

FAQE 01

FAQE 02

**NË RRUGË DREJT BASHKIMIT EVROPIAN
MONITORIMI I MUNDËSIVE TË BARABARTA PËR GRATË DHE BURRAT NË KOSOVË**

Botues
Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ)

Prishtinë, Kosovë
2006

"Monitorimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në Kosovë"
Raportin e përgaditi: Mr. sc. Besim M. Kajtazi, ekspert ligjor

Lektura: Fadil Grajçevci

Dizajni & Shtypi: Delja e Zezë
info@dzgonline.com

© Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2006
Të gjitha drejtat e rezervuara

www.kgscenter.org

Ky raport është financuar nga: Network Women's Program - Open Society Institute (OSI)

dhe Fondacioni i Kosovës për Shoqëri të Hapur (KFOS)

Kopjet e këtij raporti mund të porositen në e-mail adresën: info@kgscenter.org

Raporti "Monitorimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në Kosovë" është përgatitur në bazë të metodologjisë së detajuar e cila është pjesë e projektit "Sjellja e BE-së në shtëpi" të iniciuar nga Network Women's Program - Open Society Institute, New York (OSI, NY).

QENDRA KOSOVARE PËR STUDIME GJINORE

FAQE 03

PËRMBAJTJA

- 05 PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE**
- 014 RAPORTI PËR KOSOVËN**
- 017 KREU I
PAGESA E NJËJTË**
- 029 KREU II
TRAJTIMI I BARABARTË NË VENDIN E PUNËS
Punësimi, trajnimi dhe kushtet e punës**
- 048 KREU III
MBROJTJA E GRAVE SHITAZËNA DHE E NËNAVE**
- 058 KREU IV
MBROJTJA E GRAVE TË VETËPUNËSUARA GJATË SHITAZËNISË
DHE GJATË AMËSISË SË TYRE**
- 060 REKOMANDIMET FINALE**
- 062 Bibliografia**
- 063 Lista e legjislacionit të konsultuar**

FAQE 04

QENDRA KOSOVARE PËR STUDIME GJINORE

FAQE 05**PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE****I. HYRJE****1. Korniza Ligjore dhe praktika duke marrë në konsideratë parimin e pagesës së njëjtë, trajtimin e barabartë të grave dhe burrave në vendet e punës dhe mbrojtjen e shtatzënisë dhe të nënave****Korniza Ligjore**

Korniza Kushtetuese siguron se "të gjithë personat në Kosovë gëzojnë, pa diskriminim të asnjë lloji dhe në barazi të plotë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut"¹. Mirëpo, lidhur me parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë, Korniza Kushtetuese nuk përmban asnjë normë të veçantë. Ligji për barazi gjinore, në nenin 12.5 përcakton: "Punëdhënësi/Punëdhënësjë është i/e detyruar të paguajë pagë të njëjtë për femra dhe meshkuj, për punën e njëjtë dhe për punën me vlerë të njëjtë, si dhe siguron kushtet e barabarta të punësimit dhe të punës dhe të gjitha të drejtat e barabarta të punës"². Me Rregulloren e UNMIK –ut nr. 2001/27 (8 tetor 2001) për Ligjin themelor të punës në Kosovë, rregullohet punësimi në Kosovë, duke përfshirë edhe marrëdhëniet e punës sipas të cilave kryhen punët ose shërbimet. Ndërsa, në nenin 13 përcaktohet se "punëdhënësi u paguan për të njëjtën punë një shumë të barabartë femrave dhe meshkujve, e cila përfshin pagën/rrogën bazë dhe çdo pagesë ose të ardhur tjetër, që iu paguhet drejtpërsëdrejti ose tërthorazi me para të gatshme ose në natyrë nga punëdhënësi. Ligji themelor i punës në Kosovë përcakton se inspektori i punës siguron zbatimin e kësaj rregulloreje dhe të dispozitave të tjera përkatëse të ligjit në fuqi që kanë të bëjnë me kushtet në vendin e punës, me orarin e punës, me pagën/rrogën, me sigurinë dhe me shëndetin³.

Në shërbimin civil të Kosovës, për përcaktimin e pagesës, ekziston sistemi i klasifikimit të vendeve të punës. Por një sistem i tillë nuk ekziston edhe në sek-

¹ Neni 3.1, Rregullore e UNMIK –ut nr. 2001/9 për Kornizën Kushtetuese të Vetëqeverisjes së Përkohshme në Kosovë.

² Neni 12.5, Rregullore e UNMIK –ut nr. 2004/18 mbi shpalljen e Ligjit për barazi gjinore në Kosovë, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji i Kuvendit të Kosovës nr. 2004/2 për barazi gjinore (LBGJ).

³ Neni 24.4. Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27 - 8 tetor 2001 për Ligjin themelor të punës në Kosovë.

FAQE 06

torin privat. Urdhëresa Administrative Nr. 2003/2, që bën zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, në nenin 16 përcakton se Ministria e Shërbimeve Publike “pas konsultimit me Ministrinë e Financave dhe të Ekonomisë, i rekomandon Qeverisë dhe pas miratimit nga Qeveria, i nxjerr standardet klasifikuese dhe shkallët e pagave që vlejné për postet në shërbimin civil... Standardet klasifikuese shqyrtohen kohë pas kohe dhe së paku çdo pesë vjet.⁴”

Në Nenin 16.1. të Ligjit për barazi gjinore (LBGJ) përcaktohet që Punëdhënësi/Punëdhënësja, në rast të shkeljes së paragrafit 12.5 të këtij Ligji (që ka të bëjë me detyrimin që Punëdhënësi/Punëdhënësja, të paguajë pagë të njëjtë për femra dhe për meshkuj, për punën e njëjtë dhe për punën me vlerë të njëjtë, si dhe të sigurojë kushte të barabarta të punësimit dhe të punës, si dhe të sigurojë gjitha të drejtat e barabarta të punës), dënohet me gjobë prej 1.000 deri në 5.000 euro.

Ligji kundër diskriminimit (LKD) përcakton se ankesat në fushën e diskriminimit do të vendoset apo gjykohen në përputhje me ligjet e aplikueshme në fuqi nga organet administrative dhe nga gjykatat kompetente të cilat kanë juridiksion për çështjet konkrete të përfshira në ankesë. Si organet administrative, ashtu edhe gjykatat, duhet të veprojnë në pajtim me dispozitat e Ligjit kundër diskriminimit për marrjen e vendimit. Sipas nenit 25.1 të Rregullores 2001/27 mbi Ligjin themelor të punës, kur një inspektor i punës konstaton se punëdhënësi ka shkelur dispozitat e kësaj Rregulloreje, inspektori i punës mund t’ia bëjë të ditur punëdhënësit vërejtjen me shkrim, ose t’i shqiptoj njërën nga gjobat, siç parashihet në nenin 25.2 dhe 25.3.

Inspektorati i Punës është i autorizuar të këshillojë dhe siguroj informata për të punësuarit dhe organizatat e tyre, për shërbimet e sigurisë në vendet e punës, si dhe sindikatat, mbi çështjet si: puna, siguria në vendin e punës, zbatimi i Kontratës kolektive. Punonjësit që iniciojnë veprim gjyqësor në raste të shkeljes së parimit të pagesës së njëjtë nuk marrin asnjë ndihmë ligjore nga shteti. Qytetarët mund ta marrin një ndihmë të tillë vetëm në raste kriminale dhe jo edhe në ato civile.

Neni 1.1 i LBGJ-së mbron, trajton dhe vendos barazin gjinore si vlerë themelore të zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve dhe për kontributin e tyre në zhvillimin politik, ekonomik, social, dhe jetës kulturore. Neni 2.2 i

⁴Neni 16, Urdhëresë Administrative Nr. 2003/2, zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës.

FAQE 07

LBGJ-së përkufizon se trajtim i barabartë do të thotë mënjanim i të gjitha formave të drejtpërdrejta dhe të tërthorta të diskriminimit gjinor.

Neni 2 i Ligjit themelor të punës ndalon të gjitha format e diskriminimit dhe siguron që diskriminimi në punësim dhe në profesion të jetë i ndaluar. Kuptimi i fjalëve "punësim" dhe "profesion" përfshin qasjen ndaj aftësisë profesionale, qasjen ndaj punësimit dhe profesioneve të caktuara si dhe kushtet e punësimit. Neni 2 siguron që koncepti i diskriminimit "të përfshijë çdo dallim, përjashtim ose dhënie të përparësi në bazë të racës, ngjyrës, fesë, moshës ose statusit familjar, mendimit politik, origjinës nacionale ose sociale, orientimit seksual, gjuhës ose anëtarësisë sindikale e cila ka fuqinë e anulimit ose dëmtimit të mundësive të barabarta ose trajtim në punësim apo në profesion".

Neni 2.3 dhe 2.4 i LBGJ-së, e përkufizon diskriminimin e drejtpërdrejtë gjinor si "trajtim i pabarabartë i ndonjë individi në krahasim me një individ të gjinisë së kundër në rrethana të njëjta ose të ngjashme". Nga ana tjetër, diskriminimi i tërthortë gjinor nënkupton vënien e "individit të njëjës gjini në pozitë jo të barabartë me dispozitat asnjëse, standardet ose trajtimin të pabarabartë në rrethana të njëjta ose të ngjashme, përveç rasteve kur këto dispozita, standarde apo ky trajtim është i domosdoshme dhe nëse mund të justifikohet me fakte objektive që nuk bazohen posaçërisht në ndonjë gjini". Si shtesë, neni 2.5 i LBGJ-së nxitjen e individit tjetër në diskriminim gjinor, e konsideron si diskriminim gjinor. Neni 2.6 i Ligjit për barazi gjinore përcakton: "Ngacmimi dhe ngacmimi seksual paraqesin diskriminim gjinor", ndërsa neni 2.7 detajon çështjen dhe përcakton se "ngacmimi përfshijë çdo formë të sjelljes që ka për qëllim ose që paraqet cenim të dinjitetit personal". LBGJ e definojnë ngacmimin seksual si "çdo formë të sjelljes së pa dëshiruar seksuale, verbale, joverbale, fizike ose simbolike që në të njëjtën kohë ka për qëllim ose paraqet cenim të dinjitetit personal".

Korniza ligjore e Kosovës përfshin të drejtat e grave që të mbajnë punën e tyre dhe të kthehen pas pushimit të lindjes. Neni 13.13 i Ligjit për barazi gjinore përcakton ndalimin e përjashtimit nga puna, pushimi i përkohshëm nga puna, padrejtësia lidhur me sigurinë në punë, kushtet e punës ose vlerësimin e punës së tij/saj si pasojë e ankesës së tij/saj për ngacmim seksual ose diskriminim në bazë të gjinisë. Për më tepër, neni 12.8 i Ligjit për barazisë gjinore përcakton që "punëdhënësit duhet të sigurojnë trajtim të barabartë për femra dhe për meshkuj në sektorin e punës dhe të marr masa në mënyrë

FAQE 08

që profesionet të mos jenë të kategorizuara si punë specifike vetëm për femra ose vetëm për meshkuj". Në kornizën ligjore të Kosovës mungojnë definicionet në përputhje me direktivat e këshillit, për të përcaktuar konceptet e punonjësës shtatzënë, punonjësës që ka lindur dhe të punonjësës që ushqen foshnjën me gji. Përkundër, dispozitave të përgjithshme që rregullojnë sigurinë dhe shëndetin në punë, korniza ligjore e Kosovës nuk ka rregulla të veçanta që garantojnë sigurinë e vendit të punës dhe shëndetin e grave shtatzëna dhe të atyre që ushqejnë foshnjën me gji. Në Kosovë, pushimi i lindjes për gra, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat, zgjat 12 javë. Derisa në sektorin publik paguhet 100 % nga paga e plotë në atë privat, paguhet më së paku 2/3 nga paga e plotë. Organizatat ndërkombëtare të pranishme në Kosovë, i kanë rregulloret e tyre për punën dhe punësimin. Pushimi prindëror të cilin mund ta shfrytëzojë edhe mashkulli për përkujdesjen ndaj foshnjës në periudhën e parë të jetesë së saj, por edhe më vonë në Kosovë, në Rregulloret ekzistuese mbi punën nuk është paraparë. Punonjëset shtatzëna kanë të drejtë të bëjnë kontrollet e rregullta mjekësore pa humbje të pagës, nëse ato kontrolle duhen të bëhen gjatë orarit të punës. Legjislacioni kosovarë nuk ka norma ligjore të përcaktuara saktë me të cilat do të ndalohej prishja e kontratës së punësimit me gruan shtatzënë dhe me gruan që ka fëmijë nën moshën tre vjeçare. Në legjislacionin kosovarë nuk ka dispozitë që e përcakton qartë termin "i vetëpunësuar".

Për të regjistruar një biznes apo kompani, legjislacioni i Kosovës vlen për të gjithë, pa marrë parasysh statusin martesor. Legjislacioni kosovarë nuk ka rregulla të përcaktuara për punëtoret e vetëpunësuar, aktivitetet e të cilave janë ndërprerë për shkak të shtatzënisë ose për shkak të lindjes. Punëtoret e vetëpunësuar nuk gëzojnë kurrfarë sigurimi social dhe legjislacioni kosovarë nuk përputhet me dispozitat e Direktivave të BE- së.

Praktika

Edhe pse dallimi në pagesë në mes grave dhe burrave ligjërisht nuk ekziston në Kosovë, megjithatë pozita e grave në tregun e punës është e pafavorshme duke pasur parasysh faktin se në Kosovë rroga mesatare e grave është më e ulët se e burrave. Njëra prej shumë arsyeve të kësaj pabarazie në pagesë është se gratë shumë rrallë janë të punësuar në pozita udhëheqëse.

FAQE 09

Punonjësit nuk kanë qasje në informata për të drejtat e tyre dhe në veçanti, për të drejtat e tyre sociale. Mungojnë sidomos fushatat e për ngritjen e vetëdijes dhe për informimin e të punësuarve për të drejtat e tyre për pagesë të njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Edhe pse sindikatat mund ti mbrojnë të drejtat e punonjësve në Kosovë, përfshirë edhe rastet e pagesës së njëjtë dhe sindikatat mund të kërkojnë nga punëdhënësit që t'i anulojnë vendimet që shkelin të drejtat e punës, të drejtat ekonomike dhe ato sociale të anëtarëve të tyre, për t'i mbrojtur interesat e punëtorëve. Këto janë fusha të punës për të cilat mungon përfaqësimi sindikal përdorës për disa fusha të tjera të punës ekzistojnë më shumë se një.

Ekziston një dallim i madh në mes të të ardhurave të grave dhe atyre të burrave në Kosovë. Burrat fitojnë katër herë më shumë se gratë (134 euro me 42 euro në muaj)⁵. Duke pasur parasysh bazën ekonomike, mund të nxirret përfundimi se, vetëm 13% të grave dhe 41% të burrave jetojnë kryesisht prej të ardhurave personale nga puna e tyre. Varshmëria ekonomike është dy herë më e pranishme te gratë sesa te burrat: 77% e grave dhe 33% e burrave jetojnë nga të ardhurat që sigurohen nga ndonjë person tjetër⁶.

Ligji për barazi gjinore dhe ligjet tjera në fuqi, nuk bëjnë ndarjen e punës në sfera femërore ose mashkullore. Megjithatë, punëdhënësit ndonjëherë veçojnë gjininë kur shpallin konkurse. Disa prapashtesa në gjuhën shqipe sugjerojnë se a kërkohet grua apo burrë për pozitën e shpallur, edhe pse ajo nuk theksohet direkt. Për shkak të mentalitetit tradicional dhe stereotipeve, ka pozita dhe profesione që identifikohen vetëm si femërore (p.sh. ndihma në shtëpi, infermieret, mësueset, asistentet etj). Për t'i ikur keqkuptimeve të zakonshme që dalin nga praktikat e lartpërmendura, rekomandohet që konkurset për punë të përmbajnë kërkesa që kanë të bëjnë me arsimimin, shkathhtësitë profesionale dhe përvojën.

Numri i përgjithshëm i grave që hyjnë në kategorinë e fuqisë punëtore të papunësuar është rreth 60%, që do të thotë, dy herë më e madhe sesa përqindja e të punësuarave (rreth 30%)⁷. Përdorës kushtet e pasluftës dhe niveli i lartë i papunësisë ndikojnë në shoqërinë kosovare, në përgjithësi, ekzistojnë dallime të konsiderueshme midis grave dhe burrave sa i përket

⁵ Ngritja e qytetarit: Sfidat dhe mundësitë: Raporti i Zhvillimit Njerëzor Kosova 2004-Publikuar nga United Nations Development Programme, Prishtinë, Kosovë, f. 20.

⁶ Office of Gender Affairs-UNMIK/Zyra për çështje gjinore-UNMIK/Kancelarija za pitanja polova-UNMIK: Women and men in Kosovo/Gratë dhe burrat në Kosovë/ ene i muškarci na Kosovu, (Prishtinë, 2003), f. 108.

⁷ lid

FAQE 010

qasjes në mundësitë ekonomike. Gratë në një masë të madhe mungojnë në procesin e vendimmarrjes ekonomike, duke përfshirë këtu edhe krijimin e politikave dhe të programeve ekonomike. Nevojat dhe shqetësimet e tyre nuk përfaqësohen në masë të duhur në dizajnimin dhe zbatimin e iniciativave, dhe, si pasojë e kësaj, gratë janë shumë pak të përfaqësuara si përfituese të zhvillimit ekonomik⁹.

Mekanizmat institucionalë të barazisë gjinore

Në Kosovë janë themeluar një numër institucionesh për mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore. Me nxjerrjen e Ligjit për barazi gjinore, organ kryesor është Zyra për barazi gjinore.

Themelimi i Zyrës për barazi gjinore është bërë me Vendimin e Qeverisë së Kosovës nr. 5/31, të datës 01.02.2005.

Me gjithë listën impresionuese të detyrave të caktuara me ligji, Zyra për Barazi Gjinore, viktimave të diskriminimit nuk u ofron kurrfarë ndihme. Zyra për Barazi Gjinore (ZBGJ) është organ ekzekutiv i Qeverisë së Kosovës.

Për kryerjen efikase të punëve dhe detyrave të punës që i janë caktuar, Zyra për Barazi Gjinore drejtohet nga kryeshefi/ja ekzekutiv i/e Zyrës për Barazi Gjinore. ZBGJ ka tri drejtori: Drejtorinë për legjislacion, Drejtorinë për bashkëpunim dhe Drejtorinë për monitorim dhe raportim. Kryeshefi/ja ekzekutiv i/e Zyrës për barazi gjinore emërohet nga Komisioni për Emërime të Larta Publike (KELP-i), dhe i përgjigjet drejtpërsëdrejti kryeministrit të Kosovës. Zyra për Barazi Gjinore financohet nga Buxheti i Konsoliduar i Kosovës në kuadër të Zyrës së Kryeministrit dhe shfrytëzon shërbimet administrative të kësaj zyre. Pasi Zyra për Barazinë Gjinore është themeluar kohët e fundit, ende nuk ka të dhëna të caktuara për financimin e tanishëm të saj.

Programet dhe politikat që kanë si objektiv barazinë gjinore

Duke iu përmbajtur informacionit të dhënë nga raportet e monitorimit kombëtar, me përjashtim të Raportit mbi Zhvillimin Njerëzor të Programit të Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara (UNDP) 2004, në Kosovë nuk ka asnjë

⁹ Plani kombëtar i veprimit për arritjen e barazisë gjinore,

FAQE 011

hulumtim mbi ndryshimin mes pagave të gjinive të ndryshme. Nuk ka as hulumtime mbi fenomenin e ndarjes së gjinive në tregun e punës. Nuk ka asnjë hulumtim mbi pozitën e grave në tregun e punës, pasi ato, përsëri, hyjnë në fuqinë punëtore pas pushimit të shtatzënisë. Mungesa e një sistemi të organizuar institucionalisht, për kujdesin e fëmijëve, në veçanti mungesa e çerdheve për fëmijët mbi 40 javë, ka një efekt të dëmshëm për vendimin e grave për t'u rikthyer në punë, shpesh duke u sfiduar që të zgjedhin mes punës së tyre dhe përkujdesjes për fëmijët e tyre. Ende, asnjë hulumtim nuk është bërë lidhur me çështjen e ngacmimit seksual në Kosovë dhe mungojnë informatat për publikun, njohuritë e të cilëve për këtë çështje janë të pamjaftueshme. Nuk ka asnjë hulumtim në Kosovë mbi statusin dhe te drejtat e grave të vetëpunësuar. Gratë kosovare që punojnë në sektorin publik, kanë më shumë të drejta se gratë që punojnë në sektorin privat ose gratë e vetëpunësuar. Gratë e vetëpunësura dhe gratë e papunësuar nuk kanë të drejtë për kontributet e skemave të mbrojtjes sociale. Prandaj, për këtë kategori punonjësish, korniza ligjore e Kosovës nuk përputhet me direktivat e BE-së.

REKOMANDIMET**Parimi i pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë**

Të zbatohet Kontrata Kolektive e nënshkruar nga Këshilli Trepalësh: Qeveria e Kosovës, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës dhe Oda Ekonomike e Kosovës, si dhe në mënyrë të veçantë, të përfshihet parimi i pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Parimi i pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë të parashikohet qartë në Legjislacionin e ri të punës, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Sindikatat të jenë më të organizuara dhe të gatshme të ndërmarrin dhe të ndikojnë në marrëveshjet në lidhje me kushtet e punës dhe sigurimet sociale, e me këtë edhe në respektimin e parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Të iniciohen dhe realizohen hulumtime dhe monitorime për zbatimin e legjis-

FAQE 012

lacionit në fuqi, me theks të posaçëm zbatimin e parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Të parashihet në legjislacionin kosovar ndërmjetësimi i sindikatave në rastet e lidhjes dhe të përfundimit të kontratës së punës.

Të publikohen në Gazetën Zyrtare të IPVQ-ve, tekstet përfundimtare zyrtare të ligjeve të aprovuara nga Kuvendi i Kosovës dhe të shpallura nga PSSP-ja. Të ndërmerren fushata informimi lidhur me të drejtat e punëtorëve, posaçërisht për parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Parimi i trajtimit të barabartë për gratë dhe për burrat në punë

Të zbatohet Ligji për Barazi Gjinore dhe ligji kundër diskriminimit, si dhe të adoptohen masat e duhura ligjore.

Të inkorporohet në Kodin e ri të Punës së Kosovës, i cili është në fazën e hartimit, parimi i trajtimit të barabartë për gratë dhe për burrat.

Të aplikohet qartë parimi i trajtimit të barabartë për gratë dhe për burrat, për të garantuar punësim të barabartë, trajnim të barabartë të prirjeve, trajtim të barabartë në promovim dhe në kushte të punës.

Të zhvillohet kërkimi dhe të mblihen të dhëna statistikore në vazhdimësi, me një përkujdesje të veçantë në monitorimin e të drejtave të barabarta për trajnimin profesional dhe për mundësitë e edukimit, të drejtave të barabarta në tregun e punës (në të dy sektorët, privat dhe publik), si dhe të drejtave të barabarta në vazhdueshmërinë e punës.

Të përcaktohet obligimi ligjor për punëdhënësit që t'i informojnë punonjësit për parimin e mundësive të barabarta për gratë dhe për burrat.

Shtatzënia dhe mbrojtja e statusit të nënës

Të miratohet një legjislacion specifik për t'i përmirësuar kushtet e punonjëseve shtatzëna, punonjëseve që sapo kanë lindur dhe punonjëseve që ende ushqejnë fëmijën me gjë. Punonjëset shtatzëna, punonjëset që sapo kanë lindur dhe punonjëset që ende ushqejnë foshnjën me gjë, duhet të konsiderohen si një grup në rrezik në vete dhe duhen marrë masa për të garantuar sigurinë dhe shëndetin e tyre.

Të jepet e drejta për një leje shtatzënie, të paktën 14 javore, pa ndërprerje, përpara dhe/ose pas periudhës së nevojshme, për punonjëset shtatzëna, për

FAQE 013

punonjëset që sapo kanë lindur dhe për punonjëset që ende ushqejnë foshnjën me gji, që përmban një leje të detyrueshme shtatzënie, të paktën dyjavore, përpara dhe/ose pas periudhës së nevojshme.

Të harmonizohet legjislacioni kombëtar i Kosovës me standardet ligjore të BE-së në fushën e vetëpunësimit.

FAQE 014

RAPORTI PËR KOSOVËN

PARATHËNIE

Kosova është një vend i vogël në qendër të Gadishullit Ballkanik dhe ka sipërfaqe prej 10.877 km². Ajo kufizohet me Serbinë, Maqedoninë, Shqipërinë dhe Malin e Zi. Edhe pse katribute unike historike, juridike, kulturore, gjuhësore dhe territoriale, Kosova, praktikisht, që nga qershori i vitit 1999, është një entitet nën administrimin e përkohshëm ndërkombëtar - të njohur si Misioni i Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK) dhe Forcat Ndërkombëtare të Sigurisë në Kosovë (KFOR-i).

Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm të OKB-së, në bazë të kompetencave që i janë dhënë sipas Rezolutës 1244 (1999) të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara të 10 qershorit 1999⁹, me qëllim të krijimit të një vetëqeverisjeje kuptimplote në Kosovë deri në zgjidhjen përfundimtare, përmes pjesëmarrjes së popullit të Kosovës në zgjedhjet e lira dhe të drejta, ka krijuar institucionet e përkohshme të vetëqeverisjes në fushat legjislativë, ekzekutive dhe gjyqësore.

Në Kosovë, ligji në fuqi përfshin: rregulloret e shpallura nga Përfaqësuesi Special i Sekretarit të Përgjithshëm (PSSP) dhe instrumentet ndihmëse të nxjerrura në përputhje me to dhe Legjislacionin në fuqi në Kosovë më 22 mars 1989.¹⁰

Më 15 maj të vitit 2001 është miratuar Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2001/9 për Kornizën Kushtetuese të Vetëqeverisjes së Përkohshme në Kosovë (në tekstin e mëtejshëm: Korniza Kushtetuese)¹¹, e cila ka mundësuar themelimin e institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes (IPVQ), që përfshijnë: Kuvendin e Kosovës; Kryetarin e Kosovës; Qeverinë; Gjykatat dhe Organet e institucioneve të tjera të parashtruara në Kornizën Kushtetuese¹².

⁹ Shih Rezoluta 1244 (1999), Miratuar nga Këshilli i Sigurimit në mbledhjen 4011 më 10 qershor 1999.

¹⁰ Rregulloret e UNMIK –ut nr. 1999/24 për Ligjin në fuqi në Kosovë.

¹¹ Rregulloret e UNMIK –ut nr. 2001/9-për Kornizën Kushtetuese të Vetëqeverisjes së Përkohshme në Kosovë, 15 maj 2001.

¹² Shih Ibid .

FAQE 015

Korniza Kushtetuese në nenin 5.7 përcakton: "Institucionet e përkohshme të vetëqeverisjes do të jenë përgjegjëse për harmonizimin e legjislationit dhe praktikave të tyre me standardet dhe normat evropiane dhe ndërkombëtare brenda të gjitha fushave të përgjegjësisë me qëllim të caktuar për lehtësimin e vendosjes së lidhjeve ekonomike, shoqërore dhe lidhjeve të tjera të popullit të Kosovës me popujt e tjerë evropianë dhe me vetëdije se respektimi i standardeve dhe i normave të tilla do të zërë vend qendror për zhvillimin e marrëdhënieve me komunitetin euroatlantik".¹³

Në nenin 25 të Rregullores për Punën e Qeverisë me të cilën rregullohet organizimi dhe mënyra e punës së Qeverisë së Kosovës, për të gjithë personat që janë të përzier në hartimin ose shqyrtimin e një akti normativ të propozuar, ose të një amendamenti të aktit normativ, përcaktohet se kanë për detyrë që gjatë tërë fazës së hartimit të veprojnë me kujdesin më të lartë profesional për të siguruar që akti normativ të jetë në pajtim me të gjitha standardet, marrëveshjet, konventat dhe detyrimet ndërkombëtare, si dhe të jetë i përafëruar me dispozitat e detyrueshme të acquis communautarie të UE-së, aq sa është e arsyeshme, duke marrë parasysh nivelin e zhvillimit ekonomik dhe administrativ të Kosovës si dhe të mos përmbajë elemente të ndaluara diskriminuese.¹⁴ Prandaj, në fushën që rregullon trajtimin e barabartë të grave dhe burrave, legjislationi në fuqi në Kosovë, është kryesisht në pajtim me acquis komunitare.

Me qëllim të përparimit të mbrojtjes së të drejtave të njeriut në Kosovë, që nga 30 qershori i vitit 2000, me Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2000/38¹⁵ është themeluar Institucioni i Ombudspersonit. Ombudspersoni i përkrah dhe i mbron të drejtat dhe liritë e individëve dhe të personave fizikë dhe garanton se të gjithë njerëzit në Kosovë mund t'i gëzojnë të drejtat e njeriut dhe liritë themelore. Çështjet e diskriminimit që lidhen drejtpërdrejt me gjininë trajtohen nga Njësia për Barazi Gjinore në kuadër të këtij institucioni.

¹³ Ibid Neni 5.7.

¹⁴ Neni 25, Rregullore e Qeverisë Nr. 1/2005 për Punën e Qeverisë .

¹⁵ Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/38 mbi themelimin e Institucionit të Ombudspersonit në Kosovë.

FAQE 016

Më 7 qershor 2004 ka hyrë në fuqi Ligji për Barazi Gjinore në Kosovë, (LBGJ)¹⁶, më të cilin mbrohet, trajtohet dhe vendoset, barazia ndërmjet gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve dhe për kontributin e tyre në zhvillimin politik, ekonomik, social, kulturor dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore¹⁷. Barazia gjinore bazohet në parimin e sjelljes së njëjtë dhe në parimin e mundësive të barabarta, ndërsa jetësohet me masat pozitive dhe me politikë të vetëdijesuar për barazi gjinore.¹⁷

Gjithashtu, në shtator të vitit 2004 ka hyrë në fuqi edhe Ligji Kundër Diskriminimit (LKD).¹⁸ Qëllimi i këtij ligji është parandalimi dhe luftimi i diskriminimit, ngritja e shkallës së barazisë efektive dhe realizimi i parimit të trajtimit të barabartë të qytetarëve të Kosovës para Ligjit.¹⁹

Megjithëse në Kosovë janë krijuar një varg instrumentesh ligjore për mundësi të barabarta, përfshirë këtu edhe institucionet e veçanta, çështjeve politike (zgjidhja e statusit përfundimtar të Kosovës) u është dhënë prioritet më i madh në krahasim me çështjet që kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë të grave dhe burrave. Nisur nga kjo gjendje e trajtimit të barazisë gjinore, paraqitet nevoja për dialog edhe më të madh shoqëror dhe institucional lidhur me këtë çështje, si dhe angazhim më i madh në promovimin e mundësive të barabarta.

Legjislacioni në njërën anë dhe praktika në anën tjetër, akoma paraqesin realitete të ndryshme në Kosovë.

¹⁶ Rregullore e UNMIK nr. 2004/18 mbi shpalljen e Ligjit për barazi gjinore në Kosovë, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji i Kuvendit të Kosovës nr. 2004/2 për barazi gjinore. (LBGJ)

¹⁷ Ibid Neni 1

¹⁸ Rregullore e UNMIK-ut nr. 2004/32 mbi shpalljen e Ligjit kundër diskriminimit të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji i Kuvendit të Kosovës nr. 2004/3 kundër diskriminimit. (LKD)

¹⁹ LKD, Neni 1.

FAQE 017

**KREU I
PAGESA E NJËJTË**

Direktiva e Këshillit 75/117/EEC e 10 shkurtit 1975 për përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare për aplikimin e parimit të pagesës së njëjtë për gratë dhe burrat.

SEKSIONI 1

Korniza ligjore kombëtare lidhur me parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë - dispozitat e përgjithshme

Korniza Kushtetuese

Korniza Kushtetuese siguron se "Të gjithë personat në Kosovë gëzojnë, pa diskriminim të asnjë lloji dhe në barazi të plotë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut."²⁰ Mirëpo, lidhur me parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë, Korniza Kushtetuese nuk përmban asnjë normë të veçantë.

Ligji për barazi gjinore

Ligji për barazi gjinore, në nenin 12.5 përcakton: "Punëdhënësi/Punëdhënësjë, është i/e detyruar të paguajë pagë të njëjtë për femra dhe meshkuj, për punën e njëjtë dhe për punën me vlerë të njëjtë, si dhe siguron kushtet e barabarta të punësimit dhe të punës dhe të gjitha të drejtat e barabarta të punës"²¹.

Ligji themelor i punës

Me Rregulloren UNMIK –ut nr. 2001/27 për Ligjin themelor të punës në Kosovë,²² rregullohet punësimi në Kosovë, duke përfshirë edhe marrëdhëniet

²⁰ Neni 3.1, Rregullore e UNMIK –ut nr. 2001/9 për Kornizën Kushtetuese të Vetëqeverisjes së Përkohshme në Kosovë.

²¹ LBGJ, Neni 12.5.

²² Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27 - 8 tetor 2001 për Ligjin themelor të punës në Kosovë. Marrëdhënia e punës në kuadër të shërbimit publik, në UNMIK, në KFOR dhe në zyrat apo përfaqësitë e qeverive të huaja dhe në zyrat e organizatave ndërkombëtare qeveritare, nuk rregullohen me këtë rregullore.

FAQE 018

e punës sipas të cilave kryhen punët ose shërbimet. Ndërsa, në nenin 13 përcaktohet se “punëdhënësi u paguan për të njëjtën punë një shumë të barabartë femrave dhe meshkujve, e cila përfshin pagën/rrogën bazë dhe çdo pagesë ose të ardhur tjetër, që iu paguhet drejtpërsëdrejti ose tërthorazi me para të gatshme ose në natyrë nga punëdhënësi²³.”

Rregullorja mbi shërbimin civil të Kosovës

Marrëdhënia e punës në Shërbimin Civil të Kosovës rregullohet me Rregulloren nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës²⁴, me Urdhëresën Administrative Nr. 2003/2, zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, si dhe me 12 udhëzime administrative për zbatimin e Urdhëresës Administrative Nr. 2003/2, zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës. Në këto akte legjislative nuk përcaktohet shprehimisht parimi i pagës së njëjtë. Duke marrë parasysh një nga parimet udhëheqëse të shërbimit civil, parimin e jodiskriminimit, që është përcaktuar në nenin 2.1 (e) të Rregullores 2001/36, e ku, ndër të tjera, thuhet: “nuk lejohet kurrfarë diskriminim i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në **bazë të gjinisë**, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, mendimit politik, prejardhjes kombëtare, etnike apo sociale, lidhjes me ndonjë komunitet nacional, pronës, lindjes, paaftësisë fizike, statusit familjar, shtatzënisë, orientimit seksual apo moshës”,²⁵ nëpunësit civilë, si gratë, ashtu edhe burrat, për të njëjtën punë, paguhen njësoj.

Ligji kundër diskriminimit

Definicioni i mundësive të barabarta në Ligjin kundër diskriminimit (neni 2) është i përcaktuar në Parimin e trajtimit të barabartë, që nënkupton se nuk do të ketë kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë ndaj personit, **në bazë të gjinisë**, moshës, gjendjes martesore, gjuhës, paaftësisë fizike apo mendore, orientimit seksual, kombit, mendimit apo bindjes politike, religjionit apo besimit, përkatësisë etnike apo sociale, racës, pronës, lindjes dhe statuseve të tjera²⁶.

²³ Ibid, Neni 13.

²⁴ Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, 22 dhjetor 2001.

²⁵ Ibid, Neni 2.1

²⁶ LKD, Neni 2.

FAQE 019

Siç shihet, në Kosovë, parimi i pagesës së njëjtë parashihet në një numër të akteve juridike dhe, në to, nuk mund të identifikohet asnjë dispozitë ligjore diskriminuese që do të siguronte diçka tjetër, përveç se parimit të pagesës të njëjtë, si për gra, ashtu edhe për burra.

SEKSIONI 2**Zbatimi i parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë: themelet juridike dhe strukturat institucionale****2.1. Prezantim i përgjithshëm**

Edhe pse dallimi në pagesë mes grave dhe burrave ligjërisht nuk ekziston në Kosovë, megjithatë pozita e grave në tregun e punës është e pafavorshme duke pasur parasysh faktin se në Kosovë rroga mesatare e grave është më e ulët se e burrave. Njëra prej shumë arsyeve të kësaj pabarazie në paga është se gratë shumë rrallë janë të punësuar në pozita udhëheqëse dhe në fushat përkatëse në kuadër të atyre pozitive.

LBGJ në nenin 12.1 parasheh obligimin e sigurimit të të drejtave dhe mundësive të barabarta për femra dhe meshkuj, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat, si dhe në institucionet ligjvënëse dhe ekzekutive në sektorin e punës dhe të punësimit.²⁷

Në Ligjin themelor të punës në Kosovë, inspektori i punës siguron zbatimin e kësaj rregulloreje dhe të dispozitave të tjera përkatëse të ligjit në fuqi, që kanë të bëjnë me kushtet në vendin e punës, me orarin e punës, me pagën/rrogën, me sigurinë dhe me shëndetin.²⁸

Termit: punëdhënës dhe punëmarrës janë definuar në Rregulloren Nr. 2001/27 për Ligjin Themelor të Punës në Kosovë (neni 9, paragrafi 9.2 dhe paragrafi 9.3), si dhe në Rregulloren Nr. 2001/36 mbi Shërbimin Civil të Kosovës (neni 1, "Nëpunës civil" dhe "Organ punësimi"). Ndërsa, në nenin 1 të Rregullore së UNMIK-ut nr. 2002/4 mbi të ardhurat personale në Kosovë, termi "Pagë" përkufizohet kështu: "çdo shumë e paguar nga punëdhënësi në të holla të gatshme ose në mall si kompensim për shërbimin e kryer nga një punonjës gjatë kohës së punësimit, me ose pa kontratë të punësim-

²⁷ LBGJ, Neni 12.1

²⁸ Neni 24.4, Rregullore e UNMIK –ut Nr. 2001/27 për ligjin themelor të punës në Kosovë.

FAQE 020

it. Pagat përfshijnë rrogat, pagesat shtojcë, kompensimin e rrogave, provizionin dhe çdo formë tjetër të pagesës në lidhje me punësimin.²⁹

Zyra për barazi gjinore, e themeluar në bazë të nenit 5 të LBGJ-së zbaton dhe monitoron ligjin dhe rregulloret e aprovuara. Zyra për barazi gjinore në bazë të mandatit të saj, aktivitetet e saj i bashkërendon me Zyrën këshillëdhënëse për qeverisje të mirë në kuadër të Zyrës së Kryeministrit. Çështjet në bazë të diskriminimit trajtohen nga njësia për barazi gjinore në kuadër të institucionit të Ombudspersonit, i cili, duke i respektuar në harmoni me kompetencat e Zyrës për barazi gjinore dhe legjislacionit në fuqi që kanë të bëjnë me çështje gjinore, gjithashtu, merret me vlerësimin e draft ligjeve. Shkurt, Zyra për barazi gjinore, Zyra këshillëdhënëse për qeverisje të mirë, për të drejta të njeriut, për mundësi të barabarta dhe gjini, në kuadër të Zyrës së Kryeministrit dhe Njësia për barazi gjinore në kuadër të institucionit të Ombudspersonit, janë institucione që monitorojnë edhe zbatimin e parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Në bazë të të dhënave të Entit Statistikor të Kosovës, 60% e të ardhurave të ekonomive shtëpiake mesatare në Kosovë, burojnë prej pagave dhe rrogave, 15%, nga transferet në para të gatshme nga jashtë etj. Në të ardhurat mesatare, pensionet kontribuojnë me rreth 6% , kurse ndihmat sociale me 2%.³⁰

Kosova ka një popullatë shumë të madhe në diasporë, e cila sillet prej 400.000 gjer në 700.000 njerëz. Vlerësohet se nga diaspora në Kosovë, brenda një viti, dërgohen gjer në 500 milionë dollarë.³¹

2.2. Sistemi i klasifikimit të vendeve të punës

Në shërbimin civil të Kosovës, për përcaktimin e pagesës, ekziston sistemi i klasifikimit të vendeve të punës. Por një sistem i tillë nuk ekziston edhe në sektorin privat.

Urdhëresa Administrative Nr. 2003/2, që bën zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, në nenin 16 përcakton se Ministria e Shërbimeve Publike "pas konsultimit me Ministrinë e Financave dhe të Ekonomisë, i rekomandon Qeverisë dhe, pas miratimit nga

²⁹ Rregullore e UNMIK – ut nr. 2002/4, 20 shkurt 2002, mbi të ardhurat personale në Kosovë.

³⁰ Enti Statistikor i Kosovës: Kosova në shifra 2004, f. 22.

³¹ Shih Strategjia e ndihmës së USAID-it për Kosovën 2004-2008, Prishtinë, korrik 2003.

FAQE 021

Qeveria, i nxjerr standardet klasifikuese dhe shkallët e pagave që vlejnë për postet në shërbimin civil. Shkallët e rrogave mund të shqyrtohen kohë pas kohe nga ministria në konsultim me Ministrinë e Financave dhe të Ekonomisë dhe mund të korrigojen nga ministria pas miratimit të Qeverisë. Standardet klasifikuese shqyrtohen kohë pas kohe dhe së paku çdo pesë vjet.³²

Me sistemin aktual (2005) njihen dhjetë shkallë të pagave për nëpunësit civilë në Shërbimin Civil të Kosovës (Parlamenti, Zyra e Presidentit, Zyra e Kryeministrit, Ministrinë dhe administrata komunale). Niveli i pagesës është krijuar për secilën pozitë pa marrë parasysh gjininë. Koeficienti më i lartë 10 (dhjetë) është për drejtorët e departamenteve, 9 (nëntë) për kryesuesit e divizioneve, gjegjësisht drejtorët e drejtorive komunale, 8 (tetë) për shefat e sektorëve, e kështu me radhë. Në këtë sistem të klasifikimit të vendeve të punës në Shërbimin civil, nuk janë përfshirë sekretarët e përhershëm të ministrive dhe kryeshfat ekzekutivë të komunave dhe të agjencive ekzekutive, që, po ashtu, janë nëpunës civilë, por që kanë shkallë më të lartë të pagesës. Është në fazën eksperimentale, përfundimtare, sistemi i ri i gradimit në Shërbimin Civil të Kosovës, ku janë përcaktuar shkallë të ndryshme. Në këtë sistem të gradimit dhe të klasifikimit të vendeve të punës, si kriter është marrë pozicioni dhe jo gjinia apo ndonjë përkatësi tjetër.

Pagesa minimale për vitin 2005 është përcaktuar me Aneksin e Kontratës Kolektive (120 Euro).

2.3. Procedurat ligjore në dispozicion në rastet që përfshijnë shkeljen e parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë

Në nenin 16.1. të LBGJ-së përcaktohet gjoba (prej 1 000 deri në 5 000 Euro), dënim për Punëdhënësin/Punëdhënësen, në rast të shkeljes së paragrafit 12.5 të këtij Ligji, i cili ka të bëjë me detyrimin që Punëdhënësi/Punëdhënësjka ndaj të punësuarve: të paguajë pagë të njëjtë si për femra ashtu edhe për meshkuj kur puna dhe vlera e saj janë të njëjta, të sigurojë kushte të barabarta të punësimit dhe të punës dhe të gjitha të drejtat e barabarta të punës. Personi përgjegjës, në rast të shkeljes së paragrafit 12.5 të këtij ligji, dënohet me gjobë prej 500 deri në 1.500 Euro.

Ligji për barazi gjinore në nenin 18.1. garanton mbrojtjen gjyqësore të barazisë gjinore.

Organet administrative dhe Gjykata, për të vendosur lidhur me një

³²Neni 16, Urdhëresë Administrative Nr. 2003/2, zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës.

FAQE 022

parashtrisë, vepronë në pajtim me dispozitat e Ligjit kundër diskriminimit. Çdo personi fizik dhe juridik ose edhe kur kemi të bëjmë me kombinim të tyre, i cili ka cenuar dispozitat e Ligjit kundër diskriminimit, i shqiptohet dënimi me gjobë në bazë të natyrës dhe shkallës së shkeljes, 500 deri në 2.000 Euro.

Sipas nenit 24.4 të Rregullores Nr. 2001/27 për Ligjin themelor të punës në Kosovë, inspektori i punës siguron zbatimin e kësaj rregulloreje dhe të dispozitave të tjera përkatëse të ligjit në fuqi që kanë të bëjnë me kushtet në vendin e punës, me orarin e punës, me pagën/rrogën, me sigurinë dhe me shëndetin;

Në pajtim me nenin 25.1, të Rregullores Nr. 2001/27, në rastin kur inspektori i punës konstaton se punëdhënësi ka bërë shkelje të dispozitave të kësaj rregulloreje, ai mund t'i lëshojë punëdhënësit vërejtje me shkrim ose t'i shqiptojë njërën nga gjobat, të parapara në nenin 25.2 dhe 25.3. Shkelja e nenit 13, (Pagesa e njëjtë për meshkuj dhe femra), dënohet me gjobë deri në 10.000 DM (5.000 Euro). Neni 25.4 përcakton se punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga Departamenti, ose nga autoriteti që do ta zëvendësojë atë, që ta rishikojë vendimin e inspektorit të punës lidhur me dënimin ndaj punëdhënësit. Punëdhënësi ka të drejtë të ankohet në një gjykatë përkatëse në Kosovë, në mënyrë që të rishikohet vendim i marrë nga Departamenti, ose autoriteti që do ta zëvendësojë atë.

Punëtorët që iniciojnë veprimin gjyqësor në raste që përfshijnë shkeljet e parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë, nuk marrin asnjë ndihmë gjyqësore nga shteti. Qytetarët mund ta marrin një ndihmë të tillë vetëm në rastet kriminale, e jo edhe në ato civile.

2.4. Alternativat jashtëgjyqësore

Në procedurat jashtëgjyqësore, Ombudspersoni, Inspektorati i Punës, Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës, Zyra për barazi gjinore, Zyra e revizorit të përgjithshëm,³³ kanë të drejtë të shqyrtojnë edhe rastet që lidhen me shkeljen e parimit të pagesës së njëjtë.

Ombudspersoni ka të drejtë ligjore të pranojë dhe të hetojë ankesat e çdo personi apo subjekti në Kosovë që kanë të bëjnë me shkeljen e të drejtave të njeriut dhe me veprat që paraqesin keqpërdorim të pushtetit nga ana e

³³ Rregullore e UNMIK –ut nr. 2002/18 për themelimin e Zyrës së revizorit të përgjithshëm dhe Zyrës së revizionit të Kosovës.

FAQE 023

Administratës së Përkohshme Civile apo nga cilido institucion qendror a lokal që mund të paraqitet.³⁴

Neni 2 i Ligjit mbi inspektoratin e punës së Kosovës³⁵ autorizon Inspektoratin e Punës që të mbikëqyr zbatimin e Ligjit të punës, kushtet dhe mbrojtjen në punë. Kryeinspektori i punës mbikëqyr ekzekutimin e vendimeve që kanë të bëjnë me cenimin e Ligjit të punës, të rregullave të mbrojtjes në punë si dhe të sanksioneve të ndërmarra, duke u mbështetur në nenin 25 të Rregullores së UNMIK-ut, nr. 2001/27 për Ligjin themelor të punës.

Në rast të shkeljeve të dispozitave të parapara në legjislacionin në fuqi, çdo nëpunës civil ose konkurrues për punësim në shërbimin civil, pasi që t'i ketë shterur procedurat e ankimit brenda autoritetit punëdhënës, ka të drejtë të bëjë ankesë me shkrim edhe në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës, që është njësi autonome brenda Ministrisë së Shërbimeve Publike.³⁶

Edhe pse që nga viti 2001 ka hyrë në fuqi Rregullorja mbi Shërbimin Civil të Kosovës dhe është përcaktuar themelimi i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës, ai është formuar në vitin 2004 dhe akoma nuk ka zgjidhur asnjë ankesë të vetme (1 shtator 2005). Kjo e ka vështirësuar shumë edhe pozitën e të punësuarve, pasi që ata edhe kur u drejtohen gjykatave kompetente për t'i zgjidhur rastet, atëherë ato i kthejnë mbrapa për shkak të "mos shpenzimit të procedurave të brendshme administrative".

Përcaktimi në nenin 12.12 të LBGJ-së: "Ndalohej përjashtimi nga puna i një të punësuarit/punësuarve në rastin kur ai/ajo kërkon zbatimin e Ligjit për Barazi gjinore", është më shumë normë deklarative. Deri më tani, askush nga punonjësit në Kosovë nuk ka marrë guximit të kërkojë zbatimin e këtij neni. Aq më shumë kur kemi parasysh faktin se punonjësit në Kosovë janë plotësisht të pambrojtur, kurse punëdhënësit e shfrytëzojnë mungesën e mekanizmave mbrojtës.

2.5. Mënyrat e informimit të të punësuarve për të drejtat e tyre për pagesë të njëjtë për punë me vlerë të njëjtë

Të punësuarit dhe çdo qytetar mund të sigurojnë falas versionin aktual të

³⁴ Shih Ombudspersoni - Institucion në Kosovë: Informacion dhe Rregulloret, Prishtinë 2002, f. 35-38.

³⁵ Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/4 për shpalljen e Ligjit mbi inspektoratin e punës së Kosovës, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës.

³⁶ Shih Rregulloren e UNMIK-ut 2001/36 mbi Shërbimin Civil të Kosovës dhe Udhëzimin Administrativ nr. 2005/02-MSHP - Rregullat dhe procedurat e ankesave në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës.

FAQE 024

çfarëdo akti juridik në data bazën e UNMIK-ut, të Kuvendit të Kosovës, si dhe të Qeverisë së Kosovës. Rregulloret dhe ligjet e punës janë në dispozicion në këto data baza, si dhe në zyrat e punës³⁷.

Po ashtu, UNMIK-u nxjerr Gazetën Zyrtare, në të cilën botohen rregulloret dhe urdhëresat administrative të UNMIK-ut, të shpallura me kompetencën e PSSP-së. Por akoma nuk botohet Gazeta Zyrtare e IPVQ-ve në të cilën do të botoheshin edhe Ligjet e miratuara nga Kuvendi i Kosovës në pajtim me ligjin për gazetën zyrtare³⁸.

Inspektorati i Punës është i autorizuar të këshillojë dhe të sigurojë informata për të punësuarit dhe organizatat e tyre, për shërbimet e sigurisë në vend të punës, për sindikatat që merren me çështjet si puna, për sigurinë në vend të punës dhe për përfundimin dhe zbatimin e marrëveshjeve kolektive. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës duhet të bëjë vlerësimin lidhur me respektimin e organeve të punësimit, përkitazi me parimin e transparencës së Shërbimit Civil të Kosovës, siç është parashtruara në Rregulloren 2001/36. Mirëpo, në praktikë, sidomos nëpër komuna, të cilat kanë qasje të kufizuar apo nuk kanë fare qasje në internet, zakonisht nuk marrin informata për të drejtat e tyre, e posaçërisht për të drejtat sociale.

Mungojnë sidomos fushatat për ngritjen e vetëdijes dhe për informimin e të punësuarve për të drejtat e tyre për pagesë të njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

2.6. Roli i sindikatave

Është e drejtë e çdo të punësuarit femër apo mashkull që të anëtarësohet dhe të aktivizohet në sindikatat e punëtorëve apo të punëdhënësve, apo në çdo organizatë tjetër profesionale, përfshirë këtu edhe përfitimet që dalin nga kjo anëtarësi. Kjo është përcaktuar në Ligjin për Barazi Gjinore (neni 12.10).

Ndërsa në Rregulloren 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, përcaktohet kështu: "Nëpunësit civilë mund të jenë anëtarë të sindikatave" (neni 5.1). Po ashtu edhe në Ligjin Themelor të Kosovës, në nenin 5.1 përcaktohet:

³⁷ Të gjitha rregulloret e UNMIK-ut si dhe urdhëresat administrative – pra i gjithë legjislacioni themelor dhe dytësor i UNMIK-ut – është i vendosur në <http://www.unmikonline.org/regulations/index.htm>. Ndërsa, Ligjet e miratuara nga Kuvendi i Kosovës janë të vendosura në: <http://www.kuvendikosoves.org/>, si dhe në <http://www.ks-gov.net/>, ku mund të gjenden edhe disa nga udhëzimet administrative të nxjerra nga Qeveria e Kosovës duke përfshirë edhe ministrinë.

³⁸ Shih Rregullore nr. 2005/25 për shpalljen e Ligjit mbi gazetën zyrtare, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës.

FAQE 025

„Punonjësit dhe punëdhënësit kanë të drejtë të themelojnë dhe, varësisht nga rregullat e organizatës në fjalë, t’u bashkohen organizat(ës)ave të cilën a të cilat i zgjedhin vetë pa kërkuar leje paraprakisht. Organizatat e punonjësve përfshijnë edhe sindikatat”.

Edhe pse sindikatat mund t’i mbrojnë të drejtat e punonjësve në Kosovë, përfshirë edhe rastet e pagesës së njëjtë dhe sindikatat mund të kërkojnë nga punëdhënësi të anulojnë vendimet që i shkelin të drejtat e punës, të drejtat ekonomike dhe ato sociale të anëtarëve të tyre, ato ende nuk e kanë kuptuar vlerën e tyre reale dhe kanë dështuar të shfrytëzojnë mundësitë e tyre për t’i mbrojtur interesat e punëtorëve. Këto janë fusha të punës për të cilat mungon përfaqësimi sindikal, përderisa për disa fusha të tjera të punës ekzistojnë më shumë se një. Në anën tjetër, vetëm një numër shumë i vogël i punëtorëve janë anëtarë të sindikatës dhe shumë pak kolektiva punuese kanë fat të kenë sot një sindikatë aktive.

Në Kosovë, duke pasur parasysh rolin e sindikatave në të kaluarën gjatë pushtetit komunist, akoma lëvizjet sindikale shihen si relik i kohës së kaluar. Për këtë ka ndikuar edhe sjellja dhe gjendja e lëvizjes sindikaliste ku akoma nuk po arrin të gjejnë formën e organizimit karshi organizatave simotra në Evropë, për të mos cekur statusin e ulët të tyre.

SEKSIONI 3**Situata faktike e grave lidhur me parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë (hulumtimet dhe statistikat përkatëse)**

Në Kosovë, për shkak të ngjarjeve të zhvilluara gjatë historisë së saj, nuk ka pasur regjistrim të popullsisë që nga viti 1981 (popullata shqiptare në Kosovë e ka bojkotuar regjistrimin e popullsisë në vitin 1991 për shkak të largimit nga puna të punonjësve shqiptarë nga ana e regjimi serb) dhe në këtë drejtim është e pamundshme të sigurohen shifra absolute të besueshme për popullsinë. “ Një vlerësim zyrtar i vonë mbi madhësinë e popullsisë në Kosovë nuk ekziston. Supozohet se numri i popullsisë sillet prej 1.7 - 2.4 milionë banorë, që në njëfarë mase varet prej asaj se çka nënkuptohet me popullatë e Kosovës. Popullsia rezidente (personat që jetojnë në Kosovë) zakonisht vlerësohet të jetë prej 1.8 gjer 2.0 milionë. Vlerësimi më i mirë me gjasë është 1.9 milionë. Sipas Anketës për Matjen e Standardit të Jetesës-AMSJ-së

FAQE 026

2000, 88% janë përcaktuar si shqiptarë etnikë të Kosovës. Popullsia serbe llogaritet të përbëjë 7% , ndërsa grupet tjera etnike së bashku llogariten të përbëjnë 5% të popullsisë së përgjithshme."³⁹

Struktura e moshës së popullsisë së Kosovës paraqet një përjashtim, krahasuar me pjesën tjetër të Evropës: rreth një e treta e kosovarëve (32.3%) është nën moshën 15 vjeçare, përdërisa 6.5% e popullsisë është mbi moshën 65 vjeçare. Kjo është në shpërpjesëtim me shkallën demografike të popullsisë në Kosovë (52% gra dhe 48% burra).⁴⁰

Dallimi i madh në mes të të ardhurave të grave dhe atyre të burrave në Kosovë, është shkaku kryesor pse Indeksi i zhvillimit gjinor në Kosovë është relativisht i ulët. Burrat fitojnë katër herë më shumë se gratë (134 euro me 42 euro në muaj), dhe gratë, në përgjithësi, kanë poste që paguhen më pak se ato të burrave.⁴¹

Duke pasur parasysh bazën ekonomike, mund të nxirret përfundimi se, vetëm 13% të grave dhe 41% të burrave jetojnë kryesisht prej të ardhurave personale nga puna e tyre. Varshmëria ekonomike është dy herë më e pranishme te gratë sesa te burrat: 77% e grave dhe 33% e burrave jetojnë nga të ardhurat që sigurohen nga ndonjë person tjetër.⁴²

Të dhënat mbi pagesat e grave dhe burrave mund të gjenden në publikimet speciale të Entit Statistikor të Kosovës, si dhe në ato të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, dhe, nganjëherë, edhe në media dhe në institucione të tjera publike dhe private.

Në vitin 2002 paga mesatare në sektorin privat ka qenë 220.17 Euro, në krahasim me 167.95 Euro sa ishte në sektorin publik. Pagat e grave kanë qenë mesatarisht për 14% më të vogla sesa pagat e burrave. Kjo dukuri nuk ka të bëjë me dallimin në paga për pozita të njëjta, por lidhet me pjesëmarrjen më të madhe të burrave në pozitat që paguhen më mirë.⁴³

Në tremujorin e parë të vitit 2000, gratë kanë marrë 81.3% të rrogës së bur-

³⁹ Enti Statistikor i Kosovës: Kosova në shifra, 2004. f. 9.

⁴⁰ Office of Gender Affairs-UNMIK/Zyra për çështje gjinore-UNMIK/Kancelarija za pitanja polova-UNMIK: Women and men in Kosovo/Gratë dhe burrat në Kosovë/ ene i muškarcu na Kosovu, Prishtinë, 2003, f. 116.

⁴¹ Ngritja e qytetarit: Sfidat dhe mundësitë: Raporti i Zhvillimit Njerëzor Kosova 2004-Publikuar nga United Nations Development Programme, Prishtinë, Kosovë, f. 20.

⁴² Office of Gender Affairs-UNMIK/Zyra për çështje gjinore-UNMIK/Kancelarija za pitanja polova-UNMIK: Women and men in Kosovo/Gratë dhe burrat në Kosovë/ ene i muškarcu na Kosovu, (Prishtinë, 2003), f. 108.

⁴³ Ibid, f. 33.

FAQE 027

rave. Proporcioni i tremujorit të parë për vitin 2001 ishte 88%.
Në sektorin privat, posaçërisht në organizatat ku marrëdhëniet rregullohen me anë të kontratës dypalëshe dhe ku nuk janë të nënshkruara marrëveshjet kolektive, mund të ndodhin raste të shkeljes së parimit.

SEKSIONI 4

Konkluzionet, prioritetet shqetësuese dhe rekomandimet

Konkluzionet

“Parimi” i pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë nuk është i inkorporuar në legjislacionin kombëtar në mënyrë eksplicite. Por, ky “parim” mund të nxirret nga parimi kryesor i barazisë, i cili është dhënë në Kornizën Kushtetuese dhe në nene të ngjashme.

Korniza ligjore kombëtare nuk siguron mjete ligjore të cilat të punësuarve ua mundësojnë, që në rast të diskriminimit të parimit të pagesës së njëjtë, të kërkojnë drejtësi ligjore në gjykata. Për rrjedhojë, këta punëtorë nuk marrin asnjë ndihmë juridike nga shteti.

Korniza ligjore kombëtare nuk i obligon në mënyrë të veçantë punëdhënësit që t’i njoftojë punëmarrësit për mundësitë të cilat ekzistojnë në zbatimin dhe përdorimin e mekanizmave për ankesë lidhur me parimin e pagesës së njëjtë.

Marrëveshja e kontratës kolektive nuk përmban në mënyrë të qartë parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Pabarazia në paga në mes burrave dhe grave në legjislacionin e Kosovës nuk ekziston. Mirëpo, në praktikë, në bazë të të dhënave të fundit, paga e grave është 88 për qind e pagës së burrave.

Në Kosovë rroga mesatare e grave është më e ulët se e burrave për disa arsye, duke përfshirë edhe faktin se gratë rrallëherë punësohet në pozita udhëheqëse.

FAQE 028

Prioritetet shqetësuese

Strukturat institucionale që janë të parapara me legjislacionin në fuqi në Kosovë, për të mbrojtur parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë, nuk janë sa duhet aktive dhe ka përzierje të kompetencave në mes tyre.

Rekomandimet

Të zbatohet Kontrata Kolektive e nënshkruar nga Këshilli Trepalësh: Qeveria e Kosovës, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës dhe nga Oda Ekonomike e Kosovës dhe, në mënyrë të veçantë, të përfshihet parimi i pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Parimi i pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë të parashikohet qartë në Legjislacionin e ri të punës, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Sindikatat të jenë më të organizuara dhe të jenë të gatshme të ndërmarrin dhe të ndikojnë në marrëveshjet në lidhje me kushtet e punës dhe sigurimet sociale, e me këtë edhe në respektimin e parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Të iniciohen dhe realizohen hulumtime dhe monitorime për zbatimin e legjislacionit në fuqi, me theks të posaçëm zbatimin e parimit të pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Të parashihet në legjislacionin kosovar ndërmjetësimi i sindikatave në rastet e lidhjes dhe të përfundimit të kontratës së punës.

Të nxirret Gazeta zyrtare e IPVQ-ve ku do të pasqyrohen tekstet përfundimtare zyrtare të ligjeve të aprovuara nga Kuvendi i Kosovës dhe nga PSSP-ja.

Të ndërmerren fushata informimi lidhur me të drejtat e punëtorëve, posaçërisht për parimin e pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

FAQE 029

**KREU II
TRAJTIMI I BARABARTË NË VENDIN E PUNËS
Punësimi, trajnimi dhe kushtet e punës**

Direktiva e Këshillit 76/207/EEC e 9 shkurtit 1976 për zbatimin e parimeve të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave gjatë procesit të punësimit, kualifikimit, ngritjes në detyrë dhe të kushteve të punës, Direktiva 2002/73/EEC e Parlamentit dhe e Këshillit Evropian është amendamentuar me 23 shtator 2002.

SEKSIONI 1

Korniza ligjore kombëtare lidhur me parimin e trajtimit të barabartë për gra dhe burra

1.1. Dispozitat e përgjithshme

Korniza Kushtetuese

Të drejtat e barabarta për gra dhe për burra janë të garantuara me aktet themelore juridike në Kosovë. Neni 3.1 i Kornizës Kushtetuese përcakton: "Të gjithë personat në Kosovë gëzojnë, pa diskriminim të asnjë lloji dhe në barazi të plotë të drejtat dhe liritë themelore të njeriut."⁴⁴

Në Kornizën Kushtetuese, definicioni i mundësive të barabarta nuk është konkret. Në nenin 3 (paragrafi 2) thuhet kështu: "Institucionet e përkohshme të vetëqeverisjes respektojnë dhe sigurojnë standardet e pranuar në arenën ndërkombëtare të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, duke përfshirë ato të drejta dhe liri të parashtruara në: Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut; Konventën Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe Protokollet e Saj; Konventën Ndërkombëtare mbi të Drejtat Civile dhe Politike të Njeriut dhe Protokollet e Saj; Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial; Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas; Konventën për të Drejtat e Fëmijëve; Kartën Evropiane të Gjuhëve Rajonale dhe Minoritare dhe Kornizën e Konventës së Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e

⁴⁴Neni 3.1, Rregullore nr. 2001/9 për Kornizën Kushtetuese të Vetëqeverisjes së Përkohshme në Kosovë

FAQE 030

Minoriteteve Kombëtare. Dispozitat për të drejtat dhe liritë e parashtruara në këto instrumente aplikohen në Kosovë drejtpërsëdrejti si pjesë e kësaj Kornizë Kushtetuese⁴⁵. Ky është një hap cilësor dhe parim kushtetues i rëndësishëm, sepse integron më lehtë legjislacionin e brendshëm në atë universal dhe zbatuesit të ligjit i jep mundësi të operojë me norma që janë të sprovuara për drejtësinë e tyre nga një përvojë më shumë se kosovare.⁴⁶

Ligji për barazi gjinore

Me Ligjin për barazi gjinore mbrohet, trajtohet dhe vendoset barazia ndërmjet gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të grave dhe burrave dhe për kontributin e tyre në zhvillimin politik, ekonomik, social, kulturor dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Ky ligj përcakton kushte dhe mundësi për barazi gjinore përmes politikave që mbështesin zhvillimin e gjithanshëm dhe përmirësimin, sidomos të pozitës së grave, në mënyrë që ato të jenë të vlerësuara dhe të gëzojnë autoritet në familje dhe në shoqëri. Garantimi i të drejtave të barabarta është detyrë e tërë shoqërisë dhe nënkupton mënjanimin e pengesave në realizimin e barazisë gjinore.⁴⁷

Në dispozitat e Ligjit për barazi gjinore, në nenin 2.2, përkufizohet: Trajtim i barabartë gjinor do të thotë mënjanim i formave të drejtpërdrejta dhe të tërthorta të diskriminimit gjinor.

Pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve, sipas Ligjit për barazi gjinore, arrihet në rastet kur pjesëmarrja e një gjinie në institucione, organe apo në nivele të pushtetit është 40 %.⁴⁸

Ligji kundër diskriminimit

Ligji kundër diskriminimit zbatohet ndaj të gjitha veprimeve dhe mosveprimeve të personave fizikë dhe juridikë të sektorit publik dhe privat, përfshirë këtu edhe organet publike të cilat cenojnë të drejtat e personit/ve fizikë dhe juridikë, në fushat si vijon: kushte për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësim në profesion, duke përfshirë këtu edhe kushtet e

⁴⁵ Ibid, Neni 3.

⁴⁶ Shih Ti njohim të drejtat tona (Përgatitur nga Besim M. Kajtazi) - GASGE, Prishtinë 2005.

⁴⁷ Shih LBGJ, Neni 1.1, 1.2 dhe 1.3.

⁴⁸ LBGJ, Neni 3.

FAQE 031

punësimit dhe kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale dhe avancimet; qasje në të gjitha llojet dhe nivelet e udhëheqjes profesionale, trajnimeve të avancuar profesionale dhe rikualifikimet, përfshirë edhe përvojën e punës praktike; kushtet e punësimit dhe kushtet e punës, përfshirë shkarkimin nga puna dhe pagesën.⁴⁹ Po ashtu, edhe në nenin 2 të Rregullores nr. 2000/54, ndryshim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/1, të ndryshuar mbi autorizimet e administratës së përkohshme në Kosovë, përcaktohet se “në ushtrimin e funksioneve të tyre, të gjithë personat që marrin përsipër detyra publike ose punojnë në zyra publike në Kosovë duhet t’i respektojnë standardet e pranura ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe nuk duhet të diskriminojnë asnjë person mbi kurrfarë baze gjinore, racore, të ngjyrës, gjuhës, religjionit, bindjes politike a qëndrimeve, mbi bazën e origjinës kombëtare, etnike apo sociale në lidhje me shoqërinë, pronën, lindjen apo të ndonjë statusi tjetër.”⁵⁰

Ndërsa Rregullorja 2000/45 mbi Vetëqeverisjen e Komunave të Kosovës, në nenin 2.3 përcakton kështu: “ Të gjitha organet dhe instancat e komunës kujdesen që banorët e komunës t’i gëzojnë të gjitha të drejtat dhe liritë pa dallim race, etnie, ngjyre, **gjinie**, gjuhe, religjioni, mendimi politik apo mendim tjetër, pa dallim prejardhjeje kombëtare apo sociale, pa dallim prone, lindjeje apo ndonjë statusi tjetër me qëllim që ata të gëzojnë të drejtat të barabarta dhe të drejta për punësim në shërbimet komunale të të gjitha niveleve”⁵¹.

Rregullorja nr. 2005/15, 16 mars 2005, për ndryshimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes në Kosovë, në nenin 1.7 përcakton: “Gjatë kryerjes së përgjegjësisë dhe funksioneve të tyre, ministrat kujdesen që ministritë e tyre përkatëse: Të sigurojnë shërbime të besueshme, transparente dhe të përgjegjshme pa diskriminim mbi baza etnike apo të prejardhjes sociale, gjinore, paaftësisë fizike, religjionit, mendimit politik a ndonjë mendimi tjetër”⁵².

⁴⁹ LKD, Neni 4.

⁵⁰ Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/54, ndryshim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/1, të ndryshuar mbi autorizimet e administratës së përkohshme në Kosovë.

⁵¹ Rregullore e UNMIK –ut nr. 2000/45 mbi Vetëqeverisjen e Komunave të Kosovës, neni 2.3.

⁵² Rregullorja e UNMIK –ut nr. 2005/15 për ndryshimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes në Kosovë, neni 1.7 (c).

FAQE 032

Përkundër dispozitave ligjore dhe institucioneve që garantojnë mundësitë e barabarta, në praktikë, gratë dhe burrat, në tregun e punës nuk janë në situatë të njëjtë.

1.2. Koncepti i diskriminimit në bazë të gjinisë: Definicioni dhe sanksionet ligjore

Ligji themelor i punës në nenin 2 ndalon të gjitha llojet e diskriminimit. Në paragrafin 1 të këtij neni përcaktohet: Diskriminimi në punësim dhe në profesion është i ndaluar. Fjalët punësim dhe profesion përfshijnë qasjen ndaj aftësimin profesional, qasjen ndaj punësimit dhe ndaj profesioneve të caktuara, si dhe kushtet e punësimit. Në paragrafin 2 jepet përkufizimi i diskriminimit i cili "përfshin çdo dallim, përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, orientimit seksual, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, e cila ka fuqinë e anulimit ose të dëmtimit të mundësive të barabarta ose trajtimit në punësim a në profesion."

Ligji për barazi gjinore në nenin 2 (pika 3 dhe 4) jep përkufizimin për diskriminimin e drejtpërdrejtë gjinor. Sipas këtij ligji, diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor "do të thotë trajtim i pabarabartë i ndonjë individi në krahasim me një individ të gjinisë së kundërt në rrethana të njëjta apo të ngjashme"⁵³, ndërsa "Diskriminim i tërthortë gjinor do të thotë vënia e individit të njëres gjini në pozitë jo të barabartë me dispozitat asnjëse, standardet apo trajtim të pabarabartë në rrethana të njëjta ose të ngjashme, përveç rasteve kur këto dispozita, standarde apo ky trajtim është i domosdoshëm dhe nëse mund të justifikohet me fakte objektive që nuk bazohen posaçërisht në ndonjë gjini."⁵⁴ Po ashtu, nxitja e individit tjetër në diskriminim gjinor në kuptim të Ligjit për barazi gjinore (neni 2.5.) konsiderohet diskriminim gjinor.⁵⁵

Ligji kundër diskriminimit definon rastet të cilat do të konsiderohen diskriminim direkt dhe diskriminim i tërthortë. Në nenin 3 (a dhe b) përcaktohet kështu: "Diskriminimi i drejtpërdrejt nënkuptohet kur një person trajtohet, është trajtuar, ose do të trajtohet në mënyrë të pabarabartë në krahasim me tjetrin, duke u bazuar në një apo më shumë nga bazat e përshkruara nën 2 a"⁵⁶;

⁵³ LBGJ, Neni 2.3.

⁵⁴ LBGJ, Neni 2.4.

⁵⁵ LBGJ, Neni 2.5.

⁵⁶ LBGJ, Neni 3(a).

FAQE 033

“Diskriminimi i tërthortë nënkuptohet kur nga bazat e përshkruara nën 2 a, një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në shikim të parë e vë personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerë, duke u bazuar në një apo më shumë nga bazat që e ndalojnë diskriminim, përveç në rastet kur dispozita e tillë, praktika apo kriteri mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim dhe me mjete legjitime, të domosdoshme për arritjen e qëllimit.”⁵⁷

Përderisa Korniza Kushtetuese garanton që të gjithë personat në Kosovë gëzojnë, pa diskriminim të asnjë lloji dhe në barazi të plotë, të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, Kodi i Përkohshëm Penal i Kosovës, që zbatohet për secilin person i cili kryen veprë penale në territorin e Kosovës, në nenin 158(1) përcakton se “Kushdo që në mënyrë të kundërligjshme i mohon ose i kufizon liritë a të drejtat e banorit të Kosovës të parapara në Kornizën Kushtetuese dhe në ligjin në fuqi mbi bazën e dallimit në racë, në ngjyrë, **gjini**, në gjuhë, në besimin fetar ose në ateizëm, në mendimin politik ose në mendimin tjetër, në prejardhje sociale ose kombëtare, në pronë, në lindje, në arsim, në statusit shoqëror ose sipas karakteristikave të tjera personale, të lidhjes me bashkësinë etnike ose gjuhësore në Kosovë ose kushdo që në mënyrë të kundërligjshme i jep qytetarit të Kosovës çfarëdo privilegji ose përparësie mbi bazën e një dallimi ose përkatësie të tillë, dënohet me burgim prej gjashtë muajsh deri në pesë vjet.” Ndërsa në paragrafin (4) të këtij neni (158) përcaktohet se nëse vepra penale nga ky nen kryhet nga personi zyrtar gjatë ushtrimit të detyrave të tij, autori i veprës dënohet me burgim prej një deri në shtatë vjet për veprën penale nga paragrafi 1 ose 2, ose me burgim prej gjashtë muajve deri në tre vjet për veprën penale nga paragrafi 3.⁵⁸

Sanksionet penale të parapara në rastet e cenimit të të drejtave nga marrëdhëniet e punës, e në këtë drejtim edhe në rastet e diskriminimit, i përcakton Kodi i Përkohshëm Penal i Kosovës në nenin 182: “Kushdo që me vetëdije nuk e zbaton ligjin apo kontratën kolektive mbi punësimin apo pushimin e marrëdhënies së punës, për pagën apo të ardhurat e tjera, për kohëzgjatjen e orarit të punës, për pushim apo mungesë në punë, mbrojtjen e grave, fëmijëve apo personave me paafësi apo për punën jashtë orarit ose për punën

⁵⁷ LBGJ, Neni 3(b) Shih, Po ashtu Udhëzimin Administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/12, procedurat mbi mundësitë e barabarta.

⁵⁸ Rregullore e UNMIK –ut nr. 2003/25, mbi Kodin e Përkohshëm Penal të Kosovës, Neni 158(1).

FAQE 034

e natës dhe në këtë mënyrë punëtorit ia mohon apo ia kufizon të drejtat që i takojnë dënohet me gjobë apo me burgim deri në një vit.⁵⁹ Ndërsa në nenin 183 (1) të Kodit të përkohshëm Penal përcaktohet: "Kushdo që ia mohon ia apo kufizon personave të tjerë të drejtën në punësim të lirë në kushte të njëjta, ashtu siç që është përcaktuar me ligj, dënohet me gjobë apo me burgim deri në një vit." "Kushdo që, duke e cenuar ligjin, pengon apo i pamundëson punëtorit realizimin e të drejtës në pjesëmarrje në qeverisje apo ato të drejta i keqpërdorë, dënohet me gjobë apo me burgim deri në një vit." (Kodi Penal, neni 184).

Në Nenin 16.1. të Ligjit për barazi gjinore përcaktohet që Punëdhënësi/Punëdhënësja, në rast të shkeljes së paragrafit 12.5 të këtij Ligji (që ka të bëjë me detyrimin që Punëdhënësi/Punëdhënësja, të paguajë pagë të njëjtë për femra dhe për meshkuj, për punën e njëjtë dhe për punën me vlerë të njëjtë, si dhe të sigurojë kushte të barabarta të punësimit dhe të punës, si dhe të sigurojë gjitha të drejtat e barabarta të punës), dënohet me gjobë prej 1,000 deri në 5,000 Euro. Personi përgjegjës në rast të shkeljes së paragrafit 12.5 të këtij ligji, dënohet me gjobë prej 500 deri në 1.500 Euro.

Çdo personi fizik dhe juridik ose kombinim i tyre, i cili ka cenuar dispozitat e Ligjit kundër diskriminimit, i shqiptohet dënimi me gjobë në bazë të natyrës dhe shkallës së shkeljes, 500 deri në 2.000 Euro.

Sipas Nenit 24.4, të Rregullores Nr. 2001/27 për Ligjin themelor të punës në Kosovë, inspektori i punës siguron zbatimin e kësaj rregulloreje dhe të dispozitave të tjera përkatëse të ligjit në fuqi që kanë të bëjnë me kushtet në vendin e punës, me orarin e punës, me pagën/rrogën, me sigurinë dhe me shëndetin;

Në përputhje me nenin 25.1, në rastin kur inspektori i punës konstaton se punëdhënësi ka bërë shkelje të dispozitave të kësaj rregulloreje, ai mund t'i lëshojë punëdhënësit vërejtje me shkrim ose t'i shqiptojë njërën nga gjobat të parapara në nenin 25.2 dhe 25.3. Shkelja e nenit 13 (Pagesa e barabartë për meshkuj dhe femra) dënohet me gjobë deri në 10.000 DM (5.000 Euro). Në përputhje me nenin 25.4, punëdhënësi ka të drejtë të kërkojë nga Departamenti ose nga organi që vjen pas tij për ta rishikuar vendimin e inspektorit të punës për gjobën që i është shqiptuar punëdhënësit. Punëdhënësi mund t'i parashtrijë ankesë gjykatës kompetente në Kosovë për ta rishikuar vendimin e Departamentit ose të organit që vjen pas tij.

⁵⁹ Ibid Neni 182.

FAQE 035**1.3. Statusi ligjor për ngacimin dhe ngacimin seksual**

Sipas LBGJ-së (nenin 2.6) "Ngacimi dhe ngacimi seksual paraqesin diskriminim gjinor." Më tutje në nenin 2.7 thuhet: "Ngacimi përfshin çdo formë të sjelljes që ka për qëllim ose që paraqet cenim të dinjitetit personal."

Po në këtë ligj (nenin 2.8) është dhënë edhe përkufizimi i ngacimit seksual i cili "përfshin çdo formë të sjelljes së padëshiruar seksuale verbale dhe jo verbale, fizike ose simbolike, që në të njëjtën kohë ka për qëllim ose paraqet cenim të dinjitetit personal."

LKD në nenin 3/c përcakton definicionin e ngacimit: Ngacimi konsiderohet diskriminim, brenda kuptimit të nenit 2 a, kur një sjellje kundër dëshirës (që përfshin por nuk kufizohet në sjellje të natyrës së padëshirueshme seksuale dhe/apo psikologjike), që bazohet në një apo në më shumë baza të përshkruara në nenin 2 a, ka për qëllim apo ndikon në shkeljen e dinjitetit të personit dhe në krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues dhe fyes, si është përcaktuar nga ai person.⁶⁰

SEKSIONI 2**Zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë për gra dhe burra:
Bazat Ligjore****2.1. Prezantim i përgjithshëm**

Në nenin 1.4. të LBGJ-së përcaktohet: Barazia gjinore bazohet në parimin e sjelljes së njëjtë dhe në parimin e mundësive të barabarta, ndërsa jetësohet me masa pozitive dhe me politikë të vetëdijesuar për barazi gjinore.

Me zbatimin e masave ligjore dhe afirmative vendoset pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve në organet e të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe në institucionet publike, në mënyrë që pjesëmarrja në këto institucione të arrijë nivelin e pjesëmarrjes së tyre të popullata e përgjithshme e Kosovës.⁶¹

LBGJ në nenin 4.1. përcakton se Kuvendi i Kosovës respekton parimet e përfaqësimit të barabartë gjinor gjatë themelimit të organeve punuese dhe të delegacioneve në pajtim me rregulloren e tij të punës. Por edhe në degën e

⁶⁰ LKD, Neni 3/c.

⁶¹ Shih LBGJ Nenin 3.1.

FAQE 036

ekzekutivit, gjegjësisht në Qeverinë e Kosovës, janë të përcaktuara detyrat dhe përgjegjësitë: "Detyrë dhe përgjegjësi e qeverisë dhe ministrive në fushën e barazisë gjinore është edhe promovimi dhe garantimi i të drejtave të barabarta gjinore" (Neni 4.7.). Po ashtu në nenin 4.14., të LBGJ-së, përcaktohet se organet e qeverisjes lokale, në pajtim me kompetencat e tyre, promovojnë dhe krijojnë mundësi të barabarta, hartojnë politikat e tyre duke u bazuar në barazinë gjinore dhe miratojnë masa dhe ndërmarrin aktivitete të nevojshme për krijimin e mundësive të barabarta për femra dhe për meshkuj.

Fakti që përqindja e grave në kuvendet komunale dhe në Parlamentin e Kosovës (30%) është më e larta në rajon, e edhe më e lartë se në shumicën e vendeve euro-perëndimore, nuk do të thotë që gratë kosovare mbajnë postet kyçe në udhëheqje. Në qeverinë e tanishme (shtator 2005) gratë mbajnë një post të ministres nga 13 ministri gjithsej, një prej 13 posteve të sekretarëve të përhershëm, një post të kryeshefit ekzekutiv (të Zyrës për Barazi gjinore), 33 deputete të Kuvendit të Kosovës, dy kryetare të komisioneve parlamentare, një kryetare e grupit parlamentar, një kryeshefe e komunës, dy nënkryetare të komunave.

2.2. Procedurat e mundshme ligjore në rastet e involvimit apo të shkeljes së të drejtës së trajtimit të barabartë për gra dhe burra

LBGJ përcakton masat e përgjithshme dhe të veçanta për garantimin e të drejtave të barabarta, si dhe përcakton subjektet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre. Në nenin 4.16. të këtij ligji përcaktohet se, vendimet që marrin organet e qeverisjes lokale, para miratimit, duhet të shqyrtohen në aspektin e barazisë gjinore edhe nga zyrtari/zyrtarja për barazi gjinore në komunën përkatëse.

Sipas dispozitave të përcaktuara me Ligjin kundër diskriminimit në nenin 10, gjatë hetimeve të një ankese për diskriminim të bazuar në gjini, "Organ i autorizuar për pranimin dhe hetimin e ankesave që kanë të bëjnë me shkeljen e të drejtave në baza gjinore është Ombudspersoni i Kosovës, i cili do t'i shqyrtojë rastet në përputhje me autorizimet dhe përgjegjësitë që ka sipas legjislacionit në fuqi."⁶²

Ndërsa në nenin 8.1 të Ligjit kundër diskriminimit përcaktohet: "Kur personat të cilët e konsiderojnë se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar

⁶² LKD Neni 10.

FAQE 037

ndaj tyre, paraqesin faktet para organit administrativ apo Gjykatës kompetente, nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtëpërdrejtë apo të tërthortë, barra e provës bie mbi palën e paditur, e cila duhet të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë". Paragrafi 8.1 nuk ndalon zbatimin e rregullave të dëshimit të cilat janë të favorshme për palën paditëse. Paditësi mund të mbrojë rastin e tij të diskriminimit edhe me metoda të tjera, përfshirë edhe shfrytëzimin e dëshmimeve statistikore⁶³. Kjo procedurë hetimore për ankesa, duke përfshirë edhe aplikimin e parimit të trajtimit të barabartë për gra e burra lidhur me punësim, trajnim profesional, ngritje pozite dhe kushte të punës, dukshëm lehtëson pozitën e ankuesve dhe krijon kushte më të favorshme deri më tani, pasi që ankuesi nuk është i obliguar të sigurojë dokumente apo ndonjë tjetër provë nga personi që ka kryer shkelje, sepse ky proces në parim është një punë e vështirë.

2.3. Masat mbrojtëse që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen e grave në tregun e punës

Korniza ligjore kombëtare e Kosovës përfshin të drejtën e grave që pas pushimit të lehonisë, ta ruajnë vendin e punës dhe të drejtën e kthimit në të njëjtin vend të punës.

2.4. Ndalimi i largimit/suspendimit nga puna

Ligji për Barazi Gjinore në nenin 12.13. përcakton se ndalohet përjashtimi nga puna, pushimi i përkohshëm nga puna, padrejtësia lidhur me sigurinë në punë, kushtet e punës ose vlerësimin e punës së tij/saj si pasojë e ankesës së tij/saj për ngacmim seksual ose diskriminim në bazë të gjinisë.

Po ashtu, në nenin 12.12 të Ligjit për Barazi Gjinore përcaktohet: "Ndalohet përjashtimi nga puna i një të punësuar/punësuares në rastin kur ai/ajo kërkon zbatimin e këtij ligji".

Me gjithë bazën ligjore, mungesa apo mosfunksionimi i mekanizmave institucionale paraqesin pengesa për banorët e Kosovës që të ushtrojnë të drejtat edhe liritë themelore të tyre.

⁶³ LKD Neni 8.

FAQE 038

2.5. Punët e grave dhe punët e burrave

Në Ligjin për barazi gjinore, në nenin 12.8. është përcaktuar se Punëdhënësi/Punëdhënësjë, duhet të sigurojë trajtim të barabartë për femra dhe meshkuj në sektorin e punës, dhe të marrë masa në mënyrë që profesionet të mos jenë të kategorizuara si punë specifike vetëm për gra ose vetëm për burra.⁶⁴

Ligji për barazi gjinore dhe ligjet tjera në fuqi, nuk bëjnë ndarjen e punës në sfera femërore ose mashkullore. Megjithatë, punëdhënësit ndonjëherë veçojnë gjininë kur shpallin konkurse. Disa prapashtesa në gjuhën shqipe sugjerojnë se a kërkohet grua apo mashkull për pozitën e shpallur, edhe pse ajo nuk theksohet direkt. Për shkak të mentalitetit tradicional dhe stereotipive, ka pozita dhe profesione që identifikohen vetëm si femërore (p.sh. ndihma në shtëpi, infermieret, mësueset, asistentet etj). Për t'i ikur keqkuptimeve të zakonshme që dalin nga praktikat e lartpërmendura, rekomandohet që konkurset për punë të përmbajnë kërkesa që kanë të bëjnë me arsimimin, shkathësitë profesionale dhe me përvojën.

SEKSIONI 3

Mekanizmat institucionalë të barazisë gjinore

3.1. Mekanizmat institucionalë të barazisë gjinore

Në Kosovë janë themeluar një numër institucionesh për mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore. Me nxjerrjen e Ligjit për barazi gjinore, organ kryesor është Zyra e Kosovës për barazi gjinore.

Themelimi i Zyrës së Kosovës për barazi gjinore është bërë me Vendimin e Qeverisë së Kosovës nr. 5/31, të datës 01.02.2005.

3.2 Bazat ligjore të funksionimit

Zyra e Kosovës për barazi gjinore është themeluar në përputhshmëri me nenin 5.1 të Rregullores së UNMIK-ut Nr. 2004/18 mbi shpalljen e Ligjit për barazi gjinore në Kosovë, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës, në të cilin

⁶⁴ LBGJ, Neni 12.8.

FAQE 039

thuhet se Qeveria e Kosovës themelon Zyrën për Barazi Gjinore si institucion të veçantë qeveritar. Ndërsa me Rregulloren e Qeverisë së Kosovës nr. 2/2005 për themelimin dhe organizimin e brendshëm të Zyrës për Barazi Gjinore është përcaktuar mënyra e punës dhe organizimi i brendshëm i kësaj zyreje.

3.3. Mandati dhe objektivat veprues

Zyra për Barazi Gjinore në përputhshmëri me nenin 5 të Ligjit për barazi gjinore ka këto kompetenca: zbaton dhe monitoron dispozitat e Ligjit për barazi gjinore dhe të rregulloreve të miratuara në bazë të tij; i propozon qeverisë dhe ministrive hartimin, ndryshimin dhe plotësimin e ligjeve dhe të rregulloreve, si dhe miratimin e masave të tjera; përpilon dhe propozon politikën për promovimin e barazisë gjinore dhe mbikëqyr zbatimin e saj; mbikëqyr zbatimin e marrëveshjeve dhe të ligjeve ndërkombëtare që kanë të bëjnë me barazinë gjinore; përgatit raporte për Kosovën mbi përmbushjen e obligimeve ndërkombëtare në fushën e barazisë gjinore, të cilat miratohen nga qeveria; koordinon punën rreth përgatitjes së Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, dhe monitoron zbatimin e tij; bashkëpunon me zyrtarët për Barazi Gjinore në ministri dhe në qeveritë lokale; bashkëpunon me organizatat joqeveritare që janë aktive në fushën e barazisë gjinore dhe siguron financim të pjesshëm për projektet apo aktivitetet e tyre; bashkëpunon me institucionet publike dhe siguron financim të pjesshëm për projektet apo aktivitetet e tyre; propozon kushtet dhe kriteret për financim të pjesshëm të cilin e përcakton qeveria; koordinon aktivitetet e drejtuara për zbatimin e normave të përgjithshme të barazisë gjinore, duke përfshirë afrimin e ndihmës profesionale për zhvillimin e metodave dhe të teknikave të përshtatshme; propozon nisma për hulumtim dhe analiza në fushën e barazisë gjinore; punon në ngritjen e vetëdijes së përgjithshme për barazinë gjinore; për çdo vit (më së voni deri në fund të muajit Mars) i raporton qeverisë për veprimtarinë e Zyrës për vitin paraprak.

Zyra për Barazi Gjinore, viktimave të diskriminimit nuk u ofron kurrfarë ndihme.

FAQE 040

3.4. Niveli i pavarësisë

Zyra për Barazi Gjinore (ZBGJ) është organ ekzekutiv i Qeverisë së Kosovës⁶⁵.

Për kryerjen efikase të punëve dhe detyrave të punës që i janë caktuar, Zyra për Barazi Gjinore drejtohet nga kryeshefi ekzekutiv i Zyrës për Barazi Gjinore. ZBGJ ka tri drejtori: Drejtorinë për legjislacion, Drejtorinë për bashkëpunim dhe Drejtorinë për monitorim dhe raportim.

Kryeshefi/ja ekzekutiv i Zyrës për Barazi Gjinore i përgjigjet drejtpërsëdrejti kryeministrit të Kosovës.⁶⁶

Kryeshefi/ja ekzekutiv i Zyrës për barazi gjinore emërohet nga Komisioni për Emërime të Larta Publike (KELP-i).

3.5. Burimet e mundshme financiare

Zyra për Barazi Gjinore financohet nga Buxheti i Konsoliduar i Kosovës në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, shfrytëzon shërbimet administrative të saj, themelohet e funksionon në pajtim me dispozitat e Shërbimit Civil të Kosovës, sipas Rregullores së UNMIK-ut 2001/36 për Shërbimin Civil të Kosovës.

Buxheti i ZBGJ-së financohet nga Zyra e Kryeministrit dhe sipas rastit mund të plotësohet me mjete të tjera financiare.

3.6. Roli dhe funksionet

Zyra për Barazi Gjinore është përgjegjëse për zbatimin e Ligjit për barazi gjinore.

3.7. Detajet mbi funksionimin e zyrës

Zyra për barazi gjinore gjatë kryerjes së detyrave të saj lidhur me çështjet gjinore i bashkërendon aktivitetet e saj me Zyrën këshillëdhënëse për qeverisje të mirë, për të drejta të njeriut, për mundësi të barabarta dhe gjini, të themeluar sipas Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19, shtojca I, ndërsa çështjet e diskriminimit që lidhen drejtpërdrejt me gjininë, trajtohen nga

⁶⁵ Neni 2, Rregullore e Qeverisë së Kosovës nr. 2/2005 për themelimin dhe organizimin e brendshëm të Zyrës për Barazi Gjinore.

⁶⁶ Shih Neni 5.2, Rregullore e Qeverisë nr. 2/2005 për themelimin dhe organizimin e brendshëm të Zyrës për Barazi Gjinore.

FAQE 041

njësia për barazi gjinore në kuadër të institucionit të Ombudspersonit, të themeluar me Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2000/38, e cila po ashtu obligohet që t'i rishikojë projektligjet, të japë komente lidhur me zbatimin e këtij ligji dhe të legjislacionit ekzistues kur kanë të bëjnë me çështjet gjinore.⁶⁷ Strukturat tjera institucionale për barazi gjinore përfshijnë Komisionin e Kuvendit të Kosovës - Komisioni për Çështje Gjinore, Legjislacion dhe Kornizë Kushtetuese me nënkomisionet për Barazi Gjinore, Peticione dhe Ankesa Publike dhe për Persona të pagjetur⁶⁸, si dhe Komitetet (komisionet) për barazi gjinore në kuvendet komunale. Po ashtu, në Kosovë vepron edhe mekanizma të tjerë institucionalë që merren me barazinë gjinore, si: përfaqësues të ministrive për çështjet gjinore, Zyrat-zyrtaret për barazi gjinore në komunat e Kosovës.

Qeveria ka themeluar Grupin ndërmintor për barazi gjinore me qëllim të koordinimit të aktiviteteve të institucioneve për çështje të barazisë gjinore.

Qeveria e Kosovës në vitin 2004 ka miratuar Planin kombëtar të veprimit për arritjen e barazisë gjinore. Ky plan paraqet rekomandimet për adresimin e problemeve dhe të çështjeve specifike të kontrasteve gjinore në Kosovë. Si një mekanizëm për barazi gjinore, Plani kombëtar i veprimit për arritjen e barazisë gjinore është hartuar në pajtim me nevojat e grave të Kosovës dhe është dizajnuar në atë mënyrë, që të mund të pasqyrojë përpjekjet vendore në lidhje me kontekstin e lëvizjeve ndërkombëtare për avancimin e statusit të grave, si dhe me qëllim të propozimit të hapave konkretë për rrugën që duhet të marrë Kosova drejt barazisë dhe zhvillimit.

Me qëllim të mbrojtjes dhe të avancimit të përgjithshëm të të drejtave të njeriut në Kosovë, kryeministri i Kosovës ka nxjerrë një vendim për formimin e njësiteve për të Drejtat e Njeriut në secilën ministri të Qeverisë së Kosovës. Njësitet për të Drejtat e Njeriut në bashkëpunim me Zyrën këshillëdhënëse për qeverisje të mirë, për të drejta të njeriut, për mundësi të barabarta dhe gjini do të ndihmojnë në zbatimin e dokumenteve të miratuara nga Qeveria dhe nga Kuvendi i Kosovës. Ato do të jenë drejtpërsëdrejti të përgjegjshme për zbatimin e rekomandimeve të institucionit të Ombudspersonit lidhur me zbatimin e ligjeve përkatëse në sferën e të drejtave të njeriut, si dhe do të kenë rol të rëndësishëm në hartimin e dokumenteve të tjera për të drejtat e njeriut, të cilat do të ndihmojnë drejtpërdrejt në zbatimin e standardeve për Kosovën dhe në proceset e raportimit mbi situatën e të drejtave të njeriut në Kosovë në të ardhmen. Në këtë kuadër më 11 gusht 2005, kryeministri i

⁶⁷ Shih LBGJ, Neni 5.2.

⁶⁸ <http://www.kuvendikosoves.org/>

FAQE 042

Kosovës nënshkroi Udhëzimin Administrativ nr. 8/2005 për përshkrimin e detyrave të Njësisë për të Drejtat e Njeriut në ministrinë e Qeverisë së Kosovës. Zyrtarët në kuadër të Njësitit për të Drejtat e Njeriut do t'i mbulojnë këto sfera të drejtave të njeriut: mundësitë e barabarta (lidhur me zbatimin e ligjit kundër diskriminimit), barazinë gjinore (konform Ligjit për barazi gjinore), të drejtat e fëmijëve, të drejtat e minoriteteve (komuniteteve), të drejtat e njerëzve me aftësi të kufizuara, si dhe çështjet që kanë të bëjnë me luftën kundër trafikimit.⁶⁹

Qeveria e Kosovës, më 11 tetor 2005, ka miratuar Planin e veprimit për zbatimin e Ligjit kundër diskriminimit (Vendimi nr. 4/170) i cili "përcakton parametrat e aktiviteteve të kufizuara në kohë, përgjegjësitë e vepruesve/institucioneve të angazhuara si dhe propozimet për hartimin e një përshkrimi të detajizuar të nevojave të financimit për zbatimin e Planit të Buxhetit të Konsoliduar të Kosovës dhe nga donatorët."⁷⁰

SEKSIONI 4**Dokumentacion me fakte që kanë të bëjnë me parimin e trajtimit të barabartë të grave dhe të burrave - hulumtimet dhe statistikat përkatëse****4.1. Hulumtimet dhe statistikat mbi qasjen dhe prezencën e grave në tregun e punës**

Përderisa kushtet e pasluftës dhe niveli i lartë i papunësisë ndikojnë në shoqërinë kosovare, në përgjithësi, ekzistojnë dallime të konsiderueshme midis grave dhe burrave sa i përket qasjes në mundësitë ekonomike. Gratë në një masë të madhe mungojnë në procesin e vendimmarrjes ekonomike, duke përfshirë këtu edhe krijimin e politikave dhe të programeve ekonomike. Nevojat dhe shqetësimet e tyre nuk përfaqësohen në masë të duhur në dizajnimin dhe zbatimin e iniciativave, dhe, si pasojë e kësaj, gratë janë shumë

⁶⁹ Zyra e Kryeministrit-Zyra për Qeverisje të Mirë, për të Drejtat e Njeriut, për Mundësi të Barabarta dhe për Çështje Gjinore: Raport tremujor mbi aktivitetin në sferat kundër diskriminimit, kundër korrupsionit, kundër trafikimit me qenie njerëzore dhe të drejtat e njeriut, Korrik-shtator 2005, Shtator 2005, Prishtinë, f. 31.

⁷⁰ Shih Vendimi i Qeverisë së Kosovës nr. 4/170, 11 tetor 2005, me të cilin miratohet Plani i Veprimit Gjithëpërfshirës për Zbatimin e Ligjit kundër diskriminimit, f. 27.

FAQE 043

pak të përfaqësuara si përfituese të zhvillimit ekonomik.⁷¹

Në dispozitat e nenit 8 të LBGJ-së përcaktohet se, të dhënat dhe informatat statistikore dhe jo - statistikore të cilat i mbledhin, i evidentojnë dhe i për-punojnë organet qendrore dhe lokale, shërbimet dhe institucionet publike, ndërmarrjet publike dhe private, si dhe subjektet e tjera, paraqiten sipas strukturës gjinore.

Shumica e grave të Kosovës (69%) nuk marrin pjesë në fuqinë e punës dhe në rajonet rurale, kurse tri të katërtat e të gjitha grave nuk marrin pjesë në fuqinë formale të punës.⁷²

Në bazë të shënimeve të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, 287 265 persona janë regjistruar si të papunë. Prej tyre 45.5% janë gra. Vetëm 36% e grave janë të punësuar dhe aktive (krahasuar me 59% të burrave të punësuar). Gratë janë kryesisht të punësuar në sektorin publik, në institu-cionet arsimore dhe në ato shëndetësore. Rreth 50% e njerëzve të punësuar në këta sektorë, janë gra.⁷³

Numri i përgjithshëm i grave që hyjnë në kategorinë e fuqisë punëtore të papunësuar është rreth 60%, që do të thotë, dy herë më e madhe sesa përqindja e të punësuarave (rreth 30%). Përqindja e burrave të punësuar (48%) dhe e atyre të papunësuar (52%), është përafërsisht e njëjtë.

Në Kosovë, në vitin 2001, proporcioni i grave të përfshira në kategorinë e personave që nuk janë të klasifikuar ekonomikisht aktivë, ishte 72.6%, ndër-sa shkalla e papunësisë së grave në vitin 2001, ishte 69.9%.⁷⁴

Në Konferencën Gratë në Ekonomi, e cila u mbajt në Prishtinë, në nëntor të vitit 2001, u paraqitën këto statistika: në Kosovë, 70% e atyre që jetojnë në varfëri, janë gra. 50% e vajzave midis moshës 15 dhe 18 vjeç, ndjekin shkollën e mesme, krahasuar me 75% të djemve të po së njëjtës moshë. Gratë zotërojnë vetëm 6% të bizneseve në Kosovë, edhe pse numri i grave zotëruese të biznesit gjatë vitit të kaluar u rrit për 150%. Papunësia është 65% deri 70% më e lartë për gra se për burra.⁷⁵

Aktivistja e dalluar për barazi gjinore, Znj. Igballe Rogova, në fjalën e hap-

⁷¹ Plani kombëtar i veprimit për arritjen e barazisë gjinore.

⁷² Ngritja e qytetarit: Sfidat dhe mundësitë: Raporti i Zhvillimit Njerëzor, Kosova 2004, Publikuar nga United Nations Development Programme, Prishtinë, Kosovë.

⁷³ Strategjia për Fuqizimin e Grave në Vendim-marrje në Politikë (Prishtinë, Kosovë, 18 dhe 19 qershor 2004), f. 210.

⁷⁴ Ibid, f. 81.

⁷⁵ Gratë në Ekonomi (Punuar nga Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës, OJQ-të e Grave, OJQ-të Ndërkombëtare dhe Organizatat Qeveritare Ndërkombëtare, f. 39.

FAQE 044

jes së Konferencës: "Strategji për fuqizimin e grave në vendim-marrje në politikë" (18 qershor 2004), ndër të tjera thekson: "Duke shkuar hap pas hapi dhe me një bashkëpunim mes burrave dhe grave, do të kemi gratë në ato vende ku ne dëshirojmë, në pozitë vendim-marrëse."⁷⁶

4.2. Gratë pas pushimit të lindjes në tregun e punës

Në Kosovë nuk ka hulumtime për statusin e grave në tregun e punës pas pushimit të lindjes.

Kohëzgjatja e pushimit të lindjes në shërbimin civil të Kosovës, duke u bazuar në Urdhëresën Administrative 2003/02 që bën zbatimin e Rregullores 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, përcaktohet në nenin 23.1: Nëpunëset civile kanë të drejtë në pushim të lindjes me pagesë prej dymbëdhjetë (12) javësh për lindjen e çdo fëmije, që paguhet në shkallën e zakonshme të rrogës, lindje e cila duhet të vërtetohet nga një mjek i pranuar. Me kërkesën e nëpunësit civil, në bazë të vlerësimit të lirë të organit të punësimit, mund të jepet pushim plotësues pa pagesë për lindje, më së shumti katërdhjetë (40) javë plotësuese.

Për shkak të mungesës së sistemit për përkujdesje institucionale ndaj foshnjave, në veçanti për shkak të mungesës së çerdheve për foshnje mbi 40 javë, shumë gra, pasi që shumë shpesh janë detyruar të zgjedhin në mes punës dhe përkujdesjes për foshnjat e tyre.

4.3. Konkursët diskriminuesë për punësim

Në nenin 12.2. të LBGJ përcaktohet se vendi i lirë i punës hapet njësoj, si për gra, ashtu edhe për burra. Në paragrafin 3 të nenit 12, më tutje sqarohet se shpallja ose publikimi i vendit të lirë të punës nuk mund të përmbajë fjalë apo shprehje që diskriminojnë në baza gjinore. Kjo dispozitë nuk vlen nëse qëllimi i shpalljes dhe i publikimit bëhet për të balancuar strukturën gjinore brenda një sektori profesional. Në raste të tilla, në shpallje, ky qëllim duhet të vihet në dukje. Ndërsa, në paragrafin 4 të nenit 12 përcaktohet se kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidatëve për vende të punës në çdo degë të veprimtarive, në të gjitha shkallët profesionale, qoftë në sektorin publik, qoftë në atë privat, vendosen mbi bazat e barazisë gjinore.

⁷⁶ Igballe Rogova, Fjala e hapjes: Strategjia për Fuqizimin e Grave në Vendim-marrje në Politikë (Prishtinë, Kosovë, 18 dhe 19 qershor 2004), f. 135.

FAQE 045

Në Udhëzim Administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/01 procedurat e rekrutimit, në modelin e formularit të shpalljes së konkurseve është dhënë edhe formulimi të cilin duhet ta përmbajë çdo konkurs për pozicionet në Shërbimin Civil të Kosovës, me këtë përmbajtje: "Shërbimi Civil i Kosovës i shërben të gjithë popullit të Kosovës, dhe mirëpret aplikacionet prej burrave dhe grave prej të gjitha komuniteteve kosovare."

Ministria e Shërbimeve Publike, Departamenti i Administratës së Shërbimeve Publike dhe Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës janë institucione të cilat mbikëqyrin shërbimin civil në Kosovë. Në mandatin e tyre është mbikëqyrja e procedurave të rekrutimit dhe e konkurseve për punë, në përputhje me parimin e jodiskriminimit. Gjithashtu, ata kanë mandatin ligjor që të sanksionojnë edhe mospërputhshmërinë me parimin e jodiskriminimit.

4.4 Ngacmimi seksual

Gjersa legjislacioni kosovar ka përkufizuar ngacmimin seksual në vendin e punës, nëpër institucione dhe organizata të ndryshme punuese, qofshin ato në sektorin privat, apo edhe në atë publik, mungojnë politikat kundër këtij ngacmimi.

Shërbimi Civil i Kosovës, i cili përfshin afër 70 000 të punësuar, nuk ka politika apo plane të detajuara, të cilat do t'i përcaktonin mënyrat dhe format e ngacmimit seksual dhe përgjegjësitë për keqpërdorimin e tyre, si dhe format e realizimit të ankesave të atyre që janë ngacmuar seksualisht, edhe pse në nenin 30.1 (g) të Urdhëresës Administrative Nr. 2003/2, zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, është përcaktuar se ngacmimi seksual i ndonjë nëpunësi tjetër civil, i përkufizuar si sjellje fizike apo verbale e natyrës seksuale, e cila shkel dinjitetin e femrës ose të mashkullit në punë, e që është e padëshirueshme ose fyese për personin mbi të cilin bëhet, apo që bëhet si kushtëzim për punësim, krijon një ambient armiqësor, kërcënues ose rrezikues për atë person.

Gjithashtu, hulumtime lidhur me ngacmimin seksual në vendin e punës, nuk janë bërë, prandaj, publiku i gjerë nuk është i njoftuar dhe i ndërgjegjësuar sa duhet.

FAQE 046

SEKSIONI 5

Konkluzionet, prioritetet shqetësuese dhe rekomandimet

Konkluzionet

Parimet e përgjithshme të të drejtave të barabarta për gra dhe për burra, janë të garantuara në kornizën e përgjithshme ligjore të Kosovës.

Parimet e trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat janë inkuadruar në mënyrë eksplicite në kornizën ligjore të Kosovës.

Konceptet e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë në baza gjinore, janë të përfshira në kornizën ligjore të Kosovës.

Ngacmimi dhe ngacmimi seksual, në kornizën ligjore kombëtare janë të definuara në si forma të diskriminimit në baza gjinore.

Korniza kombëtare ligjore nuk përmban nene të posaçme të cilat garantojnë kompensim efektiv të llojit të vet për humbje dhe dëme që i shkaktohen personit të diskriminuar në baza gjinore.

Korniza ligjore e Kosovës nuk përmban mjete juridike të veçanta të cilat parandalojnë klasifikimin e punëve të bazuar në mënyrë të veçantë sipas përkatësinë gjinore të të punësuarve.

Zyra për barazi gjinore nuk ka asnjë obligim ligjor që viktimave të diskriminimit t'u japë ndihmë.

Në Kosovë, në tregun e punës, gratë vazhdojnë të mbeten të diskriminuara dhe të nënvlerësuara në organet vendimmarrëse. Njëkohësisht, ato vazhdojnë të mbajnë ngarkesën në punët e shtëpisë për të cilën nuk paguhen.

Burrat kanë përqindje më të lartë të punësimit në krahasim me gratë. Po ashtu burrat, në krahasim me gratë, kanë përqindje më të lartë të punësimit në pozita vendimmarrëse dhe udhëheqëse.

Prioritetet shqetësuese

Moszbatimi i legjisllacionit në fuqi dhe mosfunksionimi i mekanizmave institucionale për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe për mbrojtjen e mundësive të barabarta në Kosovë.

Mungesa e ndërjegjësimimit dhe e politikave institucionale kundër ngacmimit seksual në punë.

FAQE 047

Mungesa e studimeve, e hulumtimeve dhe e të dhënave statistikore lidhur me mundësitë e barabarta dhe lidhur me ngacmimin seksual në vendin e punës.

Mungesa e mekanizmave ligjorë për mbrojtjen e grave të cilat kthehen në vendin e tyre të punës pas pushimit të lehonisë, si dhe mungesa e mbrojtjes ligjore për gratë gjatë pushimit të lehonisë, të cilat gjithashtu do të siguroheshin se do të përfitonin nga përmirësimi i kushteve të punës në vendin e tyre të punës, përmirësim ky që do të bëhej gjatë kohës së pushimit të lehonisë.

Rekomandimet

Të zbatohet në praktikë Ligji për barazi gjinore dhe Ligji kundër diskriminimit, si dhe të nxirren aktet përkatëse nëligjore për zbatimin e tyre.

Të inkorporohet në mënyrë eksplicite parimi për trajtim të barabartë të grave dhe burrave në draft ligjin e ri të punës.

Të kryhen hulumtime dhe të mblidhen të dhëna statistikore në vazhdimësi përmes monitorimit të qasjes së barabartë në trajnime profesionale dhe në mundësi për shkollim, përmes monitorimit të qasjes së barabartë në tregun e punës (si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat), si dhe përmes monitorimit të qasjes së barabartë në promovimin profesional.

Të ndërmerren masa të posaçme ligjore të cilat e obligojnë punëdhënësin që t'i njoftojë punëtorët lidhur me parimin e mundësive të barabarta për gratë dhe për burrat.

FAQE 048

KREU III MBROJTJA E SHTATZËNAVE DHE E NËNAVE

- 1. Direktiva e Këshillit 92/85 EEC e 19 tetorit 1992** mbi paraqitjen e masave për nxitjen e përmirësimeve të shëndetit dhe të sigurisë në punë për gra shtatzëna dhe për punëtore që sapo kanë lindur ose ushqejnë foshnjën me gji.
- 2. Direktiva e këshillit 86/613/EEC e 11 dhjetorit 1986** për aplikimit e parimit të barabartë për burrat dhe gratë të angazhuara në një aktivitet, duke përfshirë edhe agrikulturën, në kapacitetin e vetëpunësimit dhe mbrojtjen e grave të vetëpunësuar gjatë shtatzënisë dhe amësisë

SEKSIONI 1

Masat dhe përmirësimet në punë për punëtoret shtatzëna të cilat aktualisht kanë lindur apo ushqejnë me gji

Korniza ligjore

Në legjisllacionin kosovar, konform direktivave evropiane, mungojnë definicionet për "punëtorja shtatzënë", "punëtorja e cila sapo ka lindur" dhe "punëtorja e cila ushqen me gji".

Legjisllacioni kosovar në kuadër të ligjeve që kanë të bëjnë me dhe rreth punës, në mënyrë të përgjithësuar përcakton se diskriminimi qoftë i drejtpërdrejtë ose i tërthortë ndaj ndonjë femre punonjëse si rrjedhojë e shtatzënisë ose lindjes, është i ndaluar (neni 2.5, Ligji themelor i punës). Në Nenin 19 të Ligjit themelor të punës përcaktohet se, femrës, punonjëses, i takojnë të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se dy të tretat e të ardhurave të femrës punonjëse.

Ndërsa në Urdhëresën Administrative 2003/02, që bën zbatimin e Rregullores 2001 36 mbi shërbimin civil të Kosovës, në nenin 23.1 përcaktohet: Nëpunëset civile kanë të drejtë për pushim të lindjes me pagesë prej dymbëdhjetë (12) javësh për lindjen e çdo fëmije, pushim ky që paguhet në shkallën e zakonshme të rrogës. Lindja duhet të vërtetohet nga një mjek i

FAQE 049

pranuar. Me kërkesën e nëpunësit civil, në bazë të vlerësimit të lirë të organit të punësimit, për lindje, mund të jepet pushim plotësues pa pagesë më së shumti deri në katërdhjetë (40) javë plotësuese. Në nenin 23.3 përcaktohen të drejtat e nëpunëses civile pas kthimit nga pushimi i lindjes: Menjëherë pas rifillimit të punës, përkatësisht pas pushimit të lindjes me ose pa pagesë, nëpunëses civile për t'ia mundësuar dhënien gjë fëmijës, mund t'i jepen gjithsej dy (2) orë me pagesë të zbritura nga orari ditor i punës gjatë gjashtë (6) muajve të parë, pas lindjes së fëmijës, kurse pas këtij afati, një orë në ditë, që vazhdon deri në fund të muajit të nëntë pas lindjes së fëmijës.

SEKSIONI 2**Vlerësimi i rrezikut për sigurinë e shëndetit të punëtores shtatzënë dhe obligimet e punëdhënësit****2.1 Vlerësimi i rrezikut për sigurinë e shëndetit të punëtores shtatzënë**

Qëllimi i Ligjit për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës, është parandalimi i lëndimeve në punë, i sëmundjeve profesionale në vendin e punës dhe mbrojtja e ambientit të punës.⁷⁷ Ndërsa në nenin 3 janë përcaktuar të drejtat dhe përgjegjësitë e punëmarrësit. Në këtë drejtim punëmarrësi ka të drejtë dhe obligim për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit dhe të ambientit të punës. Punëmarrësi është i obliguar t'u përmbahet masave të nevojshme për siguri në punë, mbrojtjes së shëndetit të të punësuarve dhe të ambientit të punës, të kujdeset për sigurinë dhe shëndetin e tij/saj dhe të personave të tjerë të ndikuar nga veprimet e tij/saj në punë, të shfrytëzojë në mënyrë të duhur mjetet e sigurisë dhe PPM-në (pajisjet personale mbrojtëse), t' i përdor ato me kujdes dhe t'i mbajë në gjendje funksionale. Punëmarrësit gjithashtu duhet të kenë përgjegjësi që të sigurojnë mbrojtje dhe shëndet të gjithë personave të ndikuar nga veprimet në punën e tyre.

Në nenin 4 të Ligjit për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës, është përcaktuar si vijon: "Punëmarrësit nën moshën

⁷⁷Regullore e UNMIK-ut nr. 2003/33 - 6 nëntor 2003 - për shpalljen e Ligjit të miratuar nga Kuvendi i Kosovës lidhur me Ligjin mbi sigurinë në punë, shëndetin dhe mjedisin e punës, neni 1.

FAQE 050

18 vjeçare, gratë shtatzëna, personat me aftësi të kufizuar për punë, nuk mund të sistemohen në punë veçanërisht të rënda, punë më të gjatë se orari i plotë i punës dhe në punë të natës.”⁷⁸

Obligimet e punëdhënësit

Në nenin 2 të Ligjit për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës, janë përcaktuar obligimet dhe përgjegjësitë e punëdhënësit, i cili është i obliguar të krijojë kushte për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të të punësuarve dhe të ambientit të punës për punëmarrësit e tij/saj. Punëdhënësi është i obliguar t’i mbulojë të gjitha shpenzimet për kurimin e të lënduarve në punë dhe për shërimin e sëmundjeve profesionale. Krijimi i fondit për sigurimin shëndetësor nga kontributet e punëdhënësve për të gjithë punëmarrësit, i liron punëdhënësit prej obligimeve për bartjen e shpenzimeve të transportit. Punëdhënësi është i obliguar të organizojë dhe të ndërmarrë masa të nevojshme për sigurinë në punë, për mbrojtjen e shëndetit të të punësuarve dhe të ambientit të punës, përfshirë këtu edhe parandalimin e rreziqeve në punë, ofrimin e informatave, organizimin e trajnimeve, organizimet përkatëse dhe ndërmarrjen e masave të duhura për t’i siguruar dhe për t’i mirëmbajtur makinerinë, instrumentet, pajisjet, veglat, vendin e punës, mundësitë për të shkuar në vendin e punës. Punëdhënësi është përgjegjës për organizimin dhe zbatimin e masave për siguri në punë, mbrojtjen e shëndetit të të punësuarve dhe të ambientit të punës. Punëdhënësi do të kontrollojë suksesin e masave të ndërmarra dhe doemos do të ndërmarrë masat e duhura për përmirësim të mëtejshëm. Ndërmarrja me më shumë se 50 të punësuar, duhet ta caktojë një referent për siguri në punë me orar të shkurtuar të punës (agjent për siguri në punë). Ndërmarrja me më shumë se 250 të punësuar duhet ta caktojë një referent për siguri në punë me orar të plotë të punës. Punëdhënësi do të bëjë vlerësim të hollësishëm mbi rreziqet për secilin vend të punës.

Ligji për siguri në punë, mbrojtje të shëndetit të të punësuarve dhe ambientit të punës, në nenin 2.7 përcakton se punëdhënësi duhet ta informojë punëmarrësin për rreziqet e punëve të cilat kryhen nga ai/ajo. Punëdhënësi duhet t’i informojë punëmarrësit, të cilët do t’i ekspozohen rrezikut të lartë. Për të minimizuar rrezikun, punëdhënësi, sa më parë që të jetë e mundshme, duhet

⁷⁸ Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/33 - 6 nëntor 2003 - për shpalljen e Ligjit të miratuar nga Kuvendi i Kosovës lidhur me Ligjin mbi sigurinë në punë, shëndetin dhe mjedisin e punës.

FAQE 051

f'i informojë punëmarrësit për rreziqet dhe për masat mbrojtëse që duhet ndërmarrë. Në rast rreziku të pashmangshëm, kërcënues për vetveten dhe për personat tjerë, nëse mbikëqyrësi nuk është aty, punëmarrësit i lejohet të zbatojnë kundërmasa të përshtatshme. Duke pasur parasysh trajnimin që është bërë dhe mjetet teknike në dispozicion, punëmarrësit nuk do të pësojnë dëm për akte të tilla, përveç në rastet e neglizhencës flagrante ose sabotimit të qëllimtë. Ndërsa në nenin 15 të këtij ligji, janë paraparë edhe masat ndëshkimore për punëdhënësit të cilët i cenojnë dispozitat e neneve të këtij ligji (gjobë prej 100 deri 20 000 Euro).

SEKSIONI 3

Vlerësimi i rrezikut për sigurinë e shëndetit të punëtores shtatzënë dhe punëtores e cila ka lindur

Legjislacioni kosovar përpos dispozitave të përgjithshme të cilat rregullojnë sigurinë dhe shëndetin në punë, nuk ka dispozita të posaçme mbi sigurinë dhe shëndetin në punë për gra shtatzëna dhe për gra që ushqejnë me gji.

SEKSIONI 4

Puna e natës

Në Kosovë, puna që kryhet ndërmjet orës 22:00 dhe 5:00 njihet si punë nate. Në legjislacionin kosovar, për gratë e angazhuara në punë të natës para shtatzënisë, nuk ka përkufizim ligjor të vendosur që mundëson transferimin e tyre në punë ditore gjatë shtatzënisë dhe gjatë gjidhënie.

SEKSIONI 5

Pushimi i lindjes dhe pushimi për kontrollimet para lindjes

Në Kosovë, pushimi i lindjes për gra, si në sektorin publik, ashtu dhe në atë privat, zgjat 12 javë. Gjersa në sektorin publik paguhet 100% nga paga e plotë, në atë privat paguhet më së paku dy të tretat nga paga e plotë. Organizatat ndërkombëtare, të pranishme në Kosovë, i kanë rregulloret e

FAQE 052

veta mbi punën dhe punësimin. Pushimi prindëror, të cilin mund ta shfrytëzojë edhe mashkulli për përkuqdesje ndaj foshnjës në periudhën e parë të jetës së saj, por edhe më vonë, në Kosovë, në Rregulloret ekzistuese mbi punën, nuk është paraparë.

Në Kosovë, termi "pushim prindor" i përshkruar në nenin 23 të Urdhëresës Administrative Nr. 2003/2, zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës, përcakton: "Nëpunëset civile kanë të drejtë në pushim të lindjes me pagesë prej dymbëdhjetë (12) javësh për lindjen e çdo fëmije, që paguhet në shkallën e zakonshme të rrogës, lindje e cila duhet të vërtetohet nga një mjek i pranuar. Me kërkesën e nëpunësit civil mund të jepet pushim plotësues pa pagesë për lindje në bazë të vlerësimit të lirë të organit të punësimit më së shumti deri në katërdhjetë (40) javë plotësuese". Ndërsa "Nëpunësit civilë burra kanë të drejtë në dy (2) ditë pushim atësie për lindjen e çdo fëmije. Me kërkesën e nëpunësit civil mashkull mund t'i jepet pushim plotësues i atësisë pa pagesë sipas të drejtës së organit të punësimit më së shumti deri në pesë (5) ditë". Ligji themelor i punës në Kosovë, në nenin 19 përcaktohet: "Femrës punonjëses i takojnë të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se dy të tretat e të ardhurave të femrës punonjëseve".⁷⁹

Punëtorët shtatzëna kanë të drejtë të bëjnë kontrollet e rregullta mjekësore pa humbje të pagës, nëse ato kontrolle duhet të bëhen gjatë orarit të punës. Shpeshhtësia e vizitave të kujdesit shëndetësor gjatë shtatzënisë ndryshon. Bazuar në Anketën e MNS-së për Kosovë 2001, 33.3% e grave shtatzëna bëjnë vetëm një vizitë shëndetësore gjatë shtatzënisë, 21.8% dy vizita, 19.9% tri vizita, përderisa vetëm 25.1% bëjnë më shumë se tri vizita, që konsiderohen si një numër optimal i vizitave shëndetësore gjatë shtatzënisë.⁸⁰

SEKSIONI 6**Heqja e pushimit dhe mbrojtja e të drejtave**

Ligji për barazi gjinore në nenin 12.9. përcakton se, punëdhënësit marrin

⁷⁹Neni 23 Urdhëresa Administrative Nr. 2003/2, zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36

⁸⁰Strategjia për Fuqizimin e Grave në Vendim-marrje në Politikë (Prishtinë, Kosovë, 18 dhe 19 qershor 2004), f. 209.

FAQE 053

masa të nevojshme për t'ua mundësuar femrave dhe meshkujve që të bëjnë përshtatje të detyrimeve të tyre profesionale dhe ato familjare. Në pajtim me nevojat e tregut të punës dhe gjendjen familjare të të punësuarve, organizimi i punës dhe i orarit të punës bëhet në mënyrë që të sigurojë kthimin në vendin e njëjtë të punës edhe pas pushimit të lindjes, edhe pas pushimit prindëror, edhe pas pushimit të abortit, edhe pas pushimit mjekësor, si dhe pas kohës së kaluar jashtë vendit të punës për shkaqe urgjente familjare, apo për shkaqe të aftësimeve profesionale.

Legjislacioni kosovar nuk ka norma ligjore të përcaktuara saktë me të cilat do të ndalohej prishja e kontratës së punësimit me gruan shtatzënë dhe me gruan që ka fëmijë nën moshën trevjeçare.

Në Kodin Penal, parashihet përgjegjësi penale për mohimin apo kufizimin e të drejtave të grave nga lëmi i punës. Sipas nenit 182, "Kushdo që me vetëdije nuk e zbaton ligjin apo kontratën kolektive mbi punësimin apo pushimin e marrëdhënies së punës, për pagën apo të ardhurat e tjera, për kohëzgjatjen e orarit të punës, për pushim apo mungesë në punë, mbrojtjen e grave, fëmijëve apo personave me paafësi apo për punën jashtë orarit ose për punën e natës dhe në këtë mënyrë punëtorit ia mohon apo ia kufizon të drejtat që i takojnë dënohet me gjobë apo me burgim deri në një vit".⁸¹

SEKSIONI 7**Konkluzionet, prioritetet shqetësuese, rekomandimet****Konkluzionet**

Konceptet punëtore shtatzënë, punëtore e cila sapo ka lindur dhe punëtore e cila ushqen foshnjën me gji, nuk janë të definuara në kornizën ligjore të Kosovës.

Krahas dispozitave të përgjithshme lidhur me mbrojtjen e punëtorëve, korniza ligjore kombëtare nuk përmban masa mbrojtëse të posaçme shtesë lidhur me kushtet e punës për "punëtorët shtatzëna" si dhe për "punëtorët të cilat ushqejnë me gji".

Korniza ligjore e Kosovës nuk përmban një listë që specifikon rreziqet dhe kushtet e punës të cilave punëtorja shtatzënë dhe punëtorja e cila ushqen me

⁸¹ Kodi Penal, Neni 182.

FAQE 054

gji, mund t'u ekspozohen gjatë kryerjes së punës së tyre.

Punëdhënësi nuk është i obliguar ligjërisht që të vlerësojë natyrën, shkallën dhe kohëzgjatjen e ekspozimit ndaj rreziqeve, si dhe proceset dhe kushtet e punës të cilat përbajnë rreziqe specifike për sigurinë dhe shëndetin e punëtorëve shtatzëna dhe të atyre që ushqejnë me gji.

Në rastet kur vjen në shprehje rreziku për siguri dhe shëndet të punëtorëve shtatzëna dhe të atyre që ushqejnë foshnja me gji, korniza ligjore kombëtare nuk e obligon në mënyrë ligjore punëdhënësin që të ndërmarrë masa të domosdoshme që përkohësisht t'i përmirësojnë kushtet e punës dhe orarin e punës për punëmarrësit të cilët ndikohen nga këto rreziqe. Për pasojë korniza ligjore kombëtare nuk obligon punëdhënësin që të transferojë këta punëmarrës në një vend tjetër të punës.

Ligjet kombëtare të Kosovës, për punëtorët shtatzëna dhe për punëtorët të cilat ushqejnë me gji, si dhe për punëtorët të cilat sapo kanë lindur, nuk sigurojnë mbrojtje statutores nga puna e natës gjatë shtatzënisë dhe gjatë kohës pas lindjes së foshnjës.

Kohëzgjatja e pushimit të lehonisë nuk është në përputhje me standardet e përcaktuara, direktivat e BE-së.

Legjislacioni kosovar nuk ka norma ligjore të përcaktuara saktë që do të përkufizonin ndalimin e prishjes së kontratës së punësimit me gra shtatzëna dhe me gra që kanë fëmijë nën moshën trevjeçare.

Prioritetet shqetësuese

Normat legjislative që i përkasin shëndetit të gruas, kanë të bëjnë me mbrojtjen e funksioneve riprodhuese, por jo edhe me të drejtat riprodhuese të gruas.

Sipas standardeve ligjore të BE-së mbi mbrojtjen e shtatzënisë dhe amësisë, mbrojtja ligjore kosovare e punëtorëve shtatzëna, e punëtorëve që sapo kanë lindur dhe e punëtorëve që ushqejnë me gji, është joadekuate dhe e kufizuar për t'u mbështetur në zbatimin e tyre.

Rekomandimet

Të aprovohen ligje të posaçme të cilat do të ndikojnë në përmirësimin e kushteve për punëtorët shtatzëna, të punëtorëve që sapo kanë lindur dhe të

FAQE 055

punëtorëve që japin gji. Punëtorët shtatzëna, punëtorët që sapo kanë lindur dhe punëtorët që ushqejnë me gji, duhen të konsiderohen si grup i posaçëm në rreziqë dhe duhen të merren masa për mbrojtjen e sigurisë dhe të shëndetit të tyre.

Punëtorëve shtatzëna, punëtorëve që sapo kanë lindur dhe punëtorëve që ushqejnë foshnjën me gji, duhet t'u garantohet e drejta e pushimit të lehonisë prej 14 javësh pandërprerë, prej kohës kur ose pas kohës kur shtatzënia është konstatuar. Ato duhet të përfitojnë nga pushimi i lehonisë prej dy javësh që do të duhej t'u jepej para dhe pas konfirmimit të shtatzënisë.

FAQE 056

KREU IV MBROJTJA E GRAVE TË VETËPUNËSUARA GJATË SHTATZËNISË DHE GJATË AMËSISË SË TYRE

SEKSIONI 1

Kornizë ligjore kombëtare mbi vetëpunësimin-dispozitat e përgjithshme

Punëtorët e vetëpunësuar

Në legjislacionin kosovar nuk ka dispozitë që përcakton qartë termin **i vetëpunësuar**. Megjithatë, principet e trajtimit të barabartë, konform Ligjit për barazi gjinore, vlejnë njëjtë edhe për punëtorët e vetëpunësuar. Legjislacioni kosovar nuk përcakton të drejtat sociale të bashkëshortëve, punëtorë të vetëpunësuar.

SEKSIONI 2

Të drejta sociale të bashkëshortëve, punëtorë të vetëpunësuar

Formimi i kompanive nga bashkëshortët

Për të regjistruar një biznes apo kompani, legjislacioni i Kosovës vlen për të gjithë, pavarësisht statusit martesor.

Njohja e punës së bashkëshortëve

Në LBGJ, në nenin 12.15. është përcaktuar se puna e papaguar e femrave dhe e meshkujve vlerësohet kontribut në zhvillimin e familjes dhe shoqërisë në raste të: a) kujdesit për mirëqenien familjare; b) kujdesit për fëmijët; c) kujdesit për anëtarë të tjerë të familjes; d) punës në bujqësi dhe ekonomi familjare, etj; Të drejtat që dalin nga ky paragraf realizohen përmes legjislacionit të sigurimit social, përmes politikave dhe masave të tjera. Puna e përbashkët e bashkëshortëve me të cilën fitohet pasuria e përbashkët, konsiderohet kontribut i barabartë për krijimin e pasurisë së përbashkët (LBGJ, neni 15.8.).

FAQE 057

Të drejtat e punëtoreve të vetëpunësuarra, të cilave, për shkak të shtatzënisë dhe amësisë, u ndërpritet aktiviteti operativ

Nuk ka rregulla të përcaktuara për punëtorët e vetëpunësuarra të cilave aktiviteti i tyre operativ u është ndërprerë për shkak të shtatzënisë dhe amësisë.

Punëtorët e vetëpunësuarra nuk gëzojnë kurrfarë sigurimi social dhe aktet juridike nuk përputhen me dispozitat e Direktivave të BE-së.

SEKSIONI 3

Mjetet Ligjore të rivendosjes

Ligji kundër diskriminimit në nenin 8.1. përcakton se kur personat të cilët e konsiderojnë se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre, dhe kur ata i paraqesin faktet para organit administrativ apo Gjykatës kompetente, nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, barra e provës bie mbi palën e paditur, e cila duhet të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.

SEKSIONI 4

Hulumtimet dhe statistikat përkatëse

Perceptimi social i grave dhe i burrave të vetëpunësuar

Gratë në Kosovë është shumë janë të pranishme në zhvillimet e reja ekonomike, duke përfshirë edhe krijimin e bizneseve të vogla. Të dhënat, nga qershori 2002, tregojnë numër të vogël të bizneseve të regjistruara me pronare gra (6.1%), 1.1% më pak në krahasim me vitin 2001 kur 7.2% të bizneseve ishin të përfaqësuarra nga gratë. Sipas seksioneve të veprimtarive, përqindja më e lartë e bizneseve që udhëhiqen nga gratë janë në shërbimet financiare (15.2%), në arsim (15%), në mbrojtje shëndetësore dhe sociale (10%), në tregtinë me shumicë dhe pakicë (8.2%), etj.⁸²

⁸² Office of Gender Affairs-UNMIK/Zyra për çështje gjinore-UNMIK/Kancelaria za pitanja polova-UNMIK: Women and men in Kosovo/Gratë dhe burrat në Kosovë/ ene i muškarci na Kosovu, Prishtinë, 2003, f. 114.

FAQE 058

Në Kosovë, nuk ka të dhëna statistikore lidhur me numrin e grave dhe të burrave të vetëpunësuar, si dhe lidhur me udhëheqjen e bizneseve nga bashkëshortët.

Hulumtimi mbi gratë dhe bujqësinë

Kosova vazhdon të jetë vend kryesisht rural. Para luftës së vitit 1999, afër 60% e popullsisë së Kosovës jetonte në viset rurale. Sipas të dhënave, nga viti 2001, 52% e popullsisë bujqësore janë burra, kurse 48% gra. Vetëm 14% të anëtarëve të ekonomive shtëpiake bujqësore janë të punësuar. Numri i burrave të punësuar nga popullata bujqësore është tri herë më i madh sesa numri i grave. Supozohet se shumica e tyre që nuk janë të punësuar, kohë pas kohe, angazhohen në bujqësi apo në aktivitetet e tjera ekonomike.⁸³

Si anëtare të familjeve fermere, gratë i japin kontribut të veçantë ekonomisë familjare, duke marrë pjesë në shumë veprimtari bujqësore fizike. Sipas të dhënave të publikuara në vitin 2001, grat, në përkujdesjen e kafshëve e mëdha marrin pjesë me 20%, me 37% në prodhimin e perimeve, me 84% në përkujdesjen për pula dhe kafshë të tjera të vogla, me 82% në përkujdesjen ndaj fëmijëve, me 79% në përkujdesjen ndaj personave të vjetër dhe me 96% në përgatitjen e ushqimit dhe pastrimit. Pjesëmarrja e grave në punët e fushës është më e vogël sesa pjesëmarrja e burrave. Toka, në 90% të rasteve, punohet nga burrat dhe pothuajse grat fare nuk marrin pjesë në punimin e tokës ose pjesëmarrja e tyre në këtë veprimtari është simbolike.⁸⁴ Pabarazia gjinore në aktivitetet bujqësore është e kuptueshme nëse marrim në konsiderim se prona mbi burimet primare ekonomike, siç është toka, shtëpia ose pajisjet dhe makineria, dominohen nga burrat. Po ashtu, qasja në financat rurale është shumë e kufizuar për gra. Gratë, gjatë kontrollimit të të ardhurave, dhe në procesin e marrjes së vendimeve, kanë rol formal.⁸⁵

Hulumtimi mbi statusin e të drejtave të grave të vetëpunësuar

Nuk ka hulumtime lidhur me statusin e të drejtat të grave të vetëpunësuar. Në praktikë, gratë në Kosovë janë më të favorizuara në sektorin publik sesa

⁸³Ibid, f. 120.

⁸⁴Ibid, f. 122-123.

⁸⁵Ibid, f. 126.

FAQE 059

në atë privat dhe në vetëpunësim. Gratë e vetëpunësuarra dhe ato të papunësuarra nuk gëzojnë mbrojtje sociale. Legjislacioni dhe praktika kosovare nuk është në harmoni me direktivat evropiane lidhur me këto kategori të punëtorëve.

SEKSIONI 5

Konkluzionet, prioritetet shqetësuese, rekomandimet

Konkluzionet

Koncepti i vetëpunësimit nuk është i definuar në kornizën ligjore kombëtare. Korniza ligjore kombëtare nuk i referohet në mënyrë të veçantë të drejtave sociale të bashkëshortëve të vetëpunësuar.

Legjislacioni kombëtar i Kosovës, për themelimin e një kompanive të biznesit, përmban të njëjtat rregulla ose të njëjtat ligje, pavarësisht nga statusi martesor.

Në Kosovë nuk ekziston sistem i sigurimit social për punëtorët e vetëpunësuar. Bashkëshortët e vetëpunësuar nuk kanë mundësi që në mënyrë vullnetare të kontribuojnë në skemën e sigurisë sociale.

Në Kosovë mungojnë informatat statistikore për numrin e grave të vetëpunësuarra.

Mungojnë hulumtimet dhe të dhënat statistikore lidhur me të drejtat dhe pozitën e punëtorëve të vetëpunësuarra gjatë shtatzënisë dhe pas lindjes.

Prioritetet shqetësuese

Pozita joadekuatë e punëtorëve të vetëpunësuarra në sferën e sigurimit social

Rekomandimet

Legjislacioni kombëtar i Kosovës, në fushën e vetëpunësimit, duhet të harmonizohet me standardet juridike të BE-së.

FAQE 060

REKOMANDIMET FINALE

Legjislacioni kombëtar i Kosovës duhet të harmonizohet me direktivat e BE-së. Të fuqizohen mekanizmat institucionalë për zbatimin në praktikë të Ligjit për barazi gjinore dhe Ligjit kundër diskriminimit, si dhe të nxirren aktet përkatëse nënligjore për zbatimin e tyre.

Të hartohet Ligji i ri i punës i cili duhet të sigurojë parime të qarta për trajtim të barabartë në vendin e punës, si dhe Parimi i pagesës së njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Të zbatohet dhe të plotësohet me dispozita të reja, konform direktivave të BE-së, Kontrata Kolektive e nënshkruar nga Këshilli Trepalësh: Qeveria e Kosovës, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës si dhe Oda Ekonomike e Kosovës.

Sindikatat t'u përshtaten rrethanave të reja të krijuara në Kosovë për të qenë në gjendje që të ndërmarrin masa dhe të ndikojnë në marrëveshjet në lidhje me kushtet e punës dhe sigurimet sociale, e me këtë edhe në respektimin në praktikë të parimit të trajtimit të barabartë në vendin e punës dhe të parimit për pagesë të njëjtë për punë me vlerë të njëjtë.

Nga institucionet qeveritare dhe në bashkëpunim me shoqërinë civile, të iniciohen dhe të realizohen hulumtime dhe monitorime të zbatimit të legjislacionit në fuqi, me theks të posaçëm në zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në vendin e punës.

Të zbatohet ligji në fuqi për nxjerrjen e Gazetës Zyrtare të IPVQ-ve, ku do të publikohen tekstet përfundimtare zyrtare të ligjeve.

Nga institucionet përgjegjëse, punëdhënësit, si dhe nga sindikatat, të ndërmerrren fushata informimi lidhur me të drejtat e punëtorëve, posaçërisht për parimin e pagesës së barabartë për punë me vlerë të barabartë dhe për trajtim të barabartë në vendin e punës.

Të kryhen studime dhe të mblidhen të dhëna statistikore në baza të vazhdueshme për monitorimin e qasjes së barabartë në trajnime profesionale dhe në mundësitë për shkollim, qasjes në punësim (si në sektorin publik ashtu dhe në atë privat) dhe ngritjes profesionale të vazhdueshme nga institucionet përgjegjëse dhe nga shoqëria civile.

Hartuesit e ligjeve në Kosovë duhet të bëjnë përpjekje t'i përmirësojnë standardet e punës për të gjithë të punësuarit, në vend të përpjekjeve për ndryshim të grave punonjëse.

FAQE 061

Të ndryshohet legjislacioni sa i përket pushimit të lehonisë, nga 12 javë në minimum 6 muaj, duke përfshirë edhe të drejtën e pushimit për babanë, me dispozita plotësuese që pushimi i tillë të jetë në dispozicion gjatë shtatzënësisë dhe para se të lindë fëmija. Përveç kësaj, Ligji i punës duhet të ndryshohet për të ofruar pushime adekuate dhe të rregullta gjatë ditëve të punës, për t'ua mundësuar nënave që punojnë, t'i ushqejnë me gji foshnjat e tyre.

Nga institucionet përgjegjëse dhe shoqëria civile, të iniciohen fushata të vetëdijesimit publik për problemin e ngacmimit seksual në vendin e punës.

Nga institucionet përgjegjëse, të hartohen dhe të zbatohen politika dhe mekanizma efektivë kundër ngacmimit seksual, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat.

FAQE 062

Bibliografia

Qeveria e Kosovës: Plani kombëtar i veprimit për arritjen e barazisë gjinore. Prishtinë, 2004.

Enti i Statistikës të Kosovës: Kosova në shifra 2004, Prishtinë, tetor 2004.

Enti i Statistikës të Kosovës: Statistikat vitale të Kosovës 2002-2003, Prishtinë 2004.

Enti i Statistikës të Kosovës: Statistikat e mirëqenies sociale 2004, Prishtinë dhjetor 2004.

Enti i Statistikës të Kosovës: Biznes direktoriumi - pasqyrë statistikore, Prishtinë, Prill 2001.

Ministria e Punës dhe e Mirëqenies Sociale: Politikat, programet dhe aktivitetet e MPMS-së në vitin 2002, Prishtinë 2002.

Ministria e Punës dhe e Mirëqenies Sociale: Politikat, programet dhe aktivitetet e MPMS-së në vitin 2003, Prishtinë 2003.

Bina, Jasmina: Barazia gjinore në sistemin e judikaturës në Kosovë, Studime juridike në Kosovë, vol. 2, 2002/1, f. 20-24.

Ngritja e qytetarit: Sfidat dhe mundësitë: Raporti i Zhvillimit Njerëzor - Kosova 2004, Publikuar nga United Nations Development Programme, Prishtinë, Kosovë.

Office of Gender Affairs - UNMIK/Zyra për çështje gjinore - UNMIK/Kancelarija za pitanja polova - UNMIK: Women and men in Kosovo/Gratë dhe burrat në Kosovë/ ene i muškarcu na Kosovu, Prishtinë, 2003.

STAR Network of World Learning - Kosovo Womens Lobby - NDI/Rrjeti STAR i World Learning - Lobi i Grave të Kosovës - NDI/Mre a STAR organizacije WWorld Learning - Lobi ena Kosova - NDI: Strategies for Empowëering Women in Political Decision-making in Kosovo/Strategjia për fuqizimin e grave në vendimmarrje në politikë/Strategjije za ojaëanje ena u politiekom donošenje odluka u Kosovu (Me ndihmën dhe bashkëfinancimin e UNIFEM-it dhe Fondacionit Fridrih Ebert. Bazuar në materialet e Konferencës: "Udhëheqësia Udhëheqësia e grave - strategjia për fuqizimin e grave në vendimmarrje në politikë, Prishtinë, Kosovë, 18 dhe 19 qershor 2004.

Gratë në ekonomi/ ene u ekonomiji/Women in the economy (Punuar nga Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës, OJQ-të e grave, OJQ-të ndërkombëtare

FAQE 063

dhe nga organizatat qeveritare ndërkombëtare/Pripemile: Mre a enskih Grupa Kosova, enske Nevladine Organizacije, Međunarodne Nevladine Organizacije i Međunarodne Nevladine Organizacije i Međunarodne Vladine Organizacije/Produced by a Network of Womens Groups in Kosovo, Women NGOs, International NGOs and International Governmental Organizations. Konferenca mbarëkosovare mbi gratë në ekonomi, e mbajtur në Prishtinë, më 29 e 30 nëntor 2001.

Zyra e Kryeministrit - Zyra për qeverisje të mirë, të drejtat e njeriut, mundësi të barabarta dhe çështje gjinore: Raport tremujor mbi aktivitetin në sferat kundër diskriminimi, kundër korrupsionit, kundër trafikimit me qenie njerëzore dhe të drejtat e njeriut, Korrik-Shtator 2005, Prishtinë, Shtator 2005.

Ti njohim të drejtat tona: Përgatitur nga: Mr.sc. Besim M. Kajtazi, GASGE, Prishtinë, 2005.

Oda e Avokatëve të Kosovës, Projekti për ndihmë juridike - Raporti për publikun (prill 2001 - dhjetor 2002), Prishtinë, Qershor 2003.

Strategjia e Ndihmës së USAID-it për Kosovën 2004-2008, Prishtinë, Korrik 2003.

Ombudsperson - Institucion në Kosovë, Raporti i dytë vjetor 2001-2001, adresuar z. Michael Steiner - Përfaqësuesit Special të Sekretarit të Përgjithshëm të Kombeve të Bashkuara, 10 korrik 2002.

Lista e legjislacionit të konsultuar

Rregullore e UNMIK-ut nr. 1999/1-25 (qershor 1999) për autorizimet e administratës së përkohshme në Kosovë;

Rregullore e UNMIK-ut nr. 1999/24 (12 dhjetor 1999) për Ligjin në fuqi në Kosovë;

Rregullore e UNMIK-ut nr. 1999/25 (12 dhjetor 1999) për ndryshimin e Rregullores nr. 1999/1 të UNMIK-ut mbi autoritetin e administratës së përkohshme në Kosovë;

Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/4, (1 shkurt 2000) mbi ndalimin e nxitjes së urrejtjes, përçarjes ose mosdurimit kombëtar, racor, fetar dhe etnik;

Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/38 mbi themelimin e institucionit të ombudspersonit në Kosovë.

Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/45,(11 gusht 2000) mbi vetëqeverisjen e komunave të Kosovës;

FAQE 064

Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/47 (18 gusht 2000.) për statusin, privilegjet dhe imunitetin e KFOR-it, UNMIK-ut dhe të personelit të tyre;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/54, (27 shtator 2000) ndryshim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/1, të ndryshuar mbi autorizimet e administratës së përkohshme në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2000/59 (27 tetor 2000) për ndryshimin e Rregullores nr. 1999/24 mbi Ligjin në fuqi në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/9 (15 maj 2001) për kornizën kushtetuese të vetëqeverisjes së përkohshme në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/19 (13 shtator 2001) mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/27 (8 tetor 2001) për Ligjin themelor të punës në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2001/36 (22 dhjetor 2001) mbi shërbimin civil të Kosovës;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2002/18 (4 tetor 2002) për themelimin e Zyrës së revizorit të përgjithshëm dhe zyrës së revizionit të Kosovës;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/4 (21 shkurt 2003) për shpalljen e Ligjit të miratuar nga Kuvendi i Kosovës mbi inspektoratin e punës në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/8 (15 prill 2003), ndryshimi i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2000/38 mbi themelimin e institucionit të Ombudspersonit në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/25 (6 korrik 2003) mbi kodin e përkohshëm penal të Kosovës, Kodi i Përkohshëm Penal i Kosovës;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/26 (6 korrik 2003) mbi kodin e përkohshëm të procedurës penale të Kosovës, Kodi i Përkohshëm i Procedurës Penale të Kosovës;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/28 (18 gusht 2003) mbi shpalljen e Ligjit të miratuar nga Kuvendi i Kosovës për skemën e ndihmës sociale;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/33 (6 nëntor 2003) për shpalljen e Ligjit të miratuar nga Kuvendi i Kosovës lidhur me Ligjin mbi sigurinë në punë, shëndetin dhe mjedisin e punës;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2003/40 (17 dhjetor 2003) për shpalljen e Ligjit mbi pensionet invalidore në Kosovë, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2004/18 (7 qershor 2004) mbi shpalljen e Ligjit për barazi gjinore në Kosovë, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji i

FAQE 065

Kuvendit të Kosovës nr. 2004/2 për barazi gjinore;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2004/32 (20 gusht 2004) mbi shpalljen e Ligjit kundër diskriminimit, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji i Kuvendit të Kosovës nr. 2004/3 kundër diskriminimit;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2005/15 (16 mars 2005) për ndryshimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes në Kosovë;
Rregullore e UNMIK-ut nr. 2005/25 (12 maj 2005) për shpalljen e Ligjit mbi Gazetën Zyrtare, të miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Ligji i Kuvendit të Kosovës Nr. 2004/47 mbi Gazetën Zyrtare.
Urdhëresë administrative e UNMIK-ut Nr. 2000/16 mbi zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 1999/1, të ndryshuar, për autorizimet e administratës së përkohshme në Kosovë;
Urdhëresë administrative e UNMIK-ut Nr. 2001/23 (14 dhjetor 2001) zbatimi i Rregullores nr. 2001/9 mbi kornizën kushtetuese për vetëqeverisje të përkohshme në Kosovë;
Urdhëresë administrative e UNMIK-ut Nr. 2003/2 (25 janar 2003) zbatim i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/36 mbi shërbimin civil të Kosovës;
Urdhëresë administrative e UNMIK-ut Nr. 2003/25 (1 tetor 2003) zbatimi i Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes në Kosovë;
Urdhëresë administrative e UNMIK-ut Nr. 2004/18 (16 korrik 2004) për zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme për vetëqeverisje.
Rregullore e Qeverisë së Kosovës Nr. 1/2005 për punën e qeverisë (Tekst i spastruar) dhe
Rregullore e Qeverisë së Kosovës Nr. 2 / 2005 për themelimin dhe organizimin e brendshëm të Zyrës për barazi gjinore.
Udhëzim administrativ i Kryeministrit nr. 8/2005 për përshkrimin e detyrave të Njësisë për të drejtat e njeriut (11 gusht 2005);
Udhëzim administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/01, procedurat e rekrutimit;
Udhëzim administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/02, procedurat e kontratave;
Udhëzim administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/03, procedurat e periudhës provuese;

FAQE 066

Udhëzim administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/05, procedurat e ankesave;
Udhëzim administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/06, procedurat e ndërprerjes së marrëdhënies së punës;
Udhëzim administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/10, procedura e pushimeve;
Udhëzim administrativ Nr. MSHP/DASHC 2003/12, procedurat e mundësive të barabarta;
Udhëzimin administrativ nr. 2005/01-MSHP, Rregullat e punës së Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës;
Udhëzimin administrativ nr. 2005/02-MSHP, Rregullat dhe procedurat e ankesave në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Kosovës.

Dokumentet ndërkombëtare pjesë e Kornizës Kushtetuese

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut;
Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe Protokollat e saj;
Konventa Ndërkombëtare mbi të Drejtat Civile dhe Politike të Njeriut dhe Protokollat e saj;
Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial;
Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas;
Konventa për të Drejtat e Fëmijëve;
Karta Evropiane të Gjuhëve Rajonale dhe Minoritare dhe
Korniza e Konventës së Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Minoriteteve Kombëtare.

FAQE 067

MONITORIMI I MUNDËSIVE TË BARABARTA PËR GRATË DHE BURRAT NË KOSOVË
FAQE 068