

**Strategjia e Zhvillimit të Sipërmarrësisë së  
Gruas në Republikën e Maqedonisë, 2019  
2023**

Shkup, tetor 2018

Ministria e Ekonomisë e Republikës së Maqedonisë

Strategjia e Zhvillimit të Sipërmarrësisë së Gruas në Republikën e Maqedonisë, 2019 - 2023 është përgatitur për nevojat e Ministrisë së Ekonomisë me një mbështetje financiare dhe teknike nga GTF (Gender Task Force) – Iniciativa e Rritjes së Qëndrueshme në Bashkëpunim me Shoqatën e Grave Afariste në Maqedoni.

## PËRMBAJTJA

Listë e shkurtesave.....	3
Rezime.....	4
Hyrje.....	6
1.1. Arsyet për përpilimin e „Strategjia për zhvillimin e ndërmarrjes së gruas në Republikën e Maqedonisë 2018 - 2023“ .....	7
1.2. Metodologjia për përpunimin e strategjisë.....	11
2. Vlerësimi i gjendjes së aktivitetit ekonomik të grave në Maqedoni.....	12
2.1. Aktiviteti sipërmarrës i grave.....	13
2.2. Punësimi, pagat dhe papunësia e grave.....	17
2.3. Përfaqësimi i pronësisë dhe qeverisjes së grave .....	20
2.4. Vlerësimi i qëndrimeve shoqërore dhe politikave publike për ndërmarrjen e grave.....	21
3. Kornizë strategjike e BE-së për inkurajimin e sipërmarrësisë së grave dhe shembujt e praktikave të mira botërore.....	17
3.1 Kornizë strategjike e BE-së për inkurajimin e sipërmarrësisë së grave.....	25
3.2 Shembuj të përzgjedhur të praktikave të mira në BE dhe SHBA .....	25
4. Gjendja dhe sfidat kyçe për zhvillimin e ndërmarrjes së grave .....	29
4.1 Pikat fillestare në definimin e qëllimeve dhe rekomandimeve .....	32
4.1.1 Problemet kyçe .....	32
4.1.2 Pengesat që e vështirësojnë zgjidhjen e problemeve në fuqizimin e sipërmarrësisë së grave.....	33
4.1.3 Pengesat strukturale (kontekstuale).....	34
4.1.4 Pengesat ekonomike.....	35
4.1.5 Pengesa të “buta” .....	36
4.2 Udhëzimet strategjike të BE-së për fuqizimin e sipërmarrësisë tek grate .....	36
4.3 Konteksti i politikave publike për nxitjen e sipërmarrësisë së grave në Maqedoni.....	37
5. Qëllimet dhe prioritetet strategjike.....	39
5.1 Qëllimi i përgjithshëm .....	39
5.2 Qëllimi afatgjatë.....	39
5.3 Qëllimet afatmesme.....	40
5.4 Prioritetet dhe rekomandimet strategjike.....	40
5.4.1 Prioriteti strategjik 1: .....	42
5.4.2 Prioriteti strategjik 2: .....	43
5.4.3 Prioriteti strategjik 3: .....	46
5.4.4 Prioriteti strategjik 4: .....	46
6. Implikimet e zbatimit të strategjisë për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë 2019 - 2023 të politikave dhe programeve qeveritare.....	49
7. Rreziqet në realizimin e Planit të veprimit.....	49

8.	Palët kyçe të interesuara dhe mekanizmat për zbatimin e strategjisë	
9.	Monitorim dhe vlerësim.....	50
10.	Shtojcat.....	51

*Shtojca 1* Plani aksionar

*Shtojca 2:* Lista e studimeve të përdorura, dokumenteve dhe burimeve statistikore për vlerësimin e ndërmarrjes së grave në Republikën e Maqedonisë

*Shtojca 3:* Lista e dokumenteve strategjike të Bashkimit Evropian dhe dokumentet strategjike kombëtare të përzgjedhura të vendeve anëtare të BE-së relevante për barazinë gjinore.

## LISTA E SHKURTESAVE

AMSRM	Agjencia e Mbështetjes së Sipërmarrësisë
Qeveria	Qeveria e Republikës së Maqedonisë
KE	Komisioni Evropian
VFMNQ	Vlerësimi i mjedisit të favorshëm për Ndërmarrjet e qënrueshme
BE	Bashkimi Evropian
BPV	Bruto prodhimi vendor
TIK	Teknologjia e informatikës dhe komunikimit
ONP	Organizata ndërkombëtare e Punës
MKD	Denari i Maqedonisë
KKIS	Komiteti Kombëtar i Inovacionit dhe Sipërmarrësisë
OJ	Organizata Joqeveritare
OBEZH	Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim
HZH	Hulumtim dhe zhvillim
VNR	Vlerësimi i ndikimit të regulativës
ANV	Akti i Ndërmarrjeve të Vogla (KE)
SEJ2020	Strategjia e Evropës Juglindore 2020
NVM	Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme
MF	Ministria e Financave
BMMZH	Banka e Maqedonisë për Mbështetje dhe Zhvillim
BERZH	Banka Evropiane për Ripërtëritje dhe Zhvillim
RQ	Regjistri qendror i Republikës së Maqedonisë
MPPS	Ministria e Punës dhe Politikës Sociale
MASH	Ministria e Arsimit dhe Shkencës
QAP	Qendra për Arsim Profesional
QAR	Qendra për Arsimin e të Rriturve
MVL	Ministria e Vetëqeverisjes Lokale
KNJVL	Komuniteti i njëjësive të vetëqeverisjes lokale
BZHR	Byroja për Zhvillim Rajonal
FZHIT	Fondi për Zhvillimin Inovativ Teknologjik
SG	Sipërmarrësia e Grave

## P Ë R M B L E D H J E

### e Strategjisë së Zhvillimit të Sipërmarrësisë në Republikën e Maqedonisë 2019– 2023

**Vizioni i Strategjisë është:** Fuqizimi i sipërmarrësisë së gruas nëpërmjet të aktivitetëve të fuqizuara dhe koordinuara duke përfshirë faktorë të ndryshëm, me të cilën sipërmarrësia e gruas do të bëhet një fuqi që kontribuon për zhvillimin e klimës sipërmarrëse dhe ekonomisë.

#### Objektivat e Strategjisë

**Objektivi i përgjithshëm:** Strategjia për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë ka për qëllim fuqizimin ekonomik të grave nëpërmjet krijimit të një klime të favorshme biznesi dhe sigurimin e mbështetjes për zhvillimin e potencialit të tyre sipërmarrës, gjë e cila do të kontribuojë në zhvillimin e ndërmarrjeve ekzistuese dhe hapjen e ndërmarrjeve të reja, krijimin e vendeve të punës si dhe fuqizimin e ekonomisë së plotë.

**Objektivi afatgjatë:** Krijimi i një eko – sistemi sipërmarrës për zhvillim të vazhdueshëm të sipërmarrësisë së grave.

#### Objektivat afatmesme:

Përmirësimi i klimës, mundësitë dhe kushtet për zhvillimin e SG-së si dhe përfshirja aktive në zbatimin e strategjisë për SG-së e të gjithë faktorëve aktiv.

Rritja e numrit të grave të cilat fillojnë aktivitete afariste me qëllim të reduktimit të TEA indeksit prej 1 kundrejt 2,45 në 1 kundrejt 1,87.<sup>1</sup>

Rritja e numrit të të punësuarve në kompanitë e themeluara si SG-së.

Rritja e nivelit të punësimit të grave në 55%.

#### Prioritetet dhe rekomandimet strategjike

---

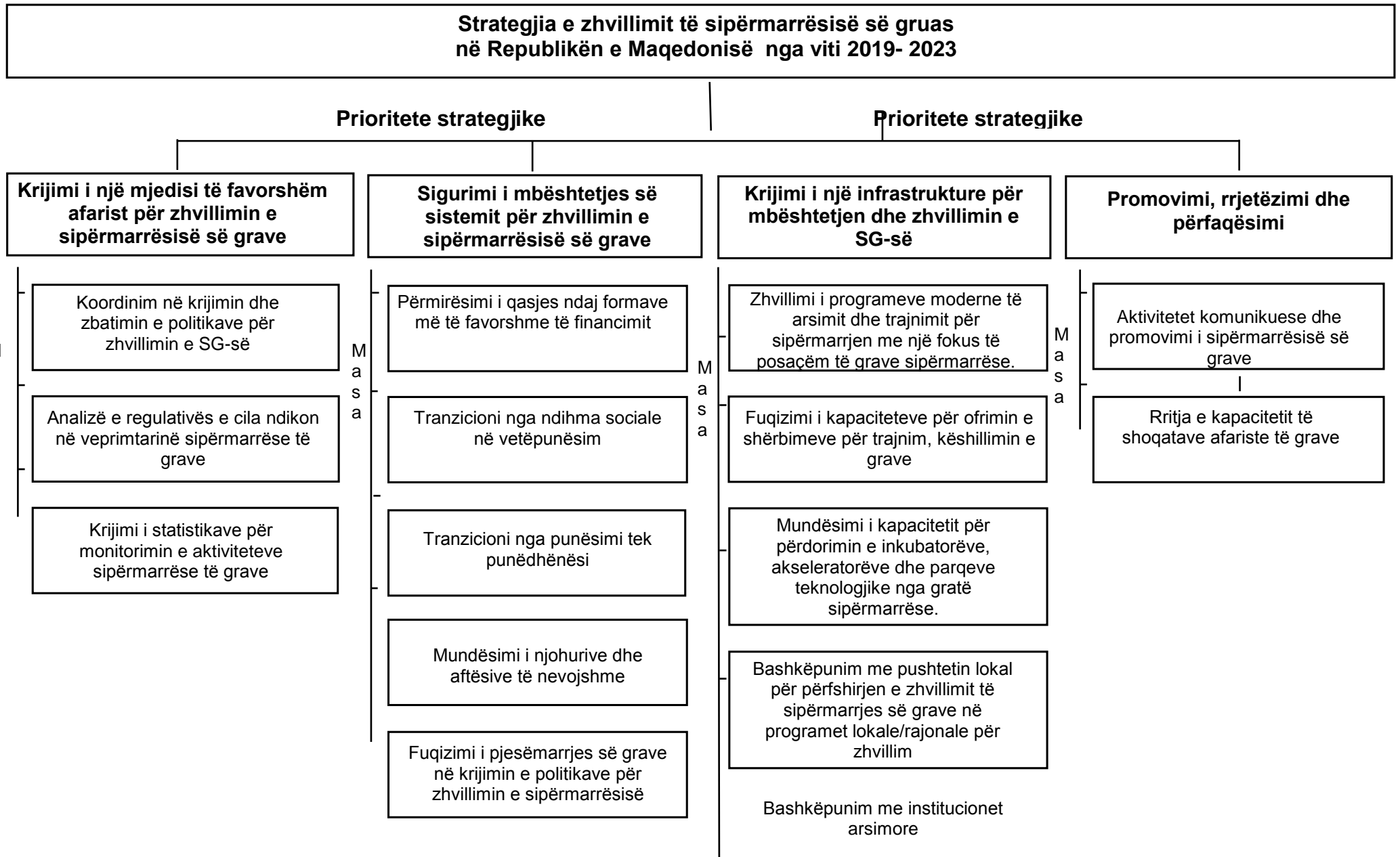
<sup>1</sup> Sipas TEA indeksit, Tabela 5 faqe 12

**Prioriteti strategjik 1:** Krijimi i një mjedisi të favorshëm afarist (klime e biznesit) për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave.

**Prioriteti strategjik 2:** Sigurimi i mbështetjes së sistemit për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave.

**Prioriteti strategjik 3:** Krijimi i infrastrukturës për mbështetjen dhe zhvillimin e SG-së.

**Prioriteti strategjik 4:** Promovimi, rrjetëzimi dhe përfaqësimi.



Vendosja e bazave të të  
dhënave/regjistrit të grave  
sipërmarrëse

-

-

-

|

## 1. HYRJE

Qasja e balancuar e çdo individi ndaj mundësive, pavarësisht nga gjinia, mosha, përkatësia etnike, religjioni dhe orientimi seksual është një supozim i rëndësishëm në organizimet e suksesshme demokratike. Megjithëse të gjitha dokumentet politike globale flasin për të drejtat e barabarta të burrave dhe grave në aspektin e qasjes në mundësi, paradoksi i gruas është ende i pranishëm: gratë janë shumicë e popullsisë në botë, por nuk janë përfaqësuar mjaftueshëm në qasjen e mundësive (nga ndërmarrja e aktivitetit të biznesit drejt menaxhimit, nga punësimi në angazhimin politik).

Statusi i pakicave të grave në ekonomi është i ndryshueshëm në varësi të sektorëve, por edhe nga detyrat e punës që bëjnë gratë. Gratë më rrallë se burrat ndërmarrin aktivitete të biznesit, madje edhe më pak gra ndërmarrin aktivitete afariste dhe teknologjike intensive. Statusi i pakicave të grave është më i shprehur në fushën e punëve menaxheriale: sa më i lartë është niveli i menaxhimit aq më pak gra ka. Të dhënat për Maqedoninë mbi përfshirjen e grave në ndërmarrjen e aktiviteteve të biznesit, për punësimin/papunësinë dhe angazhimin e grave në qeverisje e konfirmojnë këtë. Arsyet për këtë çekuilibër gjinor në realizimin e të drejtave themelore janë përcaktuar në mënyrë të konsiderueshme jo vetëm nga trashëgimia kulturore, por edhe me mënyrën e organizimit të jetës familjare e cila është e kushtëzuar me ofertën në dispozicion të kushteve të caktuara në fushën e kujdesit për fëmijë dhe për të moshuarit. Prandaj, fuqizimi i sipërmarrësisë së grave nuk mund të arrihet pa politika konsistente dhe reciproke, programe dhe iniciativa për ndryshimin e kornizave të sistemit shoqëror të vlerave si dhe të infrastrukturës institucionale e cila mbështet balancën gjinore në obligimet e përditshme në kuadër të familjes, posaçërisht në pikëpamje të fëmijëve dhe personave të moshuar.

Maqedonia si një Vend që dëshiron të sigurojë një cilësi më të mirë të jetës për qytetarët e saj dhe të bëjë vendin më tërheqës për investitorët me strategji dhe politika të ndryshme kombëtare, përmirëson regulativën dhe infrastrukturën e cila duhet të kontribuojë ndaj kësaj. Strategjia për sipërmarrësinë e grave deri në vitin 2023 duhet të shihet në këtë kontekst. Përveç kësaj, ky dokument strategjik do të ndihmojë Maqedoninë që të ndjek ndodhitë aktuale

në këtë fushë në Bashkimin Evropian dhe me aktivitete të caktuara të krijohen supozime për shfrytëzimin e fondeve relevante të BE-së.

Strategjia për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë ka për qëllim fuqizimin ekonomik të grave nëpërmjet krijimit të një klime të favorshme biznesi dhe duke ofruar mbështetje për zhvillimin e potencialit të tyre sipërmarrës, me çka do të kontribuojë në zhvillimin e ndërmarrjeve ekzistuese dhe në hapjen e ndërmarrjeve të reja, krijimin e vendeve të reja të punës si dhe fuqizimin e plotë të ekonomisë.

### 1.1 Arsyet për përpunimin e „Strategjia për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë 2019 - 2023“

Republika e Maqedonisë nuk zotëron strategji për zhvillimin e sipërmarrësisë së gruas edhe pse ekzistojnë analiza dhe hulumtime të shumta që identifikojnë problemin e pabarazisë gjinore në fushën e jetës ekonomike të vendit (Shtojca 1).

Krahasimet e shumta ndërkombëtare tregojnë se Maqedonia në mënyrë të konsiderueshme ende ka mbetur pas në realizimin e balancës gjinore. Ekzistojnë tre indikatorë kryesorë ndërkombëtarë me të cilët matet balancimi gjinor (qasja ose përfshirja e grave): Gender Inequality Index (UN), Global Gender Gap (World Economic Forum) dhe Social Institutions and Gender Index (OECD).

**Gender Inequality Index (GII)** – indeksi i pabarazisë gjinore, të cilën KB-të e monitorojnë që nga viti 1995, bazohet në 5 indikatorë dhe tregon se deri në ç'masë arrijtjet kombëtare në fusha të caktuara të zhvillimit të burimeve njerëzore janë të rrezikuara nga pabarazia gjinore.

Këto pesë indikatorë janë grupuar në tre grupe treguesish:

- Tregues i aktivitetit ekonomik: pjesëmarrje në tregun e punës;
- Tregues të fuqizimit: niveli i arsimit – shkolla e mesme dhe më e lartë; Pjesëmarrje në strukturën e parlamentit; Treguesit e shëndetit riprodhues: fertiliteti i grave dhe vdekshmëria e nënave.

Maqedonia në vitin 2015 sikurse edhe shumica e vendeve fqinje i takon grupit të vendeve që kanë një nivel relativisht të lartë të barazisë gjinore (*Tabela 1*), por fakti se, ekzistojnë vende me një nivel më të lartë të barazisë gjinore edhe më tutje paraqet një sfidë. Aq më tepër, Zvicra ka nivelin më të lartë të barazisë gjinore për vitin 2015 me (0.040), pastaj vijojnë Danimarka

me (0.041), Holanda me (0.044), pastaj Suedia, Islanda, Norvegjia, Sllovenia, Finlanda, Gjermania dhe Republika e Koresë.

*Tabela 1*

Indeksi i pabarazisë gjinore – Gender Inequality Index (GII), 2015

Vendi	GII	Rangu (prej 155 vendeve)
Greqia	0,119	23
Kroacia	0,141	31
<b>Maqedonia</b>	<b>0,160</b>	<b>36</b>
Mali i Zi	0,156	33
Serbia	0,185	40
Bosnja dhe Hercegovina	0,158	34
Bulgaria	0,223	45
Shqipëria	0,267	51
Turqia	0,328	61
Mesatarja Botërore	0,443	

Burimi: Human Development Report 2016: Work for Human Development, UNDP, 2016  
**Global Gender Gap (GGG)** – indeksi global i boshllëkut gjinor të cilin që nga viti 2006 e përlllogaritë Forumi Ekonomik Botëror (**World Economic Forum**), i mat diferencat kryesore gjinore në qasje dhe deri në burimet dhe mundësitë në vende të posaçme dhe jo mundësitë dhe burimet në dispozicion në këto vende.

Një nga nën - indikatorët është pjesëmarrja ekonomike dhe qasja ndaj mundësive e cila bazohet në 4 tregues në raport me gratë dhe burrat në kategoritë e mëposhtme:

- Pjesëmarrja në fuqinë punëtore,
- Paga të barabarta për punë të ngjashme,
- Të ardhurat e vlerësuara,
- Pjesëmarrja në kategorinë e funksionarëve legjislativ, funksionarë të rangut më të lartë dhe menaxherë.

Rangu i vendeve të monitoruara sipas GGG indeksit dhe treguesve të pjesëmarrjes ekonomike dhe qasjes në mundësi (*Tabela 2*) tregon prapambetjen e rëndësishme të Maqedonisë në raport me disa vende të saj fqinje. Megjithatë, një paralajmërim edhe më i madh është se, sipas treguesit për pjesëmarrje ekonomike dhe qasjes ndaj mundësive në vitin 2016 në raport të vitit

2006 (kur Forumi Ekonomik Botëror ka filluar për herë të parë të monitorojë boshllëkun në barazinë e shfrytëzimit të burimeve) është përkeqësuar shumë: në vitin 2006, Maqedonia sipas vlerës së këtij treguesi (0.661) ishte në vendin e 38-të (prej 115 vendeve), ndërsa në vitin 2017 ishte në vendin 96-të (prej 144 vendeve) me një vlerë më të ulët (0.636). Kjo ka ndodhur për shkak të faktit se, një numër më i madh i vendeve të tjera kanë bërë shumë më tepër për të reduktuar pabarazinë në pjesëmarrjen ekonomike dhe qasjen ndaj mundësive.

*Tabela 2*

Indeksi i boshllëkut global gjinor - Global Gender Gap Index (GGG), 2017

Vendi	GGG		Pjesëmarrja ekonomike dhe qasja në mundësi	
	Vlera	Rangu*	Vlera	Rangu*
Bulgaria	0,756	18	0,710	51
Serbia	0,727	40	0,670	72
Shqipëria	0,728	38	0,673	70
Kroacia	0,711	54	0,689	63
<b>Maqedonia</b>	<b>0,702</b>	<b>67</b>	<b>0,636</b>	<b>96</b>
Bosnja dhe Hercegovina	0,702	66	0,575	116
Mali i Zi	0,693	77	0,653	88
Greqia	0,692	78	0,670	73
Turqia	0,625	131	0,471	128

nga 144 vende\*

Burimi: The Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum, 2017

Vendet që udhëheqin me barazi në shfrytëzimin e burimeve dhe qasjen ndaj mundësive janë Islanda (0.878), Norvegjia (0.830) dhe Finlanda (0.823).

**Social Institutions and Gender Index (SIGI)**, i cili nga viti 2009 ka llogaritur Qendrën e zhvillimit, është përqendruar në vlerësimin e ndikimit të sjelljes shoqërore (p.sh. Praktika diskriminuese e trashëgimisë, dhuna ndaj grave, qasja e vështirë në pronësinë e tokës dhe kreditë).

Maqedonia i përket grupit të vendeve me një nivel mesatar të pabarazisë sipas vlerave të SIGI-së, por duke pasur parasysh vlerën e nën - indeksit për Qasje të kufizuar ndaj burimeve dhe të drejtave, Maqedonia gjendet në grupin me pabarazi shumë të lartë (*Tabela 4*).

*Tabela 3*

SIGI, 2014 (The SIGI was first launched in 2009 followed by a second version in 2014. The next edition of the SIGI will be launched in November 2018.)

Vendi	SIGI		Qasje e kufizuar në burimet dhe të drejtat
	Vlera	Rangu	Vlera
<i>Niveli shumë i ulët i pabarazisë</i>			
Serbia	0.0097	5	0
Bosnja dhe Hercegovina	0.0333	11	0,2048
<i>Niveli i ulët i pabarazisë</i>			
Bulgaria	0,0499	19	0
Turqia	0,1032	35	0
<i>Niveli i mesëm i pabarazisë</i>			
<b>Maqedonia</b>	<b>0.1345</b>	<b>45</b>	<b>0,4076</b>
<i>Niveli i lartë i pabarazisë</i>			
Shqipëria	0.2476	74	0,4076

nga 108 vende\*

Burimi: Social Institutions & Gender Index, 2014 Synthesis Report, OECD, 2014 i [www.genderindex.org/ranking](http://www.genderindex.org/ranking)

Të tre treguesit flasin për faktin se, në Maqedoni ka pabarazi të konsiderueshme gjinore të pjesëmarrjes në jetën ekonomike të vendit, në qasjen ndaj burimeve dhe mundësive. E gjithë kjo siguron një argument mjaft të fortë, se, përse Maqedonisë i nevojitet një strategji për zhvillimin e sipërmarrësisë së gruas.

Në këtë kontekst, duhet të përdoret metrika e cila është përcaktuar nga Bashkimi Evropian për të matur qëllimet e identifikuara në dokumentin Strategjik Evrop 2020 - njëra nga këto është arritja e punësimit të popullsisë të moshës prej 20-64 vjeçe në nivel prej 75% për gratë

dhe burrat. Niveli i gjithsej punësimit në Maqedoni në vitin 2016 është 53.3% (gratë 42,5%, burrat 63,7%).<sup>2</sup>

## 1.2 Metodologjia për përpunimin e strategjisë

Metodologjia për përpunimin e Strategjisë mbi zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë, 2019-2023, bazohet në:

- vlerësimi i gjendjes së aktiviteteve ekonomike të grave në Maqedoni;
- pritjet e pjesëmarrësve sipërmarrës dhe relevant në jetën shoqërore në Maqedoni (të shprehura nëpërmjet tre fokus grupeve të synuara me institucionet qeveritare, sektorin joqeveritar dhe sipërmarrës);
- definimi i qëllimeve në mbështetje me qëllimet dhe aktivitetet e Evropa 2020 dhe të gjithë direktivat e BE-së të udhëzuara ndaj eliminimit të pabarazisë gjinore, posaçërisht në sferën ekonomike të veprimit<sup>3</sup>;
- përcaktimi i lidhshmërisë me dokumentet aktuale strategjike të Republikës së Maqedonisë (posaçërisht me Strategjinë për barazi gjinore 2013 - 2020 dhe Strategjia për NVM 2018 - 2023).

Studimi është bërë duke përdorur burimet sekondare të disponueshme të informacionit – hulumtime të ndryshme dhe informacione statistikore nga Enti Shtetëror i Statistikës dhe dokumente në të cilat është paraqitur gjendja e Maqedonisë dhe krahasimi i Maqedonisë me botën (të tilla si Global Entrepreneurship Monitor, Global Gender Gap, Gender Inequality Index, Social Institutions dhe Gender Index).

Për përgatitjen e studimit është përdorur edhe një metodologji pjesëmarrëse e cila është realizuar nëpërmjet fokus grupeve me qëllim që të merret një opinion mbi gjendjen e sipërmarrësisë së grave dhe pritjeve të grave. Në këtë mënyrë është marrë një bazë e vlefshme

---

<sup>2</sup> Sipas

[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020\\_10&language=en](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en)

<sup>3</sup> Pasqyra detajuese e dokumenteve përkatëse është në pjesën me nëntitull 3.1. BE kornizë strategjike për inkurajimin e sipërmarrjes së grave.

për identifikimin e qëllimeve dhe një informacion kthyes për politikat e propozuara në procesin e realizimit të qëllimeve të nënvizuara. Prandaj, janë mbajtur tre fokus grupe në të cilat, me sipërmarrësit dhe përfaqësuesit e institucioneve dhe organizatat e shoqërisë civile, është diskutuar për pengesat, ndërhyrjet prioritare (afatshkurtra, afatgjata) dhe për institucionet përgjegjëse mbi zbatimin e tyre.

Për të kuptuar praktikat e mira botërore janë shfrytëzuar shembuj të anëtarëve të veçantë të Bashkimit Evropian si dhe të SHBA-së nga të cilat shihet se, si vende të caktuara zgjedhin disa nga pengesat për një përfshirje më të fuqishme të grave në aktivitetet sipërmarrëse dhe të cilat janë identifikuar edhe në Maqedoni.

Interpretimi dhe lidhshmëria e burimeve të ndryshme mundësuan identifikimin e gjendjes të sipërmarrësisë së grave në Maqedoni dhe të problemeve më të rëndësishme dhe pengesave për fuqizimin e përfshirjes së grave në aktivitetet sipërmarrëse.

## **2. VLERËSIMI I GJENDJES SË AKTIVITIT EKONOMIK TË GRAVE NË MAQEDONI**

Aktiviteti ekonomik i grave zakonisht analizohen duke përdorur tre aspekte: aktivitetin sipërmarrës në kuptim më të ngushtë (gjegjësisht fillimin e aktiviteteve të reja të biznesit), punësimin dhe përfshirjen në aktivitetet e pronësisë (menaxhimit).

Burimet e informacionit për vlerësimin e gjendjes së aktivitetit ekonomik të grave ende nuk janë të ndërlidhura dhe të sistematizuara:

- Botimi Women and Men in Macedonia, i lëshuar nga Enti Shtetëror për Statistikë nga viti 2008 përfshinë të dhënat për popullsinë, arsimin, kujdesin social, tregun e punës (por pa ndonjë informacion mbi strukturën ekonomike dhe pagat) dhe jurisprudencën ;
- Të dhënat mbi aspektin gjinor të strukturës së pronësisë në ekonomi monitorohen nëpërmjet Regjistrisë qendror dhe Ministrisë së Ekonomisë, por nuk janë të ndërlidhura me të dhënat mbi rezultatet financiare të veprimit të ndërmarrjeve;
- Të dhënat mbi aspektin gjinor të strukturës udhëheqëse në ekonomi, jurisprudencë, arsim nuk monitorohen në mënyrë sistematike;

- Të dhënat për arsim, punësim, aktivitet sipërmarrës (struktura e pronësisë, struktura udhëheqëse dhe rezultatet financiare) sipas gjinisë nuk janë të ndërlidhura.

## 2.1. Aktiviteti sipërmarrës i grave

Përfshirja e Maqedonisë në Global Entrepreneurship Monitor (GEM), hulumtimi më i madh i ndërmarrësisë në botë<sup>4</sup> që nga viti 2008<sup>5</sup> mundëson monitorimin e ndryshimeve në aktivitetin sipërmarrës të grave në Maqedoni, por edhe një krahasim ndërkombëtarë. Për qëllimet e këtij studimi janë shfrytëzuar indikatorët për aktivitetet afariste të sapofilluara (TEA - Total Early Entrepreneurial Activity) jo më të vjetër se 42 muaj, të 100 banorëve të moshës 18 deri në 64 vjeç.

Aspekti gjinor i TEA treguesit flet për ekzistencën e një boshllëku më të madh në aktivitetet sipërmarrëse ndërmjet burrave dhe grave në Maqedoni në raport me vendet evropiane (22 vende të BE + Norvegjia dhe Zvicra). Në Maqedoni në vitin 2015 kishte 2.46 herë më shumë burra aktivë të ndërmarrësisë sesa gra, ndërsa në grupin e dhënë evropian ky raport është më i favorshëm (1.87 herë më shumë burra aktivë të ndërmarrësisë sesa gra). Në vitin 2017 sërish në Maqedoni ka pasur 2.51 burra më aktivë sesa gra. (*Tabela 5*):

*Tabela 4*

Aktiviteti sipërmarrës i grave dhe burrave në Maqedoni 2008 – 2017

TEA	2008	2010	2012	2013	2015	2017
TEA burra	20,30	11,70	9,35	9,37	8,6	9,3
TEA gra	8,60	4,00	4,54	3,82	3,5	3,7
TEA burra / TEA gra	2,36	2,93	2,06	2,45	2,46	2,51

<sup>4</sup> Global Entrepreneurship Monitor (GEM) është hulumtimi më i madh sipërmarrës në botë i cili pas grumbullimit të të dhënave primare nga viti 1999, monitoron aktivitetin sipërmarrës në nivel individual dhe cilësinë e ekosistemit sipërmarrës në më shumë se 70 vende të botës duke përdorur qasje dhe indikatorë të standardizuar të hulumtimit - [www.gemconsortium.org](http://www.gemconsortium.org)

<sup>5</sup> Maqedonia morri pjesë në GEM hulumtimin në vitin 2008, 2010, 2012, 2013, 2015 dhe 2016. Ekipi hulumtues është nga universiteti Sv. Kiril dhe Metodij (Biznis Startap Centar), të cilin e udhëheq Prof. D-r Radmil Polenaković (Tatjana Lazarevska, Sasho Klekovski, Aleksandar Krzhalovski, Dimçe Mitreski, Lazar Nedanoski, Dimitar Smiljanovski), ndërsa hulumtimi u financua nga Macedonian Enterprise Development Foundation.

Burimi:

(a) për vitin 2008, 2010, 2012 dhe 2013: Polenaković, GEM – Ndërmarrësia në Maqedoni, hulumtimi i katërt, Agjencia për Zhvillimin e Ndërmarrjeve të Maqedonisë dhe Fkulteti Makinerik – Qendra për zhvillimin e bizneseve të reja, 2014.

(b) për 2015.: Kelley, D., Singer, S. and Herrington, M.: GEM 2015/16 Global Report, 2016

c) për 2016: Kew. P and Herrington M: GEM2016/2017 Global Report

Një aspekt tjetër i dallimeve në aktivitetet sipërmarrëse është i dukshëm atëherë kur përfshihet kriteri i motivimit për fillimin e një aktiviteti afarist (për shkak të një rasti apo nevojë të njohur). Në vitin 2015, Maqedonia ishte vendi i vetëm nga të gjitha vendet evropiane të përfshira në GEM hulumtim, në të cilin kishte shumë më tepër aktivitete të filluara afariste për shkak të nevojës dhe jo për shkak të mundësisë së perceptuar, prandaj i ashtuquajturit indeks motivues është nën zero (0,80). Sipas kësaj, Maqedonia është në vendin e fundit jo vetëm në vendet evropiane, por edhe nga 60-të vendet që në vitin 2015 morrën pjesë në GEM hulumtim. Njëkohësisht, në ato vende evropiane në mesatare kishte 3.29 më shumë se ata që filluan një aktivitet afarist për shkak të mundësisë së perceptuar.

Sipas raportit të Small Business Act për vitin 2016, zhvillimi i sipërmarrësisë së grave është mirë i mbështetur nga një ofertë e shumëllojshme e trajnimeve të ofruara nga shteti, autoritetet rajonale, organizatat joqeveritare dhe donatorët ndërkombëtarë si dhe ekzistenca e shumë mundësive të rrjetëzimit, të tilla si panairët dhe takimet. Shoqata e grave të biznesit të Maqedonisë menaxhon me platformën e vitit 2013 e cila mund të shfrytëzohet për një fuqizim të mëtutjeshëm të partneritetit ndërmjet këtyre palëve të ndryshme. Kjo do të sigurojë një kornizë institucionale të domosdoshme për të promovuar agjendë specifike për politikën e grave sipërmarrëse bazuar në Strategjinë dhe Planin aksionar për barazi gjinore 2013-2020 dhe programin vjetor të Ministrisë së Ekonomisë të përkushtuar për zhvillimin e biznesit në mesin e grave, duke përfshirë edhe atë se, si të përkrahin gratë në zonat rurale me qëllim që të zhvillojnë bizneset e tyre. Përveç kësaj, Agjencia për promovimin e sipërmarrësisë zhvillon dhe siguron trajnime për sipërmarrësinë e grave.

Sipas pyetësorit të Small Business Act për vitin 2017, Strategjia për sipërmarrësinë e grave i mbulon plotësisht çështjet që kanë të bëjnë me të mësuarit e sipërmarrësisë, të tilla si: Nëse

ekziston partneritet kombëtar për të promovuar të mësuarit sipërmarrëse gjatë gjithë jetës, i cili përfshin institucionet publike, private dhe joqeveritare; Nëse në nivel kombëtar zhvillohen materiale për të mësuar se, si të zbatohet ndërmarrësia si një kompetencë kryesore; Nëse ekziston një plan veprimi i cili mbështet mësimin sipërmarrës. Strategjia, gjithashtu mbulon edhe çështjet nga SBA lidhur me sipërmarrësinë e grave të tilla si: Nëse Qeveria ka një plan veprimi për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave; Nëse Qeveria ofron stimulim për të ulur pjesëmarrjen e grave në ekonominë joformale dhe nëse institucionet të cilat mbështesin sipërmarrësinë e grave kanë një praktikë të mirë?

Në Maqedoni ka më shumë gra sesa burra me arsim të lartë dhe sipëror në kufijtë e moshës 20-24 (3% kundrejt 2%), 25-29 (14% kundrejt 9%) dhe 30-39 vjeç (14% kundrejt 11%) kështu që arsimi nuk është një arsye për aktivitete më të ulëta sipërmarrëse në krahasim me burrat (sipas regjistrimit të popullsisë të vitit 2002)<sup>6</sup>. Megjithatë, gratë shpeshëherë përfundojnë studimet universitare në fushat e shkencave shoqërore dhe humane sesa nga fusha teknike - teknologjike dhe shkencat bioteknike, gjë e cila mund të ndikojnë në mundësinë për të filluar një aktivitet afarist, ndërsa situata është e ngjashme edhe me studimet pasuniversitare (magjistraturë, doktoraturë) - sipas të dhënave nga viti 2014.<sup>7</sup>

GEM hulumtimi<sup>8</sup> konstaton se, në Maqedoni gratë kanë një perceptim pak më të ulët në raport me burrat (29% kundrejt 32%), por një nivel më të lartë të frikës nga dështimi (43% kundrejt 36%) dhe nivel të ulët të vetëbesimit në raport të kompetencave të tyre për të filluar një aktivitet afarist (46% kundrejt 64%)<sup>9</sup>, gjë e cila tregon se faktorët / pengesat nga mjedisi kanë një ndikim të ndryshëm te gratë sesa te burrat (p.sh., gratë e kanë më të vështirë të arrijnë deri tek mjetet financiare, e kanë më të vështirë të rrjetëzohen, nuk kanë mbështetje të mjaftueshme në organizimin e jetës familjare – p.sh. vende të mjaftueshme në kopshtet e fëmijëve, kapacitet akomodues të shtëpive për persona të moshuar) dhe se ata janë më të dobëta në rrjetëzim (24% e grave njohin personalisht një sipërmarrës kundrejt 38% të burrave), gjë e cila është

<sup>6</sup> Women and Men in Macedonia, Enti shtetëror për statistikë, Shkup, 2015, faq. 39

<sup>7</sup> Ibidem, faq. 50-56

<sup>8</sup> Kelley, D. et al., Global Entrepreneurship Monitor – 2012 Women's Report, Babson College, 2013, faq. 49

<sup>9</sup> Ndryshe nga popullata e rritur e anketuar, ekspertët që morën pjesë në GEM hulumtim konsiderojnë se burrat dhe gratë kanë aftësi të barabarta për të filluar një aktivitet afarist, madje edhe në një nivel më të lartë se mesatarja e vendeve evropiane. Burimi: Polenakoviq, GEM – Ndërmarrësia në Maqedoni, hulumtimi i katërt, Agjencia Maqedonase për zhvillimin e ndërmarrjeve dhe Fakulteti i makinerisë - Qendra për zhvillimin e bizneseve të reja, 2014, f. 70

konfirmuar në fokus grupet e organizuara. Kjo gjithashtu shpie edhe në ndryshimin e synimeve për të filluar një aktivitet afarist (23% të grave kundrejt 33% të burrave).

Hulumtimin të cilin e zbatoi Shoqata e grave të biznesit<sup>10</sup> në 1024 të anketuar në mbarë Maqedoninë, tregoi profilin e mëposhtëm të sipërmarrësisë tipike:

Gruaja tipike - një sipërmarrëse në Maqedoni është e edukuar (me arsim sipëror), në moshë të mesme (në të 40-at), udhëheq një mikro ndërmarrje, është e martuar, ka fëmijë dhe ka probleme me balancën midis punës dhe obligimeve të përditshme shtëpiake.

Biznesin e krijon në moshën tridhjetë vjeçe (nga kursimet ose huamarrja) pasi që ka fituar një përvojë paraprake duke punuar për të tjerët. Arsyeja kryesore për krijimin e një biznesi personal është dëshira për pavarësi, të ardhura personale apo në disa raste pamundësia për t'u punësuar në sektorin publik.

Në vendin e punës kalon më shumë se 48 orë (më shpesh 60). Për shkak të kësaj, me vështirësi gjen një balancë ndërmjet punës dhe obligimeve të përditshme.

Problemet kryesore me të cilat është përballur gjatë krijimit të një biznesi kanë të bëjnë me financat, mungesën e informacioneve, njohuritë për udhëheqjen dhe menaxhimin e bizneseve dhe sfidën e përmbushjes së obligimeve të përditshme në familje dhe punë.

Sot, në udhëheqjen e përditshme të biznesit të saj, duket se grujat sipërmarrëse ende përballen me likuiditet dhe probleme të tjera financiare, balancën ndërmjet punës dhe familjes si dhe mungesën e kohës për përmirësim dhe përsoshmëri personale.

---

<sup>10</sup>Ivanova M, Disoska V, Zdravkovska N, Gjendja e grave në ndërmarrësi në RM-së, ANKETA – REZULTATE DHE ANALIZA, 2016. Qëllimi kryesor i këtij hulumtimi ishte të shqyrtohen gjendjet momentale me sipërmarrësinë e gruas në Maqedoni dhe gjithashtu të shqyrtohen problemet me të cilat përballen gratë sipërmarrëse. Rezultatet dhe rekomandimet e këtij hulumtimi do të shfrytëzohen për zhvillimin e strategjisë për sipërmarrjen e gruas në Republikën e Maqedonisë. Hulumtimi është financuar nga programi i CIVICA Mobilitas.

Gruaja - sipërmarrëse në Maqedoni rrallë herë shfrytëzon grande, kredi ose ndonjë ndihmë tjetër financiare, por shpreh interes për të shfrytëzuar mjete nga fondet për zhvillimin e sipërmarrësisë. Rrallë herë shfrytëzon shërbime konsultive.

Më se shpeshti vepron në nivel lokal në vendin e banimit.

Rrallë herë anëtarësohet në shoqata profesionale, me arsye se, nuk ka kohë, ndjen mungesë të besimit dhe nuk paraqet ndonjë interes për këtë.

Vetëm një e treta e grave - sipërmarrëse paraqesin interes për trajnime, kryesisht në fushën e përmirësimit të aftësive personale. Të tjerat konsiderojnë se, nuk kanë kohë dhe mjete të mjaftueshme që t'i paguajnë trajnimet e ofruara në treg.

Pjesa më e madhe e tyre nuk konsiderojnë se, si një grua sipërmarrëse has në probleme konkrete. Megjithatë, një pjesë e caktuar ende përballet me paragjykimet se, udhëheqja e biznesit është një punë për burra, ngase nuk ka kohë për familjen dhe asnjë mbështetje nga mjedisi për shkat të mosbesimit.

Gruaja - sipërmarrëse në Maqedoni beson në vetvete, nuk i pëlqejnë huatë, nuk ka frikë nga dështimi, është e vetëdijshme se udhëheqja e një biznesi personal nuk do të thotë edhe "përfitim gjatë natës".

Gruaja - sipërmarrëse në Maqedoni rekomandon se, suksesi vjen me këmbëngulje, besim dhe vetëbesim.

## **2.2. Punësimi, pagat dhe papunësia e grave**

Për shumë vite, Maqedonia shënon një boshllëk të rëndësishëm gjinor në strukturën e punësimit, pagave dhe papunësisë.

## *Punësimi*

Pabarazia gjinore është veçanërisht e dukshme në kohëzgjatjen e pritshme të jetës aktive të punës (duration of working life)<sup>11</sup>, posaçërisht në krahasim me BE- 28 (2017):

Maqedonia - për gra 24.8 vjet, ndërsa për burra 37,2 vjet;

BE-28 - për gra 33,4 vjet, ndërsa për burra 38,3 vjet.

Në periudhën prej vitit 2012-2017 dallimet gjinore në shkallën e punësimit<sup>12</sup> reduktohen shumë ngadalë (*Tabela 6*), por kur ky boshllëk do të vihet në kontekstin e Bashkimit Evropian, atëherë përfaqësimi i grave në punësim është shumë i shprehur (Maqedonia zotëron me shkallë punësimi të grave prej 43.7% dhe është prapa vendeve të BE-së me punësim më të ulët të grave).

### *Tabela 5*

Shkalla e punësimit në Maqedoni, 2012 – 2017 e shprehur në %

Viti	Gjithsej	Gra	Burra
2012	48,2	38,7	57,5
2013	50,3	40,7	59,7
2014	51,3	40,8	61,6
2015	51,9	42,1	61,5
2016	53,3	42,5	63,7
2017	54,8	43,7	65,6
Mesatarja e BE-së 28 në vitin 2017	72,2	66,5	78

<sup>11</sup> Indikatorët e kohëzgjatjes së jetës masin numrin e viteve të një personi të moshës 15 vjeç i cili pritet të jetë aktiv në tregun e punës gjatë jetës së tij/saj. Ky tregues është llogaritur me një model të mundshëm duke kombinuar të dhënat demografike (Tabelat e jetës në dispozicion nga Eurostat për llogaritjen e funksioneve të mbijetesës) dhe të dhënat e tregut të punës (Shkalla e aktivitetit të një grupmohë sipas anketës së fuqisë punëtore). [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration\\_of\\_working\\_life\\_-\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statistics)

<sup>12</sup>Shkalla e punësimit llogaritet duke ndarë numrin e personave të moshuar prej 20 deri më 64 vjeç të cilët janë të punësuar nga popullata e përgjithshme e të njëjtës grupmohë. Treguesi bazohet në Anketën e fuqisë punëtore të BE-së. <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/web/table/description.jsp>

Burimi: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

Në strukturën e punonjësve në lidhje me gjininë ekzistojnë dallime të mëdha në varësi të aktivitetit, kështu që ekzistojnë veprimtari "mashkullore". Dallimet e këtilla në masë të madhe janë të lidhura edhe me formularët në zgjedhjen e arsimimit të fëmijëve meshkuj dhe femra, të cilët në masë të konsiderueshme bazohen në stereotipet rreth asaj se, çka është punë "femërore" dhe çfarë " mashkullore".

Sikurse niveli i arsimimit dhe zgjedhjes mund të ndikojnë në dallimet gjinore në intensitetin e aktiviteteve sipërmarrëse, po ashtu edhe përzgjedhja e arsimimit mund të ndikojë në formimin e nivelit të punësimit, prandaj është e rëndësishme të identifikohen me qëllim që të reduktohen ndryshimet në jetën e mëtutjeshme, duke pasur parasysh mundësinë e qasjes në profesione të caktuara.

Nga ana tjetër, arsytet për dallimet e mëdha gjinore në nivelin e punësimit të grave lidhen me faktorët që nuk rrjedhin vetëm nga tregu i punës apo zgjedhja e arsimimit, por nga faktorët, të tillë si disponueshmëria e shërbimeve për të mbështetur jetën familjare (p.sh. kopshtet e fëmijëve, kujdesi tërë ditë i fëmijëve në shkollë, akomodimi i personave të moshuar, por edhe nga stereotipet kulturore.

### *Pagat*

Në Maqedoni ekziston një dallim gjinor në lartësinë e pagave. Edhe pse punësohen gratë me arsim më të mirë, megjithatë fitojnë më pak se burrat. Një grua me të njëjtat karakteristika të punës si një burrë fiton 17.9% më pak<sup>13</sup>, gjegjësisht, një grua duhet të punojë 65 ditë shtesë që të mund të realizojë pagën e njëjtë sikurse burri (hulumtimi përfshin të dhënat nga shtatë ciklet e Labour Force Survey në periudhën prej vitit 2008 – 2011). Nga kjo mund të konkludohet se, gratë kanë një shkallë më të ulët të kthimit të investimeve të tyre në arsim, zgjedhje të profesionit dhe një sektor veprimi. Ky hulumtim gjithashtu konfirmoi se, ekziston një efekt i tavanit të qelqit (*glass ceiling effect*) në sektorin publik sepse gratë kanë qasje më të vogël në punët që paguhën më mirë në të njëjtin vëllim sikurse edhe burrat.

---

<sup>13</sup> Avlijaš, S. et al.: Gender pay gap in the Western Balkan countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia, стр. 13

## Papunësia

Sipas normave të papunësisë gratë dhe burrat janë afërsisht të barabartë, ndërsa në tre vitet e fundit, shkalla e papunësisë për gratë është nën nivelin e papunësisë së meshkujve.

Tabela 6

Shkalla e papunësisë\* në Maqedoni, totali dhe sipas gjinisë

Viti	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gjithsej	36,1	35,0	33,8	32,2	32,0	31,4	31,0	29,0	28,0	26,1	23,7	22,4
Burra	35,3	34,6	33,5	31,8	31,9	31,8	31,5	29,0	27,7	26,8	24,4	22,8
Gra	37,2	35,6	34,2	32,8	32,3	30,8	30,3	29,0	28,6	25,1	22,8	21,8

\*shkalla e papunësisë i përfaqëson personat e papunë si një përqindje nga gjithsej fuqia punëtore të popullsisë aktive)

Burimi: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Pjesëmarrja e grave në gjithsej papunësinë nuk ndryshon ndjeshëm në zonat rurale kundrejt atyre urbane të Maqedonisë<sup>14</sup>, edhe pse disa hulumtime konfirmojnë të kundërtën<sup>15</sup>.

### 2.3. Përfaqësimi i pronësisë dhe qeverisjes së grave

Në strukturën pronësore të ekonomisë së Maqedonisë, ndërmarrjet në pronësi të së paku një gruaje me një investim themelor mbi 50% marrin pjesë me rreth 29.39% në gjithsej numrin e ndërmarrjeve aktive, por vetëm me 12.9% në gjithsej numrin e të punësuarve (të dhënat për vitin 2017 vit)<sup>16</sup>. Këto të dhëna tregojnë se aktivitetet afariste në pronësi të grave janë shumë të vogla duke pasur parasysh numrin e punonjësve (në mesatare rreth 2 punonjës). Pjesa më e madhe e subjekteve në pronësi të grave në vitin 2017 janë në sektorin Tregëtia me shumicë dhe pakicë (7489), industria përpunuese (1770) dhe veprimtaritë profesionale, shkencore dhe teknike (1678). Në dinamikën e regjistrimit të aktiviteteve të reja afariste, gratë (po qe se,

<sup>14</sup> Women and Men in Macedonia, 2015, стр. 83

<sup>15</sup> P.sh.. Women in Business Initiative, që zbatuan Association for Local Rural Development (ALRD), USAID Small Business Expansion Project (SBEP) и Ecolog International

<sup>16</sup> Burimi: Regjistri qendror dhe Ministria e Ekonomisë, qershor 2017.

pronare është të paktën një grua me të paktën 50% të pronësisë) marrin pjesë me 25% - 28% në periudhën prej vitit 2010-2017.

*Tabela nr. 7*

Numri i subjekteve që kanë të paktën një themelues femër me mbi 50% të pronësisë

Madhësia	Numri i subjekteve				Numri i të punësuarve			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Mikro	16727	14960	14599	14228	18762	19362	19779	20103
Vogël	5547	3845	3881	3911	23805	25763	26869	28055
Mesëm	52	56	56	50	3903	4083	4179	3738
Madh	35	38	39	43	1644	1887	2210	2754
<b>GJITHSEJ</b>	<b>22361</b>	<b>18899</b>	<b>18575</b>	<b>18232</b>	<b>48114</b>	<b>51095</b>	<b>53037</b>	<b>54650</b>

Burimi: Regjistri qendror i RM-së

Në aspektin e përfaqësimit të grave në strukturat qeverisëse në kompani, në RM-së nuk ekzistojnë të dhëna relevante për një analizë të plotë. Nga disa shoqata janë bërë hulumtime, por vetëm për një sektor të caktuar. Për shembull, për kompanitë e sigurimeve apo kompanitë e listuara në bursë.

#### 2.4. Vlerësimi i qëndrimeve shoqërore dhe politikave publike në lidhje me sipërmarrësinë e grave

Aktiviteti sipërmarrës ndodh gjithmonë në kontekstin e një ekosistemi sipërmarrës të cilin e përcaktojnë një numër faktorësh (korniza rregullatore, politikat, vlerat kulturore).

Në Maqedoni, monitorim të vetëm të standardizuar të cilësisë së komponentëve të vetme të eko-sistemit sipërmarrës, duke marrë parasysh aspektin gjinor, jep GEM hulumtimi<sup>17</sup>. Ekspertët e përzgjedhur sipas shkallës së Likert-it nga 1 deri në 5 vlerësojnë qëndrimin shoqëror ndaj sipërmarrësisë së grave (ku vlerësimi 1 nënkupton se nuk ekziston mbështetje, ndërsa vlerësimi 5 nënkupton se, sipërmarrësia e grave mbështetet nga instrumente, politika dhe qëndrime të ndryshme publike). Në të gjitha vitet, në të cilat Maqedonia mori pjesë në GEM hulumtim, vlerësimet e qëndrimit shoqëror ndaj sipërmarrësisë së grave janë mbi 3 (3.14 në vitin 2008, 3.54 në vitin 2010, 3.36 në vitin 2012 dhe 2013), që është në nivelin e mesatares e

<sup>17</sup> Cilësinë e mjedisit të biznesit në nivel vjetor e monitoron edhe Banka Botërore (Doing Business) и World Economic Forum (Global Competitiveness Index), por pa një aspekt gjinor .

vendeve evropiane të përfshira në GEM hulumtimin (3.34 në vitin 2013). Vlerësimet më të ulëta janë marrë për dy aspektet vijuese të politikave publike (vlerësimet mesatare të paraqitura kanë të bëjnë me vitin 2013)<sup>18</sup>:

- Ekziston mbrojtje e mjaftueshme sociale në dispozicion për gratë, kështu që ata mund të vazhdojnë të punojnë dhe pasi të kenë një familje (vlerësimi mesatare 2,50);
- Inkurajimi i grave në vetëpunësim apo fillimi i bizneseve të reja (vlerësimi mesatare 2,77).

Në kategoritë e tjera të politikave publike apo një qëndrimi dominues shoqëror, Maqedonia, sipas mendimit të ekspertëve të anketuar në GEM hulumtim, është në nivelin e mesatares së vendeve evropiane të përfshira në GEM apo edhe më e emira:

- Fillimi i një biznesi të ri është një karrierë e pranueshme shoqërore për gratë (Maqedonia 3,30 kundrejt BE-së 3,48);
- Burrat dhe gratë kanë mundësi të barabarta në fillimin e një aktiviteti afarist (Maqedonia 3,68 kundrejt BE-së 3,26);
- Burrat dhe gratë kanë aftësi të barabarta për të filluar një biznes (Maqedonia 4,54 kundrejt BE-së 4,14).

Në vitin 2013 është bërë një vlerësim i progresit të Maqedonisë në formimin e eko-sistemit sipërmarrës për sipërmarrësinë e grave duke përdorur katër indikatorë<sup>19</sup> që maten në një vëllim të nivelit 1 (ad hok aktivitetet) deri në nivelin 5 (politikat e zhvilluara, institucionet ...). Sipas këtyre indikatorëve, Maqedonia gjendet në nivelin e 2-të, që do të thotë se janë të pranishme aktivitete të caktuara, analiza, shembuj të praktikave të mira, fillimi i bashkëpunimit ndërmjet palëve të interesuara, por ende pa një qasje sistematike.

### **Indikatori 1: Kornizë e politikave për mbështetjen e sipërmarrësisë së grave (SG)**

*Zhvillimi efektiv i sipërmarrësisë së grave kërkon një sërë politika gjithëpërfshirëse.*

---

<sup>18</sup> Burimi: Polenakoviç GEM – Ndërmarrësia në Maqedoni, hulumtimi i katërt, Agjencia maqedonase për zhvillimin e ndërmarrjeve dhe Fakulteti i makinerisë – Qendra për zhvillimin e bizneseve të reja, 2014, faq. 70

<sup>19</sup> Women Entrepreneurship Indicators: Developing 2nd Generation, SEECEL, Zagreb, 2013

**Objektivat:** Nevojitet të dizajnohen dhe zhvillohen një sërë politika plotësuese dhe mjetesh të bazuara në fakte nga ana e institucioneve përkatëse qeveritare, me qëllim që të rritet potenciali i SG-së.

### **Vlerësimi i progresit së indikatorit 1 – niveli ndërmjet 2 dhe 3**

- Është përpunuar dhe miratuar nga Kuvendi i RM-së, „Strategjia për barazi gjinore, 2013-2020;
- Është përpunuar dhe miratuar edhe një Plan aksionar kombëtar për barazi gjinore 2013-2016;
- Aktivitetet lidhur me sipërmarrësinë e grave janë pjesë e programeve vjetore të Ministrisë së Ekonomisë dhe Agjencisë për Promovimin e Sipërmarrësisë së RM-së (APSRM);
- APSRM-së merr pjesë si një partner në projektin e ri të BE-së për mentorim.

### **Indikator 2: Mbështetje Institucionale për përmirësimin e politikave të ndërmarrësisë së grave**

*Zhvillimi efektiv i SG-së kërkon mundësinë e një kornize rregullatore dhe institucionale për mbështetje.*

**Objektivat:** Qeveria dhe palët e interesuara duhet të zhvillojnë një kornizë të favorshëm rregullatore dhe institucionale me qëllim që të maksimizohet potenciali i SG-së.

### **Vlerësimi i progresit të indikatorit 2 – niveli 2**

Në RM-së nuk ekziston një kornizë relevante dhe e qëndrueshme institucionale për sipërmarrësinë e grave. Aktivitetet që lidhen me zhvillimin e sipërmarrësisë së grave zbatohen nëpërmjet institucioneve kombëtare dhe sektorit joqeveritar. Iniciativat e këtilla janë të planifikuara dhe janë pjesë e programeve të tyre vjetore. Gjithashtu, në kuadër të disa projekteve të donatorëve, janë përgatitur apo janë në fazën e përgatitjes raporte mbi sipërmarrësinë e grave.

Ministria e Ekonomisë dhe APSRM-së janë institucionet kompetente për zbatimin e masave dhe aktiviteteve të ndryshme të financuara nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë të cilat kanë për qëllim mbështetjen e grave sipërmarrëse.

### **Indikatori 3: Praktika e mirë**

*Shkëmbimi i praktikave të mira kontribuon në efikasitet më të mirë në projektimin dhe transferimin e të mësuarit sipërmarrës.*

**Objektivat:** Secili vend paraqasës duhet të identifikojë dhe të zhvillojë praktikën e saj sipërmarrëse më të mirë duke e përhapur në nivel kombëtar, rajonal dhe në një nivel më të gjerë.

#### **Vlerësimi i progresit të indikatorit 3 - niveli 2**

Shembujt e praktikave të mira të miratuara për të mësuarit sipërmarrës zbatohen nëpërmjet Rrjetit Evropian të mentorëve të grave sipërmarrëse (new – Mentor projekti), ku promovohen kryesisht praktikat më të mira të BE-së. Ministria e Arsimit dhe Shkencës në bashkëpunim me Fondacionin Evropian të Trajnimit përgatit një Strategji Kombëtare për të mësuarit sipërmarrës.

Gjithashtu, janë organizuar disa panairë tregtare në qytete të ndryshme të Maqedonisë nga ana e organizatave të grave, si shembuj të praktikave të mira për sipërmarrësinë e grave.

### **Indikatori 4: Trajnimi për gratë sipërmarrëse**

*Trajnimi për gratë sipërmarrëse kontribuon në rritjen ekonomike kombëtare dhe punësim*

**Objektivat:** Zhvillimi i një kornize kombëtare për mbështetjen e trajnimit të grave sipërmarrëse e cila përfshin arsimimin ekonomik dhe financiar.

#### **Vlerësimi i progresit të indikatorit 4 - niveli ndërmjet 2 dhe 3**

Në mbështetje të programit vjetor për vitin 2013, AMSRM-së zbaton Analizën e parë të nevojave të trajnimit (TNA) për një ekzemplar statistikor nga 100 gra.

Në mbështetje të raportit të Agjencisë së punësimit të RM-së:

- Në kuadër të projektit "Vetëpunësim me kredi", me të cilin ndahen mjete kreditore nën kushte më të favorshme që personat e interesuar, të regjistruar si të papunësuar të legalizojnë biznesin e tyre joformal apo të fillojnë një biznes personal me qëllim të vetëpunësimit apo hapjen e vendeve të reja të punës kanë marrë pjesë 85 (38% gra nga gjithsej numri i pjesëmarrësve – 222 persona;
- Në masën Edukim për fillimin e një biznesi me qëllim që të arrijnë njohuri dhe aftësi të caktuara për fillimin e biznesit të tyre kanë marrë pjesë 497 gra, gjegjësisht 41% nga gjithsej numri i pjesëmarrësve (1225 persona).

Odat ekonomike, shoqatat dhe fondacionet e ndryshme që punojnë në fushën e mbështetjes dhe zhvillimit të sipërmarrësisë së grave organizojnë trajnime të ndryshme dhe matchmaking aktivitete për gratë sipërmarrëse.

### **3. KORNIZA STRATEGJIKE E BE-së PËR INKURAJIMIN E SIPËRMARRËSISË SË GRAVE DHE SHEMBUJ TË PRAKTIKAVE TË MIRA BOTËRORE**

Rruga e Maqedonisë për anëtarësim në BE kërkon përpjekje të qëndrueshme dhe të vazhdueshme në shumë fusha të kornizës rregullatore dhe infrastrukturës institucionale dhe këtu përfshihet edhe krijimi i një eko-sistemi sipërmarrës i cili mundëson një qasje të balancuar gjinore ndaj mundësive. Shembujt e praktikave të mira që janë relevante për zgjidhjen e problemeve të blancimit të pamjaftueshëm gjinor, me qëllim që të parandalohen humbjet e potencialit të kapitalit njerëzor, janë përdorur si një kujtesë se, si mund të zgjidhen problemet.

#### **3.1 Kornizë strategjike e BE-së për inkurajimin e sipërmarrësisë së grave**

Barazia ndërmjet burrave dhe grave përfaqëson një nga parimet themelore të Bashkimit Evropian, ndërsa përfaqësimi i barabartë i grave dhe burrave në tregun e punës është një nga fushat kyçe në të cilat Bashkimi Evropian kontrollon zbatimin e parimit të barazisë.

Edhe pse në popullsinë e BE-së ka më shumë gra se burra (52% kundrejt 48%), gratë përbëjnë vetëm një të tretën e të vetëpunësuarve të BE-së (34.4%) dhe 30% të start – ap sipërmarrësve. Ndaj kësaj situate kontribuojnë edhe disa faktorë të tjerë (si pajtueshmëria në punë dhe jetën

familjare), të cilët vështirësojnë përfshirjen e grave në aktivitetet sipërmarrëse. Komisioni Evropian punon me vendet anëtare në një seri programesh me qëllim që të eliminohen faktorët e tillë kufizues dhe për të inkurajuar gratë që të fillojnë aktivitetet e tyre afariste. Prandaj, Bashkimi Evropian konstaton se, potenciali sipërmarrës i grave është një burim i papërdorur i rritjes ekonomike dhe punësimit (vende të reja të punës) i cili duhet të aktivizohet.<sup>20</sup>

Analiza e gjendjes së sipërmarrësisë së grave në periudhën e vitit 2008-2012<sup>21</sup> tregoi ekzistencën e dy korrelacioneve të fuqishme:

- o Korrelacion pozitiv i fuqishëm ndërmjet nivelit të papunësisë së grave dhe pjesëmarrjes së sipërmarrësve në popullatën e grave në fuqinë aktive të punës. Vendet me një nivel të lartë të papunësisë kanë në mesatare një pjesëmarrje më të madhe të sipërmarrësve, motivi i të cilit për të hyrë në aktivitetin sipërmarrës është një nevojë;
- o Korrelacion negativ i fuqishëm ndërmjet shpenzimeve sociale për një person të papunësuar dhe numrit të sipërmarrësve, hyrja e të cilëve në aktivitetin sipërmarrës ishte i motivuar nga nevoja.

Njëkohësisht, analiza nuk përcaktoi një lidhje të rëndësishme statistikore ndërmjet pengesave në qasje ndaj burimeve financiare dhe numrit të sipërmarrësve.

Megjithatë, në bazë të hulumtimeve tjera të shumta, Bashkimi Evropian i njeh problemet e mëposhtme që gratë hasin kur fillojnë aktivitete afariste apo kur dëshirojnë ta bëjnë këtë:

- Qasje në financa;
- Qasje në informacionet;
- Trajnime;
- Qasje në rrjetet e biznesit;
- Pajtueshmëri në punë dhe jetë familjare;

---

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en). 15.10.2016.

<sup>21</sup> Statistical Data on Women Entrepreneurs, European Union, 2014

Megjithëse është arritur progresi i rëndësishëm në raport, p.sh., të vitit 1998, kur shkalla e punësimit të grave arrinte 52%, shkalla e punësimit të grave prej 64.3% në vitin 2015 ende është dukshëm më e ulët në raport të punësimit prej 75% , që Bashkimi Evropian dëshiron të arrijë deri në vitin 2020 (edhe për gratë edhe për burrat), përderisa shkalla e punësimit për burrat tashmë ka arritur nivelin e synuar (75.9% në vitin 2015)<sup>22</sup>.

Një problem të rëndësishëm në pabarazinë gjinore paraqet edhe dallimi në të ardhurat e grave dhe burrave, gjegjësisht dallimi mesatar i kostos së punës për një orë për gratë dhe burrat, që në nivelin e shteteve anëtare të BE-së arrin 16.4% (në favor të meshkujve)<sup>23</sup>. Gratë në mënyrë të konsiderueshme janë të përfaqësuara në sektorët me të ardhura më të dobëta, prandaj edhe më tutje kanë një numër më të madh të orëve të punës të papaguara në familje, në raport me burrat<sup>24</sup>.

Të drejtat prindërore dhe kujdesi për personat e moshuar janë ndër arsye kryesore për përfshirjen më të dobët të grave në tregun e punës. Gratë edhe më tutje bartin rolin më të madh në udhëheqjen e jetës familjare, ndërsa, mes një numri të madh të grave ende është i pranishëm qëndrimi se, karriera nuk mund të përputhet me amësinë. Punësimi në mesin e grave që kanë fëmijë është 20 përqind më i ulët se sa të gratë pa fëmijë, edhe atë në shumicën e vendeve anëtare të Bashkimit Evropian<sup>25</sup>.

Edhe pse gratë përbëjnë 60% të personave me arsim të lartë në Bashkimin Evropian, ato ende janë më pak të përfaqësuara se burrat në vendet e miratimit të vendimeve ekonomike: në tetor të vitit 2015 vetëm 22.7% e grave ishin në anëtarësinë e bordeve drejtuese të kompanive më të mëdha në Bashkimin Evropian , ndërsa në vendin e kryetarëve vetëm 6.5%.<sup>26</sup>

Bashkimi Evropian në vitin 2013 ka përgatitur raportin *Women active in the ICT sector*<sup>27</sup> që tregon rëndësinë e grave në sektorin e IT-së për rritjen afatgjatë të sektorit si dhe

---

<sup>22</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

<sup>23</sup> „International Women's Day: Commission takes action to close the gender pay gap“, European Commission, 2014.

<sup>24</sup> „Strategy for equality between women and men 2010 - 2015“, European Commission, 2010., faq. 8.

<sup>25</sup> „Female Labour Market Participation“, European Commission, 2013., faq. 2.

<sup>26</sup> Report on Equality between Women and Men, 2015, European Commission, 2016, faq. 26

<sup>27</sup> „Women active in the ICT sector“, European Commission, 2013.

qëndrueshmërinë e ekonomisë evropiane. Gratë janë ende më pak të përfaqësuara, kështu nga 1000 gra me arsim të lartë, vetëm 29 prej tyre kanë një diplomë nga fusha TIK (në krahasim me 95 burra), ndërsa vetëm 4 prej 1000 grave punojnë në këtë sektor. Sipas Raportit, problemet më të rëndësishme që ndikojnë në praninë e grave në sektorin e TIK janë stereotipët për rolin e gruas në shoqëri, barrierat e brendshme dhe faktorët socio-psikologjike të cilët zvarritin gratë nga ky sektor (mungesa e besimit), pastaj barrierat e jashtme (dominim i fortë mashkullor në sektor dhe mungesa e modeleve si shembull në këtë sektor).

Nga viti 2010, kur Bashkimi Europian miratoi *Women's Charter*<sup>28</sup>, (dokumenti i gruas) me të cilin u detyrua të përforcojë barazinë gjinore nëpërmjet zbatimit të të gjitha politikave të saj, çdo vit përcillet realizimi i përcaktimeve strategjike dhe formohen qëllime dhe strategji të reja për realizimin e tyre.

Në dokumentin aktual strategjik „**Strategic engagement for gender equality 2016-2019**“<sup>29</sup> të vitit 2015 definohet vazhdimi i aktiviteteve të *Strategy for equality between women and men 2010-2015* edhe atë në fushat e mëposhtme prioritare:

- Rritja e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës dhe pavarësia e barabartë ekonomike e grave;
- Reduktimi i boshllëkut gjinor në paga dhe pensione dhe nëpërmjet kësaj luftë ndaj varfërisë të gratë;
- Promovimi i barazisë së grave dhe burrave në miratimin e vendimeve;
- Luftë kundër dhunës ndaj grave dhe sigurimi i mbrojtjes së viktimave;
- Promovimi i barazisë së grave dhe të drejtave të grave në mbarë botën.

Ky dokument mbështetet në "Europe 2020: *A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*"<sup>30</sup> (dokument strategjis i BE-së për periudhën 2013 – 2020) i cili paraqet një kornizë

---

<sup>28</sup> „A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter“, European Commission, 2010.

<sup>29</sup> [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic\\_engagement\\_for\\_gender\\_equality\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf)  
16.10.2016.

për të gjitha aktivitetet strategjike të BE-së në mënyrë që të arrihet një zhvillim i zgjuar, i qëndrueshëm dhe gjithëpërfshirës, që nënkupton aktivizimin e gjerë dhe efikas të potencialit të grave. Ndër udhëzimet kryesore të *Europe 2020*, vëmendje e veçantë i përkushtohet zhvillimit të sipërmarrësisë dhe vetëpunësimit të grave në Bashkimin Evropian në kuadër të *Entrepreneurship 2020 Action Plan*.<sup>31</sup>

Në përbërje të këtij dokumenti më të rëndësishëm strategjik të Bashkimit Evropian deri në vitin 2020, Komisioni Evropian është obliguar që sipërmarrësve t'u sigurojë on - line mentorim, mbështetje këshillimore dhe edukative si dhe të krijojë një platformë për krijimin e rrjeteve të biznesit për sipërmarrësit dhe të promovojë shkëmbimin e praktikave më të mira ndërmjet shteteve anëtare të Bashkimit Evropian.

Prandaj, shtetet anëtare të Bashkimit Evropian janë ftuar që të zhvillojnë dhe realizojnë strategji kombëtare për sipërmarrësinë e grave që për qëllim do të kenë rritjen e pjesës së sipërmarrësisë në krahun aktiv të punës; rritjen e pjesës së grave në pozitat udhëheqëse në sipërmarrësi; përfshirjen e kriterit gjinor për monitorim statistikor të aktiviteteve ekonomike në vend; përgatitjen e raporteve vjetore mbi gjendjen e sipërmarrësisë së grave në nivel kombëtar; zgjerimin e rrjeteve ekzistuese të mentorëve dhe ambasadoreve të sipërmarrësisë së grave si dhe implementimin e politikave të cilat do të mundësojnë harmonizimin e punës dhe jetës familjare për gratë nëpërmjet fillimit të programeve përkatëse për kujdesin e fëmijëve dhe të anëtarëve të moshuar të familjes, posaçërisht duke pasur parasysh mundësinë për shfrytëzimin e mbështetjes në kuadër të fondeve të Bashkimit Evropian.

Maqedonia, si një vend që përgatitet për anëtarësim në BE, përfshihet në të gjitha këto aktivitete me përpunimin e këtij dokumenti strategjik.

### 3.2 Shembuj të përzgjedhur të praktikave të mira në BE dhe SHBA

Bashkimi Evropian ka filluar disa mekanizma të cilët mbështesin gratë në aktivitetet sipërmarrëse:

- The European network to promote women's entrepreneurship (WES)

---

<sup>30</sup> „Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth“, European Commission, 2010.

<sup>31</sup> „Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe“, European Commission, 2013., стр. 22

- The European network of female entrepreneurship ambassadors
- The European Network of Mentors for Women Entrepreneurs<sup>32</sup>
- E-platform: One-stop-shop for women entrepreneurship
- EU Prize for Women Innovators

Përveç shembujve të praktikave të mira që BE-ja i ka verifikuar si komponentë të rëndësishëm në ndërtimin e infrastrukturës institucionale për të mbështetur sipërmarrësinë e grave (rrjetëzim, ambasadore, mentore ...), disa shembuj interesantë nga vende të veçanta<sup>33</sup> mund të nxisin një zbatim të mundshëm edhe në Maqedoni.

➤ *Në fushën e rrënimit të stereotipeve gjinorë në zgjedhjen e arsimimit:*

**Austria** ka një ditë vjetore "Dita e vajzave" që nga viti 2001, kur vajzat e moshës 10 deri më 16 vjeç inkurajohen të hulumtojnë ide të reja të karrierës, me fokus të teknologjisë. Paralelisht me të, "Dita e vajzave - MINI" u mbajt për herë të parë në vitin 2015, e cila ka dhënë një mundësi për vajzat e moshës katër dhe gjashtë vjeç të eksperimentojnë dhe të mësojnë më shumë në lidhje me fenomenet teknike dhe shkencore në fillim të shkollimit të tyre. Është dëshmuar se përvojat në kopshtin e fëmijëve mund të ndikojnë në mënyrë të konsiderueshme në arsimimin e mëtutjeshëm të fëmijëve dhe përzgjedhjen e karrierës.

➤ *Në fushën e barazimit të pagave*

Në vitin 2015, Qeveria e Britanisë së Madhe solli një obligim për çdo kompani me më shumë se 250 punonjës të publikojë dallimin ndërmjet pagës mesatare të personave të saj burra dhe gra të punësuar. Pritet që kjo të rrisë transparencën e pagave në kompanitë e mëdha. Mbi 7.850 organizata, të cilat punësojnë më shumë se 11,2 milionë punonjës (40% e fuqisë punëtore në Mbretërinë e Bashkuar), do të ndikohen nga kjo.

<sup>32</sup> Gabriela Kostoska Bogoeska është person i kontaktit na Maqedonia, ndërsa mentorët e regjistruar janë: Liljana Davitkovska – Kompania për shërbime dhe turizëm CITY FASHION GROUP; Liljana Gjorgijoska - Metal Engineering Grading SHPK; Zhaklina Golceva – Kompani konsulente AGROKONSALDING PLUS; Rade Hristovski – Kandiko Manastir; Petar Lazarov – Makedonija Eksport; Aleksandra Markovska – Kompani konulente Food Consulting; Snezhana Minoska – Kodeks konsalting SHPKNJP; Aleksandar Penev -AKRON; Simeon Petrov - LLC Tuning Center; Aleksandar Popov – Global Media.

<sup>33</sup> Report on Equality between Women and Men, 2015, European Commission, 2016

SHBA34-së është një shembull i mirë i mendimit afatgjatë (strategjik) të ndërhyrjeve të koordinuara për fuqizimin e ndërmarrjes së gruas.

Studimin strategjik "The Roadmap to 2020 – Fueling the Rowwth of Women’s Enterprise Development” e kanë përgatitur ekspertë të mbledhur rreth Quantum Leaps – organizatë joqeveritare nga Washington D.C. e cila njihet për iniciativat e saja mjaft aktive kombëtare dhe globale për fuqizimin e ndërmarrjes së grave që nga viti 1980. Studimi është përgatitur duke përdorur metodologjitë pjesëmarrëse (tryeza të rrumbullakëta dhe fokus grupe me ekspertë, anketim on-line të ndërmarrjeve, biseda me udhëheqësit e organizatave të ndryshme), me çka nga të gjithë është kërkuar:

- Të vlerësojnë dhe komentojnë politikat aktuale, programet dhe iniciativat në fushën e hulumtimit, arsimit dhe trajnimit si dhe mbështetjen për rritjen, inovacionin dhe teknologjitë e reja, qasjen në kapital, tregjet dhe fuqizimin e sipërmarrësisë së gruas si shtytës;
- Të identifikojnë pengesat dhe strategjitë e mundshme për eliminimin e tyre;
- Të shohin drejt së ardhmes dhe të krijojnë aktivitete strategjike deri në vitin 2020, të cilat mund të angazhojnë pjesëmarrës të ndryshëm për bashkëpunim në përmirësimin e mjedisit për zhvillimin e ndërmarrjes së grave.

Nëpërmjet këtij procesi pjesëmarrës u vendosën tre çështje të rëndësishme:

- Rëndësia e matjes së ndikimit ekonomik dhe social të ndërmarrjeve të biznesit në pronësi të grave, sepse vetëm në këtë mënyrë mund të sigurohet mirëkuptim midis atyre që krijojnë politika publike, por edhe në publik, për faktin se, sa është e rëndësishme të mos humbasin gratë si sipërmarrëse;
- Nevoja për politika, programe dhe iniciativa të cilat mbështesin rritjen e ndërmarrjeve të biznesit në pronësi të grave, me të cilat në një afat shumë të shkurtër mund të krijohen vende të reja pune dhe të sigurohet tranzicion nga vetë-punësimi deri tek punëdhënësi;

---

<sup>34</sup> The Roadmap to 2020: Fueling the Growth of Women's Enterprise Development, Quantum Leaps, 2010.

- Nevoja për inovacion dukshëm më të madh në fusha të ndryshme, siç janë politikat publike, programet e zhvillimit, hulumtimet dhe krijimi i kapaciteteve organizative me qëllim që të përforcohet konkurrenca kombëtare.

#### 4. GJENDJA DHE SFIDAT KRYESORE PËR ZHVILLIMIN E SIPËRMARRËSISË SË GRAVE

##### 4.1 Pikat fillestare në definimin e qëllimeve dhe rekomandimeve

###### 4.1.1 *Problemet kyçe*

Nga analiza e gjendjes së aktivitetit ekonomik të grave në Maqedoni (e ndjekur nga aktiviteti i ndërmarrjes së grave, punësimi, pagat dhe papunësia si dhe përfaqësimi pronësor dhe menaxherial i grave) dhe analiza e kornizës strategjike për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Bashkimin Evropian si pikënisje për identifikimin e politikave publike në fushën e ndërmarrjeve të grave në Maqedoni për periudhën 2016-2020, mund të identifikohen problemet e mëposhtme kryesore:

- Përfaqësimi i pamjaftueshëm i grave në aktivitetet sipërmarrëse;
- Përfaqësimi i pamjaftueshëm i grave në strukturën e pronësisë së ndërmarrjeve dhe artizanatit;
- Përfaqësimi i pamjaftueshëm i grave në tregun e punës;
- Pagat më të ulëta për gratë në kryerjen e punëve të ngjashme (për 17,9%, që është mbi mesataren e BE-së prej 16,4%);
- Përfaqësimi i pamjaftueshëm i grave në strukturat qeverisëse;
- Mungesa e monitorimit statistikor duke pasur parasysh gjininë;
- Investime të parëndësishme në aktivitete të ndryshme për fuqizimin e ndërmarrjes së grave;
- Moslidhshmëria e aktiviteteve për fuqizimin e ndërmarrjes së grave;

- Mungesa e përgjithshme është mosekzistimi i mekanizmave për vlerësimin e rezultateve nga zbatimi i aktiviteteve individuale për mbështetjen e zhvillimit të sipërmarrësisë së grave;
- Koordinimi dhe bashkëpunimi i pamjaftueshëm ndërmjet aktorëve të cilët i zbatojnë politikat, programet dhe iniciativat publike që kontribuojnë në zhvillimin e sipërmarrësisë së grave, gjë e cila vështirëson apo e pamundëson efektivitetin e aktiviteteve të ndryshuara dhe efikasitetin e mjeteve të investuara financiare.

#### ***4.1.2 Pengesat që e vështirësojnë zgjidhjen e problemeve në fuqizimin e sipërmarrësisë së grave***

##### ***Politika e përgjithshme e shtetit***

- Mungesa e masave afirmative të cilat do të mundësojnë stimulimin e aktivitetit ekonomik të grave.
- Qëndrimi deklarativ i institucioneve që mbështesin sipërmarrësinë e grave, pa zgjidhje të qëndrueshme për tejkalimin e situatës;
- Ndjeshmëria gjinore e të gjithë faktorëve aktiv;
- Komunikimi dhe koordinimi i pamjaftueshëm ndërmjet institucioneve qeveritare, sektorit joqeveritar, organizatave donatore dhe palët tjera të interesuar në fushën e përfaqësimit të përbashkët dhe krijimit të rrjeteve efektive të bashkëpunimit me qëllim që të përmirësohet zhvillimi i SG-së;

##### ***Pengesat kulturore – sociale***

- Roli tradicional i gruas në familje dhe mënyra bashkëkohore e jetës e cila kërkon përfshirje të plotë në rrjedhat shoqërore dhe ekonomike, presioni nga mjedisi për vendin e gruas në familje;
- Perceptimi i mjedisit për gruan në mjedisin e biznesit dhe ndërgjegjësimi i pamjaftueshëm i përfitimeve ekonomike nga zhvillimi i ndërmarrjes së grave;
- Numri i pamjaftueshëm i kopshteve për fëmijë, struktura shoqërore;

- Inkurajimi për fillimin e një biznesi.

### ***Qasje në financa***

- Mungesa e ndihmës financiare e dedikuar për zhvillimin e ndërmarrjeve të grave;
- Qasje e pamjaftueshme në financa (grante, hua, fondet e investimeve, investitorë, fondet garantuese, engjëjt e biznesit, etj.).

### ***Qasje në informata***

- Qasje në informata mbi mundësitë për fillimin dhe udhëheqjen e një biznesi, mbështetjen e bizneseve dhe zhvillimin e pamjaftueshëm në kulturën sipërmarrëse (mungesa e aftësive sipërmarrëse, ndërmarrja e rrezikut);
- Qasje ndaj informacioneve për të gjitha aspektet e hapjes së një biznesi;
- Kapaciteti i gruas, edukimi i vajzave të reja sipërmarrëse të ardhshme dhe mungesa e informacionit (informim qendror);
- Njohuri dhe kompetenca të cilat procesi arsimor nuk i ofron dhe mungesa e programeve të ndryshme - trajnime për grupe të ndryshme të synuara (p.sh. ndërmarrës potencialë, biznese të krijuara, grupe të marginalizuara etj.).

Pengesat e identifikuara, nëpërmjet një studimi analitik dhe fokus grupeve, mund të grupohen si *strukturale, ekonomike dhe "të buta"*.

#### ***4.1.3 Pengesa strukturale (kontekstuale)***

- Qëndrimet tradicionale rreth rolit të gruas në shoqëri;
- Stereotipet për gratë në sipërmarrësi, veçanërisht në sipërmarrjet të cilat bazohen në njohuritë teknologjike;
- Zgjedhja e arsimimit të grave zvogëlon mundësinë e fillimit të ndërmarrjeve të biznesit në industritë intensive të teknologjisë;
- Mungesa e mbështetjes së gruas me dy angazhime pune (familje dhe profesion);
- Struktura politike-rregullatore dhe zbatimi i saj me qëllim të fuqizimit të barazisë gjinore;

Pengesat strukturale kërkojnë më shumë, sepse janë rezultat i trashëgimisë kulturore (në bazën e vlerave), në mungesë të vullnetit politik për zbatimin e vazhdueshëm të strukturës politike-rregullatore dhe mungesës infrastrukturore për mbështetjen e jetës familjare. Për eliminimin e tyre nevojitet konsensus politik, aktivitete afatgjata në fushën e arsimit (për sistemin e vlerave, duke përfshirë edhe përgjegjësinë për jetën familjare), por edhe ndryshime në kuadrin rregullator (duke mundësuar lloje të ndryshme të punësimit dhe kryerjen e aktiviteteve të biznesit) dhe mbështetje të rëndësishme në zhvillimin e institucioneve për kujdesin e fëmijëve dhe personave të moshuar (duke përfshirë edhe një sistem për mbështetjen financiare të grave për shfrytëzimin e shërbimeve të kujdesit për fëmijët, po qe se përfshihen në programet për edukimin e fillimin të aktiviteteve afariste). Përveç kësaj, është jashtëzakonisht e rëndësishme që të punohet vazhdimisht në ndjeshmërinë gjinore të publikut (arsim, media), por edhe në mënyrë konsistente të përmirësohet dimensionin gjinor në funksionimin e shoqërisë.

#### ***4.1.4 Pengesat ekonomike***

- Qasje e vështirësuar ndaj burimeve financiare;
- Numri i pamjaftueshëm i kontakteve (mos rrjetëzimi) vështirëson qasjen në burimet financiare.

Mungesa e formave alternative për financimin e aktiviteteve afariste në Maqedoni (mungesa e institucioneve të mikrokredisë, engjëjt e biznesit, fonde nga kapitali i rrezikuar...) kërkon nga Banka e Maqedonisë që për mbështetje në zhvillim t'i përkushtojë vëmendje të veçantë financimit të bizneseve të grave, por edhe partneritetit strategjik të programeve të ndryshme qeveritare me bankat komerciale për të inkurajuar aktivitetet afariste të grave që janë potencial për rritje. Qeveria duhet të stimulojnë format dhe alternativat e reja të financimit (engjëjt e biznesit), ndërsa zgjidhjet rregullatore, mundësi e formave të reja të financimit (crowdfunding).

#### 4.1.5 Pengesa të „buta“

- Mungesa e qasjes në rrjetet e sipërmarrësve-seve
- Mungesa e trajnimeve dhe programeve edukative të fokusuara në sipërmarrjet me teknologji intensive;
- Mungesa e shembujve, posaçërisht nga fusha e përfshirjes së aktiviteteve në veprimtaritë intenzive teknologjike dhe shkencore;
- Mungesë e këshillave, mentorim;
- Perceptimi i grave në aspektin e mungesës së besimit, kapacitetit për ndërmarrjen e rrezikut;

Pengesat e buta tejkalohen me përfshirjen më të madhe dhe integrimin e të gjitha institucioneve, sektorin joqeveritar dhe të gjithë aktorëve aktivë të cilët punojnë në fushën SG-së, nëpërmjet zhvillimit të programeve të strukturuar për fuqizimin e aftësive të buta për sipërmarrësi, me qëllim që të tejkalohet gjendja ekzistuese.

#### 4.2 Udhëzimet strategjike të BE-së për fuqizimin e sipërmarrësisë tek gratë

Struktura strategjike për fuqizimin e sipërmarrësisë së grave në Bashkimin Evropian përcaktohet nga disa dokumente të prezantuara të lidhura me njëra-tjetrën. Në Strategjinë Evropa 2020 (Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth) janë identifikuar qëllimet e përcaktuara që duhet të realizohen. Njëri nga qëllimet është 75% e punësimit të burrave dhe grave që është kontekstualizuar për secilën anëtare.

Për Maqedoninë nuk ka vlerësime të këtilla, mirëpo duke pasur parasysh procesin e anëtarësimit në Bashkimin Evropian, është e nevojshme të përcaktohet niveli i pritur i punësimit duke marrë parasysh nivelin aktual të punësimit (dhe trendin historik të ndryshimeve në nivelin e punësimit). Gjatë kësaj mund të përdoren informacionet mbi normat e parashikuara të punësimit për anëtarët individualë të BE-së: niveli më i ulët i punësimit deri në vitin 2020 parashikohet për Kroacinë (62.9%), më pas vijon Italia (67%), Irlanda (69%), Greqia (70%) dhe Malta (70%).

Fakti se niveli i punësimit në Maqedoni në vitin 2015 ishte 51,9% (42,1% femra, 61,5% meshkuj), me çka niveli i punësimit është rritur në mënyrë të pakonsiderueshme në raport të vitit 2012 (48,2%) deri në vitin 2020 mund të vendoset një vlerësim optimist për realizimin e punësimit në nivel prej 75% apo vlerësim më real për realizimin e punësimit deri në 70%. Pikërisht, kjo edhe paraqet një argument më të fortë për nevojën e krijimit inovativ të politikave publike, programeve dhe iniciativave (duke përfshirë edhe përdorimin më intensiv të kapaciteteve të sipërmarrësisë së grave), konsensus në raport të vazhdimësisë dhe përputhshmërisë së zbatimit të tyre, kapacitet të fuqishëm udhëheqës dhe kapacitet të bashkëpunimit, me qëllim të një zhvillimi të plotë social dhe ekonomik të Maqedonisë.

### 4.3 Kontesti i politikave publike për nxitjen e sipërmarrësisë së grave në Maqedoni

Ngritja e aktivitetit sipërmarrës të grave në Maqedoni kërkon përcaktimin më të gjerë në kontekst më të gjerë të politikave publike brenda të cilave duhet të sigurohet plotësimi dhe koha e programeve dhe iniciativave të ndryshme (qeveria dhe qytetarët) dhe të gjithë duhet të kontribuojnë ndaj realizimit të qëllimit të identifikuar - arritje të pjesëmarrjes më të fuqishme të aktiviteteve sipërmarrëse të grave në fuqinë aktive të punës.

Megjithëse gjithmonë është më mirë të posedohet një kontekst i plotë i politikave publike (gender mainstreaming), në kuadër të të cilit të gjithë qytetarët në mënyrë të barabartë dhe të drejtë të kenë qasje ndaj mundësive, realitetit të ekzistencës së grupeve sociale të marginalizuara ku përfshihen edhe gratë që kërkojnë ekzistimin e strategjive të synuara siç është kjo e cila i dedikohet fuqizimit kapacitetit sipërmarrës të grave<sup>36</sup>.

Prandaj, Strategjia për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë për periudhën deri në vitin 2023 bazohet në udhëzimet e mëposhtme:

#### *Qëllimet e politikës publike*

- Përfshirja, zhvillimi i zgjuar, zhvillimi i qëndrueshëm, Think Small First, ndërmarrje në rritje;

- Përfshirja e femrave në aktivitete sipërmarrëse, fuqizimi i pjesëmarrjes së ndërmarrjeve në rritje në pronësi të grave dhe një kornizë rregullative që merr parasysh nevojat e ndërmarrjeve të vogla (të cilat dominojnë në të gjitha ekonomitë) duhet të jenë bazë e të gjitha politikave qeveritare, sepse paraqesin një kombinim të të drejtave të njeriut (përfshirje), të pritshmërive ekonomike (ndërmarrjet në rritje kanë kapacitet të rëndësishëm për të zgjidhur problemet e papunësisë dhe për krijimin e vlerave të reja) si dhe të efikasitetit të administratës publike (Think Small First).
- Lidhshmëria me dokumentet e BE-së, siç janë *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (co *Digital Agenda for Europe*), *Women active in the ICT sector, Horizon 2020, Strategic engagement for gender equality 2016-2019, Think Small First - Small Business Act for Europe, 2008* sigurojnë kornizë për definimin e *policy* qëllimeve në këtë Strategji.

#### *Rrjetëzimi dhe konsistenca e politikave të ndryshme qeveritare*

- Arsimimi i grave, qasje në burimet financiare, vetëpunësim, qasje në çerdhe, ushqimi i ngrohtë në shkolla, kapacitet të akomodimit për personat e moshuar;
- Kompleksiteti i përfshirjes së grave në aktivitetin sipërmarrës me kalimin e kohës kërkon rrjetëzim të mirë, por edhe konsistencë të politikave të ndryshme qeveritare.

#### *Plotësueshmëria e programeve qeveritare*

- Realizimi i sinergjisë ndërmjet programeve të ndryshme dhe kontributit të tyre në arritjen e synimeve të vendosura është i mundshëm vetëm nëse të gjitha programet e qeverisë marrin parasysh qëllimet dhe prioritetet strategjike të përcaktuara në këtë Strategji. Përndryshe, veçmas, secili nga programet mund të jetë cilësorë, por nëse nuk janë harmonizuar në kohë apo nuk janë të lidhura, atëherë nuk do të japin rezultatet e pritura, gjegjësisht rezultatet do të jenë më të vogla nga ato të mundshmet.

#### *Vizioni afatgjatë*

- Fuqizimi i sipërmarrësisë së grave nëpërmjet aktiviteteve të fuqizuara dhe të koordinuara me përfshirjen e faktorëve të ndryshëm, me çka sipërmarrësia e grave do të ishte bërë një fuqi që kontribuon në zhvillimin e klimës sipërmarrëse dhe ekonomisë.

#### *Dimensioni rajonal*

- Dallimet në zhvillimin rajonal të Maqedonisë mbartin me vete edhe dallime në mundësitë e grave për t'u përfshirë në aktivitetet sipërmarrëse - mungesa e kopshteve për fëmijë, qëndrimi ditor për fëmijë në shkolla, kapacitete akomoduese për personat e moshuar ... janë vetëm disa nga shembujt e dallimeve rajonale të cilat çojnë drejt mundësive të ndryshme me qëllim që gratë të angazhohen në sipërmarrësi.

## **5. QËLLIMET DHE PRIORITETET STRATEGJIKE**

### **5.1 Qëllimi i përgjithshëm**

Strategjia për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në R.Maqedonisë ka për qëllim fuqizimin ekonomik të grave nëpërmjet krijimit të një klime të favorshme dhe mbështetjen për zhvillimin e potencialit të tyre sipërmarrës, gjë e cila do të kontribuojë në zhvillimin e ndërmarrjeve ekzistuese dhe të reja, krijimin e vendeve të reja të punës dhe fuqizimin e ekonomisë së përgjithshme.

### **5.2 Qëllimi afatgjatë**

Kriimi i një eko sistemi ndërmarrës për zhvillimin e vazhdueshëm të sipërmarrësisë së grave

### **5.3 Qëllime afatmesme**

- Përmirësimi i klimës, mundësitë dhe kushtet për zhvillimin e SG-së, si dhe përfshirja aktive në zbatimin e strategjisë të SG- së në të gjithë faktorët aktivë

- Rritja e numrit të grave të cilat fillojnë një aktivitet afarist me qëllim që të reduktohet TEA indeksi prej 1 kundrejt 2,45 në 1 kundrejt 1,87;
- Rritja e numrit të të punonjësve në kompanitë e themeluara si SGsë;

- Rritja e nivelit të punësimit të grave në 55%.

#### 5.4 Prioritetet dhe rekomandimet strategjike

Prioritetet strategjike dalin nga analiza e gjendjes së sipërmarrësisë së grave në Maqedoni, qëllimet e përcaktuara në strategjinë dhe kuadrin strategjik për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në BE, ku janë përdorur udhëzimet e mëposhtme:

- *Prioritetet:*
  - nga aspekti i politikave publike
  - nga aspekti i interesave dhe nevojave të grave
  - nga aspekti i infrastrukturës institucionale
- *Dimensioni kohor për arritjen e rezultateve*
  - afatmesme dhe afatgjate
- *Bartës të aktiviteteve*
  - politika publike dhe infrastruktura e programit
  - shoqëria civile
  - sektori i biznesit
  - sektori akademik

Për realizimin e prioriteteve strategjike është e domosdoshme që shteti, qeveria dhe institucionet kompetente në bashkëpunim të plotë me sektorin privat dhe civil të zbatojnë politikat ekonomike dhe sociale që në nivel lokal dhe kombëtar mbështesin masat dhe veprimet afirmative të udhëzuara ndaj përmirësimit dhe zhvillimit të sipërmarrësisë së grave, si një përgjigje e sfidave kryesore të identifikuara me të cilat aktualisht po përballet sipërmarrësia e grave.

##### 5.4.1 Prioriteti strategjik 1:

Krijimi i një ambienti të favorshëm afarist (klime e biznesit) për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave.

Krijimi i një ambienti të favorshëm afarist nënkupton krijimin e një mjedisi afarist i cili do të punojë në mënyrë aktive në zhvillimin e kapaciteteve dhe mundësive për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave.

Duke krijuar një grup punues ndër-resor nga institucionet, të përforcuar me përfaqësues të sektorit civil dhe vendosjen e një person përgjegjës i cili do të udhëheqë me procesin, do të sigurohet qasje e harmonizuar dhe veprim i harmonizuar i zhvillimit të sipërmarrësisë së grave.

Përmes analizës së rregullore do të arrihet një pasqyrë e plotë e situatës në rregulloren dhe mundësitë e zhvillimit të mëtutejshëm të të njëjtave.

Rezultatet nuk mund të arrihen nëse nuk kemi një politikë të monitorimit të statistikave dhe krijimit të politikave nëpërmjet bazave të evidentuara të informacioneve. Pikërisht "evidence based policy" është mënyra e krijimit dhe udhëheqjes së politikave të ardhshme për zhvillimin e SG-së.

Me strukturë të tillë të zhvilluar organizative, plotësisht do të mund të sigurohen të gjitha format e domosdoshme të mbështetjes së SG-së, siç është mbështetja jo-financiare, mbështetja financiare, shërbime këshillimore dhe mentorim, qasja e informacioneve afariste të grave sipërmarrëse, nga fillimi deri në rritjen e fazave të zhvillimit të tyre ndaj aktiviteteve sipërmarrëse.

Me aktivitetet e rregulluara dhe të kanalizuar dhe programet për mbështetje të cilat i zbatojnë projektet qeveritare apo donatorë, apo projektet në kuadër të sektorit të BE-së për mbështetjen e SG-së, do të kanalizojnë nevojën për zhvillimin e SG-së dhe do të arrihet efekt i plotë dhe rezultatet e planifikuara nga përgatitja deri në realizimin dhe vlerësimin e aktiviteteve të realizuara.

*Me qëllim që të sigurohet mbështetje e nevojshme për sipërmarrësinë e grave në fushën e Krijimit të një mjedisi të volitshëm afarist, duhet të zbatohen masat kryesore të mëposhtme:*

***Masa 1:*** Koordinim në krijimin dhe zbatimin e politikave për zhvillimin e SG-së

***Masa 2:*** Analizë e rregullore që ndikon në aktivitetin sipërmarrës të grave

***Masa 3:*** Krijimi i statistikave për monitorimin e aktivitetit sipërmarrës (afariste) të grave

## 5.4.2 Prioritet strategjik 2:

### **Sigurimi i mbështetjes të sistemit për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave.**

Sigurimi i sistemit dhe mbështetja e koordinuar paraqet bazën e zhvillimit të SG-së, ku nëpërmjet aktivitetit të koordinuar dhe të përbashkët të të gjithë faktorëve do të zhvillohen politikat për zhvillimin e SG-së, do të mundësohet qasje dhe zhvillim i bizneseve nëpërmjet politikave, njohuri, rrjetëzim, fuqizimi dhe zhvillimi i modeleve ekzistuese dhe të reja në qasjen ndaj SG-së, nëpërmjet sjelljes së mënyrave të reja inovative të arsimit dhe trajnimit. Qasja e grave në format e pranueshme të financimit, zhvillimi i formave të reja të financimit dhe përdorimi i fondeve të BE-së, dhe instrumentet financiare, gjithashtu janë një segment shumë i rëndësishëm për zhvillimin e SG-së.

Aktivitetet sipërmarrëse të grave meritojnë mbështetje nga qeveritë kombëtare dhe lokale si dhe nga organizatat ndërkombëtare. Për këtë qëllim është e nevojshme të forcohet pjesëmarrja e grave në definimin e politikave që ndikojnë në përfshirjen e grave në aktivitetet sipërmarrëse, nëpërmjet aktiviteteve, të tilla si, seminarët për forcimin e arsimit ligjor të grave, pjesëmarrja e grave në dialogun publik-privat dhe dialogun trepalësh, organizimin e punëtorive dhe konferencave mbi rolin e grave në sipërmarrësi dhe në fuqizimin e ekonomisë dhe zvogëlimin e varfërisë si dhe uljen e papunësisë.

Nga këndvështrimi i pozitës së grave në biznes dhe tregun e punës, ata ende janë në pozitë të pavolitshme në krahasim me burrat dhe, nëse ky trend duhet të ndryshohet, është e nevojshme të krijohen kushte për përfshirjen e më shumë grave në ndërmarrësi.

Nxitja e suksesshme për sipërmarrësinë e grave mund të arrihet duke siguruar dhe zbatuar masa nxitëse që ndikojnë në kapacitetin sipërmarrës dhe zgjidhjen e problemeve të sipërmarrësve.

Në këtë pikëpamje, është e rëndësishme që në raport të gjendjes aktuale të papunësisë së grave, të bëhet *një transicion nga ndihma sociale në vetëpunësim*. Të zhvillohet një ndërgjegjësim më i lartë i programit të vetëpunësimit në të gjitha institucionet, për të mbështetur zhvillimin e sipërmarrësisë, me çka do të rritet numri i grave të interseuara, por të papunësuar të cilat do t'i shfrytëzojnë programet e tyre për vetëpunësim.

Gjithashtu, është e nevojshme të bëhet transicion nga *vetëpunësimi deri te punëdhënësi*, gjegjësisht të krijohet Program për rritjen e aktivitetit të biznesit, të sigurohen programe të specializuara për trajnimin e ekipit menaxhues për rritjen e shpejtë të aktiviteteve afariste, gjegjësisht rritjen e numrit të sipërmarrësve të interesuar për zhvillimin/rritjen e aktiviteteve të tyre afariste.

Sipërmarrësit potencialë duhet të kenë qasje në aftësitë themelore të biznesit, siç janë mjetet e marketingut dhe ato financiare, nëpërmjet të cilëve do të vlerësohet nëse idetë dhe vlera e tregut janë të qëndrueshme. Këshillimi dhe mbështetja e vazhdueshme dhe e organizuar janë vendimtare në fazat e hershme të fillimit të një biznesi, sepse gratë janë më të kujdesshme dhe më pak të prirura ndaj rreziqeve. Nga ana tjetër, sipërmarrësit që tashmë janë në treg, dëshirojnë të përmirësojnë bizneset e tyre në një segment të caktuar dhe ndaj tyre duhet të zhvillohen këshilla profesionale, njohuri dhe përvojë. Për këtë qëllim, është e nevojshme të organizohet shkëmbimi i përvojave nëpërmjet lidhshmërisë, rrjetëzimit dhe veprime i organizuar nëpërmjet sipërmarrësve më të suksesshëm dhe sipërmarrësve të rinj, vendosja e grupeve për ndihmë, mentorim, prezantime publike të përvojave personale të sipërmarrësve të suksesshëm.

*Me qëllim që të sigurohet mbështetje e nevojshme për sipërmarrësinë e grave në fushën e Sigurimit të mbështetjes së sistemit për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave, duhet të zbatohen masat kryesore të mëposhtme:*

***Masa 1:*** Përmirësimi i qasjes deri në format më të favorshme të financimit

***Masa 2:*** Transicion nga ndihma sociale në vetëpunësim

***Masa 3:*** Transicion nga punësimi deri te punëdhënësi

***Masa 4:*** Sigurimi i njohurive dhe aftësive të nevojshme

***Masa 5:*** Prezencë e forcuar e grave në krijimin e politikave për zhvillimin e sipërmarrësisë.

#### 5.4.3 Prioritete strategjike 3:

Krijimi i infrastrukturës për mbështetjen dhe zhvillimin e sipërmarrësisë së grave

Duke pasur parasysh se gratë në biznes janë të ekspozuara ndaj pengesave shtesë dhe kushteve të vështira, nevojitet të zhvillohet një infrastrukturë për mbështetjen e zhvillimit të SG-së.

Sipërmarrësit në Maqedoni nuk kanë njohuri bashkëkohore për të menaxhuar me një biznes personal, sikurse në fazat e përgatitëse po ashtu më vonë edhe gjatë fazave të zhvillimit të kompanisë. Siç tregojnë rezultatet e hulumtimeve individuale, mungesa e njohurive përkatëse për sipërmarrësinë kryesisht u drejtohet grave. Shumë sipërmarrës konsiderojnë se, për të filluar punën kanë nevojë për trajnim plotësues, përderisa shumica dërrmuese konsiderojnë se, u duhet përmirësim i vazhdueshëm dhe arsimim plotësues. Te gratë, shumë më tepër se burrat, ekziston një dozë e vetëkritikës dhe nevojë më e madhe për të fituar njohuri dhe aftësi të reja. Përveç arsimimit dhe trajnimit, shërbimet e specializuara të këshillimit zënë një vend të rëndësishëm që nuk është e nevojshme vetëm në fazën fillestare, por edhe në periudhën e mëvonshme të punës afarsite. Ato janë të rëndësishme sidomos në kompanitë që përballen me mungesën e ekspertizës së nevojshme brenda kompanisë së tyre. Angazhimi i konsulentëve të jashtëm shpeshë herë është një hap i rëndësishëm drejt rritjes dhe zhvillimit të mëtejshëm të kompanisë. Kjo është jashtëzakonisht e rëndësishme për gratë sipërmarrëse, duke pasur parasysh praktikën më pak të zakonshme se gratë kanë qasje në forma të tilla jofinanciare të mbështetjes.

Strategjia thekson nevojën për të lidhur komunitetin akademik me ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në nivel kombëtar dhe përforcimin e programeve për trajnim dhe arsimim për sipërmarrësi. Mungesa e modeleve të sipërmarrësisë së grave, prej fillestare në sipërmarrëse të suksesshme, nga punonjësit deri në njohuritë e zhvillimit të biznesit personal dhe investimeve intensive është një problem i rëndësishëm në fuqizimin e aktivitetit sipërmarrës të grave, sepse të mësuarit është modeli më efektiv nëpërmjet të cilit këto njohuri mund të përcillen në mënyrë efektive. Komuniteti akademik duhet të jetë i përfshirë në hulumtimet e aktiviteteve sipërmarrëse të grave, të përshkruajnë shembuj të suksesit dhe dështimit dhe përdorimit të studimeve në rast të hulumtimeve të këtilla me qëllim që të shtohen në materialet për trajnim që shfrytëzohen për të mbështetur institucionet e biznesit. Nëpërmjet zhvillimit të programeve të reja /bashkëkohore për arsimim dhe trajnim për sipërmarrësi me një fokus të veçantë të grave sipërmarrëse do të marrin programe të specializuara,

bashkëkohore edukative që do të jenë pjesë e mënyrës moderne të zhvillimit të biznesit dhe gjatë kësaj me një vështrim të veçantë ndaj nevojave të SG-së.

Sigurimi i mbështetjes së aktiviteteve të biznesit të grave sipërmarrëse, nëpërmjet shfrytëzimit të kapaciteteve siç janë inkubatorët, akseleratorët, parqet teknologjike, do të mundësojë progres të përbashkët dhe vetë-motivim nëpërmjet punës së përbashkët dhe praktikave të mira.

Bashkëpunimi me pushtetin lokal lidhur me përfshirjen e zhvillimit të sipërmarrësisë së grave është i rëndësishme, sepse autoritetet lokale janë ata të cilët duhet të mbështesin dhe të motivojnë gratë sipërmarrëse në aktivitetet e biznesit për shkak të benifiteve të shumta që rrjedhin nga forcimi i SG-së në nivel lokal.

Institucionet arsimore e të gjitha niveleve duhet të përfshihen para së gjithash në shqyrtimin e praktikave të ndjeshme gjinore në tekstet shkollore dhe materialet për trajnim dhe deri në zhvillimin e programeve të reja arsimore të cilat do t'i marrin parasysh specifikat e SG-së.

Bazat e të dhënave dhe krijimi i një regjistri për nevojat e SG-së janë të domosdoshme për shkak të krijimit të "evidence base" politikave që nevojiten për zhvillimin e mëtutjeshëm të materialeve edukative dhe të të gjitha aktiviteteve tjera që duhet të ndërmerren.

*Me qëllim që të sigurohet mbështetje e nevojshme për sipërmarrësinë e grave në fushën e Krijimit të*

*infrastrukturës për mbështetjen dhe zhvillimin e sipërmarrësisë së grave, duhet të zbatohen masat kryesore të mëposhtme:*

**Masa 1:** *Zhvillimi i programeve të reja/bashkëkohore mbi arsimim dhe trajnim për sipërmarrësi me një fokus të veçantë të grave sipërmarrëse*

**Masa 2:** *Fuqizimi i kapaciteteve mbi ofrimin e shërbimeve për trajnimin, këshillimin e grave*

**Masa 3:** *Sigurimi i kapaciteteve për përdorimin e inkubatorëve, akseleratorëve dhe parqeve teknologjike nga ana e grave sipërmarrëse*

**Masa 4:** *Bashkëpunimi me qeverinë lokale për përfshirjen e zhvillimit të sipërmarrësisë së grave në programet lokale për zhvillim*

**Masa 5:** *Bashkëpunim me institucionet arsimore*

**Masa 6:** *Krijimi i bazave të të dhënave / regjistër i grave sipërmarrëse*

#### 5.4.4 Prioritet strategjik 4:

##### Promovim, rrjetëzim dhe përfaqësim

Promovimi i sipërmarrësisë së grave është, pothuajse prioriteti më i rëndësishëm në këtë fazë të zhvillimit në Maqedoni. Realizimi i këtij prioriteti fokusohet jo vetëm te gratë, por shumë më tepër te kreatorët e politikave dhe shoqërisë në tërësi. Me ndryshimin e vetëdijes për rëndësinë e potencialit dhe nevojave të grave, pritet të krijohet një masë kritike dhe të mblidhen burimet e nevojshme njerëzore dhe financiare që të sigurohen ndryshimet e nevojshme dhe vendosja e sipërmarrësisë së grave në qendër të zhvillimit ekonomik. Në këtë kontekst, është e nevojshme të zhvillohen shoqatat të cilat punojnë në fushën e sipërmarrësisë së grave dhe më pas të krijohet një proces i avansimit të interesave të tyre ndaj sektorit publik. Gratë e biznesit - sipërmarrëse dhe menaxhere gjithnjë e më shumë e njohin nevojën për lidhshmëri dhe bashkëpunim reciprok. Për dallim nga burrat, ata nuk besojnë se, një numër i konsiderueshëm i kontakteve afariste dhe marrëveshjeve mund të arrihen në takimet jozyrtare, gjatë kësaj, shoqatat formale në një mënyrë përfaqësojnë model për promovimin e bashkëpunimit dhe fuqizimit të lidhjevendërmjet grave. Prandaj, është e nevojshme të inkurajohen gratë me qëllim që të bashkohen me organizatat e biznesit, grupimin dhe format e tjera të shoqatave, kështu që, në këtë mënyrë do të fuqizojnë bizneset e tyre dhe veten e tyre si grua sipërmarrëse.

*Me qëllim që të sigurohet mbështetje e nevojshme për sipërmarrësinë e grave në fushën e Promovimit, rrjetëzimit dhe përfaqësimit, duhet të zbatohen masat kryesore të mëposhtme:*

**Masa 1:** *Aktivitete komunikuese dhe promovim i sipërmarrësisë së grave*

**Masa 2:** *Rritje e kapacitetit të shoqatave afariste të grave*

## 6. IMPLIKIMET MBI ZBATIMIN E STRATEGJISË PËR ZHVILLIMIN E SIPËRMARRËSISË SË GRAVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË 2019-2023 TË POLITIKAVE DHE PROGRAMEVE QEVERITARE

Qëllimet e përcaktuara në mënyrë të specifike për fuqizimin e sipërmarrësisë së grave si dhe aktivitetet për realizimin e tyre janë pjesë e procesit të integritetit të perspektivës së barazisë gjinore në çdo aspekt të ndërhyrjeve publike (nga përgatitja, forma, monitorimi dhe evaluimi i politikave, ndërhyrja rregullatore dhe programet financiare). Në këtë mënyrë realizohet transicion nga dokumentet e ndara (të pjesshme) strategjike në strategji të zhvillimit të plotë kombëtar për një periudhë të caktuar të planifikimit në të cilën barazia gjinore është një nga perspektivat (*gender mainstreaming*), sikurse janë edhe perspektivat tjera që kërkojnë tërheqjen e çdo diskriminimi dhe të realizohet zhvillimi i balancuar rajonal. Kjo qasje promovohet në të gjitha dokumentet e Bashkimit Evropian për periudhën e re të planifikimit 2014-2020<sup>37</sup>, që do të thotë se ndikimi i çdo aktiviteti të BE-së duhet të valorizohet me kriterin gjinor në konsideratë dhe të sigurohet përshtatja e duhur me qelim që gratë dhe burrat të kenë benefitet e njëjta në zbatimin e aktiviteteve dhe njëkohësiht të parandalohet vazhdimi i pabarazisë.

Tabela 8

Implikimet e zbatimit të Strategjisë për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë 2019-2023

Fusha e ndërhyrjes	Mënyra e ndërhyrjes
Mungesa e njohurive hulumtuese mbi sipërmarrësinë e grave	Krijimi i një programi kërkimor për problemet me njohuri të pamjaftueshme (p.sh. sipërmarrje rurale, sipërmarrje sociale, sipërmarrje familjare) në bashkëpunim me përfaqësuesit e komunitetit akademik, me qëllim që Ministrisë së arsimit t'i propozojë financimin e hulumtimeve të këtilla.
Politikat kundrejt programeve për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Ndarja e politikave nga programet</li> <li>o Përcaktimi i treguesve për monitorimin e zbatimit të politikave (konsistencë, plotësim, harmonizim kohor, bartës)</li> <li>o Përcaktimi i treguesve për monitorimin e zbatimit të programit (në varësi të programit), por, gjithashtu edhe plotësueshmërinë e programit dhe kapacitet për të shtuar</li> </ul>

	vlerën në zhvillimin e sipërmarrësisë së grave
Informacione dhe grumbullim i të dhënave mbi realizimin e Strategjisë për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë, 2019 -2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Përcaktimi i treguesve për monitorimin e qëllimeve, masave dhe aktiviteteve.</li> <li>o Përcaktimi i mënyrës së standardizuar për grumbullimin e të dhënave lidhur me aktivitetin sipërmarrës dhe faktorët nga të cilët varet, duke pasur parasysh gjininë.</li> </ul>
Zhvillimi i politikave ndërsektoriale	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Krijimi i një grupi punues ndërsektorial mbi përcaktimin e politikave ndërsektoriale për realizimin e Strategjisë për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë 2019 – 2023</li> <li>o Sigurimi i lidhjes ndërsektoriale të politikave dhe vlerësimi i kontributit të tyre në realizimin e Strategjisë për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë 2019-2023</li> </ul>
Monitorim dhe vlerësim	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Zhvillimi i mekanizmave për monitorimin dhe vlerësimin e zbatimit të politikave dhe programeve</li> <li>o Sigurimi i lidhshmërisë ndërmjet kriterëve mbi ofrimin e ndihmës për qëllimet dhe efektet e pritura</li> <li>o Sigurimi i informatave të rregullta për publikun</li> </ul>

Indikatorët:
Të publikohen raporte vjetore të progresit në realizimin e Planit aksionar
Numri i mbledhjeve të mbajtura të Grupit ndërsektorial dhe përmbajtja e diskutimit
Raport mbi ndërhyrjet rregullatore në mënyrë që të arrihen qëllimet e strategjisë

## 7. RREZIQET NË REALIZIMIN E PLANIT TË VEPRIMIT

Rreziqet kryesore në zbatimin e rekomandimeve strategjike për fuqizimin e sipërmarrësisë së grave në Maqedoni janë të lidhura me sistemin e vlerës, por edhe me mungesën e kapaciteteve për bashkëpunim:

- Njohja sociale që gratë aktive sipërmarrëse janë gjeneratorë të rëndësishëm për punësim të ri dhe vlera të reja dhe se, përfshirja e grave në aktivitetin sipërmarrës është pjesë e të drejtave të grave;
- Bashkëpunim i pamjaftueshëm ndërmjet aktorëve Quadruple Helix (qeveria, sektori i biznesit, komuniteti akademik dhe sektori civil) për promovimin e sipërmarrësisë së grave si e drejtë njerëzore dhe një burim i rëndësishëm për zhvillimin ekonomik si dhe krijimi i supozimeve kulturore dhe institucionale për balancim gjinor dhe në fushën e jetës ekonomike. Mungesa e bashkëpunimit posaçërisht paralajmëron mendimin e pjesëmarrësve të fokus grupeve të mbajtura në prill të vitit 2016, sepse 16 prej tyre të cilët u përgjigjën në pyetjen për bashkëpunim, madje 68,75% prej tyre mendojnë se bashkëpunimi është vetëm i përkohësishme (më shpesh të inicuar nga interesa politike dhe jo nga nevojat e grave, kështu që varet nga donatorët ndërkombëtarë), 18,75% mendojnë se ekziston bashkëpunim, por se nuk është transparente, përderisa 12,5% deklarojnë se nuk di - nuk ka informacion;
- Lidhshmëria e pamjaftueshme ndërmjet bartësve të aktiviteteve të ndryshme për zhvillimin e kapaciteteve sipërmarrëse në nivel shtetëror dhe lokal: ndërmjet vetë ministrive, ndërmjet ministrive dhe agjencive shtetërore, ndërmjet agjencive shtetërore dhe qeverisjes lokale; Mosekzistimi i bazës së mirë për monitorimin e efekteve nga politikat e zbatuara, programeve dhe instrumenteve.

## 8. PALËT KRYESORE TË INTERESUARA DHE MEKANIZMAT PËR ZBATIMIN E STRATEGJISË

Strategjia do të koordinohet nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë nëpërmjet Ministrisë së Ekonomisë si bartëse e kësaj strategjie.

Ministria e Ekonomisë mbart përgjegjësinë primare mbi krijimin dhe mbikëqyrjen e politikave për zhvillimin dhe mbështetjen e mikro ndërmarrjeve, të vogla dhe të mesme dhe zhvillimin e sipërmarrësisë. Prandaj mbart përgjegjësi edhe për kompetencën mbi mbështetjen dhe zhvillimin e sipërmarrësisë së grave si një potencial i rëndësishëm, por i shfrytëzuar pamjaftueshëm.

Megjithatë, ekziston një numër i ministrive dhe organeve tjera të përfshira në krijimin e politikave në kuadër të sektorit të NVM-së. Këtu janë përfshirë Ministria e Financave, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, FZHIT, Zyra e kryetarit të Qeverisë dhe Kabineti i zëvendës kryetarit të Qeverisë përgjegjës për çështjet ekonomike, Agjencia për mbështetjen e sipërmarrësisë në RM.

Përveç institucioneve qeveritare, në realizimin e kësaj strategjie do të përfshihen aktivisht edhe sektori joqeveritar, gjegjësisht shoqatat dhe fondacionet që punojnë në fuqizimin e sipërmarrësisë së grave si dhe odat ekonomike.

Prandaj, për zbatimin e masave dhe aktiviteteve të kësaj strategjie do të krijohet një grup punues ndër-resor për përcaktimin e politikave ndër-resore mbi realizimin e Strategjisë për zhvillimin e ndërmarrësisë së gruas në Republikën e Maqedonisë 2019-2023.

## **9.MONITORIMI DHE VLERËSIMI**

Zbatimi i aktiviteteve të Strategjisë dhe monitorimi i arritjes së qëllimeve do të realizohet nga institucionet e përfshira dhe organizatat e përcaktuara në Planin aksionar të strategjisë.

Ministria e Ekonomisë është përgjegjëse për zbatimin e përgjithshëm të Strategjisë, sipas Planit aksionar të bashkangjitur.

Zbatimi i strategjisë dhe plani aksionar do të ndiqen me masat për monitorim në bazë të raporteve gjashtëmujore dhe vjetore, të cilat do të sigurojnë informacione mbi aktivitetet të cilat kanë filluar, janë në rrjedhë, të përfunduara, rrjetë të punëve, financave dhe burimet e financave si dhe rezultatet e pritura dhe të marra të aktiviteteve.

## SHTOJCA 2: Lista e studimeve të shfrytëzuara, dokumenteve dhe burimeve statistikore për vlerësimin e gjendjes së sipërmarrësisë së grave në Republikën e Maqedonisë

- Strategjia për barazi gjinore 2013-2020 (MPPS)
- Plan aksionar kombëtar për barazi gjinore 2013-2016
- Plan operativ për programe aktive dhe masa për punësim, shërbime të tregut të punës për vitin 2016 (MPPS)
- ACTION PLAN (2013) for implementation of the National Strategy on Equal Opportunities and Non-Discrimination on Grounds of Ethnicity, Age, Mental and Physical Disability for 2012-2015 (MTSP)
- Plan operativ për vitin 2015 për implementimin e strategjisë së barazisë gjinore 2013 – 2020 dhe plan aksionar kombëtar për barazi gjinore 2013 – 2016 (MPPS)
- NATIONAL ACTION PLAN FOR THE IMPLEMENTATION OF THE LAW ON THE PREVENTION AND PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION 2015-2020 (MTSP)
- NATIONAL STRATEGY FOR REDUCTION OF POVERTY AND SOCIAL EXCLUSION IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA (REVISED 2010-2020) (MTSP)
- Women and men in the Republic of Macedonia, 2013 (DZS)
- Women and men in the Republic of Macedonia, 2014 (DZS)
- Women and men in the Republic of Macedonia, 2015 (DZS)
- Analizë e sipërmarrësisë së grave në Maqedoni 2012/2013 (ABW - Association of business women Macedonia)
- Women in Business Initiative (Association for Local Rural Development)
- PUBLIC DEBATE ON TOPIC: “HOW TO ACCOMPLISH GENDER EQUALITY?” 2015 (ABW)
- REPORT AND CONCLUSIONS FROM THE CONFERENCE “Women Entrepreneurship - Perspectives” 2015 (ABW)
- Report and Conclusion “Challenges and opportunities for the development of the local economy through the development of female entrepreneurship” 2014 (ABW)
- Report and Conclusion: TAIPEI, Taiwan -- The 62nd World Congress of Femmes Chefs d'Enterprises Mondiales, World Association of Women Entrepreneurs (FCEM), 2014
- CONCLUSIONS: Strategic Planning Workshops 2016 – 2020, Regional Strategic Conference & Workshop, Sarajevo, Bosnia and Herzegovina 2014
- REPORT AND CONCLUSIONS: “WOMEN ENTREPRENEURSHIP – PROMOTION, LOBBYING AND ADVOCACY”, 2014 (ABW)
- Report from the quantitative survey – perceptions regarding women entrepreneurship in R. Macedonia, 2014 (ABW)
- REPORT AND CONCLUSIONS FROM THE WORKING MEETING OF THE PLATFORM FOR STRENGTHENING OF WOMEN ENTREPRENEURSHIP within the project « Women Entrepreneurship: A Job Creation Engine for South East Europe », 2015 (ABW)
- SIPËRMARRËSI në Maqedoni :hulumtimi i katërt, Fondacioni i zhvillimit të sipërmarrjeve maqedonase (FZHSM), 2014
- RAPORTI MBI PROGRESIN E REPUBLIKËS SË MAQEDONISË NË RAPORT TË INDIKATORËVE PËR SIPËRMARRËSI TË GRAVE 2013

- Macedonia Selfevaluation WE Indicator 2013
- SBA-WE-OECD Methodology
- PLAN AKSIONAR PËR PUNËSIMIN E PERSONAVE TË RINJ 2016-2020 (MPPS, APRM)
- ACTION PLAN ON YOUTH EMPLOYMENT 2016-2020 (MTSP, AVRME)
- PROGRAMI PËR MBËSHTETJE TË SIPËRMARRËSISË, KONKURRENCËS DHE INOVACIONIT TË SIPËRMARRJEVE TË VOGLA DHE TË MESME NË VITIN 2016 (AMSRM)
- FUQIZIMI I POZITËS SË GRAVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË, 2015 (GEC)
- Mapping study summary “Education, Employment and Equality for Young People, Vulnerable, Marginalised Groups and Minorities in Elbasan and Bogovinje”
- Regional Conference Women Entrepreneurship – Best practices & networking, 2014 (MIR, YES)
- MACEDONIAN MENTORING NETWORK & INTERNATIONAL MENTORING PLATFORM, 2015
- KUSHTET E PUNËS DHE BALANCIMI NDËRMJET JETËS PRIVATE DHE TË PUNËS ANALIZË GJINORE, 2014 (Reaktori – Hulumtim në aksion)
- PROPOZIM – LIGJI për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, 2011 (Qeveria e Republikës së Maqedonisë)
- GJENDJA E SIPËRMARRËSISË SË GRAVE DERI NË VITIN 2014 ME NUMRA (ROM, ME)
- EVROPA JUG – LINDORE 2020: VENDE TË PUNËS DHE PROSPERITET NË PERSPEKTIVËN EVROPIANE, 2013 (RCC)
- Business Start-up Centers in the Western Balkans The SPARK Approach, 2013 (SPARK)
- STRATEGJIA PËR TË MËSUARIT SIPËRMARRËS NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË 2014 - 2020 (Qeveria e Republikës së Maqedonisë)
- HULUMTIMI I NEVOJAVE DHE SFIDAVE TË TË RINJËVE në Maqedoni, 2014 (MIR, YES)
- Analizë e problemeve të mikrobizneseve të reja nga zonat multietnike rurale në Republikën e Maqedonisë - PROPOZIM MASA për mbështetjen e zhvillimit dhe mirëmbajtjen e mikrobizneseve në zonat rurale (SDC)
- TECHNICAL REPORT # 1 For completion of Milestone 1, 2013 (CEED)
- TECHNICAL REPORT # 2 For completion of Milestone 2, 2013 (CEED)
- Competitiveness Strategy and Action Plan of the Republic of Macedonia 2016 - 2020, 2016 (ME)
- SME POLICY INDEX WESTERN BALKANS AND TURKEY 2016, (ME)
- GEM - Women’s Entrepreneurship 2015
- The Global Gender Gap Report 2013, the World Economic Forum
- The Global Gender Gap Report 2014, the World Economic Forum
- Statistical Data on Women Entrepreneurs, European Union, 2014

### **SHTOJCA 3:**

**Lista e dokumenteve strategjike të Bashkimit Evropian dhe dokumentet strategjike kombëtare të përzgjedhura nga vendet anëtare të BE-së relevante në barazinë gjinore**

- Strategic engagement for gender equality 2016-2019

- The EU Strategy for equality between women and men post 2015, European Parliament 2014 – 2019
- Women active in the ICT sector, European Commission, 2013.
- „Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth“, European Commission, 2010.
- A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter“, European Commission, 2010.
- „Strategy for equality between women and men 2010-2015“, European Commission, 2010.
- Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe“, European Commission, 2013.,
- Report on Equality between Women and Men, 2015, European Commission, 2016
- „Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe“, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, European Commission, 2010.
- ENTREPRENEURSHIP 2020 ACTION PLAN, European Commission, Brussels, Belgium, 2013.,
- „Horizon 2020 – The EU Framework Programme for research and Innovation“, European Commission
- „Report on progress on equality between women and men in 2013“, Commission Staff Working Document, European Commission, 2014.
- „Rights, Equality and Citizenship Programme“, Regulation of the European Parliament and of the Council, European Commission
- „A Roadmap for Equality between Women and Men“, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social committee and the Committee of the Regions, European Commission, 2006
- „A strengthened Commitment to Equality between Women and Men – A Women's Charter“, Communication from the Commission, European Commission, 2010.,
- WOMEN ENTREPRENEURSHIP PORTAL, Enterprise and Industry, 2014.,
- „The European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors“, European Commission, 2014.,
- „European Network to Promote Women's Entrepreneurship: Activity Report 2011“, European Commission, 2011.,
- European Parliament, WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES, Official Journal of the European Union, C 51 E/56-65, Strasbourg, France, 2013.
- European Training Foundation, TRAINING FOR WOMEN ENTREPRENEURS: AN IMPERATIVE FOR GROWTH AND JOBS, Inform, no. 14, Turin, Italy, 2013.
- „EU Plan of Action on Gender Equality and Women Empowerment in Development 2010-2015“, Commission Staff Working Document, European Commission, 2010.,
- „Equal Pay Day: Gender Pay Gap stagnates at 16.4% across Europe“, European Commission, 2014.
- „Equality Pays Off“, European Commission, 2014.
- „Female Labour Market Participation“, European Commission, 2013.

- „Initiatives to Promote Women's Entrepreneurship in Sweden“, Regeringskansliet Government Offices of Sweden, 2011.
- International Labour Organization, WOMEN ENTREPRENEURSHIP PLATFORM (WEP), 2014.
- „International Women's Day: Commission takes action to close the gender pay gap“, European Commission, 2014.

## Dokumente strategjike kombëtare të vendeve të BE-së

### Austria

National Action Plan for Gender Equality in the Labour Market, Federal Minister for Women and the Civil Services, Vienna, 2010.

### Bullgaria

National Strategy for Promotion of the Gender Equality 2009 – 2015, Ministry of Labour and Social Policy – Equal Opportunities Department, Sofia, 2009.

### Danimarka

The Action plan on female entrepreneurs 2009 - 2012 (Handlingsplan for Kvindelige Iværksættere), Enterprise and Construction Authority, 2009.

### Estonia

Strategy for entrepreneurship education in general education (Ettevõtlusõppe edendamise kava), Ministry of Economy and Ministry of Education, 2010. – përmban pjesë që kanë të bëjnë me sipërmarrësinë e grave

„National and Cross-national Policies on Women's Entrepreneurship in the Baltic Sea Region – A Comparative Perspective“, Danish Enterprise and Construction Authority/Baltic Development Forum, 2011

### Filanda

Policy Program for Employment, Entrepreneurship and Work Life, Ministry of Employment and the Economy, 2011.

Action Plan for Gender Equality, 2012-2015, Ministry of Social Affairs and Health, 2012.

### Greqia

National Programme for Substantive Gender Equality 2010 - 2013, General Secretariat for Gender Equality, Athens, 2009.

National Programme for Substantive Gender Equality 2010 - 2013 – Midterm Progress Report November 2009 - June 2012, General Secretariat for Gender Equality, Athens, 2012.

### Irlanda

National Women's Strategy 2007 – 2016, Department of Justice and Equality and Law Reform, Government of Ireland, Dublin, 2007.

### Letonia

National program “On Promotion of Employment“, 1999 - 2005

### Lituania

National Programme on Equal Opportunities for Women and Men for 2010 - 2014, the Government of Lithuania, 2010,

### Luksemburgu

National action plan for equality between women and men 2009 - 2014, Ministry of Equal Opportunities, Luxembourg, 2009.

### Norvegjia

An Action plan to promote entrepreneurship among women, The Norwegian Ministry of Trade and Industry, Norway, 2009.

Action plan to increase entrepreneurship among women, Norwegian Government, 2010.

Norwegian Government, EQUALITY 2014 – THE NORWEGIAN GOVERNMENT’S GENDER EQUALITY ACTION PLAN, Norwegian Ministry of Children, Equality and Social Inclusion, Oslo, Norway, 2014.

### Gjermania

National action program „Power to female enterprise start-ups“, the Federal Ministry of Education and Research, 2005.

### Polonia

Women Entrepreneurship in Poland 2011 – research report, Polish Agency for Enterprise Development, Warsaw, 2011.

### Portugalia

National Plan for Gender Equality and no Discrimination, The Commission for Citizenship and Gender Equality

### Rumania

The national program for the development of entrepreneurial culture among women managers from SME sector, Agency for Implementing Projects and Programs for SMEs

### Suedia

The national policy on women’s entrepreneurship is based on two pillars: the program for “Promoting women’s entrepreneurship” and the “Resource centres for women”, 1998 - 2014.

Ministry of Enterprise, Energy and Communications, INITIATIVES TO PROMOTE WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP IN SWEDEN, Regeringskansliet Government Offices of Sweden, Stockholm, Sweden, 2011.

Pettersson, K., A POLICY MODEL FOR SUPPORTING WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP – WITH A FOCUS ON SPARSELY POPULATED AREAS, NORDREGIO, Nordic Center for Spatial Development, Stockholm, Sweden, 2012.,

### *Materialet e përdorura:*

The Roadmap to 2020: Fueling the Growth of Women's Enterprise Development, Quantum Leaps, Washington D.C., 2010

Hausmann, R., L.D. Tyson and S. Zahidi, The Global Gender Gap Report 2012., World Economic Forum, 2012

Löfström, Å. (2009), GENDER EQUALITY, ECONOMIC GROWTH AND EMPLOYMENT, study prepared for the Swedish Ministry of Integration and Gender Equality

Moser, A. (2007), GENDER AND INDICATORS, Overview Report, UNDP