

POLITIKAT GJINORE NË SHOQËRINË CIVILE DHE SEKTORIN PRIVAT



USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA



Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Kosovar Gender Studies Center



Politikat gjinore në shoqërinë civile dhe sektorin privat

E drejta autoriale © 2017 Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ)

Të gjitha të drejtat të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në sisteme ripërtëritëse ose të transmetohet në çfarëdo forme apo me çfarëdo mjeti, elektronik, mekanik, fotokopjimi, incizimi ose ndryshe, pa lejen paraprake të QKSGJ-së.

Përgatitën:

Luljeta Demolli

Lavdi Zymeri

Nita Zogiani



USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA



Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Kosovar Gender Studies Center



Përmajtja e Huluntimit “Politikat gjinore në shoqërinë civile dhe sektorin privat” është përgjegjësi e Qendrës Kosovare për Studime Gjinore - QKSGJ dhe nuk pasqyron doemos pikëpamjet Agjencisë së Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar – USAID, Qeverisë Amerikane apo Qendrës së Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim – ATRC.

PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	4
HYRJE DHE METODOLOGJIA	1
Hyrje	1
Metodologjia	3
KORNIZA LIGJORE, HULUMTIME DHE RAPORTE TJERA	4
Korniza ligjore	4
Hulumtime dhe raporte tjera	6
TË GJETURAT	9
Të dhënat demografike	9
Politikat gjinore në vendin e punës	10
Misioni	15
Punësimi dhe përzgjedhja e stafit	16
Ngritja e kapaciteteve të stafit	18
Pagat dhe menaxhimi i karrierës	19
Ngacmimi seksual	21
Informimi, komunikimi dhe imazhi	22
Orientimi seksual	24
Ekuilibrimi mes jetës profesionale, familjare dhe personale	25
Përfitimet e drejtpërdrejta për të punësuarit	26
Mbrojtja prindërore dhe ndihma familjare	27
PËRFUNDIME	29
REKOMANDIME	31
Rekomandimet për institucionet e Kosovës	31
Rekomandimet për shoqërinë civile	32
Rekomandimet për sektorin privat	32
Referencat:	33

TABELAT

Tabela 1.	Perceptimet e të anketuarëve për tri çështjet më të rëndësishme	11
Tabela 2.	Misioni	15
Tabela 3.	Punësimi dhe përzgjedhja e stafit	17
Tabela 4.	Ngritja e kapaciteteve të stafit	18
Tabela 5.	Pagat dhe menaxhimi i karrierës	20
Tabela 6.	Ngacmimi seksual	21
Tabela 7.	Informimi, komunikimi dhe imazhi	23
Tabela 8.	Orientimi seksual	24
Tabela 9.	Ekulibrimi mes jetës profesionale, familjare dhe personale	25
Tabela 10.	Përfitimet e drejtpërdrejta për të punësuarit	26
Tabela 11.	Mbrojtja prindërore dhe ndihma familjare	28

GRAFIKONET

Grafikoni 1.	Perceptimet e të anketuarëve për tri çështjet më të rëndësishme	13
---------------------	---	----

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Sektori privat dhe shoqëria civile vazhdojnë të mos zbatojnë kërkesat ligjore që dalin nga legjislacioni vendor, përkatësisht dispozitat e Ligjit të punës, Ligjit për barazi gjinore dhe Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi përkundër që Kushtetuta e Kosovës, konventat ndërkombëtare të zbatueshme në Kosovë dhe ligjet e tjera rregullojnë çështjen e mbrojtjes nga diskriminimi, barazinë gjinore, dhe çështjet e ndërlidhura me politikat gjinore.

Synimi i këtij hulumtimi ishte të ofrojë një pasqyrë të gjendjes aktuale të përfaqësimit gjinor në shoqërinë civile dhe sektorin privat. Çështjet e trajtuara në këtë raport të hulumtimit përfshijnë: perceptimin e të anketuarëve për politikat e ndryshme gjinore në organizatat e tyre dhe ekzistencën e politikave gjinore.

Bazuar në të gjeturat e mbledhura gjatë hulumtimit, që ka përfshirë anketimin e njëqindnjëzet entiteteve, grupeve të fokusit, dhe shqyrtimin e legjislacionit dhe dokumenteve tjera, duket se dy sektorët e përfshira në hulumtim, sektori privat dhe shoqëria civile, përballen me sfida të ngjashme lidhur me politikat gjinore. Tri çështjet më të rëndësishme, të përzgjedhura nga 120 të anketuarët, janë: sigurimi shëndetësor, paga dhe kohëzgjatja e kontratës me dallime të vogla mes sektorëve. Sektori privat vendosi në tri vendet e para: pagën, kushtet e punës dhe sigurimin shëndetësor, përderisa shoqëria civile konsideron se çështjet më të rëndësishme janë: sigurimi shëndetësor, kohëzgjatja e kontratës, paga dhe mundësitë për ngritje të kapaciteteve. Në aspektin gjinor, përzgjedhjet janë më të ndryshme. Gratë përzgjedhën sigurimin shëndetësor si çështjen më të rëndësishme, përderisa burrat zgjedhën pagën.

Bazuar në të dhënat e mbledhura për politikat gjinore në sektorin privat dhe shoqërinë civile, Qendra Kosovare për Studime Gjinore jep rekomandimet në vijim:

- Qeveria e Kosovës rekomandohet të hartojë ligjin kundër ngacmimit seksual në vendin e punës, si dhe aktet nënligjore përkatëse për zbatimin e tij, të cilat trajtojnë parandalimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual në vendin e punës, si në sektorin publik edhe në sektorin privat dhe shoqërinë civile;
- Qeveria e Kosovës rekomandohet të sigurojë zbatimin e Ligjit të punës, Ligjit për Barazi Gjinore, Ligjin për mbrojtje nga diskriminimi me theks të vecantë në dispozitat të cilat kanë të bëjnë me politikat gjinore;
- Qeveria e Kosovës rekomandohet të harmonizojë legjislacionin vendor me direktivat e Bashkimit Evropian që lidhen me mbrojtjen e grave në vendin e punës, mundësitë e barabarta në punësim dhe trajtimin e barabartë në vendin e punës;
- Departamenti i Organizatave Jo-Qeveritare në Ministrinë e Administratës Publike rekomandohet që të përdorë gjuhë jo-diskriminuese në të gjitha dokumentet e tij, psh. statut të OJQ-ve, sistemin elektronik të organizatave jo-qeveritare;
- Sindikatat dhe Institucioni i Avokatit të Popullit rekomandohen të bëjnë monitorimin e zbatimit të Ligjit të punës dhe Ligjit për siguri në punë me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve në këto dy sektore;
- Inspektoriati i Punës rekomandohet të përfshijë perspektivën gjinore në informimin e punëtorëve për të drejtat e tyre për të paraqitur ankesa në rast të shkeljes së ligjeve nga ana e punëdhënësit;
- Qeveria e Kosovës rekomandohet të organizojë trajnime për politikat gjinore në vendin e punës për punëtorët në sektor privat dhe shoqëri civile;

- Qeveria e Kosovës rekomandohet të krijojë politika të balancit gjinor në familje. Kjo nënkupton përkrahje për burrat për marrjen e më shumë përgjegjësive familjare gjatë rritjes së fëmijëve;
- Shoqëria civile rekomandohet të avokojë te donatorët që të zbatohet Neni 49 i Ligjit të Punës që rregullon çështjen e pushimit të lehonisë, pasi që aktualisht kjo është një nga çështjet më problematike për këtë sektor;
- Shoqëria civile rekomandohet të promovojë barazinë gjinore në misionin dhe politikat e tyre;
- Shoqëria civile rekomandohet të përfshijë politikat kundër diskriminimit dhe ngacmimit seksual në rregulloret e tyre;
- Shoqëria civile rekomandohet të inkurajojë burrat e punësuar në këtë sektor për marrjen e më shumë përgjegjësive familjare gjatë rritjes së fëmijëve përmes ofrimit të pushimit prindëror;
- Sektori privat rekomandohet të zbatojë Ligjin e punës, Ligjin për Barazi Gjinore, Ligjin për mbrojtje nga diskriminimi me theks të veçantë në dispozitat të cilat kanë të bëjnë me politikat gjinore;
- Sektori privat rekomandohet të mos përdorë gjuhë dhe imazhe diskriminuese në baza gjinore gjatë publikimit dhe promovimit të aktiviteteve, produkteve dhe shërbimeve; dhe
- Sektori privat rekomandohet të rregullojë politikat kundër ngacmimit seksual dhe diskriminimit në bazë të gjinisë apo orientimit seksual.

HYRJE DHE METODOLOGJIA

Hyrje

Raporti i hulumtimit “Politikat gjinore në shoqërinë civile dhe sektorin privat” është përgatitur si aktivitet i projektit “Përfaqësimi gjinor në shoqërinë civile dhe sektorin privat”, në kuadër të programit Angazhimi për Barazi, i financuar nga Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar – USAID, menaxhuar nga Qendra e Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim – ATRC dhe zbatuar nga Qendra Kosovare për Studime Gjinore.

Projekti trajton barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave si pjesë përbërëse të programit kombëtar zhvillimor, social dhe politik, të pranuar si qendra e progresit drejt arritjes së zhvillimit të qëndrueshëm. Barazia gjinore do të thotë se gratë dhe burrat gëzojnë të drejta, përgjegjësi dhe mundësi të plota dhe të barabarta, pavarësisht sektorit dhe se parimet e barazisë gjinore nuk duhet të aplikohen vetëm në sektorin publik.

Përfshirja gjinore është një strategji e pranuar botërisht për promovimin e barazisë gjinore.

Ajo nuk është një mënyrë e vetme por një strategji, një qasje, një mjet për të arritur barazinë gjinore (UN Women, 2017). Për më tepër, përfshirja gjinore siguron që perspektiva gjinore dhe vëmendja në arritjen e barazisë gjinore janë thelbësore në të gjitha aktivitetet - krijim të politikave, hulumtime, avokim, dialog, legjislacion, shpërndarje të burimeve dhe planifikim, zbatim e monitorim të programeve dhe projekteve.

Projekti “Përfaqësimi gjinor në shoqërinë civile dhe sektorin privat” është hartuar për të mbështetur shoqërinë civile dhe sektorin privat që të bëhen më të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore. Ky projekt paraqet

një gamë të gjërë të strategjive në disa fusha të veprimit që mund të zbatohen nga subjektet (sektori privat dhe shoqëria civile), pavarësisht nga numri i grave të përfshira në to.

Në mënyrë që të realizohet qëllimi i përgjithshëm i projektit, synohen të arrihen synimet specifike të mëposhtme:

- kontributi në një shoqëri civile dhe sektor privat të ndjeshëm gjinor që iu përgjigjet nevojave dhe interesave si të dy burrave edhe grave në strukturat, veprimtaritë, metodat dhe punën e tyre;
- promovimi dhe arritja e barazisë dhe të arrijë barazi në numrin e grave dhe burrave nëpër të gjitha organet dhe strukturat e brendshme të organizatave (Komisionet, Kryesitë, Bordet, dhe organet e tjera);
- të zhvillojë një kornizë të politikave për barazinë gjinore të përshtatshme për kontekstin kombëtar të shoqërisë civile (duke përfshirë Politikën kundër ngacmimeve seksuale dhe Kodin e mirësjelljes për shoqërinë civile dhe sektorin privat); dhe
- të promovojë barazinë gjinore si gjë pozitive për t'u bërë në shekullin e 21^{-të}.

Synimi i këtij hulumtimi ishte të ofrojë një pasqyrë të gjendjes aktuale të përfaqësimit gjinor në shoqërinë civile dhe sektorin privat. Çështjet e trajtuara në këtë raport të hulumtimit përfshijnë:

- perceptimin e të anketuarëve për politikën e ndryshme gjinore në organizatat e tyre dhe
- ekzistencën e politikave gjinore.

Të gjeturat nga ky hulumtim duhet të përdoren nga organizatat e shoqërisë civile dhe sektorit privat si pasqyrë e gjendjes aktuale të përfaqësimit gjinor në këto dy sektore. Si rrjedhojë, grupi i synuar përmes këtij raporti përfshin sektorin privat dhe shoqërinë civile, por edhe qeverinë si ligjvënëse.

Rekomandimet nga ky raport i drejtohen të tri grupeve të synuara dhe janë të ndara në tri grupe (sipas grupeve të synuara) dhe QKSGJ do të monitorojë zbatimin e tyre edhe pas përfundimit të projektit.

Metodologjia

Metodologjia e përdorur për realizimin e këtij hulumtimi ka përfshirë shqyrtimin e legjislacionit vendor që rregullon çështjet e trajtuara në raport si dhe konventave apo marrëveshjeve ndërkombëtare të zbatueshme në Kosovë, anketimin e përfaqësuesve të sektorit privat dhe shoqërisë civile përmes pyetësorëve të plotësuar nga njëqind e njëzet entitete, si dhe organizimit të pesë grupeve të fokusit / tryezave të rrumbullakëta në pesë nga qytetet kryesore në Kosovë (Prishtinë, Prizren, Gjilan, Ferizaj dhe Gjakovë).

Mostra e hulumtimit përfshin numër pothuajse të barabartë të të anketuarëve nga shoqëria civile dhe sektori privat duke mundur kështu të masim perceptimet e tyre lidhur me përfaqësimin gjinor në këto dy sektore.

Pyetësi i përdorur ka përmbajtur njëzet pyetje dhe ka marrë rreth dhjetë minuta kohë për t'u plotësuar. Pyetjet janë përpiluar nga stafi i QKSGJ-së në bashkëpunim me konsulentët e jashtëm.

Rekomandimet përfshijnë propozime të dala nga të gjeturat e hulumtimit si dhe nga grupet e fokusit të mbajtura gjatë periudhës së hulumtimit.

KORNIZA LIGJORE, HULUMTIME DHE RAPORTE TJERA

Korniza ligjore

Kushtetuta e Republikës së Kosovës (Kuvendi i Kosovës, 2008), si akti më i lartë juridik, përcakton barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të vendit. Kushtetuta ndalon, ndër të tjera, diskriminimin në bazë të gjinisë dhe orientimit seksual, si dhe ofron mundësinë për përdorim të *“masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë”* deri kur të arrihet qëllimi i synuar nga ato masa.

Kushtetuta parasheh që, edhe pse Kosova nuk është palë nënshkruese e marrëveshjeve kryesore ndërkombëtare, të gjitha instrumentet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut të jenë drejtpërsëdrejti të zbatueshme. Konventa mbi Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) gjithashtu është pjesë përbërëse e Kushtetutës, përkatësisht Nenit 22 të saj, dhe në rast konflikti, ka prioritet ndaj dispozitave e ligjeve dhe akteve tjera të institucioneve publike.

CEDAW është miratuar nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara në vitin 1979 dhe është ratifikuar nga 190 prej 195 shteteve anëtare të OKB-së. Qëllimi i CEDAW është të eliminohen të gjitha format e diskriminimit ndaj grave, dhe të arrihen liri të plota njerëzore dhe të drejta të grave me burrat. Sipas CEDAW, gratë kanë të drejtë të barabartë të aplikojnë në çdo vend pune me pagesë dhe të trajtohen në mënyrë të drejtë kur kërkojnë trajnim dhe ngritje në detyrë. Për më tepër CEDAW rregullon çështjen e pushimit të lehonisë si dhe pagesën e barabartë për kryerjen e punës së barabartë.

Diskriminimi i bazuar në gjini ndalohet sipas Nenit 1 të Ligjit për Barazinë Gjinore. Për më tepër, obligohet trajtimi i barabartë pa diskriminim direkt apo indirekt bazuar në gjini, si dhe promovimi i barazisë gjinore.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi synon parandalimin dhe luftimin e tij, ngritjen e shkallës së barazisë efektive dhe realizimin e parimit të trajtimit të barabartë të qytetarëve të Kosovës para ligjit. Ky ligj ndalon diskriminimin, qoftë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, si dhe i përkufizon format e diskriminimit, përfshirë ngacmimin, viktimizimin dhe diskriminimin në bazë të asocimit.

Ligji i Punës, në fuqi nga viti 2011, rregullon të drejtat dhe detyrimet mes punëdhënësve dhe punëmarrësve, si në sektorin publik edhe në atë privat në Kosovë. Neni 5 i Ligjit të Punës ndalon të gjitha llojet e diskriminimit si në punësim edhe në profesion, të cilat lidhen me *“rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera”*.

Ligji për siguri në punë përkufizon sigurinë dhe shëndetin në punë si pjesë përbërëse e organizimit të procesit të punës, duke ndërmarrë masat parandaluese, që kanë synim përmirësimin e kushteve të punës, mbrojtjen e shëndetit të punëtorëve, përmirësimin e ambientit të punës, mbrojtjen fizike dhe psikike të punësuarëve dhe të tjerëve që marrin pjesë në procesin e punës; si dhe obligon punëdhënësin të bëjë vlerësimin e rrezikshmërisë në vendet e punës, me qëllim të parandalimit të rrezikut.

Hulumtime dhe raporte tjera

Plani i Ri i Veprimit Gjinator i BE-së (2016-2020) synon të përqendrojë përpjekjet e të gjitha palëve në BE (EEAS, Delegacionet, shërbimet e Komisionit dhe shtetet anëtare) në katër fusha kryesore: një horizontale për ndërrimin e kulturës institucionale, dhe tri fusha tematike: integritet psikologjik dhe fizik i grave dhe vajzave, të drejtat e tyre ekonomike dhe shoqërore, dhe zëri dhe pjesëmarrja. Ndër të tjera korniza e BE-së, *Barazia gjinore dhe fuqizimi i grave: transformimi i jetëve të vajzave dhe grave përmes marrëdhënieve të jashtme të BE-së 2016-2020* thekson domosdoshmërinë e përfshirjes gjinore dhe analizave gjinore si hap bazë për barazi gjinore dhe promovim, mbrojtje dhe plotësim të të drejtave njerëzore të grave dhe vajzave.

Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim, themeluar në Konferencën e Katërt Botërore të Grave, të mbajtur në shtator të vitit 1995, shprehë vendosmërinë për të avancuar qëllimet e barazisë, zhvillimit dhe paqes për gratë kudo në botë, në dobi të të gjithë njerëzimit.

Ndër të tjera, Deklarata bën thirrje që qeveritë dhe aktorët e tjerë të promovojnë një politikë aktive të përfshirjes së një perspektive gjinore në të gjitha politikat dhe programet, në mënyrë që, para marrjes së vendimeve, të bëhet një analizë për efektet që ajo politikë/program ka mbi gratë dhe burrat. Deklarata e Pekinit inkurajon sindikatat që të arrijnë barazinë gjinore në strukturat e tyre, përfshirë organet vendimmarrëse si dhe në negociata për të gjitha fushat dhe nivelet (paragrafi 192 d, f.113).

Në Samitin Botëror për Zhvillim Social, të mbajtur në Kopenhagë në vitin 1995, u miratuan zotime të caktuara si dhe një Program i Veprimit lidhur me të drejtat themelore të punëtorëve. Këto të drejta pastaj u rikonfirmuan në Konferencën Ndërkombëtare të Punës në qershor të vitit 1998 kur u miratua Deklarata për Parimet Themelore dhe të Drejtat

Bazë të Punës si dhe dokumentet përcjellëse. Kjo Deklaratë parasheh që të gjitha shtetet anëtare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës t'i respektojnë dhe realizojnë parimet si liria e asociimit dhe njohjes së të drejtës për kontratë kolektive, eliminimin e të gjitha formave të punës së detyruar, ndalimin e punës së fëmijëve, dhe eliminimin e diskriminimit në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, mendimit politik, kombësisë, apo origjinës sociale në punësim dhe profesion.

Një angazhim i vazhdueshëm i përfshirjes gjinore është një nga mjetet më efektive të Kombeve të Bashkuara për përkrahjen e promovimit të barazisë gjinore në të gjitha nivelet- në hulumtime, legjislacione, krijim të politikave dhe aktiviteteve në teren, për të siguruar se si gratë ashtu edhe burrat marrin pjesë dhe përfitojnë nga përparimet për zhvillim (UN, 2001).

Për më tepër, një ndër pesë pikësynimet e Strategjisë për Barazi Gjinore të Këshillit të Evropës (2014-2017) është “arritja e përfshirjes gjinore në të gjitha politikat dhe masat”. Strategjia thekson se: “Përfshirja gjinore është (ri)organizimi, përmirësimi, zhvillimi dhe vlerësimi i proceseve të politikave, në mënyrë që të përfshihet një perspektivë e barazisë gjinore në të gjitha politikat, në të gjitha nivelet dhe në të gjitha fazat, nga aktorët e përfshirë në politikëbërje.”

Hulumtimi “Diskriminimi në tregun e punës: Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore” (GAP, 2017) tregon se një nga barrierat e grave në punësim ka të bëjë me gjuhën diskriminuese të konkurseve. Pasi që, në shumicën e konkurseve, sidomos në katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil, titujt e vendeve të punës paraqiten në gjininë mashkullore, përderisa në përshkrimin e vendeve të punës për pozita të larta menaxheriale vërehet një gjuhë e kodifikuar mashkullore, ndërsa në konkurset për pozita më të ulëta vërehet një gjuhë e kodifikuar femërore.

Komentari “Sfidat e organizatave të shoqërisë civile në Kosovë në zbatimin e dispozitave të Ligjit të Punës për pushimin e lehonisë” (KCSF, 2013) tregon se përderisa raportohet se sektori privat ballafaqohet me vështirësi në zbatimin e pushimit të lehonisë, situatë edhe më problematike paraqitet në sektorin e shoqërisë civile, për shkak të vet natyrës specifike të punës dhe financimit të organizatave të shoqërisë civile në Kosovë.

TË GJETURAT

Përmes këtij hulumtimi, QKSGJ synon të krijojë një pasqyrë të gjendjes aktuale të përfaqësimit gjinor në shoqërinë civile dhe sektorin privat. Të gjeturat e këtij raporti të hulumtimit u mblodhën përmes pyetësorëve të plotësuar nga 120 organizata nga shoqëria civile dhe sektori privat. Këto të gjetura u analizuan në programin SPSS (Pako statistikore për shkencë sociale).

Të dhënat demografike

Nga 120 të anketuarit, 61 ishin femra dhe 59 ishin meshkuj. 108 prej të anketuarëve jetojnë në qytet, përderisa 12 në fshat. Sa i përket përgatitjes profesionale, shumica e të anketuarëve (64 apo 53.3%) kanë të përfunduar fakultetin dhe 40 apo 33.3% me shkollim pasuniversitar. Vetëm 6 (5%) të anketuar janë me shkollë të mesme, përderisa 10 (8.3%) janë me shkollë të lartë. 61 apo 50.8% e të anketuarëve punojnë në sektorin privat dhe 59 apo 49.2% në shoqëri civile. Të anketuarit i përkasin moshës nga 20 deri në 63 vjeç, përderisa shumica e të anketuarëve (83 apo 69.2%) punojnë nga 40 orë në javë (siç edhe parashihet me Ligjin e Punës), përderisa ka edhe të atillë që punojnë jashtë orarit. Pozita më e shpeshtë në mesin e 120 të anketuarëve është *menaxher/e* me gjithsej 45 (37.4%), e pasuar nga pozita e *drejtorit/es* me 29 (24%) dhe në vendin e tretë nga pozita e *koordinatorit/es* me 17 (14.1%).

Politikat gjinore në vendin e punës

Në përgjithësi, të anketuarët konsiderojnë se vendi i tyre i punës është i sigurtë (88.3%). Vetëm 4 (3.4%) të anketuar konsiderojnë se vendi i tyre i punës është i pasigurtë, ndërsa 10 (8.3%) janë të pavendosur. Sa i përket çështjes së sigurisë së vendit të punës në krahasim me vendet e punës në sektorin publik, 95 ose 79.2% e të anketuarëve e shohin atë si më të sigurtë apo të njëjtë. Vetëm 25 të anketuar e shohin atë si më të pasigurtë.

Tri çështjet më të rëndësishme apo serioze me të cilat të anketuarët ballafaqohen në vendin e punës, sipas përzgjedhjes së tyre ishin: sigurimi shëndetësor (18.3%); paga (16.7%); kohëzgjatja e kontratës (15%). Paga dhe kohëzgjatja e kontratës u vlerësuan edhe si të rëndësishme nga 14.2% të të anketuarëve, përderisa sigurimi shëndetësor nga 8.3%. Çështjet tjera të zgjedhura si të rëndësishme nga të anketuarët ishin: kushtet e punës (10%), mundësitë për avancim (6.7%) dhe mundësitë për zhvillim profesional (5.8%). Paga me 11.7%, kohëzgjatja e kontratës dhe mundësitë për avancim (me 8.3% secila) u përzgjedhën nga të anketuarët edhe si çështjet më pak të rëndësishme por në mesin e tri çështjeve më serioze. Çështjet tjera më pak të rëndësishme ishin: kushtet e punës, sigurimi shëndetësor dhe pushimi i lehonisë me nga 7.5%.

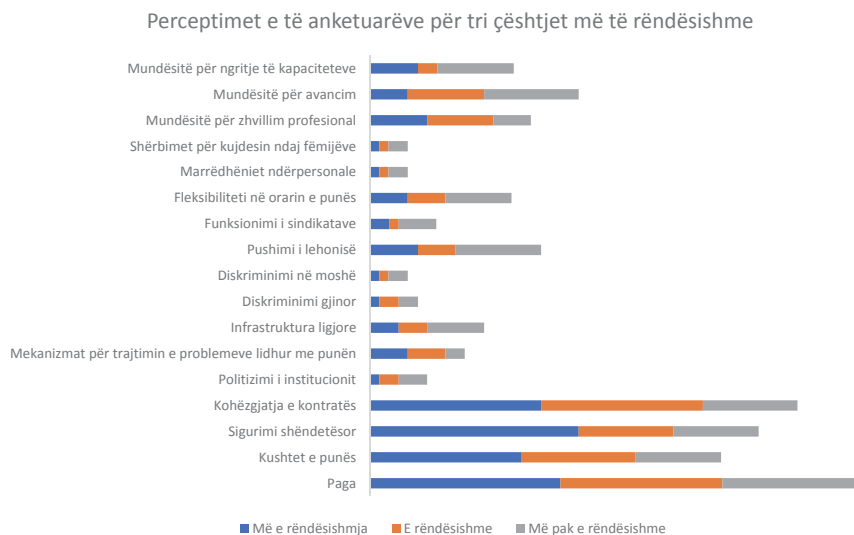
Diskriminimi etnik, ngacmimi seksual dhe pushimi i atësisë, edhe pse të vendosura në listën e zgjedhjeve në pyetësor, nuk u përzgjedhën nga asnjë nga të anketuarit në mesin e tri çështjeve më të rëndësishme.

TABELA 1. Perceptimet e të anketuarëve për tri çështjet më të rëndësishme

Nr.	Zgjedhja	Më e rëndësishmja	Zgjedhja	E rëndësishme	Zgjedhja	Më pak e rëndësishme
1.	Sigurimi shëndetësor	18.3%	Kohëzgjatja e kontratës	14.2%	Paga	11.7%
2.	Paga	16.7%	Paga	14.2%	Kohëzgjatja e kontratës	8.3%
3.	Kohëzgjatja e kontratës	15%	Kushtet e punës	10%	Mundësitë për avancim	8.3%
4.	Kushtet e punës	13.3%	Sigurimi shëndetësor	8.3%	Sigurimi shëndetësor	7.5%
5.	Mundësitë për zhvillim profesional	5%	Mundësitë për avancim	6.7%	Kushtet e punës	7.5%
6.	Pushimi i lehonisë	4.2%	Mundësitë për zhvillim profesional	5.8%	Pushimi i lehonisë	7.5%
7.	Mundësitë për ngritje të kapaciteteve	4.2%	Fleksibiliteti në orarin e punës	3.3%	Mundësitë për ngritje të kapaciteteve	6.7%
8.	Mundësitë për avancim	3.3%	Pushimi i lehonisë	3.3%	Fleksibiliteti në orarin e punës	5.8%
9.	Fleksibiliteti në orarin e punës	3.3%	Mekanizmat për trajtimin e problemeve lidhur me punën	3.3%	Infrastruktura ligjore	5%

10.	Mekanizmat për trajtimin e problemeve lidhur me punën	3.3%	Infrastruktura ligjore	2.5%	Mundësitë për zhvillim profesional	3.3%
11.	Infrastruktura ligjore	2.5%	Mundësitë për ngritje të kapaciteteve	1.7%	Funksionimi i sindikatave	3.3%
12.	Funksionimi i sindikatave	1.7%	Diskriminimi gjinor	1.7%	Politizimi i institucionit	2.5%
13.	Politizimi i institucionit	0.8%	Politizimi i institucionit	1.7%	Mekanizmat për trajtimin e problemeve lidhur me punën	1.7%
14.	Diskriminimi gjinor	0.8%	Shërbimet për kujdesin ndaj fëmijëve	0.8%	Diskriminimi gjinor	1.7%
15.	Diskriminimi në moshë	0.8%	Marrëdhëniet ndërpersonale	0.8%	Diskriminimi në moshë	1.7%
16.	Marrëdhëniet ndërpersonale	0.8%	Funksionimi i sindikatave	0.8%	Marrëdhëniet ndërpersonale	1.7%
17.	Shërbimet për kujdesin ndaj fëmijëve	0.8%	Diskriminimi në moshë	0.8%	Shërbimet për kujdesin ndaj fëmijëve	1.7%

GRAFIKONI 1. Perceptimet e të anketuarëve për tri çështjet më të rëndësishme



Në bazë të analizave më të hollësishme sa i përket tri çështjeve të përzgjedhura nga të anketuarët si më të rëndësishme apo serioze vërehet se nga këto çështje gratë përzgjedhën: sigurimin shëndetësor (16 apo 26.2% nga numri i përgjithshëm i grave të anketuara), kohëzgjatjen e kontratës (8 apo 13.1% nga numri i përgjithshëm i grave të anketuara) dhe kushtet e punës (7 apo 11.5% nga numri i përgjithshëm i grave të anketuara). Kurse burrat përzgjedhën: pagën (15 apo 25.4% nga numri i përgjithshëm i burrave të anketuar), kohëzgjatjen e kontratës (10 apo 16.9% nga numri i përgjithshëm i burrave të anketuar) dhe kushtet e punës (9 apo 15.3% nga numri i përgjithshëm i burrave të anketuar) ndër tri çështjet më të rëndësishme. Për më shumë, pushimi i lehonisë u përzgjedh nga pesë gra si një nga tri çështjet më të rëndësishme, por asnjë burrë nuk e përzgjedhi këtë çështje. Sa i përket diskriminimit gjinor, vetëm një burrë e përzgjedhi këtë çështje si një nga tri më të rëndësishmet. Kurse, diskriminimi në moshë u përzgjedh nga vetëm një grua.

Ndërsa, sa i përket përgjigjeve të të anketuarëve në bazë të sektorit (sektori privat dhe shoqëria civile), analiza më e hollësishme tregon se për tri çështjet e përzgjedhura nga të anketuarët nga sektori privat si më të rëndësishme apo serioze ishin: paga (16 apo 26.2% nga numri i përgjithshëm i të anketuarëve), kushtet e punës (13 apo 21.3% nga numri i përgjithshëm i të anketuarëve) dhe sigurimi shëndetësor (7 apo 11.5% nga numri i përgjithshëm i të anketuarëve). Të anketuarët nga shoqëria civile përzgjedhën sigurimin shëndetësor (15 apo 25.4% nga numri i përgjithshëm i të anketuarëve), kohëzgjatjen e kontratës (12 apo 20.3% nga numri i përgjithshëm i të anketuarëve), përderisa një përzgjedhje e barabartë u bë mes pagës dhe mundësive për ngritje të kapaciteteve (4 apo 6.8% nga numri i përgjithshëm i të anketuarëve). Vetëm një person nga shoqëria civile përzgjedhi politizimin e institucionit si çështjen më të rëndësishme dhe një tjetër përzgjedhi diskriminim në moshë. Në anën tjetër diskriminimi gjinor u përzgjedh si çështja më e rëndësishme vetëm nga një person i sektorit privat. Pushimi i lehonisë, si çështja më e rëndësishme apo serioze, u përzgjedh nga dy persona nga sektori privat dhe tre nga shoqëria civile.

MISIONI

Barazia gjinore mes grave dhe burrave është prioritet sipas 73.3% të të anketuarëve në organizatat apo kompanitë e tyre, përderisa 13.3% nuk e konsiderojnë si të tillë dhe 13.3% nuk janë në dijeni. Ndërsa, 64.2% e të anketuarve pohuan se barazia gjinore mes grave dhe burrave theksohet në dokumentet e tyre strategjike si vlerë e organizatës/kompanisë, përderisa 23.3% mohuan ekzistencën e këtyre strategjive dhe 12.5% nuk ishin në dijeni. Sa i përket ekzistimit të politikave gjinore ose planeve të veprimit për arritje të barazisë gjinore, 44.2% e të anketuarëve mohojnë të kenë diçka të tillë në organizatat apo kompanitë e tyre.

Disa nga të anketuarët kanë deklaruar se kanë politika gjinore ose plan të veprimit por jo të shkruara ose ato janë në kuadër të dokumenteve të ndryshme.

TABELA 2. Misioni

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A konsideroni se barazia gjinore mes grave dhe burrave është prioritet për organizatën/kompaninë tuaj?	73.3%	13.3%	13.3%
2.	A theksohet në dokumentet tuaja strategjike barazia gjinore mes grave dhe burrave (p.sh., raporte, plane, rregullore) si vlerë e organizatës/kompanisë tuaj?	64.2%	23.3%	12.5%
3.	A keni ndonjë politikë gjinore ose plan të veprimit për arritjen e barazisë gjinore në organizatën/kompaninë tuaj?*	36.7%	44.2%	18.3%

**Një nga të anketuarët nuk është përgjigjur fare në këtë pyetje*

Punësimi dhe përzgjedhja e stafit

Shumica e të anketuarëve, përkatësisht 72.5%, deklaruan që parimi i barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit në baza gjinore merret parasysh në kriteret dhe procedurat për punësim dhe përzgjedhje të stafit të organizatave apo kompanive të tyre. Sa i përket inkurajimit të zbatimit dhe përzgjedhjes së burrave apo grave në profesione në të cilat janë të nënpërfaqësuar, 23.3% e tyre thonë se nuk e bëjnë këtë, përderisa 60.8% thonë që e inkurajojnë këtë. Sipas 85.8% të të anketuarëve, konkurset për vende pune nuk përmbajnë elemente të tërthorta diskriminuese, si për shembull statusi martesor, gjinia, apo moshja. Për më tepër, gratë dhe burrat përfaqësohen në mënyrë të barabartë në komisione përzgjedhëse të 67.5% të organizatave apo kompanive të anketuara, përderisa vetëm një numër i vogël prej 10.8% mban informata të ndara në baza gjinore në lidhje me proceset e punësimit dhe përzgjedhjes së bërë gjatë pesë viteve të fundit.

Nga komentet e disa të anketuarëve është kuptuar që ka organizata të cilat për shkak të veprimtarisë që kanë ose interesimit të paktë të punëtorëve të gjinive të caktuara nuk mund të sigurojnë barazinë gjinore. Të anketuarë tjerë thonë se nuk marrin parasysh aspektin gjinor, por aftësitë dhe kualifikimet e kandidatëve.

TABELA 3. Punësimi dhe përzgjedhja e stafit

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A merret parasysh parimi i barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit në baza gjinore në kriteret dhe procedurat për punësim dhe përzgjedhje të stafit të organizatës/kompanisë tuaj?	72.5%	15.8%	11.7%
2.	A e inkurajoni zbatimin dhe përzgjedhjen e burrave ose grave në profesione/pozita në të cilat janë të nënpërfaqësuar?	60.8%	23.3%	15.8%
3.	A përmbajnë konkurset për vende pune elemente të tërthorta diskriminuese (p.sh. statusi martesor, gjinia, mosha)?*	7.5%	85.8%	4.2%
4.	A mbizotëron parimi i përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në përbërjen e komisionit përzgjedhës?***	67.5%	15%	15.8%
5.	A mbani informata, të ndara në baza gjinore në lidhje me proceset e punësimit dhe përzgjedhjes së bërë përgjatë pesë viteve të fundit?***	10.8%	66.7%	19.2%

*Tre nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

**Dy nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

***Katër nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

Ngritja e kapaciteteve të stafit

Shumica nga të anketuarët (66.7%) thanë se në organizatat apo kompanitë e tyre, gjatë përgatitjes së planit të trajnimit, merret parasysh parimi i barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit mes grave dhe burrave lidhur me kualifikimin, avancimin në karrierën e tyre si dhe qasjen në mundësi të barabarta në pozita udhëheqëse. Në program të trajnimeve të certifikuara, 63.3% e të anketuarëve mohuan të kenë një modul për fushën e barazisë gjinore. Sa i përket studimit apo ndjekjes së trajnimeve, 73.3% e të anketuarëve thanë se kjo iu lejohet punëtorëve në organizatat apo kompanitë e tyre.

TABELA 4. Ngritja e kapaciteteve të stafit

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A e merrni parasysh gjatë përgatitjes së planit të trajnimit parimin e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit mes grave dhe burrave në lidhje me kualifikimin, avancimin në karrierën e tyre si dhe qasjen në mundësi të barabarta në pozita udhëheqëse?	66.7%	19.2%	13.3%
2.	A e keni të përfshirë në programin tuaj të trajnimeve të certifikuara një modul për fushën e barazisë gjinore?	27.5%	63.3%	6.7%
3.	A iu lejoni punëtorëve tuaj të avancojnë karrierat e tyre duke studiuar apo ndjekur kurse trajnimesh pa shkëputje të kontratës?*	73.3%	13.3%	10.8%

*Tre nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

Pagat dhe menaxhimi i karrierës

Nga 87.5% të të anketuarëve u tha se garantojnë përputhshmëri të politikës së pagave me parimin “paga e barabartë për punë të barabartë” dhe nga 75.8% u tha se marrin në konsideratë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit në baza gjinore kur emërojnë një burrë apo grua në një pozitë udhëheqëse apo organ vendimmarrës. Shkathtësitë, qoftë akademike, trajnimet profesionale, formale apo joformale, u tha se merren parasysh në mënyrë të barabartë në lidhje me avancimin në karrierë nga 80.8% e të anketuarëve. Gjithashtu, u pohua nga 76.7% e të anketuarëve se vlerësimi i performancës është objektiv dhe se përjashton çfarëdo diskriminimi në baza gjinore.

TABELA 5. Pagat dhe menaxhimi i karrierës

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A garantoni përputhshmëri të politikës së pagave me parimin “paga e barabartë për punë të barabartë”?	87.5%	3.3%	9.2%
2.	Kur të emëroni një grua apo burrë në një pozitë udhëheqëse apo organ vendimmarrës, a e merrni në konsideratë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit në baza gjinore?*	75.8%	9.2%	14.2%
3.	A i merrni parasysh në mënyrë të barabartë shkathhtësitë (akademike, trajnimet profesionale, formale dhe joformale) të grave dhe burrave të punësuar në kompaninë tuaj në lidhje me avancimin në karrierë?	80.8%	5.8%	13.3%
4.	A bëhet vlerësimi i performancës në mënyrë objektive si për gra ashtu dhe për burra në atë masë që do të përjashtonte çfarëdo diskriminimi në baza gjinore?	76.7%	7.5%	12.5%

*Një nga të anketuarët nuk është përgjigjur fare në këtë pyetje

**Katër nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

Ngacmimi seksual

Vetëm 46.7% e të anketuarëve thonë se organizata apo kompania e tyre ka politika që rregullojnë çështjen e ngacmimit seksual, që është vetëm 6.7% më shumë nga ata që mohojnë të kenë politika të tilla në vendet e tyre të punës. Edhe në pyetjen për zhvillimin e procedurave formale për paraqitje të ankesave në rast të ngacmimit seksual në vendin e punës përqindjet ndahen në 40% të të anketuarëve që thonë se kjo ndodh dhe në 32.5% e atyre që thonë se nuk zhvillohen procedura të tilla. Për më tepër, ¼ e të anketuarëve nuk janë në dijeni. Zyrtar të caktuar për t'i trajtuar rastet e diskriminimit dhe ngacmimit seksual nuk ka organizata apo kompania sipas 75.8% të të anketuarëve.

TABELA 6. Ngacmimi seksual

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A keni politika që rregullojnë çështjen e ngacmimit seksual në organizatën/kompaninë tuaj?	46.7%	40%	13.3%
2.	A zhvilloni procedura formale për paraqitjen e ankesave në rast të ngacmimit seksual në vendin e punës në organizatën/kompaninë tuaj?*	40%	32.5%	25%
3.	A ka organizata/kompania juaj një zyrtar të caktuar për t'i trajtuar rastet e diskriminimit dhe ngacmimit seksual?	10.8%	75.8%	13.3%

**Tre nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje*

Informimi, komunikimi dhe imazhi

Sa i përket informimit, komunikimit dhe imazhit, 74.2% e të anketuarëve kanë pohuar se marrin parasysh parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit në baza gjinore gjatë komunikimit të brendshëm. Ndërsa në pyetjen se a përdorin gjuhë dhe imazhe jo-diskriminuese në baza gjinore gjatë publikimit dhe promovimit të aktiviteteve, produkteve dhe shërbimeve, 62.5% e të anketuarëve janë përgjigjur pozitivisht, përderisa, 26.7 % e të anketuarëve janë përgjigjur negativisht në këtë pyetje. Gjithashtu, 56.7% e të anketuarëve thanë se politikat e organizatës/kompanisë së tyre për të drejtat dhe detyrimet e kompanisë në lidhje me barazinë dhe mosdiskriminimin në bazë të gjinisë iu shpërndahen stafit.

Nga 26.7%, apo 32 persona që janë përgjigjur se përdorin gjuhë dhe imazhe diskriminuese në publikimet e tyre, 30 vijnë nga sektori privat.

TABELA 7. Informimi, komunikimi dhe imazhi

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A e merrni parasysh gjatë komunikimit të brendshëm parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit në baza gjinore dhe përdorimin e formave gjithëpërfshirëse gramatikore dhe tërësisht neutrale (p.sh. të nderuar, të dashur, etj.)?*	74.2%	12.5%	12.5%
2.	A përdorni gjuhë dhe imazhe jo-diskriminuese në baza gjinore gjatë publikimit dhe promovimit të aktiviteteve, produkteve dhe shërbimeve? **	62.5%	26.7%	9.2%
3.	A iu shpërndahen politikat e organizatës/kompanisë tuaj stafit për të drejtat dhe detyrimet në kompaninë tuaj në lidhje me barazinë dhe mosdiskriminimin në bazë të gjinisë? ***	56.7%	17.5%	20.8%

*Një nga të anketuarët nuk është përgjigjur fare në këtë pyetje

**Katër nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

***Gjashtë nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

Orientimi seksual

Vetëm 41.7% e të anketuarëve thonë se në organizatën apo kompaninë e tyre kanë politika që rregullojnë çështjen e mosdiskriminimit në bazë të orientimit seksual dhe 40.8% pohuan se zhvillojnë procedura formale për paraqitjen e ankesave në rast të diskriminimit në bazë të orientimit seksual. Mirëpo vetëm 4.2% e të anketuarëve thonë se organizata apo kompania e tyre ka një zyrtar të caktuar për t'i trajtuar këto raste të diskriminimit.

TABELA 8. Orientimi seksual

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A keni politika që rregullojnë çështjen e mosdiskriminimit në bazë të orientimit seksual në organizatën/kompaninë tuaj?	41.7%	39.2%	18.3%
2.	A zhvilloni procedura formale për paraqitjen e ankesave në rast të diskriminimit në bazë të orientimit seksual në vendin e punës në organizatën/kompaninë tuaj?	40.8%	32.5%	25%
3.	A ka organizata/kompania juaj një zyrtar të caktuar për t'i trajtuar rastet e diskriminimit në bazë të orientimit seksual?	4.2%	76.7%	17.5%

**Një nga të anketuarët nuk është përgjigjur fare në këtë pyetje*

***Dy nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje*

****Dy nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje*

Ekulibrimi mes jetës profesionale, familjare dhe personale

Nga 56.7% e të anketuarëve u tha se organizata apo kompania e tyre ofron një orar fleksibil, punë në distancë apo punë nga shtëpia, me qëllim të ofrimit të një ekuilibri mes jetës së tyre profesionale, familjare dhe personale pa dallime gjinore. Përderisa, 35% e të anketuarëve kanë mohur ekzistimin e një mundësie të tillë.

Disa nga të anketuarët thanë se fleksibiliteti ofrohet ndonjëherë varësisht nga pozita e punës dhe fluksi i punëve në organizatë apo kompani.

TABELA 9. Ekulibrimi mes jetës profesionale, familjare dhe personale

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A ofroni një orar fleksibil, punë në distancë, punë nga shtëpia, me qëllim të ofrimit të një ekuilibri mes jetës së tyre profesionale, familjare dhe personale pa dallime gjinore?*	56.7%	35%	6.7%

**Dy nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje*

Përfitimet e drejtpërdrejta për të punësuarit

Sa i përket përfitimeve të drejtpërdrejta për të punësuarit, shumica (71.7%) e të anketuarëve janë përgjigjur se organizata apo kompania e tyre nuk ofron sigurim shëndetësor për të punësuarit. Ndërsa 79.2% janë përgjigjur se kanë shërbime si kuzhina për punëtorët, ndihma e shpejtë dhe pajisjet për fikjen e zjarrit.

Meqenëse aktualisht në Kosovë sigurimi shëndetësor nuk është i detyrueshëm, shumica nga organizatat apo kompanitë e anketuara nuk e ofrojnë atë; megjithatë, disa nga të anketuarët pohuan se me hyrjen në fuqi të ligjit për sigurim shëndetësor ato do të fillojnë ta ofrojnë atë.

TABELA 10. Përfitimet e drejtpërdrejta për të punësuarit

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A ofroni sigurim shëndetësor për gratë dhe burrat e punësuar në kompaninë tuaj?	26.7%	71.7%	1.7%
2.	A i keni të vendosura këto shërbime afër punonjësve (p.sh. kuzhinë për punëtorët, ndihmë të shpejtë, pajisjet për fikjen e zjarrit)?*	79.2%	15%	5%

**Një nga të anketuarët nuk është përgjigjur fare në këtë pyetje*

Mbrojtja prindërore dhe ndihma familjare

Të drejtat për pushim të lehonisë dhe atësisë merren parasysh në kompani apo organizatë sipas 75.8% të të anketuarëve dhe grave të punësuar, sipas 51.7% të tyre, iu ofrohet pushim që tejkalon periudhën e parashikuar me ligjin e punës. Situata është ndryshe kur flitet për burrat dhe pushimin e atësisë i cili iu takon me ligj. 40% të të anketuarëve thonë se burrat nuk inkurajohen të marrin pushimin e paraparë me ligj (dy ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës; apo dy javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri vjeç), përderisa vetëm 39.2% të të anketuarëve thonë se burrave në kompaninë apo organizatën e tyre iu ofrohet pushim që tejkalon këtë periudhë. Në rastet kur gratë janë në pushim të lehonisë, kompanitë apo organizatat i zëvendësojnë ato në vetëm 60% të rasteve.

Nga komentet gjatë anketave u kuptua që në kompani apo organizata të caktuara nuk kanë pranuar kërkesa nga burrat për të marrë pushimin e atësisë të paraparë me ligj. Për më tepër, të anketuarët thonë që në rastet kur gratë janë në pushim të lehonisë, kompanitë apo ndërmarrjet i ndajnë detyrat e tyre në mënyrë proporcionale mes të punësuarëve tjerë.

TABELA 11. Mbrojtja prindërore dhe ndihma familjare

		Po	Jo	Nuk e di
1.	A i merrni parasysht të drejtat për pushim të lehonisë dhe atësisë në kompaninë/organizatën tuaj?	75.8%	19.2%	5%
2.	A u ofroni grave të punësuar në kompaninë tuaj pushim që tejkalon periudhën e parashikuar me ligjin e punës?*	51.7%	34.2%	13.3%
3.	A u ofroni burrave të punësuar në kompaninë tuaj pushim që tejkalon periudhën e parashikuar me ligjin e punës?***	39.2%	41.7%	18.3%
4.	A i inkurajoni burrat e punësuar në kompaninë tuaj për të marrë pushimin e paraparë me ligj?****	41.7%	40%	15%
5.	A punësoni punëtorë për zëvendësuar gratë në kompaninë tuaj, gjatë pushimit të lehonisë?*****	60%	30%	6.7%

*Një nga të anketuarët nuk është përgjigjur fare në këtë pyetje

**Një nga të anketuarët nuk është përgjigjur fare në këtë pyetje

***Katër nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

****Katër nga të anketuarët nuk janë përgjigjur fare në këtë pyetje

PËRFUNDIME

Bazuar në të gjeturat e mbledhura gjatë hulumtimit, që ka përfshirë anketimin e njëqindnjëzet entiteteve, grupeve të fokusit, dhe shqyrtimin e legjislacionit dhe dokumenteve tjera, duket se dy sektoret e përfshira në hulumtim, sektori privat dhe shoqëria civile, përballen me sfida të ngjashme lidhur me politikat gjinore.

Tri çështjet më të rëndësishme, të përzgjedhura nga 120 të anketuarët, janë: sigurimi shëndetësor, paga dhe kohëzgjatja e kontratës me dallime të vogla mes sektorëve. Sektori privat vendosi në tri vendet e para: pagën, kushtet e punës dhe sigurimin shëndetësor, përderisa shoqëria civile konsideron se çështjet më të rëndësishme janë: sigurimi shëndetësor, kohëzgjatja e kontratës, paga dhe mundësitë për ngritje të kapaciteteve. Në aspektin gjinor, përzgjedhjet janë më të ndryshme. Gratë përzgjedhën sigurimin shëndetësor si çështjen më të rëndësishme, përderisa burrat zgjedhën pagën.

Të anketuarët pohuan se barazia gjinore është prioritet në organizatën apo kompaninë e tyre, mirëpo vetëm rreth $\frac{1}{3}$ e tyre pohojnë se kanë politikë gjinore apo plan të veprimit për ta arritur atë. Vetëm 10.8% e të anketuarëve thonë se mbajnë informata të ndara në baza gjinore. Për më tepër, 63.3% e të anketuarëve thonë se nuk kanë modul për fushën e barazisë gjinore në programin e trajnimit të organizatave apo kompanive të tyre.

“Paga e barabartë për punë të barabartë” garantohet sipas 87.5% të të anketuarëve, përderisa 3.3% e të anketuarëve thonë se kjo nuk ndodh në organizatën apo kompaninë e tyre, ndërsa 9.2% nuk e dinë. Organizatat apo kompanitë, sipas 26.7% të të anketuarëve, nuk kanë kujdes në përdorimin e gjuhës apo imazheve jo-diskriminuese në baza gjinore gjatë publikimit dhe promovimit të aktiviteteve, produkteve dhe shërbimeve.

Është shqetësues fakti që 40% të të anketuarëve mohojnë të kenë politika që rregullojnë çështjen e ngacmimit seksual. Përqindje e afërt, përkatësisht 39.2%, vërehet edhe tek politikat që rregullojnë çështjen e mosdiskriminimit në bazë të orientimit seksual. Për më tepër, në shumicën e organizatave apo kompanive mungon një zyrtar i caktuar që trajton rastet e diskriminimit në bazë të orientimit seksual ose ato të ngacmimit seksual.

Sa i përket fleksibilitetit në punë, 56.7% thonë se ofrojnë një orar fleksibil, punë në distancë, punë nga shtëpia, me qëllim të ofrimit të një ekuilibri mes jetës së tyre profesionale, familjare dhe personale pa dallime gjinore.

Shumica e të anketuarëve (71.7%) thonë se organizata apo kompania e tyre nuk ofron sigurim shëndetësor për të punësuarit. Sa i përket pushimit të lehonisë dhe atësisë, shumica e të anketuarëve (75.8%) pohojnë se iu ofrohet diçka e tillë në organizatat apo kompanitë e tyre.

REKOMANDIME

Bazuar në analizën e legjislacionit, të gjeturat gjatë anketimit dhe diskutimeve në grupet e fokusit, Qendra Kosovare për Studime Gjinore jep rekomandimet në vijim.

Rekomandimet për institucionet e Kosovës

- Qeveria e Kosovës rekomandohet të hartojë ligjin kundër ngacmimit seksual në vendin e punës, si dhe aktet nënligjore përkatëse për zbatimin e tij, të cilat trajtojnë parandalimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual në vendin e punës, si në sektorin publik edhe në sektorin privat dhe shoqërinë civile;
- Qeveria e Kosovës rekomandohet të sigurojë zbatimin e Ligjit të punës, Ligjit për Barazi Gjinore, Ligjin për mbrojtje nga diskriminimi me theks të vecantë në dispozitat të cilat kanë të bëjnë me politikën gjinore;
- Qeveria e Kosovës rekomandohet të harmonizojë legjislacionin vendor me direktivat e Bashkimit Evropian që lidhen me mbrojtjen e grave në vendin e punës, mundësitë e barabarta në punësim dhe trajtimin e barabartë në vendin e punës;
- Departamenti i Organizatave Jo-Qeveritare në Ministrinë e Administratës Publike rekomandohet që të përdorë gjuhë jo-diskriminuese në të gjitha dokumentet e tij, psh. statut të OJQ-ve, sistemin elektronik të organizatave jo-qeveritare;
- Sindikatat dhe Institucioni i Avokatit të Popullit rekomandohen të bëjnë monitorimin e zbatimit të Ligjit të punës dhe Ligjit për siguri në punë me qëllim të mbrojtjes së të drejtave të punëtorëve në këto dy sektore;
- Inspektoriati i Punës rekomandohet të përfshijë perspektivën gjinore në informimin e punëtorëve për të drejtat e tyre për të paraqitur ankesa në rast të shkeljes së ligjeve nga ana e punëdhënësit;

- Qeveria e Kosovës rekomandohet të organizojë trajnime për politikat gjinore në vendin e punës për punëtorët në sektor privat dhe shoqëri civile; dhe
- Qeveria e Kosovës rekomandohet të krijojë politika të balancit gjinor në familje. Kjo nënkupton përkrahje për burrat për marrjen e më shumë përgjegjësive familjare gjatë rritjes së fëmijëve.

Rekomandimet për shoqërinë civile

- Të avokojë te donatorët që të zbatohet Neni 49 i Ligjit të Punës që rregullon çështjen e pushimit të lehonisë, pasi që aktualisht kjo është një nga çështjet më problematike për këtë sektor;
- Të promovojë barazinë gjinore në misionin dhe politikat e tyre;
- Të përfshijë politikat kundër diskriminimit dhe ngacmimit seksual në rregulloret e tyre; dhe
- Të inkurajojë burrat e punësuar në këtë sektor për marrjen e më shumë përgjegjësive familjare gjatë rritjes së fëmijëve përmes ofrimit të pushimit prindëror.

Rekomandimet për sektorin privat

- Të zbatojë Ligjin e punës, Ligjin për Barazi Gjinore, Ligjin për mbrojtje nga diskriminimi me theks të veçantë në dispozitat të cilat kanë të bëjnë me politikat gjinore;
- Të mos përdorë gjuhë dhe imazhe diskriminuese në baza gjinore gjatë publikimit dhe promovimit të aktiviteteve, produkteve dhe shërbimeve; dhe
- Të rregullojë politikat kundër ngacmimit seksual dhe diskriminimit në bazë të gjinisë apo orientimit seksual.

REFERENCAT

Bashkimi Evropian (2016-2020). *EU Gender Action Plan*. Nxjerrë nga: https://www.odi.org/publications/10021-gender-equality-empowerment-eu-external-relations-gap-2016_2020

KCSF (Nëntor, 2013). *Komentari I "Sfidat e organizatave të shoqërisë civile në Kosovë në zbatimin e dispozitave të Ligjit të Punës për pushimin e lehonisë"*. Nxjerrë nga: http://www.kcsfoundation.org/repository/docs/03_03_14_143538_03_03_2014_8487956_KCSF_Komentari_i_Pushimi_i_Lehonise_ne_sektorin_joqeveritar_ALB.pdf

Këshilli i Evropës (2014). *Gender Equality Strategy 2014-2017*. Nxjerrë nga: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680590174>

Kuvendi i Kosovës (2008). *Kushtetuta e Republikës së Kosovës*. Nxjerrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActsByCategoryInst.aspx?Index=1&InstID=1&CatID=1>

Kuvendi i Kosovës (2010). *Ligji i punës*. Nxjerrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

Kuvendi i Kosovës (2010). *Ligji për barazi gjinore*. Nxjerrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

Kuvendi i Kosovës (2010). *Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi*. Nxjerrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

Kuvendi i Kosovës (2010). *Ligji për siguri në punë*. Nxjerrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8689>

Organizata e Kombeve të Bashkuara (1995). *Deklarata dhe Platforma për Veprim e Pekinit*. Nxjerrë nga: http://www.crca.al/sites/default/files/publications/3.2.1.8.Deklarata_dhe_Platforma_pr_Veprim_e_Pekinit.pdf

Organizata e Kombeve të Bashkuara (2001). *Supporting gender mainstreaming*. Nxjerrë nga: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/report.pdf>

UN Women (2017). *Gender Mainstreaming*. Nxjerrë nga: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

Qendra Kosovare për Studime Gjinore

Adresa:

Rruga Nëna Terezë Nr. 18/1,
10000 Prishtinë, Kosovë
Tel. +381 (0) 38 735 991
www.kgscenter.net