin e dikujt tjetër" – **Shqipëria**

Diskutim dhe Implikime për Projektin

Sinteza e Gjetjeve

Projekti "Udhëheqës për të Ardhmen", nëpërmjet një kombinimi të hulumtimit gjithëpërfshirës, pilotimit të një mjeti vetëvlerësimi dhe diskutimeve të thella në grupe fokusi, ka zbuluar një kuptim shumëplanësh të barrierave që i pengojnë gratë e reja të angazhohen në sipërmarrje. Këto gjetje integrohen për të ofruar një pamje holistike të sfidave që përfshijnë dimensione financiare, teknike, psikologjike, socio-kulturore dhe sistemike.

Sintezë e Gjetjeve mbi Barrierat Ndërmarrëse:

1. Barrierat Financiare dhe Qasja në Kapital:

- **Hulumtimi** nxjerr në pah një pabarazi të konsiderueshme në financim, duke vënë në dukje se vetëm 2.3% e kapitalit sipërmarrës u ndahet sipërmarrëseve gra. Ky boshllëk financimi përkeqësohet nga kufizime më të gjera financiare.
- **Mjeti i vlerësimit** identifikon njohuritë dhe menaxhimin financiar si një boshllëk kyç në aftësi teknike, duke bërë pyetje në lidhje me njohuritë për krijimin e një buxheti bazë biznesi dhe identifikimin e opsioneve të financimit.
- **Grupet e fokusit** e konfirmojnë këtë si një pengesë universale dhe të rëndësishme, duke detajuar mungesën e kapitalit fillestar dhe vështirësitë në aksesimin e kredive tradicionale për shkak të garancive të larta dhe procedurave komplekse. Informacioni mbi grantet dhe programet e kredive shpesh është i paqartë ose nuk është i publikuar mirë. Sipërmarrëset e reja femra në Spanjë, për shembull, kanë vështirësi të sigurojnë financim dhe rrjetëzim të mjaftueshëm, dhe në Norvegji, gati 40% e sipërmarrëseve femra aspirante e konsiderojnë financimin si sfidën e tyre më të madhe.

2. Mangësitë në Aftësitë Teknike:

- **Objektivat e projektit** adresojnë në mënyrë të qartë shkallët më të ulëta të sipërmarrjes tek gratë e reja për shkak të mungesës së aftësive të nevojshme teknike.
- **Mjeti i vlerësimit** u zhvillua për të identifikuar posaçërisht boshllëqet në aspektet teknike, siç janë krijimi i një plani biznesi, marketingu dhe njohuritë financiare. Ai përfshin pyetje mbi regjistrimin e një biznesi, kuptimin e kërkesave ligjore, lundrimin në burokraci (taksat, lejet) dhe ndërgjegjësimin për programet kombëtare të sipërmarrjes.
- **Grupet e fokusit nënvizojnë** kërkesën për trajnim praktik dhe të orientuar drejt veprimit në këto fusha. Kjo përfshin njohuritë financiare (buxheti, fitimi/humbja, parashikimi financiar, komunikimi me investitorët), udhëzime ligjore dhe administrative (regjistrimi i biznesit, taksat, lejet, kontratat), marketingun dhe markën dixhitale (strategjitë e mediave sociale, prania online, krijimi i përmbajtjes dhe shndërrimi i dukshmërisë në shitje) dhe planifikimin e biznesit (p.sh., duke përdorur Kanavacën e Modelit të Biznesit). Pjesëmarrësit në Shqipëri përmendën informacionin e fragmentuar dhe gjuhën burokratike si pengesa, ndërsa përjashtimi dixhital në tregtinë elektronike dhe marketingun online ishte një shqetësim. Spanja theksoi mjedisin e saj rregullator kompleks dhe kërkuar.

3. Boshllëqe ndërpersonale dhe psikologjike:

- **Objektivat e projektit** synojnë të identifikojnë dhe analizojnë këto barrierë psikologjike.
- **Mjeti i vlerësimit** mbulon aspekte psikologjike si motivimi, sfidat, vendosmëria, lidhësi, krijimi i rrjeteve dhe menaxhimi i kohës. Ai vlerëson vetëbesimin në vendimmarrje, prezantimin e ideve, reagimet ndaj pengesave (rezistenca) dhe rehatinë me krijimin e rrjeteve.
- **Grupet e fokusit** zbulojnë një mungesë të përhapur besimi në potencialin sipërmarrës, veçanërisht në vendimmarrje dhe prezantimin para investitorëve. Ekziston një dëshirë e fortë për trajnim **në menaxhimin e stresit, menaxhimin e riskut dhe kapërcimin e frikës nga dështimi (rezistenca)**. Mangësitë u vunë re gjithashtu në **aftësitë e komunikimit, negociatave, lidhësit dhe menaxhimit të ekipit, duke përfshirë delegimin dhe bashkëpunimin**. Menaxhimi i kohës u identifikua vazhdimisht si një aftësi thelbësore për suksesin sipërmarrës. Reagimet mbi mjetin e vetëvlerësimit treguan se seksioni "Aftësi të Buta" ndonjëherë ndihej shumë i përgjithshëm ose abstrakt.

4. Barrierat socio-kulturore dhe sistemike:

- Hulumtimet tregojnë se diskriminimi gjinor është ende i përhapur në BE, veçanërisht në Evropën Jugore dhe në Ballkanin Perëndimor. Kjo përfshin pjesëmarrjen më të ulët të fuqisë punëtore të femrave, shkallë më të larta papunësie për gratë dhe pengimin e sipërmarrjes nga stereotipet gjinore të përhapura. Barra joproporcionale e punës së papaguar të kujdesit është një pengesë universale dhe themelore për angazhimin e plotë ekonomik të grave. "Paradoksi i arritjeve" - ku arritjet e larta arsimore nuk përkthehen në pjesëmarrje ekonomike - është i dukshëm në Mal të Zi, Bosnjë dhe Hercegovinë dhe Spanjë.
- Grupet e fokusit ofrojnë rrëfime personale mbi paragjykimet gjinore, stereotipet dhe presionin shoqëror. Gratë, veçanërisht gratë emigrante në Norvegji, shpesh përballen me faktin se nuk merren seriozisht në sektorët e dominuar nga meshkujt, duke u përballur me stereotipe dhe duke u marrë me paragjykime që lidhen me identitetin e tyre. Ekziston një temë e fortë e dekurajimit nga familja ose komuniteti për të ndjekur punë "të qëndrueshme" në vend të sipërmarrjeve sipërmarrëse, me sipërmarrjen që shpesh stereotipizohet si një "detyrë mashkullore" në Ballkanin Perëndimor. Sfidat e ekuilibrit midis punës dhe jetës personale dhe përgjegjësisë të kujdesit janë të rëndësishme, veçanërisht për nënat ose kujdestaret, duke vepruar si një pengesë universale. Ndjenja e të qenit "midis kulturave" për gratë emigrante në Norvegji ndikon gjithashtu në vetëbesimin dhe ndjenjën e përkatësisë në ekosistemin sipërmarrës.

5. Mungesa e sistemeve mbështetëse dhe modeleve për t'u ndjekur:

- Hulumtimet identifikojnë aksesin e kufizuar në sistemet mbështetëse (si inkubatorët ose programet e mentorimit) dhe mungesën e modeleve si pengesa të zakonshme për gratë sipërmarrëse.
- Grupet e fokusit vazhdimisht nxjerrin në pah mungesën e informacionit të arritshëm, të centralizuar dhe të qartë në lidhje me fillimin e biznesit, financimin, kërkesat ligjore dhe iniciativat mbështetëse. Programet ekzistuese të sipërmarrjes dhe institucionet publike shpesh perceptohen si jo mjaftueshëm gjithëpërfshirëse, duke synuar shpesh bizneset e bazuara në teknologji dhe duke anashkaluar sektorë të tjerë. Shumë pjesëmarrës nuk ishin në dijeni të strukturave lokale të mbështetjes. Një nevojë e fortë dhe e vazhdueshme për mundësi mentorimi, veçanërisht nga gratë sipërmarrëse me përvojë, u shpreh në të gjitha vendet. Mungesa e perceptuar e modeleve të dukshme femërore u vu re si ndikim në vetëbesimin dhe gatishmërinë e grave për të marrë rreze sipërmarrëse.

Si përfundim, ndërsa gratë e reja kanë motivim dhe ide krijuese të konsiderueshme, gjetjet e integruara zbulojnë se udhëtimi i tyre sipërmarrës pengohet nga një rrjet kompleks kufizimesh financiare, deficite specifike të aftësive teknike dhe ndërpersonale, paragjykime të thella socio-kulturore dhe ekosisteme mbështetëse të pamjaftueshme. Adresimi i këtyre "barrierave" të ndërlidhura kërkon ndërhyrje gjithëpërfshirëse dhe të përshtatura që shkojnë përtej ndërtimit të aftësive individuale për të trajtuar sfidat sistemike dhe kulturore.

Rëndësia me Objektivat e Projektit

Barrierat e identifikuarat përmes hulumtimit, mjetit të vetëvlerësimit dhe gjetjeve të grupit të fokusit të projektit "Udhëheqësit për të Ardhmen" informojnë dhe përputhen drejtpërdrejt me objektivat kryesore të projektit, veçanërisht në qëllimin e tij për të ndërtuar kapacitetin e organizatave rinore dhe punëtorëve për të mbështetur gratë e reja në sipërmarrje.

Ja se si këto pengesa të identifikuarat janë të rëndësishme për objektivat e projektit:

- **Objektivi Specifik 1:** Për të përmirësuar kompetencat e punonjësve të rinjve për të hartuar, planifikuar dhe zbatuar aktivitete të nxënies joformale që rrisin punësimin dhe aftësitë sipërmarrëse të grave të reja.
 - **Rëndësia e Barrierave:** Hulumtimi paraprak i projektit dhe një anketë me 50 punonjës socialë nxorën në pah mungesën e njohurive specifike për sipërmarrjen midis punonjësve të rinj, duke përfshirë fusha si zhvillimi i biznesit, njohuritë financiare dhe rrjetëzimi strategjik. Gjetjet gjithëpërfshirëse detajojnë më tej boshllëqet e aftësive teknike midis grave të reja në fusha të tilla si menaxhimi financiar, marketingu dhe planifikimi i biznesit, si dhe boshllëqet ndërpersonale dhe psikologjike si vendosmëria, lidhëshmëria dhe rrjetëzimi.
 - **Përgjigja e Projektit:** Këto mangësi të identifikuarat bëjnë të domosdoshme programin e trajnimit të projektuar posaçërisht për punonjësit e rinjve. Ky program do të mbulojë edukimin sipërmarrës, ndjeshmërinë gjinore, teknikat e mentorimit dhe trajnimit, komunikimin efektiv, inteligjencën emocionale dhe kuptimin e dinamikës gjinore, së bashku me aspekte praktike si njohuritë financiare, qasja në burime, strukturat ligjore dhe strategjitë e shitjes dhe marketingut. Duke ndërtuar këto kompetenca tek punonjësit e rinjve, projekti i pajis ata për të adresuar në mënyrë efektive barrierat me të cilat përballen gratë e reja.



- **Objektivi Specifik 2:** T'u ofrojë punonjësve të të rinjve, edukatorëve, mentorëve dhe trajnerëve mjete dhe metodologji për të ngritur pika mbështetëse në komunitetet e tyre lokale për të ofruar mbështetje afatgjatë për gratë e reja që duan të bëhen sipërmarrëse.
- **Rëndësia e Pengesave:** Një pengesë e rëndësishme e identifikuar është mungesa e strukturave gjithëpërfshirëse mbështetëse, rrjeteve profesionale dhe mundësive të mentorimit të përshtatura posaçërisht për sipërmarrëset femra. Grupet e fokusit zbuluan vazhdimisht një nevojë për informacion të arritshëm, të centralizuar dhe të qartë mbi fillimin e biznesit, financimin dhe kërkesat ligjore, me programet ekzistuese të sipërmarrjes që shpesh perceptohen si jo mjaftueshëm gjithëpërfshirëse ose të fokusuara në sektorë specifikë si teknologjia.
- **Përgjigja e Projektit:** Ky objektivi adreson drejtpërdrejt këto boshllëqe duke inkurajuar krijimin e shtatë pikave të përhershme mbështetëse në organizatat partnere. Këto pika do të ofrojnë ndihmë, udhëzime dhe mentorim afatgjatë për gratë e reja, duke i bërë burimet dhe informacionin më të arritshëm në nivel lokal. Punonjësit e të rinjve, të pajisur me mjete dhe metodologji të reja, janë thelbësorë për funksionimin e këtyre pikave mbështetëse dhe ofrimin e mbështetjes së nevojshme.
- **Objektivi Specifik 3:** Të identifikohen dhe analizohen pengesat psikologjike dhe të aftësive që i pengojnë gratë e reja, veçanërisht ato me pak mundësi, të angazhohen në sipërmarrje.
- **Rëndësia e Barrierave:** Ky objektivi është pikërisht ajo që ka detajuar seksioni "Sinteza e Gjetjeve". Metodologjia e projektit, që përfshin kërkimin, mjetin e vetëvlerësimit dhe grupet e fokusit, është hartuar për të identifikuar dhe dokumentuar në mënyrë sistematike këto barrierë teknike, ndërpersonale dhe psikologjike. Këto përfshijnë deficite të perceptuara në menaxhimin financiar, marketingun, planifikimin e biznesit, lidërshtimin, komunikimin, rrjetëzimin, vetëbesimin, qëndrueshmërinë, motivimin dhe menaxhimin e kohës, si dhe frikën e dështimit.
- **Përgjigja e Projektit:** Raporti "Thyerja e Barrierave", bazuar në këto gjetje, shërben si një burim themelor. Njohuritë e fituara nga identifikimi i këtyre barrierave janë thelbësore për rafinimin e mjetit të vlerësimit dhe informimin e zhvillimit të materialeve të trajnimit të përshtatura për punëtorët e të rinjve (WP3), duke siguruar që ndërhyrjet pasuese të synojnë drejtpërdrejt nevojat e identikuara.

- **Objektivi Specifik 4:** Të rritet ndërgjegjësimi midis aktorëve të ndryshëm në komunitetet partnere për potencialin e barazisë gjinore për të përmirësuar përfshirjen sociale dhe të punës së qytetarëve dhe, në përgjithësi, integrimin gjinor në shoqëri.
- **Rëndësia e Barrierave:** Hulumtimet dhe grupet e fokusit vazhdimisht nxjerrin në pah diskriminimin gjinor të përhapur, stereotipet dhe presionin shoqëror që dekurajojnë gratë e reja nga sipërmarrja, veçanërisht në Evropën Jugore dhe Ballkanin Perëndimor. Ekziston gjithashtu një mungesë ndërgjegjësimi nga palët e interesuara në lidhje me rëndësinë e mbështetjes së grave në sipërmarrje dhe iniciativa për barazi gjinore. Normat kulturore shpesh i japin përparësi vendeve të qëndrueshme të punës mbi sipërmarrjet sipërmarrëse, dhe sipërmarrja nganjëherë shihet si një detyrë mashkullore.
- **Përgjigja e Projektit:** Projekti planifikon të krijojë Qendra Kombëtare, të cilat janë ngjarje rrjetëzimi që bashkojnë punonjësit e të rinjve, gratë e reja, sipërmarrësit vendas, organet publike dhe vendimmarrësit. Këto ngjarje synojnë të rrisin ndërgjegjësimin për projektin dhe rezultatet e tij, të promovojnë integrimin gjinor, të shfaqin praktikën më të mira dhe të mbledhin reagime, duke sfiduar drejtpërdrejt normat socio-kulturore dhe duke informuar politikëbërësit.
- **Objektivi Specifik 5:** Motivimi i grave për të nisur startup-in e tyre duke mbështetur idetë e tyre sipërmarrëse në nivel lokal dhe të BE-së.
- **Rëndësia e Barrierave:** Një sfidë kryesore për gratë e reja sipërmarrëse është mungesa e motivimit, modeleve të dukshme femërore dhe rrjeteve mbështetëse, shpesh e shoqëruar me mungesë besimi në potencialin e tyre sipërmarrës dhe frikën nga dështimi. Mungesa e figurave frymëzuese mund t'i dekurajojë gratë nga marrja e rreziqeve sipërmarrëse.
- **Përgjigja e Projektit:** Për të kundërshtuar këtë, projekti do të nxisë ngjarje rrjetëzimi dhe një platformë dixhitale bashkëpunuese ku gratë e reja mund të ndajnë ide dhe të lidhen. Më e rëndësishmja, konkursi "Krijo planin tënd të biznesit", i nisur në nivel kombëtar dhe evropian, do të ofrojë stimuj financiarë (3,000 € për dy fituese) dhe dukshmëri publike për idetë sipërmarrëse, duke motivuar dhe fuqizuar kështu gratë e reja për të bërë hapin drejt sipërmarrjes.

Në thelb, barrierat e identifikuar formojnë vetë themelin e projektit "Udhëheqës për të Ardhmen", duke udhëhequr dizajnin, aktivitetet dhe rezultatet e dëshiruara të tij për të krijuar një ekosistem sipërmarrës më gjithëpërfshirës dhe mbështetës për gratë e reja.

Udhëzime për Materialet e Trajnimit

Gjetjet e mbledhura përmes hulumtimit paraprak të projektit "Udhëheqës për të Ardhmen", mjetit të vetëvlerësimit dhe diskutimeve gjithëpërfshirëse në grupe fokusi janë thelbësore për formësimin e materialeve të trajnimit të zhvilluara në kuadër të Paketës së Punës 3. Këto njohuri adresojnë drejtpërdrejt boshllëqet e identifikuar të aftësive dhe barrierat psikologjike me të cilat përballen gratë e reja dhe nevojat e kompetencave të punonjësve të të rinjve.

Ja se si këto gjetje do të udhëheqin zhvillimin e materialeve të trajnimit të projektit:

1. Adresimi i Boshllëqeve të Identifikuara të Aftësive tek Gratë e Reja:

Boshllëqet e Aftësive Teknike: Mjeti i vetëvlerësimit dhe grupet e fokusit identifikuan vazhdimisht mangësi në fusha të tilla si menaxhimi financiar, marketingu dhe planifikimi i biznesit. Prandaj, materialet e trajnimit do të përparësojnë modulet që mbulojnë:

Kompetenca Financiare dhe Blerja e Financimit: Përfshirë buxhetimin, kuptimin e fitimit/humbjes, parashikimin financiar, komunikimin me investitorët dhe opsionet alternative të financimit si grantet dhe crowdfunding.

Udhëzime Ligjore dhe Administrative: Ofrimi i hapave të qartë dhe të thjeshtuar për regjistrimin e biznesit, kuptimin e taksave, lejeve dhe kontratave, të përshtatura sipas rregulloreve specifike të vendit.

Marketingu Dixhital dhe Branding: Strategji për mediat sociale, praninë online, branding-un, krijimin e përmbajtjes, bazat e tregtisë elektronike dhe shndërrimin e dukshmërisë në shitje.

Planifikimi i Biznesit: Si të ndërtoni një plan bazë biznesi duke përdorur mjete si Business Model Canvas.

- **Barrierat Ndërpersonale dhe Psikologjike:** Hulumtimi nxori në pah sfida të tilla si mungesa e vetëbesimit, qëndrueshmërisë, lidërshiptit, negocimit dhe menaxhimit të kohës, si dhe frika nga dështimi dhe vështirësitë në krijimin e rrjeteve. Trajnimi do të përfshijë module mbi:
- **Rezistencën Emocionale dhe Zhvillimin e Aftësive të Buta:** Menaxhimi i stresit, menaxhimi i kohës, negocimi, lidërshipti, ndërtimi i vetëbesimit, zgjidhja e problemeve, menaxhimi i riskut, vetëbesimi, motivimi dhe ruajtja e një ekuilibri të shëndetshëm midis punës dhe jetës.
- **Rrjetëzimi dhe Komunikimi:** Lidhja me mentorët, modelet e roleve dhe sipërmarrësit e tjerë, dhe zhvillimi i aftësive efektive të komunikimit.



2. Ndërtimi i Kapaciteteve për Punëtorët Rinor (fokusi i PP3):

- **Adresimi i Boshllëqeve të Njohurive të Punonjësve të të Rinjve:** Një anketë me 50 punonjës socialë zbuloi mungesën e njohurive specifike mbi sipërmarrjen midis punonjësve të të rinjve për të këshilluar në mënyrë efektive të rinjtë në këtë fushë.
- **Programi i Trajnimit i Përshtatur:** Projekti do të zhvillojë një program trajnimi të përshtatur për punonjësit e të rinjve për të adresuar këto boshllëqe të identifikuara. Ky program do të ndahet në dy pjesë:
- **Teknikat e Mentorimit dhe Trajnimit:** Pajisja e punonjësve të të rinjve me mjete në mentorim dhe trajnim, komunikim efektiv, inteligjencë emocionale dhe kuptim të dinamikës gjinore.
- **Burime të gatshme për përdorim:** Ofrimi i materialeve praktike për punonjësit e të rinjve mbi aspektet teknike të sipërmarrjes (p.sh., vendosja e qëllimeve, planifikimi i veprimeve, njohuritë financiare, qasja në burime, strukturat ligjore, shitjet dhe strategjitë e marketingut) që ata mund t'i përdorin drejtpërdrejt me gratë e reja.

Ndjeshmëria Gjinore dhe Kompetenca Kulturore: Trajnimi do të mbulojë ndjeshmërinë gjinore dhe kompetencën kulturore, duke u lejuar punonjësve të të rinjve të ofrojnë mbështetje më gjithëpërfshirëse dhe të përshtatur që adreson sfidat specifike gjinore, si pritjet e kujdesit, presioni familjar dhe lundrimi në sektorët e dominuar nga meshkujt.

3. Përmirësimi i Strukturave Mbështetëse dhe Aksesueshmërisë:

- **Korniza e Qendrës së Burimeve:** Për të kundërshtuar mungesën e përhapur të informacionit të aksesueshëm dhe të centralizuar në lidhje me fillimin e biznesit, financimin dhe kërkesat ligjore, një modul "Qendër Burimesh" do të integrohet në materialet e trajnimit. Ky modul do të ofrojë një shabllon për secilin partner për ta mbushur me informacion specifik për vendin, siç janë lidhjet me portalet zyrtare qeveritare, organet publike të financimit dhe shërbimet këshillimore ligjore/financiare. Kjo mbështet drejtpërdrejt Objektivin Specifik 2 për të krijuar pika mbështetjeje.
- **Lokalizimi i Mbështetjes:** Materialet e trajnimit do të përshtaten në kontekstet socio-ekonomike dhe kulturore specifike të vendit, duke përfshirë studime rastesh lokale, informacion rregullator dhe rrjete specifike mbështetjeje. Materialet do të jenë gjithashtu të disponueshme në anglisht të thjeshtë ose në gjuhë amtare.
- **Formate të Aksesueshme:** Ekziston një preferencë e fortë për një platformë dixhitale, interaktive (p.sh., një aplikacion ose faqe interneti miqësore për celularët) për materialet dhe mjetet e trajnimit, të dizajnuara për akses në distancë për të përfshirë sipërmarrësit ruralë dhe të izoluar.

4. Qasja Metodologjike për Zhvillimin e Trajnimit (Cikli PDCA):

- Projekti do të përdorë metodologjinë PDCA (Planifiko, Bëj, Kontrolllo, Vepro) për zhvillimin e të gjitha rezultateve që lidhen me përmbajtjen, duke përfshirë materialet e trajnimit. Ky sistem ciklik siguron përmirësim të vazhdueshëm, duke lejuar testimin e zgjidhjeve në një shkallë të vogël dhe duke shmangur gabimet e përsëritura.
- Procesi përfshin përcaktimin e objektivave dhe nën-temave, hartimin e materialeve, vlerësimin e brendshëm nga kolegët, përshtatjen e hollësishme dhe pilotimin e materialeve.
- Trajnimi do të jetë praktik dhe i orientuar drejt veprimit, duke integruar rrëfimin e historive, modelet frymëzuese dhe mundësitë për ndërtimin e komunitetit, mentorimin dhe trajnimin.

Duke integruar sistematikisht këto gjetje, projekti "Udhëheqësit për të Ardhmen" siguron që materialet e tij të trajnimit për punonjësit e të rinjve të jenë shumë të rëndësishme, gjithëpërfshirëse dhe efektive në ndërtimin e kapaciteteve të nevojshme për fuqizimin e grave të reja në sipërmarrje në kontekste të ndryshme evropiane.

Përmirësimi i Mjetit të Vlerësimit

Mjeti i Vetëvlerësimit është një komponent thelbësor i projektit "Udhëheqës për të Ardhmen", i projektuar për të fuqizuar gratë e reja duke i ndihmuar ato të vlerësojnë njohuritë, qëndrimet dhe aftësitë e tyre sipërmarrëse në dimensione kyçe si Mjedisi i Biznesit, Kultura Sipërmarrëse, Aktorët e Ekosistemit dhe Aftësitë e Buta. Mjeti gjithashtu identifikon barrierat e brendshme si vetëbesimi, frika nga dështimi dhe shmangia e rrezikut. Përsosja e tij është thelbësore për të siguruar rëndësinë dhe **efektivitetin e tij të vazhdueshëm**.

Reagimet dhe njohuritë nga **grupet e fokusit dhe pilotimi (Paketa e Punës 2)** përdoren drejtpërdrejt për të përsosur mjetin e vlerësimit. Ja se si zhvillohet ky proces:

1. Mbledhja e reagimeve përmes pilotimit dhe grupeve të fokusit:

- Projekti zhvilloi grupe fokusi me 70 gra të reja (10 për çdo vend partner) që aspirojnë të bëhen sipërmarrëse, duke i dhënë përparësi atyre me më pak mundësi.
- Gjatë këtyre seancave, pjesëmarrëset plotësuan individualisht mjetin e vetëvlerësimit dhe më pas dhanë reagime të drejtpërdrejta mbi qartësinë, përdorshmërinë dhe rëndësinë e tij përmes pyetësorëve të dedikuar. Këto diskutime gjithashtu u thelluan më shumë në përvojat, sfidat, frikërat dhe nevojat e tyre në botën reale.
- Përmbledhja e këtyre reagimeve, e dokumentuar në Raportin "Thyerja e Barrierave" (D2.4), informon drejtpërdrejt procesin e rafinimit.

2. Kritikat e identifikuara dhe fushat për përmirësim:

- **Rëndësia Kulturore dhe Kombëtare:** Një shqetësim i rëndësishëm, veçanërisht në Greqi dhe Kosovë, ishte se mjeti nuk pasqyronte mjaftueshëm sfidat specifike të vendit ose kulturore unike për gratë sipërmarrëse, të tilla si pritjet për kujdesin, presioni familjar ose lundrimi në sektorët e dominuar nga meshkujt. Disa tema, si "Aftësitë e Buta", u perceptuan si shumë të përgjithshme ose abstrakte.
- **Qartësia dhe Interpretimi i Termave:** Pjesëmarrësit në Kosovë ndiheshin të pasigurt në interpretimin e termave si 'aktorë të ekosistemit' ose 'avokim', duke sugjeruar nevojën për thjeshtëzim ose shembuj.
- **Problemet e Sistemit të Pikëzimit:** Bosnja dhe Hercegovina vunë re një mospërputhje në shkallën e pikëzimit (p.sh., maksimumi 50 pikë kundrejt shkallës 0-100), duke shkaktuar konfuzion. U sugjerua gjithashtu të kishte vetëm një tabelë vlerësimi në fund për të parandaluar paragjykimin psikologjik në vetëvlerësim.
- **Personalizimi i Feedback-ut:** Feedback-u i dhënë pas pikëzimit shpesh perceptohej si shumë i përgjithshëm dhe jo drejtpërdrejt i zbatueshëm për rrethanat individuale, me kërkesa për udhëzime më të përshtatura dhe lidhje të drejtpërdrejta me burimet.
- **Teprica dhe Gjatësia:** Disa pjesëmarrës i gjetën disa pyetje si përsëritëse (Spanja), dhe opinionet u ndanë mbi gjatësinë e përgjithshme të mjetit (Greqia).
- **Vështirësia në Vetëvlerësimin Objektiv:** Pjesëmarrësit spanjollë vunë re sfidën e vetëvlerësimit objektiv të niveleve të ndryshme të aftësisë.
- **Mungesa e Përmbajtjes:** Një sugjerim i përsëritur ishte shtimi i një seksioni të dedikuar që përqendrohej në aftësitë dixhitale, marketingun online dhe praninë dixhitale.

3. Veprime përmirësuese bazuar në reagime:

- **Konsolidimi dhe Qartësia e Pyetjeve:** Konsorciumi do të rishikojë dhe bashkojë ose eliminojë pyetjet përsëritëse për të përmirësuar koncizitetin dhe përvojën e përdoruesit. Termat e paqartë si 'aktorë të ekosistemit' ose 'avokim' do të thjeshtohen ose shpjegohen me shembuj lokalë relevantë për secilin vend, dhe shembuj praktikë do t'u shtohen pyetjeve që kanë të bëjnë me koncepte abstrakte.
- **Rregullimi i Sistemit të Pikëzimit:** Sistemi i pikëzimit do të rregullohet për të siguruar përputhjen midis pikëve totale të mundshme dhe shkallës së dhënë, dhe do të merret në konsideratë sugjerimi për të pasur vetëm një tabelë gjithëpërfshirëse vlerësimi në fund.
- **Mekanizma të Përmirësuar të Reagimeve:** Mjeti do të ofrojë reagime më të personalizuar dhe të zbatueshme, të përshtatura sipas rrethanave dhe rezultateve individuale. Kjo përfshin zbatimin e një veçorie për një përmbledhje të thjeshtë grafike të rezultateve dhe, më e rëndësishmja, ofrimin e lidhjeve ose burimeve të drejtpërdrejta për institucionet specifike të vendit, organet financuese dhe programet e mentorimit.
- **Përfshirja e Aftësive Dixhitale:** Një seksion i dedikuar që përqendrohet në mjetet dixhitale, marketingun online dhe praninë dixhitale do të shtohet për të rritur rëndësinë e mjetit në peizazhin modern sipërmarrës.
- **Kontekstualizimi Kulturor dhe Kombëtar:** Seksionet do të përshtaten ose përfshihen për të adresuar në mënyrë të qartë kontekstet unike socio-ekonomike dhe kulturore të secilit vend ose rajon, duke përfshirë studime rastesh lokale dhe informacione rregullatore.
- **Përmirësime të Formatit dhe Dizajnit:** Ekziston një preferencë e fortë për një platformë dixhitale, interaktive (p.sh., një aplikacion ose faqe interneti miqësore për celularët) me më shumë elementë vizualë (ikona, figura, shirita progresi) dhe përmbajtje të disponueshme në gjuhët amtare për të rritur përdorshmërinë dhe angazhimin.
- **Dizajn Modular/Adaptiv:** Duke marrë në konsideratë një version më konciz ose modular, ndoshta me pista "bazike" ose "të avancuara", mund t'u përshtatet sipërmarrësve në nivele të ndryshme përvoja.

4. Rolet dhe Sigurimi i Cilësisë:

STEP+ është përfituesi kryesor për zhvillimin e mjetit të vlerësimit dhe Raportit "Thyerja e Barrierave".

ReadLab drejton pilotimin e mjetit të vlerësimit dhe grupeve të fokusit. ReadLab është gjithashtu përgjegjës për vlerësimin e jashtëm të mjetit të vlerësimit.

OpenEurope (koordinatori) është përgjegjës për kornizën metodologjike për mjetin dhe grupet e fokusit dhe do ta bëjë mjetin e rafinuar të disponueshëm në internet.

Të gjithë partnerët e plotë kontribuojnë në mënyrë aktive duke ofruar reagime dhe duke marrë pjesë në procesin e rafinimit.

Metodologjia PDCA (Planifiko, Bëj, Kontrolllo, Vepro) do të zbatohet në zhvillimin e rezultateve të lidhura me përmbajtjen, duke përfshirë mjetin e vlerësimit, për të siguruar përmirësim të vazhdueshëm dhe kontroll të cilësisë. Ky sistem ciklik lejon testimin e zgjidhjeve në një shkallë të vogël dhe shmangien e gabimeve të përsëritura.

Duke integruar sistematikisht këto njohuri të hollësishme, projekti siguron që mjeti i vlerësimit të jetë i fuqishëm, i rëndësishëm dhe i përshtatur në mënyrë efektive për nevojat e ndryshme të grave të reja sipërmarrëse në kontekste të ndryshme evropiane.



Përfundime dhe Rekomandime

Përfundimet kryesore

Barrierat më të rëndësishme psikologjike të identifikuara për gratë e reja sipërmarrëse përfshijnë një mungesë të përhapur të vetëbesimit në vendimmarrje dhe prezantimin e ideve, së bashku me frikën nga dështimi dhe shmangien e përgjithshme të rrezikut, shpesh të nxitura nga presioni shoqëror dhe familjar për të ndjekur një punësim të qëndrueshëm. Normat kulturore shpesh u caktojnë përgjegjësi të gjera kujdesi, duke penguar pjesëmarrjen dhe duke bërë që gratë të ndihen të neglizhuara në sektorët e dominuar nga meshkujt.

Lidhur me pengesat në aftësi, ekzistojnë boshllëqe kritike në njohuritë financiare, duke përfshirë buxhetimin dhe aksesin në fonde, si dhe në planifikimin e biznesit. Shumë prej tyre gjithashtu kanë vështirësi me marketingun dixhital, siç është krijimi i një pranije online, tregtia elektronike dhe mediat sociale, dhe me aftësi efektive komunikimi si prezantimi i ideve. Aftësitë thelbësore të buta si lidhshmëria, rrjetëzimi, menaxhimi i kohës dhe rezistenca emocionale shpesh janë të pazhvilluara. Për më tepër, lundrimi në procedurat komplekse ligjore dhe administrative për krijimin e biznesit dhe kuptimi i ekosistemit më të gjerë sipërmarrës dhe strukturave të mbështetjes në dispozicion paraqesin sfida të rëndësishme.



Rekomandime

Projekti "Udhëheqës për të Ardhmen" është **hartuar për të adresuar barrierat e rëndësishme psikologjike dhe të aftësive që pengojnë gratë e reja**, veçanërisht ato me më pak mundësi, të angazhohen në sipërmarrje. Rekomandimet e projektit janë integruar drejtpërdrejt në aktivitetet e tij të planifikuara për të ofruar një sistem mbështetës gjithëpërfshirës dhe të qëndrueshëm.

Këtu janë rekomandimet e zbatueshme për adresimin e këtyre barrierave, në përputhje me aktivitetet e planifikuara të projektit:

Krijimi i Pikave Mbështetëse në **Komunitetet Lokale** për të Ofruar Mentorim dhe Udhëzim Afatgjatë: Projekti synon të krijojë **shtatë pika mbështetëse** në vendet partnere, të cilat do të jenë funksionale të paktën deri në fund të projektit, me qëllim që të bëhen struktura mbështetëse të përhershme brenda organizatave partnere. Këto pika mbështetëse do të ofrojnë këshilla, **trajtime për sipërmarrjen, workshop-e dhe mentorim** për të paktën **210 gra të reja** të moshës **18-30 vjeç** që **aspirojnë të bëhen sipërmarrëse**. Kjo adreson drejtpërdrejt **aksesin e kufizuar në rrjete, burime dhe mundësi mentorimi** me të cilat përballen shumë gra të reja, dhe mungesën e strukturave mbështetëse gjithëpërfshirëse. **Mentorimi do të ofrohet nga punonjës të trajnuar të rinjve, edukatorë, mentorë dhe trajnerë**, duke siguruar ndihmë dhe udhëzime afatgjatë. Këto qendra lokale do të veprojnë gjithashtu si një "Qendër Burimesh" duke ofruar informacion specifik për vendin, lidhje me portale qeveritare për regjistrimin e biznesit, organe financuese dhe shërbime këshillimore ligjore/financiare.

- Zbatimi i Programeve të Trajnimit të Përshtatura për Punëtorët e të Rinjve; Do të zhvillohet një program trajnimi i përshtatur për të adresuar boshllëqet e identifikuar në kompetencat e punëtorëve të të rinjve. Ky program do të mbulojë tema thelbësore si edukimi sipërmarrës, ndjeshmëria gjinore, mentorimi, aftësitë e trajnimit, kompetenca kulturore dhe qasja në burime dhe rrjete. Materialet e trajnimit do të miratojnë një qasje të dyfishtë, me një pjesë të hartuar për punëtorët e të rinjve (që mbulon teknikat e mentorimit dhe trajnimit, komunikimin efektiv, inteligjencën emocionale dhe kuptimin e dinamikës gjinore) dhe një pjesë të dytë që përbëhet nga burime të gatshme për përdorim për gratë e reja të fokusuara në aspekte teknike si vendosja e qëllimeve, planifikimi i veprimit, njohuritë financiare, qasja në burime, strukturat ligjore dhe strategjitë e shitjes dhe marketingut. Çdo modul do të prezantojë aftësi specifike sipërmarrëse të nxjerra nga korniza Entrecomp. Me rëndësi, materialet e trajnimit dhe mbështetjes do të përshtaten në kontekstet socio-ekonomike dhe kulturore specifike të vendit, duke përfshirë studimet lokale të rasteve dhe informacionin rregullator, për të siguruar rëndësinë. Kjo do t'i pajisë punëtorët e të rinjve për të adresuar në mënyrë efektive mungesën e njohurive sipërmarrëse midis tyre dhe boshllëqet e aftësive të identifikuar tek gratë e reja.
- Krijimi i Hapësirave të Sigurta dhe Rrjeteve Mbështetëse për Gratë e Reja për të Nxitur Besimin dhe Rezistencën: Projekti do të punojë në mënyrë aktive për të krijuar dhe nxitur hapësira të sigurta dhe rrjete mbështetëse për të luftuar izolimin që ndiejnë shumë gra të reja, veçanërisht në zonat rurale, dhe për të ndërtuar besimin dhe rezistencën e tyre. Kjo do të arrihet përmes pikave të mbështetjes dhe punëtorive të lartpërmendura, si dhe duke lehtësuar krijimin e rrjeteve ndërkufitare të mbështetjes nga kolegët, ndoshta përmes komuniteteve të dedikuara online ose takimeve virtuale. Projekti gjithashtu do të promovojë ngjarje rrjetëzimi si Qendrat Kombëtare, duke bashkuar gratë e reja, sipërmarrësit vendas, organet publike dhe vendimmarrësit për të shkëmbyer ide dhe për të krijuar lidhje. Ndarja e historive të modeleve frymëzuese nga prejardhje të ndryshme do të integrohet në materialet dhe aktivitetet e trajnimit për të motivuar dhe udhëzuar pjesëmarrësit.

Promovimi i Mentalitetit Sipërmarrës dhe Mësimit Gjatë Gjithë Jetës Tek Gratë e Reja: Për të rritur motivimin dhe për të nxitur një mendësi sipërmarrëse, projekti do të zbatojë konkursin **"Krijo Planin Tënd të Biznesit"**, i cili do të lançohet si në nivel kombëtar ashtu edhe në atë evropian. **Ky konkurs do të ofrojë stimuj financiarë** (dy fituese do të marrin nga **3,000 € secila**) dhe **vizibilitet për sipërmarrëset aspirante**, duke adresuar mungesën e motivimit dhe burimeve. Workshope-t do të ofrojnë mundësi për **mësim praktik** dhe **përvojë në sipërmarrje**, të tilla si ngritja e një **biznesi të vogël ose pjesëmarrja në një konkurs për startup-e**. Mjeti i vetëvlerësimit do t'i ndihmojë gratë e reja të identifikojnë pikat e tyre të forta dhe fushat për përmirësim, duke kontribuar në vetëdijesimin dhe zhvillimin e tyre profesional. **Projekti thekson të mësuarit gjatë gjithë jetës dhe inovacionin si dimensione kyçe**, duke zhvilluar aftësi të reja dhe një mendësi sipërmarrëse tek gratë e reja. Përfshirja e një seksioni të **aftësive dixhitale** në mjetin e vlerësimit dhe materialet e trajnimit do të rrisë gjithashtu rëndësinë në peizazhin modern sipërmarrës, **ku gratë shpesh kanë vështirësi me shkrim-leximin dixhital dhe praninë online**.



Bibliografia dhe Referencat

SPANJË

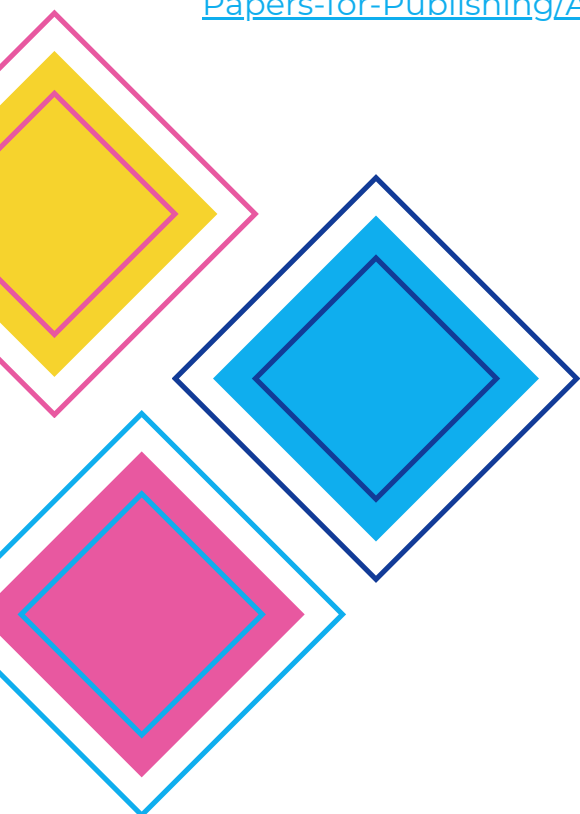
- European Parliament. (2011). Spanish policy on gender equality: Relevant current legislation and policies. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110720ATT24572/20110720ATT24572EN.pdf>
- Vaia. (n.d.). Gender roles Spain: Evolution, impact. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.vaia.com/en-us/explanations/spanish/spanish-social-issues/gender-roles-spain/>
- Spain. (2007). Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men. Retrieved August 26, 2025, from https://www.coe.int/t/pace/campaign/stopviolence/Source/spain_constitutionalact3_2007_en.pdf
- European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender mainstreaming approach – Spain. Retrieved August 26, 2025, from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>
- European Institute for Gender Equality. (2024). Spain: Gender Equality Index 2024. Retrieved August 26, 2025, from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/ES>

NORVEGJI

- European Commission. (n.d.). How do women and men use their time – statistics. Retrieved August 26, 2025, from [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/How do women and men use their time - statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/How_do_women_and_men_use_their_time_-_statistics)
- Kifinfo. (n.d.). Statistics on gender balance and diversity. Retrieved August 26, 2025, from <https://kifinfo.no/en/content/statistics>
- Nordic Cooperation. (n.d.). Gender equality in the Nordic Region. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.norden.org/en/information/gender-equality-nordic-region>
- Regjeringen.no. (n.d.). Women's rights and gender equality. Retrieved August 26, 2025, from https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/
- TheGlobalEconomy.com. (n.d.). Norway female labor force participation – data chart. Retrieved August 26, 2025, from https://www.theglobaleconomy.com/Norway/Female_labor_force_participation/
- UN Women Data Hub. (n.d.). Norway – Country fact sheet. Retrieved August 26, 2025, from <https://data.unwomen.org/country/norway>
- World Population Review. (2025). Gender equality by country 2025. Retrieved August 26, 2025, from <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-equality-by-country>

GREQI

- European Institute for Gender Equality. (2022–2024). Greece: Gender Equality Index (2022, 2023, 2024 editions). Retrieved August 26, 2025, from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
- European Institute for Gender Equality. (n.d.). Gender mainstreaming approach – Greece. Retrieved August 26, 2025, from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/greece>
- European Commission. (2024). Proportion (%) of women among Doctoral graduates (ISCED 8), 2013 and 2021 according to She Figures. Retrieved August 26, 2025, from <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures/2024/files/shefigures2024fiche-el.pdf>
- World Bank. (n.d.). Greece – Gender Data Portal. Retrieved August 26, 2025, from <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/greece>
- LSE Hellenic Observatory. (2024). Gender models in Greece and their effect on employment variances and financial inequalities. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.lse.ac.uk/Hellenic-Observatory/Assets/Documents/Events/2024-25/11th-HOC-PhD-Symposium-Papers-for-Publishing/A.1.pdf>

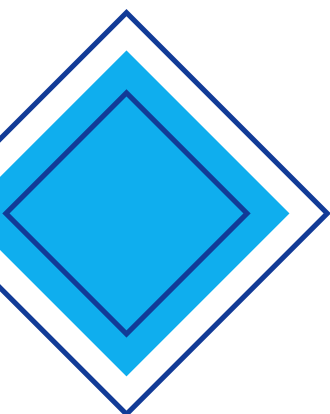


KOSOVA

- MF. (2025). Labor market and gender – Republic of Kosovo (Selected Issues Paper No. 2025/002). Retrieved August 26, 2025, from <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/018/2025/002/article-A001-en.xml>
- IMF. (2025). Labor market and gender, Republic of Kosovo; Selected Issues Paper No. 2025/002. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/Selected-Issues-Papers/2025/English/SIPEA2025002.ashx>
- UN Women Europe and Central Asia. (n.d.). Where we are: Kosovo (under UNSCR 1244). Retrieved August 26, 2025, from <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/kosovo-under-unscr-1244>
- Women's Network Kosovo. (n.d.). New Gender Equality Strategy presents opportunity for EU to further equality. Retrieved August 26, 2025, from <https://womensnetwork.org/new-gender-equality-strategy-presents-opportunity-for-eu-to-further-equality/>
- World Bank. (2024, March 8). Advancing gender equality in Kosovo: Challenges and pathways forward. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.worldbank.org/en/news/opinion/2024/03/08/advancing-gender-equality-in-kosovo-challenges-and-pathways-forward>

BOSNIA dhe HERZEGOVINA

- Balkan Diskurs. (2025, February 3). Sexism and its societal consequences in Bosnia and Herzegovina. Retrieved August 26, 2025, from <https://balkandiskurs.com/en/2025/02/03/sexism-and-its-societal-consequences-in-bosnia-and-herzegovina/>
- European Commission. (2024, October 30). Bosnia and Herzegovina report 2024 (SWD(2024) 691 final). Retrieved August 26, 2025, from https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/451db011-6779-40ea-b34b-a0eeda451746_en?filename=Bosnia%20and%20Herzegovina%20Report%202024.pdf
- MEASURE-BiH. (2024). Country gender analysis: Bosnia and Herzegovina 2024. Retrieved August 26, 2025, from <https://measurebih.com/country-gender-analysis--bosnia-and-herzegovina-2024>
- Open Knowledge Repository. (n.d.). Bosnia and Herzegovina: The public sector labor market and its implications. Retrieved August 26, 2025, from <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/cd3c6a98-3966-42ae-a64e-767639e85583>
- UN Women Europe and Central Asia. (2023–2024). Gender equality in Bosnia and Herzegovina: Gender Equality Index 2023 and unpaid care work statistics. Retrieved August 26, 2025, from <https://eca.unwomen.org/en>



MALI I ZI

- European Institute for Gender Equality. (2023). Gender Equality Index for Montenegro 2023. Retrieved August 26, 2025, from <https://policycommons.net/artifacts/5044067/release-1002023/5809508/>
- EEAS Delegation to Montenegro. (2020). Gender Equality Index calculated for the first time in Montenegro. Retrieved August 26, 2025, from https://www.eeas.europa.eu/delegations/montenegro/gender-equality-index-calculated-first-time-montenegro_en
- EU Delegation to Montenegro. (2024). Gender equality in focus: Analysis of the European Commission report. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.eu.me/en/panel-gender-equality-in-focus-analysis-of-the-european-commission-report/>
- UN Women. (2024). Montenegro country data. Retrieved August 26, 2025, from <https://data.unwomen.org/country/montenegro>
- United Nations Development Programme. (2019). Gender Equality Index Montenegro Report. Retrieved August 26, 2025, from <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/me/Gender-Equality-Index-2019-for-web.pdf>
- Eurostat. (2022). Inequality in enlargement countries. Retrieved August 26, 2025, from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Inequality_in_enlargement_countries&oldid=565392

SHQIPËRI

- FAO Open Knowledge. (n.d.). Normative work on gender equality in Albania. Retrieved August 26, 2025, from <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/692d9ddf-a562-4490-99d4-503730943dd5/content/sustainable-agrifood-systems-in-the-mediterranean-2023/stories-lever-5-1.html>
- IIA. (n.d.). Albania publishes first Gender-Equality Index. Retrieved August 26, 2025, from <https://invest-in-albania.org/albania-publishes-first-gender-equality-index/>
- Instat. (2020). Gender Equality Index for the Republic of Albania 2020. Retrieved August 26, 2025, from https://www.instat.gov.al/media/6661/gender_equality_index_for_the_republi_c_of_albania_2020.pdf
- UNECE. (n.d.). Gender Equality Index. Retrieved August 26, 2025, from https://unece.org/sites/default/files/2022-02/Gender%20mainstreaming%20in%20environmental%20policies_Albania_Ornela%20Cuci.pdf
- UN Women Albania. (n.d.). EU for gender equality. Retrieved August 26, 2025, from <https://albania.unwomen.org/en/what-we-do/governance-and-participation-in-public-life/eu-for-gender-equality>
- UNICEF MICS. (n.d.). Women and children in Albania. Retrieved August 26, 2025, from https://mics.unicef.org/sites/mics/files/2024-07/Albania_Women_Children_Report.pdf

Lista e Akronimeve

- BiH:** Bosnia and Herzegovina
- EC:** Komisioni Evropian
- ECEC:** Edukimi dhe Kujdesi për Fëmijërinë e Hershme
- EEAS:** Shërbimi Evropian i Veprimit të Jashtëm
- EIB:** Banka Evropiane e Investimeve
- EIGE:** Instituti Evropian për Barazi Gjinore
- EU:** Bashkimi Evropian
- FTE:** Ekuivalent me kohë të plotë
- GAP:** Plani i Veprimit Gjinor
- GDP:** Produkti i Brendshëm Bruto
- GEI:** Indeksi i Barazisë Gjinore
- GGI:** Indeksi Global i Hendekut Gjinor
- IBEX 35:** Kompanitë (konkretisht, bordet e kompanive IBEX 35)
- ICT:** Teknologjia e Informacionit dhe Kompjuterëve
- ILO:** Organizata Ndërkombëtare e Punës
- KAS:** Zyra e Statistikave të Kosovës
- LFPR:** Shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore
- LO/2024:** Law (specifically, the Parity Law)
- MONSTAT:** Zyra e statistikave të Malit të Zi
- NAPGE:** Plani Kombëtar i Veprimit për Barazinë Gjinore
- SDG:** Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm
- STEM:** Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë
- UNDP:** Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara
- UNSCR 1244:** Rezolutë (Rezoluta 1244 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara, e lidhur kontekstualisht me Kosovën)



OPENEUROPE

**Associacio Programes
Educatius Open Europe**



why youth

YYouth



**Research Innovation &
Development Lab**



**Association for
Professional
Development and
Innovation - STEP+**



**Nevladino udruženje
PRIMA**



Albacademy



**INTERA Tehnološki
Park**