



KUOTA GJINORE NË BORDET E KORPORATAVE NË KOSOVË

Maj, 2019



Mirënjohje

Anëtarët e Koalicionit dëshirojnë të falënderojnë të intervistuarit nga institucionet dhe organizatat e ndryshme për gatishmërinë e tyre për të marrë pjesë dhe të japin informacione dhe të dhëna të paçmueshme për këtë raport.

Hulumtuese: Lavdi Zymeri;

Redaktore: Luljeta Demolli

OJQ-ja udhëheqëse për publikimin e Raportit

Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ) (www.kgscenter.net)

QKSGJ ka kontribuar në integrimin gjinor që nga viti 2002 dhe bën përpjekje vazhdimisht për arritjen e barazisë gjinore në Kosovë. Ajo ka qenë nismëtare për të ndryshuar sistemin diskriminues, normat shoqërore dhe standardet e dyfishta në shoqërinë kosovare dhe është shumë aktive në monitorimin e institucioneve publike. Misioni i QKSGJ-së është integrimi i analizës, programeve dhe politikave të ndjeshme gjinore në të gjithë sektorët e shoqërisë kosovare përmes ngritjes së vetëdijes dhe përqendrimit në çështje gjinore duke zhvilluar studime gjinore dhe duke siguruar përfshirjen e politikave të ndjeshme gjinore përmes hulumtimeve, zhvillimit të politikave, avokimit dhe lobimit.

Adresa:

Rruga Nëna Terezë Nr. 18/1,
10000 Prishtinë – Kosovë,
Tel. +383 (0) 38 735 991

Koalicioni për të drejta të barabarta për të gjithë - ERAC

Koalicioni të drejta të barabarta për të gjithë (ERAC) bashkon shtatë (7) OJQ-të që punojnë në fushën e *sundimit të ligjit* dhe *të drejtave themelore* në bashkëpunim të ngushtë me *nëntëmbëdhjetë (19) OJQ të angazhuara kryesisht në nivel lokal*, me një fokus të veçantë në krijimin e një rrjeti të qëndrueshëm të OJQ-ve që janë aktive në mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave themelore të grupeve të rrezikuara dhe/ose të margjinalizuara. Fokus specifik i projektit janë grupet si në vijim: *të gjitha komunitetet jo-shumicë* në Kosovë, *gratë, rinia*, dhe *komuniteti LGBT*. Edhe pse punojnë në tema dhe çështje të ngjashme, këto OJQ janë shpesh të ndara në bazë të grupeve të veçanta të synuara me të cilat punojnë apo sipas rajoneve ku ato janë aktive. Me krijimin e një bashkëpunimi strukturor në mes të OJQ-ve të përzgjedhura dhe me ofrimin e mundësive formale për mësim të vazhdueshëm, veprimi prodhon shkëmbimin e njohurive dhe përvojës në mes të OJQ-ve, fuqizon kapacitetet e tyre për avokim tek institucionet përkatëse qendrore dhe komunale dhe rrit dukshmërinë e tyre në terren.

Anëtarë të ERAC-ut janë organizatat si më poshtë:

- Qendra Evropiane për Çështje të Minoriteteve në Kosovë –Organizatë lider e Koalicionit;
- Qendra për Zhvillimin e Grupeve Shoqërore– anëtare e Koalicionit;
- Qendra për Barazi dhe Liri të komunitetit LGBT në Kosovë (CEL) – anëtare e Koalicionit;
- Qendra Kosovare për Studime Gjinore - anëtare e Koalicionit;
- Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut - anëtare e Koalicionit;
- Kosovo 2.0 – anëtare e Koalicionit;
- Qendrën për Ndihmë Juridike dhe Zhvillim Rajonal (CLARD) - anëtare e Koalicionit;

Klauzolë e përgjegjësisë

Ky publikim është botuar me asistencë të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e vetme e ECMI Kosovo dhe në asnjë mënyrë nuk mund të paraqes pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

E drejta e autorit[©]

Koalicioni të drejta të barabarta për të gjithë (ERAC), maj 2019. Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet, ruhet në një sistem të rikthimit ose të transmetohet në asnjë formë ose me çfarëdo mjeti, elektronik, mekanik, foto-kopjimi, regjistrimi ose ndryshe, pa lejen paraprake të ERAC-ut.



KUOTA GJINORE NË BORDET E KORPORATAVE NË KOSOVË

Maj, 2019

PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE.....	6
HYRJE.....	7
METODOLOGJIA.....	9
LEGJISLACIONI.....	10
Legjislacioni ndërkombëtar.....	10
Legjislacioni i Kosovës.....	10
TËGJETURAT.....	12
NJË VËSHTRIM NË PRAKTIKAT E SHITETEVE TJERA.....	13
PËRFUNDIMET.....	17
REKOMANDIMET.....	18
REFERENCAT.....	19

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Barazia gjinore është një problem më i gjerë dhe jo i veçantë i Kosovës. Megjithatë, gratë në Kosovë përbëjnë rreth 50% të popullsisë dhe kanë të drejtë në barazi gjinore bazuar në parimet kushtetuese dhe legjislacionin tjetër. Ligji për barazi gjinore, veçanërisht, rregullon përfaqësimin e barabartë të gjinive në të gjitha sferat e jetës, përfshirë përfaqësimin gjinor në bordet e korporatave. Ligji i Kosovës Nr. 06/L-016 për shoqëritë tregtare përkufizon korporatën si Shoqëri Aksionare ose Shoqëri me Përgjegjësi të Kufizuar.

Prandaj, në pajtim me ligjin dhe sipas praktikave më të mira evropiane, u ngrit diskutimi në Kuvendin e Kosovës përmes prezantimit të amendamentit në Ligjin për shoqëritë tregtare për të rregulluar këtë hendek në përfaqësimin e grave. Ky amendament i Ligjit kërkon përfaqësimin e grave në bordet e korporatave prej 40% në dy vitet e para të miratimit të tij dhe pastaj përfaqësim gjinor në numër të barabartë pas kësaj periudhe fillestare.

Megjithatë, dhjetë muaj pas miratimit të ligjit në maj të vitit 2018, gjërat nuk kanë përparuar dhe gratë vazhdojnë të jenë në numër të vogël në borde siç shihet nga përqindjet e pranuar nga ministria përkatëse. Edhe në ndërmarrjet publike përfaqësimi i grave është shumë i ulët. Ka nevojë për vazhdimësi në këtë temë për t'u siguruar që ky ligj nuk mbetet modern dhe përparimtar vetëm në letër por në fakt zbatohet në praktikë.

Prandaj, Qendra Kosovare për Studime Gjinore rekomandon siç vijon:

- Duhet të fillojë të zbatohet kuota gjinore që rrjedh nga Ligji për shoqëritë aksionare;
- Duhet të organizohet fushatë vetëdijesuese për ndryshimet legjislative;
- Duhet të hartohen dhe miratohen aktet nënligjore;
- Duhet të zbatohen veprime pozitive;
- Duhet të mblidhen, të ndahen sipas gjinisë dhe të publikohen të dhënat për anëtarët e bordeve;
- Të organizohen trajnime për gra në temën e udhëheqjes së bordeve të korporatave; dhe
- Të kryhet një hulumtim si vazhdimësi e këtij.

Barazia gjinore është një nga parimet e një shteti demokratik dhe shpesh është një nga temat e fjalimeve politike veçanërisht gjatë fushatave zgjedhore. Megjithatë, barazia gjinore vazhdon të jetë një vështirësi për Kosovën përkundër që ka pothuajse numër të barabartë të dy gjinive. Ligji për Barazi Gjinore (Gazeta Zyrtare, 2007) gjithashtu parasheh përfaqësim të barabartë të gjinive në të gjitha sferat e jetës, që nuk është rasti duke filluar nga udhëheqësia e lartë në institucione drejtuese (QKSGJ, 2017), përfshirë përfaqësimin gjinor në bordet e korporatave.

Sipas Komisionit Evropian (2018), vetëm një çerek i anëtarëve të bordeve në ndërmarrjet më të mëdha publike të pranuar për shitblerje në bursa në shtetet anëtare të BE-së janë gra; përderisa vetëm 3% (Platforma Evropiane e Shkencëtarëve, 2019) e Kryesuesve të bordeve të ndërmarrjeve më të mëdha në Evropë ishin gra. Prandaj, shtetet anëtare të BE-së u munduan të ngushtojnë këtë hendek gjinor përmes mjeteve të ndryshme (nga instrumentet ligjore tek regjimet vullnetare). Kuotat për përfaqësimin e grave në borde të korporatave janë duke pritur për zbatim në disa vende dhe ato zbatohen për të korrigjuar mungesën e balancit gjinor që vazhdon në borde të korporatave publike. Norvegjia dhe Islanda janë të vetmet që kanë arritur të përmbushin synimet e tyre shtetërore të kuotës për përfaqësim të grave në borde (Birkvad, 2016), përderisa Franca është i vetmi shtet anëtar i BE-së që ka 40% gra në borde (Komisioni Evropian, 2018).

Duke marrë parasysh mendësinë në Kosovë, që ilustron gjithashtu nga numri shumë i vogël i grave në kabinetin aktual qeveritar (vetëm dy ministre nga 21¹), nuk mund të pritët që gratë do të marrin rolin e tyre në bordet e korporatave pa u parashikuar kjo ligjërisht (siç ka qenë rasti me kuotën për përfaqësim gjinor për Kuvend të Kosovës).

Një debat për përfaqësimin e grave në borde të korporatave zuri vend qendror në media pas amendamentit të propozuar (dhe pastaj të miratuar në Seancë Plenare më 15 mars 2018) të deputetes Mimoza Kusari-Lila pa përkrahjen e komisionit funksional në Ligjin Nr. 06/L-016 për shoqëritë tregtare. Znj. Kusari-Lila propozoi të ndryshohet dhe plotësohet ligji duke prezantuar një kuotë fikse prej 40% që duhet të arrihet pas zbatimit për dy vitet e ardhshme që garanton përfaqësim të grave në shoqëritë tregtare që duhet të zbatohet gjashtë muaj pas hyrjes së ligjit në fuqi. Amendamenti më tutje përcaktoi që barazia gjinore duhet të sigurohet pas dy vitesh të hyrjes së ligjit në fuqi dhe se shoqëritë tregtare që nuk i përmbahen duhet të vuajnë sanksione që do të rregullohen me akte nënligjore.

¹ Të dhënat deri në mars, 2019

Ky ligj, megjithatë, u kthye për rishqyrtim tek Kuvendi i Kosovës nga Presidenti me arsyetimin se amendamenti i Kusari-Lilës nuk është në pajtim me Nenin 7(2), Nenin 24 dhe Nenin 119 (1) të Kushtetutës së Kosovës dhe me CEDAW – që zbatohet drejtpërdrejt në Kosovë dhe ka epërsi ndaj legjislacionit vendor. Për më tepër, Presidenti pretendoi se kuota kufizon zbatimin e garancisë kushtetuese dhe ligjore për barazi gjinore meqenëse ishte propozuar të ketë kuota vetëm për korporata. Presidenti gjithashtu arsyetoi vendimin e tij për të kthyer ligjin në Kuvend duke thënë se dispozitat e propozuara nga Znj. Kusari-Lila nuk krijojnë mjedis të favorshëm ligjor në lirinë e veprimtarisë ekonomike për shoqëritë tregtare (në këtë rast korporatat) dhe nuk janë në pajtim me Kushtetutën (Presidenti i Kosovës, 2018). Për më tepër, dispozita që përcakton që sanksionet të rregullohen me akte nënligjore të nxjerra nga ekzekutivi në raste të mos pajtueshmërisë, Presidenti pretendon që ka mundësi të krijojë pasiguri në lirinë e veprimtarisë ekonomike. Si zgjidhje, Presidenti propozon të shtohet një nen në ligj në Dispozitat e tij Përfundimtare Kalimtare, që përshin miratimin e masave legjislative apo të tjera për të promovuar dhe vendosur barazinë gjinore në shoqëri tregtare, mbrojtjen efektive të grave nga aktet diskriminuese dhe përkrahjen për shoqëritë tregtare për të arritur shtimin e gjinisë së nënpërfaqësuar nga organet e tyre vendimmarrëse.

Sipas procedurave të kërkuara nga Rregullorja e punës e Kuvendit (2010), Neni 61, paragrafi 3 për Nënshkrimin dhe shpalljen e ligjeve, Ligji u kthye tek komisioni funksional-raportues. Komisioni përgjegjës procedoi projektligjin në Seancë Plenare siç kërkohet dhe Kuvendi votoi në favor të kuotës prej 40% të propozuar nga deputetja Kusari-Lila. Ligji pastaj u shpall dhe u publikua (Kuvendi i Kosovës, 2018) në Gazetën Zyrtare të Kosovës.

Situatë e njëjtë sa i përket përfaqësimit të grave në borde ekziston në ndërmarrjet publike. Sipas të dhënave zyrtare të pranuar nga Ministria e Zhvillimit Ekonomik, gratë përbëjnë vetëm 10% të pozitive në bordet e ndërmarrjeve publike përderisa pjesa tjetër (90%) mbahet nga burrat. Megjithatë, një shifër tjetër paraqitet në Analizën gjinore të Kosovës (Rrjeti i Grave i Kosovës, 2019) që pretendon se në 31 ndërmarrjet publike në Kosovë, nga 159 anëtarë të bordeve 85% janë burra dhe 15% janë gra. Për më tepër, gratë drejtojnë vetëm 16% të të gjitha bordeve të ndërmarrjeve publike. Edhe Ligji për ndërmarrje publike është duke u rishqyrtuar aktualisht (QKSGJ, 2018a) dhe do të parashikojë dispozitën e njëjtë për të pasur 40% gra në borde në dy vitet e para pasuar nga numër i barabartë 50%) pas kësaj periudhe. Kjo do të sigurojë harmonizim të këtyre dy sektorëve.

METODOLOGJIA

Qendra Kosovare për Studime Gjinore punësoi një konsulente të jashtme për të kryer këtë hulumtim. Konsulentja përdori qasje me metoda të përziera për të kryer këtë hulumtim. Fillimisht, u analizua në hollësi propozimi i deputetes së Kosovës, Znj. Mimoza Kusari-Lila, pasuar nga një hulumtim i literaturës i kryer për të pasur një pasqyrë më të qartë se si është i rregulluar përfaqësimi gjinor në bordet e korporatave në shtetet tjera të rajonit dhe shtetet anëtare të BE-së. U morën parasysh edhe shtetet jashtë BE-së për të pasur një pasqyrë më të plotë të çështjes në fjalë.

Duke ditur që Kosova synon të anëtarësohet në Bashkimin Evropian, është tepër e rëndësishme për institucionet e Kosovës që të kuptojnë si janë të rregulluara çështje të ndryshme nga acquis i BE-së dhe të fillojnë të përshtatin legjislacionin e tyre vendor me atë evropian.

Gjithashtu, u organizua një grup fokusi me përfaqësues të ekspertë të përfshirë në këtë çështje, deputeten Kusari-Lila, përfaqësues të korporatave, shoqëritë tregtare dhe palë tjera të interesuara. Rekomandimet që dolën nga grupi i fokusit janë për përfshira në rekomandimet e politikave në këtë raport hulumtimi.

Të dhënat e anëtarëve të bordeve në bordet e korporatave dhe ndërmarrjeve publike u kërkuan zyrtarisht nga Ministria e Zhvillimit Ekonomik dhe Ministria e Tregtisë dhe Industrisë. Ministria e Zhvillimit Ekonomik i ofroi QKSGJ-së një përqindje të përgjithshme të të dhënave të anëtarësisë së bordeve sipas gjinisë për ndërmarrjet publike, kurse Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (Komunikim personal, 2019) raportoi se të dhënat e anëtarësisë së bordeve nuk janë në dispozicion pasi që nuk janë regjistruar në sistemin e vjetër përderisa sistemi i ri është në funksion vetëm që një muaj.

LEGJISLACIONI NDËRKOMBËTAR

Ka akte të shumta ligjore që promovojnë dhe rregullojnë ligjërisht barazinë gjinore në botë. Kosova i njeh dhe i ka përfshirë ato në aktin e saj më të lartë juridik, Nenin 22 të Kushtetutës. Të pasurit e pak grave bë borde të korporatave është një formë e diskriminimit që ndalohej sipas Kartës së Kombeve të Bashkuara (1945), Deklaratës Universale të të drejtave të njeriut të vitit 1948 dhe Deklaratës për Eliminimin e Diskriminimit kundër Grave dhe Konventës së OKB-së për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit kundër Grave (CEDAW) (1976). Gjithashtu, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) ka miratuar konventa për të përmirësuar të drejtat e grave në punë, mes tyre Konventën për Shpërblim të Barabartë (Nr.100), Konventën kundër Diskriminimit (Punësim dhe Profesione) (Nr.111), Konventën për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare (Nr.156) dhe Konventën për Mbrojtje të Amësisë (Nr.183).

Synimi 5 i 15 Synimeve për Zhvillim të Qëndrueshëm të Agjendës për Zhvillim 2030 të Kombeve të Bashkuara "Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave" saktëson që "Barazia gjinore deri më 2030 kërkon veprim urgjent për të eliminuar shumë shkaqet bazë për diskriminim që akoma kufizojnë të drejtat e grave në sferat publike dhe private", dhe se "ligjet diskriminuese duhet të ndryshojnë dhe legjislacioni i miratuar të avancojë barazinë në mënyrë proaktive". Kjo nënkupton, ndër të tjera, fuqi të vërtetë vendimmarrëse në sferat publike dhe private.

LEGJISLACIONI I KOSOVËS

Kushtetuta e Kosovës në Nenin e saj 7, që është akti më i lartë juridik i Kosovës, siguron trajtim të barabartë për të gjithë qytetarët dhe, gjithashtu, duke vendosur masa afirmative që do të mbrojnë dhe promovojnë të drejtat e personave dhe grupeve që janë në një pozitë të pabarabartë. Kushtetuta përcakton barazinë gjinore në Kosovë si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë. Kosova duhet të ofrojë mundësi të barabarta si për burrat edhe gratë në jetën politike, shoqërore, kulturore dhe ekonomike. Kjo arrihet kur të dy gjinitë përfaqësohen në mënyrë të barabartë në të gjitha organet ligjvënëse, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet tjera siç përcaktohet nga Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore (LBGJ).

Megjithatë, gratë në pozita të larta në shoqëritë tregtare nuk e kanë pasur dhe nuk e kanë 50% që përcakton LBGJ. Akti i parë ligjvënës që rregullonte bordet e korporatave ishte miratuar në vitin 2008 (tani i shfuqizuar). Kapitulli 6 Bordi i drejtorëve dhe zyrtarët (Kuvendi i Kosovës, 2008), që rregulloi si duhet të themelohej

bordi i drejtorëve dhe përmbajtjen nuk kishte asnjë referencë në drejtore. As pas tri vitesh, në vitin 2011, kur ligji tashmë i shfuqizuar u ndryshua dhe plotësua (Kuvendi i Kosovës, 2011) nuk kishte asnjë fjalë të përdorur si referencë ndaj përfaqësimit apo kuotës gjinore në borde të korporatave. Numri i drejtorëve në bord, përzgjedhja e tyre dhe çështjet tjera u lanë në vullnet të aksionarëve gjatë marrëveshjes për themelimin e shoqërive aksionare. Vetëm në ligjin aktual, pas propozimit të deputetes Kusari-Lila, Kuvendi i Kosovës miratoi një kuotë prej 40% për pjesëmarrjen e grave në shoqëritë aksionare. Sipas Nenit 34 Regjistrimi fillestar i shoqërisë aksionare të Ligjit Nr. 06/L-016 për Shoqëritë Tregare, zbatimi i kësaj kuote duhet të fillojë jo më vonë se gjashtë (6) muaj pas miratimit të ligjit dhe pas dy muajsh të zbatimit të ligjit, përkatësisht në nëntor të vitit 2020, duhet të ketë barazi gjinore në borde. Sanksionet për moszbatimin e kuotës duhet të përcaktohen nga akte nënligjore që rrjedhin nga ligji i zbatueshëm.

Kjo temë nuk është hulumtuar më parë; prandaj, nuk ka të gjetura të mëparshme ose raporte hulumtimi. Edhe të dhënat për anëtarë të bordeve të korporatave nuk mund të gjenden. Përkundër përpjekjeve të përsëritura nga Qendra Kosovare për Studime Gjinore për t'i mbledhur këto të dhëna dhe kërkesave të parashtruara tek organet përkatëse për t'i ofruar ato, ka qenë e pamundur të mblidhen. Të dhënat e vetme që QKSGJ arriti t'i sigurojë ishin numri i bizneseve dhe përqindja e përgjithshme e grave në borde të ndërmarrjeve publike. Sipas të dhënave të marra nga Ministria e Tregtisë dhe Industrisë (Komunikim personal, 2018), janë 65,418 biznese të regjistruara në Kosovë (të dhëna nga 2012 – gusht 2018); 150 e të cilave janë korporata, përkatësisht Shoqëri Aksionare apo Shoqëri me Përgjegjësi të Kufizuar, siç përcaktohet nga legjislacioni i Kosovës; dhe vetëm dymbëdhjetë prej tyre kanë të paktën një grua pronare (d.m.th. mund të kenë më tepër se një pronar).



Figura 1. Bizneset në Kosovë

Në Konferencën "Ligji për Shoqëri Tregtare dhe Kuota Gjinore" që organizoi Qendra Kosovare për Studime Gjinore me akterë nga Kuvendi, OJQ, donatorë, Oda Ekonomike dhe palë tjera të interesuara (QKSGJ, 2018), u përmend nga disa të pranishëm që nuk ka mjaftueshëm gra profesionale dhe të kualifikuara për të plotësuar pozitën e anëtareve të bordit. Gjithashtu, leja e amësisë u përmend si një tjetër pengesë për ndërmarrjet për të pasur gra në bordet e tyre.

NJË VËSHTRIM NË PRAKTIKAT E SHTETEVE TJERA

Në vitin 2012, Parlamenti Evropian dhe Këshilli Evropian propozuan direktivën për përmirësimin e balancit gjinor mes drejtorëve jo ekzekutiv të ndërmarrjeve të listuara në bursa dhe masat e ndërlidhura pasi që u vu re që hendeku ishte i dukshëm. Qëllimi i propozimit është të rrisë përqindjen e grave në borde të korporatave deri në 40% si objektiv minimal (EUR-Lex, 2012). Që atëherë, shtetet anëtare të BE-së kanë rregulluar me ligj përfaqësimin gjinor në borde të korporatave në mënyra të ndryshme, si: duke përdorur përpjekje vullnetare, sanksione progresive ose faza.

Më poshtë është një përmbledhje se si shtete të caktuara kanë rregulluar kuotën gjinore në bordet e tyre të korporatave; datat e synuara që ato i kanë caktuar, sanksionet progresive dhe gjithashtu ndërmarrjet e prekura.

Shtetet anëtare të BE-së

- **Belgjika** miratoi kuotën e saj gjinore prej 33% në vitin 2011 (CESifo Group, 2013). Data e synuar për zbatim u caktua viti 2012 për ndërmarrjet shtetërore përderisa ndërmarrjet të pranuar për shitblerje në bursa duhet të arrijnë këtë afat mes viteve 2017-2019. Sanksionet progresive që Belgjika ndërmori përfshinë shfuqizimin e çfarëdo emërimi në pozitat e lira përderisa nuk plotësohet kuota dhe suspendimin e çfarëdo përparësie (financiare ose tjetër) për anëtarët e bordeve. Megjithatë, që nga viti 2012 (SAIS Qendra për Marrëdhënie Transatlantike) ndërmarrjet të pranuar për shitblerje në bursa në Bruksel nuk janë të detyruara ligjërisht të përmbushin këtë kuotë. Ajo shihet më tepër si një synim për ndërmarrjet.
- **Franca** rregulloi kërkesën e kuotës në dy faza në vitin 2011. Faza e parë prej 20% duhet të përmbushet deri në vitin 2014 dhe faza e dytë prej 40% të përmbushet deri në vitin 2017 (CESifo Group, 2013). Kjo kuotë ndikon në ndërmarrjet e pranuar për shitblerje në bursë, ndërmarrjet e papranuar për shitblerje në bursë me të paktën 500 punëtorë dhe të ardhura mbi 50 milionë Euro, dhe ndërmarrjet shtetërore. Franca përjashtoi përfitimet e drejtorëve si sanksione progresive për përmbushjen e kuotës. Gjithashtu anuloi zgjedhjet e bordeve por mbajti vendimet e tyre të vlefshme.
- **Gjermania** miratoi Frauenquote (kuotën për gratë) e saj në vitin 2014 (Groebecker & Nase, 2015). Sipas saj, ndërmarrjet e prekura përcaktojnë një periudhë prej pesë vitesh në maksimum brenda së cilës duhet të zbatohen objektivat. Periudha e parë duhet të përcaktohet deri më 30 qershor 2015 dhe mos të tejkalonte dy vite. Nuk ka shifër të ngurtë minimale të parashkruar me

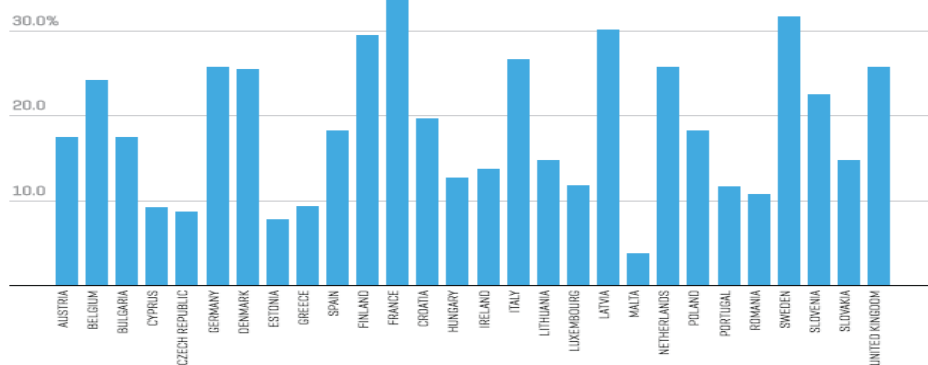
ligj. Megjithatë, nëse dhe përderisa përqindja faktike e grave është më pak se 30%, shifra e synuar për t'u përcaktuar nuk duhet të bie nën këtë status quo (gjendje ekzistuese). Kjo shifër ndikon në ndërmarrjet me statut ligjor të një AG, KGaA, Shoqëri Gjermane me Përgjegjësi të Kufizuara (GmbH), shoqëri kooperative e regjistruar (eG), shoqëri e përbashkët e sigurimeve (VVG), të punësojë rregullisht më shumë se 500 punëtorë ose ato ndërmarrjet që janë të pranuar për shitblerje në bursë. Gjermania nuk vuri ndonjë sanksion të caktuar nëse kërkesat statutores të lidhura me përcaktimin e objektivave të përmendura nuk përmbushen. Megjithatë, sipas memorandumit shpjegues të projektligjit, anëtarët e organeve të korporatave mund të mbahen përgjegjës për dëme nëse shkelin detyrimin për t'i përcaktuar objektivat specifike.

- **Italia** miratoi kuotën prej 33% në vitin 2011 dhe vendosi vitin 2015 si datën e synuar për ta përmbushur atë (CESifo Group, 2013). Kjo kuotë prek ndërmarrjet publike të pranuar për shitblerje në bursë dhe ndërmarrjet shtetërore. Kjo vlen gjithashtu për bordet menaxhuese. Sanksionet progresive që Italia ndërmori janë paralajmërimet zyrtare, gjobat prej 200,000 - 1,000,000 Euro dhe konfiskimi i zyrave të anëtarëve të zgjedhur të bordeve.
- **Holanda** rregulloi kuotën gjinore në Kodin e saj Civil që nga viti 2011. Kuota e caktuar nga Holanda është 30% dhe u përcaktua të arrihej deri në vitin 2016 (CESifo Group, 2013). Ky rregullim prek ndërmarrjet e mëdha private dhe publike të pranuar për shitblerje në bursë dhe ndërmarrjet që plotësojnë të paktën dy nga tri kriteret në vijim: 1. Vlera e përgjithshme e asetëve të ndërmarrjes > 17.5 Mil. Euro; 2. Qarkullim vjetor neto > 35 Mil. Euro dhe 3. Numër mesatar vjetor të punëtorëve > 250. Kuota gjinore vlen gjithashtu për bordet menaxhuese. Dështimi duhet të raportohet në raportin vjetor së bashku me një deklaratë për masat korigjuese.
- **Spanja** ka rregulluar përfaqësimin gjinor në bordet e korporatave në kuadër të Ligjit Organik Spanjoll për Barazi Gjinore në vitin 2007. Kuota e caktuar është 40% për t'u përmbushur deri në vitin 2015 dhe ndërmarrjet e prekura janë ndërmarrjet e pranuar për shitblerje në IBEX 35 me më shumë se 250 punëtorë (CESifo Group, 2013). Spanja nuk caktoi ndonjë sanksion progresiv për ndërmarrjet që nuk e përmbushin kuotën por merr parasysh atë në procedurat për dhënien e kontratës publike ose "etiketën e barazisë".
- **Mbretëria e Bashkuar** nuk ka kuotë të caktuar me ligj. Megjithatë, ajo njeht një përpjekje vullnetare të themeluar nga menaxherja e parave Helena Morrissey, e njohur si Klubi 30% (Smale & Miller, 2015), që ka ndikuar në ngritjen e ndjeshme të përfaqësimit të grave duke përdorur bindjen për të ndihmuar në dyfishimin e grave në bordet e ndërmarrjeve kryesore britanike që nga vitin 2010 në 23 për qind.

- **Austria** rregulloi përfaqësimin gjinor në vitin 2011. Ajo e ndau datën e synuar në dy: e para prej 25% të përmbushej deri në fund të vitit 2013 dhe e dyta prej 35% të përmbushej deri në fund të vitit 2018 (McGrath & Hastings, p.d.). Ndërmarrjet e prekura nga kjo kuotë gjinore janë ato të cilat shteti ka në pronësi gjysmën ose më shumë.
- **Danimarka** prezantoi kuotën gjinore në vitin 2012 (Hesgaard & Nørkær, 2013). Data e synuar që shteti vendosi të caktojë është idealisht më pak se një kuadër katër vjeçar për t'u zbatuar nga ndërmarrjet individuale. Nëse nuk ka një shpërndarje gjinore prej 40/60, ndërmarrjet duhet të caktojnë një cak për kuotë për gjininë e nënpërfaqësuar në organin më të lartë drejtues dhe duhet të përgatisin një politikë për të rritur kuotën e gjinisë së nënpërfaqësuar në nivelet tjera të menaxhimit. Ato gjithashtu duhet të theksojnë gjendjen e përmbushjes së caktuar të caktuar përfshirë, kur është e mundur, përse ndërmarrja akoma nuk e ka arritur cakun, në raportin vjetor të ndërmarrjes si pjesë e rishikimit të menaxhimit. Ndërmarrjet e prekura nga kjo janë ndërmarrjet e pranuar për shitblerje në bursë, ndërmarrjet, bizneset dhe fondacionet që kanë instrumente borxhi ose lloje tjera të letrave me vlerë të listuara për shitje në një treg të rregulluar në një shtet të BE/ZEE, ndërmarrje të mëdha publike dhe private të pranuar për shitblerje, partneritete të mëdha dhe partneritete të kufizuara në të cilat të gjithë partnerët dhe partnerët e përgjithshëm janë shoqëri të kufizuara publike ose private, fondacione të mëdha dhe shoqëri të kufizuara publike shtetërore. Nëse ndërmarrjet e prekura nuk binden, ato mund të gjobiten.
- **Greqia** ka një kuotë prej 33% të përcaktuar në Aktin e saj për Barazi Gjinore (CESifo Group, 2013). Kjo prek pjesën e emëruar nga shteti të një bordi të të gjitha organeve ekzekutive që përbëhen nga anëtar të emëruar nga autoritetet lokale ose shtetërore, përfshirë ndërmarrjet e kontrolluara nga shteti plotësisht ose pjesërisht. Vendimet për emërim që dështojnë të përputhen me kuotën i nënshtrohen anulimit nga gjykatat administrative, dhe vendimet e miratuara nga këto borde i nënshtrohen anulimit nga gjykatat civile.
- **Finlanda** rregulloi përfaqësimin gjinor përmes Aktit të Barazisë Mes Grave dhe Burrave (CESifo Group, 2013). Ai detyroi me ligj çështjen përmes 50% përveç nëse ka "arsye të veçanta për të kundërtën".
- **Slllovenia** ka rregulluar përfaqësimin gjinor përmes Rregullores për Kriteret për Respektimin e Parimit të Përfaqësimit të Balancuar Gjinor në vitin 2004 (CESifo Group, 2013). 40% i përfaqësimit nga secila gjini ndikon në procesin e nominimit ose emërimit të përfaqësuesve qeveritar në ndërmarrjet publike dhe entitetet tjera të ligjit publik, përfshirë bordet menaxhuese dhe mbikëqyrëse të sipërmarrjeve shtetërore.

- **Norvegjia**, që nuk është shtet anëtar i BE-së, filloi me idenë në vitin 2003, kur zbatimi i kuotës gjinore ishte vullnetar dhe e pasoi atë në vitin 2006 kur kuota prej 40% duhej të përmbushej deri në vitin 2008 (Sweigart, 2012). Ndërmarrjet e prekura nga ky legjislacion ishin ndërmarrjet publike të pranuar për shitblerje në bursa të cilat, në rast të mos përmbushjes së kuotës, do t’ju refuzohej regjistrimi si sipërmarrje biznesi në Qendrën e Regjistrimit Bronnoysund dhe do t’i nënshtroheshin shpërbërjes së detyruar nga gjykatat. Kjo prek organet, agjencitë dhe institucionet që ushtrojnë autoritet publik dhe ndërmarrjet në të cilat qeveria ose komuna është aksionare kryesore me një organ ekzekutiv ose administrativ që përbëhet nga përfaqësues të zgjedhur.
- Përqindja e grave në borde në BE

Përqindja e grave në borde në BE



EU member states, 2015

SOURCE: [European Institute for Gender Equality](#)

FORTUNE

Figura 2. Përqindja e grave në borde në BE (Burimi: Fortune, 2017)

PËRFUNDIMET

Hendeku gjinor në borde të korporatave përshkruhet si një çështje e drejtësisë dhe performancës ekonomike të ndërmarrjes. Institucionet e Bashkimit Evropian ndërmorën veprime në vitin 2012 për të ngushtuar këtë hendek; veprime që akoma po merren meqenëse shtetet janë mbrapa në përmbushjen e këtij detyrimi. Eksperimenti në zbatimin e kuotës gjinore në Spanjë (de Cabo et. al., 2019) tregon se kuota e dobët nuk shkakton zbatimin e saj.

Ky diskutim u bë më i zëshëm në Kosovë vetëm në vitin 2018 kur Ligji për Shoqëritë Tregtare po kalonte në ndryshim dhe plotësim dhe ky propozim erdhi në Kuvendin e Kosovës.

Mungesa e grave profesionale dhe leja e amësisë u referuan në konferencën e QKSGJ-së (2018) si disa nga pengesat që ndërmarrjet nuk kanë anëtare të bordeve. Numri i vogël i grave në vendimmarrje shihet si barrierë dhe mungesa e tyre nuk krijon modele rol që gratë tjera të ndjekin. Vetëm 15% e anëtarësisë së bordeve janë gra, përderisa pjesa tjetër është e plotësuar nga burrat. Gjithashtu, vetëm 12 gra janë pronare ose bashkëpronare të korporatave.

Ky hulumtim u zhvillua pak pasi që Ligji u miratua dhe rezultatet e tij mbetet të shihen. Duhet në të ardhmen e afërt të kryhet një hulumtim më i thellë dhe si vazhdim për të kuptuar si legjislacioni i ri po zbatohet dhe nëse bordet e korporatave janë ndikuar nga ai.

REKOMANDIMET

Legjislacioni për kuotën gjinore në borde të korporatave, siç është aktualisht, konsiderohet të jetë përparimtar dhe ofron barazi gjinore; megjithatë, në realitet shoqëritë tregtare (që detyrohen të kenë borde të drejtorëve) nuk po e respektojnë as disa muaj pas miratimit të tij nga Kuvendi i Kosovës. Prandaj, rekomandimi i parë dhe kryesor është që ndërmarrjet të fillojnë të zbatojnë ligjin që i detyron ato të kenë 40% gra në bordet e tyre.

Rekomandimet tjera përfshijnë:

- Fushatë vetëdijesuese për ndryshimet legjislative – kjo duhet të bëhet nga Ministria për Zhvillim Ekonomik si organ përgjegjës qeveritar për të mbikëqyrur funksionimin e ndërmarrjeve dhe Agjencia për Barazi Gjinore si agjenci ekzekutive përgjegjëse për monitorimin e zbatimit të Ligjit për Barazi Gjinore që kërkon sigurim të barazisë gjinore në të gjitha sferat publike;
- Duhet të hartohen dhe miratohen aktet nënligjore – Ligji për Shoqëri Tregtare përcakton miratimin e akteve nënligjore që akoma duhet të hartohen. Këto akte nënligjor duhet të hartohen dhe të përfshijnë dispozita specifike se si duhet të zbatohet kuota gjinore dhe cilat janë sanksionet për ndërmarrjet që nuk e përbushin këtë detyrim ligjor brenda afatit të caktuar;
- Të vihen veprime pozitive për ndërmarrjet që zbatojnë kuotën gjinore kur aplikojnë për tenderë publik në formë të pikëve shtesë;
- Ministria e Tregtisë dhe Industrisë duhet të mbledhë të dhënat për bordet e korporatave dhe t'i ndajë ato sipas gjinisë dhe t'i vë në dispozicion online për palët e interesuara;
- Të organizohen trajnime për udhëheqësi të bordeve të korporatave për gratë nga organizatat joqeveritare të grave, Agjencia për Barazi Gjinore dhe donatorët tjerë ndërkombëtar të fokusuar në barazi gjinore; dhe
- Të zhvillohet një hulumtim si vazhdimësi e këtij në të ardhmen për të analizuar në thellësi ndikimin e Ligjit të ri për Shoqëritë Tregtare, në veçanti Nenit 34 për anëtarësinë e bordeve të korporatave.

REFERENCAT:

Birkvad, I. R. (26 tetor 2016). Sekreti pas suksesit të kuotës gjinore në Norvegji. Marrë nga <http://kjonnsforskning.no/en/2016/10/secret-behind-norways-gender-quota-success>

CESifo Group. (shtator, 2013). Kuotat gjinore në përfaqësimin në borde në Evropë. Marrë nga <https://www.cesifo-group.de/DocDL/dicereport313-db3.pdf>

De Cabo, R.M., Terjesen, S. Escot, L., & Gimeno, R. (2019). A funksionojnë kuotat gjinore në borde përmes "ligjit të butë"? Dëshmi nga një eksperiment natyral. Marrë nga <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237319300040>

EUR-Lex. (14 nëntor 2012). Propozimi për një DIREKTIVË TË PARLAMENTIT EUROPIAN DHE TË Këshillit për përmirësimin e balancit gjinor mes drejtorëve joekzekutiv të ndërmarrjeve të radhitura në bursa dhe masat e ndërlidhura /* COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD) */. Marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012PC0614>

Gazeta zyrtare (01 tetor 2008). Ligji Nr. 02/L-123 për Shoqëritë Tregtare. VITI III / NR. 39. Prishtinë, Kosovë

Gazeta zyrtare (22 korrik 2011). Ligji Nr. 04/L-006 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit Nr. 02/L-123 për Shoqëritë Tregtare. Nr. 6. Prishtinë, Kosovë

Gazeta zyrtare (26 qershor 2015). Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore. Nr. 16. Prishtinë, Kosovë

Gazeta zyrtare (24 maj 2018). Ligji Nr. 06/L-016 për Shoqëritë Tregtare. Nr. 06. Prishtinë, Kosovë

Grobecker, W., & Nase, E. (23 janar 2015). Gjermani: "Kuota gjinore" për ndërmarrjet gjermane. Marrë nga <http://www.mondaq.com/404.asp?404>; <http://www.mondaq.com:80/germany/x/368584/Corporate%20Governance/The%20Gender%20Quota%20for%20German%20Companies>

Hesgaard, N., & Nørkær, P. (6 mars 2013). PWRDITWSIM DANEZ – Rregullat e reja për kuotat gjinore në bordet e drejtorëve. Marrë nga <http://xbma.org/forum/danish-update-new-rules-on-gender-quotas-in-boards-of-directors/>

Komisioni Evropian. (6 mars 2018). Fact Sheet – Pyetje dhe përgjigje: çfarë po bën BE-ja për të drejtat e grave dhe barazinë gjinore? Marrë nga: europa.eu/rapid/press-release_MEMO-18-1602_en.pdf

Komunikim personal (shtator 2018). Divizioni për Marrëdhënie me Publikun, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

Komunikim personal (mars 2019). Vedat Macastena, Administrator i databazës, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

Kushtetuta e Kosovës (2008). Marrë nga <https://gzk.rks-gov.net/ActDocument-Detail.aspx?ActID=3702>

Kuvendi Kosovës. (2010). Rregullorja e punës e Kuvendit të Kosovës. Marrë nga https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/Rr_K_RK_29_04_2010_2.pdf

Kuvendi Kosovës. (2018). Procesi ligjvënës i Ligjit Nr. 06/L-016 për shoqëritë tregtare. Marrë nga <http://ligjet.kuvendikosoves.org/LTS/DraftLawPhase?draftLawId=42&languageid=2>

McGrath, J., & Hastings, P. (n.d.). Austria. Marrë nga <https://www.paulhastings.com/genderparity/countries/austria.html>

Platforma Evropiane e Shkencëtareve (6 mars 2019). Komisioni Evropian: Balanci gjinor në pozita vendimmarrëse. Marrë nga <https://epws.org/european-commission-gender-balance-in-decision-making-positions/>

Presidenti i Kosovës (4 prill 2018). Presidenti Thaçi nuk e dekreton Ligjin për Shoqëritë Tregtare, e kthen në Kuvend për rishqyrtim. Marrë nga: <https://www.president-ksgov.net/sq/lajme/presidenti-thaci-nuk-e-dekreton-ligjin-per-shoqerite-tregtare-e-kthen-ne-kuvend-per-rishqyrtim>

Qendra Kosovare për Studime Gjinore. (Maj 2017). Gratë në pozita të larta vendimmarrëse në sektorin public dhe partitë politike. Prishtinë, Kosovë

Qendra Kosovare për Studime Gjinore. (2018). Konferenca "Ligji për shoqëritë tregtare dhe barazia gjinore"

Qendra Kosovare për Studime Gjinore. (2018a). Konferenca "Barazia gjinore në bordet e ndërmarrjeve publike".

Rrjeti i Grave i Kosovës. (2018). Analiza Gjinore e Kosovës. Prishtinë, Kosovë. Marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf>

SAIS Center for Transatlantic Relations. (24 tetor 2012). Brussels drops women board quotas plan. Marrë nga <http://www.boardroomdiversity.org/brussels-drops-women-board-quotas-plan/>

Smale, A. & Miller, C. C. (6 mars 2015). Germany Sets Gender Quota in Boardrooms. New York Times. Marrë nga: <https://www.nytimes.com/2015/03/07/world/europe/german-law-requires-more-women-on-corporate-boards.html>

Sweigart, A. (2012). Women on Board for Change: The Norway Model of Boardroom Quotas As a Tool For Progress in the United States and Canada, 32 Nw. J. Int'l L. & Bus. 81A. Marrë nga: <http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/njilb/vol32/iss4/6>

Zillman, C. (20 nëntor 2017). The EU Is Taking a Drastic Step to Put More Women on Corporate Boards. Marrë nga: <http://fortune.com/2017/11/20/women-on-boards-eu-gender-quota/>

ERAC

EQUAL RIGHTS FOR ALL COALITION



 European
Union
Kosovo