



Gender Alliance for Development Center  
Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim



# Çështje të Barazisë Gjinore në Sektorin Audioviziv në Shqipëri

Botimi i këtij studimi u realizua nga Qendra "Aleanca Gjinore për Zhvillim"



Gender Alliance for Development Center  
Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim

Në kuadër të projektit "Çështje të Barazisë Gjinore në Sektorin Audioviziv në Shqipëri", financuar nga Autoriteti i Mediave Audiovizive.



Pikëpamjet e shprehura në këtë raport i përkasin ekskluzivisht individëve të përfaqësuar në të dhe nuk përfaqësojnë pikëpamjet e Autoritetit të Mediave Audiovizive

**Autorë:**

Mirela Arqimandriti

Valbona Sulçe

Olsi Çoku

Mirela P. Bogdani

Aurora Sulçe

ISBN: 978-9928-310-06-4

Shtypi:

Shtypshkronja "PEGI"

# Tabela e përmbajtjes

Hyrje.....	4
Gratë në sektorin audiovizual në Europë.....	5
Çështje të barazisë gjinore në audiovizual .....	8
Sektori Audiovizual në Shqipëri.....	9
Përfaqësimi gjinor në institucionet publike të medias audiovizive në Shqipëri .....	12
Radio Televizioni Shqiptar - RTSH .....	12
Autoriteti i Mediave Audiovizive -AMA.....	17
Qendra Kombëtare e Kinematografisë -QKK.....	18
Përfundime .....	20
Rekomandime.....	21
Forcimi i integritit gjinor në legjislacionin në fuqi për mediaT audiovizive.....	22
Hyrja.....	22
Parimet dhe modelet evropiane mbi integrimin gjinor në legjislacion .....	24
Integrimi gjinor në procesin legjislativ në Shqipëri.....	26
Auditimi i legjislacionit të mediave nga pikëpamja e barazisë gjinore.....	27
Ligji për mediat audiovizuale .....	28
Ligji për barazinë gjinore .....	28
Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi .....	29
Mekanizmat lobuese për garantimin e barazisë gjinore në Shqipëri .....	31
Rekomandime për forcimin e integritit gjinor në ligjin për mediat audio-vizuale në Shqipëri. ..	33
AMA .....	33
RTSH.....	34
Mënyrat kryesore të ndërhyrjes .....	35
Gjetjet nga vëzhgimi sasior me përfaqësues të medias audiovizive në Shqipëri.....	38
Referenca.....	44
Shtojca.....	46
Pyetësor.....	44

## Hyrje

Barazia gjinore në sektorin audiovizual ka qenë një temë e përhershme diskutimi krahas ecurisë së kauzës së barazisë gjinore në të gjithë sektorët, por që nga shtatori 2017 kur aktivistja amerikane Tarana Burke shkroi #MeToo në rrjetet sociale, çështja u rikthye edhe njëherë në qendër të vëmendjes. Edhe pse slogani që u bë viral në një kohë rekord nuk u motivua nga situata në sektorin e medias, ishin zbulimet e ngacmimeve seksuale në industrinë kinematografike më të madhe në botë si Hollivud që bënë të rikthehej më me forcë diskutimi për pozicionin e grave në sektorin audiovizual. Aktorët sidomos, shfrytëzuan çdo platformë publike si festivalet apo marrjet e çmimeve për të shpalosur qëndrimin e tyre në mbështetje të kauzës dhe paralelisht edhe për rritjen e barazisë gjinore në industrinë e filmit. Të gjitha kërkimet për gratë dhe filmin kanë treguar një lidhje midis barazisë prapa kamerës me përfaqësimin e grave në ekran.

Sic pritej në Shqipëri, për shkak të tabusë rreth ngacmimit seksual në përgjithësi, por edhe peshës shumë të vogël që zë industria e filmit në ekonominë kombëtare, tema u trajtua në mënyrë sipërfaqësore, pa arritur të kthejë vëmendjen ndaj problemeve më të thella që ekziston në tërë sektorin, duke përfshirë televizionin dhe agjensitë multimediale. Raporti bën thirrje për aksion pohues për ta ndryshuar këtë situatë. Fokusi i raportit është te strukturat publike që veprojnë në fushën e audiovizualit, duke qenë të ndërgjegjshëm që edhe mediat private kanë peshën e vet për të reflektuar herët a vonë, parimet e barazisë gjinore.

Raporti "Përfaqësimi gjinor në sektorin publik audioviziv në Shqipëri" hapet me situatën e barazisë gjinore në sektorin audiovizual në vendet e Bashkimit Evropian, duke patur parasysh procesin e integritit të Shqipërisë në këtë bashkim shtetesh e vlerash.

# Gratë në sektorin audiovizual në Europë

Një raport i Parlamentit Evropian<sup>1</sup> thekson se “që prej 40 vjetësh kur doli direktiva e Këshillit Evropian për pagën e barabartë dhe trajtimin e barabartë në vendin e punës, industrinë mediatike evropiane karakterizohen ende nga një hendek i konsiderueshëm pagash, diskriminim gjinor dhe ngacmim seksual. Në Evropë dhe në lloje të ndryshme të medias gratë mbeten konsiderueshëm të nënpërfaqësuar në forcën e punës mediatike, sidomos në nivelet vendimmarrëse. Shpesh gratë janë më pak të dukshme në përmbajtjen e përgjithshme mediatike, por edhe kur janë, portretizimi i tyre është shumë shpesh sipas stereotipave seksistë. Gratë janë ende të kornizuara rëndom në role stereotipike, çka dështon të pasqyrojë realitetin e jetëve të larmishme të grave dhe kontributeve të tyre në shoqëri.<sup>2</sup> Elementët kyç të politikave evropiane për barazinë gjinore në sektorin e medias përfshijnë një sërë direktivash përfshirë Konventën për Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit kundër gruas<sup>3</sup>, Platformën e Pekinit<sup>4</sup>, Kartën e të drejtave themelore të BE-së<sup>5</sup>, Kartën e Komisionit Evropian për Barazinë Gjinore në nivel lokal<sup>6</sup>, Strategjinë e Komisionit Evropian për barazinë 2010-2015 (2010)<sup>7</sup>, Shtyllën evropiane të të drejtave sociale<sup>8</sup> dhe Strategjinë e Këshillit të Evropës për Barazinë Gjinore 2014-2017<sup>9</sup>.

Raporti i Parlamentit Evropian nënvizon se “ndërsa shfaqja e përmbajtjeve diskriminuese është e ndaluar dhe autoritetet evropiane shpesh dënojnë impaktin social negativ të shumë mediave bashkëkohore, sanksionet për shkelje të rregullave janë të kufizuara”.<sup>10</sup> Kjo lidhet me angazhimin për lirinë e shprehjes dhe shpresën se përmirësimet në përmbajtje lidhen me barazi më të madhe në forcën e punës në media. Raporti thotë se nga intervistat me gratë që punojnë në media, ato raportojnë diskriminim dhe pabarazi, përfshirë pagën, rekrutimin, dhënien e punës dhe ecjen në karrierë. Ka një sërë strukturash, norma dhe praktika të punës që funksionojnë në dizavantazh të grave. Shumica e tyre lidhen me lejen e pamjaftueshme për mirëritjen e fëmijëve, mënyrat konkurruese të komunikimit në vend të atyre bashkëpunuese dhe normalizimin e ngacmimit seksual dhe bulizmit.<sup>11</sup>

1 [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL\\_STU\(2018\)596839\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU(2018)596839_EN.pdf)

2 Po aty, Fq 7

3 [https://en.wikipedia.org/wiki/Convention\\_on\\_the\\_Elimination\\_of\\_All\\_Forms\\_of\\_Discrimination\\_Against\\_Women](https://en.wikipedia.org/wiki/Convention_on_the_Elimination_of_All_Forms_of_Discrimination_Against_Women)

4 [https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)

5 <https://fra.europa.eu/en/publication/2019/eu-charter-fundamental-rights-use-and-added-value-eu-member-states>

6 [https://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)

7 [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

8 [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

9 <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

10 2019 Report on equality between women and men in the EU. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)

11 Po aty, Fq. 10

Në shumë vende të BE-së, gratë tejkalojnë burrat konsiderueshëm në trajnimet gazetareske dhe hyjnë në profesion më shumë, por relativisht pak prej tyre ngrihen në pozicione dhe hendeku i pagës midis burrave dhe grave gazetare mbetet i madh.<sup>12</sup> Një sondazh i Fondacionit Ndërkombëtar për Gratë në Media në 2015 gjeti që gratë përfaqësojnë vetëm 1/3 e punonjësve me kohë të plotë në 522 kompani të sonduara.

Kërkimi nga Instituti Evropian për Barazinë Gjinore<sup>13</sup> gjeti që gratë janë të nënpërfaqësuar në rolet vendimmarrëse në industrinë mediatike dhe që pabarazia gjinore është në mënyrë domethënëse më keq në sektorin privat sesa atë publik. Gjithashtu sipas raportit të institutit të përmendur më lart, ka pak punë paraprake për të udhëhequr zhvillimin e treguesve të duhur dhe të rëndësishëm brenda gjinisë së gjerë dhe fushës mediatike.

Kërkime të tjera si sugjerojnë që gratë vazhdojnë ende të jenë një pakicë në mesin e reporterëve dhe prezantuesve me shumë pak përmirësim nga viti 2000.<sup>14</sup> Të nënpërfaqësuar janë edhe në kategoritë “më prestigjioze” të lajmit si politika dhe qeveria. Brenda BE-së, vendet nordike kanë forcat më të balancuara të punës. Raporti thekson se “revolucionin digjital paraqet mundësi të reja për gazetarët, sepse strukturat jotradicionale profesionale u japin mundësi grave të investigojnë, raportojnë dhe shkruajnë në mënyra dhe formate të reja.<sup>15</sup> Megjithatë, aktualisht përfaqësimi i grave në platformat dixhitale të lajmeve është për momentin jo me i mirë se në median tradicionale.

Një studim i rëndësishëm është kryer nga organizata “Gratë Evropiane në Audiovizual” gjeti që strukturat e industrisë së filmit në Evropë nuk mbështesin angazhimin e BE-së dhe vendeve anëtare për barazi gjinore. Pabarazia nxitet nga faktorë si: zakonet konkurruese të tregut, strukturat e industrisë, ndikimin e teknologjive të reja dhe besimet e gabuara rreth aftësive të grave dhe riskun e rekrutimit të grave. Ndërsa gratë përbëjnë gjysmën e të diplomuarave nga shkollat e filmit, përqindja e përgjithshme e regjisoreve në industri është më pak se 25%. Më tej, studimet e organizatës “Gratë Evropiane në Audiovizual” theksojnë se gjatë dhjetë viteve të fundit, gratë kanë përbërë më pak se 10% të filmave me arkëtim më të madh; Ato kanë më pak të ngjarë se burrat që të kenë role protagoniste ose folëse në filma dhe ka më shumë të ngjarë të portretizohen në mënyrë të seksualizuar; Karakteret femra në videolojërë portretizohen në mënyrë seksi në krahasim me meshkujt; Burrat zotërojnë punët në industrinë e lojërave dhe sidomos në rolet krijuese teknike të përmbajtjes; Në reklamat audiovizuale, koha e përgjithshme e fjalës të gratë dhe ekrani janë shumë më pak se burrat; Vazhdon trajtimi stereotipik i grave dhe portretizimi si dekor ose i seksualizuar.

Një në pesë filma në 7 vende Evropiane, Austri, Gjermani, Kroaci, Francë, Itali, Suedi, Mbretëria e Bashkuar, drejtohet nga një grua ose 21%.<sup>16</sup> Ndërkohë që studiojnë për regji 44% gra, 84% e fondeve shkojnë për filma me regjisorë burra.<sup>17</sup> Financimi i ulët zgjat numrin e vogël të filmave të regjisoreve në qarkullim duke ndikuar dëshirën e tregut për të investuar dhe krijon një rreth vicioz.

### Figure 1.

12 Po aty, Fq 19

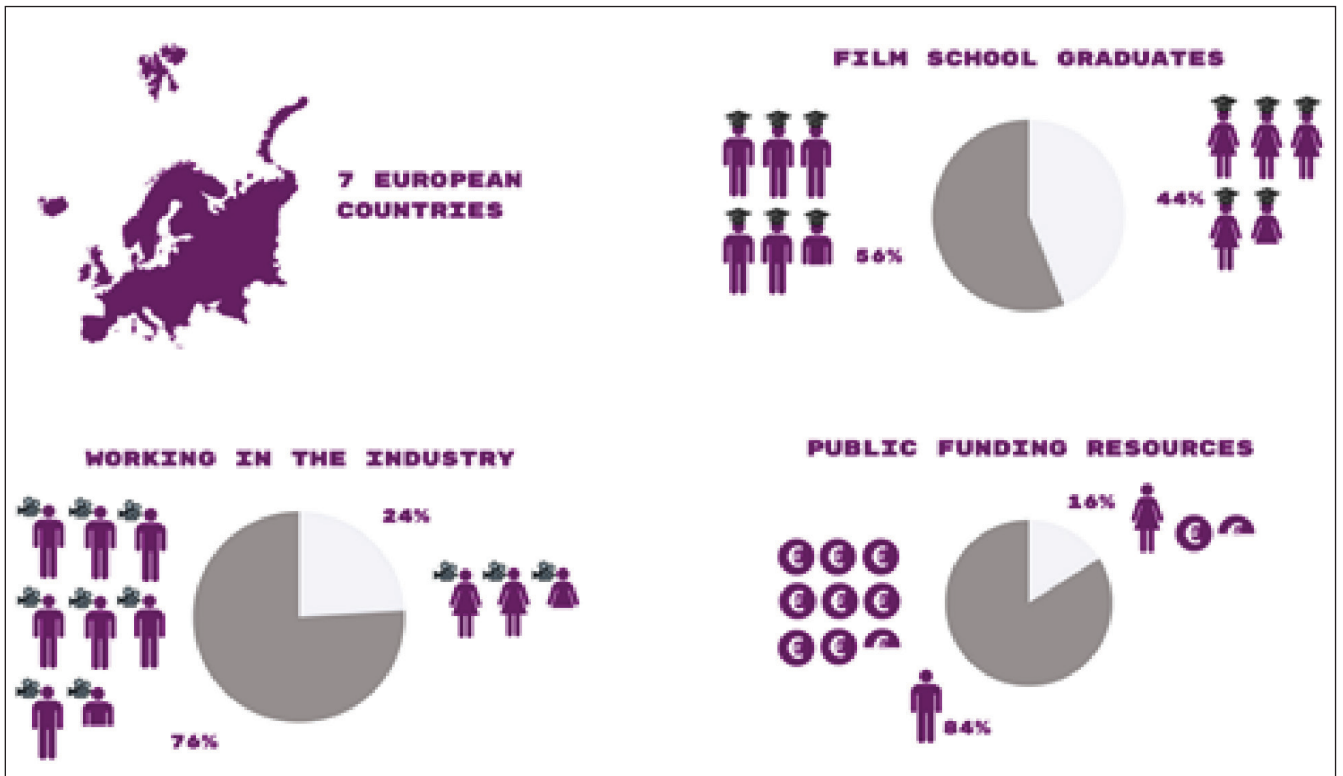
13 <https://eige.europa.eu/publications/advancing-gender-equality-decision-making-media-organisations-report>

14 Global Media Monitoring Project 2015

15 [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/regional/Europe.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/regional/Europe.pdf)

16 [https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report\\_compressed.pdf](https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf)

17 Po aty.



Burimi: European Women's Audiovisual Network

## Çështje të barazisë gjinore në audiovizual

Në Itali, vetëm 12% i financimit publik shkon për gratë dhe vetëm 21% e filmave të prodhuar nga televizioni public RAI kanë një regjisore. Vetëm 9.2% e filmave që shfaqen në kinema drejtohen nga gratë, të cilat zënë 25.7 përqind të producentëve, ndërkohë që skenaristet grajanë 14.6%. Në trupat e terrenit, operatore dhe fonia përbëjnë vetëm 10%, drejtorët e fotografisë 6.2% dhe kolonat zanore kompozohen nga vetëm 6% gra. Megjithatë gratë janë shumicë në departamentet e castingut, make-up-it dhe kostumeve.

Megjithatë situata ka filluar të ndryshojë. Siç pohon një producent italian, bota e serialeve ka pësuar një revolucion. “Nëse punon sot me Netflix dhe Amazon, ke të bësh me gra që kanë fuqinë për të vendosur dhe pranojnë vetëm histori në të cilat gratë kanë një rol të rëndësishëm si në nivel teme apo pranë.

Kjo është e ardhmja”.<sup>18</sup> Në Francë, profesionistë të organizuar në moton 50/50 deri në vitin 2020, kryen aksionet e para publike në Festivalin e Kanës duke nënshkruar një Kartë, e cila u kërkon drejtorëve të Festivaleve Ndërkombëtare të Filmit që t’i bëjnë publike komitetet e tyre përzgjedhëse dhe të barabartë nga ana gjinore. Festalet në Cannes, Annecy, Locarno, Venice, Toronto, dhe San Sebastian kanë firmosur. Ministria e Kulturës franceze lajmëroi se duke filluar nga 2019 filmat që kanë po aq burra sa dhe gra në ekipet menaxhuese të filmit, do kenë 15% bonus në mbështetje nga qendra e filmit. Masa te tjera përfshijnë bërjen të detyrueshme të statistikave gjinore –përbërjen e stafit dhe pagat që nga miratimi i filmit, rritjen e përqindjes së grave në restaurimin

dhe dixhitalizimin e filmave- aktualisht 7% si dhe forcimi i pranisë së grave në programet e edukimit dhe trajnimet e mësuesve.<sup>19</sup>

Festivali i Filmit në Berlin nënshkroi zotimin për barazi gjinore në edicionin e 2019-ës.<sup>20</sup> Protokollin nuk ka kuota detyruese, por angazhon festivalin që të arrijë një raport gjinor më të ekuilibruar në menaxhimin drejtues të organizatës si dhe bën thirrje për transparencë në numrin e filmave që kanë aplikuar dhe anëtarësinë e përzgjedhjes dhe programimit.

18 [http://www.ansa.it/canale\\_lifestyle/notizie/societa\\_diritti/2019/01/24/da-regia-a-set-cinema-in-italia-non-e-mestiere-per-le-donne\\_6dc2a7eb-e79d-48aa-b3b8-19d614b09a88.html?fbclid=IwAR1XlnEN4vqow6Ujd3re3i8gZTWBnfk2sZ\\_nS6dVTMVDa1O19TPOBa84tQw](http://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2019/01/24/da-regia-a-set-cinema-in-italia-non-e-mestiere-per-le-donne_6dc2a7eb-e79d-48aa-b3b8-19d614b09a88.html?fbclid=IwAR1XlnEN4vqow6Ujd3re3i8gZTWBnfk2sZ_nS6dVTMVDa1O19TPOBa84tQw)

19 <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/138/audiovisual-and-media-policy>

20 [https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report\\_compressed.pdf](https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf)



# Sektorin Audiovizual në Shqipëri

Shqipëria ka një skenë të pasur mediatike. Me popullsi prej afro 3 milionë banorë, vendi shquhet për një shumësi mediash në të gjitha platformat, duke filluar nga gazetatat, radiot, televizionet dhe së fundmi edhe mediat online. Në mënyrë të veçantë, televizionet njohën një lulëzim të shpejtë pas hapjes së të parit televizion privat më 25 dhjetor 1995, duke ndërtuar një treg që u formalizua vetëm tre vite më vonë me shpërndarjen e licencave të para kombëtare. Ndërkohë që procesi i digjitalizimit në Shqipëri i parapriu kuadrit rregullator me afro një dekadë. Studime të ndryshme të tregut kanë treguar gjithashtu se televizioni mbetet mediumi më i besueshëm i shqiptarëve krahasuar me internetin dhe shtypin e shkruar.<sup>21</sup> Sipas të dhënave të Autoritetit të Mediave Audiovizive, Shqipëria ka një RTV publik, dy TV kombëtare private, tri platforma kombëtare digjitale dhe 56 televizione rajonale/locale.<sup>22</sup> Në Shqipëri televizionet kategorizohen sipas mënyrës së shpërndarjes së sinjalit dhe mbulimit përkatës të territorit<sup>23</sup>. Sipas kategorive, kemi televizione private kombëtare, televizione private lokale, televizione private satelitore (për të cilat kemi dy licenca për televizione private me përsëritës), platforma televizive digjitale satelitore (të regjistruara tre të tilla) dhe televizione kabllore (të regjistruara 103 të tilla).

Përsa u përket televizioneve satelitore në Shqipëri ato janë: Vizion Plus satelitor dhe ALSAT satelitor. Platformat private digjitale satelitore janë një tjetër teknologji në transmetimet televizive. Në Shqipëri tri janë platformat e tilla: Tring, Digitalb dhe Supersport. Platforma Digitalb ka nisur aktivitetin në vitin 2004, ndërsa dy platformat e tjera dy vite më vonë.

Televizionet informative janë gjithashtu shumë të pranishme në Shqipëri me një rritje eksponenciale të dukshme nga viti në vit. Në vitin 2018 numërohen 6 kanale informative televizive: News 24, Ora News, ABC News, Report TV, Fax News, Channel One. Këtu duhen shtuar edhe kanalet e platformave televizive Top Neës, Kanali 7 i paketës Tring, si dhe RTSH 24 i transmetuesit publik.

---

Raporti i Parlamentit Evropian mbyllet me rekomandimin "Atje ku pabarazitë gjinore në forcën e punës janë të gërshetuara, përdorimi i kuotave në rekrutim paraqet një masë të përkohshme të shpejtë dhe efektive për të rivendosur ekuilibrin. Iniciativa të targetuara që sjellin trajnim mentorim dhe mundësi rrjetëzimi për gratë mund të ndihmojnë gjithashtu hyrjen e grave në industrinë mediatike përfshirë nivelet e larta ose vendimmarrëse. Sugjerohet investim shtesë për financimin e këtyre nismave nga autoritete europiane".  
Burimi: European Parliament

---

21 <http://blitz.al/aktualitet/lajme/cilen-media-besojne-shqiptaret-ja-cfare-thote-raporti-i-be-se/>

22 <http://ama.gov.al/previeë/mediat/tv/>

23 Open Data

**Kuti informuese- Media dhe portretizimi gjinor në Shqipëri**

- Median televizive shqiptare, mbizotëron mbulimi sensacionalist i dhunës ndaj gruas, pa kontekst dhe thellim në shkaqet dhe politikat. Dhuna me baza gjinore vazhdon të trajtohet si çështje e kronikës së zezë, jo si problem social.
- Pabarazia gjinore nuk zë vend në temat lajmore. Mungon perspektiva gjinore në trajtimin e lajmeve nga të gjitha fushat.
- Gjuha e raportimeve të kronikave rreth reformës në drejtësi është neutrale, pa etiketime. Megjithatë lajmi i zgjedhjes së kryeprokurores kishte nuanca seksiste në portretin e saj.
- Prania e grave/vajzave në programet talk shoë të mbrëmjes vazhdon të jetë në minorancë, megjithëse ka një progres nga më parë. Është shtuar larmia e profesioneve, ndërkohë që figura fikse e gazetares ka shërbyer për të mbyllur hendekun e madh me gjininë tjetër.
- Në përgjithësi, figura e gruas në programet talk show të aktualitetit është në dimensionin profesional, jo e lidhur me persona të tjerë ose role gjinore tradicionale. Rrallë ftohen në statusin e nënës, motrës, bashkëshortes së dikujt. Këtu bëjnë përjashtim emisionet sportive ku femra shihet më së shumti në rolin e tretë, si objekt seksual.
- Ka mungesë të theksuar të grave në debatet politike televizive, me përjashtime të rralla, që përforcojnë stereotipin e përhapur se “politika është punë për burra
- Tema si ngacmimi seksual në vendin e punës ose në shoqëri mbetet një temë tabu për televizionet shqiptare. Megjithatë përpjekja për ta sjellë në kontekstin shqiptar nisur nga ngjarjet në Hollivud është një përpjekje e mirë që duhet të nxitet.
- Përfshirja e gazetareve në programet talk shoë është një prirje, e cila zbut ndjeshëm mos-ekuilibrin e të ftuarve nga pikëpamja gjinore edhe në tema si ekonomia, siguria, drejtësia. Megjithatë është e rëndësishme që të kuptohet që edhe tema “të rënda” si ekonomia kanë personalitete gra dhe vajza të cilat janë ekonomiste, financiere apo analiste ekonomike që duhet të bëhen të dukshme, pasi deri tani edhe për ekonominë flasin në shumicë burrat.
- Seksualizimi i figurës së gruas përmes moderatorëve të emisioneve sportive është shumë i pranishëm në televizionet shqiptare. Mungon një debat i mirëfilltë profesional lidhur me këtë temë.

Burimi: UNESCO 2012

Ekzistojnë 63 stacione radiofonike lokale dhe dy stacione radiofonike kombëtare. Sinjali i radios publike mbulon 80.5 përqind të territorit, ndërsa sinjalet e Top Albania Radio dhe +2 Radio, të dyja stacione komerciale me licencë kombëtare, mbulojnë përkatësisht 93.7 dhe 68 përqind.

Ekzistojnë disa nisma në proces për të matur pjesën e audiencës në vend, por këto janë të kufizuara në shtrirjen gjeografike dhe rezultatet nuk janë publike. Megjithatë, radio-stacionet duken se janë një medium më shumë argëtues, kryesisht me muzikë, që ndërpritet nga lajme të shpejta ose programe të formatit talk shoë.

Të dhënat nga Unioni i gazetarëve shqiptarë flet për 6200 persona të punësuar në sektorin mediatik dhe nga këta 2700 gazetarë. Këtu përfshihen edhe mediat e shkruara dhe online. Në total, 67% e gazetarëve janë gra dhe vajza.

Një raport i revistës Monitor publikuar në shkurt 2019<sup>24</sup> thotë se “Lajmet, telenovelat dhe debatet politike janë një mjet i rëndësishëm për kalimin e kohës nga shqiptarët. Në një anketë të fundit të realizuar nga INSTAT, në më shumë se 16 mijë persona, rezulton se nëntë nga dhjetë

shqiptarë janë të ekspozuar ndaj mediave. Televizioni është media dominuese: 91% e grave dhe 88% e burrave shikojnë televizor të paktën një herë në javë. Burime të tjera informacioni janë gazetat (17% e grave dhe 25% e burrave lexojnë gazeta të paktën një herë në javë) dhe radio (15% e grave dhe 30% e burrave dëgjojnë radio të paktën një herë në javë). Vetëm 8% e femrave dhe 10% e meshkujve nuk janë të ekspozuar ndaj asnjë prej tre mediave tradicionale.

Ekspozimi ndaj tre mediave masive rritet me nivelin arsimor. Përqindja e grave që ndjek tre mediat, rritet nga 2% të gratë me arsim fillor në 14% në mesin e atyre që kanë arsim universitar ose pasuniversitar. Tek burrat, rritja korresponduese rritet nga 1% në 19%.

Anketa doli në përfundimin se përdorimi i internetit është shumë i përhapur dhe meshkujt e përdorin më shumë se femrat (84% kundrejt 73%).

# Përfaqësimi gjinor në institucionet publike të medias audiovizive në Shqipëri

## Radio Televizioni Shqiptar - RTSH

**Radio Televizioni Shqiptar (RTSH)** është një institucion mediatik publik që përfshin Radio Tiranën, që u krijua në vitin 1938, dhe Televizionin Shqiptar, që u krijua në vitin 1960. Imazhi i parë i ekranit shqiptar ishte një grua, Stoli Beli. Programi fillimisht ishte i thjeshtë, i shoqëruar me pamundësinë për t'u regjistruar. Kalimi i Televizionit nga faza eksperimentale në programe të rregullta ditore, solli si pasojë rritjen e shpejtë të numrit të punonjësve: djem e vajza nga universiteti apo Instituti i Lartë i Arteve, pa përvojë në gazetari dhe regji televizive, investuan pasion, ambicje dhe dëshirë për të krijuar, etje për të mësuar nga përvojat jashtë vendit dhe përkushtim. Në vitin 1971 fillon transmetimi i programeve të Qendrës së re të TVSh në të gjithë territorin e vendit.

Aktualisht RTSH është ndërmarrja më e madhe mediatike në vend me **902 punonjës**. Veprimtaria e RTSH rregullohet me ligjin 97/2013, sipas së cilit ajo është "një OSHMA i përkushtuar ndaj idealeve më të larta të transmetimit të shërbimit publik kombëtar, RTSH-ja realizon shërbime cilësore radioje dhe televizioni për të informuar, edukuar dhe argëtuar publikun, duke i shërbyer kombit, të gjitha grupeve të shoqërisë, përfshirë dhe pakicat kombëtare. RTSH-ja përgatit programe cilësore e me vlera për pasurimin e botës mendore dhe shpirtërore të njerëzve."

Organet drejtuese të RTSH-së janë:

- a. Këshilli Drejtues (KDRTSH)
- b. Drejtori i Përgjithshëm.
- c. Bordi i Administrimit.

RTSH ka 4 qendra audiovizive vendore që veprojnë në Shkodër, Korçë, Kukës dhe Gjirokastrë.

10 Anëtarët e Këshillit Drejtues zgjidhet nga Parlamenti pas aplikimit të individëve të propozuar nga shoqata të profesionistëve ose academia, sipas formulës 50/50 midis partive të shumicës dhe opozitës në Parlament. Kryetari i Këshillit Drejtues zgjidhet në proces të veçantë nga

Parlamenti me shumicë të thjeshtë votash për një mandat 5 vjeçar. Mandatet e anëtarëve hidhen me short: 3 anëtarë me mandate 3 vjeçar, 4 anëtarë 4 vjeçar dhe 3 anëtarë 5 vjeçar.

Kompetencat e Këshillit Drejtues sipas ligjit përfshijnë miratimin e rregulloreve dhe statutit të RTSH-së, zgjedhjen e Drejtorit të Përgjithshëm dhe zvdrejtorit të Përgjithshëm, emërimin e anëtarëve të Bordit të Administrimit dhe ngritjen e Këshillit të Shikuesve e Dëgjuesve, etj. Me rëndësi të vecantë tek kompetencat paraqitet miratimi i planit strategjik, strukturës organizative dhe strukturës programore të RTSH-së si dhe këshillimi i Drejtorit të Përgjithshëm në lidhje me programet dhe ndihmesa në caktimin e normave dhe të koncepteve programore, në përputhje me ligjin.

Gjithashtu Këshilli Drejtues miraton kriteret kryesore për marrjen në punë, vlerësimin e punës dhe shpërblimin e punonjësve.

**Buxheti i RTSH-së** financohet nga tarifa e aparatit për familje (afro 60%), buxheti i shtetit dhe reklamat. Financimet e buxhetit të shtetit janë të kufizuara, sipas ligjit 97/2013 neni 116, vetëm në këto veprimtari:

- Shërbimin e transmetimeve audio për shqiptarët jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë;
- Shërbimin e transmetimeve audio për publikun e huaj;
- Shërbimin e transmetimeve audiovizive për shqiptarët jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë;
- Projekte të rëndësishme teknike për futjen e teknologjive të reja për prodhim dhe transmetim;
- Projekte të rëndësishme prodhimi filmik dhe veprimtari të mëdha artistike mbarëkombëtare, të prodhuara nga RTSH-ja;
- Orkestrën simfonike të RTSH-së dhe kinematografisë.

Të ardhurat gjithsej për vitin 2019 parashikohen të jenë 2.390.000.000 lekë, si më poshtë:

- *Financimi nga Buxheti parashikohet të jetë në vlerën 615,000,000 Lekë*
- *Të ardhurat nga tarifa aparatit televiziv parashikohet të jetë në vlerën 1,400,000 Lekë*
- *Të ardhurat e Institucionit parashikohen të jenë në vlerën 375,000,000 Lekë*

Tabela 1. Vlera e financuar nga Buxheti i Shtetit sipas programeve për vitin 2019

Programet e Financimit Buxhetor	Viti 2019
Bashkëatdhetarët, shërbimi satelitor, dhe shërbimi për publikun e huaj	240,000,000
Projekte Filmike&Artistike	65,000,000
Orkestra Simfonike RTSH	60,000,000
Projekte Teknike për Teknologji të reja, <b>Mirëmbajtje e të tjera</b>	200,000,000
Projekte Teknike për Teknologji të reja <b>Investime</b>	50,000,000
Vlera totale e financimit	615,000,000

Financimi nga Buxheti i Shtetit është në vlerën 50 milion lekë më pak, krahasuar me vitin 2018.

Prej vitit 2017, RTSH ka Parimet Editoriale, Statutin dhe Kodin e Etikës, ku përcaktohen edhe vlerat e barazisë gjinore.

Për qëllime të këtij raporti, janë marrë në shqyrtim statistikat gjinore në lidhje me:

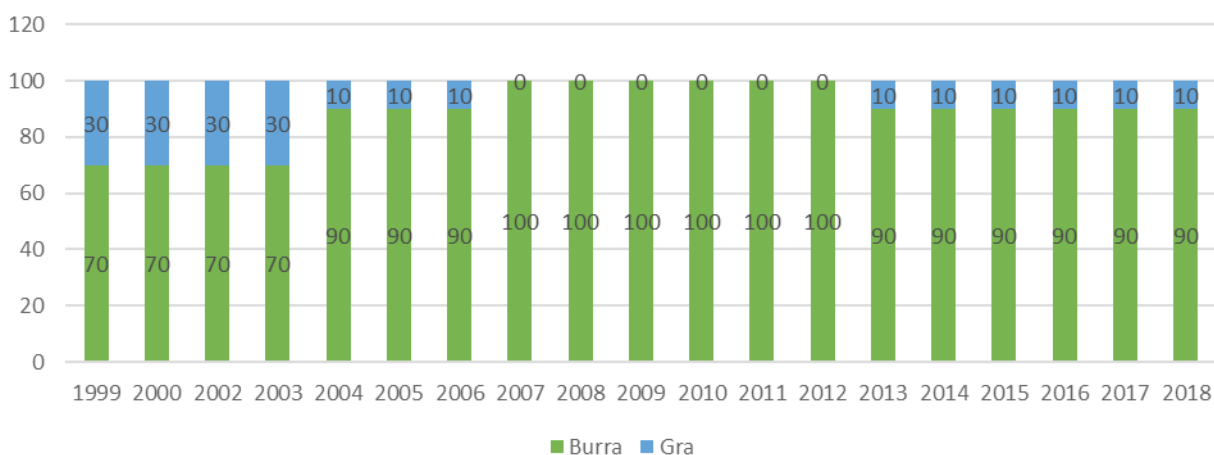
1. Përbërjen e Këshillit Drejtues që nga viti 1999
2. Përqindjen e grave në pozicione drejtuese në RTSH 2018
3. Përqindjen e grave dhe vajzave në sektorin e krijimtarisë sipas profileve në vitin 2018.
4. Përqindjen e grave në strukturën e përgjithshme organizative

## Gjetjet

Përfaqësimi i grave dhe vajzave në Këshillin Drejtues të RTSH-së ka një prirje negative duke nisur me 30% në vitin 1999, zeruar në vitet 2007-2012 për të ardhur në kuotën e 10% në periudhën pasardhëse. Në këtë pikëpamje, barazia gjinore në organin më të lartë vendimmarrës ka pësuar regres, duke mos arritur ende as 30% e fillimit.

**Grafiku 1.** Përqindja e grave në Këshillin Drejtues 1999-2018

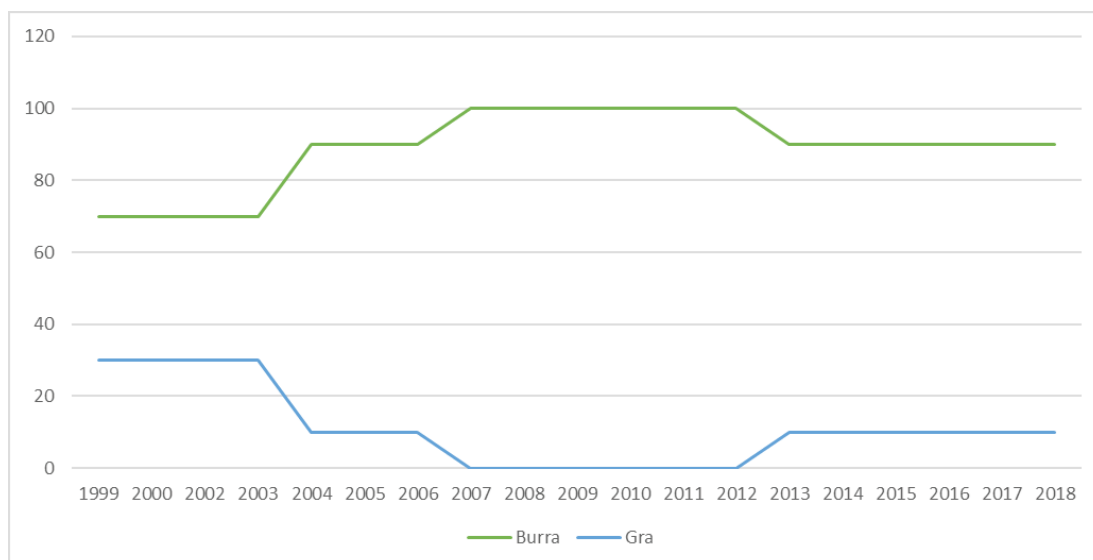
Përbërja e KD të RTSH 1999-2018 (në %)



Burimi: Drejtoria e Burimeve Njerëzore, RTSH, 2019

Diagrami më poshtë na jep një pamje më të qartë të regresit të pësuar në vite përse I takon përfaqësimit gjinor në KD të RTSH-së.

**Grafiku 2.** Përbërja gjinore e Këshillit Drejtues të RTSh.



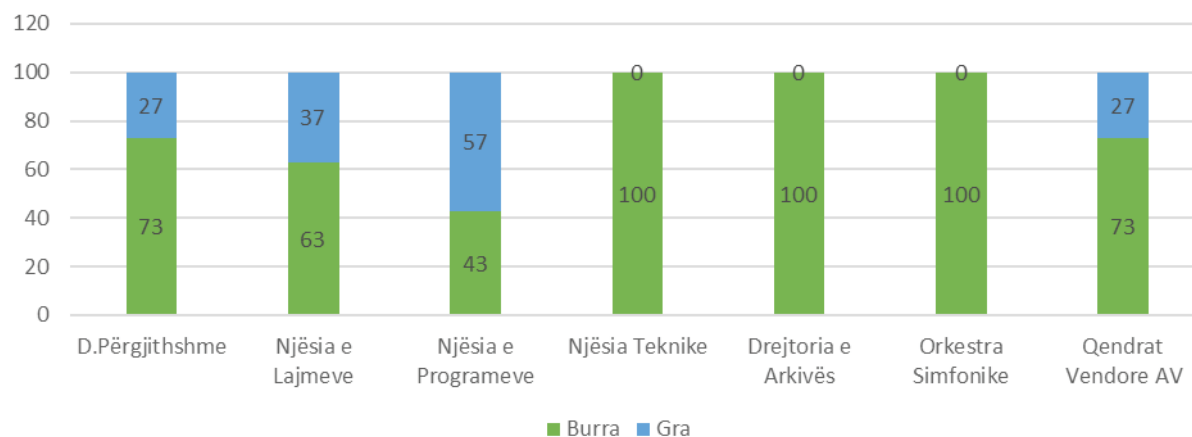
RTSH ka këtë strukturë organizative:

- a) Drejtoria e Përgjithshme e RTSH-së.
- b) Njësia e Programeve;
- c) Njësia e Teknikës;
- ç) Njësia e Emisioneve Tematike dhe Lajmeve;
- d) Qendrat vendore audiovizive.

Asnjë prej titullarëve të këtyre sektorëve nuk është grua.

Gjithsesi, kur vijmë te gratë në pozicione drejtuese brenda RTSH, shifrat janë më optimiste, me një kuotë maksimale 57% në Njësinë e Programeve, ndjekur nga 37 % në Njësinë e Lajmeve dhe 27% në Drejtorinë e Përgjithshme dhe Qendrat Audiovizive Vendore. Shqetësuese mbetet prania e grave dhe vajzave në pozicione drejtuese në sektorin e Teknikës, Orkestrës dhe Arkivës, e cila aktualisht është 0%.

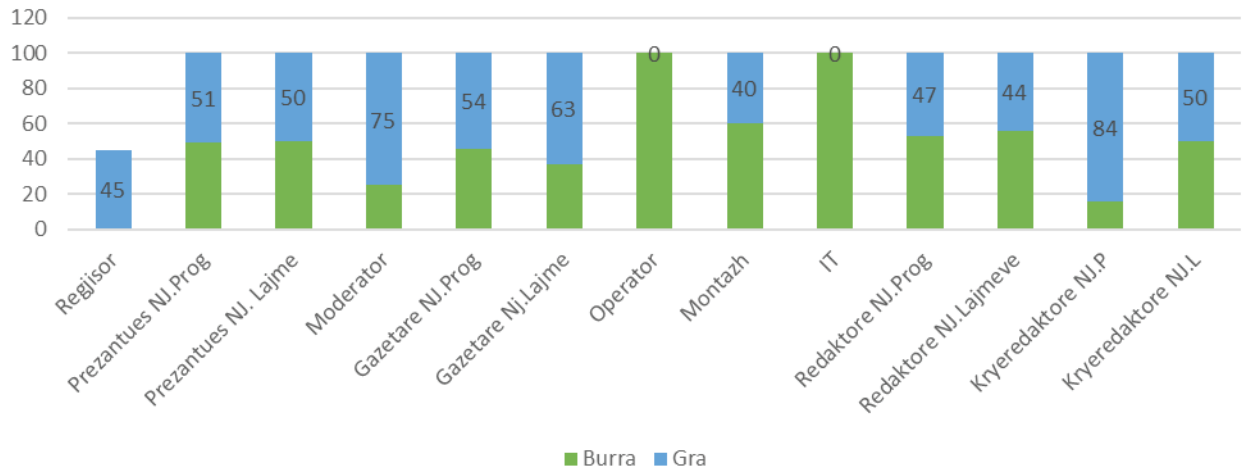
**Grafiku 3.** Gratë në pozicione drejtuese sipas Drejtorive



Burimi: Drejtoria e Burimeve Njerëzore, RTSH, 2019

Përqindja e grave në sektorët e krijimtarisë sipas profileve

Nga të dhënat e siguruar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore pranë RTSH-së për vitin 2018 rezulton se gratë dhe vajzat kanë një përfaqësim mbi 50% në profile si Prezantues, Moderator, Gazetare, Redaktore dhe Kryeredaktore në Njësinë e Programeve që kap kuotën maksimale 84%, ndërsa janë tërësisht munguese në profile si IT dhe Operator. Kjo e fundit është pak a shumë prirja edhe në sektorin audioviziv botëror. Profili regjisor është në kuotat 45%, ndjekur nga montazhi 40 %, më pas redaktor 44%. Me këto të dhëna RTSH renditet ndër operatorët audiovizivë që kanë një shpërndarje të kënaqshme të forcës së punës sipas gjinive, por nevojitet një politikë e qartë dhe strategji për të balancuar shifrat negative.

**Grafiku 4.** Përbërja gjinore në sektorët e krijimtarisë së RTSH-së në përqindje

Burimi: Drejtoria e Burimeve Njerëzore, RTSH, 2019

## Projekte filmike dhe artistike, të miratuara gjatë vitit 2018 në RTSH

Meqënëse një pjesë e buxhetit të shtetit është specifikisht për projekte filmike dhe artistike të ardhura nga jashtë institucionit, është parë me vend të shihet edhe përbërja gjinore e tyre. Për vitin 2018, gjendja paraqitet si më poshtë: Për 6 projekte nga të cilat 1 opera, 1 film, 2 koncerte dhe 2 produksione televizive janë shpenzuar 25,262,500 lekë. Nga këto, 3 aplikantë janë kompani të drejtuara nga gra.

Nr	Emërtimi	Shuma/Lekë	Lloji i Projektit	Lloji i prodhimit
1	Opera "CARMEN"	300,000	Operan B/prodhim me RTSH	TKOBAP
2	Streha mes reve	3,000,000	Film kinematografikB/prodhim me RTSH,	ERA FILM (Administratore Sabina Kodra)
3	Hapësira e një ëndre	900,000	Koncert B/prodhim me RTSH	URA (Kryetare Zhuljeta Ndrico)
4	Tre tenorët shqiptarë & Ramona Tullumani	1,000,000	Koncert B/prodhim me RTSH,	QENDRA E ARTIT KONTEMPORAN (Edmond Tullumani)
5	Gjyshet milionere	10,250,000	Spektakël B/prodhim me RTSH	RTK
6	N'Kokë	10,202,500	Spektakël B/prodhim me RTSH	CLUB PRODUCTION (Administratore Flutura Bylykbashi)

Për vitin 2019, buxheti i shtetit ka parashikuar një shumë prej 650,000,000 lekë për projekte filmike dhe artistike. RTSH ka një rregullore të miratimit të projekteve, në bazë të së cilës bëhet vlerësimi i projekteve të ardhura nga jashtë institucionit. Bordi Artistik dhe më pas Bordi i Administrimit shprehen me vendim për projektet nën vlerën 1 % të buxhetit të RTSH ose me tarifa që nuk janë në përputhje me Librin e Tarifave të institucionit. Për këto të fundit, vendimi i takon Këshillit Drejtues.



## Autoriteti i Mediave Audiovizive -AMA

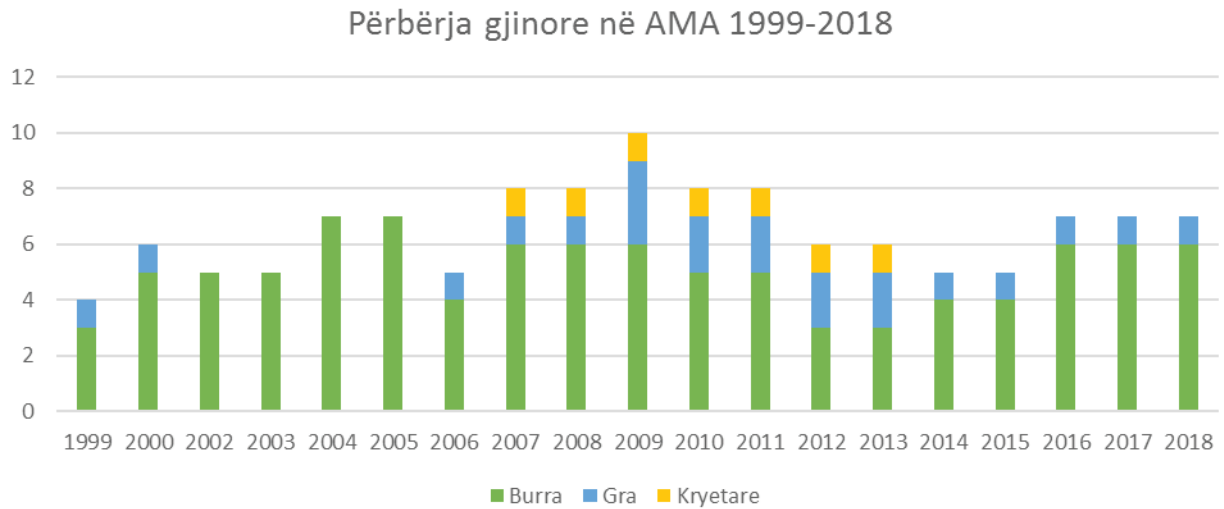
AMA është autoriteti rregullator në fushën e shërbimeve të transmetimeve audio dhe audiovizive dhe shërbimeve të tjera mbështetëse në territorin e Republikës së Shqipërisë. I themeluar në vitin 1999, veprimtaria e AMA-s ka kaluar në një proces konsolidimi ligjor dhe aktualisht rregullohet me ligjin 97/2013. Në vite të ndryshëm AMA ka patur numër të ndryshëm anëtarësh. Aktualisht ka 7 anëtarë.

Anëtarët e AMA-s zgjidhen nga Kuvendi për një periudhë 5-vjeçare, me të drejtë rizgjedhjeje vetëm një herë. Komisioni për Edukimin dhe Mjetet e Informimit Publik, brenda 30 ditëve nga krijimi i një vendi vakant, fton, me anë të mjeteve të informimit publik, për paraqitjen e kandidaturave, subjektet të shoqata profesioniste dhe OJF. Për përzgjedhjen e kandidaturave alternative për çdo vend anëtar të AMA, Komisioni për Edukimin dhe Mjetet e Informimit Publik Në çdo rast mban parasysh ruajtjen e balancës, tre kandidatë të mbështetur nga shumica parlamentare, tre të mbështetur nga opozita. Kandidatët për anëtarë të AMA-s i propozohen për miratim seancës plenare. Anëtar i shtatë dhe njëkohësisht Kryetari i AMA-s zgjidhet jo më vonë se 10 ditë pasi të ketë përfunduar procedura e zgjedhjes së anëtarëve të AMA-s. Kryetar zgjidhet kandidati që merr më shumë se gjysmën e votave të deputetëve të Kuvendit.

Nga disa prej funksioneve kryesore të AMA-s mund të përmenden:

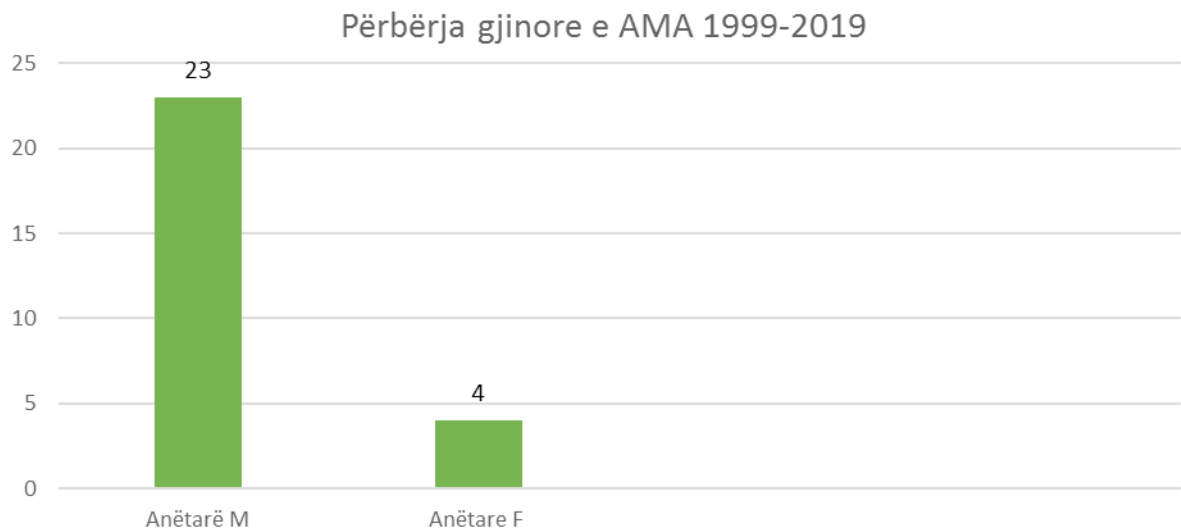
- garantimi i konkurrencës së ndershme;
- hartimi i strategjive për ofrimin e shërbimeve të transmetimit
- miratimi i kodit dhe rregulloreve të transmetimit audioviziv dhe akteve të tjera nënligjore
- zgjidhja e mosmarrëveshjeve midis ofruesve të shërbimeve të transmetimeve audio ose audiovizive, përfshirë mosmarrëveshjet me transmetuesin public
- monitorimi i programeve të transmetuara nga Ofruesit e Shërbimit Mediatik Audioviziv (OSHMA);
- bashkëpunimi me institucione të tjera për përmbushjen e objektivave ligjore si Autoritetin e Konkurrencës, Zyrën Shqiptare ZSHDA-në, Komisionin për Mbrojtjen e Konsumatorit etj
- hartimi dhe miratimi i rregulloreve për procedurat dhe kriteret e dhënies së licencave dhe/ose autorizimeve, sipas përcaktimeve të Ligjit për Mediat;
- përcaktimi i pagesave për licencat.
- AMA kontrollon zbatimin e ligjit për median nga subjektet që ushtrojnë veprimtari në fushën audiovizive dhe në rast shkeljesh, vendos sanksione.

Fuqia, kompetenca, pavarësia financiare dhe përshtatshmëria e burimeve përbëjnë garanci legjislative për të siguruar pavarësinë e këtij autoriteti rregullator.

**Grafiku 5.** Përbërja gjinore në AMA (1999-2018)

Burimi: Autoriteti i Mediave Audiovizive, 2019

Gjithsej kanë shërbyer si anëtarë të AMA-s 27 persona. Nga këta 23 kanë qenë burra dhe vetëm 4 kanë qenë gra. Në përqindje, 86% dhe 14 %. Në ndryshim nga autoritetet e tjera të medias publike, AMA ka patur 2 kryetare nga 6 gjithsej.

**Grafiku 6.** Raporti mes burrave e grave që kanë shërbyer në AMA (1999-2019)

## Qendra Kombëtare e Kinematografisë -QKK

Menjëherë pas Luftës II Botërore u krijua nga shteti Agjencia Shqiptare e Filmave (1945), e cila më pas u shndërrua në Ndërmarrje Shtetërore Kinematografike Shqiptare (1947), kohë kur u bë shtetëzimi i plotë i rrjetit të sallave, importit, dhe prodhimit. Kinokronika e parë shqiptare u shfaq në maj 1948. Një etapë të re shënoi ngritja e së parës studio shqiptare të filmave, Kinostudios "Shqipëria e Re" (1952). Vitet '60 shënojnë prodhimin sistematik të filmit artistik në mesatarisht 1 film në vit, në 5-6 filma artistikë në vit në fillim të periudhës së viteve '70, deri në 8-10, për të arritur në 14 në vitet '80. U zgjerua gama e zhanreve; u bënë filmat e parë për fëmijë, ku u shqua

regjisorja Xh. Keko . Në vitet '70-'80 prodhimi i filmave dokumentarë u stabilizua në rreth 20-40 në vit, dhe pati tipare të thella propagandistike, po edhe kulturore. Lindi filmi vizatimor shqiptar me filmin Zana dhe Miri (1975), i cili arriti deri në 16 filma në vit. Krijimtaria kinematografike, e përqendruar në një kinostudio dhe në TV Shqiptar, që fryt i bashkëpunimit të organizuar nga shteti mes kineastëve, regjisorëve të të gjitha brezave, shkrimtarëve, piktorëve, kompozitorëve, aktorëve, dhe industrisë kinematografike. Deri më 1990, nga rreth 200 filma artistikë 80 janë ekranizime nga letërsia shqiptare. Në fund të viteve '80 në Shqipëri kishte 450 salla kinemaje e kinema lëvizëse. Por baza industriale e teknike në këtë periudhë erdhi duke u vjetëruar.

Në vitet '90, me ndryshimin e sistemit shoqëror, u bënë reforma të thella. Kinostudioja e dikurshme u nda në disa studio, dhe filmat tani prodhohen kryesisht nga shtëpi filmike private (kryesisht regjisorë të kinostudios së mëparshme) në bashkëpunim me Qendrën Kombëtare të Kinematografisë (QKK), të ngritur në mesin e viteve '90, dhe me producentë të huaj. QKK është qendër e re e administrimit të filmit në Shqipëri, që ka dhënë tashmë rezultatet e para; aktualisht prodhimi kinematografik kryhet në bazë të Ligjit për Kinematografinë, mjaft i diskutuar nga kineastët.

Krijuar në vitin 1997, QKK është institucioni më i rëndësishëm kombëtar që nxit, financoon dhe promovon prodhimin kinematografik në Shqipëri. Përmes administrimit të fondit publik, QKK mundëson zhvillimin e industrisë së filmit në vendin tonë.

Qëllimi i QKK-së është zhvillimi i kinematografisë shqiptare duke inkurajuar vizonet e reja. Kriteri kyç në procedurën e përzgjedhjes së projekteve fituese mbetet vlera artistike. QKK që prej krijimit të saj, mbështet prodhimin, distribuimin dhe promovimin e filmave me metrazh të gjatë, të shkurtër, dokumentar dhe të animuar. QKK përkrah kineastët shqiptarë veçanërisht për bashkëprodhime ndërkombëtare si një strategji efektive për të siguruar distribucion dhe një audiencë më të gjerë jashtë kufijve. QKK financoon filma me metrazh të shkurtër të regjisorëve të rinj, si dhe ndihmon studentët kineastë në produksionet e tyre të para kinematografike.

QKK ofron mbështetje financiare për festivale filmi, organizon Ditë të Filmit Shqiptar në vende të tjera, si dhe seminare e konferenca që kontribuojnë në zhvillimin e industrisë së filmit në Shqipëri. QKK gjithashtu ndihmon edhe botimin e literaturës së artit filmik. QKK është përfaqësuese e Shqipërisë pranë strukturave ndërkombëtare kinematografike Eurimages, SEE Cinema Network dhe European Film Promotion dhe organizon pavione të filmit shqiptar në festivalet ndërkombëtare të filmit në Kanë dhe Berlin.

Që nga krijimi në vitin 1997 deri më sot (21 vjet) QKK ka financuar 319 filma, 90 filma të gjatë. Mesatarisht gjatë 17 viteve (1997 – 2014) janë financuar çdo vit rreth 11 filma.

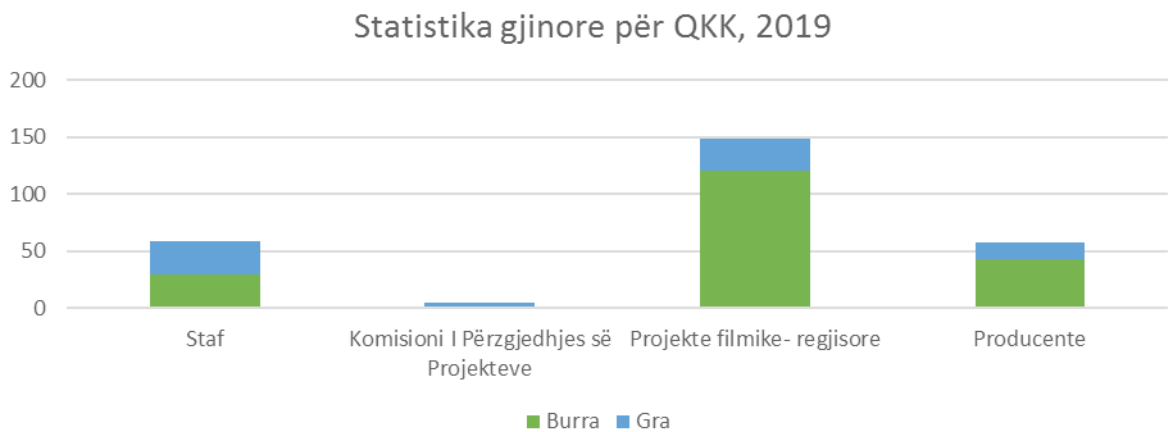
Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim iu drejtua me një kërkesë për informacion QKK si më poshtë vijon:

- Pjesëmarrja e grave dhe vajzave në stafin e QKK që nga themelimi.
- Pjesëmarrja e grave dhe vajzave në Komisionin e Miratimit të Projekteve nga themelimi i QKK. Raporti gjinor në këto komisione i shprehur në numra dhe përqindje.
- Perfituesit e projekteve në të gjitha gjinitë (Animacion, Dokumentar, Metrazh i shkurtër, Projekte alternative, Vepër e parë, Vepër karriere) që nga themelimi. Raport i shprehur në shifra dhe në sasi sipas ndarjes gjinore.

Përgjigja e kthyer nga QKK nuk reflekton pikën e tretë, të ndarë sipas gjinive.

- Staf- 30 gra dhe vajza nga 59 gjithsej
- Anëtare të Komisionit të Përzgjedhjes së Projekteve- 5
- Komisioni i Përzgjedhjes së Projekteve përbëhet nga 7 anëtarë me mandate 2 vjecar. Në 20 vite, kanë shërbyer në këtë komision 70 anëtarë. Në këtë kuptim, gratë kanë përbërë vetëm 7% të Komisionit që nga themelimi.
- Regjisore fituese- 29 nga 149 gjithsej ose 19.4%

**Grafiku 7.** Statistika gjinore për QKK, 2019



Duke shfrytëzuar të dhënat nga faqja e QKK, vetëm për vitin 2015 gjenden të dhëna gjinore:

- Aplikime: 78 projekte.
- Fitues: 37 projekte
- Mosha mesatare e fituesve: 41 vjec
- Financuar për herë të parë: 18 regjisorë
- Regjisore gra 30%

Buxheti i QKK në nëntor 2018 ishte 1 milion Euro<sup>25</sup>. QKK nuk ka bërë të ditur megjithatë sa prej këtyre parave janë shpenzuar për projekte filmike nga gratë dhe sa nga burrat.

## Përfundime

Gjetjet e raportit dëshmojnë për një situatë të pabarabartë nga pikepamja gjinore në nivelet drejtuese të RTSH-së, AMA-s dhe QKK-së. Të shënuar fort nga politizimi i procesit të zgjedhjes së anëtarëve të trupave drejtuese, duket se çështja e barazisë gjinore ka qënë shqetësimi më i vogël për ligjvënësit. RTSH psh ka një prirje zbritëse të pjesëmarrjes së grave në Këshillin Drejtues që nga 1999 dhe gjatë një periudhe 5 vjecare ka patur përfaqësim zero të grave dhe vajzave në këtë Këshill. Drejtor i Përgjithshëm I RTSH-së nuk ka qënë asnjëherë grua që nga krijimi. Aktualisht asnjë prej drejtuesve të strukturës organizative të RTSH nuk është grua. Situata paraqitet më e ekuilibruar në sektorët e krijimtarisë dhe pozicionet drejtuese brenda departamenteve, por sërish sektori i teknikës, reflekton mungesë të madhe të grave dhe vajzave. Tek AMA, megjithëse

vetëm 14% e anëtarëve që kanë shërbyer në këtë institucion që nga viti 1999 kanë qenë gra, 2 kryetarë nga 6 gjithsej janë të gjinisë femërore. E njëjta situatë shihet edhe tek QKK, ku vetëm 7% e anëtarëve të Komisionit të Zgjedhjes së Projekteve kanë qenë gra.

## Rekomandime

- Të sigurohet zbatimi i ligjit për Barazinë Gjinore edhe në sektorin audioviziv, specifkisht në institucionet publike të medias audiovizive: RTSH, AMA dhe QKK.
- Inspektoriati i Punës të monitorojë rreptësisht kushtet e punës në media, me fokus të vecantë respektimin e kontratave të punës, lejeve vjetore, lejeve të shtatzanisë dhe të lindjes si dhe pagesën e kontributeve për sigurimet shoqërore.
- RTSH të ruajë dhe konsolidojë prirjen pozitive për nxitjen e barazisë gjinore në sektorët e krijimtarisë, me fokus të veçantë atë teknik dhe vendimmarrjen, duke përpunuar një strategji të qartë për ngushtimin e hendekut gjinor aty ku ai ekziston.
- Në rregulloren e projekteve të RTSH-së të shtohet një paragraf për balancimin gjinor të fituesve, duke u nisur nga ekipi propozues.
- QKK të rishohë barazinë gjinore dhe të përshtasë plane veprimi që përfshijnë:
  - sisteme të përshtatshme për mbledhjen e të dhënave dhe analizën e barazisë gjinore për regjisorët, duke publikuar dhe monitorur në bazë vjetore. Statistikat të përfshijnë aplikimet dhe fituesit.
  - nisma për të rritur ndërgjegjësimin dhe nxitjen e debatit për marginalizimin e grave dhe keqpërfaqësimit në media, sidomos për investitorët, producentët dhe distributorët.
- AMA të forcojë kontrollin mbi përmbajtjet mediatike të OSHMA, duke dhënë përparësi prodhimit kombëtar dhe duke luftuar shfaqjen e gjuhës diskriminuese dhe seksiste ndaj gruas.

# Forcimi i integritimit gjinor në legjislacionin në fuqi për mediaT audiovizive

## Hyrja

Në një botë ku realiteti mësohet përmes mediave, çfarëdo përpjekje që bëhen për të siguruar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, detyrimisht nënkupton edhe barazi të trajtimit mediatic dhe prezantimit të gjinisë dhe çështjeve gjinore. Barazia mes grave dhe burrave përbën një të drejtë themelore për të gjithë. Ajo është një vlerë thelbësore për demokracinë në Shqipëri dhe për integrimin e saj në BE. Në mënyrë që kjo të arrihet vërtet, barazia mes grave dhe burrave duhet jo vetëm që të njihet ligjërisht, por të zbatohet me efikasitet në të gjitha aspektet e jetës: politike, ekonomike, mediatike, sociale dhe kulturore. Me gjithë përpjekjet e ndryshme për ta trajtuar barazinë gjinore, dhe përparimit të arritur në njohjen e saj formale, barazia e grave dhe burrave në jetën e përditshme ende nuk është një realitet në praktikë. Këto pabarazi janë rezultat i formësimeve shoqërore të bazuara në stereotype të shumta gjinore të pranishme në familje, në proceset politike, në jetën publike, në procedurat administrative dhe në organizimin e shoqërisë. Në të njëjtën kohë, këto janë fusha në të cilat është e mundur të veprohet, të përvetësohen qasje të reja dhe të iniciohet një ndryshim strukturor.

Legjislacioni për Barazinë Gjinore synon të garantojë përfaqësim të barabartë të të dy gjinive; megjithatë, situata në praktikë e përfaqësimit të grave në institucionet publike mediatike është shumë e ulët. Ky punim ka për qëllim të identifikojë aspektet që kanë krijuar hendekun gjinor në organet publike të mediave audiovizive dhe ofron rekomandime konkrete për përmirësimin e barazisë gjinore në jetën politike dhe qeverisjen e vendit. Ndryshimi duhet të fillojë nga institucionet kryesore të vendit që rregullohen me ligj të veçantë për t'u shtrirë më tej edhe në organe të tjera.

Prej vitit 2008, ka një detyrim ligjor, përfaqësim në masën mbi 30 për qind për secilën gjini, në të gjitha organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor dhe në institucionet e tjera publike. Niveli shumë i ulët të përfaqësimit të gruas në vendimmarrje mund të rregullohet pikërisht me anë të ndryshimeve ligjore. Në rast të mosrespektimit të kuotave gjinore, ligji parashikon masë administrative, gjobë, por jo mekanizmat e zbatimit të tij. Autoritetet e mediave audiovizive përfaqësojnë nivele shumë pranë njerëzve, por duhet të trajtojnë drejtpërdrejt vazhdimësinë

e pabarazisë në vetëqeverisjen e tyre në rradhë të parë. Në fakt, kornizat ligjore dhe politike të Shqipërisë për barazinë gjinore mbartin përfshirje të konsiderueshme për gratë, sa i përket zbatimit në praktikë të ligjeve dhe politikave përkatëse në punën e saj të përditshme. Por në ligjet e posaçme rregullimet janë nevojë shumë aktuale dhe që ky punim synon t'i adresojë me anë të një qasje të pranueshme brenda kornizave ekzistuese dhe pa nevojën e kapërcimeve apo krijimeve të panevojshme ligjore.

## Parimet dhe modelet evropiane mbi integrimin gjinor në legjislacion

Barazia ndërmjet grave dhe burrave është një nga vlerat themelore të Bashkimit Evropian dhe, në përputhje me nenin 2 të Traktatit për Bashkimin Evropian, është një nga detyrat që duhet të nxitet në mënyrë të vazhdueshme nga Komuniteti. Neni 3 parashtron edhe parimet e integritit gjinor duke deklaruar që në të gjitha veprimtaritë të Komuniteti duhet të ketë si qëllim që të eliminojë pabarazinë si dhe të nxisë parimin e barazisë ndërmjet grave dhe burrave. Duhet vënë në dukje që këto dispozita nuk janë drejtëpërdrejtë të zbatueshme por sidoqoftë përfaqësojnë një angazhim politik, i bazuar në traktatin e Bashkimit Evropian drejt integritit gjinor si dhe janë përdorur nga Komisioni si bazë ligjore dhe legjitimim politik për propozimet që ka kryer për forcimin e barazisë ligjore dhe integritit gjinor.

Sidoqoftë, Komisioni Evropian filloi të kishte një qasje të dyfishtë ndaj barazisë gjinore vetëm në vitin 1996. Përkatësisht, në shkurt të këtij viti Komisioni filloi të zbatonte një qasje të dyfishtë që përfshinte integrimin gjinor si dhe ndërmarrjen e masave të veçanta të përkohshme.

Me hyrjen në fuqi të Traktatit të Lisbonës, neni 8 i Traktatit për Funkcionimin e Bashkimit Evropian (TFBE) parashikon që "Në të gjitha aktivitetet e tij, Bashkimi do të ketë si qëllim eliminimin e pabarazive, si dhe nxitjen e barazisë ndërmjet burrave dhe grave. Më tej, neni 10 i TFBE parashikon që "Në përcaktimin dhe zbatimin e politikave dhe aktiviteteve të saj, Bashkimi duhet të ketë si qëllim luftën kundër diskriminimit të për shkak të seksit, racës ose origjinës etnike, besimit ose fesë, aftësive të kufizuara, moshës ose orientimit seksual".

Këto dispozita vendosin themelet për integrimin gjinor. Sipas tyre, Bashkimi Evropian si dhe shtetet anëtare duhet të mbajnë në konsideratë gjatë gjithë kohës arritjen e objektivit të barazisë ndërmjet burrave dhe grave në rastet kur hartohen dhe zbatohet ligjet, rregullore, aktet administrative, politikat dhe aktivitetet. Megjithëse, siç u vu në dukje edhe në rastin e neneve 2 dhe 3 të Traktatit të BE, këto dispozita nuk krijojnë të drejta që mund të jenë direkt të zbatueshme, ato janë të rëndësishme për interpretimin e legjislacionit të BE si dhe caktojnë detyrime mbi Bashkimin Evropian si dhe Shtetet Anëtare.

Megjithatë, në vlerësimet e Këshillit të Bashkimit Evropian<sup>26</sup> është vënë në dukje që, megjithëse ka pasur progres, strukturat dhe metodat për integrimin gjinor ose duhet akoma të krijohen

26 Përfundimet e Këshillit mbi "Vlerësimin e zbatimit nga shtetet anëtare dhe institucionet e BE të Platformës për Veprim të Pekinit: Indikatorët në lidhje me Mekanizmat Institucional" (2006)



ose duhet të përcohen. Gjithashtu, është vënë në dukje që zotimet dhe strukturat formale për integrimin gjinor nuk është i mjaftueshëm si dhe nevojitet veprime praktike në të gjithë fushat me rëndësi. Gjithashtu, nëpërmjet këtij dokumenti, i është kërkuar të gjitha shteteve anëtare si dhe Komisionit që të përmirësojnë dhe forcojnë zhvillimin dhe përdorimin e rregullt të metodave të integrimit gjinor, veçanërisht sa i përket buxhetimit me baza gjinore si dhe vlerësimit të ndikimit gjinor në rastet kur hartohen ligjet, politikatat, programet si dhe projektet.

Komisioni i Bashkimit Evropian, në strategjinë për barazinë ndërmjet grave dhe burrave për vitet 2010 - 2015, ka vendosur që integrimi gjinor do të zbatohet si një pjesë integrale e politikbërjes së Komisionit, duke përfshirë edhe vlerësimin e ndikimit dhe proceset vlerësuese. Vlerësimi i ndikimit gjinor është vlerësuar si metoda bazë që strukturat qeveritare mund të përdorin për integrimin gjinor. Për herë të parë, informacioni mbi vlerësimin e ndikimit gjinor gjatë hartimit të ligjeve është dhënë në raportin e përgatitur nga Presidenca Finlandeze në vitin 2006.

Vlerësimi i ndikimit gjinor është një metodë që kryhet përpara hartimit ose zbatimit të projektligjit, politikave, programeve ose projekteve dhe ka si qëllim që, qysh në një fazë të hershme, të vlerësojë ndikimin e akteve rregullatore në çështjet gjinore ne qëllim që një akt rregullator të të garantojë një barazi rezultatesh të përshtatshme.

Për qëllimet e këtij studimi, është e rëndësishme të vihet në dukje që edhe në shtetet më të zhvilluara të Bashkimit Evropian ky është një proces akoma që nuk është konsoliduar dhe nuk ka një qasje të njëtrajtshme, në nivel evropian, për mënyrën se si mund dhe duhet kryer ky proces. Rrjedhisht, shtetet anëtare kanë ndjekur modelet e tyre, dhe në rastin e Shqipërisë, mund të ndërmerret një model që është në përputhje me praktikën legjislative dhe me rolin e institucioneve të ndryshme, veçanërisht Ministrisë së Drejtësisë, Këshillit të Ministrave dhe Kuvendit në procesin e hartimit të ligjeve.

## Integrimi gjinor në procesin legjislativ në Shqipëri

Miratimi i ligjeve, është si rezultat i një procesi kompleks ndërveprimi dhe bashkëpunimi të institucioneve të ndryshme, pjesëmarrëse në procesin legjislativ. Organizimi i këtij procesi është i parashikuar në nenet 81 e vijues të Kushtetutës, në ligjin 9000/2003 “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”, ligjeve të tjera sektoriale, si për shëmbull ligji 146/2014 “Për njoftimin dhe konsultimin publik” si dhe VKM nr. 584, datë 28.8.2003 “Për miratimin e rregullores së këshillit të ministrave”.

Në përputhje me bazën ligjore të mësipërme, hartimi i një projektligji kalon përgjithësisht në fazat e mëposhtme: ndërmarrja e nismës dhe përgatitja e projektaktit, dhënia e mendimeve për projektaktin nga institucionet që preken nga fusha e rregullimit të aktit, njoftimi dhe konsultimi i projektaktit, diskutimi dhe miratimi i projektaktit nga Këshilli i Ministrave, miratimi nga parlamenti, përmes procedurës së caktuar parlamentare dhe së fundmi, dekretimi nga Presidenti dhe botimi në fletoren zyrtare.

Procesi legjislativ është një pikë kyçe ku mund të përfshihet integrimi gjinor. Siç dihet, legjislacioni ka një ndikim të drejtëpërdrejtë dhe të prekshëm në jetën e qytetarëve dhe reflekton në mënyrën nevojat dhe prioritetet e qytetarëve të ndryshëm. Procesi legjislativ është një platformë e mirë dialogu për çështjet që kanë më shumë rëndësi në shoqëri dhe rrjedhimisht, gjatë këtij procesi, puqen këndvështrimet dhe interesat e ndryshme e grupeve shoqërore. Për këto shkaqe, procesi legjislativ, është mjeti më i mirë nëpërmjet të cilit të mund të promovohen parimet dhe vlerat e barazisë gjinore.

Siç përmendet më poshtë, Shqipëria ka një legjislacion të mirë që mbron dhe përcakton masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini. Sidoqoftë, pavarësisht parashikimeve të legjislacionit që mbron barazinë gjinore, legjislacioni aktual nuk ka parashikuar procedura dhe rregulla për përfshirjen e perspektivës së secilës gjini në proceset ligjvënëse dhe politikëbërëse. Për këtë shkak, integrimi gjinor nëpërmjet përfshirjes së perspektivës gjinore në proceset ligjvënëse mund të ketë një rol të rëndësishëm në përbushjen e objektivit për arritjen e barazisë gjinore në Shqipëri.

Perspektiva gjinore në proceset ligjvënëse është një pjesë kryesore e qasjes së çështjeve të integritit gjinor në sistemin ligjor. Nëpërmjet këtij procesi, mbahen në konsideratë perspektiva gjinore në të gjithë procesin legjislativ.

Duhet vënë në dukje që një proces ligjvënës që mban në konsideratë çështjet gjinore nuk kufizohet vetëm në përfshirjen e terminologjisë së duhur në legjislacion, por është një proces që duhet të garantojë vlerësimin e ndikimit gjinor të çdo nisme ligjore, e ngjashme me procesin që kryhet për vlerësimin e ndikimit rregullator që kryhet për çdo nismë ligjore.

Të drejtat, përfitimet, shërbimet dhe mundësitë që parashikohen në ligje të ndryshme mund të ndikojnë në mënyrë të ndryshme dhe të pabarabartë burrat dhe gratë. Në rast se nuk merren në konsideratë nevojat dhe aftësitë e veçanta të burrave dhe grave do të ulë në mënyrë të ndjeshme efikasitetin dhe ndikimin e ligjeve dhe politikave të ndryshme, si dhe mund të përkeqësojë gjendjen e pabarazisë ndërmjet burrave dhe grave. Ndryshimet e vazhdueshme ndërmjet grave dhe burrave mund të sjellë si rezultat që gratë duhet të mbajnë një kosto më të madhe nga mungesa e zhvillimit dhe të marrin më pak përfitime nga reformat legjislative.

Mungesa e integritetit gjinor në procesin legjislativ nuk ka vetëm pasoja negative për gratë, por për të gjithë shoqërinë në tërësi. Në kushtet kur gratë përbëjnë gjysmën e burimeve dhe gjysmën e potencialit në çdo shoqëri, burimet dhe potenciali i tyre do të mbetet i pashfrytëzuar në rast se gratë janë të kufizuara për shkak si dhe prej pabarazisë dhe diskriminimit.

Për këto shkaqe, kryerja e vlerësimit të ndikimit gjinor si dhe hartimi i akteve ligjore që mbajnë në konsideratë çështjet gjinore është hapi i duhur drejt garantimit të zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të qendrueshëm dhe për gjetjen e mundësive për garantimin e barazisë gjinore në shoqërinë shqiptare.

Siç u përmend më sipër, procesi ligjvënës në shqipëri nuk ka të përhurë detyrimin për kryerjen e një vlerësimi të ndikimit gjinor të nismave ligjore. Megjithatë, VKM nr. 584/2003 ka parashikuar detyrimin që, duke filluar nga viti 2019, të gjitha projektligjet që do të miratohen nga Këshilli i Ministrave duhet t'i nënshtrohen edhe procesit të vlerësimit të ndikimit (RIA). Procesit të vlerësimit të ndikimit ka si qëllim që të kryejë një vlerësim të detajuar dhe sistematik të ndikimeve të mundshme të një akti ligjor të ri më qëllim që të përcaktohet në akti ligjor ka mundësi për të përmbushur objektivat e caktuara.

Në disa vende të Bashkimit Evropian, procesi RIA kryhet si një proces i pavarur nga procesi i vlerësimit të ndikimit gjinor, ndërkohë që ka edhe modele që këto procese i kryejnë bashkarisht. Pasi procesi RIA të jetë konsoliduar mjaftueshëm nga institucionet shqiptare, mundet që hapi tjetër i zhvillimit të këtij procesi është që të përfshijë edhe procesin e ndikimit gjinor në hartimin e legjislacionit në Shqipëri. Në këtë mënyrë, siç u theksua më sipër, Shqipëria do të mund të përfitonte dhe vinte në përdorim burime dhe potenciale që në kushtet aktuale, nuk po përdoren.

## Auditimi i legjislacionit të mediave nga pikëpamja e barazisë gjinore

Legjislacioni për mediat në Shqipëri i parë nga këndvështrimi i mbrojtjes së pozitive dhe pjesëmarrjes së barabartë e femrave dhe e meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozita e barabartë ndërmjet tyre, mundësitë dhe shanset e barabarta për të gëzuar të drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfituar njëlloj nga arritjet e zhvillimit të saj, mban në konsideratë tre ligje kryesore. Ky seksion ka për qëllim jo vetëm dhe thjeshtë të listojë këto ligje, por të japë një analizë të përgjithshme ligjore lidhur me zbatueshmërinë e tyre dhe më

tej akoma të hapësirave të ndërhyrjes për garantimin dhe respektimin e dispozitave për barazi gjinore në fushën e mediave.

## Ligji për mediat audiovizuale

Më 4 mars 2013, Parlamenti Shqiptar miratoi ligjin 97/2013 "Për mediat audiovizive në Republikën e Shqipërisë", pas disa vitesh diskutimi dhe stanjacioni. Ky ligj ka për qëllim të harmonizojë legjislacionin shqiptar të medias me Direktivën e Shërbimeve të Medias Audiovizive Direktivë (2010/13/EU - AVMSD) të Bashkimit Evropian, në mënyrë që t'i përgjigjet realiteteve të sektorit të medias audiovizive. Ligji u miratua me votim thujse unanim në tërësi, me përjashtim të procedurën e zgjedhjes së anëtarëve të autoriteteve rregullatore. Ky ligj është ndryshuar me ligjin nr. 22/20163, datë 10.3.2016, vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 56, datë 27.7.2016 dhe ligjin nr. 91/2017, datë 22.5.2017.

Ndër të tjera, ligji zëvendësoi autoritetin rregullator të Këshillit Kombëtar të Radios dhe Televizionit me Autoritetin e Mediave Audiovizive (AMA). Ashtu si edhe KKRT, AMA vazhdon të përbëhet nga shtatë anëtarë, të zgjedhur nga Parlamenti për një mandat pesëvjeçar me të drejtë të rizgjidhet për një mandat të dytë. Procedura e zgjedhjeve nuk ndryshon në krahasim me ligjin e mëparshëm. Anëtarët zgjidhen midis kandidatëve dhe ekspertëve të propozuar nga shoqatat e medias së shkruar, profesoratin dhe shoqatat e inxhinierisë elektrike dhe elektronike, gazetari-komunikimit dhe ekonomisë, shoqatat e juristëve dhe dhomës Kombëtare të Avokatisë si dhe shoqëria civile. Anëtari i shtatë, i cili është gjithashtu kryetar i AMA, zgjidhet gjithashtu nga një listë prej kandidatësh nga fushat e mësipërme, me shumicë të thjeshtë në Parlament. E njëjta formulë vlen edhe për Këshillin Drejtues të Radio Televizionit Shqiptar (KDRTSH) i cili përbëhet nga 11 anëtarë.

Ligji i shton kompetencat e reja funksioneve të rregullatorit. Ato janë lëshimi i licencave dhe autorizimeve digjitale të transmetimit, përgatitja e udhëzimeve dhe rregulloreve për përdorimin e infrastrukturës së transmetuesit publik, ndërmjetësimi i mosmarrëveshjeve ndërmjet operatorëve dhe përgatitja e studimeve dhe hulumtimeve në sektorin e medias audiovizive.

## Ligji për barazinë gjinore

Parlamenti miratoi një ligj të posaçëm për barazinë gjinore në vitin 2008, ("Ligji për Barazinë Gjinore"). Përfshirja e grave në jetën politike dhe fuqizimi i tyre në procesin e vendimmarrjes ka qenë gjithmonë objektivi kryesor i aktorëve të shoqërisë civile shqiptare dhe njëkohësisht paraqet një sfidë dhe një detyrim të institucioneve publike në procesin e integritit e Shqipërisë në Bashkimin Evropian. Përveç asaj që është siguruar dhe arritur me Ligjin për Barazinë Gjinore, ka pasur progres me zbatimin e Kodit Zgjedhor, gjithashtu në vitin 2008 (Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008) ku është siguruar që për secilën zonë zgjedhore, duhet të ketë së paku 30% të kandidatëve të listuar dhe/ose një në tre emrat e parë duhet të jetë nga secila gjini. Kjo kornizë e re ligjore solli për herë të parë përfshirjen e detyrueshme të grave së paku në nivelin prej 30% të listës së kandidatëve për secilën parti politike (neni 67/5 i Kodit Zgjedhor). Dështimi

për të përmbushur këtë detyrim ligjor, ngarkon çdo subjekt politik me gjoba siç parashikohet në Nenin 175 të Kodit Zgjedhor. Gjithashtu edhe Konventa CEDAE është një traktat novator i të drejtave të njeriut. Ajo është konventa e parë e të drejtave të njeriut, e cila i detyron Shtetet Palë të modifikojnë dhe heqin dorë prej qëndrimeve sociale, modeleve dhe praktikave kulturore, të cilat mbështeten në idenë e inferioritetit apo superioritetit të secilit seks. Ajo përshkruan shprehimisht detyrimet e Shteteve Palë për të eliminuar diskriminimin ndaj grave jo vetëm nga përfaqësues të shtetit, por edhe nga individë privatë, organizata apo sipërmarrje.. Konventa mbulon gjithashtu garancinë për të respektuar, mbrojtur dhe plotësuar të drejtat njerëzore të grave në sferën private të familjes. Diskriminimi ndaj grave në martesë dhe në jetën familjare nuk është vetëm një shkelle e të drejtave njerëzore në vetvete, por shpesh është bazë për diskriminimin e tyre edhe në fusha të tjera.

Ligji për barazinë gjinore përcakton parimet kryesore të barazisë midis burrave dhe grave në të gjitha sektorët e jetës publike dhe private dhe synon: i) të sigurojë mbrojtje efikase kundër diskriminimit të bazës së gjinisë; ii) të përcaktojë masat mbrojtëse për mundësi të barabarta ndërmjet burrave dhe grave, me qëllim që të eliminohet diskriminimi gjinor; iii) përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore - në të gjitha nivelet, në hartimin dhe zbatimin e akteve dhe politikave legjislative që mbështesin barazinë gjinore.

Ligji për barazinë gjinore përcakton që integrimi gjinor është qasja për të siguruar barazinë gjinore në shoqëri, duke reflektuar perspektivat e të gjitha gjinive në proceset e hartimit të ligjeve, politikëbërjes, planifikimit, zbatimit dhe monitorimit. Ai gjithashtu parashikon masat për përfaqësim politik, publik dhe vendimmarrës për gjininë më pak të përfaqësuar. Pikërisht ky mbetet thelbi i analizës ligjore të këtij punimi që në kreun e ardhshëm do të japë mekanizmat dhe rekomandimet konkrete të ndërhyrjes për zbatimin e akteve ligjore në fuqi, sepse ato janë ekzistuese dhe duhen implementuar me korrektësi, si edhe prezantimin e mënyrave të përmirësimit të këtyre akteve.

## Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi

Ligji për barazinë gjinore shpesh herë shihet si i pa veçuar nga Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi (Nr. 10 221, datë 4/2/2010) pasi në thelb të dy ligjet konsiderohen se krijojnë themelin e një shoqërie të lirë nga diskriminimi dhe aty ku sigurohet barazia gjinore. Edhe pse për qëllimet e këtij punimi ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ka karakter periferik, pikërisht moszbatimi i akteve ligjore të mësipërme është një ndër shkaqet e diskriminimit në vetvete dhe për këtë arsye qoftë edhe në mënyrë jo substanciale, mbrojtja nga diskriminimi duhej përmendur.

Çfarë mundësojnë këto ligje në kuptimin e përfaqësimit të barabartë gjinor në organet publike të medias dhe cilat janë hapësirat e ndërhyrjes?

Ligji mbi barazinë gjinore përcakton qartë parimet dhe qasjen që ka në shoqëri duke synuar zbatimin e duhur të tij në nivelin qendror apo vendor, si dhe rritjen e përqindjes së përfaqësimit të femrave në nivel drejtues. Madje ky ligj, në përputhje me qëllimin e tij nuk përfshin vetëm rritjen e përfaqësimit të femrave, por dhe rritjen e përfaqësimit të personave me aftësi të kufizuara apo grupe vulnerabël me anë të të cilëve synohet të sigurohet angazhimi për mbështetje konkrete jo vetëm politike por edhe social ekonomike, për forcimin e mekanizmave të barazisë gjinore

dhe përparimin në garantimin e të drejtave të barabarta për të gjithë individët në shoqëri.

Le të bëjmë një analizë konkrete të elementëve që krijojnë mundësitë e ndërhyrjes për përmirësime ligjore. Që në pikën 5 të nenit "Përfaqësim i barabartë gjinor", në ligjin për barazinë gjinore sanksionohet niveli i përfaqësimit të secilës prej gjinive me jo më pak se 30 për qind në një institucion, në nivel drejtues, organ të emëruar apo parti politike. Ky parim i përgjithshëm rregullohet më tej në nenin 15, i cili garanton pjesëmarrje të barabartë gjinore në procesin vendimmarrës. Në mënyrë më të detajuar "Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor dhe në institucionet e tjera publike arrihet kur (i) sigurohet përfaqësim në masën mbi 30 për qind për secilën gjini, përfshirë edhe në organet e tyre drejtuese; (ii) sigurohet respektimi në mënyrë të njëjtë për secilën gjini i procedurave dhe kritereve të konkurrimit, gjatë emërimit në këto organe; (iii) sigurohet përfshirja mbi 30 për qind e secilës gjini në listën e kandidatëve për zgjedhjet në organet përfaqësuese vendore; (iv) sigurohet përfshirja jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në listën e kandidatëve të paraqitur nga partitë politike për sistemin proporcional për zgjedhjet e Kuvendit të Republikës së Shqipërisë; dhe (v) sigurohet përfshirja mbi 30 për qind të secilës gjini në organet administruese të procesit të zgjedhjeve qendrore dhe vendore.

Siç është përmendur dhe më sipër, sukcesi më i prekshëm që ka sjellë ligji për barazinë gjinore është në sistemin zgjedhor të Republikës së Shqipërisë duke konsideruar progresin e arritur me zbatimin e Kodit Zgjedhor që nga viti 2008, ku është siguruar që për secilën zonë zgjedhore, duhet të ketë së paku 30% të kandidatëve të listuar dhe/ose një në tre emrat e parë duhet të jetë nga secila gjini. Kjo kornizë e re ligjore sollti për herë të parë përfshirjen e detyrueshme të grave së paku në nivelin prej 30% të listës së kandidatëve për secilën parti politike (neni 67/5 i Kodit Zgjedhor). Dështimi për të përmbushur këtë detyrim ligjor, ngarkon çdo subjekt politik me gjoba siç parashikohet në Nenin 175 të Kodit Zgjedhor. Jo më kot përmendëm gjobën në këtë shpjegim, sepse është një element të cilit do t'i kthehemi shumë shpejt në kreun 5.

Pra, përmendëm Kodin Zgjedhor si një histori sukcesi në kuptimin e barazisë gjinore. Por a ekziston po i njëjti sukses në legjislacionin e mediave audiovizive për sa i takon përfaqësimit të duhur të të dy gjinive? Një vështrim i thjeshtë i ligjit sugjeron se përgjigja është jo. Në ligjin mbi mediat audiovizive është e përcaktuar qartë mënyra e funksionimit dhe organizimit të dy institucioneve të saj madhore publike, Autoriteti i Mediave Audiovizive (AMA) dhe Radio Televizionit Shqiptar (RTSH). Shqyrtimi i ligjit të posaçëm të mediave audiovizive si dhe përbërja e strukturave drejtuese të këtyre AMA dhe RTSH tregojnë se ligji për barazinë gjinore, jo vetëm nuk është zbatuar si ligj i veçantë, por në ligjin për mediat audiovizive nuk ekziston absolutisht asnjë transpozim i pjesshëm e elementëve të përfaqësimit në vendimmarrje të secilës gjini.

Rritja e vendim-marrjes në proceset publike të femrave në nivel drejtues dhe proceset ligjvënëse, politik bërëse dhe planifikuese në nivel qendror duhet që të shtrihet në mënyrë të natyrshme edhe në institucionet publike që veprojnë në fushën e mediave audiovizive. Duke qenë se si nga pikëpamja formale ashtu dhe nga ajo materiale ligjet nën konsideratë janë larg së qenit të harmonizuar, metodologjia e ndërhyrjes për t'i përafuar kërkon një studim dhe një analizë të mirëfilltë ligjore, që jepet pikërisht nga ky punim. Idealja do të ishte që jo vetëm të harmonizohen ligjet nën konsiderim, por edhe vete ligji mbi Barazinë ligjore të rrisë masën e përqindjes së përfaqësimit nga 30 në të paktën 40%. Kjo analizë nuk është thjeshtësisht ligjore por bëhet edhe për të kuptuar rolin e mediave në integrimin gjinor dhe veçanërisht në integrimin e grave në jetën ekonomike në kushtet e një shoqërie me orientim kryesisht maskilist. Media i përshkruan gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme dhe këto mënyra formojnë stereotipe

të ndryshme të cilat çojnë në përsëritjen e diskriminimit midis burrave dhe grave në jetën e përditshme. Monitorimi i medias është në qendër të praktikave të organizatave që studiojnë dhe mbrojnë çështjet e përkatësisë gjinore, meqenëse kjo është mënyra për të kuptuar rolet gjinore dhe përfaqësimin e gruas në media.

## Mekanizmat lobuese për garantimin e barazisë gjinore në Shqipëri

Kuadri ligjor parashikon disa mekanizmi për lobim apo adresim të problematikave të barazisë gjinore. Veç rolit që shoqëria civile mund të kryejë në pavarësi të plotë, mund të mbështetet edhe mbi disa organizma shtetërore që shërbejnë pikërisht për këtë qëllim.

- **Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore** - është një organ këshillues për barazinë gjinore të krijuar me urdhër të Kryeministrit 3/2009 në bazë të ligjit nr. 9970/2008. Ky Këshill është një ndër autoritetet që duhet të ketë rol primar në propozimin e ndryshimeve ligjore që garantojnë respektimin e barazisë gjinore në kuptimin e përfaqësimit të grupeve më pak të përfaqësuara në role përfaqësues, ezekutive apo të një karakteri më të përgjithshëm vendimmarrës. Ministri i Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale udhëheq Këshillin në cilësinë e tij si kryetar. Ky organ këshillimor kombëtar përbëhet nga 9 zëvendësministra dhe përfaqësues të shoqërisë civile. Ky këshill ofron mendime dhe rekomandime relevante për miratimin e akteve ligjore dhe nënligjore për barazinë gjinore, raporte të ndryshme për monitorimin e zbatimit të barazisë gjinore dhe dhunës me bazë gjinore; përveç kësaj, një strukturë e tillë jep rekomandime për t'u marrë në konsideratë nga institucionet lokale dhe qendrore gjatë ushtrimit të detyrave të tyre për promovimin dhe mbrojtjen e barazisë gjinore dhe luftën kundër dhunës në familje.
- **Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi** - u krijua në përputhje me ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi", si një institucion i pavarur i cili siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe çdo formë tjetër sjelljeje që nxit diskriminimin siç parashikohet nga ligji specifik. DMK është përgjegjëse për të shqyrtuar ankesat e subjekteve që pretendojnë se kanë qenë viktimat të sjelljeve diskriminuese, si nga administrata publike ashtu edhe nga subjektet private. Përveç kësaj, Komisioneri ndërmerr hetime administrative pas marrjes së informacionit për shkeljen e ligjit të diskriminimit dhe kryen monitorimin e zbatimit të ligjit. CPD jep rekomandime që duhet të ekzekutohen nga subjektet private dhe publike, përndryshe zbatohen sanksione të përcaktuara me ligj.
- **Mekanizmat e referimit** - janë punonjësit gjinorë në organet lokale dhe qendrore të themeluara në bazë të ligjit për barazinë gjinore. Punonjësit gjinorë janë nëpunës civilë të arsimuar me çështjet dhe parimet gjinore, buxhetimin gjinor, ligjet e barazisë gjinore, etj. Ata ushtrojnë funksionet e tyre në çdo njësi vendore dhe qendrore të administratës publike.

Në dritën e sa më sipër, rezulton se në Shqipëri ekzistojnë disa mekanizma për adresimin e pabarazive gjinore, por nuk ka autoritet të dedikuar për këtë qëllim, si një autoritet kombëtar për barazinë gjinore, siç është në Portugali apo në Kroaci. Megjithatë, shfrytëzimi më efikas i

këtyre mekanizmave mund të sjellë rezultatin e kërkuar për garantimin e zbatueshmërisë së akteve ligjore në fuqi si fillim, e më tej rekomandimin e ndryshimeve përkatëse, të cilat do të shërbenin në atë çfarë quhet "perspektiva e transmetuesve audiovizivë përballë zbatueshmërisë së ligjit". Referenca kryesore në këtë drejtim bëhet mbi "Ligjin për Mediat Audiovizive" dhe Kodin e Transmetimit si akt nënligjor në zbatim të tij.

Si pjesë e strukturës së AMA-s është edhe Këshilli i Ankesave në veçanti, si një institucion rregullator, i cili mund të kthehet në një institucion të besueshëm për qytetarët por dhe për subjektet audiovizive në vend. Siç dhe po e shohim gjithnjë e më shumë, zhvillimi i medias sociale dhe dixhitale ka revolucionarizuar mënyrën se si një media sot ndërvepron me audiencën e vet, në veçanti me mosrespektimin e barazisë gjinore, diskriminimin e grupeve vulnerabël, të miturve etj.

Në vlerësim të mekanizmave të mësipërm që *prima facie* ndihmojnë në bashkërendimin e ligjit mbi barazinë gjinore me ligjin për mediat audiovizuale, ndërthurja e këtyre mekanizmave dhe harmonizimi i tyre, do të shërbente në përfshirjen e gjithanshme të hapësirave ligjore që ofrohen nga ligji kuadër i barazisë gjinore si një ligj me karakter të përgjithshëm i cili i drejtohet çdo lloj fushe apo veprimtarie social-ekonomike-politike. Në ligjin për barazinë gjinore përcaktohet qartë masa e përfshirjes prej 30 % si një dispozitë e një karakteri të përgjithshëm por që jo domosdoshmërisht ka gjetur zbatim në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në dispozitat e ligjit të mediave audiovizuale.



# Rekomandime për forcimin e integritit gjinor në ligjin për mediat audio-vizuale në Shqipëri.

Në përputhje me Ligjin mbi mediat audiovizuale si dhe në harmoni me ligjin për barazinë gjinore në kuadër të respektimit të përfshirjes gjinore, mosdiskriminimit, aftësisë fizike mendore, etj., shtrija e përfshirjes së barabartë gjinorë në nivelet përfaqësuese, kryesisht bordet drejtuese të AMA-s, dhe RTSH-së, ka mundësi të jetë më e madhe dhe në koherence me ligjin për barazinë gjinore. Përfshirja në parimet baze të ligjit për mediat audiovizive të parimeve të mosdiskriminimit apo promovimit të barazisë gjinore me të gjitha mjetet e nevojshme do shmangte çdo lloj diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.

## AMA

Nenet 8 dhe 9 të ligjit për mediat audiovizive përcaktojnë se AMA përbëhet nga Kryetari, Zëvendëskryetari dhe 5 anëtarë. Kandidat për t'u zgjedhur anëtar i AMA-s mund të jetë çdo person, i cili ka përvojë pune jo më pak se 10 vjeçare në fushat e përcaktuara në ligj. Anëtarët e AMA-s zgjidhen nga Kuvendi për një periudhë 5-vjeçare, me të drejtë rizgjedhjeje vetëm një herë.

Në një vështrim të përgjithshëm, ligji është shkruar në mënyrë të mirë nga pikëpamja e teknikës legjislative dhe në të nuk ka asnjë element të diskriminimit, por duke parë që nga pikëpamja praktike detyrimi për integrimin gjinor nuk është respektuar ndër vite, nevoja për një rregullim ligjor është urgjent dhe imediat.

## RTSH

Brenda RTSH-së janë të ngritura dy organe drejtuese kryesore kolegjiale a) Këshilli Drejtues (KDRTSH). dhe Bordi i Administrimit. KDRTSH-ja përbëhet nga Kryetari dhe 10 anëtarë. Bordi i Administrimit përbëhet nga 5 anëtarë, 3 të brendshëm dhe 2 të jashtëm, të cilët janë ekspertë në problemet e administrimit, financës dhe biznesit. Anëtarët e Bordit të Administrimit caktohen për një periudhë 4-vjeçare dhe mund të ricaktohen për dy periudha të tjera, në rast se gjatë kësaj kohe nuk kapërcejnë kufirin e moshës për pension. Veç tyre RTSH-ja krijon këshillin për shikuesit dhe dëgjuesit. Ky këshill përbëhet nga 15 anëtarë, të zgjedhur nga KDRTSH-ja, mes anëtarëve të saj, gazetarëve ose punonjësve të tjerë të RTSH-së dhe të paktën dy të tretat prej tyre të jenë përfaqësues të jashtëm të kategorive të ndryshme shoqërore.

Në dritën e fakteve të mësipërme dhe në kuadër të organizimit të institucioneve dhe sidomos organeve të tyre drejtuese, rekomandohet të bëhet edhe ndryshimi në përbërjen e strukturës së bordeve të drejtuese apo të përfaqësimit, ku detyrimi për të siguruar që për këshill apo bord të ketë së paku 30% të kandidatëve nga secila gjini. Rregullimi nuk duhet të ndalet vetëm në rregullimin ligjor por edhe në aktet nënligjore që dalin në zbatim të ligjit.

# Mënyrat kryesore të ndërhyrjes

Në thelb, rekomandohet që kuotat të jenë neutrale ndaj çështjeve gjinore kështu që ato nuk mund të jenë të keqkuptuara si diskriminuese ndaj meshkujve apo femrave.

- **Rekomandimi nr. 1:** Ligjërimi i kuotave të kandidatëve

Meqë përfaqësimi në këshillat drejtuese apo bordet është i rregulluar me ligj, kuotat e përfaqësimit të kandidatëve duhet të përcaktohen që në ligj për të siguruar që një numër minimal kandidatësh të jenë femra, ose nëse kuota është neutrale ndaj gjinisë, rregullimi ligjor do të jetë për shembull, “jo më shumë se 70 për qind dhe jo më pak se 30 për qind të jetë e secilës prej gjinive”. Në rastin konkret, në ligjin për mediat audiovizive ky togfjalësh mund t’i shtohet pikës 1 të nenit 8 ose pikës 1 të nenit 9, pikën 1 të nenit 93 ose pikës 1 të nenit 94, pikën 2 të nenit 107 dhe pikën 2 të nenit 115.

Shembull:

LIGJ

Nr. \_\_\_\_/2019

PËR DISA NDRYSHIME NË LIGJIN NR. 97/2013, “PËR MEDIAT AUDIOVIZIVE

NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË”,

TË NDRYSHUAR

Në mbështetje të neneve 78, 83, pika 1, dhe 84, pika 4, të Kushtetutës, me propozimin e një grupi deputetësh,

KUVENDI

I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

Në ligjin nr. 97/2013, “Për mediat audiovizive në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, bëhet ndryshimi si më poshtë:

## Neni 1

Në nenin 8, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. AMA përbëhet nga Kryetari, Zëvendëskryetari dhe 5 anëtarë, nga të cilët jo më shumë se 70 për qind dhe jo më pak se 30 për qind i përkasin secilës prej gjinive”.

## Neni 2

Në nenin 93, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. KDRTSH-ja përbëhet nga Kryetari dhe 10 anëtarë, nga të cilët jo më shumë se 70 për qind dhe jo më pak se 30 për qind i përkasin secilës prej gjinive”.

## Neni 3

Në nenin 107, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Bordi i Administrimit përbëhet nga 5 anëtarë, 3 të brendshëm dhe 2 të jashtëm, nga të cilët jo më shumë se 70 për qind dhe jo më pak se 30 për qind i përkasin secilës prej gjinive. Anëtarët e Bordit të Administrimit janë ekspertë në problemet e administrimit, financës dhe biznesit dhe caktohen për një periudhë 4-vjeçare me të drejtë ricatimi për dy periudha të tjera, në rast se gjatë kësaj kohe nuk kapërcejnë kufirin e moshës për pension”.

## Neni 3

Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

KRYETARI  
Gramoz Ruçi

Miraturar në datën \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2019

- **Rekomandimi nr. 2:** Sanksionet për mospërputhje  
Sanksionet janë të nevojshme për të siguruar respektimin e kuotave gjinore. Prandaj është e rekomandueshme që në ligjin për barazinë gjinore, konkretisht në nenin 28 të tij të shtohet sanksion për mos zbatimin e nenit 15 (i cili garanton pjesëmarrje të barabartë gjinore në procesin vendimmarrës, pra pikërisht në këshillat drejtuese apo bordin e administrimit të AMA-s dhe RTSH-së) duke detyruar respektimin e kuotave gjinore jo vetëm në ligjin kuadër, që është ai i barazisë gjinore por edhe në ligjet e posaçme si ai i mediave audiovizive. Rekomandohet që mekanizmat e zbatimit të shkojnë përtej dënimeve financiare, dhe në vijim të tyre, sanksionet duhet të mundësojnë pavlefshmërinë e përzgjedhjes nëse kuotat gjinore nuk janë respektuar.
- **Rekomandimi nr. 3:** Vende të rezervuara në këshillat përkatës  
Ky rekomandim ka të bëjë me përdorimin e një gjuhe jo neutrale por të drejtpërdrejtë.

Në ligjin për mediat audiovizive të përcaktohet numri ekzakt i vendeve në këshillat përkatës të rezervuar për femrat. Për shembull në nenin 93, pika 1, i cili thotë se KDRTSH-ja përbëhet nga Kryetari dhe 10 anëtarë, të shtohet togfjalëshi nga të cilët 5 anëtarë duhet ti përkasin gjinisë femërore. Natyrisht nga pikëpamja e shkrimit dhe arsyetimit ligjor, kjo nuk është mënyra më e mirë për të ndërhyrë, por është një mjet që teknika legjislativë e njeh dhe mund të përdoret.

- **Rekomandimi nr. 4:** Lobimi nga organizatat e shoqërisë civile

Së pari, është e rëndësishme për organizatat e shoqërisë civile të theksojnë hendekun midis politikës legjislativë dhe praktikës; aty qëndron një dallim i madh midis synimeve të ligjit dhe zbatimit të tij në praktikë. Është gjithashtu e domosdoshme për OJQ-të që të demonstrojnë se si janë zbatuar kuotat nga pikëpamja praktike dhe kjo të shërbejë si gur themeli për propozimet e ndryshimeve ligjore. Më e rëndësishmja, OJQ-të duhet të jenë vëzhgues efektivë të angazhimit për të promovuar gratë në vendimmarrje duke monitoruar zbatueshmërinë e ligjeve, të paktën atyre që janë konsideruar nga ky punim. Duke bërë këtë, OJQ-të mund t'u referohet konventave dhe marrëveshjeve ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore, por ato gjithashtu duhet të zhvillojnë dhe shfrytëzojnë indikatorë për të matur përparimin në qëllimet që kanë të bëjnë me barazinë gjinore dhe përqindjet aktuale të përfaqësimit.

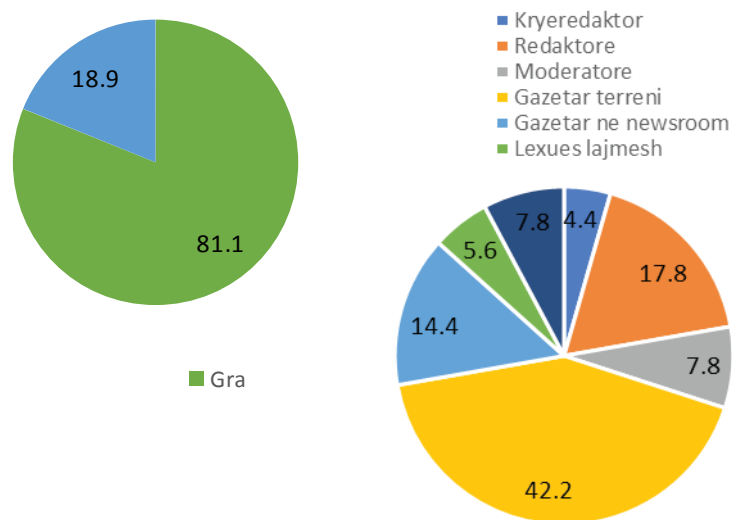
- **Rekomandimi nr. 5:** Vazhdimi i rritjes së kapaciteteve

Zhvillimi i kapaciteteve është kyç në sigurimin që gratë të kenë të gjithë kompetencat e nevojshme për të marrë pjesë politik bërje dhe vendimmarrje. Ky proces duhet të jetë i vazhdueshëm dhe pa ndalim në mënyrë që mos ketë asnjë kundër argument për diferencim në përgatitje profesionale.

## Gjetjet nga vëzhgimi sasior me përfaqësues të medias audiovizive në Shqipëri

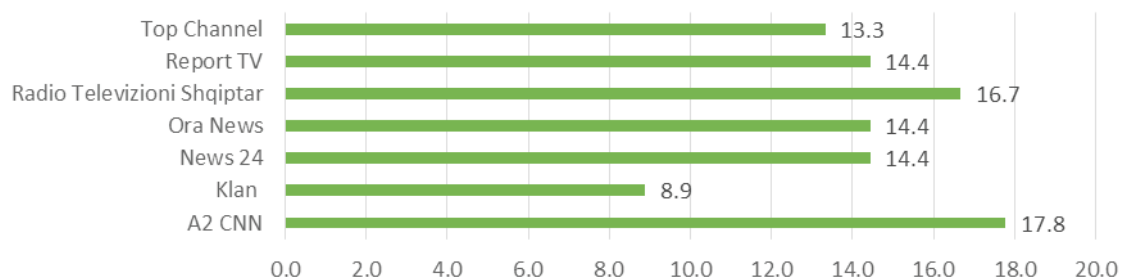
Për të krijuar një tablo të qartë të situatës së punësimit në mediat audiovizuale një pyetësor (Ju lutem shihni në Shtojcën 1 pyetësorin e plotë) u shpërnda dhe u plotësua nga 90 të punësuar në sektorin e mediave audiovizive. Nga të cilët 73 gra dhe 17 burra.

**Grafiku 8.** Përbërja gjinore e të intervistuarve dhe ndarja sipas pozicioneve të punës



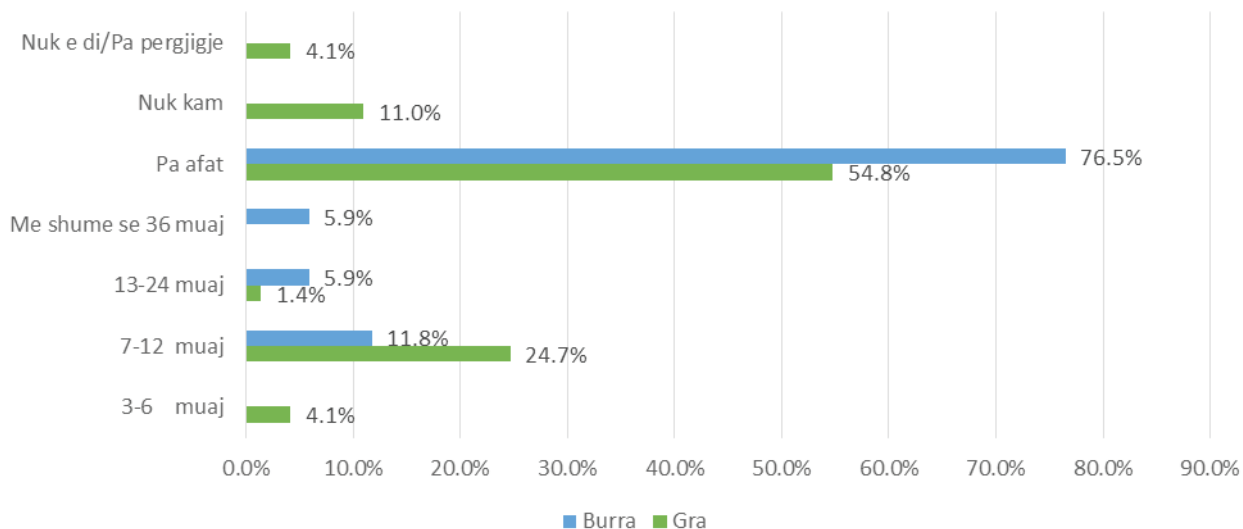
Të intervistuarit ishin të punësuar në mediat sipas grafikut nr. 9.

**Grafiku 9.** Institucionet mediatike ku punonin të intervistuarit



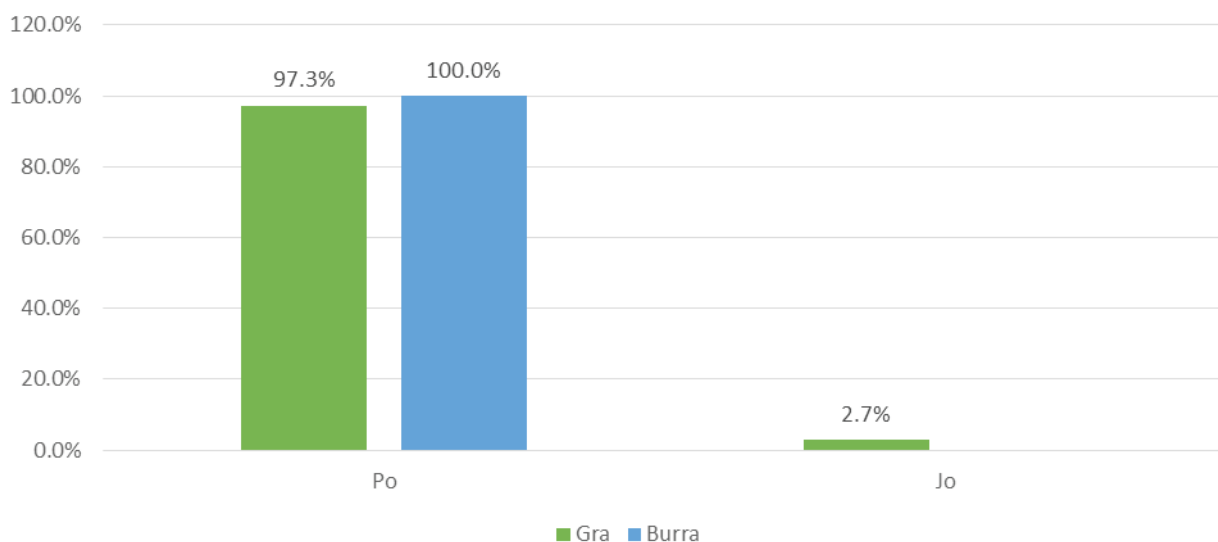
Sipas grafikut 10 rreth 77 % burra dhe 55 % gra të pyetura kanë një kontratë pune pa afat. Por 11 % gra nuk kanë fare kontratë pune. Në kontrata e punës vihet re diferenca midis burrave e grave kur vjen puna te kontrata pa afat. E cila është rreth 22%.

**Grafiku 10.** Kohëzgjatja e kontratës së punës

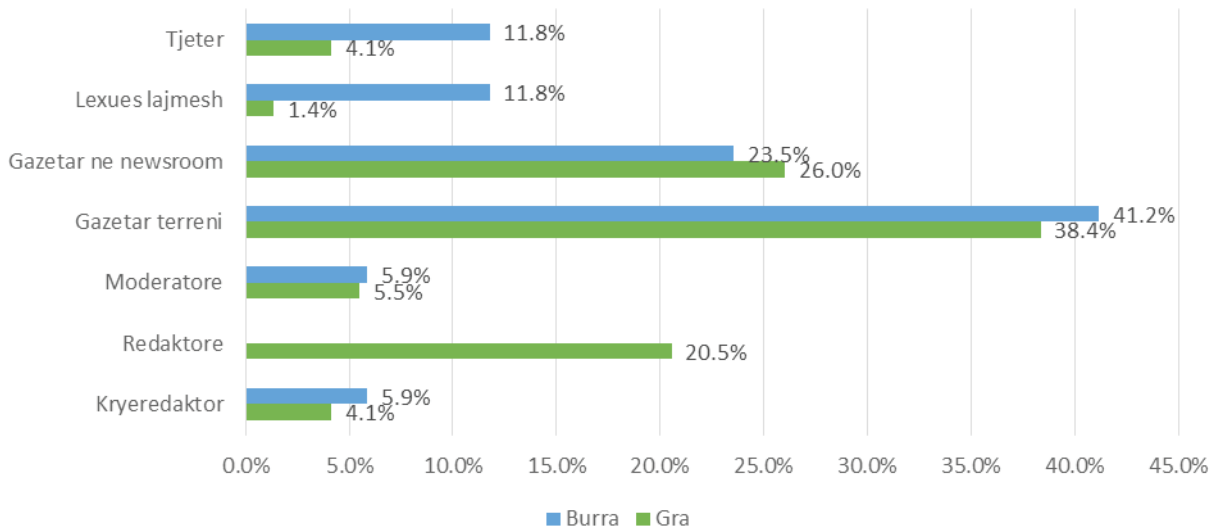


Rreth 97 % gra dhe 100 % burra thonë që u paguhen sigurimet shoqërore. Një pjesë e vogël e të intervistuarve gra, rreth 3 %, thonë që nuk u paguhen sigurimet shoqërore.

**Grafiku 11.** Përfitimi i sigurimeve shoqërore

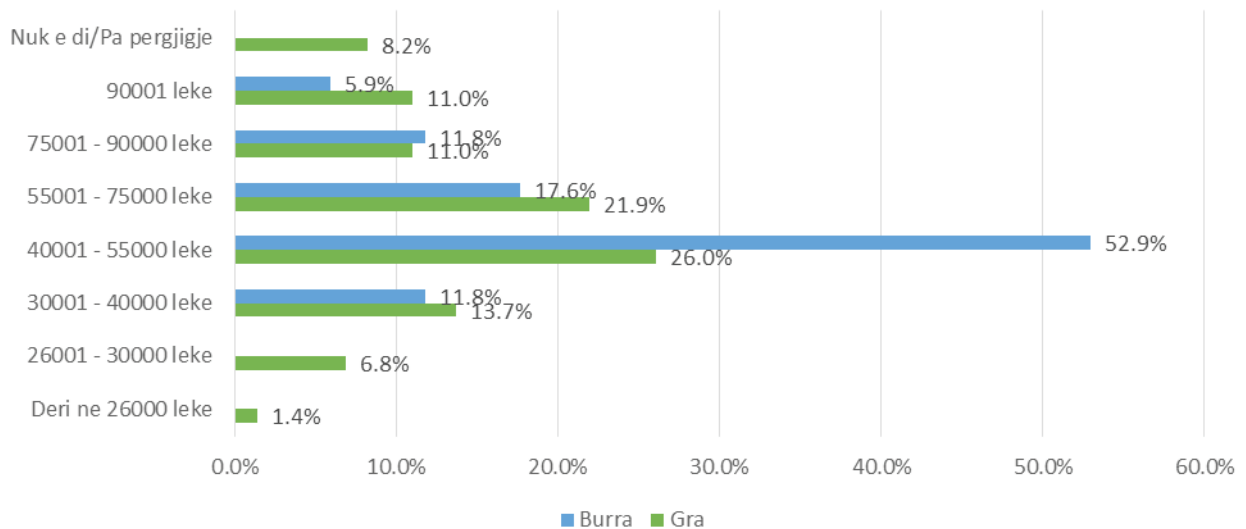


Sipas grafikut 12, rreth 6% burra dhe 4 % gra janë kryeredaktore/ë, Rreth 21 % gra punojnë si redaktore. Më shumë burra se sa gra punojnë si gazetare/ë terreni 41 % burra kundrejt 38 % gra.

**Grafiku 12.** Lloji i punës që kryejnë të intervistuarit

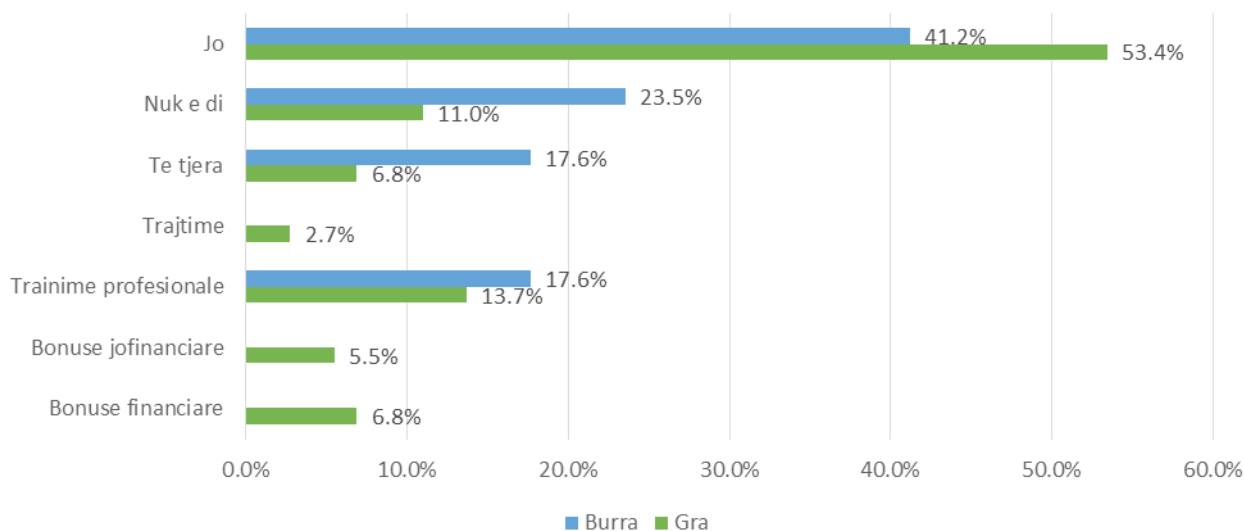
Grafiku 13 sjell të dhëna të rëndësishme në lidhje me pagën mujore bruto të të intervistuarve. Rreth 53 % burra kundrejt 26 % gra paguhen rreth 40000 – 50000 lekë në muaj.

Ndërsa në grafikun 14 shohim se një pjesë e madhe e të intervistuarve nuk marrin bonuse financiare, rreth 53 % gra e 41 % burra

**Grafiku 13.** Paga mujore bruto sipas gjinisë

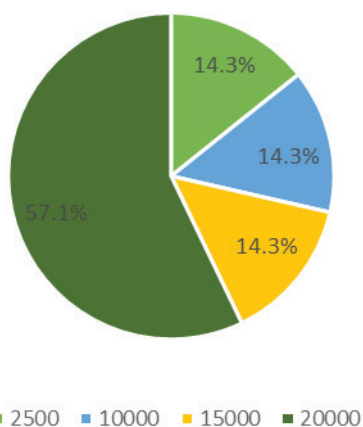


**Grafiku 14.** Bonuse financiare përveç pagës



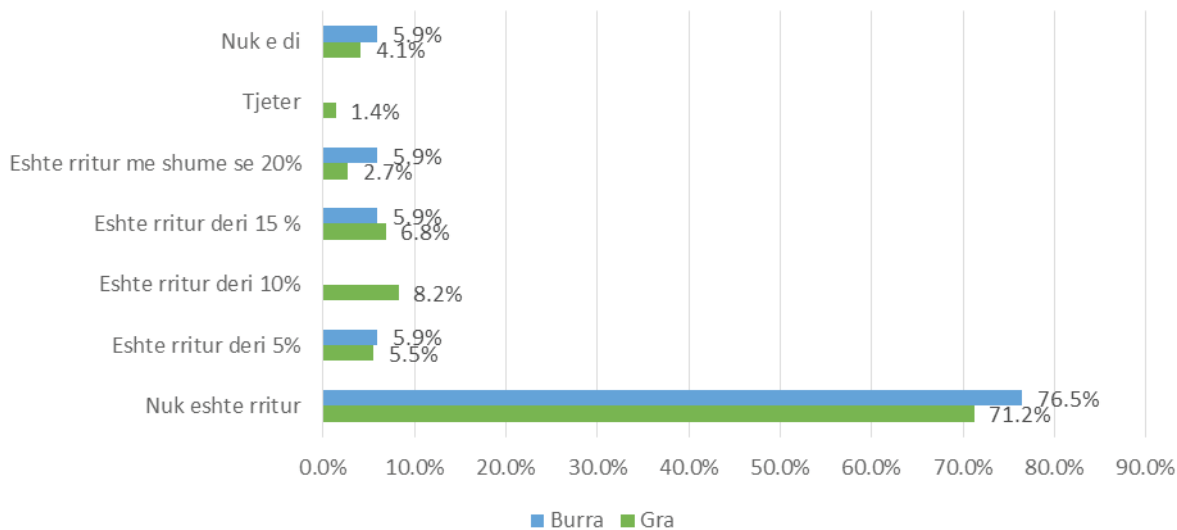
Sic shihet qartë nga grafiku më poshtë rreth 28 % gra kanë marrë rreth 15000 – 20000 lekë si bonuse financiare.

**Grafiku 15.** Paratë e përfituara nga gratë nga bonusi më i fundit financiar



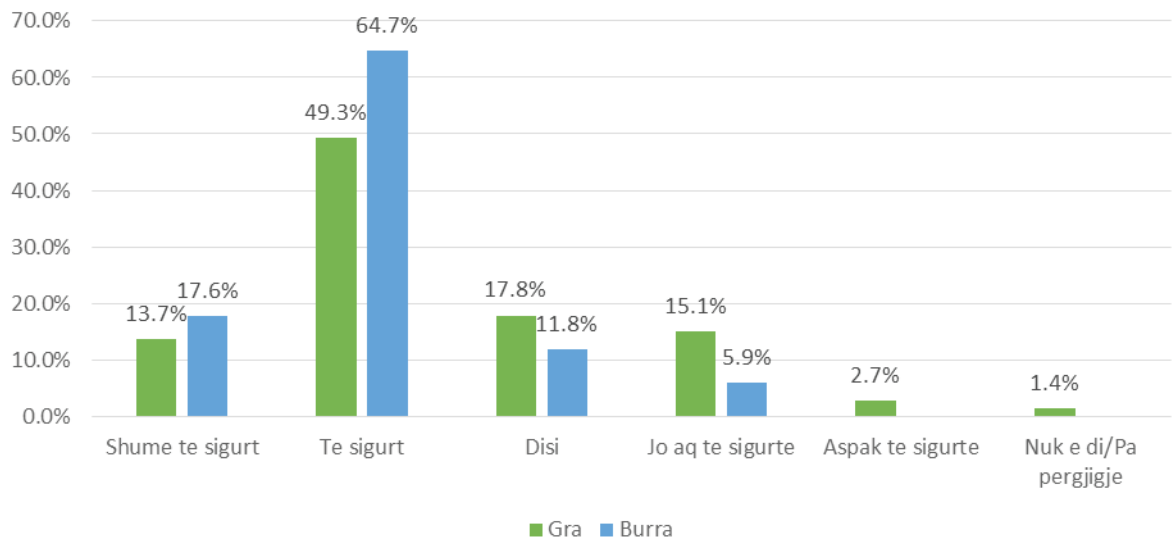
Në lidhje me pagën rreth 77 % burra dhe 72 % gra nuk kanë patur rritje page gjatë vitit të fundit.

**Grafiku 16.** Rritje page gjatë vitit të fundit



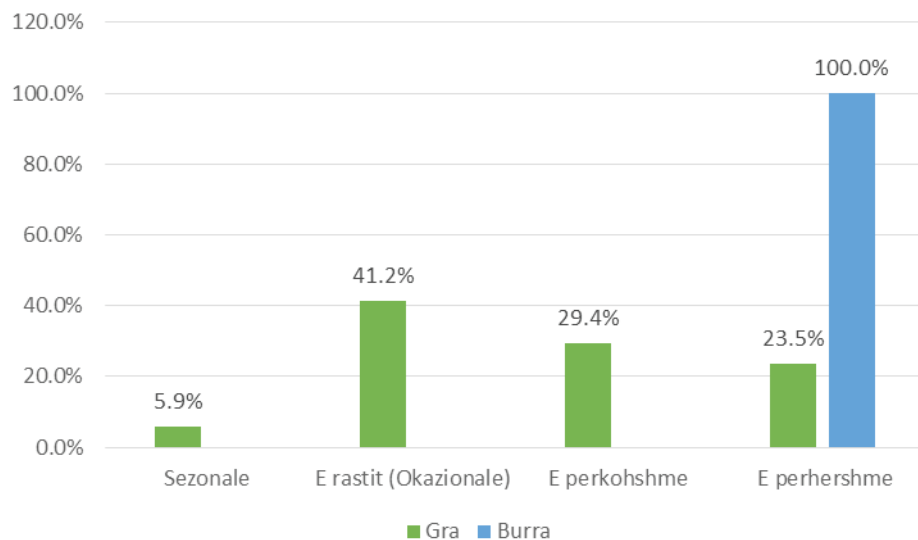
Rreth 18 % grad he 12 % burra ndihen disi të pasigurt për vendin e punës, ndërkohë që rreth 15 % gra gazetare dhe rreth 6 % burra gazetarë ndihen jo aq të sigurt për vendin e tyre të punës.

**Grafiku 17.** Siguria për vendin e punës



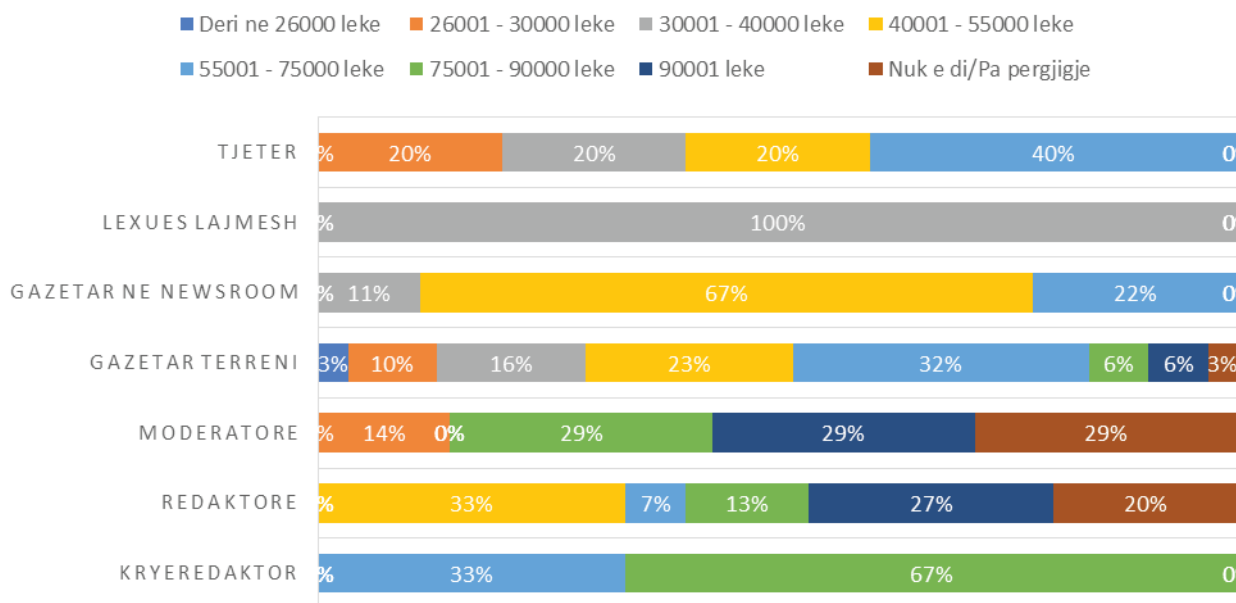
Grafiku më poshtë tregon se 100 % e burrave gazetarë kanë një punë të dytë të përhershme kundërt 24 % të grave. Ndërkohë 100 % e burrave u paguhen sigurime shoqërore vetëm 50 % e grave mund ti kenë ato.

**Grafiku 18.** Puna e dytë

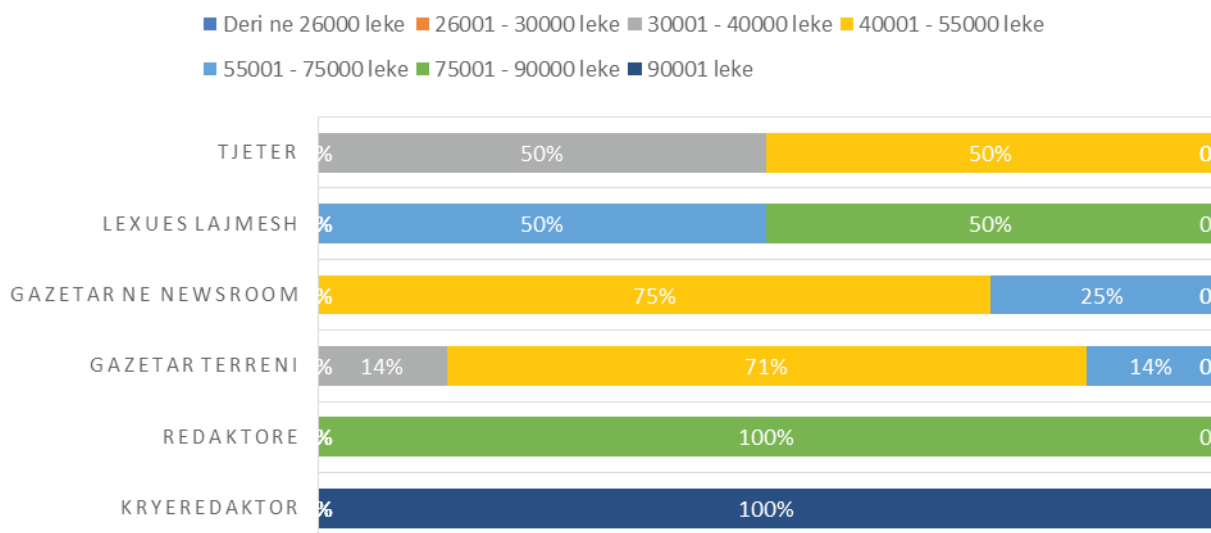


Në dy grafikët më poshtë shihet qartazi diferenca e madhe në pagë midis grave a burrave në pozicione të ndryshme në media. 100% e kryeredaktoëve burra marrin një pagë prej mbi 90000 lekë në muaj kundejt vetëm 33 % e grave që marrin nga 55000 – 70000 lekë dhe 67 % që marrin nga 75000 – 90000 lekë. Po e njëjta gjë vërehet edhe në pozicione të tjera pune.

**Grafiku 19.** Pagat e grave në sektorin Audiovizual



**Grafiku 20.** Pagat e burrave në sektorin Audiovizual



## Referenca

**Advancing gender equality in decision-making in media organizations;** EIGE 2013

<https://eige.europa.eu/publications/advancing-gender-equality-decision-making-media-organisations-report>

**Audiovisual and media policy; Factsheets on the European Union;** European Parliament

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/138/audiovisual-and-media-policy>

**Beijing Declaration and Platform for Action; the fourth World Conference on Women, September 2015;** [https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)

**Buxhet Per Kinematografine Shqiptare ,3 Milion Euro Qendra Kombëtare e Kinematografisë**

<https://www.facebook.com/AlbanianFilmCenter/posts/1151645841676164>

**Cilën media besojnë shqiptarët? Ja çfarë thotë raporti I BE-së** <http://blitz.al/aktualitet/lajme/cilen-media-besojne-shqiptaret-ja-çfare-thote-raporti-i-be-se/>

**Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;** [https://en.wikipedia.org/wiki/Convention\\_on\\_the\\_Elimination\\_of\\_All\\_Forms\\_of\\_Discrimination\\_Against\\_Women](https://en.wikipedia.org/wiki/Convention_on_the_Elimination_of_All_Forms_of_Discrimination_Against_Women)

**Council Of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023; Council Of Europe** <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

**Da regia a set, Cinema in Italia non e mestiere per le donne**

[http://www.ansa.it/canale\\_lifestyle/notizie/societa\\_diritti/2019/01/24/da-regia-a-set-cinema-in-italia-non-e-mestiere-per-le-donne\\_6dc2a7eb-e79d-48aa-b3b8-19d614b09a88.html?fbclid=IwAR1XlnEN4vqow6Ujd3re3i8gZTÈBnfk2sZ\\_nS6dVTMVDa1O19TPOBa84tQë](http://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2019/01/24/da-regia-a-set-cinema-in-italia-non-e-mestiere-per-le-donne_6dc2a7eb-e79d-48aa-b3b8-19d614b09a88.html?fbclid=IwAR1XlnEN4vqow6Ujd3re3i8gZTÈBnfk2sZ_nS6dVTMVDa1O19TPOBa84tQë)

**European Pillar of Social Rights;** European Commission

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

**Gender Equality in the Media Sector Citizen's Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies; European Union 2018;** [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL\\_STU\(2018\)596839\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU(2018)596839_EN.pdf)

**Gender Equality Strategy;** European Commission

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

*Global Media Monitoring Project 2015, Regional Report; World Association for Christian Communication (WACC)*

[http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/regional/Europe.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/regional/Europe.pdf)

*Instat nëntë nga dhjetë shqiptarë janë të ekspozuar ndaj mediave, revista monitor, 2 dhjetor 2019,*  
<https://www.monitor.al/anketimi-i-instat-nente-nga-dhjetë-shqiptarë-janë-te-ekspozuar-ndaj-mediave/>

*Macharia S. Global Media Monitoring Project 2015*

[http://www.media-diversity.org/en/additional-files/Who\\_Makes\\_the\\_News\\_-\\_Global\\_Media\\_Monitoring\\_Project.pdf](http://www.media-diversity.org/en/additional-files/Who_Makes_the_News_-_Global_Media_Monitoring_Project.pdf)

*Report on equality between women and men in the EU; European Commission; Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019* [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)

*The EU Charter of Fundamental Rights- Use and Added Value in EU Member States; European Union Agency for Fundamental Rights, March 2019*

<https://fra.europa.eu/en/publication/2019/eu-charter-fundamental-rights-use-and-added-value-eu-member-states>

*The European Charter for Equality of women and men in local life; Council of European Municipalities and Regions; Innsbruck May 2006*

[https://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_en.pdf](https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf)

*Where are the women directors? Report on gender equality for directors in the European film industry; European Women's Audiovisual Network 2006-2013*

[https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report\\_compressed.pdf](https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf)

## Shtojca

### Pyetësor

Une quhem dhe vij nga QAGJZH. Duam te bejme nje studim, me mbeshtetje te AMA per te pasur nje opinion Tuajin mbi perfaqsimin e grave ne mediat audiovizive. Do t'ju bej rreth \_\_\_\_ pyetje dhe ju siguroj qe te gjitha keto pyetje do te mbahen sekret, dhe une do te mbroj plotesisht konfidencialitetin e tyre.

Informacioni I PERGJITHSHEM	
1. Numri I pyetsorit:	_____
Qarku ID	_____
Qyteti	_____
Adresa sipas skedes	_____
Intervistuesi	
Data e intervistes (dd/mm/vvvv)	_____/_____/2019
Emri i medias	
NIPT sipas AMA/QKB	
TIPI I medias	Audio[ <input type="checkbox"/> Video[ <input type="checkbox"/>
Shenime te intervistesit	

SEKSIONI I PUNES		
1	<b>Ju lutem me thoni gjininë tuaj</b>	1. Femer 2. Mashkull
2	Ju lutem me thoni çfarë pozicioni mbani në këtë Media	Kryeredaktor Redaktore Moderatore Gazetar terreni Gazetar në neësroom Lexues lajmesh Tjeter Specifiko
3	<b>Ju lutem me thoni sa ore keni punuar mesatarisht gjatë javës së kaluar</b>	_ _ _  Ore
4	Ju lutem me thoni sa punë kryeni gjatë javës	Vetëm një punë kryesore Dy punë kryesore Një kryesore, një të dytë sipas rastit Një kryesore, një të dytë gjatë gjithë vitit Nuk e di
5	<b>Sa kohë keni që punoni në këtë vend pune?</b> [INT. Konverto në muaj nëse ka më shumë se një vit]	_ _ _  Vite  _ _ _  Muaj
		5a.Totali Muaj  _ _ _
6	Në punën tuaj kryesore ju punoni	Me kohë të plote Me kohë të pjesshme <i>[Shko tek P8]</i>
7	Pse punoni ju me kohë të pjesshme	Kujdesem për fëmijet Kujdesem për të paaftët në familje Paaftësi personale Shkoj në shkollë Ndjek kurs profesional Nuk dua punë me kohë të plote Nuk gjej punë me kohë të plote Tjeter _____ Nuk e di/Pa përgjigje
8	Në punën tuaj kryesore ju keni një kontratë?	Me pak se 3 muaj 3-6 muaj 7-12 muaj 13-24 muaj 25-36 muaj Me shumë se 36 muaj Pa afat Nuk kam Nuk e di/Pa përgjigje

9	A perfitoni sigurime shoqerore ne punen tuaj	Po Jo Nuk e di/Pa pergjigje
10	Cfare lloj pune beni ju gjate dites	1.Kryeredaktor 2. Redaktore 3. Moderatore 4. Gazetar terreni 5. Gazetar ne neësroom 6. Lexues lajmesh 7. Tjeter Specifiko_____
11	<b>Sa eshte paga juaj mujore bruto per kete pune</b> [INT. Konverto ne LEKE TE REJA] [INT. Do te pyesni per pagen qe ata marrin ne dore, mbasi jane hequr taksat dhe detyrimet etjera]	Deri ne 26000 leke 26001 - 30000 leke 30001 - 40000 leke 40001 - 55000 leke 55001 - 75000 leke 75001 - 90000 leke 90001 leke Nuk e di/Pa pergjigje
12	A keni perfitime te tjera pervec pages?	Bonuse financiare Bonuse jofinanciare [Kalo tek pyeta 16] Trainime profesionale [Kalo tek pyeta 16] Trajtime [Kalo tek pyeta 16] Te tjera [Kalo tek pyeta 16] Nuk e di [Kalo tek pyeta 16]
13	Sa PARA perfituat nga bonusu juaj i fundit	_____Leke te reja [INT. Konverto ne leke nese eshte dhene ne monedhe te huaj sipas kursit 1 Euro= 135 lek, 1USD= 100 lek]
14	A eshte rritur paga juaj gjate vitit te fundit?	Nuk eshte rritur Eshte rritur deri 5% Eshte rritur deri 10% Eshte rritur deri 15 % Eshte rritur me shume se 20% Tjeter _____ Nuk e di
15	Si e merrni ju pagen	Cdo muaj Cdo 15 dite Cdo jave Cdo dite Tjeter _____ Nuk e di/Pa pergjigje



16	Si do ta konsideronit JU punen tuaj te tanishme?	Shume e kenaqshme E kenaqshme Disi Jo e kenaqshme Aspak e kenaqshme Nuk e di/Pa pergjigje
17	Sa te sigurt e ndjeni veten ne lidhje me postin e punes ne kete vend pune?	Shume te sigurt Te sigurt Disi Jo aq te sigurte Aspak te sigurte Nuk e di/Pa pergjigje
18	A jeni ju anetar i ndonje bordi drejtues?	Po, ku punoj  Po, ne vend tjeter Jo
19	Perfitoni ju bonuse nga kjo anetaresi	Po, bonuse financiare (Kalo tek pyetja 19) Po, bonuse materiale (Kalo tek pyetja 19) Jo
20	Nese po, sa eshte bonusu financiar	Deri 5000 leke te reja 5001-10000 leke te reja 10001-20000 leke te reja 20001-30000 leke te reja Mbi 30000 leke te reja
<b>PUNA E DYTE, JO KRYESORE</b> <b>(INT. Ketij seksioni i pergjigjen vetem personat qe jane pergjigjur te kene me shume se nje pune (shih pyetjen P2, per pergjigjet 2,3,4))</b>		
21	Puna juaj e dyte eshte	Sezonale E rastit (Okazionale) E perkohshme E perhershme
22	Ne punen tuaj te dyte, me thoni jeni Ju	I punesuar I vetepunesuar me te punesuar te tjere I vetpunesuar pa te punesuar te tjere 9. Nuk e di

23	Kush është punëdhënësi juaj ?	Qeveria, sektori publik ose ushtria Ndermarrje shtetërore Ndermarrje/individ privat Programe të punës publike OJQ Organizata Nderkombetare Tjetër _____ Nuk e di
24	<b>Sa është pagesa juaj nga kjo punë</b> [INT. Konverto në leke të reja]	Deri në 5000 leke 5001-15000 leke 15001-25000 leke 25001-30000 leke 30001-50000 leke Mbi 50001 leke Nuk e di/Pa përgjigje
25	Si e marrni këtë pagesë	Cdo muaj Cdo 15 ditë Cdo javë Cdo ditë Tjetër _____
26	Gjatë 12 muajve të fundit a keni përfituar ndonjë shpërblim në cdo lloj forme nga kjo punë	Po Jo ( Kalo tek 30)
27	Sa është vlera e përafërt e këtij shpërblimi	_____ Leke të reja
28	A keni paguar ndonjëherë kontribute të sigurimeve shoqërore nga puna juaj e dytë	1. Po 2. Jo

**OPINIONE MBI SITUATEN PROFESIONALE**

29	Ne përgjithësi, si e shihni ju situatën e KARRIERES suaj	Shumë mire Mire Cka Keq Shumë keq Nuk e di/Pa përgjigje
30	Cilet rregullatore kanë më shumë influencë në median tuaj	1. AMA 2. Sindikatat 3. Media ku punoni 4. Tregu 5. Organizatat ndërkombetare 9. Tjetër

31	Cilat organizata punojne per rritjen e aftesive tuaja profesionale nga programe trajnuese te ofrura	1. AMA 2. Media ku punoni 3. Shoqatat e gazetareve 4. Organizatat nderkombetare 5. ATA 9. Nuk e di/Pa pergjigje
----	---	--

32. Në shkallën nga 1 - 5, ku 5 është shumë i rëndësishëm dhe 1 është shumë e parëndësishme, sa të rëndësishëm apo të parëndësishëm mendoni se *jane faktorët e meposhtem* për të ndikuar në **perfaqsimin e grave ne media?**

Faktorët që ndikojnë në nivelin e ndryshëm të perfaqsimin ndërmjet burrave dhe grave?	Shume i rëndësishëm	I rëndësishëm	As i rënd/asi parend	I parëndësishëm	Shume I parëndësishëm	Nuk e di
Lloji i punës që bëni	5	4	3	2	1	9
Aftësitë e nevojshme për punë të vecanta	5	4	3	2	1	9
Nr i viteve të experiences në punë	5	4	3	2	1	9
Niveli i edukimit	5	4	3	2	1	9
Politikat e rekrutimit	5	4	3	2	1	9
Lidhja me pronarin e medias	5	4	3	2	1	9
Lloji i programit që drejton (prime time ose jo)	5	4	3	2	1	9
Te tjera (specifiko) _____	5	4	3	2	1	9

33. Duke përdorur të njëjtën shkallë nga 1-5, ku 5 është shumë i rëndësishëm dhe 1 është shumë e parëndësishme, sa e rëndësishme mendoni ju është secila nga mënyrat e mëposhtme **për perfaqsimin e grave ne media**

Mënyrat me të mira për rritjen e perfaqsimin të grave	Shume I rëndës.	I rëndësishëm	Neutral	I parëndësishëm	Shume I parëndësishëm	Nuk e di
Përdorimi i standardeve të njëjta për punësimin dhe procedurat e promovimit	5	4	3	2	1	9
Kuotat punësimi sipas gjinise brenda mediave/kompanive	5	4	3	2	1	9
Monitorim nga Sindikatat	5	4	3	2	1	9
Fleksibilitet me të madh në kontratat e punës (kohe fleksibel, punë në shtëpi, punë me kohe të pjesshme)	5	4	3	2	1	9
Ofrimi i trajnimeve me të mira për gratë që duan të bëjnë karriere	5	4	3	2	1	9

Menyrat me të mira për rritjen e përfaqësimit të grave	Shume I rends.	I rendesishem	Neutral	I parendesishem	Shume I parendesishem	Nuk e di
Programe të dedikuara për Pekin +25, OZHM, CEDAË and Konventa e Stambollit	5	4	3	2	1	9
Vleresimi i talentit personal	5	4	3	2	1	9
Tjeter (specifiko) _____	5	4	3	2	1	9

Informacion i përgjithshëm

Gjinia

1. Mashkull  
 2. Femer

1. **Mosha** |\_\_|\_\_| vite

2. **Sa vite shkolle keni** |\_\_|\_\_| Vite shkolle



**CIP Katalogimi në botim BK Tiranë**

Çështje të barazisë gjinore në sektorin audio-  
viziv në Shqipëri /  
Mirela Arqimandriti, Valbona Sulçe, Olsi Çoku,  
Mirela P.  
Bogdani, Aurora Sulçe. – Tiranë : Pegi, 2019  
54 f. ; 21 x 29.7 cm.  
ISBN 978-9928-310-06-4

1.Përkatësia gjinore 2.Barazia 3.Gra  
4.Masmedia  
5.Media sociale 6.Raporte 7.Bashkimi  
Evropian 8.Shqipëri

305-055.2(496.5) : 659.3(047)