



Implemented by

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



AWESK

SHOQATA E GRAVE NË SEKTORIN E ENERGJISË NË KOSOVË
ASSOCIATION OF WOMEN IN THE ENERGY SECTOR OF KOSOVO

Diversiteti gjinor në sektorin e energjisë të Kosovës



Implemented by



AWESK

SHOQATA E GRAVE NË SEKTORIN E ENERGJISË NË KOSOVË
ASSOCIATION OF WOMEN IN THE ENERGY SECTOR OF KOSOVO

DIVERSITETI GJINOR NË SEKTORIN E ENERGJISË TË KOSOVËS

Mohimi i përgjegjës

Ky dokument mbështetet nga Qeveria Gjermane dhe zbatohet përmes Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Projekti i Energjisë së Kosovës.

Pikëpamjet dhe opinionet e shprehura në këtë botim janë të autorëve. Ato nuk mëtojnë të pasqyrojnë opinionet apo pikëpamjet e GIZ-it.

TABELA E LËNDËS

SHKURTESAT	7
RRETH AWESK	8
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	9
HYRJE	9
SFONDI	12
METODOLOGJIA	13
BARAZIA GJINORE NË SEKTORIN E ENERGJISË	14
BARAZIA GJINORE NË SEKTORIN E ENERGJISË NË PËRGJITHËSI	14
POLITIKAT E QEVERISË RRETH DIVERSITETIT GJINOR NË SEKTORIN E ENERGJISË	15
BARAZIA GJINORE NË SEKTORIN E ENERGJISË SË KOSOVËS	17
ROLI I GRAVE NË INSTITUCIONET RELEVANTE NË SEKTORIN E ENERGJISË NË KOSOVË	17
ARSIMI I VAJZAVE DHE GRAVE NË FUSHAT STEM	26
MUNDËSITË PËR ARSIM TË LARTË NË KOSOVË	27
PËRFSHIRJA E GRAVE NË SEKTORIN PRIVAT	32
PERSPEKTIVA GJINORE NË ENERGJINË E EKONOMIVE FAMILJARE	34
BARRIERAT DHE HENDEQET GJINORE	35
PARAGJYKIMET DHE PENGESAT	35
STIGMA SOCIALE DHE AMËSIA	36
SFIDAT PËR GRATË NË SEKTORIN E ENERGJISË	38
RRITJA E PJESËMARRJES SË GRAVE NË SEKTORIN E ENERGJISË – ADRESIMI I SFIDAVE	39
TEJKALIMI I HENDEKUT GJINOR	40
SPONSORIZIMET PËR DIVERSITET GJINOR NË SEKTORIN E ENERGJISË	41
REKOMANDIMET	44
KONKLUDIM	46
REFERENCAT	47

SHKURTESAT

AAP	Arsimi dhe Aftësimi Profesional
ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
AFP	Anketa e Fuqisë Punëtore
AKEE	Agjencia e Kosovës për Eficiencë të Energjisë
AWESK	Shoqata e Grave në Sektorin e Energjisë në Kosovë
BE	Bashkimi Evropian
CES/QEQ	Qendra për Energji dhe Qëndrueshmëri
ECTS	Sistemi Evropian i Transferimit dhe Akumulimit të Kredive
EIGE	Instituti Evropian për Barazi Gjinore
FECE/FIEK	Fakulteti i Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike
FME/FIM	Fakulteti i Inxhinierisë Mekanike
GIZ	Bashkëpunimi Gjerman për Zhvillim
KEDS	Kompania Kosovare e Shpërndarjes së Energjisë Elektrike
KEK	Korporata energjetike e Kosovës
KESCO	Kompania e Furnizimit me Energji Elektrike e Kosovës
KOSTT	Operatori i Transmisionit, Sistemit dhe Tregut
MBPZHR	Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural
ME	Ministria e Ekonomisë
MFK	Fondacioni i Mijëvjeçarit në Kosovë
MMPHI	Ministria e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës
OJQ	Organizatë joqeveritare
PK	Palë Kontraktuese
PV	Fotovoltaik
RIT/AUK	Instituti Teknologjik në Rochester
SFEK	Siguria e furnizimit të energjisë të Kosovës
STEM	Shkencë, Teknologji, Inxhinieri dhe Matematikë
SHBA	Shtetet e Bashkuara të Amerikës
TKE	Traktati i Komunitetit të Energjisë
UBT	Universiteti për Biznes dhe Teknologji
UNDP	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
UP	Universiteti i Prishtinës
USAID	Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar
ZRRE	Zyra e Rregullatorit të Energjisë

RRETH AWESK

Në qershor të vitit 2017, AWESK (Shoqata e Grave në Sektorin e Energjisë së Kosovës) u krijua për të fuqizuar gratë në sektorin e energjisë, përmes zhvillimit profesional dhe të karrierës, rrjetëzimit dhe pjesëmarrjes në vendimmarrje, duke kontribuar kështu në rritjen e qëndrueshme ekonomike të Kosovës. Rreth 170 anëtarë të Shoqatës kanë vendosur Objektiva Strategjike, duke iu përgjigjur drejtpërdrejt sfidave me të cilat përballen gratë në këtë sektor, derisa shërbejnë njëkohësisht si platformë për promovimin e hyrjes dhe zhvillimit profesional të grave në sektorin e energjisë.

AWESK është organizata e parë e shoqërisë civile në vend e cila fokusohet në çështjet gjinore në sektorin e energjisë.

Ne në AWESK punojmë me gratë dhe për gratë. Shoqata jonë vepron për të krijuar qasje e mundësi të reja për avancimin e grave në sektorin e energjisë.

Ne kemi identifikuar disa objektiva ambicioze për arritje nga shoqata AWESK. Ne duam të zgjerojmë mundësitë e karrierës për gratë në këtë sektor, përmes trajnimeve dhe rrjetëzimit; rritjen e mirëqenies dhe cilësisë së jetës duke rritur vetëdijen për eficiencën e energjisë dhe mbrojtjen e mjedisit; si dhe që gratë dhe vajzat të kenë shanse më të mira punësimi duke eliminuar hendekun midis energjisë dhe arsimimit.

Anëtarësimi në AWESK është gjithmonë në rritje, dhe deri më sot, ne kemi më se 170 anëtare aktive, të cilat janë profesioniste të trajnuara dhe të arsimuara. Ato vijnë nga një gamë e gjerë profilesh, duke përfshirë inxhinierë nga sektori i IT-së, ekspertë ligjorë, administratorë, personel të burimeve njerëzore, marketingut e komunikimit, si dhe akademikë nga inxhinieria dhe shkencat sociale.

Qasja që kemi marrë përsipër deri më tani ka dy kahe. AWESK ka identifikuar dhe ka punuar për të forcuar pozitën e anëtareve të saj, të cilat janë gra në sektorin e energjisë. Ato kanë gëzuar mentorim, rrjetëzim, zhvillim të aftësive si dhe zhvillim të karrierës. Ndërkohë, Shoqata ka kontaktuar me vajzat në të gjithë vendin për të diskutuar sektorin e energjisë si një mundësi karriere. Në të njëjtën kohë, AWESK po punon për t'i bërë institucionet të afta që të identifikojnë veprime konkrete dhe reale për fuqizimin e grave në energji, për vlerat dhe zhvillimin e tyre profesional. Që nga themelimi i saj, Shoqata ka ndërmarrë aktivitete me institucionet vendore, komunitetin e donatorëve dhe sektorin e arsimit. AWESK punon vazhdimisht për të definuar ndërhyrjet e mundshme që kontribuojnë në krijimin e një sektori energjetik gjithëpërfshirës.

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Sektori i energjisë konsiderohet tradicionalisht si vend pune për burrat, si dhe është njëri nga sektorët me më së paku diversitet gjinor. Për të pasur pasqyrë të qartë të kësaj lënde, kemi analizuar sfidat, mundësitë, përparësitë me të cilat ballafaqohen, por edhe kemi mirëpritur kënaqësinë e arritjes së mundësive të barabarta të prosperimit në aspektin profesional për vajzat dhe gratë në Kosovë.

Shoqata gjithashtu ka marrë përsipër mbledhjen e informacionit për mundësitë e arsimimit dhe gjendjen aktuale të studentëve, institucioneve të sektorit, duke arritur të përshkruajë gjendjen në aspektin e diversitetit gjinor.

Gjetjet na kanë orientuar drejt kërkesës për përmirësimin e atraktivitetit, nëpërmjet aktiviteteve të shumta të profesionistëve shembullorë, duke ofruar mundësi të barabarta për ngritje të merituar profesionale dhe vlerësimin e kontributit të tyre. Mbështetja dhe fuqizimi i këtyre grave duhet të shtrihet që nga prezantimi i thjeshtë, tek angazhimi i tyre dhe e deri tek prania e tyre në pozita vendimmarrëse.



HYRJE

Qëllimi i këtij dokumenti qëndrimesh është të paraqesë pasqyrën aktuale të baraspeshës gjinore në sektorin e energjisë në Kosovë. Ky dokument është hartuar nga AWESK (Shoqata e Grave në Sektorin e Energjisë në Kosovë), mbështetur nga institucioni gjerman për Bashkëpunim Zhvillimor, GIZ në Kosovë.

Qëllimi i këtij dokumenti është të përcaktojë statusin, dinamikën dhe perspektivën e fuqisë punëtore femërore në këtë sektor, përmes këndvështrimit të ciklit jetësor të karrierës së grave, mundësive që ato gëzojnë si dhe sfidave me të cilat ballafaqohen. Qëllimi kryesor është të ofrohen rekomandime specifike se si të përmirësohet diversiteti gjinor.

Në këtë dokument qëndrimesh, ne shqyrtojmë tri fazat kryesore të karrierës së grave në sektorin e energjisë: orientimi i grave drejt këtij sektori, ofrimi i mundësive afatgjata të karrierës dhe rritja e pjesëmarrjes së grave në udhëheqësinë e lartë. Përgjatë këtij studimi, ne ofrojmë rekomandime specifike, të zbatueshme se si mund të përmirësohet diversiteti gjinor.

SFONDI

Energjia është një nga komponentët kryesorë të zhvillimit ekonomik. Derisa sektori global i energjisë po bëhet më i pastër dhe më i avancuar teknologjikisht, ekziston një element qenësor që është i mangët: diversiteti dhe barazia gjinore. Republika e Kosovës është palë kontraktuese (PK) e Traktatit të Komunitetit të Energjisë (TKE), e krijuar midis Bashkimit Evropian (BE) dhe vendeve të Evropës Juglindore, për të shtrirë tregun e brendshëm të energjisë të BE-së drejt Evropës Juglindore dhe më gjerë. Si PK, Kosova ka marrë përsipër disa obligime nga ENCT për të transpozuar dhe zbatuar direktivat dhe rregulloret përkatëse të BE-së (acquis Communautaire) të sektorit të energjisë. Në një takim të mbajtur në tetor të vitit 2011, Këshilli Ministror i Komunitetit të Energjisë miratoi Pakon e Tretë të Energjisë, duke vendosur kështu një afat të përgjithshëm zbatimi në vitin 2015. Komuniteti i Energjisë (EnC) merr vendime, dhe sipas Traktatit të Komunitetit të Energjisë, pakoja e tretë për energjinë konsiderohet si 'Acquis Communautaire' e tij, duke nënkuptuar se të gjitha Palët Kontraktuese, përfshirë Kosovën, duhet ta transpozojnë pakon e tretë në legjislacionin e tyre kombëtar¹.

Prandaj, deri në korrik 2016, Kosova kishte përfunduar procesin e transpozimit të legjislacionit për energjinë, si dhe përafrimin me kriteret e 'Acquis' të EnC-së. Në bazë të legjislacionit në fuqi, janë bërë reforma në sektorin e energjisë, duke përfshirë shturjen dhe privatizimin e ndërmarrjeve të sektorit të energjisë, krijimin e organeve të pavarura rregullatore dhe eliminimin e subvencioneve të paqëndrueshme për kompanitë e energjisë. Me depërtimin e proceseve dhe teknologjive të reja, tranzicioni i energjisë do të ofrojë po ashtu mundësi unike për të adresuar çekuilibrin aktual gjinor në sektorin e energjisë. Ndërsa gjinia është gjithnjë e më shumë nocion shumëdimensional, fokusi kryesor në sektorin e energjisë është aktualisht te përbërja meshkuj/femra e fuqisë punëtore. Gratë po ashtu duhet të kenë rol qenësor në tranzicionin e gjelbër të energjisë, si konsumatore të përgjegjshme, veçanërisht në familje e biznese, si dhe vendimmarrje. Fuqizimi dhe udhëheqja e grave në sektorin

¹ Traktati për themelimin e Komunitetit të Energjisë, 25 tetor 2005, Faqja e internetit e Komunitetit të Energjisë

e energjisë mund të ndihmojë në përshpejtimin e rritjes së ekonomisë me më pak karbon, duke promovuar energjinë e pastër dhe përdorimin më efikas të energjisë, si dhe duke ndihmuar kështu në ballafaqimin me varfërinë energjetike. «Tranzicioni i drejtë» duhet të përfshijë edhe perspektivën gjinore, për të garantuar mundësi të barabarta si për burrat ashtu edhe për gratë në fuqinë punëtore. Gratë kanë më shumë gjasa të punojnë në sektorin joformal, si dhe të përballen me vështirësi më të mëdha në qasjen e tyre në energji për aktivitetet e tyre ekonomike. Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore 2020 në Kosovë, shkalla e punësimit është 28.4%. Shkalla më e lartë e punësimit është tek meshkujt, 42.8%, ndërsa punësimi për gratë është 14.1%. Gratë janë të punësuar kryesisht në arsim, tregti dhe shëndetësi, me 52,7%, ndërsa meshkujt janë të punësuar kryesisht në tregti, ndërtim dhe prodhimtari, me 44,1%. Papunësia ishte më e larta tek femrat me 32.3%, krahasuar me meshkujt me 23.5%. Shkalla më e lartë e papunësisë është në grupmoshën 15-24 vjeç, me 49.1%.

Sipas rezultateve të AFP-së, në vitin 2020, fuqia punëtore joaktive ishte mjaft e lartë, në masën 61.7%, me fokus të veçantë tek femrat me 79,2%, krahasuar me meshkujt me 44.0%.² Sektori i energjisë mbetet sektor i dominuar nga burrat në përgjithësi, e veçanërisht në Kosovë. Një studim i kryer nga Nathan Associates më 2018 zbuloi se vetëm 7 përqind e punonjësve të sektorit të energjisë janë gra³. Si të krijojmë prurje për talentin dhe udhëheqjen e grave në sektorin e energjisë?

Sot, teknologjia po ndryshon me shpejtësi dhe ky ndryshim ndihmon në zgjerimin e mjediseve të punës globale, multikulturore dhe me bazë ekipore. Megjithatë, ndryshimi i shpejtë po ashtu krijon vështirësi në ofrimin e orientimit, ekspozimit dhe mundësive që janë thelbësore për të menaxhuar efektivisht sfidat aktuale të punës, ose për të përgatitur brezat e ardhshëm për rolet e ardhshme udhëheqëse. Arritja e qasjes universale në energji deri në vitin 2030, siç është planifikuar, nëpërmjet energjisë së pastër dhe të ripërtërishme, mund të prodhojë dobi të trefishtë: ekonomike (investime dhe punësim në sektorin e burimeve të ripërtërishme), sociale (që përfshin fuqizimin e grave dhe përmirësimin e ndikimeve në shëndet) si dhe mjedisore (emetime e ndotje më të paktë).

Përmirësimi i kapacitetit të vendit për të ofruar energji të sigurt, më të pastër dhe të përballueshme është njëri nga prioritetet kryesore për shtetin më të ri të Evropës, Kosovën. Ndërmarrjet dhe institucionet energjetike të Kosovës, si KEK-u, KOSTT-i, ZRRE-ja, KEDS-i, KESCO, Ministria e Ekonomisë dhe Ministria e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës (MMPHI) secila kanë role të rëndësishme për të luajtur në modernizimin e sektorit të energjisë elektrike në vend.

Bazuar në të dhënat e anketës së fuqisë punëtore për Bashkimin Evropian, zbulojmë se përqindja e grave në punësim në nën-sektorët e energjisë është mjaft e dobët, kur krahasohet me fuqinë e përgjithshme të punës (46%) dhe nënsektorët e tjerë industrialë. Nën-sektori me performancën më të dobët, që po ashtu lidhet me energjinë është gjermimi (mihja) e qymyrit dhe linjtit.⁴

Identifikimi dhe adresimi i pabarazive dhe avancimi i mëtejshëm i fuqizimit të grave dhe barazisë gjinore, janë veprime thelbësore për arritjen e qasjes universale në energjinë moderne, të cilat njihen gjithashtu si themelet e Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDG 5, 7 dhe 8). Rolet gjinore – rolet e pritura, sjelljet, përgjegjësitë dhe aktivitetet socio-kulturore, që ndërtohen nga shoqëria –

2 <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-in-kosovo-2020>

3 Gratë po nxisin ndryshimin në sektorin e energjisë në Kosovë, MCC, 23 nëntor 2020 (Women Are Driving Change in Kosovo's Energy Sector)

4 Diversiteti gjinor në energji: ajo që dimë dhe çfarë nuk dimë (Gender diversity in energy: what we know and what we don't know), 2020

përcaktojnë rolet dhe marrëdhëniet e grave dhe burrave si prodhues dhe përdorues të energjisë, por edhe pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës në energji dhe në proceset vendimmarrëse.

Kjo kërkon përkushtim të fuqishëm të qeverive, industrisë dhe aktorëve të tjerë të energjisë, në kuptimin e ndërmarrjes së veprimeve për të përshpejtuar pjesëmarrjen e grave.

METODOLOGJIA

Për të identifikuar sfidat me të cilat përballen gratë në sektorin e energjisë (paragjykimet dhe barrierat), por edhe përfitimet e rritjes së pjesëmarrjes së grave në punësim dhe rolet e mundësitë e udhëheqjes, jemi angazhuar në rrjetëzim dhe këmbime me aktorë përkatës të përfshirë (institucione qeveritare, ndërmarrje publike të sektorit të energjisë, prodhuesit, programet/organizatat ndërkombëtare, akademia dhe shoqëria civile), duke organizuar një punëtori.

Në punëtori, anëtarët e AWESK-së, përfaqësues të organizatave të tjera që punojnë për barazinë gjinore, si dhe përfaqësues nga institucione të ndryshme, diskutuan dhe studiuuan idetë dhe kontributet e tyre se si të adresohen barrierat për përfaqësimin e barabartë të grave në sektorin e energjisë. Duke u nisur nga një diskutim i tillë me aktorët relevantë të përfshirë në sektorin e energjisë, jemi përpjekur të lidhim përfshirjen gjinore me sektorin e energjisë, duke ndërmarrë veprime konkrete. Diskutimi kontribuoi në fuqizimin e idesë për të mbështetur vajzat e reja në lëndët STEM, orientimin në karrierë, duke e bërë sektorin tërheqës për gratë, duke rekomanduar përmirësime të nevojshme të politikave për barazinë gjinore dhe rolin e grave në tranzicionin energjetik, eficientë të energjisë, energjinë e ripërtërishme dhe mbrojtjen e mjedisit/klimës në Kosovë, nga të gjitha palët e përfshira;

Në hartimin e këtij dokumenti, kontaktuam institucionet tjera relevante të sektorit të energjisë për të marrë informacionin e nevojshëm për gjendjen aktuale të pjesëmarrjes së grave në sektorin e energjisë në Kosovë.

BARAZIA GJINORE NË SEKTORIN E ENERGJISË

BARAZIA GJINORE NË SEKTORIN E ENERGJISË NË PËRGJITHËSI

Sektori i energjisë mbetet një nga sektorët më të çekuilibruar gjinor. Gratë mbeten dobët të përfaqësuara në këtë sektor. Ende ka perceptime negative për gratë që hyjnë në profesione që lidhen me ndërtimtarinë, si elektriciste, instaluese të pajisjeve mekanike, ndërtuese, marangoze, metalpunuese etj., të cilat veprojnë si pengesë në shqyrtimin e tyre për punësim në fusha të tilla. Këto barriera po ashtu i bëjnë shumë gra dhe vajza të reja të hezitojnë të studiojnë në veçanti fushat STEM dhe të energjisë. Megjithatë, duket se ka një tranzicion pozitiv në proces e sipër. Numri i grave të punësuar në sektorin e energjisë është rritur gradualisht, duke dëshmuar se femrat i përshtaten në mënyrë të përkryer sektorit të energjisë.

Megjithatë, në botën moderne, pabarazia gjinore mbetet një fenomen që zakonisht ndodh në organizata të ndryshme, veçanërisht në sektorin e energjisë. Në mbarë botën, përqindja e grave në fuqinë punëtore midis 2019-2020 u ul me 3% (nga 51 në 48%), ndërsa gratë shpenzojnë tri herë më shumë kohë në kujdes të papaguar për fëmijë dhe punë të tjera shtëpiake, në krahasim me burrat. Kjo përqindje ka të ngjarë të jetë rritur gjatë pandemisë COVID-19 për shkak të mbylljes së shkollave, izolimit të të moshuarve dhe rritjes së numrit të anëtarëve të sëmurë të familjes. Si rezultat, pasuria globale është ulur me 172 trilionë dollarë dhe pasuria e kapitalit njerëzor është ulur me rreth një të pestën në mbarë botën.

Vendet evropiane filluan të miratojnë akte ligjore për të drejta të barabarta për gratë dhe burrat që në vitet 1970. Akti i parë për këtë çështje është Ligji për të Drejtat e Barabarta të Grave dhe Burrave, i miratuar në Suedi në vitin 1972. Vende të tjera që miratuan akte të ngjashme ligjore ishin Norvegjia (1978), Danimarka (1978), Franca (2000) dhe Gjermania (2001). Që nga vitet 1970, ka pasur përparim të konsiderueshëm në ngritjen ligjore të barazisë gjinore, me të drejtat e grave që tani janë rritur në dy të tretat e të drejtave të burrave (BB 2020). Një indeks që mat mbështetjen ligjore për ciklin jetësor të grave nga fillimi deri në pensionim tregon se ka rritje të ndjeshme të nivelit të mbështetjes ligjore për gratë në të gjitha grupet e botës. Megjithatë, vetëm tetë vende (Suedia, Luksemburgu, Letonia, Islanda, Franca, Danimarka, Kanadaja dhe Belgjika) kanë arritur vlerësimin maksimal prej 100 pikësh. Situata po ndryshon, por në mënyrë të pabarabartë, gjë që vetëm sa rrit kërkesën për vëmendje ndaj faktorit gjinor në zhvillimin e politikave, veçanërisht në sektorin e energjisë. Ndikimi i industrisë përcakton ndjeshëm praninë e grave në fuqinë punëtore, duke përfshirë atë në pozita të ndryshme në kompani. Nëse i referohemi punësimit të grave duke u bazuar në stereotipa për pozita të caktuara si të favorshme për gratë, kjo mund të tkurrë mundësinë e arritjes së barazisë gjinore në të gjitha fushat e punësimit.

Kjo vërehet veçanërisht në sektorin e energjisë, ku në çdo nivel të strukturës së kompanive, gratë janë më pak të përfaqësuara se në industrinë e tjera⁵.

Shumë gra kanë filluar të gjejnë vendet e tyre në projektim, hulumtim, konsultim, koordinim dhe mbikëqyrje. Ndërsa gratë arrijnë t'i mbijetojnë "prurjes që pikon jashtë", ato gjithnjë e më shumë prirën të aplikojnë njohuritë e tyre në ndërmarrjet e sektorit të energjisë, ministritë dhe organizatat e tjera që lidhen me këtë sektor. Kjo është e evidente në të gjithë sektorin dhe mund të përmendim sektorin e BRE-

5 Barazia gjinore në sektorin e energjisë: analiza dhe fuqizimi, 2021

ve si vetëm një prej tyre, ndoshta më i rëndësishmi për tranzicionin e gjelbër të energjisë. Megjithatë, sipas një studimi të fundit të IRENA-s, gratë mbajnë vetëm 32% të vendeve të punës në burimet e ripërtërishme dhe vetëm 22% të punësimit në sektorët e naftës dhe gazit, ndërsa 45% e këtyre vendeve janë administrative. Pavarësisht se përbëjnë 48% të fuqisë punëtore globale – gratë përbëjnë vetëm 22% të sektorit të energjisë konvencionale. Në nivele drejtuese, shifrat janë edhe më të ulëta. Barrierat me të cilat përballen gratë në sektorin e energjisë janë të ngjashme me ato me të cilat përballen gjetiu në ekonomi. Megjithatë, sfidat e sektorit të energjisë janë më urgjente pasi industria po kalon një proces transformimi; Tranzicioni drejt energjisë së pastër do të kërkojë që të zbatohen zgjidhje e modele biznesi inovative, por edhe pjesëmarrje më të madhe nga një grup i larmishëm kapacitetesh. IRENA vlerëson se numri i vendeve të punës në burimet e ripërtërishme mund të rritet nga 10.3 milionë në vitin 2017 në gati 29 milionë më 2050. Efiçenca e energjisë është një tjetër sektor që ka prurje të konsiderueshme në krijimin e vendeve të punës. Bazuar në projeksionet e shpallura deri më tani, mund të prodhojë numër ekuivalent me 1.8 milionë vende të punës me orar të plotë midis viteve 2021 dhe 2023, gati dy të tretat e të cilave do të ishin në sektorin e ndërtesave, 16% në industri dhe 20% në transport. Bazuar në njoftimet e bëra deri më sot, mbi 80% e vendeve të punës në efiçencë të energjisë priten të krijohen në Evropë, ku është ndarë edhe pjesa më e madhe e financimeve stimuluese⁶.

Tranzicioni global i energjisë në vazhdim ofron mundësi për të krijuar vende të reja pune dhe për të riformësuar të gjitha aspektet e prodhimit e shpërndarjes së energjisë. Kështu, është e nevojshme pjesëmarrja e të gjithëve, pa paragjykimet gjinore apo etnike.

Barazia gjinore në sektorin e energjisë në rajon është krejt e njëjtë si në Kosovë. Në Maqedoninë e Veriut, 14,5% e grave punojnë në furnizimin me energji elektrike, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar⁷. Në Mal të Zi, gratë përbëjnë 20,7% të furnizimit me energji elektrike dhe gaz⁸; Në Shqipëri, lidhja ndërmjet barazisë gjinore dhe sektorit të energjisë është pak e hulumtuar. Në Serbi, vetëm 34 % e specialistëve të sektorit të energjisë janë gra⁹.

Edhe pse ka ende shumë sfida para mundësive dhe përfitimeve të përfshirjes së grave në sektorin e energjisë, studime të ndryshme tregojnë se ka ndryshime pozitive në këtë drejtim. Kjo jep shpresë se e ardhmja do të jetë më e ndritshme dhe se do të kemi më shumë gra që janë pjesë e këtij sektori.

POLITIKAT E QEVERISË RRETH DIVERSITETIT GJINOR NË SEKTORIN E ENERGJISË

Ligji për Barazinë Gjinore (LBGJ 2015) përkufizon ekzistencën e përfaqësimit të pabarabartë kur pjesëmarrja ose përfaqësimi i një gjinie është më i ulët se pesëdhjetë për qind (50%) në çfarëdo entiteti apo niveli vendimmarrës në jetën politike dhe publike. LBGJ-ja parashikon gjithashtu masa të ndryshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe garantimin e barazisë gjinore, si p.sh.: kuotat për arritjen

6 Efiçenca e Energjisë 2020 (Energy Efficiency 2020), IEA

7 TREGUESIT GJINORË Maqedonas dhe NDRYSHIMET KLIMATIKE (Macedonian GENDER and CLIMATE CHANGE INDICATORS), nëntor 2020

8 Gratë dhe ndryshimet klimatike në Mal të Zi (Women and Climate Change in Montenegro) – UNDP, 2018

9 Gratë në energjinë e qëndrueshme, ndryshimet klimatike dhe mbrojtjen e mjedisit – UDHËHEQJA PËR NDRYSHIM (Women in sustainable energy, climate change, and environmental protection – LEADERSHIP FOR CHANGE)

e përfaqësimit të barabartë; mbështetja e programeve për të rritur pjesëmarrjen në vendimmarrje dhe në jetën publike; dhe trajtim preferencial në rekrutim, punësim dhe ngritje në detyrë. Ligji po ashtu e bën të detyrueshëm buxhetimin e ndjeshëm gjinor për të gjitha organizatat buxhetore. Ai parasheh themelimin e Agjencisë për Barazi Gjinore (ABGJ) në Zyrën e Kryeministrit, si dhe zyrtarët e barazisë gjinore (ZBGJ) në të gjitha komunat, ministritë dhe institucionet e nivelit qendror. ABGJ është përgjegjëse për promovimin, mbështetjen dhe koordinimin e zbatimit dhe reformës së LBGJ-së, si dhe prodhimin e analizave të barazisë gjinore në Kosovë dhe ngritjen e vetëdijes.

Fatkeqësisht, zbatimi i këtij ligji ka qenë sfidë në Kosovë. Në sektorin energjetik të Kosovës, përvetësimi dhe zbatimi i politikave për barazi gjinore deri më tani ka qenë shumë i ngadaltë. Ka mungesë të provave formale nëse ky proces përkthehet në dokumente politikash, korniza ligjore, strategji apo programe energjetike.

Ligjet primare në lidhje me Sektorin e Energjisë¹⁰ janë:

- Ligji për Energjinë nr. 05/L-081, i korrikut 2016;
- Ligji për energjinë termike, nr. 05/L-052, i dhjetorit 2015;
- Ligji për Rregullatorin e Energjisë, nr. 05/L-084, i korrikut 2016;
- Ligji për Energjinë Elektrike nr. 05/L-085, i korrikut 2016;
- Ligji për Performancën energjetike të objekteve, nr. 05/L-101, i dhjetorit 2016;
- Ligji për Eficiencën e energjisë nr. 06/L-079, i dhjetorit 2018;

Dokumenti kryesor orientues për politikën është Strategjia e Energjisë e Kosovës 2017-2026. Asnjë nga këto ligje, politika apo strategji të Kosovës në sektorin e energjisë nuk kanë ndjeshmëri gjinore, pavarësisht thirrjes së BE-së për harmonizim gjinor në sektorin e energjisë, si dhe sipas Ligjit të Kosovës për Barazi Gjinore (LBGJ), si parakusht për procesin e para-asocimit në BE. Ka mungesë të të dhënave të konsoliduara për përfshirjen e grave në sektorin e energjisë sipas profesioneve të tyre specifike në institucionet, agjencitë, kompanitë përkatëse energjetike.

Në nëntor 2020, gjashtë vendet e Ballkanit Perëndimor (Shqipëria, Bosnja dhe Hercegovina, Kosova, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut dhe Serbia) nënshkruan Deklaratën e Sofjes, ku dhanë zotimet e tyre politike për të nxitur dekarbonizimin e sektorit të energjisë¹¹. Në përputhje me zotimin e tillë, Kosova është duke hartuar Strategji të re të Energjisë 2022-2031, Planin Kombëtar për Energjinë dhe Klimën, si dhe po rishikon pakon e ligjeve për të përmbushur objektivat e BE-së. Synimi është të arrihet një tranzicion energjetik drejt BRE-ve dhe furnizim i sigurt me energji, me çmime të përballueshme në të njëjtën kohë. Ky tranzicion duhet të pasohet nga përmirësimi i eficiencës së energjisë dhe kalimi në një rrjet inteligjent. Kështu, duke parë Strategjinë e re të Energjisë dhe Planin Kombëtar të Energjisë dhe Klimës, koordinimi i palëve të interesit të përmendura më sipër është i domosdoshëm për zbatimin me sukses të procesit të dekarbonizimit. Gjithashtu, rëndësia e kornizave me ndjeshmëri gjinore të sektorit energjetik qëndron tek marrja parasysh e përjetimeve të ndryshme sociokulturore, si dhe nevojave dhe prioritetëve të grave dhe burrave, ashtu që të tejkalohen paragjykimet gjinore dhe të integrohen veprimet për të promovuar barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave.

¹⁰ Ligjet e Energjisë: Gazeta Zyrtare, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/Default.aspx?index=1&index=1>

¹¹ Marrëveshja e gjelbër evropiane, marrë nga (A European Green Deal): https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

BARAZIA GJINORE NË SEKTORIN E ENERGJISË SË KOSOVËS

Sektori energjetik i Kosovës është plot pabarazi e mangësi të përhapura gjinore, që shtrihen që nga gasja në energji, tregu i punësimit, arsimi lidhur me energjinë dhe vendimmarrja brenda sektorit.

Sektori energjetik i Kosovës i është nënshtruar pak ose aspak shqyrtimeve të perspektivës gjinore në ligjet dhe politikat e nivelit kombëtar. Ka po ashtu nisma për analiza gjinore, si:

- Analiza gjinore Repower në sektorin e energjisë.
- MCC Integrimi Social dhe Gjinor, që përfshin Planin për rritjen e mundësive të punësimit për gratë në sektorin e energjisë.

Analiza gjinore në Kosovë thotë se nuk ka analiza të mjaftueshme gjinore dhe të dhëna të besueshme të kategorizuara në gjini në lidhje me sektorin në Kosovë. Kjo nënkupton edhe analiza të pamjaftueshme gjinore në lidhje me shfrytëzimin e energjisë. As kompania publike e ngrohjes, Termokos, e as Kompania e Shpërndarjes së Energjisë së Kosovës (KEDS) nuk mbajnë të dhëna të ndara në gjini për faturat e paguara apo ankesat e pranuar. Gratë priren të jenë dobët të përfaqësuara në këtë sektor.

Një nga arsyet e pjesëmarrjes së ulët të femrave në sektorin energjetik të Kosovës mund të jetë se popullata nuk e kupton se çfarë do të thotë "sektori i energjisë" dhe çfarë lloj mundësish punësimi (përveç në miniera apo termocentrale) mund të jenë në dispozicion¹². Megjithatë ka një përlogaritje të përafërt që më pak se 10% e fuqisë punëtore të sektorit të energjisë janë gra, ka mungesë të të dhënave të kategorizuara për përqindjen e grave të angazhuara në sektorin e energjisë, për sa i përket pozicioneve që ato mbajnë brenda institucioneve të tyre përkatëse energjetike¹³.

Sipas dokumentit të fundit të politikave të publikuar nga Sekretariati, normat e përgjithshme të punësimit të grave janë nën mesataren e BE-së në të gjitha vendet juglindore jashtë BE-së dhe janë veçanërisht të ulëta në Kosovë dhe Bosnjë dhe Hercegovinë¹⁴.

Përfaqësimi i dobët i grave në sektorin e energjisë në Kosovë mund t'i atribuohet numrit më të vogël të grave të diplomuara në fusha teknike, gjë që do t'u mundësonte atyre të ndiqnin karrierën në këtë sektor. Megjithatë, një arsye e fortë prapa numrit të ulët të grave në sektorin e energjisë, përveç çështjeve gjinore që njihen globalisht në punë, ka të bëjë me mungesën e mbështetjes institucionale për gratë.

ROLI I GRAVE NË INSTITUCIONET RELEVANTE NË SEKTORIN E ENERGJISË NË KOSOVË

Sektori energjetik i Kosovës konsiderohet si njëri nga sektorët me potencialin më të madh të zhvillimit. Institucionet kryesore përgjegjëse për menaxhimin e sektorit të energjisë në Kosovë janë: Ministria e Ekonomisë (ME) dhe Zyra e Rregullatorit për Energji (ZRRE). Përgjegjësi të rëndësishme ka edhe Ministria e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës (MMPHI). Krahas institucioneve

12 Vlerësimi i aktivitetit Repower, si dhe Raporti final i vlerësimit të sektorit të energjisë 2018

13 Vlerësimi i prodhuesve fotovoltaikë në Kosovë 2021

14 DOKUMENT POLITIKASH nga Sekretariati i Komunitetit të Energjisë për Mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë në sektorin e energjisë (POLICY PAPER by the Energy Community Secretariat on Collecting Gender-Disaggregated Data in the Energy Sector), 2022

qeveritare, ka edhe kompani me ndikim të madh në sektorin energjetik, si Korporata Energjetike e Kosovës (KEK), Operatori i Sistemit dhe Tregut të Transmisionit (KOSTT), Distribucioni dhe Furnizimi me Energji Elektrike të Kosovës (KEDS/KESCO) dhe dy Ndërmarrje të Ngrohjes Qendrore: TERMOKOS dhe NQ Gjakova.

Më poshtë jepet një ndarje, sipas institucioneve, me numrin e grave të punësuara dhe informacione shtesë për profilin e grave të punësuara.

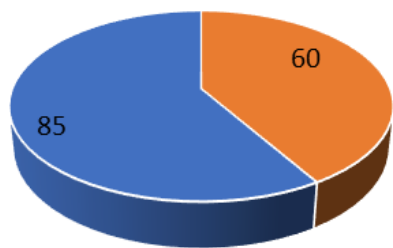
Tabelat dhe grafikët tregojnë të dhënat që mblidhen në institucionet e sektorit të energjisë. Të dhënat paraqesin raportin e bazuar në gjini.

Ministria e Ekonomisë e Republikës së Kosovës është përgjegjëse për miratimin dhe zbatimin e politikave për të inkurajuar rritjen dhe stabilitetin ekonomik, për të mundësuar zhvillimin e biznesit vendor, për të inkurajuar bashkëpunimin ekonomik për tërheqjen e investimeve të huaja, për të siguruar konkurrencë dhe treg stabil, për sigurimin e zhvillimit të qëndrueshëm dhe perspektiv të energjisë dhe burimeve minerare, të sigurojë zhvillim të teknologjisë së telekomunikacionit dhe informacionit, si dhe të sigurojë efikasitet në administrimin e ndërmarrjeve publike. Në Republikën e Kosovës, sektori i energjisë menaxhohet nga Ministria e Ekonomisë. Ekziston një zyrtare për barazi gjinore dhe trajnime që mbulon çështjet e barazisë gjinore brenda Ministrisë. Deri më tani, ajo nuk është angazhuar në grupet e punës brenda Ministrisë së Ekonomisë për të ofruar kontributin e saj në drejtim të përfshirjes gjinore në strategjitë dhe legjislacionin e sektorit të energjisë. Me mbështetjen e Sekretariatit Koordinues të Qeverisë, zyrtarja për Barazi Gjinore në të ardhmen do të jetë pjesë e çdo grupi punues për hartimin e legjislacionit dhe strategjive për sektorët përkatës. Ajo gjithashtu obligohet të raportojë vazhdimisht në Agjencinë për Barazi Gjinore/Zyra e Kryeministrit.

Numri total i punëtorëve është 145. Ministria udhëhiqet nga një grua, ministrja e Ekonomisë. Në pozitë drejtuese, 24 janë burra dhe 10 janë gra. Departamenti i Energjisë ka 17 punonjës, ku 11 janë meshkuj dhe 6 femra. Nuk ka gra në poste drejtuese.

Në kuadër të Ministrisë së Ekonomisë, ekziston edhe **Agjencia Kosovare për Eficiencë të Energjisë** – AKEE, që është organi qendror i administratës shtetërore përgjegjës për zhvillimin dhe zbatimin e politikave të eficiencës së energjisë. Sipas Ligjit për Eficiencën e Energjisë, AKEE është përgjegjëse për menaxhimin e gjithë skemës së auditimit të energjisë, që definohet më tutje me akte nënligjore për auditorët e energjisë dhe auditimin energjetik. AKEE-ja zhvillon programe për të ofruar informata mbi dobitë e menaxhimit të energjisë, si dhe për të inkurajuar NVM-të që t'i nënshtrohen auditimeve të energjisë, e më pas edhe të zbatojnë rekomandimet nga ato auditime.

Me qëllim të mbështetjes së projekteve të donatorëve për EE për sektorin publik në vitin 2010, janë trajnuar 52 kandidatë, duke përfshirë 13 gra (që tashmë ishin të punësuara në sektorin e energjisë/mjedisit).



■ Women ■ Men

Grafiku 1. Struktura gjinore në ME

Ministria e Mjedisit, Planifikimit Hapësinor dhe Infrastrukturës është përgjegjëse për hartimin e politikave/strategjive në fushën e efijencës së energjisë në ndërtesa; hartimin dhe zbatimin e legjislacionit të përgjithshëm të menaxhimit në fushën e Mjedisit, Ujit, banimit, Planifikimit Hapësinor dhe Ndërtimit. Për të ushtruar mandatin e saj, Ministria ka krijuar departamente, institute e Agjenci të Mbrojtjes së Mjedisit.

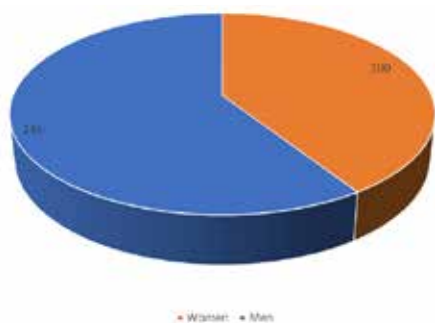
Ndër përgjegjësitë tjera të MMPHI-së, është shumë e rëndësishme të përmendet hartimi i politikave dhe strategjive në lidhje me zbatimin e Direktivës së BE-së për Performancën e Energjisë në Ndërtesa. Duke qenë se sektori i ndërtimit është pjesë e përgjegjësisë së kësaj ministrie, kursimet e energjisë do të kenë veçanërisht një potencial të madh, duke rritur kështu rëndësinë e MMPHI-së në sektorin e energjisë.

Ministria ka një zyrtare për barazi gjinore.

Në dhjetor 2017, Ministria publikoi një dokument të titulluar “Analizat Gjinore Institucionale”.

Kjo analizë gjinore u krye në bashkëpunim të ngushtë me Ministrinë e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor (MMPH në atë kohë) si pjesë e Programit Mjedisor të Kosovës (PMK), financuar nga Agjencia Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim Ndërkombëtar (SIDA). Dokumenti shqyrton barazinë gjinore brenda MMPH-së dhe ofron rekomandime për fuqizimin e operacioneve për të avancuar e promovuar barazinë gjinore brenda Ministrisë.

Numri total i punëtorëve është 245. Në MMPHI, pozita të larta mbajnë 16 gra dhe 30 burra. Më poshtë është dhënë grafiku me strukturën gjinore në MMPHI.



Grafiku 2. Struktura gjinore në MMPHI

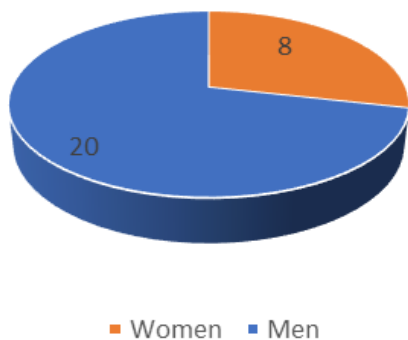
ZRRE - Zyra e Rregullatorit për Energji - Është organ i pavarur, me detyrë që të rregullojë aktivitetet në sektorin e energjisë në Kosovë, duke përfshirë energjinë elektrike, ngrohjen qendrore dhe gazin, në përputhje me obligimet që dalin nga Traktati i Komunitetit të Energjisë, të nënshkruar nga Bashkimi Evropian dhe nëntë partnerë nga Evropa Juglindore në Athinë, në tetor 2005, për të krijuar kornizën ligjore për një treg të integruar të energjisë. ZRRE ka kompetencë të lëshojë licenca dhe t'i monitorojë ato, të miratojë tarifën, të vendosë obligime për furnizimin e popullatës. ZRRE miraton kritere transparente dhe të hapura për dhënien e licencave për ndërmarrjet energjetike, si dhe është përgjegjëse për krijimin e kornizës rregullative për operimin jodiskriminues të tregut të energjisë. Përqindja e grave midis punëtorëve është 28%.

Vetëm një nga 5 anëtarët është grua në Bordin e Drejtorëve të ZRRE-së, ndërsa një grua është udhëheqëse e një njësie administrative.

ZRRE është pjesë e Programit të NARUC-it të quajtur Avancimi i Grave Lidere në Sektorin e Energjisë (AWLE), i themeluar në nëntor 2020. Dy pjesëmarrëse (të dyja gra) nga ZRRE-ja kanë ndjekur programin deri në fund të dhjetorit 2021.

Në një kapitull të dytë të programit, që përfshin nivelin menaxhues, dy pjesëmarrës të tjerë (një grua dhe një burrë) ndjekin programin që është planifikuar të përfundojë në fund të vitit 2022.

Struktura organizative e ZRRE-së nuk përfshin zyrtarin/en për barazi gjinore.



Grafiku 3. Struktura gjinore në ZRRE

KOSTT sh.a është Operatori i Sistemit të Transmisionit dhe Tregut të Energjisë Elektrike të Republikës së Kosovës, kompani publike, me 100% të aksioneve në pronësi të Republikës së Kosovës. Misioni i Kompanisë është funksionimi i sigurt dhe i besueshëm i Sistemit të Transmisionit, garantimi i sigurisë së furnizimit, si dhe funksionimi efikas i tregut të energjisë elektrike, bazuar në parimet e transparencës dhe mosdiskriminimit, në mbështetje të zhvillimit ekonomik dhe social të Republikës së Kosovës.

Procesi i zgjedhjeve për anëtarë të Bordit të KOSTT-it nxori në pah nevojën e kutive të ndara të votimit për kandidatët femra dhe meshkuj. Që atëherë, zgjedhja e anëtarëve të bordeve për Ndërmarrjet Publike merr parasysh këtë diversitet gjinor dhe përfshirjen e grave në bordet e drejtorëve. Dy nga 6 anëtarë janë gra në Bordin e Drejtorëve të KOSTT-it.

Përfaqësimi gjinor në KOSTT, që paraqet pozitat e larta vendimmarrëse, është paraqitur në tabelën e mëposhtme:

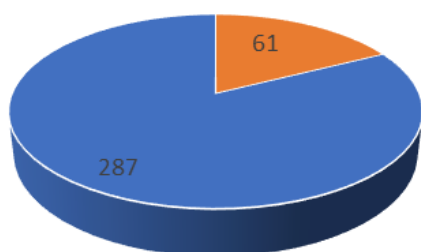
Tabela 1. Numri i grave në pozita vendim-marrëse në KOSTT

Bordi i Drejtorëve	Zëvendës Sekretari i Kompanisë	Këshilltarë	Udhëheqës Departamenti	Drejtues i zyrës ekzekutive	Drejtor
2	1	1	1	1	16

Për të vazhduar konsolidimin mbi përpjekjet pozitive në lidhje me barazinë gjinore në vendin e punës, KOSTT ka punuar me USAID-in, përmes programit *Engendering Utilities*, që nga viti 2018, për të vlerësuar dhe identifikuar ndërhyrjet me ndikim të lartë që mund të përmirësojnë barazinë gjinore brenda organizatës. Nëpërmjet *Engendering Utilities*, USAID ofron trajnime të përshtatura për stafin e KOSTT-it për barazinë gjinore dhe praktikën më të mira të punës, ndërsa personeli i përzgjedhur i ndërmarrjeve ndjek një Program 12-mujor për Liderhipin Ekzekutiv për Barazi Gjinore (GEELP), në bashkëpunim me Universitetin Georgetown.

Me mbështetjen e USAID-it, KOSTT ka arritur përparime të konsiderueshme drejt barazisë gjinore në vendin e punës, duke iniciuar politikën për barazi gjinore dhe duke e renditur atë si një nga 15 objektivat e punës së tyre, si dhe politikën e "Ngacimit seksual" dhe "Barazisë gjinore". Ndryshimet u shtrinë në praktika më gjithëpërfshirëse të rekrutimit dhe punësimit. Shtimi i fjalisë "gratë inkurajohen të aplikojnë" në të gjitha konkurset e punës ka rezultuar me rritje të aplikimeve të grave për pozicione teknike. Deri më sot, KOSTT e trajton barazinë gjinore në kuadër të Departamentit të burimeve njerëzore, si dhe nuk ka emëruar zyrtar për këtë pozitë¹⁵.

Ideja për themelimin e AWESK-së u prezantua për herë të parë në një punëtori të organizuar nga Repower Kosova në vitin 2016, ndërsa kontakt-personi që përfaqësonte KOSTT-in në programin m-circle ishte një nga themeluesit, si dhe shërbeu si drejtuese e parë ekzekutive e Organizatës.



■ Women ■ Men

Grafiku 4. Struktura gjinore në KOSTT

Korporata Energjetike e Kosovës - KEK është korporata e vetme energjetike në Republikën e Kosovës. KEK-u është i integruar vertikalisht dhe është themeluar si korporatë ligjërish në vitin 2005. KEK-u fokusohet në prodhimin e energjisë nga thëngjilli, me energji elektrike që furnizohet nga termocentralet në Kosovë. Nga fundi i viteve 1990, struktura themelore e Korporatës u bë prodhimi i qymyrit dhe energjisë në Kosovë, përmes dy mihjeve sipërfaqësore të qymyrit në Mirash dhe Bardh, si dhe dy termocentraleve, Kosova A dhe Kosova B.

Misioni i KEK-ut është të sigurojë prodhim të qëndrueshëm të energjisë elektrike, duke qenë

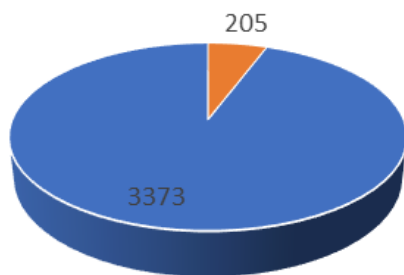
15 <https://www.usaid.gov/engendering-industries/partners/kostt-kosovo>

prodhuesi më i madh në Kosovë, që bën shpenzime për të ruajtur qëndrueshmërinë dhe zhvillimin financiar, avancimin e kushteve për mjedis, siguri dhe shëndet, mirëmbajtje efektive të aseteve të kompanisë, si dhe transparencë, profesionale e sjellje etike.

Dy gra nga 6 anëtarë janë zgjedhur në Bordin e Drejtorëve të KEK-ut. Vetëm 10% e pozitave të larta në KEK mbahen nga gratë. Këto pozita janë paraqitur në tabelën 4. Ashtu si ndërmarrjet tjera të sektorit të energjisë, KEK-u nuk ka zyrtar/e për barazi gjinore.

Tabela 2. Numri i grave në pozita vendim-marrëse në KEK

Bordi i Drejtorëve	Menaxher/e financiar UD	Drejtor i TIK-ut	Shefi i kontabilitetit	Auditimi i brendshëm	Administratori i sistemit UD	Drejtor i burimeve njerëzore	Udhëheqëse e zyrës ligjore	Shefi/e e prokurimit UD	Shefi i infrastrukturës së serverëve	Shefi i tarifave dhe çështjeve rregulatore
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



■ Women ■ Men

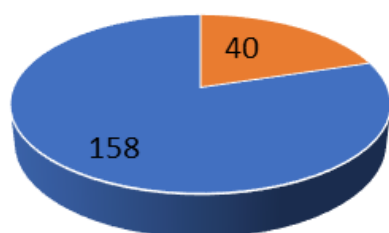
Grafiku 5. Struktura gjinore në KEK

Kompania e Ngrohjes Qendrore - Termokos është furnizues lokal i ngrohjes qendrore (NQ) në Prishtinë. Është themeluar në vitin 1970 si ndërmarrje e ngrohjes qendrore. Në vitin 1974, Termokos iu bashkua Ndërmarrjes Publike Banesore të Prishtinës. Që nga viti 2006, operon si ndërmarrje publike e NQ-së “Termokos” sh.a. Nga qershori i vitit 2008 funksionon nën mbikëqyrjen e Komunës së Prishtinës. Termokos është përgjegjës për operimin dhe mirëmbajtjen e kaldajave dhe rrjetit primar deri në këmbyesit termikë në nënstacione. Termokos ka për detyrë të shpërndajë ujë të ngrohtë me parametra të mjaftueshëm deri tek këmbyesit termikë në nënstacion. Që nga fillimi i sezonit të ngrohjes 2014/2015, Termokos është bërë pjesë e Projektit të Ko-Gjenerimit, duke përdorur për ngrohje avullin nga TC Kosova B. Ngrohësja qendrore Termokos përfshin kaldajat me mazut, me kapacitet total të instaluar prej 120 MWth dhe një bllok më të vogël me kapacitet prej 14 MWth. Kycja e stacionit të prodhimit të energjisë termike nga Bllloqet B1 dhe B2 të TC Kosova B i ka shtuar këtij kapaciteti kapacitetin e instaluar të ko-gjenerimit prej 140 MWth.

Bordi i Drejtorëve në Termokos nuk ka diversitet gjinor, sepse të gjithë drejtorët janë burra. Termokos-i nuk ka zyrtar/e për barazi gjinore.

Tabela 3. Numri i grave në pozita vendim-marrëse në Termokos

Sekretari i Kompanisë	Auditimi i brendshëm	Udhëheqësi i njësisë për burime njerëzore	Shef i Njësisë së faturimit	Shefi i divizionit të konsumatorëve	Shefi i arkivit
1	1	1	1	1	1



■ Women ■ Men

Grafiku 6. Struktura gjinore në Termokos

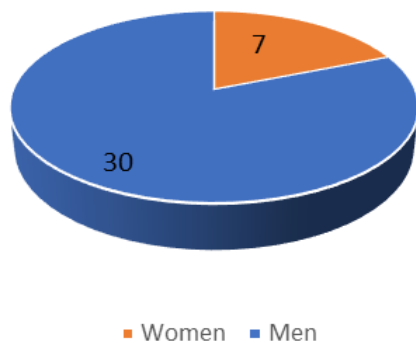
Ngrohtorja Qendrore **Gjakova SH.A.** është ndërmarrje publike që operon me ngrohje si në sektorin komercial ashtu edhe në atë të ekonomive familjare. Është themeluar në vitin 1981 për veprimtarinë e ngrohjes për objekte banesore dhe komunale. Prodhimi i energjisë termike për ngrohje qendrore përbëhet nga dy kaldaja me kapacitet 38,6 MW, kaldaja VKLM me 18,6 MW, prodhim i vitit 1981 dhe një kaldajë VKLM 20 MW, prodhim i vitit 1994.

Projekti i ri i ngrohjes qendrore me bazë në bio-masë, i ndërtuar së fundmi në qytetin e Gjakovës (projekt i financuar nga BE-ja) është i pajisur me dy blloqe për prodhimin e energjisë termike, me kapacitet të instaluar prej $2 \times 5.5 \text{ MW}_{\text{th}}$, si dhe një njësi ko-gjenerimi me kapacitet prodhues të energjisë termike prej 4 MW_{th} , si dhe kapacitet gjenerues të energjisë elektrike prej $1.12 \text{ MW}_{\text{el}}$. Gjithsej, impianti i ri i ngrohjes qendrore Gjakova ka kapacitet total të instaluar të prodhimit të energjisë termike prej $15 \text{ MW}_{\text{th}}$.

Kjo kompani ka gjithsej 37 punonjës. Tri gra mbajnë poste të larta në strukturën e tillë. Kompania nuk ka zyrtar të barazisë gjinore, por as nuk mban të dhëna për gjininë e konsumatorëve apo statusin social të tyre.

Tabela 4. Numri i grave në pozita vendim-marrëse në Ngrohtoren Qendrore Gjakova SHA

Zëvendës KSHE	Zëvendës ZKF	Sekretari i Kompanisë
1	1	1



Grafiku 7. Struktura gjinore në NQ Gjakova

Kompania e Distribucionit të Energjisë Elektrike në Kosovë Sh.A (KEDS) , në pronësi të kompanive turke Çalik Holding dhe Limak, ka filluar punën më 8 maj 2013. Në bazë të licencave nga Zyra e Rregullatorit të Energjisë, KEDS ka ekskluzivitetin për distribucionin e energjisë elektrike në gjithë territorin e Kosovës. KEDS sh.a është kompani që ka rreth 2000 punëtorë, të cilët janë të përkushtuar që të japin rezultate të dobishme, për të siguruar që kompania të mbetet lidere në industrinë e energjisë në Kosovë dhe më gjerë. KEDS shpërndan energji elektrike tek konsumatori fundor, menaxhon dhe mirëmban asetet në terren. KEDS përfshin të gjitha linjat e tensionit të mesëm, të tensionit të ulët dhe nënstacionet përkatëse me objektet përcjellëse.

KEDS është subjekti i parë dhe i vetëm në sektorin e energjisë në Kosovë që ka nënshkruar Parimet e Kombeve të Bashkuara për Fuqizimin e Grave në të bërit biznes, të njohura si WEPS - Parimet e Fuqizimit të Grave.

Pas nënshkrimit të këtyre parimeve, KEDS-i është përkushtuar që të gjitha ato parime t'i zbatojë në praktikë, duke fuqizuar gratë që punojnë për të, e më pas edhe ato në komunitet. Kjo përforcon besimin vendosja e grave në pozita vendimmarrëse si dhe në nivele drejtuese sjell shumë dobi për kompaninë dhe shoqërinë.

KEDS e merr këtë në konsideratë gjatë organizimit të programeve dhe trajnimeve të ndryshme, në të cilat vazhdimisht përfshihen tema që trajtojnë aspektin gjinor. Këto aktivitete dhe fushata janë gjithmonë të dukshme në publikimet e tyre.

Së fundmi, kanë shpallur një program të ri në kuadër të programit të Akademisë KEDS "Vajzat në teknologji -Girls TECH".

Numri i vajzave të përzgjedhura do të jetë 15, ku secila nxënëse e shkollave të mesme profesionale, të profilit informatikë, si dhe gjimnazet, klasa e 12-të, që kanë aftësi bazë në përdorimin e teknologjisë së informacionit, si dhe sukses të mirë në vitin paraprak, mund të bëhet pjesë e këtij programi.

Akademia KEDS është themeluar në vitin 2013 dhe ofron trajnime interaktive për studentët e institucioneve të arsimit të lartë dhe për nxënësit e shkollave të mesme teknike në Kosovë.

Deri më tani rreth 500 studentë (djem e vajza) janë trajnuar në teori e praktikë dhe janë angazhuar në departamente të ndryshme të kompanisë, duke përfshirë aktivitetet në terren dhe marrin njohuri për asetet energjetike

Qëllimi i KEDS Academy është të përgatisë staf profesional, në mënyrë që t'u ndihmojë studentët të bëhen liderë të suksesshëm të së nesërmes.

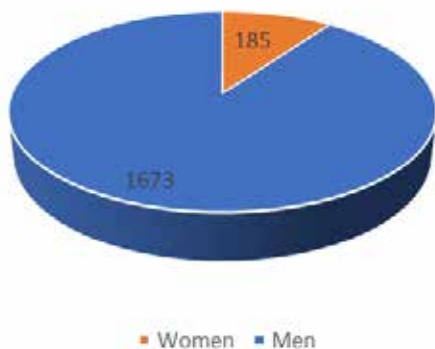
Akademia ofron programe të akredituara (12 kredi ECTS) për studentët e arsimit të lartë dhe programe të tjera interaktive për nxënësit e shkollave të mesme në shkollat e mesme teknike në Kosovë me qëllim të zvogëlimit të numrit të të papunëve, duke ofruar punësim në KEDS dhe/ose njohuri në punësim në kompani të tjera të ngjashme.

Nga koha e themelimit e deri më sot, numri i vajzave pjesëmarrëse në Akademinë e KEDS-it është gjithsej 82, ndërsa 53 prej tyre janë punësuar.

Në gjeneratën e fundit të Akademisë KEDS në vitin 2022, ishin 10 vajza dhe 11 djem, studentë të Universitetit Publik "Hasan Prishtina".

Tabela 5. Numri i grave në pozita udhëheqëse në KEDS

Bordi Ekzekutiv	Drejtorë Departamenti	Menaxherë	Shefa njësis
2	5	11	9



Grafiku 8. Struktura gjinore në KEDS

KESCO - Kompania e Furnizimit me Energji Elektrike e Kosovës, e themeluar në janar të vitit 2015 nga konsorciumi Limak-Çalik, është kompani që ka epitelin e furnizuesit publik të energjisë elektrike në Republikën e Kosovës.

Kompania ka rreth 600,000 klientë, ndërsa mbi 200 punonjës janë të angazhuar për t'u ofruar atyre shërbimet më të mira, sigurinë dhe qasjen për të gjithë.

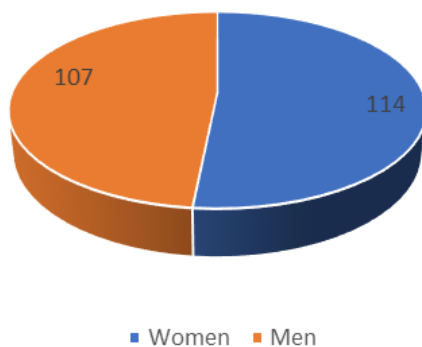
Si kompani inovative dhe bashkëkohore (në hap me kohën), shërbimet janë përshtatur me kërkesën. Të shpërndara në të gjithë vendin, shërbimet janë lehtësisht të qasshme për të gjithë klientët pa dallim.

KESCO numëron gjithsej 38 zyra pagese që shërbejnë për pagesa dhe shërbime të tjera. Kompania ofron gjithashtu shërbime të pagesave elektronike dhe ka Qendër Thirrjesh, të pajisur me teknologjinë më moderne në dispozicion 24/7 për të gjithë klientët.

Përkundër synimit për ofrimin e furnizimit të qëndrueshëm me energji elektrike, KESCO është shembulli më i mirë i kompanive në sektorin energjetik të Kosovës që ndihmojnë në fuqizimin e rolit të grave në shoqëri, në vendin e punës, duke i bërë ato pjesë kyçe të vendimmarrjes. Përdoruesit 50% e stafit të KESCO-s janë gra, 90% e grave mbajnë pozita udhëheqëse në kompani. Bazuar në këto fakte KESCO është kompania lidere në vend për adresimin e barazisë gjinore.

Tabela 6. Numri i grave në pozita udhëheqëse në KESCO

Bordi Ekzekutiv	Drejtorë Departamenti	Menaxherë	Shefa njësisish
2	4	3	11



Grafiku 9. Struktura gjinore në KESCO

Shënim: Bordi ekzekutiv është i njëjtë për KEDS dhe për KESCO

ARSIMI I VAJZAVE DHE GRAVE NË FUSHAT STEM

Ndarjet gjinore të punës në sferën private dhe publike, të tilla si barra dhe pritshmëritë më të larta që kërkohen nga vajzat dhe gratë në aktivitetet e kujdesit (punët e shtëpisë, kujdesi për fëmijët, kujdesi për të moshuarit), kryqëzohen me nivelet e larta të varfërisë dhe mungesën e infrastrukturës bazë. Një përqindje e barabartë e studentëve femra dhe meshkuj ndjekin universitetin më të madh publik (Universiteti i Prishtinës), derisa më shumë studente femra diplomohen në nivelet BA dhe MA. Megjithatë, femrat mbizotërojnë në fusha të tilla si arsimit dhe kujdesi shëndetësor/mjekësia, si dhe 99.6% e të gjithë edukatorëve në nivelin fillor janë gra, vetëm 34.3% japin mësim në institucionet e arsimit të lartë. Siç dëshmohet në Programin e ardhshëm të Kosovës për Barazi Gjinore 2018-2023, mungesa e vullnetit politik dhe alokimeve buxhetore, si dhe njohuritë e pamjaftueshme gjinore të stafit në institucionet shtetërore, janë ndër kontribuuesit kryesorë në dështime në zbatim (identifikimi dhe aplikimi i masave gjinore dhe përfshirjes sociale). Për këtë arsye, përfshirja dhe mundësitë mbeten të kufizuara për grupe të ndryshme shoqërore, ndërsa diskriminimi në arsim, në punë dhe në sferën private të shtëpisë dhe familjes vazhdon.

Vazhdimi i stereotipeve gjinore dhe praktikave diskriminuese në arsim (në tekste shkollore, në klasë, trajnime dhe mundësi karriere për mësuese dhe administratore femra, etj.) është marrë parasysh nga

institucionet, por shumë pak hapa janë ndërmarrë për të reaguar në mënyrë adekuate ndaj këtyre çështjeve. Ka pasur zhvillime drejt pranimi të nevojës për programe që adresojnë boshllëqet aktuale në kurrikula për kërkesat e tregut të punës. Ndryshimet gjinore vërehen edhe në formulimin, administrimin dhe zbatimin e politikës energjetike. Në vendet e zhvilluara, përqindja e femrave të punësuar në industrinë e energjisë është afërsisht 20%, ku shumica punojnë në fusha jo-teknike si administrata dhe marrëdhëniet me publikun.¹⁶ Në mbarë botën, gratë përbëjnë vetëm 12% të inxhinierëve dhe zënë vetëm 7% të posteve ministrore në lidhje me mjedisin, resurset natyrore dhe energjinë, ndërsa vetëm 3% të shkencës e teknologjisë nuk janë neutrale në gjini.

Pjesëmarrja e barabartë gjinore mund të ndihmojë shoqërinë të ecë drejt një të ardhmeje të avancimit teknologjik në sektorin e energjisë dhe të bëjë realitet tranzicionin drejt një sistemi të qëndrueshëm energjetik. Këto pabarazi gjinore janë vërejtur prej shumë vitesh. Sektori i energjisë mbetet me më së paku diversitet gjinor. Barrierat mund të gjenden në fazat e hershme të orientimit të vajzave të reja gjatë procesit arsimor. Hendeku gjinor në shkencë, teknologji, inxhinieri dhe matematikë (STEM) vazhdon në mbarë botën, e në Kosovë gjithashtu. Vajzat e sotme mund të bëhen shkencëtarët dhe novatorët kryesorë të së nesërme, duke formësuar një të ardhme të drejtë dhe të qëndrueshme për të gjithë. Shoqëria duhet të bëjë përpjekje dhe aktivitete për të kapërcyer këtë hendek arsimor.

MUNDËSITË PËR ARSIM TË LARTË NË KOSOVË

Aktualisht janë vetëm tre universitete, dy publike dhe një privat që mund të ofrojnë arsim të plotë në sektorin e energjisë:

- Universiteti i Prishtinës (Inxhinieri Mekanike dhe Inxhinieri Elektrike/Kompjuterike)
- Fakulteti i Arkitekturës: Programi i studimit (MA) në Eficiencë të Energjisë në ndërtesat publike dhe banesore, në bashkëpunim me CES,
- Universiteti i Shkencave të Aplikuara në Ferizaj (Inxhinieri Industriale me Informatikë, Inxhinieri/ Informatikë dhe Menaxhim Industrial).

UBT, kolegji universitar në pronësi private, ofron programe specifike studimi për diploma Bachelor (BSc) dhe Master (MSc) në sektorë të ndryshëm rreth Energjisë. Fakultete të tjera, inxhinieri ndërtimi ose në shkencat natyrore dhe të aplikuara ofrojnë vetëm module të vogla në energji brenda programeve të tyre të studimit Bachelor. Fakulteti i Arkitekturës ofron një MSc njëvjeçare në Eficiencë të Energjisë për ndërtesat e banimit.

Instituti për Teknologji Rochester (RIT/AUK) ofron një program studimi për Politikë Publike, ndërsa vetëm një semestër në Politikë e Energjisë si lëndë zgjedhore (tre ECTS). Ngjashëm me CES/ QEQ, programi aktual i Politikave Publike të RIT-së mund të jetë pikënisje në zhvillimin e një kurrikule më gjithëpërfshirëse që shënjestron aftësitë/trajnimet për energji. RIT gjithashtu mund të zgjerojë programet e tij të mëparshme të praktikës me institucionet energjetike dhe qeveritare (si ZRRE, KEK dhe ME, MMPHI) për të përfshirë punë praktike në energji për studentët, duke zgjeruar aftësitë e edukimit praktik.¹⁷

¹⁶ (2 UN Women/UNIDO, Energji e qëndrueshme për të gjithë: Dimensionet gjinore: Shënim udhëzues, f. 11.)

¹⁷ Assessment_of_PV_Generators_in_Kosovo.pdf

Qendra për Energji dhe Qëndrueshmëri CES/(QEQ) është pjesë e Universitetit të Prishtinës, themeluar në vitin 2018 me mbështetjen e USAID-it dhe Universitetit Shtetëror të Arizonës. Qendra mëton të zbatojë një qasje ndërdisiplinore për të adresuar sfidat lokale dhe globale të qëndrueshmërisë. Kjo ofron programe të certifikuara për “energjinë e ripërtërishme dhe qëndrueshmërinë”, si dhe bën bashkë stafin akademik të fakultetit nga të gjitha disiplinat akademike në Universitetin e Prishtinës dhe me staf akademik nga universitetet.

Fakultetet që ofrojnë programe studimore në sektorin e energjisë në Universitetin Publik “Hasan Prishtina” janë paraqitur në tabelat e mëposhtme. Të dhënat i përgjigjen databazës së vitit 2021.

Tabela 7. Programet e studimit në sektorin e energjisë në UP

FAKULTETI	Niveli i studimeve	Programi	Akreditimi
Fakulteti i Ndërtimtarisë	BSc	Inxhinieri mjedisore	I akredituar
Fakulteti i Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike	BSc	Inxhinieri Energjetike	I paakredituar
	MSc	Inxhinieri Energjetike	I paakredituar
Fakulteti i Inxhinierisë Mekanike	BSc	Termo-energja dhe energjia e ripërtërishme	I akredituar
	MSc	Termo-energja dhe energjia e ripërtërishme	I akredituar
Fakulteti i Arkitekturës	MSc	Efiçienca e energjisë	I akredituar

Tabela e mëposhtme paraqet numrin e studenteve (F) në programet e studimit në sektorin e energjisë në fakultetet e Universitetit Publik "Hasan Prishtina" për pesë vitet e fundit akademike.

Tabela 8. Numri i studenteve në UP gjatë viteve 2017-2022 në studime për energji

Fakulteti/Programi i studimit	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
	F	F	F	F	F
FECE/FIEK - Inxhinieri Kompjuterike	55	74	64	82	81
FECE/FIEK - Telekomunikacion	28	28	15	10	0
FECE/FIEK -Automatikë dhe robotikë e kompjuterizuar	5	9	19	7	0
FECE/FIEK -Elektronikë	12	13	24	11	0
FECE/FIEK - Inxhinieri energjetike (Elektroenergjetikë)	15	23	26	21	0
FECE/FIEK - Inxhinieri e informacionit dhe komunikimit	0	0	0	0	27
FECE/FIEK - Elektronikë, automatizim dhe robotikë	0	0	0	0	32
FME/FIM - Termo-energji dhe energji e ripërtërishme	10	9	10	8	8
Fakulteti i Arkitekturës - Eficienca e Energjisë, MA Profesional	7	6	5	12	14
Fakulteti i Ndërtimtarisë – Inxhinieri mjedisore	18	21	4	22	12

Në këto institucione arsimore është evidentuar ndarja e mëposhtme sipas gjinisë :

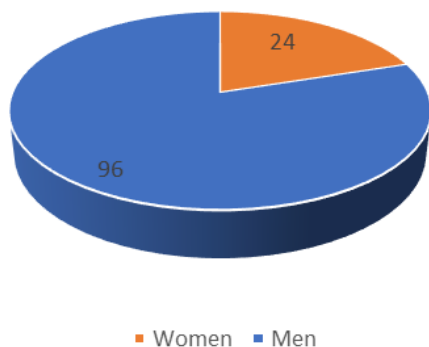
UBT është themeluar në Prishtinë, Kosovë në vitin 2001 si IEME-Instituti për Menaxhim të Ndërmarrjeve dhe Inxhinieri, ndërsa në tetor 2004, mori emrin UBT - Universiteti për Biznes dhe Teknologji. UBT është institucioni i parë privat i arsimit të lartë dhe ofron 29 programe studimi. Programi i sektorit të energjisë që UBT ofron për studime është Energji e Ripërtërishme dhe Eficienca e energjisë.

Programet e studimit që ofrojnë programe studimi të lidhura me energjinë në kolegjin privat UBT janë paraqitur në tabelat e mëposhtme. Të dhënat i përgjigjen databazës së vitit 2021.

Tabela 9. Programet e studimit në sektorin e energjisë në UBT

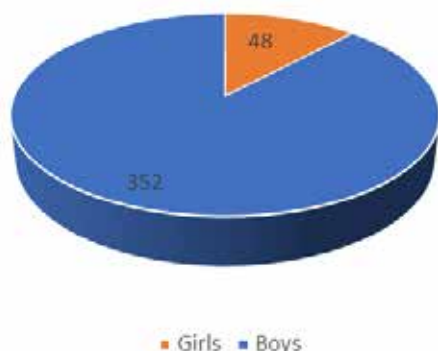
FAKULTETI	Niveli i studimeve	Programi	Akreditimi
UBT	BSc	Inxhinieri energjetike dhe Menaxhim	I akredituar
	MSc	Inxhinieri Elektrike dhe Energjetike	I akredituar
	MSc	Inxhinieri energjetike dhe Menaxhim	I akredituar

Përveç kësaj, më poshtë është një grafik që paraqet strukturën gjinore të studentëve për këto fusha studimi.



Grafiku 10. Struktura gjinore në UBT

Ka shumë qendra të **AAP**-së dhe shkolla teknike (niveli i mesëm i lartë) në Kosovë të cilat mund të ofrojnë mundësi të zgjeruara të arsimit. Këto qendra specializohen në aftësimin profesional të teknikëve që janë në kërkesë të madhe në tregun e energjisë solare të ripërtërishme/PV, sidomos në punimet e instalimit të paneleve diellore PV. Megjithatë, sektori i AAP-së nuk është i rregulluar në mënyrë adekuate për t’i ofruar tregut të punës punonjës të mundshëm që zotërojnë aftësi e që i bëjnë ata drejtpërdrejt tërheqës për punëdhënësit e mundshëm. Një nga sfidat e sistemit të AAP-së është mospërputhja e kurrikulës mësimore të AAP-së me kërkesat e sektorit privat për tërësinë e shkathtësive. Kurrikula mësimore në fushën e energjisë është e vjetëruar dhe jo në përputhje me nevojat e tregut, ndërkohë që ende nuk ka ndonjë program specifik në lidhje me energjinë e ripërtërishme. Megjithatë, AAP mund të ofrojë mundësi për arsimim të vazhdueshëm, duke ofruar shkathtësi të përshtatura për BRE-të për kandidatët e mundshëm.



Grafiku 11. Struktura gjinore në shkollat AAP dhe ato Teknike (programet për instalimet elektrike)

Qendra për Energji dhe Qëndrueshmëri (CES/QEQ) është pjesë e Universitetit të Prishtinës, themeluar në vitin 2018 me mbështetjen e USAID-it dhe Universitetit Shtetëror të Arizonës. Qendra mëton të zbatojë një qasje ndërdisiplinore për të adresuar sfidat lokale dhe globale të qëndrueshmërisë. Kjo ofron programe të certifikuara për “energjinë e ripërtërishme dhe qëndrueshmërinë”, si dhe bën bashkë stafin akademik të fakultetit nga të gjitha disiplinat akademike në Universitetin e Prishtinës dhe me staf akademik nga universitetet e botës. Këto lloj ndërlidhesh sigurojnë që studentët dhe pedagogët në Kosovë të kenë qasje në arsim, mundësi dhe burime që u nevojiten për të qenë të suksesshëm.

QEQ ofron kurse programi të certifikuar në fushat:

- Energjia dhe zhvillimi i qëndrueshëm;
- Burimet e ripërtërishme të energjisë;
- Efiçienca e energjisë
- Energjia dhe mbrojtja e mjedisit;
- Politikat e energjisë së qëndrueshme dhe mjedisit;

Në këto trajnime mund të marrin pjesë studentë të Universitetit të Prishtinës të të gjitha niveleve, të cilët plotësojnë kriteret paraprake të lëndës përkatëse të përcaktuara në planprogramin e lëndës. Certifikatat lëshohen vetëm pas përfundimit të katër kurseve që të gjitha së bashku bartin 20 kredi të Sistemit Evropian të Kredisë dhe Transferimit (ECTS). Kjo qendër mund të ofrojë një pikënisje të dobishme për gjetjen e personelit të kualifikuar për të dhënë mësim në lëndët e energjisë dhe mjedisit, ose për të zgjeruar programet arsimore për studentët/kandidatët e interesuar. Deri më tani për ndjekjen e trajnimit në këtë qendër janë regjistruar 137 studentë, prej të cilëve 76 femra dhe 61 meshkuj. Ndërkohë vetëm 9 gra kanë përfunduar dhe diplomuar me sukses dhe janë pajisur me certifikata të përfundimit me sukses të programit. Janë 111 studentë të ciklit të lartë, nga të cilët 67 janë gra dhe kanë të drejtë të pajisen vetëm me certifikatën e notave të lëndëve të përfunduara.

Që nga fundi i vitit 2018, GIZ Kosova ka mbështetur AKEE-në në zhvillimin e skemës së trajnimit të auditorëve të energjisë ku është angazhuar Qendra për Energji dhe Qëndrueshmëri (CES) që funksionon në kuadër të Universitetit të Prishtinës (UP). Në atë kohë ishin trajnuar 59 auditorë të energjisë.

Të dhënat e fundit na tregojnë si më poshtë:

- Numri i trajnerëve është 24,

- Auditorë të energjisë për ndërtesat 82
- Auditorë të ndriçimit publik 30

Gjithsej: 136 trajnerë e auditorë, prej tyre 90 Meshkuj, 46 gra.

Auditorët e certifikuar në këtë grup trajnimi janë nga fusha si: arkitektura, ndërtimtaria, inxhinieria elektrike dhe mekanike. Ky është grupi i dytë i auditorëve të certifikuar, që çon në 114 auditorë të certifikuar. Procesi i trajnimit të auditorëve do të vazhdojë edhe në të ardhmen.

PËRFSHIRJA E GRAVE NË SEKTORIN PRIVAT

Duke marrë parasysh tranzicionin energjetik dhe përkushtimin e qeverisë së Republikës së Kosovës për orientimin e saj drejt burimeve të ripërtëritshme, efëciencës dhe mbrojtjes së mjedisit, vitet e fundit kanë shënuar fokus më të madh në këtë fushë nga ana e sektorit privat. Sot, sektori privat i energjisë në Kosovë është mjaft i zhvilluar, duke u dhënë kështu mundësi punësimi Menaxherëve, Profesionistëve (Inxhinierëve), Profesionistëve të lirë, Teknikëve dhe zanatlinjve , si femra ashtu edhe meshkuj. Sektori ende nuk ka arritur diversitetin e dëshiruar gjinor. Teknikët ekzistues përfshijnë inxhinierë dhe teknikë elektrikë, inxhinierë mekanikë dhe teknikë, inxhinierë mjedisi, arkitektë dhe inxhinierë kimikë dhe teknikë.

Profesionistët e lirë janë: Profesionistë të financave (kontabilistë, analistë financiarë, këshilltarë investimesh), profesionistë të administratës (analistë të menaxhimit dhe organizimit, HR), profesionistë të shitjeve dhe marketingut, profesionistë dhe teknikë TIK etj., ndërsa zanatlinjtë përfshijnë: zyrtarët administrativë, profesioni i shërbimit ndaj klientëve, zanatlinjtë e shkathtë dhe punëtorët e pakualifikuar.

Pavarësisht kësaj, nuk ka analiza të sakta për profilin e grave apo të dhëna për përfshirjen e grave në sektorin privat të energjisë.

Duke i marrë BRE-të si faktor kyç shtytës për të ardhmen e sektorit të energjisë, kemi arritur të mbledhim informacion vetëm nga disa prej kompanive që operojnë në fushën e BRE-ve, për të krijuar një pasqyrë të situatës me përfshirjen e grave në këto kompani.

Kërkesa për profesione teknike vazhdon të ekzistojë, ndërkohë që tashmë janë nisur shumë iniciativa, duke rritur ndërgjegjësimin për orientimin lëndor në STEM. Profesionet më të preferuara për këtë sektor janë: instalues elektrikë, projektues dhe inxhinierë mbikëqyrës projektësh.

Më poshtë janë renditur kompanitë private që janë të përfshira në zhvillimin e sektorit të BRE-ve, veçanërisht në panelet diellore PV dhe energjinë e erës.

Jaha Solar është kompani private e specializuar në projektimin, prodhimin dhe instalimin e paneleve diellore për prodhimin e energjisë elektrike. Është themeluar në vitin 2016 dhe çdo vit ka arritur të rrisë kapacitetin prodhues deri në 200 MW në vit. Numri i të punësuarve në kompaninë Jaha Solar në procesin e prodhimit është 50, ku 25 janë femra dhe 25 meshkuj. Përndryshe, të gjithë instaluesit e paneleve diellore janë burra.

ELEN është kompani familjare, tashmë e menaxhuar nga gjenerata e dytë e saj, me eksperiencë

26 vjeçare dhe është e specializuar në ofrimin e shërbimeve të projektimit, instalimin e sistemeve të energjisë elektrike, sistemeve solare dhe zgjidhjeve të efikasitetit të energjisë. Kjo firmë ofron një gamë të gjerë produktesh dhe shërbimesh për inxhinierinë elektrike, elektronike dhe TI, si dhe energjinë e ripërtërishme. Aktualisht ka 39 punonjës dhe 4 prej tyre janë gra (3 inxhinierë dhe një kontabiliste).

SunVolta Energy, e themeluar në vitin 2017, është një nga kompanitë solare të vendosura në Prishtinë, si dhe ofron shërbime të besueshme, profesionale të paneleve diellore si: projektim, instalim dhe shërbime të shitjes së paneleve diellore për klientët banesorë dhe komercialë.

Numri i të punësuarve është 12, nga të cilët 2 janë inxhinierë. Të gjithë janë burra.

Akuo Energy Med Dega Kosovë është përfaqësuese e Akuo Group, e themeluar në Francë, e cila u hap në vitin 2007 në Kosovë, ndërsa operon në mbarë botën. Akuo është kompani e integruar, e cila ka zgjedhur të ketë së brendshmi të gjithë ekspertizën që nevojitet për ndërtues dhe operator të projekteve të energjisë së ripërtërishme, si dielli, era dhe uji.

Akuo Energy Med Dega Kosovë ka 2 punëtorë: një burrë dhe një grua, si dhe për momentin dy praktikantë, të dy femra (një nga programi i praktikës së ESA/TetraTech/USAID dhe një tjetër nga MFK/MCC).

Kompania **Alfa Solar Energy** është kompania e parë në pronësi të një gruaje për BRE-të në Kosovë, që jep shembull të mirë të barazisë gjinore dhe angazhimit profesional. Kompania bazohet në përvojat e avancuara botërore dhe ofron shitje të produkteve dhe shërbimeve në fushën e energjisë diellore, energjisë elektrike dhe telekomunikacionit.

GET (Green Energy Technologies) është kompani e krijuar nga profesionistë të fushave të ndryshme, me qëllim të ofrimit të zgjidhjeve dhe konsulencës në përdorimin e pajisjeve të energjisë së ripërtërishme, duke rritur gjithashtu efikasitetin dhe kursimet e energjisë përmes gjetjes së zgjidhjeve nga gama e gjerë e produkteve të tyre.

Me përjashtim të teknikëve instalues që janë të gjithë meshkuj, Kompania ka numër të balancuar punonjësish bazuar në strukturën gjinore. Në zyrë janë 2 burra dhe 2 gra.

Muqa Solar Company është kompani lokale e themeluar në vitin 2012. Kompania është përfaqësuese dhe distributore për Kosovë dhe Shqipëri për shumë kompani të njohura austriake dhe gjermane. Kompania merret me promovimin e efikasitetit të energjisë dhe shet, monitoron dhe instalon produkte solare.

Numri total i të punësuarve është 13, nga të cilët 5 gra (shitëse, asistente zyre dhe arkitekte) dhe 8 burra (KSHE, inxhinier dhe instalues të paneleve diellore).

Tabela 10. Numri i grave të punësuar në sektorin privat të energjisë

Kompania	Gra	Burra	Gjithsej punonjës
Jaha Solar	25	25	50
Elen	4	35	39
SunVolta	0	12	12
Akuo Energy Med	1	1	2
GET (Green Energy Technologies)	2	2	4
Kompania Muqa Solar	5	8	13

PERSPEKTIVA GJINORE NË ENERGJINË E EKONOMIVE FAMILJARE

Familjet përfaqësojnë një nga sektorët më konsumues të energjisë në nivel global dhe pritet të rriten jashtëzakonisht në të ardhmen. Gratë kanë përgjegjësi më të madhe në shfrytëzimin e energjisë shtëpiake në shumicën e shoqërive.

Pavarësisht dëshmimeve që gratë dhe grupet e tjera të përjashtuara janë më të prekura nga ndotësit e emetuar përmes prodhimit dhe konsumit të energjisë, korniza ligjore dhe e politikave nuk përfshin asnjë masë që trajton ndërlidhjen e gjinisë dhe përjashtimit social me shëndetin, mjedisin dhe industrinë. Në përgjithësi, ka të dhëna dhe hulumtime të kufizuara për çështjet gjinore dhe energjetike në Kosovë. Posaçërisht, ka mungesë të të dhënave të ndara në gjini, përkatësisht në nivel të familjes, që kategorizojnë konsumin e energjisë si dhe prioritetet e energjisë. Pavarësisht nga një sërë anketash familjare të kryera nga një sërë organizatash dhe institucionesh, nuk ka të dhëna që ndajnë shfrytëzimin e energjisë ose prioritetet e energjisë sipas gjinive. Sektori banesor përbën pothuajse 60% të kërkesës totale për energji elektrike në Kosovë. Një gjë që e përkeqëson problemin, kur shumica e popullsisë është e kyçur në rrjetin elektrik dhe pavarësisht përdorimit të gjerë të druve të zjarrit dhe qymyrit për ngrohjen dhe gatimin në shtëpi, ngrohësit elektrikë të hapësirës kontribuojnë në kulmimin e kërkesës për sezonin e dimrit.

Sipas Organizatës Botërore të Shëndetësisë, ndotja e ajrit prek grupet gjinore në mënyra të ndryshme. Globalisht, ndotja e dëmshme e ajrit të brendshëm, që vjen nga gatimi dhe ngrohja me lëndë djegëse solide, në zjarre të hapura ose soba tradicionale, ka efekt disproporcionalisht të gratë dhe fëmijët, të cilët i nënstrohen ekspozimit më të lartë. Në disa zona të Rajonit Evropian, ndotja e ajrit brenda familjes mbetet kontribues dhe faktor rreziku për barrën e sëmundjeve tek gratë e moshuara¹⁸.

¹⁸ *Gilësia e ajrit dhe shëndeti, Organizata Botërore e Shëndetësisë 2018 (Air quality and health)*

Energjia e konsumuar nga sektori i amvisërisë përdoret për ngrohjen e ambienteve, ajrin e kondicionuar, ngrohjen e ujit sanitar, gatimin, ndriçimin dhe përdorimin e pajisjeve elektroshtëpiake dhe individuale. Konsumi i energjisë në sektorin e amvisërisë në vitin 2020 ishte 628.09 ktoe. Ka pasur rritje të konsumit të energjisë me 2,88% krahasuar me vitin 2019. Energjia më e konsumuar në sektorin e amvisërive në vitin 2020 është biomasa, e cila përbën rreth 58% të konsumit total të energjisë së konsumuar në këtë sektor. Pas biomasës vjen energjia elektrike, e cila konsumohet në masën 38% të konsumit të përgjithshëm, e kështu me radhë¹⁹.

Gratë konsiderohen të jenë konsumatorët kryesorë të familjes. Kjo bazohet në angazhimin e tyre në aktivitetet e kujdesit shtëpiak, që i bën ato faktorët kryesorë të kursimit të energjisë dhe eficiencës së energjisë.

Sipas tipologjisë dhe performancës energjetike të ndërtesave të banimit, shtëpitë individuale familjare kanë peshën më të madhe me 92,98%, që është një nga llojet kryesore të tipologjisë së banimit në Kosovë, ndërsa objektet banesore kanë peshën më të vogël me vetëm 1,13% të totalit të fondit të ndërtesave të banimit. Nevojat për energji për fondin e ndërtesave të Kosovës, sipas llogaritjeve, janë 9,557,999 MWh/a, si dhe mund të reduktohen në 5,779,636 MWh, me zbatimin e masave standarde të eficiencës së energjisë. Sipas rezultateve, është e qartë se shtëpitë individuale, me 82.22% të konsumit të përgjithshëm të energjisë, dominojnë si kategori edhe pas zbatimit të masave standarde të eficiencës së energjisë, prandaj kjo kategori ka potencialin më të lartë për kursim.

BARRIERAT DHE HENDEQET GJINORE

PARAGJYKIMET DHE PENGESAT

Në ditët e sotme, dobitë e rritjes së pjesëmarrjes së grave në punësim dhe role udhëheqëse janë të njohura globalisht. Megjithatë, ka shumë barriera që vazhdojnë t'i pengojnë gratë nga punësimi në industrinë e energjisë. Në sektorin e energjisë në Kosovë, përqindja e grave është shumë e ulët - vetëm 10%, si dhe në përgjithësi një përqindje e ulët e tyre punojnë në pozita të fushave të shkencës, teknologjisë, inxhinierisë dhe matematikës (STEM).

Shumica e grave që punojnë në këtë sektor zakonisht punojnë në departamentet e financave, të burimeve njerëzore, ligjore dhe të kontabilitetit, ndërsa numri i grave që punojnë në vende teknike të punës vazhdon të mbetet i ulët. Çështjet e diversitetit gjinor janë të pranishme në të tri fazat kryesore të ciklit të karrierës së një punonjëseje. Në fazën fillestare, industria nuk arrin të tërheqë kuadro femra me kualifikim të lartë; në fazën e mesme të karrierës, sektori lufton për të mbajtur punonjëset; ndërsa në nivelin e lartë, industria nuk arrin të ofrojë opsione të qëndrueshme për punonjëset që kërkojnë mundësi ngritjeje në detyrë.

Paragjykimi i pavetëdijshëm gjinor në vendin e punës përkufizohet si mendim i paqëllimshëm e automatik, bazuara në gjini, e që rrjedh nga traditat, normat, kultura dhe/ose përvoja.

Gratë në pozicione teknike vazhdojnë të luftojnë kundër disa paragjyqimeve. Disa nga këto

19 Realized Energy Balance (Bilanci i relaizuar i energjise) 2020

keqkuptime bazohen në supozimet se vendet e punës në këto fusha kërkojnë më shumë forcë fizike sesa që shumica e grave e kanë. Kjo krijon supozimin se të gjitha gratë janë fizikisht të dobëta dhe të gjithë burrat janë fizikisht të fortë. Kjo po ashtu thekson një keqkuptim të shkallës në të cilën shumica e vendeve operacionale të punës në sektorët teknikë janë mekanizuar dhe/ose automatizuar në mënyra që çdo person i rritur mund t'i kryejë.

Baza më e rëndësishme është se "Është më e lehtë të ndërtohet karrierë dhe të kesh familje në një profesion tjetër sesa në energji".

Kjo kërkon më shumë përpjekje, në drejtim të rritjes së atraktivitetit të sektorit, për të tërhequr më shumë gra drejt fushave teknike gjatë periudhës së orientimit në karrierë, si dhe ofrimin e mëtejshëm të mbështetjes përmes praktikave dhe programeve të mentorimit, duke ndihmuar kështu në adresimin e problemeve të diversitetit gjinor dhe për të kontribuar në zhvillimin e punësimit të grave në sektorin e energjisë. Mungesa e grave në kompanitë dhe ministritë e energjisë duhet të jetë brengë për të gjithë. Fatkeqësisht, paragjykimet e përbrendësuar gjinore manifestohen si nga drejtuesit meshkuj ashtu edhe nga femrat gjatë procesit të punësimit, ku zbulohet se kanë 1.5 herë më shumë gjasa të punësojnë një kandidat mashkull sesa një femër, në kushte dhe performancë të barabartë²⁰.

Iris Bohnet nga Universiteti i Harvardit përshkruan se si gratë përballen me paragjykimet në vendin e tyre të punës:

"Barazia gjinore është imperativ moral dhe afarist. Por, paragjykimet e pavetëdijshme na pengojnë, ndërsa çlirimi i mendjeve të njerëzve nga paragjykimi është dëshmuar të jetë i vështirë dhe i shtrenjtë. Programet e trajnimit për diversitet kanë pasur sukses të kufizuar, ndërsa shpesh edhe përpjekjet individuale shkaktojnë reagime. Dizajni bihejvioristik ofron një zgjidhje të re. Me çlirimin e organizatave nga paragjykimi, në vend të individëve, mund të bëjmë ndryshime të mençura që kanë ndikime të mëdha".²¹

Barrierat në hyrjen - perceptimi i roleve gjinore, normat kulturore dhe sociale, lëvizshmëria e kufizuar, mungesa e objektivave gjinore dhe pengesat për avancim - mungesa e mundësive të trajnimit, objektet e kujdesit për fëmijët, mentorimi dhe vetëbesimi, të gjitha këto pengojnë gratë të rriten profesionalisht dhe të zhbllokohen potencialin e plotë, derisa edhe balancojnë punën dhe familjen. Gratë rurale kalojnë orë të shumta duke kryer detyra bazë të jetesës, gjë që kufizon mundësitë e tyre për ndërveprim arsimor, social dhe politik jashtë shtëpisë. Për të rritur pjesëmarrjen e grave në sektorin e energjisë, është e nevojshme të kuptohen jo vetëm provat për të, por edhe barrierat që hasin gratë për të hyrë në sistem, e për të mbetur brenda. Disa nga këto pengesa që u identifikuan në seminar janë:

- Mungesa e ndërgjegjësimit masiv për rolin e gruas në sektorin e energjisë
- Baraspeshimi jetë-punë
- Mungesa e përfshirjes së elementit gjinor në hartimin e politikave dhe strategjive në sektorin e energjisë
- Mungesa e kurrikulave adekuate, duke filluar nga arsimi fillor deri në atë të lartë.
- Mungesa e zhvillimit të duhur socio-ekonomik dhe politik për të mundësuar pjesëmarrjen e grave në energji

²⁰ <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/empowering-talent-women-in-energy-resources-and-infrastructure>;

²¹ (<https://www.careeraddict.com/women-workplace>)

- Pritshmëritë dhe besimi i shoqërisë në aftësitë udhëheqëse të grave
- Stereotipe të përhapura, si ai i “nënës së kujdeshme”
- Besimi i pabazuar se ka më shumë stres e ankth në krahasim me gratë që punojnë në fusha të tjera.
- Puna me ndërrime (veçanërisht ndërrimi i natës) nuk është e përshtatshme për gratë
- Transporti nuk është mjaftueshëm i sigurt për gratë
- Mungesa e mentorimit dhe trajnimit apo këshillimit për zhvillimin e karrierës.

Këto barrierë paraqesin sfida për rritjen e pjesëmarrjes së grave në sektor, megjithatë ka shumë faktorë në të gjitha nivelet që zhvillojnë dhe zbatojnë zgjidhje transformuese jo vetëm për t’i eliminuar ato, por edhe për të inkurajuar pjesëmarrjen e grave. Që nga standardet ligjore të vendosura nga qeveritë, te politikat e rekrutimit dhe burimeve njerëzore, te mundësitë përmes trajnimit dhe shoqatave mbështetëse, shumë njerëz tashmë e kuptojnë vlerën e grave në këtë sektor dhe punojnë aktivisht për t’i rekrutuar dhe mbajtur ato.

STIGMA SOCIALE DHE AMËSIA

Vendimet për fushën që do të studiohet formësohen që nga socializimi i hershëm. Vajzat priren të orientohen drejt karrierave të cilat perceptohen se kanë qëllime të forta sociale (si puna sociale, infermiera, mësimdhënia dhe burimet njerëzore) dhe distancohen nga karrierat që shihen si të shkëputura nga qëllimet sociale (të tilla si astronomia apo inxhinieria).²²

Të qenit nënë i vë gratë përballë një zgjedhjeje të vështirë. Ato mund të vazhdojnë të punojnë derisa baraspeshojnë midis përgjegjësi të punës dhe familjes, sidomos për fëmijët e vegjël dhe të afërmit e moshuar, në një mënyrë që siguron që gratë të jenë në gjendje të përmbushin kriteret për ngritje në detyrë (Mason dhe Goulden, 2002 [ARG1]). Nënata e punësuar përballen me paragjykime në punësim. Kjo gjë fillon me periudhën e shtatzënisë dhe vazhdon me lindjen e fëmijës, si dhe përgjegjësitë që lidhen me kujdesin ndaj fëmijëve. Nënata e punësuar mund të mbështeten duke kuptuar sfidat me të cilat ballafaqohen, duke i dhënë përparësi diversitetit dhe përfshirjes dhe turrjen e diskriminimit, duke i ndihmuar ato në sigurimin e baraspeshës mes punës dhe jetës, duke qenë të hapur për orare fleksibël të punës.

Gratë që bëjnë pauza në karrierë për t’u bërë nëna me orar të plotë, më pas mund të zbulojnë se nuk kanë më aftësitë e reja dhe nuk kanë njohuri për teknikat më të fundit ose risitë e tjera.

Duhet ta ballafaqojmë këtë stigmë dhe ta përballojmë atë duke promovuar faktin që nënata që punojnë kanë fuqi shtesë si punonjëse.

Gratë duhet të inkurajohen të shkruajnë “nënë” në CV, por edhe të renditin aftësitë që i bëjnë ato kandidatë të dëshirueshme për punë gjatë procesit të punësimit. Amësia duhet të njihet për atë që është në të vërtetë: terren trajnimi për leadership në të gjitha format e tij.

Balancimi i buxhetit të familjes, menaxhimi i orareve të anëtarëve të familjes, sidomos gjatë Covid-19,

²² Gratë, Barazia Gjinore dhe Tranzicioni i Energjisë në BE (Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU)

puna nga shtëpia, ndërsa mundësojnë mësimin elektronik në shtëpi, gatimi dhe pastrimi, të gjitha këto janë aftësi të vlefshme për gratë si punonjëse dhe duhen vlerësuar sa duhet.

SFIDAT PËR GRATË NË SEKTORIN E ENERGJISË

Tri arsyt kryesore pse pak gra zgjedhin të punojnë në sektorin e energjisë janë: imazhi i përgjithshëm i sektorit, përbindja e ulët e grave që zgjedhin programe inxhinierike dhe mungesa e plotë e atraktivitetit të sektorit të energjisë.

Pas hyrjes në sektor, si dhe përvojës në sektorin e energjisë për disa vite, gratë përballen me zgjedhje të vështira. Mbajtja e tyre bëhet e vështirë për shkak të mungesës së mjedisit fleksibël të punës, mentorimit, ndërsa vetëbesimi i pengon gratë të rriten profesionalisht dhe të zhblokojnë potencialin e tyre të plotë, duke baraspeshuar njëkohësisht punën dhe familjen. Ato bëhen gjithnjë e më të pakënaqura me zhvillimin e karrierës së tyre, prioritetet e tyre ndryshojnë dhe kjo është koha kur industria fillon të humbasë kuadrot femërore.

Këto sfida brenda sektorit të energjisë mund të adresohen nga vetë organizatat, me hartimin e një udhërrëfyese që do të përfshinte këta parametra dhe procese:

1. Rritja e kapaciteteve dhe njohurive për të zbatuar ndërhyrje efektive për barazi gjinore
2. Rritja e atraktivitetit dhe shtrirjes së kuadrove brenda organizatave
3. Përmirësimi i proceseve të rekrutimit dhe punësimit
4. Mbështetja e punonjësve të rinj që të performojnë mirë për periudhë të shkurtër kohore, duke u dhënë atyre të drejta të barabarta, me anë të zhvillimit të një procesi përfshirës të hyrjes në sektor
5. Përfshirja e trajnimeve për vetëdijësim gjinor si dhe kundër paragjykimeve të pavetëdijshme, si pjesë e trajnimit fillestar
6. Krijimi dhe zbatimi i planeve të vazhdimësisë (sukesionit) që përfshijnë gratë
7. Të sigurohet që edhe burrat edhe gratë të marrin pjesë në planet e pensioneve dhe/ose programet e edukimit financiar
8. Përfshirja dhe diversiteti të bëhen pjesë të kulturës së vendit të punës.

RRITJA E PJESËMARRJES SË GRAVE NË SEKTORIN E ENERGISË – ADRESIMI I SFIDAVE

Dobitë e rritjes së pjesëmarrjes së grave në punësim dhe role udhëheqëse janë njohur globalisht dhe pabarazia gjinore njihet si pengesë për rritjen ekonomike. Megjithatë, ka shumë barriera që vazhdojnë t'i pengojnë gratë nga punësimi në industrinë e energjisë. Ndërkohë, diversiteti më i madh gjinor sjell edhe dobi substanciale përcjellëse. Studimet sugjerojnë se gratë sjellin perspektiva të reja në vendin e punës dhe përmirësojnë bashkëpunimin, ndërsa rritja e numrit të grave të kualifikuara në udhëheqjen e një organizate jep performancë më të mirë në përgjithësi.

Çfarë mund të bëhet?

Ku po shkon sektori i energjisë? Çfarë mund të bëhet për të adresuar këtë vonesë të arritjes së barazisë?

Në sektorin e sotëm të energjisë që ndryshon me shpejtësi, ndryshimet teknologjike, rregulloret e paqëndrueshme dhe luhatshmëria e çmimeve, agjenda e gjelbër për Ballkanin Perëndimor mbetet platformë nismëtare për bashkëpunimin dhe mobilizimin për një zhvillim të qëndrueshëm ekonomik. Nevojitet distancimi nga lëndët djegëse fosile, mbrojtja e mjedisit, më shumë burime të ripërtërishme dhe efikasitet energjetik. Nëse sektori publik dhe privat janë vërtet të përkushtuar ndaj transformimit ekonomik dhe social, ata duhet të sigurojnë që gratë të përfaqësohen në mënyrë të barabartë në të gjithë sektorët.

Gjatë tranzicionit energjetik ka nevojë për sisteme informacioni më të institucionalizuara për punësimin në sektorin e energjisë. Bazuar në punime të ndryshme hulumtuese të studentëve në shkolla verore, po identifikohen bashkëpunimet dhe puna praktike si pika kryesore hyrëse në karriera në këtë sektor. Një supozim i përhapur është se pozitat e tilla kërkojnë më shumë forcë fizike sesa që shumica e grave e kanë. Megjithatë, rëndësia e forcës fizike është zvogëluar shumë me mekanizimin dhe automatizimin e shumë detyrave.

Transformimi i marrëdhënieve energji-gjini nëpërmjet stimujve, rregullimi i teknologjive të reja të ripërtërishme dhe reduktimi i hendeqeve gjinore brenda industrisë varet nga politikat dhe rregulloret jokonvencionale të energjisë.

Këto dokumente duhet të trajtojnë shtrirjen e identifikuar të diversitetit gjinor dhe aktorëve të ndryshëm:

- IDENTIFIKIMI I DIVERSITETIT GJINOR NË SEKTORIN E ENERGISË– SEKTORI PRIVAT
- IDENTIFIKIMI I DIVERSITETIT GJINOR NË SEKTORIN E ENERGISË– SEKTORI PUBLIK
- IDENTIFIKIMI I DIVERSITETIT GJINOR NË SEKTORIN E ENERGISË - EDUKIMI DHE HULUMTIMI
- POLITIKAT DHE NISMAT PËR TË ARRITUR BARAZINË GJINORE

TEJKALIMI I HENDEKUT GJINOR

Sipas Institutit Evropian për Barazinë Gjinore (EIGE), gratë priren të jenë konsumatorë më të qëndrueshëm se burrat: ato kanë më shumë gjasa të blejnë produkte me etiketë ekologjike; ato i kushtojnë më shumë vëmendje prokurimit të gjelbër; ato i kushtojnë më shumë rëndësi transportit dhe lëndëve me efikasitet energjetik; ato janë më të gatshme të ndryshojnë sjelljet e tyre për të arritur qëllimet e qëndrueshmërisë, duke përfshirë eficiencën e energjisë.

Sektori i energjisë është element shumë i rëndësishëm për zhvillimin ekonomik të vendit. Kështu, Bashkimi Evropian inkurajon vendet e Ballkanit Perëndimor që të njohin gratë si aktore ekonomike, sociale dhe politike që luajnë rol vendimtar në përdorimin e teknologjive të reja, marrjen dhe mbështetjen e vendimeve të vështira e të domosdoshme për nxitjen e veprimit në masë, si dhe shfrytëzimin e mundësive që një ekonomi e re, më e gjelbër mund të sjellë. Duke parë nga perspektiva e konsumatorëve, gratë përfaqësojnë një grup kryesor të shënjestruar si përdorues të energjisë. Disa studime të mëhershme të sjelljes së konsumatorëve tregojnë se zgjedhjet e gjelbra në lidhje me konsumin kanë më shumë gjasa të bëhen nga gratë dhe jo nga burrat²³.

Programe dhe iniciativa të ndryshme kanë krijuar një vrull të konsiderueshëm për tejkalimin e boshllëqeve gjinore gjatë viteve të fundit. Këto kanë ndihmuar në përforcimin e roleve të grave si konsumatore, punonjëse dhe sipërmarrëse në sektorin e energjisë.

Veprimet për të mbështetur barazinë gjinore janë:

- Rritja e qasjes dhe përmirësimi i cilësisë së shërbimeve publike për gratë dhe fëmijët.
- Zgjerimi i mundësive ekonomike të grave.
- Forcimi i zërit të grave
- Harmonizimi i të gjithë sektorëve për të maksimizuar përpjekjet dhe për të përfituar nga sinergjitë që secili sektor ka për të ofruar.
- Vendosja e objektivave për përfshirjen e grave në të gjitha nivelet dhe fushat e fuqisë punëtore.
- Përfshirja e treguesve gjinorë në monitorimin dhe vlerësimin e projekteve të infrastrukturës.
- Rritja e pjesëmarrjes së grave në punën manuale dhe në detyrat fizike të dominuara tradicionalisht nga burrat.
- Të shqyrtohen proceset e punësimit dhe transparenca kur zgjidhet kandidati më i/e mirë për një pozitë.
- Të inkurajohen gratë që të mbeten në fuqinë punëtore, duke ofruar orare fleksibël pune, programe sponsorizimi dhe trajnime.
- Ndërmarrja e fushatave në institucionet arsimore fillore dhe të mesme dhe universitete, për të inkurajuar më shumë gra që të ndjekin karriera të lidhura me këtë sektor.
- Promovimi i punësimit dhe mundësive për gratë.
- Të përfshihen edhe burrat në të gjitha këto procese

²³ Gratë, Barazia Gjinore dhe Tranzicioni i Energjisë në BE (Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU) 2019

SPONSORIZIMET PËR DIVERSITET GJINOR NË SEKTORIN E ENERGJISË

Qeveria e Kosovës, ose më konkretisht MASHT-i, ofron bursa për vajzat/gratë që regjistrohen këtë vit për herë të parë në fushat e shkencës, teknologjisë, inxhinierisë apo matematikës (fushat STEM) në universitetet publike. Janë rreth 1000 bursa në total, që arrijnë në 1000 EUR/vit. Sipas një raporti të Qeverisë së Republikës së Kosovës, tashmë janë ndarë 1300 bursa për vajza dhe studente në fushat STEM. Gjithashtu, trajnimi për trajnerë dhe certifikimi i auditorëve të energjisë është mbështetur nga donatorët përmes Qeverisë (Ministria e Ekonomisë) gjatë viteve 2020-2021. Gjithashtu, Plani i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024 ka renditur disa inpute që duhen zhvilluar: një Hulumtim Politikash për zhvillimin e sektorit të energjisë, mbrojtjen e mjedisit dhe përdorimin e burimeve natyrore, me perspektivë gjinore gjatë vitit 2022.

Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural (MBPZHR), përmes Agjencisë së saj për Zhvillimin e Bujqësisë, mbështet fermerët dhe stabilimentet e përpunimit bujqësor me grante, të cilat integrojnë BRE-të si pjesë e sistemit të poenave.

Si rezultat i skemës së mbështetjes me grante gjatë pesë (5) viteve të fundit, qindra fermerë dhe stabilimente përpunimi kanë investuar në BRE, sidomos në sistemet fotovoltaike jashtë rrejtimit në shkallë të vogël. MBPZHR pritet të vazhdojë me këtë masë edhe në vitet në vijim dhe aktualisht është duke hulumtuar mënyra për të gjeneruar të hyra shtesë për fermerët, gjegjësisht të hyra nga shitja e tepçicës së energjisë elektrike.

Mbështetja nga organizata/donatorë ndërkombëtarë

Qeveria amerikane ka mbështetur sektorin energjetik të Kosovës që nga viti 2000. Qeveria e SHBA-së është e përkushtuar të promovojë barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave, si dhe forcimin e sektorit të energjisë, ashtu që të mbështesë rritjen ekonomike dhe zhvillimin social. USAID-i, me programet e tij të ndryshme, ka mbështetur rritjen e kapaciteteve të grave në sektorin e energjisë, me trajnime, bursa dhe punë praktike. REpower, nëpërmjet këtij komponenti ndërsektorial, ka ndërmarrë iniciativa për reduktimin e boshllëqeve gjinore dhe përmirësimin e pjesëmarrjes dhe përfaqësimit të grave në sektorin e energjisë. Këto iniciativa përfshinin pjesëmarrësit kryesorë të sektorit të energjisë dhe përfituesit e projektit (KEK, KOSTT, ZRRE dhe ME). Plani i veprimit ofron një tërësi të detajuar aktivitetesh, zbatimi i të cilave raportohet në raportet tremujore dhe vjetore me të dhëna të ndara në gjini. Rezultatet e REpower, në rastet e caktuara, janë paraqitur ose shqyrtuar nga perspektiva gjinore. REpower, përmes programit të tyre të praktikës, siguroi që të respektoheshin të gjitha kriteret e duhura të përzgjedhjes, duke ofruar mundësi të plota për gratë inxhinierë. Nëpërmjet programit të praktikës u përzgjedhën 47 studentë në 3 runde 6-mujore, ku 55 për qind ishin gra. Trendi i grave në fushën e energjisë dhe infrastrukturës duket se po ndryshon në Kosovë, edhe pse shumë ngadalë²⁴. Ky ishte trajtimi i parë gjinor në politikën dhe procesin e vendimmarrjes në sektorin e energjisë në Kosovë. Programi i mentorimit të grave (mCircle) u lansua në të gjitha institucionet dhe organizatat përfituese të energjisë, dhe Asociacioni i Grave në Sektorin e Energjisë (AWESK) u themelua si rezultat i rrejtimit të mentorimit m-circle, mbështetur nga Repower Kosovo Project - USAID Qendra për Energji dhe Qëndrueshmëri (CES/QEQ) është pjesë e Universitetit të Prishtinës, themeluar në vitin 2018, me mbështetjen e USAID-it dhe Universitetit Shtetëror të Arizonës.

24 Vlerësimi i Aktivitetit RePower dhe Vlerësimi i Sektorit të Energjisë (Evaluation of the Repower Activity and Energy Sector Assessment)
RAPORTI Përfundimtar, 2018

PROGRAMI I PRAKTIKËS “Energjia e Re”, është program i ri i praktikës që administrohet nga Aktiviteti i USAID-it për Qëndrueshmërinë e Energjisë në Kosovë, implementuar nga Tetra Tech. Programi lidh studentët e vitit të fundit dhe të sapodiplomuarit me kompanitë e energjisë së pastër dhe institucionet publike të sektorit të energjisë në Kosovë. Praktika e paguar (tetor 2021 deri në gusht 2022) ofron mundësi të madhe për 15 studentë, 8 prej të cilëve janë gra, të cilët do të fitojnë aftësi kritike për punë në sektorin në rritje të energjisë së ripërtëritshme të Kosovës.

Ngjashëm me këto përpjekje, Zyra e BE-së në Kosovë mezi pret të përfshijë barazinë gjinore në të gjitha aktivitetet. Ata kërkojnë që në projektet e tyre të infrastrukturës, numri i ekspertëve që hartojnë, mbikëqyrin projektet etj., të jetë i balancuar në aspektin gjinor. Ata gjithashtu kërkojnë që pjesëmarrja e grave në organizatat përfituese të jetë në nivelin e menaxhimit të projektit.

Fondacioni i Mijëvjeçarit Kosovë (MFK) është autorizuar nga Qeveria e Kosovës për të implementuar grantin për qytetarët e Kosovës nga Korporata e Sfidave të Mijëvjeçarit (MCC) me Programet e saj Gratë në Energji, si dhe është organizata e parë që ka pasur disa aktivitete inovative në mbështetje të grave të Kosovës, në veçanti, përmirësimi i pjesëmarrjes së grave në sektorin e energjisë, si dhe fuqizimi i grave sipërmarrëse përmes energjisë. Programi Gratë në Energji ofron mundësi pune praktike për kompanitë e energjisë, bursa për gratë për të studiuar lëndë të lidhura me energjinë dhe gjithashtu ofron AT dhe grante stimuluese për gratë sipërmarrëse për të përmirësuar bizneset e tyre përmes zgjidhjeve energjetike²⁵.

Nga Programi i Bursave për Gratë në Energji kanë përfituar 28 gra, 26 prej të cilave janë diplomuar në Iowa (SHBA) me diploma të asociuara në fushat deficitare të studimit në kuadër të programeve të energjisë. Pas diplomimit, më shumë se 90% e tyre kanë hyrë tashmë në tregun e punës në sektorin e energjisë. Nga Programi i Praktikës Gratë në Energji, aktualisht janë 204 gra të regjistruara si praktikante, të cilat punojnë për 6 muaj në kompani të ndryshme nga fusha e sektorit të energjisë. Deri në fund të këtij programi, pritet që rreth 250 gra të bëjnë praktikën e tyre në organizata që punojnë apo lidhen me sektorin e energjisë. Përmes programit Gratë Sipërmarrëse në Energji, MFK/MCC ka mbështetur më shumë se 400 gra sipërmarrëse me asistencë teknike dhe grante në vlerë prej 2 milionë euro, përmes të cilave ndihma është fokusuar në fuqizimin e bizneseve të grave përmes shfrytëzimit efikas të energjisë, por edhe shfrytëzimit të teknologjisë së avancuar të energjisë dhe pajisjeve shumë efektive.

Qeveria Gjermane përmes Bashkëpunimit Gjerman për Zhvillim – GIZ Kosova ka mbështetur institucionet e Kosovës në fushën e efijencës së energjisë që nga viti 2006. Nga viti 2016 e tutje, institucionet e Kosovës janë mbështetur në hartimin dhe zbatimin e politikave në fushën e efijencës së energjisë si dhe në ngritjen e kapaciteteve për promovimin dhe ndërtimin e tregut të efijencës së energjisë. Ministria e Ekonomisë, respektivisht Agjencia e Kosovës për Efijencë të Energjisë, me mbështetjen e Projektit të Energjisë nga GIZ Kosova, ka zhvilluar një skemë trajnimi dhe certifikimi të auditorëve të energjisë, duke përfshirë trajnimin e trajnerëve për auditimin e energjisë në ndërtesa, ndriçimin publik dhe industrinë, si dhe trajnimin e auditorëve të energjisë për ndërtesat dhe ndriçimin publik. Nga 136 trajnerë dhe auditorë të certifikuar të energjisë nga tetori 2018 deri në dhjetor 2021, 46 janë gra. Në kuadër të mbështetjes së ofruar në nivel lokal për hartimin e Planeve Komunale të Veprimit për Efijencë të Energjisë, përmes Asociacionit të Komunave të Kosovës, janë angazhuar 20 praktikantë në 13 komuna të Kosovës për një periudhë 3-mujore. Projekti i Energjisë GIZ Kosovë më tutje mbështet agjendat e shoqërisë civile për të rritur ndërgjegjësimin për përfshirjen dhe fuqizimin e rolit të grave në fushën e efijencës së energjisë dhe burimeve të ripërtëritshme.

25 Fondacioni i Mijëvjeçarit në Kosovë, 2022

UNDP-ja në Kosovë ka procese solide institucionale drejt sigurimit të harmonizimit gjinor dhe fuqizimit të grave në programimin e tij. Organizata është gjithashtu e përkushtuar për të forcuar programimin me ndjeshmëri gjinore të partnerëve të saj vendorë dhe lokalë, gjë që kërkon vëmendje dhe investim të mëtejshëm. Në kontekstin e Kosovës, ku secila komunë me ligj është e obliguar të ketë zyrtar gjinor, ekziston një potencial i madh për të eksploruar dhe siguruar që gratë të bëhen vërtet agjente të ndryshimit në sektorët e mjedisit dhe ndryshimeve klimatike, si dhe që nevojat e të gjitha grupeve (burra dhe gra, djem e vajza, grupet me aftësi të kufizuara, pakicat, refugjatët, etj.) të trajtohen mirëfilli në sektorët e shënjestruar.

REKOMANDIMET

Sektori i energjisë konsiderohet si shtylla kurrizore e ekonomisë së vendit dhe meqenëse sektori po pëson ndryshime thelbësore, është e nevojshme që ato ndryshime të bëhen edhe në aspektin e barazisë gjinore. Kosova ka ndërmarrë hapa të shumtë për të kapërcyer këtë boshllëk, duke përfshirë bursat për gratë në sektorin STEM, programet e praktikës me mbështetjen e organizatave donatore, e tash së fundmi, ka një grua si ministre që përfaqëson sektorin e energjisë. Këto ndryshime duhet të shihen në dritën e të gjitha ndryshimeve legjislative që ka miratuar Kosova. Megjithatë, në praktikë, numri i grave që punojnë në këtë sektor mbetet ende i ulët dhe ka shumë arsye pse pjesëmarrja e grave në sektorin e energjisë mbetet e ulët, ndër to stigma e zgjedhjes së industrive të dominuara nga meshkujt, mungesa e atraktivitetit, si dhe numri i ulët i programeve në sektorin e energjisë. Për të kapërcyer hendekun e barazisë gjinore në këtë sektor, është e nevojshme të adoptohet një qasje ndërdisiplinore veprimi. Më poshtë kemi dhënë disa rekomandime politikash që mund të jenë të dobishme për të kapërcyer hendekun.

- Diversiteti gjinor në sektorin e energjisë duhet të përfshihet në të gjithë kornizën politike dhe strategjike të Republikës së Kosovës.
- Nuk është vetëm përmbajtja e politikës energjetike që i mungon barazia gjinore, por edhe formulimi dhe zbatimi i saj. Gratë që marrin pozita me ndikim politik mund të shihen si një hap drejt barazisë gjinore, megjithatë, pritshmëritë për arritjet e mundshme të individëve duhet të trajtohen me kujdes - sidomos në lidhje me zbatimin e politikave energjetike më të vetëdijshme gjinore.
- Inkurajimi i grave dhe vajzave të reja për të zgjedhur fushat STEM dhe për të ndryshuar praktikat e punësimit, inkurajimi (veçanërisht për të kapërcyer stereotipet negative) dhe përforsimi nga prindërit, mësuesit dhe këshilltarët e karrierës është favorizues për qëllimin e vajzave për të studiuar fushat STEM dhe për të zgjedhur karriera në STEM (veçanërisht inxhinierike). Kjo mund të arrihet nëse ka dialog të mjaftueshëm të iniciuar ndërmjet qeverisë, kompanive që veprojnë në biznesin e energjisë dhe shoqatave profesionale të specializuara në sektorin e energjisë.
- Të zhvillohen fushata dhe gara për të tërhequr dhe ekspozuar vajzat ndaj fushave teknike.
- Të ofrohen mundësi të barabarta për gratë dhe burrat për të marrë pjesë në pushimet e lehonisë dhe prindërimit.
- Mbështetja e organizatave ndërsektoriale, qeveritare dhe joqeveritare për të ndërtuar një rrjet ekspertësh profesionistë, praktikantësh, akademikësh, politikëbërësish, drejt koordinimit dhe këmbimeve për çështjet në sektorin e energjisë.
- Mbështetja e punësimit të grave në kompanitë dhe OJQ-të që veprojnë në sektorin e energjisë.
- Promovimi i mundësive të barabarta të praktikës dhe punësimit
- Mbështetje për departamentet e burimeve njerëzore në institucionet publike dhe inkurajimi i sektorit privat për të zbatuar politikat e duhura që sigurojnë barazinë gjinore dhe praktikat e mosdiskriminimit.
- Të promovohen mundësitë e punësimit me gjysmë orari dhe orar fleksibël të punës.
- Mbështetje për krijimin e programeve të sponsorizimit dhe mentorimit për të mbështetur gratë në energji

- Matja e progresit të zbatimit të politikave gjinore në sektorin e energjisë.
- Caktimi i zyrtarëve për barazi gjinore në ndërmarrjet publike dhe institucionet private.
- Inkurajimi i ndërmarrjeve të sektorit energjetik si KESCO dhe TERMOKOS që të nxjerrin nga databazat ekzistuese dhe të krijojnë databazë të grave konsumatore (bazuar në emrat në fatura).
- Ndërmarrja e fushatave vetëdijesuese për dobitë e efikasitetit të energjisë dhe aplikimit të BRE-ve në sektorin e amvisërisë.

Zbatimi i suksesshëm i disa, nëse jo shumicës së rekomandimeve që kemi renditur më lart, do të varej kryesisht nga veprimi konkret i qeverisë dhe shoqërisë civile, por edhe nga mbështetja e të gjitha palëve të interesit për rritjen e numrit të grave në sektorin e energjisë.

KONKLUDIM

Siç theksohet në dokument, sektori i energjisë në Kosovë ndikohet nga një numër i pabarazive të vazhdueshme gjinore si: ndërlidhjet me arsimin adekuat, punësimin dhe politikat apo mundësitë e financimit.

Është me rëndësi të madhe ngritja e zërit për pjesëmarrje të drejtë dhe meritokratik të grave në të gjitha nivelet e vendimmarrjes në sektorin e energjisë. Ndërsa, siç konstatoi studimi ynë, ka gra që janë pjesëtare të bordeve, ministrive dhe universiteteve, pjesëmarrja e tyre ende nuk arrin kuotat që rekomandohen për baraspeshë gjinore në sektorin e energjisë. Gratë janë më pak të përfaqësuara si lidere, politikëbërëse dhe zëra ndikues. Ka kaq shumë për të bërë për të rritur vetëdijen, atraktivitetin dhe mbështetjen e vajzave të reja për të orientuar karrierën e tyre në lëndët STEM. Sektori i energjisë duhet të jetë zgjedhje e dëshirueshme për gratë dhe vajzat. Prandaj, qëllimi i AWESK është të ndihmojë në orientimin e më shumë grave në këtë sektor, sepse të qenit më gjithëpërfshirës ndaj grave nuk është çështje zgjedhjeje, por imperativ biznesi në botën e sotme.

Gratë ndikohen joproporcionalisht nga varfëria energjetike, si dhe vazhdimisht luftojnë për të përballuar konsumin e tyre të energjisë. Sektori banesor konsumon rreth 32,8% të energjisë së përgjithshme në Kosovë²⁶. Në të njëjtën kohë, sektori banesor është sektor ku mund të arrihet kursimi më i lartë i shpenzimeve të energjisë. Familjet shfrytëzojnë një numër të madh të pajisjeve elektrike, shumica e të cilave marrin pjesë në konsumin total të energjisë elektrike. Programet e energjisë së ripërtërishme dhe eficientës së energjisë po fitojnë në rëndësi, si dhe janë të nevojshme për të arritur një tranzicion më të gjelbër. Ato duhet që po ashtu të përfshijnë gratë, sepse ato janë aktore substanciale të tregut të energjisë. Kriza energjetike ka treguar se sa e rëndësishme është të bashkëpunojmë dhe të kemi një vizion të qartë për të ardhmen energjetike. Pandemia COVID-19 ka treguar gjithashtu se qasja në energji është jetike për ofrimin e kujdesit shëndetësor dhe mirëqenien (SDG 3), pasi nevojitet energji elektrike e përballueshme për t'i mbajtur njerëzit të afërt në shtëpi dhe për të pasur pajisje funksionale që shpëtojnë jetën në spitale²⁷. Varfëria energjetike konsiderohet të ketë dimension të fortë gjinor, ku gratë konsiderohen kenë orë të gjata pune si në aktivitetet shtëpiake ashtu edhe në ato ekonomike (11 orë deri në 14 orë në ditë)²⁸. Për më tepër, ato ndikohen shumë më shumë nga mungesa e qasjes në energji. Si përdorues fundorë të energjisë elektrike në familje, shumica e tyre janë përgjegjëse për menaxhimin e burimeve të energjisë dhe përdorimin e pajisjeve eficiente dhe përballen me rreziqe serioze shëndetësore për shkak të ndotjes së ajrit.

Prandaj, është qenësore të gjendet një mekanizëm për të mbështetur përdorimin e pajisjeve të pastra dhe efikase. Pasi që kjo sjell dobi të drejtpërdrejtë në mirëqenien e grave dhe fëmijëve. Për më tepër, zhvillimi i programeve të karrierës që përfshijnë gratë në thelbin e tyre, si dhe promovimi i barazisë gjinore përgjatë strategjive sektoriale janë esenciale për të ndihmuar që më shumë gra t'i bashkohen fushave STEM, ose më konkretisht në sektorin e energjisë.

Së fundmi, për të pasur tranzicion të drejtë dhe të barabartë të energjisë, rritja e mbështetjes për pjesëmarrjen e grave në sektorin e energjisë është me rëndësi madhore.

26 Kosovo Energy Efficiency Fund – Best Practices and Tools for a transformative role (Fondi i Kosovës për Eficiencë të energjisë – praktikat dhe mjetet më të mira për një rol transformues) - UNDP, 2020

27 Energjia në pandemi - pse qasja në energji ka rëndësi gjatë koronavirusit (Power in a pandemic - why energy access matters during coronavirus) - Ogunbiyi D, 2020,

28 Roli i Grave në Zhvillimin e Qëndrueshëm të Energjisë

REFERENCAT

- Treaty establishing Energy Community, 25 October 2005, Energy Community's website
<https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labor-force-survey-in-kosovo-2020>
- Women Are Driving Change in Kosovo's Energy Sector, MCC November 23, 2020
- Gender diversity in energy: what we know and what we don't know, 2020
- Gender equality in the energy sector: analysis and empowerment, 2021
- Energy Efficiency 2020, IEA
- Macedonian GENDER and CLIMATE CHANGE INDICATORS, November 2020
- Women and Climate Change in Montenegro"-UNDP, 2018
- Women in sustainable energy, climate change, and environmental protection – LEADERSHIP FOR CHANGE
- Energy Laws: The Official Gazette, Retrieved: <https://gzk.rks-gov.net/Default.aspx?index=1&index=1>
- A European Green Deal, Retrieved:
https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
- Evaluation of the repower activity and energy sector assessment final report 2018
- Assessment of PV Generators in Kosovo 2021
- POLICY PAPER by the Energy Community Secretariat on Collecting Gender-Disaggregated Data in the Energy Sector, 2022
- Air quality and health, World Health Organization 2018
- Bilanci I relaizuar I energjise 2020
<https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/empowering-talent-women-in-energy-resources-and-infrastructure>;
<https://www.careeraddict.com/women-workplace>
- Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU
Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU 2019
- Evaluation of the Repower Activity and Energy Sector Assessment
Final REPORT, 2018
Millennium Foundation Kosovo, 2022

www.awesk.org

