

RAPORT

NGACMIMI SEKSUAL NË SEKTORIN PRIVAT NË KOSOVË

Autorët:

Dina Vllasaliu, Menaxhere e Projektit dhe Hulumtuuese- IDRA Kosova

Nora Jusufi, Drejtore- IDRA Kosova

Luljeta Demolli, Drejtore- QKSGJ

Etleva Zeneli, Menaxhere e Hulumtimit - QKSGJ

Qendra Kosovare per Studime Gjinore (QKSGJ) (kgscenter.net)

QKSGJ ka kontribuar në integrimin gjinor që nga viti 2002 dhe vazhdimisht mundohet që të arrijë barazinë gjinore në Kosovë. Ka qenë nismëtare e ndryshimeve ndaj sistemit diskriminues, normave shoqërore dhe standardeve të dyfishta brenda shoqërisë kosovare dhe është shumë aktive në monitorimin e institucioneve publike. Misioni I QKSGJ-se është integrimi i analizave, programeve dhe politikave të ndjeshme ndaj gjinisë në të gjithë sektorët e shoqërisë kosovare duke rritur ndërgjegjësimin gjinor dhe duke u përqendruar në çështjet gjinore, zhvillimi i studimeve gjinore dhe siguri se ka përfshirje të politikave të ndjeshme gjinore përmes hulumtimit, zhvillimit të politikave, avokimit dhe lobimit.

Përgjegjësia:

Ky hulumtim është kryer me mbështetje financiare nga Ambasada e Holandës në Kosovë. Pikëpamjet e shprehura në këtë dokument janë të autorëve, bazuar në pikëpamjet e pjesëmarrësve të fokus grupeve dhe të intervistuarve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e palëve të tjera.

Autorësia:

© Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ), Maj 2023, Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet, memorizohet apo përcillet në asnjë formë e me asnjë mjet elektronik, mekanik, me anë të fotokopjes, në disk apo në mënyra tjera, pa miratimin paraprak nga QKSGJ.

TABELA E PËRMBAJTJES

Hyrje.....	5
Përcaktimi i ngacmimit seksual dhe përgjegjësitë e punëdhënësve.....	5
Situata në Kosovë.....	6
Incidentet e raportuara të ngacmimeve seksuale.....	6
Kuadri ligjor i ngacmimit seksual.....	7
Fusha e studimit, motivimi dhe struktura e raportit.....	8
Metodologjia.....	9
Gjetjet kryesore.....	11
Gjetjet e anketës.....	11
Informacion demografik.....	11
Kushtet e Punës dhe Siguria në Vendin e Punës.....	14
Perceptimi i grave për ngacmimin seksual në Kosovë.....	19
Përvojat e ngacmimit seksual dhe mekanizmat e raportimit.....	25
Intervistat e strukturuar.....	30
Pyetje të përgjithshme në lidhje me praktikat në punë.....	30
Opinionet rreth incidenteve të ngacmimeve seksuale si fenomen në Kosovë, në rajon dhe në mbarë botën.....	32
Incidentet e ngacmimit seksual dhe politikat e brendshme.....	36
Përfundime dhe rekomandime.....	40
Për ministrinë e punës dhe mirëqenies sociale, inspektorati i punës.....	41
Për punëdhënësit.....	41
Për institucionet e Kosovës.....	42
Për shoqërinë civile.....	42
Lista e referencave.....	43

Tabela 1: Shpërndarja e të dhënave.....	9
Tabela 2: Karakteristikat e bizneseve të intervistuar të sektorit privat.....	10
Figura 1. Mosha e të anketuarave.....	11
Figura 2. Rajoni i të anketuarave.....	11
Figura 3. Industria e të anketuarave.....	12
Figura 4. Të anketuarat e punësuara në industri tjera.....	12
Figura 5. Gjendja martesore e të anketuarave.....	13
Figura 6. Niveli arsimor i të anketuarave.....	13
Figura 7. Niveli i të ardhurave të të anketuarave.....	13
Figura 8. Pozita në kompani.....	14
Figura 9. Sa e sigurt ndiheni në vendin tuaj të punës?.....	14
Figura 10. Sa e sigurt ndiheni, sipas grupmohave.....	15
Figura 11. Sa e sigurt ndiheni, sipas rajonit.....	15
Figura 12. Shqetësimet e sigurisë të të anketuarave.....	16
Figura 13. Krahasimi me sektorin publik - a është më e sigurt puna në sektorin privat?.....	16
Figura 14. Shkalla e pajtimit me deklaratën për të ndjehurit jo-rehat në punë.....	17
Figura 15. Shkalla e pajtimit me deklaratën për të ndjehurit jo-rehat në punë, sipas rajonit.....	17
Figura 16. Shkalla e pajtimit me deklaratën për ndjenjën e pakëndshme në punë, sipas grupmohës.....	18
Figura 17. Shkalla e pajtimit me deklaratën për ndjenjën e pakëndshme në punë, sipas industrisë.....	18
Figura 18. A jeni njoftuar me termin ngacmim seksual në vendin e punës?.....	19
Figura 19. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë?.....	20
Figura 20. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë, sipas rajoneve.....	20
Figura 21. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë, sipas sektorëve.....	21
Figura 22. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë, sipas grupmohave.....	21
Figura 23. Besimet për ngacmimin verbal.....	22
Figura 24. Besimet për ngacmimin joverbal.....	22
Figura 25. Besimet për ngacmimin vizuel.....	23
Figura 26. Besimet për ngacmimin psikologjik.....	23
Figura 27. Besimet për ngacmimin fizik.....	24
Figura 28. Kush ka më shumë gjasa të ngacmohet seksualisht?.....	24
Figura 29. Pse ngacmimet seksuale mund të mos raportohen?.....	25
Figura 30. Gratë që punojnë për cilin sektor inkurajohen më shumë të raportojnë incidente të ngacmimit seksual?.....	25
Figura 31. Sa shpesh keni qenë ju ose një koleg i ekspozuar ndaj ngacmimeve seksuale?.....	26
Figura 32. Sa shpesh keni qenë ju ose një kolege të ekspozuar ndaj ngacmimeve seksuale, sipas rajonit.....	26
Figura 33. Sa shpesh keni qenë ju ose një kolege të ekspozuar ndaj ngacmimeve seksuale, sipas grupmohës.....	27
Figura 34. Në rast të ekspozimit ndaj ngacmimeve seksuale, kujt do t'i raportoni?.....	27
Figura 35. A ka institucioni ku punoni mekanizma për raportim të ngacmimit seksual?.....	28
Figura 36. A ka institucioni ku punoni mekanizma për të raportuar ngacmimet seksuale, sipas rajonit.....	28
Figura 37. A ka institucioni ku punoni mekanizma për të raportuar ngacmimet seksuale, sipas sektorit.....	29
Figura 38. Cilat janë mekanizmat e ndërgjegjësimit për ngacmimin seksual në vend të punës?.....	29
Figura 39. Përmbledhje e gjetjeve të seksionit.....	35

HYRJE

Përcaktimi i ngacmimit seksual dhe përgjegjësitë e punëdhënësve

Ngacmimi seksual në vendin e punës është një temë e rëndësishme në vendin e sotëm të punës. Ngacmimi seksual mund të ndodhë mes njerëzve të sekseve të ndryshme ose atyre të të njëjtit seks. Ngacmimi mund të vijë në shumë forma dhe nuk është i izoluar në incidente fizike të natyrës seksuale. Për shembull, vërejtjet verbale, komentet nënçmuese, gjestet ofenduese, kërkesat e përsëritura për takime, sjelljet frikësuese dhe prekjet fizike, të gjitha bien në sferën e ngacmimit seksual [1]. Empirikisht, ngacmimi seksual është më i theksuar tek gratë, ku ngacmuesi është i seksit të kundërt [2], por ngacmimi seksual mund t'i ndodhë të gjithëve, pavarësisht nga identiteti gjinor.

Prania e ngacmimeve seksuale në vendin e punës ul produktivitetin e punës, rrit presionin psikologjik dhe mund të çojë në detyrime dhe favorizime kur një punonjësit i kërkohet të ofrojë favore seksuale për një mbikëqyrës/menaxher në këmbim të pagës më të lartë dhe/ose promovimit [3]. Kështu, përveç shkaktimit të dëmtimit psikologjik dhe/ose fizik të viktimës, i cili ul produktivitetin e punës, ngacmimi seksual mund të vijë me koston e mungesës së lartë dhe qarkullimit të lartë të stafit.

Punëdhënësve anembanë botës u kërkohet ligjërisht të ofrojnë një mjedis të sigurt dhe pa rreziqe. Që nga viti 2020, më shumë se 122 vende në mbarë botën e ndalojnë ngacmimin seksual në vendin e punës dhe 116 prej tyre përfshijnë në këtë mbrojtje si burrat ashtu edhe gratë [4]. Kjo është veçanërisht e vërtetë pas lëvizjes #MeToo ku komuniteti global është mobilizuar për të luftuar diskriminimin seksual. Për të shmangur kostot ligjore dhe për të rritur ndërgjegjësimin e popullatës, biznese/vende pune të ndryshme kanë forcuar politikat e raportimit në vendin e punës dhe kanë ndërmarrë mundësi trajnimi për të identifikuar ngacmimet seksuale [5].

Pavarësisht këtij progresi, ngacmimi seksual shpesh nuk raportohet aq shpesh sa ndodh, dhe kjo dukuri është e pranishme në shkallë globale. Kjo mund të jetë për shkak të shumë faktorëve. Së pari, pengesat ligjore dhe burokratike të përfshira në raportimin e ngacmimit seksual mund t'i dekurajojnë individët që të raportojnë këto incidente, veçanërisht nëse ata e perceptojnë procesin si të gjatë dhe të padrejtë ndaj viktimës. Faktori tjetër lidhet me kulturën dhe perceptimet kulturore. Këto përfshijnë mungesën e guximit për të folur ose mentalitetin e “fajësimit të viktimës” [6]. Arsyet e tjera mund të

[1] Ngacmimet seksuale në punë. Zëri Ligjor (2022). E aksesueshme në: [Sexual Harassment at Work. Legal Voice \(2022\). Accessible at: https://www.legalvoice.org/sexual-harassment-at-work](https://www.legalvoice.org/sexual-harassment-at-work)

[2] Ngacmimi seksual në vendin e punës. NYCOSH. E aksesueshme në: <https://nycosh.org/training-assistance/workplace-sexual-harassment-2/>

[3] Po aty.

[4] Ngacmimi seksual në vendin e punës: Sfidë globale. The Legal 500 (2020). E aksesueshme në: <https://www.legal500.com/gc-magazine/feature/sexual-harassment-in-the-workplace-a-global-challenge/>

[5] Po aty.

[6] Opinion: Arsyet pas rasteve të nën-raportuara të sulmeve seksuale. DesertNews (2022). E aksesueshme në: <https://www.deseret.com/opinion/2022/7/14/23206012/opinion-the-reasons-behind-underreported-sexual-assault-cases-false-allegation-victim-blaming>

përfshijnë frikën e një ndikimi negativ në karrierë ose frikën se marrëdhëniet në punë mund të ndikohen negativisht [7].

Situata në Kosovë

Incidentet e raportuara të ngacmimeve seksuale

Kosova nuk është e përjashtuar nga çështjet e ngacmimeve seksuale që mendojnë shumë shoqëri në mbarë botën. Gratë veçanërisht janë në rrezik më të lartë për t'i përjetuar këto probleme, të cilat mund të kenë pasojë fizike dhe psikologjike. Kjo është veçanërisht shqetësuese në Kosovë, ku gratë shpesh janë të papunësuar në krahasim me burrat.

Për shembull, në tremujorin e dytë të vitit 2022, shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore për burrat ishte 54.9%, ndërsa për gratë ishte vetëm 20.6% [8]. Në vitin 2021 në tërësi, shifrat ishin 56.6% për burrat dhe 39.3% për gratë [9]. Nga një studim i kryer në vitin 2019, arsyet kryesore pse gratë nuk punojnë përfshijnë mungesën e disponueshmërisë së vendeve të punës, mungesën e kohës për t'u angazhuar në një punë për shkak të detyrimeve personale dhe mungesën e vendeve të punës fleksibël [10]. Është e mundur gjithashtu se kushtet e pafavorshme të punës së grave në Kosovë mund të jenë duke kontribuar në hendekun e punësimit ndërmjet burrave dhe grave. Prandaj, rritja e kushteve të punës dhe garantimi i sigurisë për gratë mund të rezultojë në fuqizimin e tyre ekonomik dhe politik, duke çuar në një nxitje në rritjen e përgjithshme ekonomike të vendit.

Për më tepër, një studim i kryer nga Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSG) për matjen e ngacmimit seksual në Administratën Publike në Kosovë zbulon se përkundër ligjeve dhe rregulloreve në Kosovë që trajtojnë ngacmimin seksual në administratën publike, punonjësit publikë nuk janë të mirëinformuar për ato. Ngacmimi seksual në përgjithësi dhe në vendin e punës është ende një formë dhune e nën-raportuar. Edhe pse zyrtarët publikë e pranojnë se ngacmimi seksual është një çështje e përhapur në shoqëri, ata nuk mendojnë se është problem në administratën publike. Zyrtarët publikë priren të fajësojnë viktimën për ngacmim seksual dhe besojnë se veshja e dikujt mund të jetë një formë e ngacmimit seksual. Megjithatë ekziston një kuadër institucional për të trajtuar ngacmimin seksual brenda administratës publike, ai nuk është efektiv pasi punonjësit nuk janë mjaftueshëm të njoftuar me të. Procedurat e raportimit janë të paqarta, duke e bërë të vështirë raportimin dhe duke çuar në një shkallë shumë të ulët raportimi. Në raportet e institucioneve përgjegjëse për monitorimin e punës së administratës publike dhe pranimin e ankesave nga nëpunësit civilë nuk përmendet shpesh ose fare termi "ngacmimi seksual" [11].

[7] Nën-raportimi i ngacmimit seksual. Instituti Evropian për Barazi Gjinore. E aksesueshme në:

<https://ejje.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/under-reporting-sexual-harassment>

[8] Agjencia e statistikave të Kosovës. Anкета e fuqisë punëtore. T2 2022. <https://ask.rks.gov.net/media/6953/labour-force-survey-q2-2021.pdf>

[9] Agjencia e statistikave të Kosovës. Anкета e fuqisë punëtore, 2021. <https://ask.rks.gov.net/media/7218/tregu-i-punes-2021.pdf>

[10] Faktorët që ndikojnë në vendimet ekonomike të grave në Kosovë. 2018.

<https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens-economic-empowerment-ALB1550674286.pdf>

[11] Ngacmimi seksual në administratën publike në Kosovë: i dukshëm për viktimat, i padukshëm për sistemin. KGSC. (2021). E aksesueshme në: https://kgscenter.net/site/assets/files/1778/sexual_harassment_in_public_administration.pdf

Megjithatë, mungesa e hulumtimeve në këtë fushë për Kosovën pengon zhvillimin e politikave efektive. Studimet sugjerojnë se pothuajse gjysma e kosovarëve kanë hasur në një formë të ngacmimit seksual gjatë jetës së tyre, me gratë që kanë gjasë dukshëm më të larta për të përjetuar ngacmime të tilla (64.1%) krahasuar me burrat (32.5%) [12]. Ndërsa nuk ka statistika zyrtare për ngacmimet seksuale në vendin e punës, të dhënat e disponueshme sugjerojnë se ky problem është i përhapur edhe në këtë fushë. Megjithatë, ka mungesë studimesh që eksplorojnë praktikatat e sigurisë së grave dhe mirëqenien fizike në vendin e punës.

Përkundër mungesës së të dhënave për këto çështje, Kosova ka një kornizë ligjore gjithëpërfshirëse për të mbrojtur të drejtat e punonjësve në lidhje me sigurinë fizike dhe shëndetin, si dhe ngacmimin seksual. Ky kuadër përbëhet nga Kodi Penal, ligje të ndryshme dhe direktiva.

Kuadri ligjor i ngacmimit seksual

Në Kosovë ekzistojnë disa ligje që ndalojnë ngacmimet seksuale në përgjithësi, si dhe në veçanti lidhur me vendin e punës.

Si fillim, neni 4.4 i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi thotë se ngacmimi seksual çënon dinjitetin njerëzor dhe mund të krijojë një mjedis armiqësor që kërcënon të drejtën për trajtim të barabartë [13]. Neni 17.1.14 i Ligjit për Barazi Gjinore urdhëron që punëdhënësit nuk duhet t'i ekspozojnë punonjësit e tyre ndaj ngacmimeve seksuale dhe nuk duhet të ndëshkojnë ata që raportojnë incidente të tilla [14].

Përveç kësaj, Ligji i Punës ndalon çdo formë diskriminimi bazuar në faktorë të tillë si moshë, gjinia, statusi familjar, feja dhe opinionin politik, ku ndërthorazi përfshet edhe ngacmimi seksual [15]. Meqenëse ngacmimi seksual është një lloj diskriminimi i bazuar në të paktën një nga faktorët e lartpërmendur, mund të konstatohet se Ligji i Punës gjithashtu ndalon ngacmimin seksual.

Për t'i shtuar kësaj, Ligji për Paqen dhe Rendin Publik në nenin 5.1 thotë qartë se çdo gjuhë fyese e përdorur në një vend publik që prish qetësinë dhe rendin do të konsiderohet kundërvajtje dhe mund të rezultojë ose me gjoba që variojnë nga 30 EUR deri në 500 EUR ose me burgim deri në 40 ditë [16]. Kosova gjithashtu ka Ligjin për sigurinë dhe shëndetin në punë i cili kërkon që punëdhënësit të ofrojnë një mjedis të sigurt pune për punëtorët e tyre. Megjithatë, ky ligj nuk e përmend në mënyrë specifike ngacmimin seksual si shkelje të të drejtave të punëtorëve [17].

Kodi Penal i Kosovës e njeh ngacmimin seksual si vepër penale të dënueshme me ligj, dhe qeveria ka miratuar Politikën kundër ngacmimit seksual në sektorin e administratës

[12] Ngacmimet seksuale në Kosovë. Rrjeti i Grave të Kosovës (2016). <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160223185243349.pdf>

[13] Ligji Nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10924>

[14] Ligji Nr. 05/L-019 për Barazinë Gjinore. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

[15] Ligji Nr.03/L-212 për Punën. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

[16] Ligji Nr. 03/L-142 për Qetësinë dhe Rendin Publik. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2651>

[17] Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8689>

publike e cila ndalon forma të ndryshme të ngacmimit seksual dhe forcon kapacitetet monitoruese për të identifikuar dhe trajtuar rastet e ngacmimit seksual në vendin e punës [18],[19] Dokumenti, i mbështetur nga QKSGJ [20], përveç kësaj ndalon veprimet duke përfshirë vërejtjet verbale të natyrës seksuale, pritsshmëritë e të ardhurave, ngacmimet fizike, ngacmimet vizuale dhe presioni psikologjik. Ai gjithashtu parasheh forcimin dhe ngritjen e kapaciteteve monitoruese për identifikimin dhe trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual në vendin e punës në Kosovë.

Fusha e studimit, motivimi dhe struktura e raportit

Duke pasur parasysh mjedisin global, kornizën ligjore të Kosovës për incidente të raportuara dhe mungesën e të dhënave të mjaftueshme, ky studim synon të hedhë dritë mbi perceptimet e grave në lidhje me ngacmimet seksuale. Kjo është bërë përmes mbledhjes së të dhënave si në formën e anketave me gratë e punësuara në sektorin privat, ashtu edhe me intervista gjysmë të strukturuar me punëdhënësit (kryesisht menaxherët e burimeve njerëzore (BNJ) të sektorit privat.

Përmes mbledhjes së anketave, studimi kishte për qëllim të kuptonte perceptimin e grave që pyeten për perceptimet e tyre të përgjithshme në lidhje me ngacmimin seksual dhe nëse ekziston si fenomen në Kosovë, si dhe njohuritë e tyre në lidhje me mekanizmat e raportimit të incidenteve të tilla në vendin e tyre të punës

Në të njëjtën kohë, përmes intervistave gjysmë të strukturuar, studimi shqyrton këndvështrimin e punëdhënësve për çështjen e ngacmimit seksual dhe kap opinionin e tyre nëse ata besojnë se ngacmimi seksual është një temë ekzistuese në Kosovë, si dhe politikatat e tyre të brendshme për të trajtuar dhe raportuar ngacmimet seksuale.

Punimi është i ndarë në seksionet e mëposhtme:

- Metodologjia
- Gjetjet kryesore
 - Gjetjet e anketës me gratë e punësuara në sektorin privat
 - Gjetjet e intervistave gjysmë të strukturuar me punëdhënësit
- Përfundime dhe rekomandime

[18] Kodi Nr. 06/L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës. <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/A5713395-507E-4538-BED6-2FA2510F3FCD.pdf>

[19] Politika Kundër Ngacmimit Seksual në Administratën Publike të Kosovës. 2020.

[20] Kryeministri i Kosovës nxjerr Politikën Kundër Ngacmimit Seksual në Administratën Publike në Kosovë. KGSC. (2020). E aksesueshme në: <https://kgscenter.net/sq/lajme-dhe-ngjarje/aprovohet-politika-kunder-ngacmimit-seksual-ne-organet-e-administrates-publike-ne-republiken-e-kosoves/>

METODOLOGJIA

Për realizimin e këtij studimi, janë përdorur metoda cilësore dhe sasore për të kuptuar këndvështrimin e grave të punësuar si dhe të punëdhënësve. Komponenti sasior përfshin mbledhjen e të dhënave nga një mostër prej 600 grave të punësuar në sektorin privat. Mostra është marrë nga grupmosha të ndryshme, sektorë ekonomikë dhe rajone në mbarë Kosovën. Shpërndarja e të dhënave të mbledhura është paraqitur në tabelat e mëposhtme.

Tabela 1: Shpërndarja e të dhënave

Grupmosha	% e grave të punësuar në mbarë Kosovën
18-24	12%
25-34	29%
35-44	24%
45-54	21%
55-64	13%

Rajoni	Përqindja
Prishtinë	14%
Gjakovë	14%
Pejë	14%
Mitrovicë	14%
Ferizaj	14%
Gjilan	14%
Prizren	14%

Tabela 1: Shpërndarja e të dhënave

Aktivitet ekonomik	Përqindja
Prodhimtaria	17%
Tregti me shumicë dhe pakicë; riparimi i mjeteve motorike dhe motoçikletave	17%
Akomodimi dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit	17%
Informacioni dhe komunikimi	17%
Aktivitete financiare të sigurimit	17%
Shërbime të tjera	17%

Pjesa cilësore e studimit, nëpërmjet kryerjes së intervistave, synoi të kuptonte se si punëdhënësit i trajtojnë incidentet e ngacmimit seksual, duke përfshirë metodat e raportimit dhe strategjitë e brendshme për adresimin e këtyre çështjeve. Për të arritur këtë, studimi zhvilloi intervista me njëzet kompani të sektorit privat. Tabela e mëposhtme tregon vendndodhjen dhe numrin e punonjësve për secilin prej këtyre bizneseve.

Tabela 2: Karakteristikat e bizneseve të intervistuar të sektorit privat

Vendndodhja e biznesit	Nr. i punonjësve	Gjinia
1 Prishtinë	Nuk është dhënë si informatë	B
2 Prishtinë	47	G
3 Prishtinë and Prizren	39	G
4 Prizren	535	B
5 Prishtinë	Nuk është dhënë si informatë	B
6 Prishtinë	1000	G
7 Prishtinë	11	G
8 Prishtinë	23	B
9 Prishtinë	30	B
10 Prishtinë	100+	G
11 Prishtinë	76	G
12 Prishtinë	14	G
13 Prishtinë	50	G
14 Prishtinë	23	B
15 Prishtinë	105-110	B
16 Prishtinë	109	G
17 Kosovë	750	G
18 Prizren	150	B
19 Prishtinë	250	G
20 Fushë Kosovë	200	G

GJETJET KRYESORE

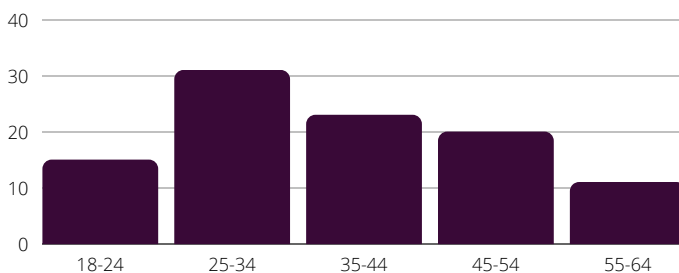
Gjetjet e anketës

Pjesët e raportit në vijim ofrojnë një pasqyrë të rezultateve të marra nga anketa, duke mbuluar tema të tilla si kushtet e punës, siguria në vendin e punës, perceptimet e grave për ngacmimin seksual në Kosovë dhe përvojat e tyre personale të ngacmimit seksual. Anketa gjithashtu eksploron mekanizmat ekzistues për raportimin e incidenteve të ngacmimit seksual. Pjesa e parë paraqet një profil demografik të të anketuarave.

Informacion demografik

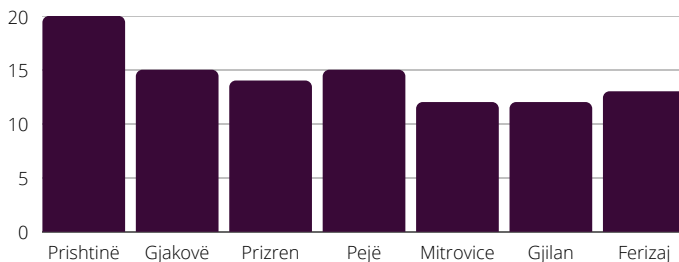
Grafiku fillestar tregon shpërndarjen e moshës së të anketuarave, ku 31% e tyre ishin midis 25-34 vjeç, ndjekur nga 23% që ishin 35-44 vjeç, 20% që ishin 45-54 vjeç, 15% ishin 18-24 vjeç dhe së fundi, 11% ishin 55-64 vjeç. Prandaj, mostra i mbledhur përfshin individë të grupmoshave të ndryshme, duke ofruar këndvështrime të ndryshme për çështjet që lidhen me ngacmimin seksual.

Figura 1. Moshë e të anketuarave



Përveç kësaj, shumica e të anketuarave (20%) ishin nga rajoni i Prishtinës, ndërsa rajoni i Gjakovës dhe Pejës kishin nga 15%, pasuar nga Prizreni (14%), Ferizaj (13%) dhe Mitrovica dhe Gjilani (12%). Kjo tregon se mostra është përfaqësuese e të gjitha rajoneve të Kosovës.

Figura 2. Rajoni i të anketuarave



Nga të anketuarat, 21% ishin të punësuar në industrinë e shitjes me shumicë dhe pakicë, pasuar nga informacioni dhe komunikimi (16%) dhe sektorë të tjerë. Një total prej 23% e të anketuarave punonin në sektorë që nuk përfshiheshin në kategoritë e prodhimit, shitjes me shumicë dhe pakicë, akomodimit dhe shërbimeve ushqimore, informacionit dhe komunikimit, apo aktiviteteve financiare dhe të sigurimit. Ndër ata që punonin në sektorë të tjerë, përqindja më e madhe punonin si floktare/grimere (20%), të ndjekur nga ata në arsim (19%) dhe sektorë të tjerë.

Figura 3. Industria e të anketuarave

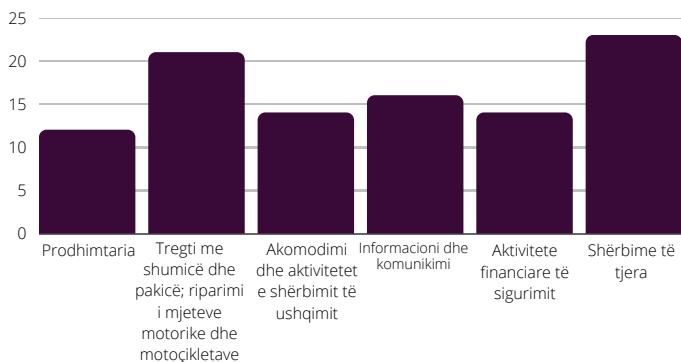
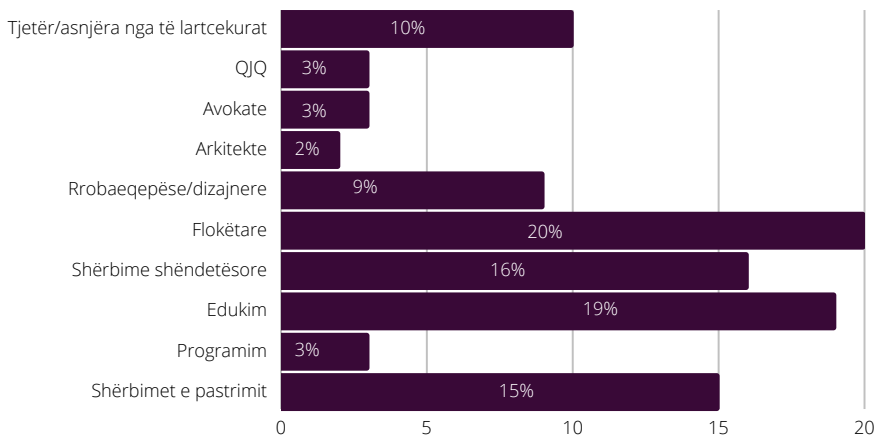
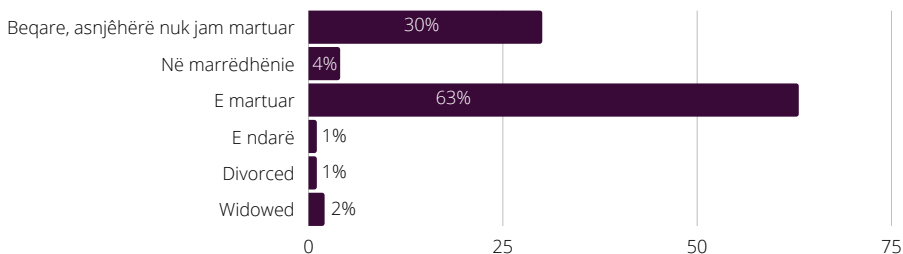


Figura 4. Të anketuarat e punësuar në industri tjera



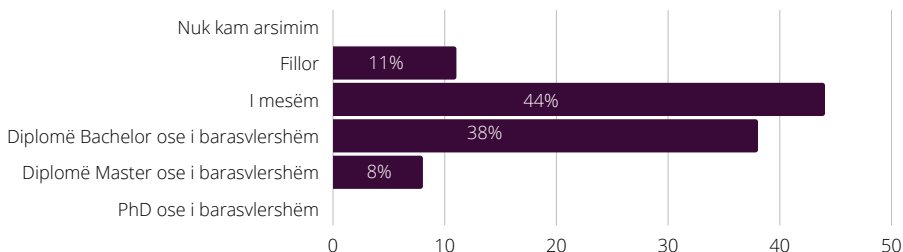
63% e mostrat ishin gra të martuara të ndjekura nga 30% që ishin beqare, asnjëherë të martuara, 4% në një lidhje, dhe pjesa tjetër të ndara (1%), të divorcuara (1%), ose të veja (2%).

Figura 5. Gjendja martesore e të anketuarave



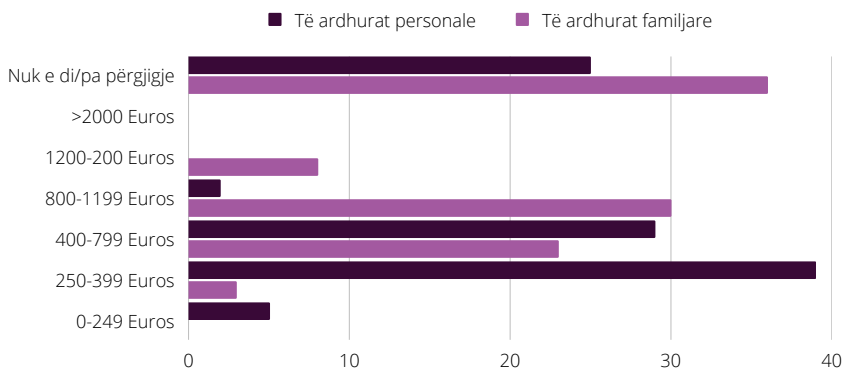
Një pjesë e konsiderueshme e të anketuarave, afërsisht 82%, posedonin diplomë të shkollës së mesme ose diplomë baçelor. Vetëm 8% e të anketuarave kishin diplomë master, ndërsa 11% raportuan se kishin përfunduar vetëm arsimin fillor. Prandaj, mund të konstatohet se mostra kryesisht përbëhet nga gra të arsimuara.

Figura 6. Niveli arsimor i të anketuarave



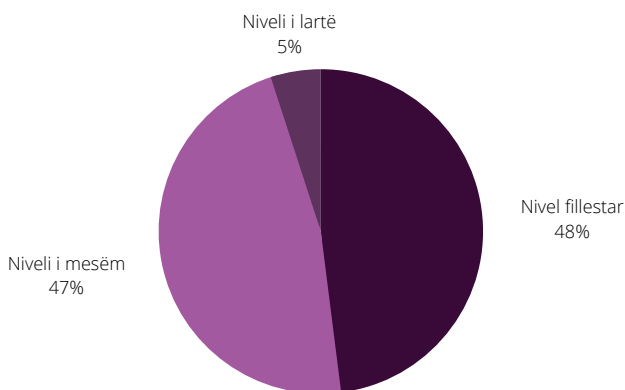
Së fundi, të anketuarat u pyetën për të ardhurat e tyre mujore personale dhe të ardhurat familjare. Sa i përket të ardhurave personale, 75% e të anketuarave kanë raportuar se fitojnë më pak se 799 euro në muaj. Në nivel familjar, 74% e të anketuarave deklaruan se të ardhurat e tyre familjare ishin 1.199 EUR ose më shumë.

Figura 7. Niveli i të ardhurave të të anketuarave



Së fundmi, 48% e grave ishin në pozicione të nivelit fillestar, 47% në nivel të mesëm dhe 6% në pozita të larta.

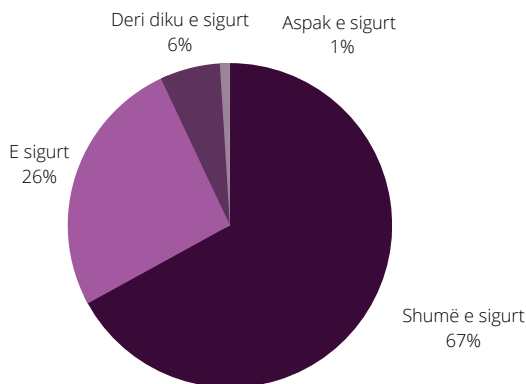
Figura 8. Pozita në kompani



Kushtet e Punës dhe Siguria në Vendin e Punës

Pjesa e parë e anketës kërkoi nga të anketuarat të shprehin ndjenjat e tyre të përgjithshme të sigurisë në vendin e tyre të punës. Të anketuarat i vlerësuan ndjenjat e tyre në një shkallë nga "shumë të sigurta" në "aspak të sigurta ". Rezultatet janë paraqitur në tre diagrame, duke ilustruar rezultatet e përgjithshme si dhe ndarjen sipas grupmoshës dhe rajonit. Rezultatet tregojnë se 93% e të anketuarave ndihen "shumë të sigurta" ose "të sigurta" në punë, ndërsa vetëm 1% ndihen "aspak të sigurta".

Figura 9. Sa e sigurt ndiheni në vendin tuaj të punës?



Gjatë ekzaminimit të gjetjeve sipas grupmoshës, grupmoshat 35-44 dhe 45-54 raportuan se ndiheshin më të sigurta (93% për të dyja) krahasuar me grupet e reja, megjithëse ndryshimi është marginal. Sa i përket rajoneve, 99% e të anketuarave në

Pejë dhe Gjakovë ndjehen "shumë të sigurta" ose "të sigurta", ndërsa vetëm 83% e të anketuarave të Gjilanit raportuan të njëjtën gjë.

Figura 10. Sa e sigurt ndiheni, sipas grupmoshave

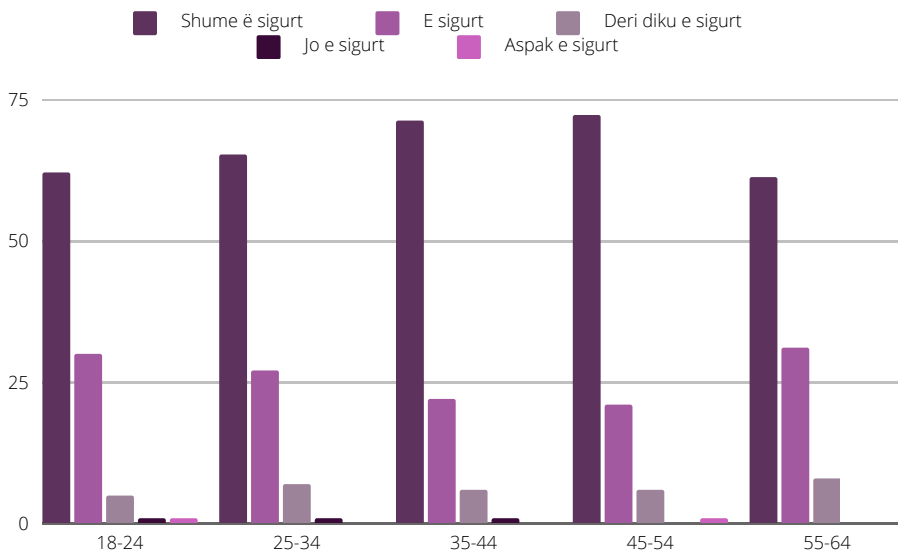
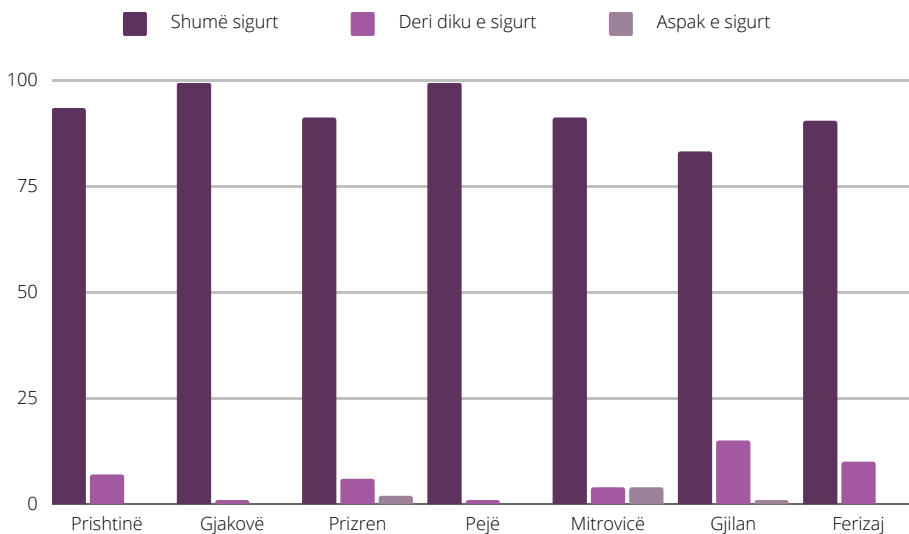
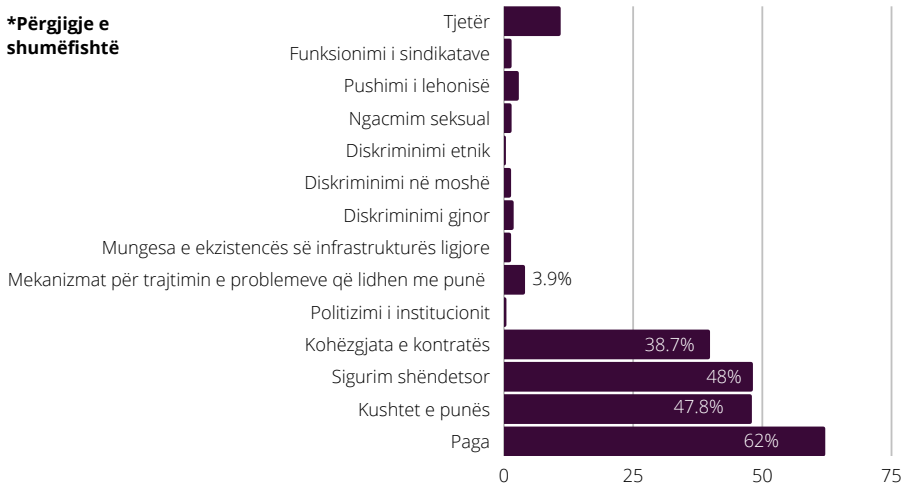


Figura 11. Sa e sigurt ndiheni, sipas rajonit



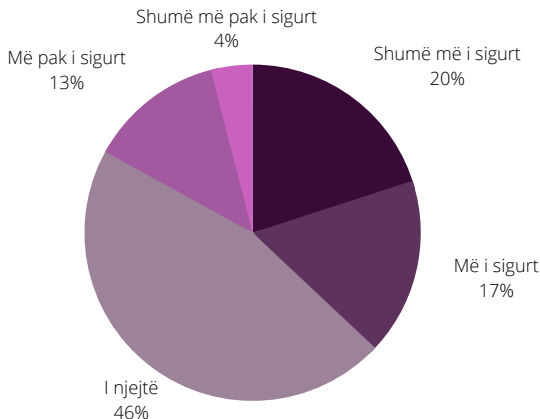
Anketa vazhdoi duke u kërkuar grave të anketuara të identifikonin tre shqetësimet e tyre kryesore në punën e tyre aktuale. Të anketuarat vlerësuan mungesën e pagave të mira, kushtet e këqija të punës dhe mungesën e përfitimeve të sigurimit shëndetësor si shqetësimet e tyre kryesore, me përqindje përkatësisht 62%, 47.8% dhe 48% . Nga ana tjetër, shqetësimet në lidhje me ngacmimin seksual, sindikatat efektive të punëtorëve dhe diskriminimin në bazë të moshës, gjinisë ose përkatësisë etnike ishin më pak të shprehura.

Figura 12. Shqetësimet e sigurisë të të anketuarave



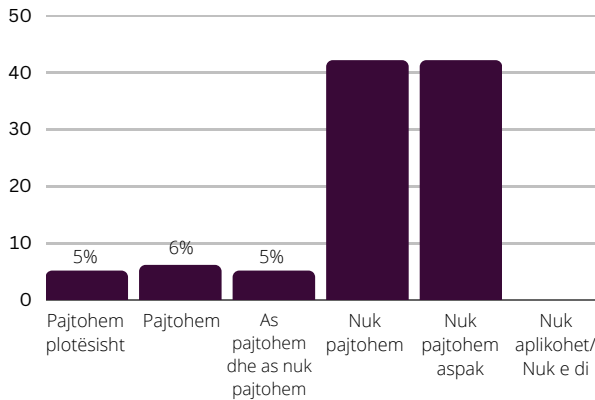
Më pas, të anketuarave iu kërkuar të vlerësonin nëse ato besojnë se puna e tyre në sektorin privat është më e sigurt, e njëjtë ose më pak e sigurt se vendet e punës në sektorin publik. 46% pohuan se besojnë se të dy sektorët janë njësoj të sigurt, ndërsa 17% pohuan se sipas tyre vendet e punës të sektorit privat janë më pak të sigurt se ato të sektorit publik.

Figura 13. Krahasimi me sektorin publik - a është më e sigurt puna në sektorin privat?



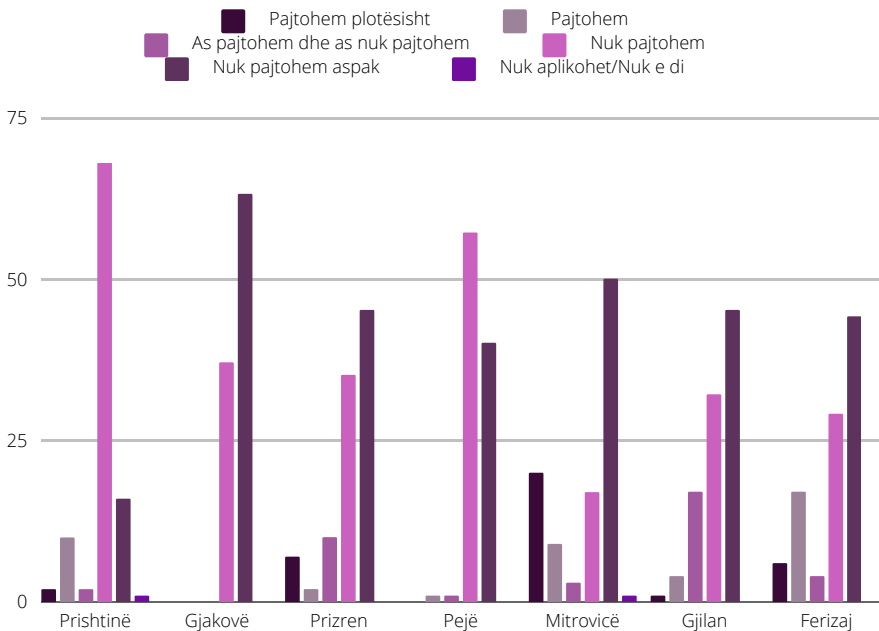
Ato gjithashtu u pyetën ta vlerësonin shkallën e pajtueshmërisë me deklaratën “Ndiheh jo-rehat në punë për shkak të mjedisit të pakëndshëm të punës dhe kulturës jo-miqësore të zyrës”. 84% nuk u pajtuan me deklaratën ndërsa 11% u pajtuan se vendi i tyre i punës është i pakëndshëm.

Figura 14. Shkalla e pajtimit me deklaratën për të ndjehurit jo-rehat në punë



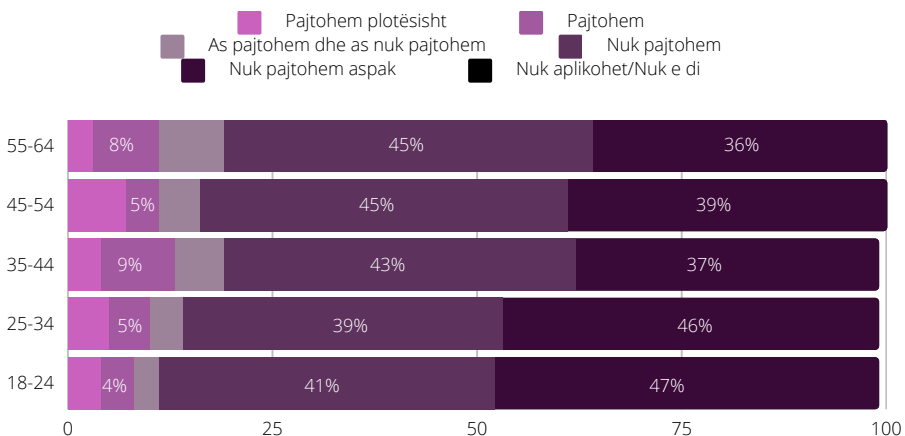
Zbërthimi i të dhënave sipas rajoneve zbulon se të anketuarat nga Mitrovica (20%), Ferizaj (6%) dhe Prishtina (2%) kishin gjasa më të mëdha për t'u njerëz jo-rehat në vendin e tyre të punës në krahasim me rajonet e tjera .

Figura 15. Shkalla e pajtimit me deklaratën për të ndjehurit jo-rehat në punë, sipas rajonit



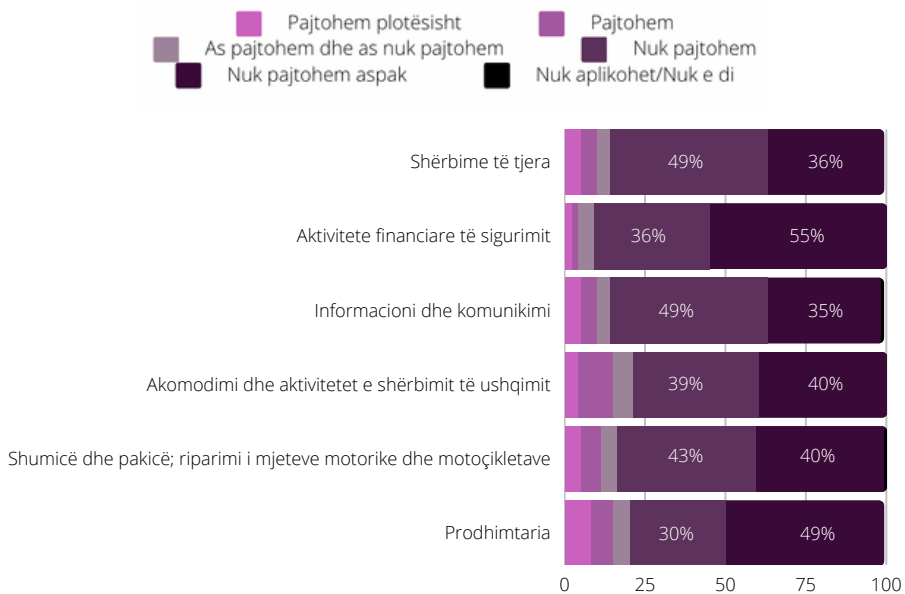
Përsa i përket moshës, gratë që i përkasin grupmoshave 45-54 dhe 35-44 vjeç kishin më shumë gjasa të deklaronin se vendi i tyre i punës është i pakëndshëm (12% dhe 13%) në krahasim me grupmoshat e tjera. Megjithatë, dallimet këtu ishin marginale.

Figura 16. Shkalla e pajtimit me deklaratën për ndjenjën e pakëndshme në punë, sipas grupmoshës



Nga pikëpamja e industrisë, gratë që punonin në "akomodimin dhe aktivitetet e shërbimit të ushqimit" dhe ato që punonin në "prodhim" kishin më shumë gjasa se ato që punonin në industri të tjera të ndiheshin të jo-këndshëm në punën e tyre (16% dhe 15% respektivisht).

Figura 17. Shkalla e pajtimit me deklaratën për ndjenjën e pakëndshme në punë, sipas industrisë

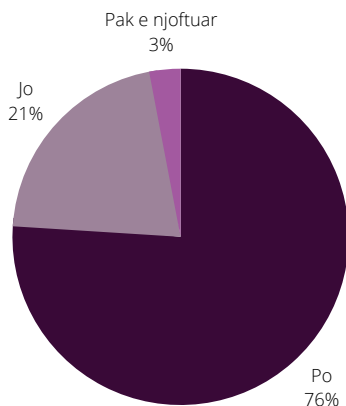


Perceptimi i grave për ngacmimin seksual në Kosovë

Pjesa e dytë e anketës u fokusua në pikëpamjet e grave për ngacmimin seksual në Kosovë. Pjesëmarrësit u pyetën për perceptimet e tyre të përgjithshme për këtë çështje, të ndjekur nga pyetje në lidhje me përvojat e tyre personale me ngacmimin seksual dhe nëse ato njihnin dikë në vendin e tyre të punës që e kishte përjetuar ngacmimin seksual. Është e arsyeshme të supozohet se të dhënat e raportuara mund të mos pasqyrojnë plotësisht shtrirjen e vërtetë të problemit për shkak të natyrës së ndjeshme të temës dhe nën-raportimit të të anketuarave.

Të anketuarat fillimisht u pyetën nëse e njohin termin “ngacmim seksual”. 76% janë përgjigjur se janë të njoftuara, pasuar nga 21% që nuk janë dhe 3% që janë disi të njoftuara.

Figura 18. A jeni njoftuara me termin ngacmim seksual në vendin e punës?



Megjithatë, për shkak se pjesa tjetër e modulit pati pyetje specifike në lidhje me ngacmimin seksual, studiuesit donin të siguroheshin që të anketuarat e mostrës të ishin të mirëinformuar për termin. Prandaj, të anketuarat, pavarësisht se nëse më parë janë përgjigjur se janë të familiarizuara me termin ngacmim seksual apo jo, janë informuar për përkufizimin e ngacmimit seksual si vijon:

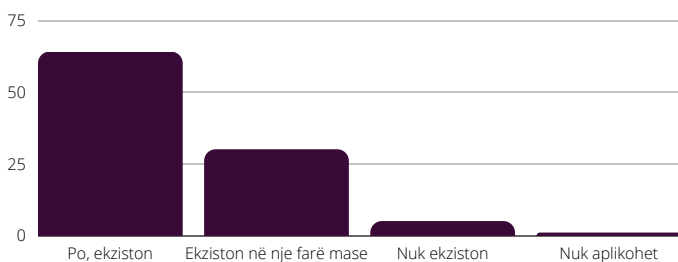
“Ngacmimi seksual përkufizohet si sjellje e padëshiruar e natyrës seksuale, e cila cënon dinjitetin tuaj, ju bën të ndiheni të frikësuar, të degraduar ose të poshtëruar dhe krijon një mjedis pune armiqësor ose ofendues. Më shumë ka të bëjë me atë se si ndiheni, sesa me qëllimin e ngacmuesit. 'Vendi i punës' përfshin udhëtime pune, ngjarje të organizuara nga kompania, takime jashtë zyrës që kanë të bëjnë me punën, duke përfshirë darka, pije, etj. [21]

[21] Këshillat për qytetarët. <https://www.citizensadvice.org.uk/law-and-courts/discrimination/taking-action-about-discrimination/taking-action-about-harassment/>

Me këtë përkufizim të lexuar, të anketuarat u pyetën edhe një herë nëse termi ngacmimi seksual është tashmë i qartë. 99% u përgjigjën se ishte, ndërsa 1% thanë se ishte disi e njohur.

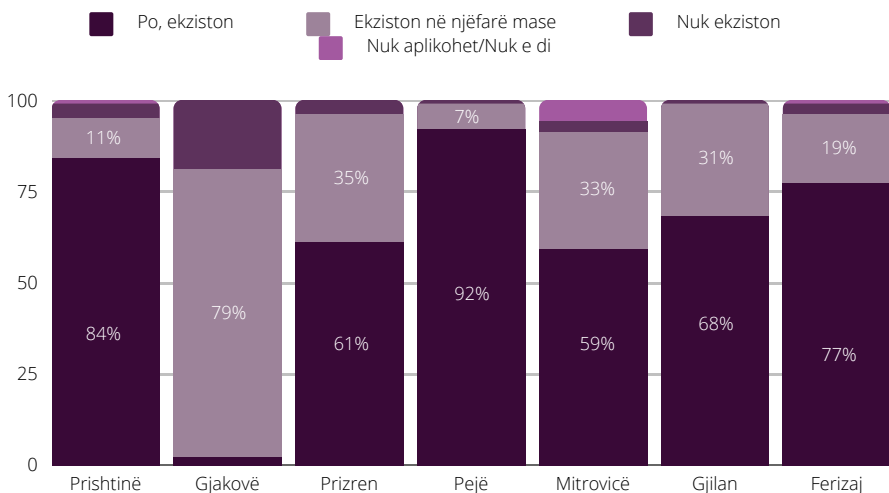
Pyetjet pasuese të anketës trajtuan opinionet e grave të anketuara për ekzistencën e ngacmimit seksual në Kosovë. Rezultatet paraqiten në grafikët që shfaqin të dhënat e grumbulluara, si dhe të dhënat e ndara sipas sektorit, rajonit dhe grupmoshës. Nga të anketuarat, 64% kanë shprehur besimin e tyre se ngacmimi seksual është një fenomen aktual në Kosovë, ndërsa 30% janë pajtuar se ekziston deri diku. Çuditërisht, vetëm 5% e të anketuarave kanë deklaruar se nuk besojnë se popullata në Kosovë është e ekspozuar ndaj ngacmimeve seksuale.

Figura 19. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë?



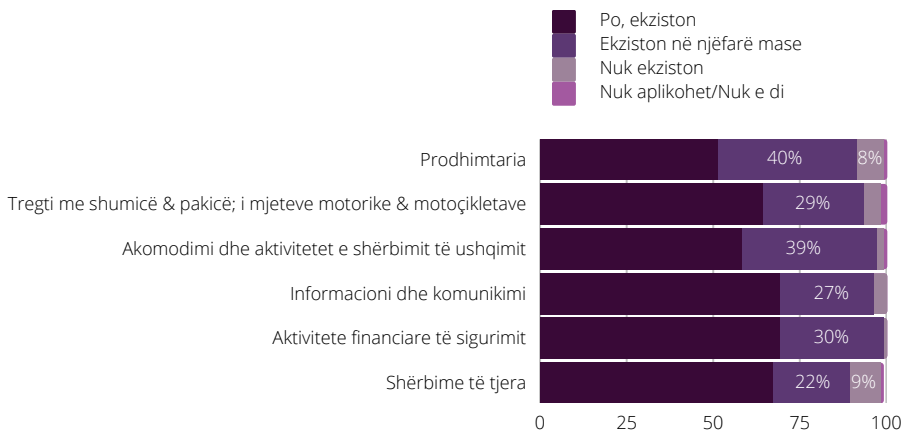
Në aspektin rajonal, gratë nga Gjakova kishin më pak gjasa të besonin se ngacmimi seksual ekziston në Kosovë (2%) në krahasim me rajonet e tjera. Megjithatë, ata nga Peja dhe Prishtina ishin më të prirura të besonin se fenomeni ekziston (92% dhe 84% respektivisht).

Figura 20. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë, sipas rajoneve



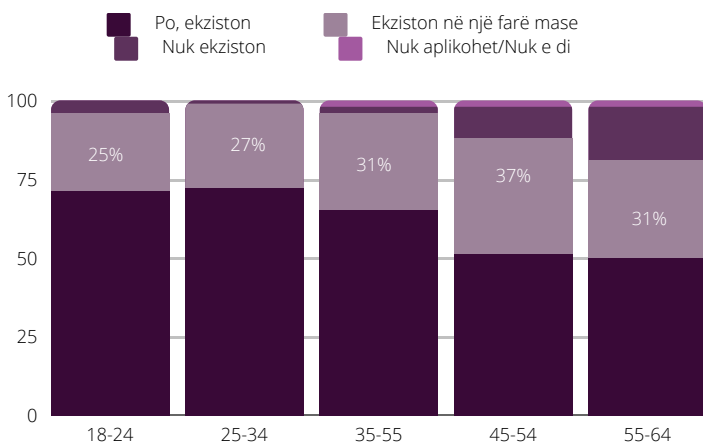
Nga pikëpamja e sektorit, gratë që punonin për industrinë e “informacionit dhe komunikimit” (69%), “aktiviteteve financiare dhe të sigurimit” (69%) dhe “shërbimeve të tjera” (67%) kishin një probabilitet më të lartë për të pohuar ngacmimin seksual si një çështje e përhapur në Kosovë.

Figura 21. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë, sipas sektorëve



Sa i përket grupmoshave, gjeneratat e reja (18-24 dhe 25-34) kishin më shumë gjasa t'i përgjigjen "po" pyetjes nëse ngacmimi seksual ekziston si fenomen në Kosovë (përkatësisht 71% dhe 73%). Me rritjen e grupmoshës, përqindja e atyre që besonin se ngacmimi seksual ishte një problem bie dukshëm.

Figura 22. A është ngacmimi seksual fenomen në Kosovë, sipas grupmoshave

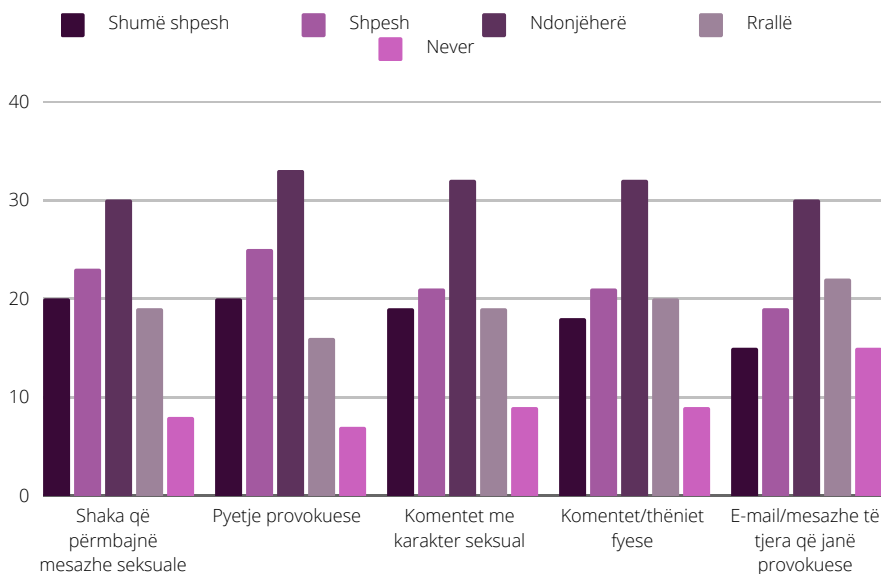


Më pas, të anketuarave iu kërkua të vlerësojnë në një shkallë nga 1-5 (1=shumë shpesh dhe 5=asnjëherë), sa shpesh besojnë se incidentet e ngacmimit seksual ndodhin në Kosovë. Incidentet u ndanë në ngacmim verbal, ngacmim joverbal, ngacmim vizuel,

ngacim psikologjik dhe ngacim fizik. Grafikët e mëposhtëm paraqesin kategoritë e lartpërmendura sipas renditjes.

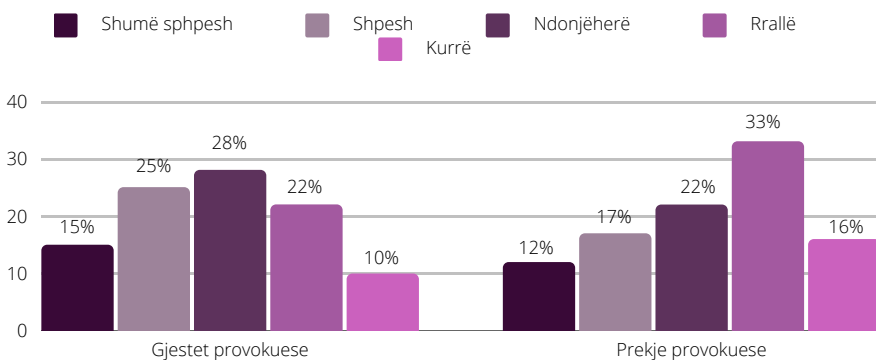
Së pari, në lidhje me ngacimimet verbale, gratë kishin më shumë gjasa të besonin se shakatë që përmbajnë mesazhe seksuale dhe pyetje provokuese “shumë shpesh” ose “shpesh” ndodhin në Kosovë (53% dhe 55% respektivisht). Komentet fyese dhe emailt/mesazhet e tjera provokuese u vlerësuan më pak si të shpeshta.

Figura 23. Besimet për ngacimin verbal



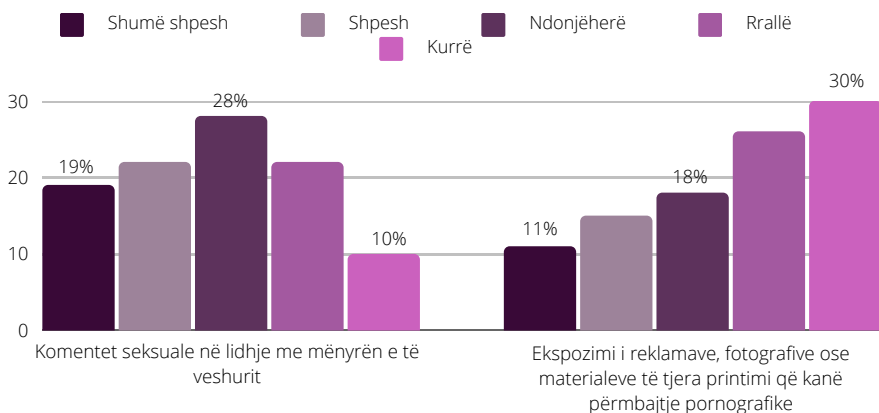
Së dyti, për sa i përket ngacimeve joverbale, 40% e grave pohuan se besojnë se gjestet provokuese janë një dukuri e shpeshtë, ndërsa 29% besojnë të njëjtën gjë për prekjen provokuese.

Figura 24. Besimet për ngacimin joverbal



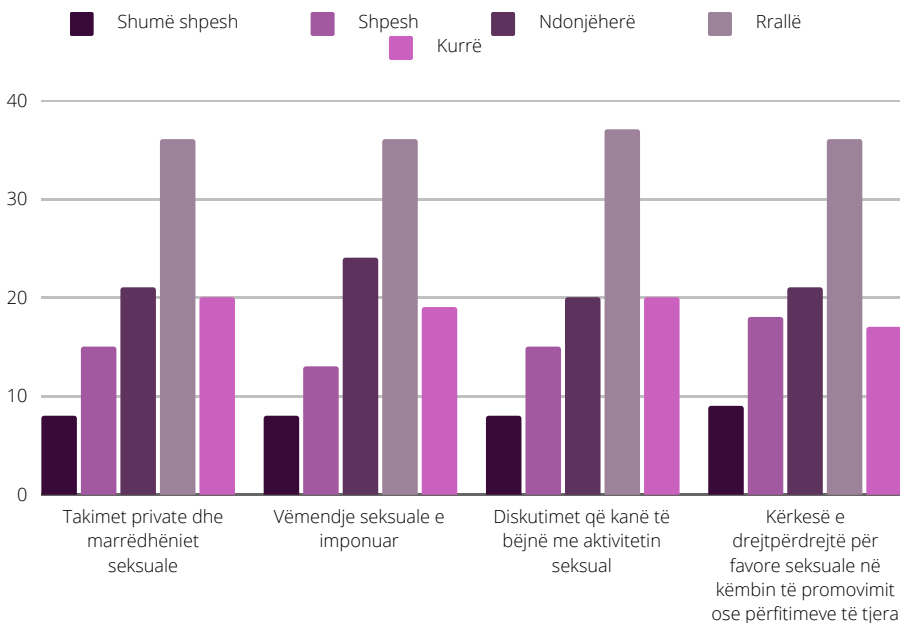
Së treti, 41% e grave kanë pohuar se komentet seksuale në lidhje me mënyrën e veshjes ndodhin shpesh ose shumë shpesh në Kosovë, ndërsa 26% pohojnë të njëjtën gjë për ekspozimin e reklamave, fotografive apo grafika të tjera pornografike.

Figura 25. Besimet për ngacmimin vizuel



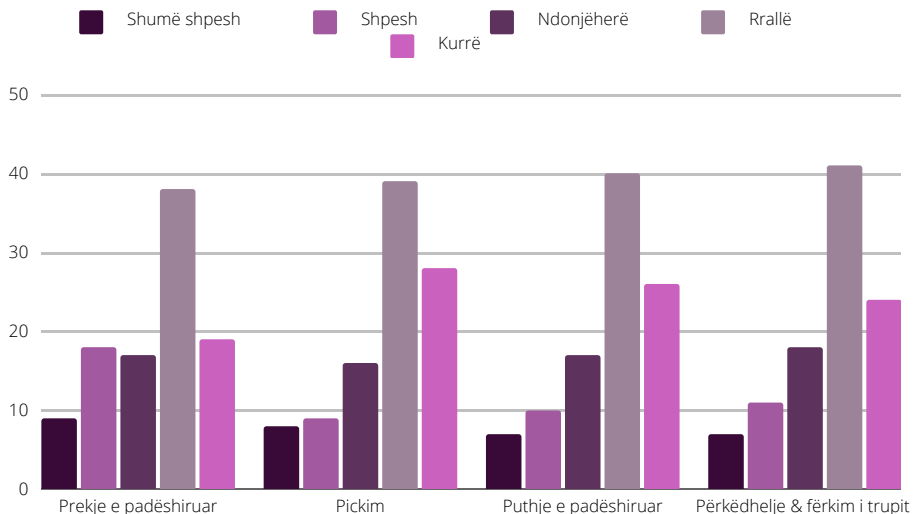
Më tej, në incidentet rreth ngacmimeve psikologjike, 23% e grave pohuan se incidentet e takimeve private dhe marrëdhënieve seksuale ndodhin “shpesh” ose “shumë shpesh” në Kosovë, të ndjekura nga 21% e grave që besojnë të njëjtën për vëmendjen e imponuar seksuale, 23% për diskutimet për aktivitetete seksuale, dhe 27% për kërkesat e drejtpërdrejta për favore seksuale në këmbim të promovimit.

Figura 26. Besimet për ngacmimin psikologjik



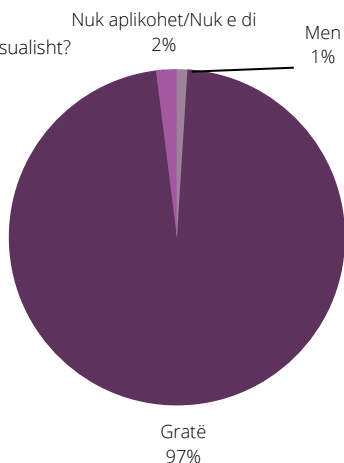
Për sa i përket ngacmimit fizik, 27% pretendojnë se prekja e padëshiruar ndodh shpesh ose shumë shpesh, 17% pohojnë të njëjtën gjë për shtrëngimin, 17% për puthjet e padëshiruara dhe 18% për përkëdheljet dhe fërkimet e trupit. Në përgjithësi, ngacmimet jofizike u vlerësuan se ndodhnin më shpesh sesa ato fizike.

Figura 27. Besimet për ngacmimin fizik



Duke vazhduar tutje, të anketuarave iu kërkua gjithashtu të shprehin bindjet e tyre nëse mendojnë se burrat apo gratë në Kosovë kanë më shumë gjasa të përjetojnë ngacmim seksual. 97% besojnë se gratë janë më të ekspozuara ndaj ngacmimeve seksuale, ndërsa vetëm 1% janë përgjigjur njësoj për burrat.

Figura 28. Kush ka më shumë gjasa të ngacmohet seksualisht?

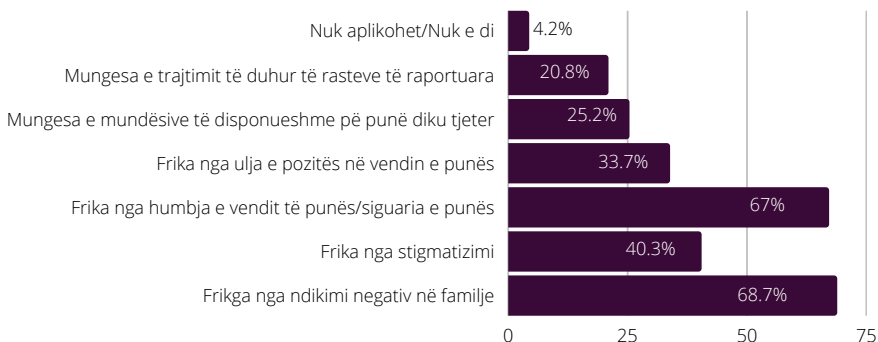


Përvojat e ngacmimit seksual dhe mekanizmat e raportimit

Pjesa e fundit e raportit sasior iu kushtua kuptimit të mekanizmave të raportimit të ngacmimit seksual në vendet e punës, arsytetimeve përse disa incidente mund të mos raportoheshin dhe shkallës në të cilën gratë e anketuara ishin ekspozuar ndaj ngacmimit seksual personalisht ose përmes kolegeve të tyre.

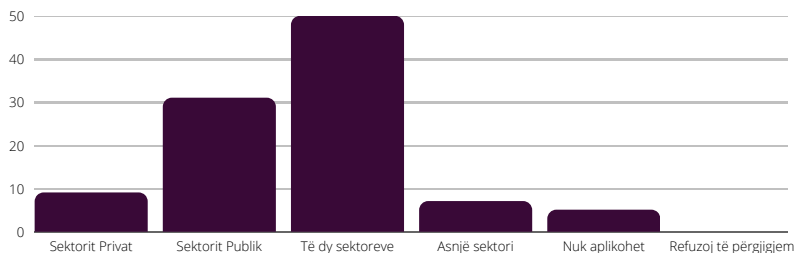
Pjesa e parë e kësaj pjese kishte për qëllim të identifikonte arsyet pse disa incidente të ngacmimeve seksuale mund të mos raportohen në përgjithësi, ku grave iu kërkua të jepnin mendimet e tyre për këtë çështje. Rezultatet treguan se 68.7% e të anketuarave besonin se frika nga pasojat negative për familjen e tyre ishte arsyeja kryesore, e ndjekur nga 67% që mund të kishin frikë nga humbja e vendit të punës dhe 40.3% që besonin se frika nga stigmatizimi mund të ishte faktor.

Figura 29. Pse ngacmimet seksuale mund të mos raportohen?



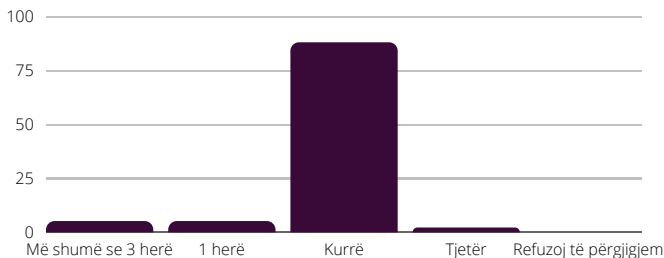
Lidhur me raportimin e incidenteve të ngacmimit seksual në vendin e punës, gjysma e grave të anketuara (50%) besonin se të dy sektorët- si ai privat edhe ai publik inkurajojnë njëjloj raportimin. Ndërkohë, 31% e të anketuarave besojnë se sektori publik është më mbështetës në raportimin e çështjeve të ngacmimeve, ndërsa vetëm 8% mendojnë se sektori privat është më inkurajues në këtë drejtim.

Figura 30. Gratë që punojnë për cilin sektor inkurajohen më shumë të raportojnë incidente të ngacmimit seksual?



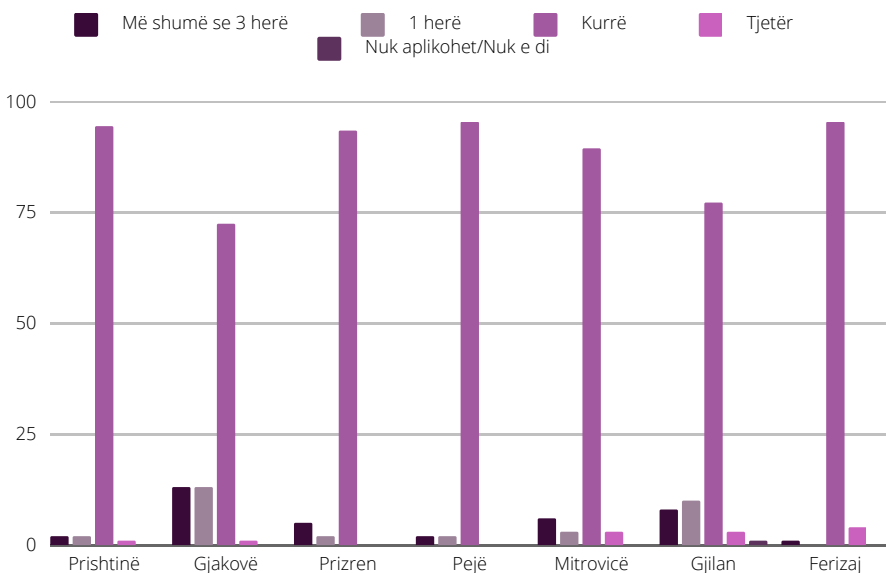
Anketa më pas vazhdoi të pyeste për përvojat personale të grave të punësuar rreth ekspozimit ndaj incidenteve të ngacmimit seksual. 10% e grave janë përgjigjur se ato ose një kolege e tyre kanë qenë të ekspozuara ndaj incidenteve të ngacmimit seksual të paktën një herë. 5% deklaruan se kjo ka ndodhur më shumë se tre herë. Shumica dërrmuese (88%) pohuan se kjo nuk u ka ndodhur kurrë.

Figura 31. Sa shpesh keni qenë ju ose një koleg i ekspozuar ndaj ngacmimeve seksuale?



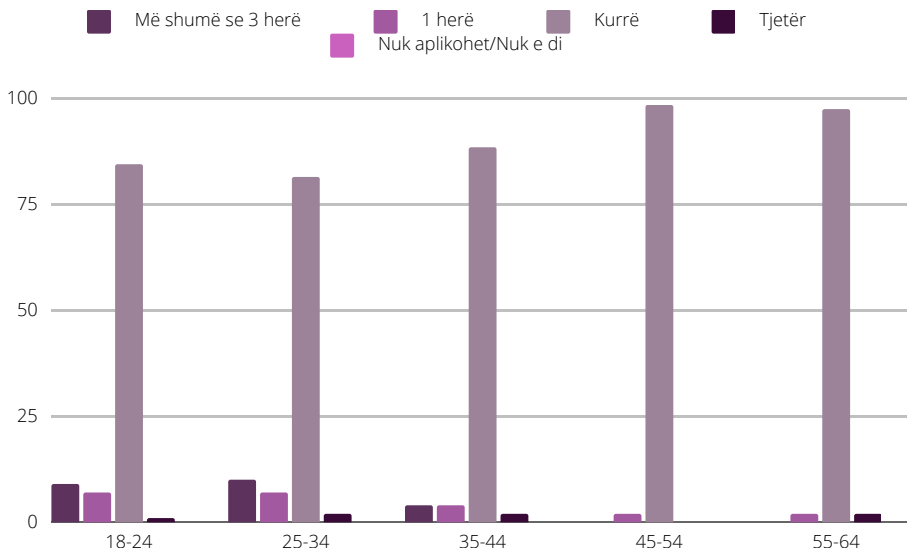
Zbërthimi sipas rajoneve, zbulon se gratë nga Gjakova (26%), Gjilani (18%) dhe Prizreni (7%) kishin më shumë gjasa të përgjigjeshin se ato (ose një kolege) kanë qenë të ekspozuara ndaj incidenteve të ngacmimit seksual të paktën një herë. Megjithatë, vlen të theksohet se këto gjetje kanë të bëjnë me perceptimin e grave dhe jo me shkallën aktuale të shfaqjes së ngacmimeve seksuale. Kështu, përqindjet më të larta për këtë rajon mund të jenë edhe për shkak të faktit se gratë që banojnë në këto rajone janë ose më të vetëdijshme për incidentet e ngacmimeve seksuale ose thjesht kanë një besim më të fortë se këto incidente ndodhin.

Figura 32. Sa shpesh keni qenë ju ose një kolege të ekspozuar ndaj ngacmimeve seksuale, sipas rajonit



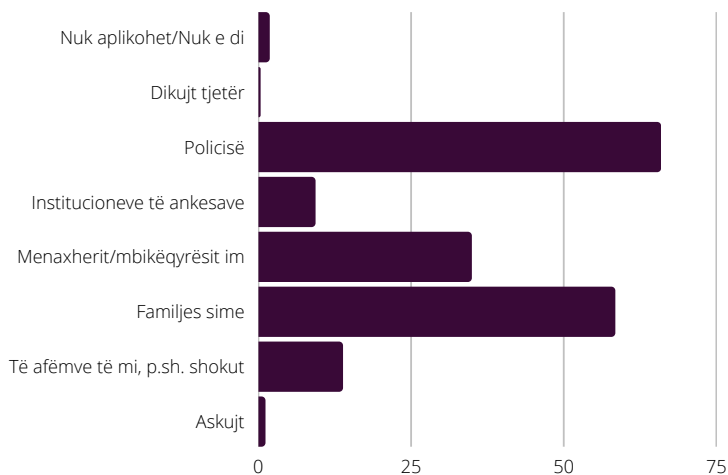
Për sa i përket moshës, gjeneratat e reja kanë një probabilitet më të lartë për të raportuar se ato dhe/ose një kolege janë ngacmuar seksualisht të paktën një herë (16% për gratë mes 18-24 dhe 17% për gratë mes 25-34).

Figura 33. Sa shpesh keni qenë ju ose një kolege të ekspozuar ndaj ngacmimeve seksuale, sipas grupmoshës



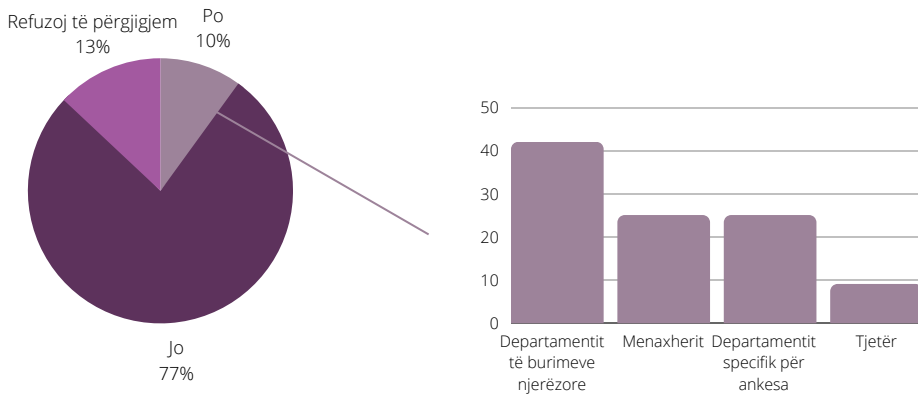
Anketa gjithashtu pyeti të anketuarat se te kush do t'ia raportonin ngacmimin seksual. Tre përgjigjet kryesore ishin te policia (65.8%), familja e tyre (58.3%) dhe menaxheri/mbikëqyrësi i tyre (34.8%). Ato që u përgjigjën se do t'ia raportonin dikujt tjetër pohuan se do t'ia raportonin të gjithë të lartpërmendurve.

Figura 34. Në rast të ekspozimit ndaj ngacmimeve seksuale, kujt do t'i raportonit?



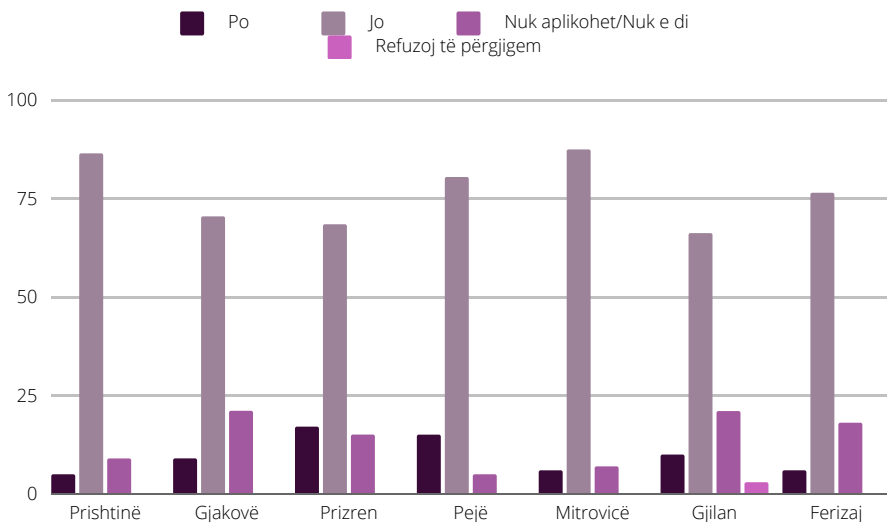
Në lidhje me mekanizmat e raportimit në vendin e punës , 77% e grave pohuan se vendi i tyre i punës nuk ka një mekanizëm për të raportuar incidentet e ngacmimeve seksuale . 10% janë përgjigjur se ka, dhe nga këto, 42% kanë pohuar se këto incidente raportohen në Departamentin e Burimeve Njerëzore, 25% tek drejtori/menaxheri, 25% në një zyrë/departament të caktuar ankesash dhe 9% tek departamentet e tjera përkatëse brenda vendit të tyre të punës.

Figure 35. A ka institucioni ku punoni mekanizma për raportim të ngacmimit seksual?



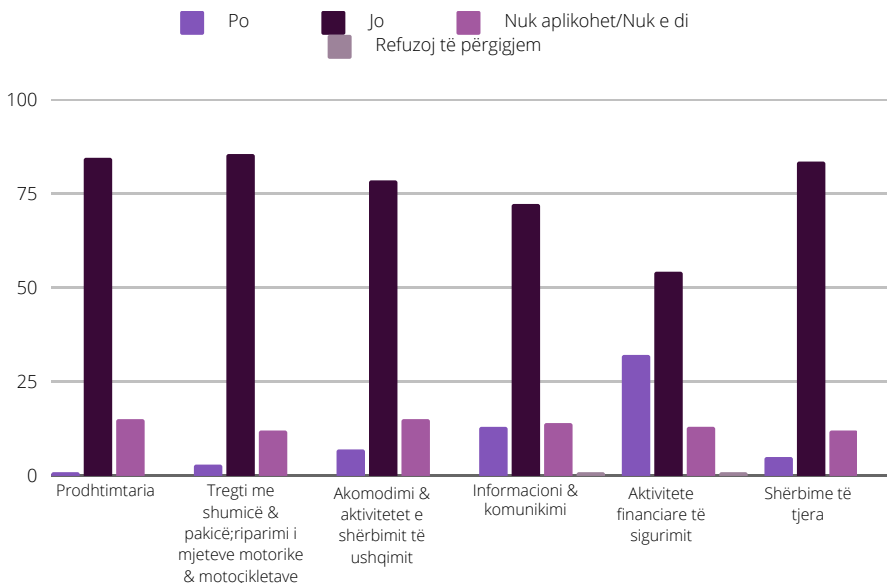
Zbërthimi i të dhënave sipas rajoneve zbulon se vendet e punës në Prizren (17%), Pejë (15%) dhe Gjilan (10%) kanë mekanizma raportues, ndërsa ato në Prishtinë (9%), Mitrovicë (6%) dhe Ferizaj (6%) kishte më pak gjasa të kishte mekanizma të tillë.

Figura 36. A ka institucioni ku punoni mekanizma për të raportuar ngacmimet seksuale, sipas rajonit



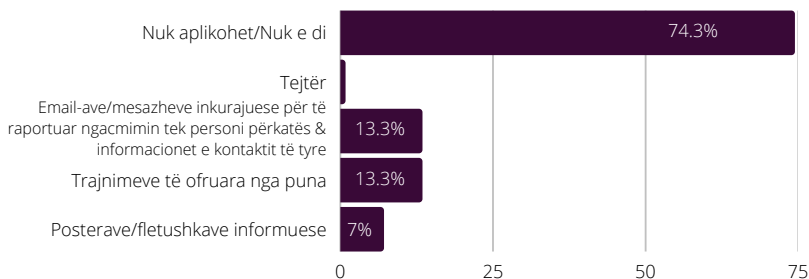
Nga pikëpamja e industrisë, gratë që punonin për “aktivitetet financiare dhe të sigurimit” dhe “informacioni dhe komunikimi” kishin më shumë gjasa të përgjigjeshin se vendi i tyre i punës ka mekanizma zyrtarë të raportimit të ngacmimit seksual (përkatësisht 32% dhe 13% u përgjigjën me “po”).

Figura 37. A ka institucioni ku punoni mekanizma për të raportuar ngacmimet seksuale, sipas sektorit



Së fundi, gratë u anketuan në lidhje me përpjekjet e vendit të tyre të punës për të rritur ndërgjegjësimin për çështjet e ngacmimit seksual. Rezultatet ishin shqetësuese, pasi 74.3% e të anketuarave raportuan se nuk ishin në dijeni të ndonjë përpjekjeje të bërë nga vendi i tyre i punës për këtë çështje. Ndërkohë, 13.3% kanë përmendur se u janë dhënë trajnime në lidhje me ngacmimet seksuale dhe 13.3% e tjerë kanë marrë mesazhe ose emaile që i inkurajojnë të raportojnë çdo incident dhe të kontaktojnë departamentin përkatës. Një përqindje më e vogël prej 7% deklaruan se ndërgjegjësimi bëhet përmes posterave. Disa të anketuara (0.7%) kanë përmendur se departamenti i menaxhimit ka komunikuar drejtpërdrejt me ta lidhur me këtë çështje.

Figura 38. Cilat janë mekanizmat e ndërgjegjësimit për ngacmimin seksual në vend të punës?



Intervistat e strukturuar

Përveç kryerjes së anketave, ky raport përfshin analiza cilësore të të dhënave nga kompani të ndryshme në lidhje me procedurat e tyre në vendin e punës për trajtimin e ngacmimeve seksuale. Kjo pjesë e raportit është e organizuar në seksione të ndryshme, të cilat mbulojnë opinionet e menaxherëve të burimeve njerëzore për praktikat e tyre në vendin e punës, pikëpamjet e tyre për incidentet e ngacmimit seksual si fenomen në Kosovë, rajon dhe botë, incidentet e ngacmimeve seksuale që kanë ndodhur në vendet e tyre të punës, si dhe politikat e brendshme që ata kanë për të adresuar incidente të tilla.

Pyetje të përgjithshme në lidhje me praktikat në punë

Së pari, ia vlen të ceket se kishte një pajtueshmëri të përgjithshme në mes të të intervistuarve që vendi i tyre i punës u ofron punonjësve siguri. Të gjithë u pajtuan se sipas tyre, punonjësit ndihen të sigurt në vendin e tyre të punës. Një i intervistuar ka thënë:

“Në përgjithësi, ne i përmbahemi ligjit kur bëhet fjalë për praktikat e sigurisë. Ne u ofrojmë punëtorëve tanë trajnimet dhe kushtet e nevojshme të punës në mënyrë që ata të ndihen të sigurt në punën e tyre” (I intervistuari #5)

Në mënyrë të ngjashme, një tjetër tha:

“Punonjësve tanë u ofrohen kontrata pune dyvjeçare dhe pasi të ripërtrihen kontratat e tyre, askush nuk largohet- ose është larguar deri më tani. Kështu që unë besoj se punonjësit tanë në përgjithësi janë shumë të kënaqur me punën e tyre dhe ndihen të sigurt” (I intervistuari #1).

Kur u pyetën për tre shqetësimet kryesore të sigurisë në vendin e tyre të punës, përgjigjet ishin të ndryshme. Shumica e të intervistuarëve deklaruan se nuk kanë ndonjë shqetësim specifik për sigurinë pasi ndjekin kontratat e tyre të punës dhe marrin masa për të siguruar një mjedis pune pa rreziqe. Përveç kësaj, shumica përmendën se u ofrojnë punonjësve të tyre paga të rregullta dhe u japin atyre ditë pushimi dhe pushim vjetor. Megjithatë, dy shqetësimet më të zakonshme të përmendura ishin mungesa e opsioneve të sigurimit shëndetësor dhe ligjet e papërditësuara të punës. Më poshtë janë dy citate që tregojnë këto shqetësime:

“Nuk jam i sigurt nëse ky është një shqetësim sigurie vetëm për kompaninë tonë apo për shumë kompani të tjera, por nëse duhet të theksoj diçka, atëherë do të thosha se mungesa e opsioneve të sigurimit shëndetësor të paguar nga një punëdhënës është një shqetësim sigurie në kompaninë tonë dhe edhe shumica dërrmuese e kompanive në Kosovë” (I intervistuari #7).

“Ligji i Kosovës për punën është i paqartë dhe i mungon konsistenca. Ka disa disavantazhe të ligjit dhe disa mospërputhje në nene të ndryshëm. Këto janë shqetësime që i kanë vënë në dukje edhe punonjësit dhe ne si kompani nuk dimë çfarë të bëjmë – cilin artikull të ligjit t'a ndjekim” (I intervistuari #16).

Për më tepër, për kompanitë që përfshijnë operimin e makinerive të rënda - p.sh.

fabrikat - një shqetësim i madh që u vu në dukje ishte frika e keqpërdorimit të pajisjeve të rënda që mund të rezultonte në fatalitet.

Në përgjithësi, punëdhënësit ranë dakord që vendi i tyre i punës është relativisht i sigurt në krahasim me vendet e tjera të punës. Përveç kësaj, shumica prej tyre deklaruan se u mungon njohuria ose aftësia për të vlerësuar sigurinë e vendit të tyre të punës në krahasim me vendet e ngjashme të punës. Disa deklaruan se për shkak të natyrës jo të rrezikshme të punës (p.sh. që nuk përfshin trajtimin e pajisjeve të rrezikshme), siguria e punës është në standardet e saj kulmore. Për të cituar:

"Ndoshta për shkak se natyra e punës sonë nuk kërkon operimin e pajisjeve të rrezikshme, mund të them se puna është shumë e sigurt për të gjithë punonjësit tanë" (I intervistuari #7).

Një tjetër theksoi kulturën pozitive të punës dhe mjedisin jodiskriminues të punës që u ofron individëve një hapësirë të këndshme dhe të sigurt:

"Ne i kushtojmë vëmendje të veçantë mjedisit të punës dhe duam të sigurohemi që të gjithë punonjësit tanë, pavarësisht se kush janë ata, të ndihen të sigurt. Kjo ka ndihmuar veçanërisht gratë në kompaninë tonë që të ndjehen të sigurt dhe të respektohen nga të gjithë" (I intervistuari #2).

Sipas gjetjeve, kompanitë me seli të huaja besonin se dega e tyre e vendosur në Kosovë ofronte masa më të mira sigurie dhe një atmosferë më të këndshme pune në krahasim me kompanitë vendase. Ky konstatim ishte konsistent te të gjitha kompanitë jo-vendore të intervistuar. Për të cituar një kompani të tillë:

"Unë do t'ju jap këndvështrimin tim për këtë. Mendoj se krahasuar me kompanitë e tjera, kompania aktuale ku unë punoj ka një organizim hierarkik dhe ndjek praktika që janë hartuar në selinë tonë në vendin X. Duke qenë se selitë kryesore janë ndërkombëtare, besoj se kompania jonë qëndron e veçuar nga konkurrenca." (I intervistuari #3).

Të intervistuarit kishin mendime të ndryshme nëse sektori publik apo privat ishte vendi më i mirë për të punuar. Shumë për shembull deklaruan se janë indiferentë mes vendeve të punës në sektorin publik dhe privat, duke thënë se ka një shumëllojshmëri të vendeve të punës dhe kushteve të punës në të dy sektorët dhe për rrjedhojë, nuk mund të bëhen përgjithësime se cili sektor është më i sigurt/më i mirë për të punuar. Për të cituar vetëm një nga pjesëmarrësit:

"Unë vërtet besoj se ne nuk mund të bëjmë një dallim të qartë për të përcaktuar se cili sektor është më i mirë. Plus, kjo çështje është shumë subjektive dhe në syrin e shikuesit. Unë mund të vlerësoj një sektor për disa nga përfitimet e tij, ndërsa një miku im mund të vlerësojë sektorin tjetër për përfitime të tjera. Kështu që nuk mendoj se ka një përgjigje të qartë për këtë" (I intervistuari #1).

Megjithatë, shumica besonte se sektori privat është më i mirë për shkak të mundësive më të larta promovuese, kompensimit më të mirë financiar, procedurave më pak hierarkike, politikave të brendshme më të përditësuara për të trajtuar diskriminimin

gjinor, lehtësisë së kontaktit me një menaxher/drejtor në kohë nevojë, ofrimi i trajnimeve të larmishme dhe mundësi zhvillimi. Më poshtë janë vetëm disa nga citimet nga pjesëmarrësit që besonin fuqishëm se sektori privat është një industri më e mirë për të punuar:

“Kompania jonë është një kompani private dhe jam krenar të them se ofron mundësi promovimi për të gjithë punonjësit e saj. Gjithashtu kompania favorizon trajnimet e zhvillimit profesional. Kështu që nuk do ta ndërroja për sektorin publik” (I intervistuari #14).

Një tjetër shtoi:

“Kam punuar për të dy sektorët dhe besoj se sektori privat është më i mirë. Ka politika të vendosura për të adresuar diskriminimin gjinor, ka një pagesë të përcaktuar për punën jashtë orarit, ne jemi duke kërkuar mënyra për t'u ofruar grave pushim menstrual dhe thjesht sigurohemi që të përditësojmë politikat e brendshme në mënyrë që ato të përkohjnë me politikat në mbarë botën” (I intervistuari #20).

Në mënyrë të ngjashme, një tjetër tha:

“Në një kompani të sektorit privat, ju mund të kontaktoni drejtpërdrejt me menaxherin ose drejtorin pa pasur nevojë të dërgoni një kërkesë zyrtare për një takim dhe të prisni ditë për t'u takuar me personin e duhur. Më pëlqen ky fleksibilitet që ofron sektori privat” (I intervistuari #4).

Një pakicë pjesëmarrësish theksuan se edhe sektori publik ka përfitimet e tij, kryesisht për sigurinë e punës dhe mundësitë më të lehta për të marrë një kredi për individët që janë të punësuar në sektorin publik. Për të cituar një të intervistuar:

“Nëse një individ ka nevojë të marrë një kredi, besoj se ata që punojnë në sektorin publik e kanë më të lehtë ta bëjnë këtë. Megjithatë, përveç kësaj, mendoj se të dy sektorët janë po aq të sigurt tani” (I intervistuari #10).

Në mënyrë të ngjashme, një tjetër tha:

“Sektori publik në përgjithësi ofron një shkallë më të madhe sigurie; të gjithë kanë një kontratë pune, vendi i punës i punonjësit rrallë rrezikohet dhe ka një sërë paralajmërimesh dhe procedurash që duhen ndjekur përpara se një individ të pushohet nga puna. Kështu nuk ndodh përgjithësisht me sektorin privat, i cili fatkeqësisht ka më shumë rrjedhshmëri të punëtorëve dhe më pak siguri në punë” (I intervistuari #3).

Opinionet rreth incidenteve të ngacmimeve seksuale si fenomen në Kosovë, në rajon dhe në mbarë botën

Të intervistuarit gjithashtu u nxitën me një sërë pyetjesh në lidhje me opinionet e tyre se nëse ngacmimi seksual është i shfaqur në Kosovë, në rajon dhe botë. Shumica e të intervistuarve u pajtuan se ngacmimi seksual është i zakonshëm në shoqëritë globale dhe Kosova nuk bën përjashtim. Ata ranë gjithashtu dakord se ngacmimi seksual është një çështje subjektive dhe nganjëherë qëllimet e një personi mund të mos përputhen

me mënyrën se si ato qëllime/veprime perceptohen nga personi tjetër . Për të cituar:

“Ngacmimi seksual është një çështje subjektive sepse ngacmuesi mund të mos ketë dashur të dalë si i tillë, por personi tjetër mund të ndihet i dhunuar dhe i ngacmuar si rezultat i këtyre sjelljeve. Një flirt i thjeshtë në një përpjekje për të krijuar një marrëdhënie me një person tjetër ndonjëherë mund të shihet si ngacmim seksual” (I intervistuari #1).

Një tjetër theksoi se ata kishin hasur personalisht në incidente të ngacmimeve seksuale në Kosovë, gjatë kohës kur punonin në fushën e shërbimit dhe gastronomisë. Siç ka spjeguar edhe personi në fjalë, ky ngacmim ka qenë aq i dukshëm, sa që punëdhënësit iu imponua të punësonin burra si kamarjerë/shërbyes për shkak të ekspozimit ndaj ngacmimeve seksuale që merrnin gratë nga klientët. Për të cituar:

“Gjatë kohës që punoja për kompaninë aktuale në të cilën jam e punësuar, kemi pasur disa raste ku gratë kameriere janë ngacmuar seksualisht gjatë kateringut. Më kujtohet konkretisht një herë në një nga degët tona në Podujevë kur një grup klientësh-burrash u ulën në kafenenë tonë dhe provokuan verbalisht kamerierin-një grua. Ne si menaxherë u detyruam t’i dëbonim klientët nga lokali. Që atëherë, kemi punësuar kryesisht burra të punojnë në këtë fushë” (I intervistuari #19).

Në mënyrë të ngjashme, një tjetër shtoi:

“Ngacmimi seksual ka ekzistuar gjithmonë në Kosovë dhe në mbarë botën. Ne si shoqëri jemi bërë më të vetëdijshëm për këto incidente tani megjithatë dhe këto tema nuk janë tabu si dikur. Por po, mendoj se është një fenomen - në Kosovë dhe në mbarë botën” (I intervistuari #20).

Një pakicë individësh nuk besonin se ngacmimi seksual është më një fenomen në Kosovë apo rajon/botë. Disa thjesht nuk donin të shtjellojnë më tej, përveçse deklaruan se nuk është një çështje e vazhdueshme, ndërsa një tjetër pohoi se kjo temë është e vjetëruar pasi më shumë gra janë fuqizuar në mbarë botën. Për të cituar:

“Mendoj se ngacmimi seksual ishte një temë shumë e përhapur disa vite më parë, kur gratë nuk ishin vërtet të fuqizuara ose thjesht nuk dinin ta dallonin ngacmimin seksual ose ishin shumë të frikësuara për të folur për të. Tani, mendoj se për shkak se ka më shumë ndërgjegjësime dhe gratë diskutojnë më hapur, është bërë më pak e theksuar dhe prezente” (I intervistuari #3).

Në përgjithësi, të intervistuarit ranë dakord se prevalenca e ngacmimit seksual në vendin e punës varet nga natyra e punës ose industrisë. Disa të intervistuar theksuan se industritë që përfshijnë ndërveprim të drejtpërdrejtë me klientët, si shitja me pakicë, prirën të kenë një incidencë më të lartë të ngacmimit seksual në krahasim me industritë ku puna kryhet kryesisht në një mjedis zyre dhe ku ekzistojnë mekanizmat e raportimit për incidentet.

Shumica e të intervistuarve ndanë mendimin se në Kosovë ngacmimi seksual manifestohet kryesisht përmes mjeteve verbale dhe psikologjike, e jo fizike. Kjo sepse, sipas të intervistuarve, ngacmimi shpesh fillon me sjellje verbale dhe nëse personi tjetër

nuk përgjigjet pozitivisht, zakonisht përfundon aty duke mos vazhduar tutje. Më poshtë janë disa nga citimet e zgjedhura nga të intervistuarit lidhur me këtë temë:

"Mendoj se në Kosovë ngacmimi verbal është më i theksuari. Nuk besoj se përshkallëzohet në diçka fizike, sepse nëse tjetri nuk ia kthen, ngacmimi ndalon këtu" (I intervistuari #1).

"Mendoj se në Kosovë ngacmimi seksual është verbal dhe lind për shkak të mentalitetit tonë kulturor dhe injorancës se si të flasim me dikë. Mendoj se shumica e ngacmimeve janë të pafajshme dhe ndodhin sepse shumë individë nuk kanë aftësi profesionale komunikuese dhe bëjnë shaka të papërshtatshme që mund të shihen si ngacmuese" (I intervistuari #6).

"Në Kosovë rrallëherë ka ngacmime fizike. Ne do të kishim dëgjuar shpesh për këto dukuri në lajme nëse do të ishte kështu. Por unë mendoj se ka ngacmime të theksuara verbale dhe psikologjike" (I intervistuari #9).

Në një nga intervistat, i intervistuari nuk ndau të njejtin mendim duke pohuar se ngacmimi i të gjitha formave është prezent në Kosovë dhe se ata personalisht kanë qenë në dijeni të individëve që janë ngacmuar seksualisht. Për të cituar:

"Ngacmimi verbal është padyshim më i theksuari, por ka edhe lloje të tjera ngacmimesh- edhe fizike. Unë personalisht njoh individë që janë ngacmuar dixhitalisht, verbalisht dhe fizikisht" (I intervistuari #20).

Lidhur me faktorët që kontribuojnë në nën-raportimin e incidenteve të ngacmimit seksual, pothuajse të gjithë të intervistuarit identifikuan kulturën kolektivistike të Kosovës, duke potencuar se mentaliteti i "fajësit të viktimës" (blaming the victim) dhe frika nga humbja e punës janë arsyt kryesore që i pengojnë individët të diskutojnë hapur për ngacmimin . Megjithatë, disa të intervistuar vunë në dukje se në vitet e fundit, për shkak të rritjes së ndërgjegjësimit për ngacmimin seksual dhe disponueshmërisë së më shumë mundësive për punë në Kosovë, gratë nuk hezitojnë të raportojnë incidente përkundrejt një dekade më parë. Më poshtë janë disa citate nga të intervistuarit për atë që ata kishin për të thënë kur u pyetën për këtë çështje.

"Mendoj se në kulturën e Kosovës kemi frikë nga paragjykimet prej shoqërisë. Plus, gratë gjithashtu mund të kenë frikë se nëse raportojnë një incident ngacmimi seksual, do të jenë ato që do të fajësohen. Pra, ndoshta kjo i ka penguar ato kur vjen puna te raportimi" (I intervistuari #7).

"Një dekadë më parë, gratë nuk kanë raportuar incidente të ngacmimit seksual sepse kishin frikë nga humbja e punës. Sot, megjithëse frika ekziston ende po jo në atë shkallë. Ka shumë vende pune, kështu që mendoj se për këtë arsye, gratë janë më të hapura për të raportuar ngacmimet seksuale, veçanërisht ato që ndodhin në vendin e punës" (I intervistuari #5).

"Gratë kanë turp të raportojnë incidente të ngacmimeve seksuale në Kosovë. Ata nuk ia pranojnë askujt që janë ngacmuar sepse kanë frikë nga gjykimet e shoqërisë" (I intervistuari #13).

Një pikë interesante e ngritur nga një tjetër i intervistuar ishte se reagimi i pamjaftueshëm i sistemit gjyqësor mund të ishte një tjetër arsye për nënraportimin e incidenteve të ngacmimit. Kur nuk ndërmerren veprime ligjore kundër ngacmuesit dhe sistemi ligjor nuk mirret me këtë pjesë, kjo i dekurajon viktimat e tjera të raportojnë incidente të ardhshme. Për të cituar:

*“Gratë kanë frikë të raportojnë incidente të ngacmimeve seksuale, sepse kanë frikë se nëse rasti i tyre nuk trajtohet në mënyrë adekuate nga sistemi gjyqësor, ngacmuesi do të lirohet dhe gruaja do të lihet të merret me gjykimin e shoqërisë”
(I intervistuari #16).*

Të intervistuarit u pyetën për mendimin e tyre nëse gratë do të ndiheshin rehat të raportojnë incidente të ngacmimit seksual në vendin e tyre të punës. Pa përjashtim, çdo i intervistuar shprehu besimin se punonjësit e tyre do të ndiheshin të lirë të raportojnë incidente të tilla, duke përmendur një mjedis pune të relaksuar dhe mirëkuptues si arsyen themelore pas kësaj. Madje, një i intervistuar përmendi se në kompaninë e tyre ishte raportuar një incident ngacmimi seksual disa vite më parë, por çështja është trajtuar nga kompania në mënyrë të brendshme. Më poshtë janë disa citate nga të intervistuarit të pyetur për këtë çështje:

“Unë besoj se punonjësit tanë do të ndiheshin mjaft të sigurt për të raportuar çështjet e ngacmimeve seksuale. Jam i sigurt se mjedisi ynë i punës u ofron atyre lirinë për të raportuar çdo çështje me të cilën janë të pakënaqur – jo vetëm ato në lidhje me ngacmimet seksuale” (I intervistuari #11).

“Punonjësit tanë ndjehen të lirë të raportojnë incidentet e ngacmimeve seksuale. Ne gjithashtu i kemi informuar se ku duhet të raportohet ndonjë incident, kështu që ata janë në dijeni edhe për personat përgjegjës për mbikëqyrje lidhur me këtë çështje” (I intervistuari #15).

“Si kompani, kemi pasur një rast kur një kolege ka raportuar një incident të ngacmimit seksual. Ngacmuesi ishte një bashkëpunëtor burrë, kështu që ne si departament menaxherial duhej të ndërhyjmë dhe të bisedonim me të. I bëmë të ditur se pala tjetër nuk ishte e interesuar të ndiqte ndonjë gjë romantike dhe kaq. Por të flasësh për këtë temë është e vështirë sepse ndonjëherë nuk mund të dallojmë flirtin dhe ngacmimin seksual. Në vendin tonë të punës, shumë individë kanë gjetur të tjerët të rëndësishëm - edhe unë jam një prej tyre. Pra, ka një kufi të hollë midis një flirti dhe ngacmimit” (I intervistuari #19).

Figura më poshtë përmbledh gjetjet e kësaj pjese.

Figura 39. Përmbledhje e gjetjeve të seksionit

	E shprehur rallë	E shprehur deri diku	Shumë e shprehur/e shprehur
Prania e ngacmimeve verbale në Kosovë			

Prania e ngacmimeve psikologjike në Kosovë			
Prania e ngacmimeve fizike në Kosovë			
Frika nga humbja e punës si një arsye pse ngacmimet seksuale mund të mos raportohen			
Frika se çështja nuk trajtohet në mënyrë adekuate nga autoritetet gjyqësore si një arsye pse ngacmimet seksuale mund të mos raportohen			
Frika për të fajësuar viktimën si një arsye pse ngacmimi seksual mund të mos raportohet			
Frika nga turpi/gjykimet shoqërore si një arsye pse ngacmimi seksual mund të mos raportohet			
Siguria që punonjësit e kanë kur raportojnë ngacmimet seksuale			

Incidentet e ngacmimit seksual dhe politikat e brendshme

Në pjesën e fundit të intervistës, kompanitë u pyetën për protokollet e tyre të brendshme në lidhje me raportimin e rasteve të ngacmimeve seksuale, si dhe nëse ndonjë rast të ngacmimit seksual kishte ndodhur në vendin e tyre të punës dhe nëse po, si e kishin trajtuar këtë çështje.

Shumica e të intervistuarve raportuan se kompanitë e tyre nuk kanë politika të qarta që adresojnë në mënyrë specifike ngacmimin seksual. Megjithatë, ata kanë rregullore të brendshme që parashikojnë masa disiplinore për incidente të lehta dhe të rënda. Duke

genë se ngacmimi seksual shihet si një shkelje serioze e këtyre rregulloreve, rastet u raportohen menaxherëve të departamenteve ose të burimeve njerëzore. Nëse vërtetohet ngacmimi, autori shkarkohet nga puna dhe çështja i dorëzohet policisë. Në rastet kur ngacmimi nuk mund të dëshmohet, mbahet një mbledhje disiplinore për të dëgjuar të gjitha palët dhe për të marrë masat e duhura.

Megjithatë, kur u pyetën për masat disiplinore për ngacmuesit, shumë nuk ishin të sigurt ose thanë se incidente të tilla nuk kishin ndodhur në vendin e tyre të punës. Politikat e qarta për të trajtuar ngacmimin do të ofronin një rrugë të drejtpërdrejtë për veprim, pavarësisht nëse kanë ndodhur incidente, kështu që këtu ka vend për spekulime se këto politika, edhe nëse janë në fuqi, mund të mos trajtojnë në mënyrë eksplicite ngacmimin seksual në vetvete.

Më poshtë janë disa nga thëniet e të intervistuarit nëse vendi i tyre i punës ka politika specifike të ngacmimit seksual dhe nëse po, si trajtohen ato:

“Ne kemi një drejtori të brendshme që nxjerr shkelje të rënda dhe jo të rënda. Ngacmimi seksual do të përfshihej në fushën e shkeljeve të rënda. Nëse ndodh një incident seksual, çështja raportohet në departamentin e Burimeve Njerëzore dhe në varësi të seriozitetit të çështjes dhe nëse mund të vërtetohet, autori dorëzohet në polici dhe pushohet menjëherë nga puna. Ne nuk kemi mekanizma specifikë të sigurisë ndaj autorit dhe nuk kemi menduar për këtë sinqerisht pasi nuk kemi pasur kurrë ndonjë çështje të raportimit të ngacmimit seksual” (I intervistuari #18).

“Ne kemi shkruar politika të brendshme dhe në rastet e ngacmimeve seksuale, incidenti mund të raportohet ose te menaxheri i burimeve njerëzore ose te bordi i drejtorëve. Nuk e di saktësisht se çfarë masash disiplinore do të ndërmerren ndaj autorit, por do të thosha se duhet të ketë pushim të menjëhershëm nga puna në rast se vërtetohet ngacmimi seksual” (I intervistuari #8).

“Politika e brendshme që ne kemi rregullon çështjet e ngacmimit seksual. Në rastet kur incidentet e ngacmimeve seksuale nuk mund të vërtetohen, ne thërrasim një mbledhje për të vendosur se çfarë masash disiplinore do të ndërmerren. Megjithatë, ne nuk kemi pasur asnjë rast të ngacmimit seksual në kompaninë tonë, kështu që nuk e di se si do të trajtohej saktësisht çështja. Unë thjesht e di se çfarë thotë protokollin ynë i brendshëm” (I intervistuari #2).
“Nuk kemi asgjë konkrete për ngacmimin seksual. Ajo që ne kemi është një protokoll i përgjithshëm që parashtron shkelje të rënda dhe jo të rënda” (I intervistuari #7).

“Ne kurrë nuk kemi pasur incidente të ngacmimeve seksuale, por në rast se ka raste të tilla, ato do të raportohen në bordin e drejtorëve” (I intervistuari #12).

Disa kompani pranuan se nuk kanë një udhësues specifik për t'u marrë me ngacmimet seksuale. Këto kompani dhanë arsye të ndryshme për mungesën e politikave të tyre, si

p.sh: ata nuk e kishin konsideruar si të rëndësishme nevojën për to, ose se besonin se për shkak se të gjithë punonjësit e tyre ishin gra, nuk kishte rrezik të ndodhnin ngacmime seksuale. Megjithatë, arsya e dytë tregon rëndësinë e rritjes së ndërgjegjësimit për atë që përbën ngacmim seksual, si dhe pranimin se ngacmimi seksual mund të ndodhë ndërmjet individëve të të njëjtit seks. Gjithashtu tregon se jo gjithmonë punëtorët mendojnë se të kesh vetëm një seks të punësuar nuk garanton që ngacmimet seksuale nuk do të ndodhin. Përkundrazi, ekziston besimi se të pasurit vetëm një seks në vend të punës, si rrjedhojë eliminon mundësinë e ekspozimit ndaj ngacmimit seksual . Më poshtë janë disa citate:

“Ne nuk kemi nevojë për politika të ngacmimit seksual, sepse ne jemi të gjitha gra në kompaninë tonë. Megjithatë, nëse lind nevoja, punëtorët mund të shkojnë dhe të flasim me menaxherin e tyre të drejtpërdrejtë, pa problem” (I intervistuari #1).

“Ne nuk e kemi parashikuar ngacmimin seksual në kompaninë tonë sinqerisht, kështu që nuk ekziston asnjë protokoll i qartë për të adresuar incidente të tilla. Por sigurisht, nëse ndodhin, punonjësit tanë mund ta raportojnë incidentin tek BNj dhe nëse incidenti vërtetohet nga kamerat e vëzhgimit, autori do të pushohet nga puna dhe çështja do të dorëzohet në polici” (I intervistuari #4).

Pothuajse në të gjitha rastet, kompanitë raportuan se punonjësit e tyre nuk kanë pasur kurrë ndonjë ankesë në lidhje me ngacmimet seksuale në punë. Kjo gjetje ishte e njëjtë në shumicën dërrmuese të intervistave të thelluara. Më poshtë janë disa citate të përgjigjeve kur të intervistuarve iu bë kjo pyetje:

“Kompania jonë në dijeninë time nuk ka pasur kurrë ndonjë incident të raportuar të ngacmimit seksual. Për shkak se nuk ka pasur incidente, nuk na është dashur të merremi me masa disiplinore” (I intervistuari #9) (I intervistuari #2) (I intervistuari #7) (I intervistuari #17) (I intervistuari #18) (I intervistuari #8).

Kishte gjithashtu kompani që, pavarësisht se nuk kishin raportuar incidente të ngacmimeve seksuale, u pyetën se si do të vepronin nëse do të kishin raste të ngacmimeve seksuale në vendin e punës, si dhe çfarë masa do të ndërmerrnin për t'a mbrojtur viktimën. Më poshtë është një citat nga një kompani e tillë:

“Asnjëherë nuk kemi pasur raste të individëve/punonjësve që kanë raportuar ngacmime seksuale në kompaninë tonë. Por nëse do të kishim, gjëja e parë që do të bënim është të turpërojmë publikisht ngacmuesin, t'a gjobisim dhe t'a pushojmë në varësi të seriozitetit të veprës së kryer. Më pas do të sigurohemi që viktima të ketë akses në kujdesin e shëndetit mendor, dmth. seancat e terapisë me pagesë” (I intervistuari #20).

Megjithatë, në disa raste, veçanërisht në kompanitë që punojnë drejtpërdrejt me klientët, të intervistuarit raportuan se kanë qenë dëshmitarë të incidenteve të vogla të ngacmimeve seksuale, vetëm në formën e ngacmimit verbal. Në asnjë rast klienti nuk u raportua në polici apo në ndonjë autoritet, me arsyetimin se shkelja nuk ka qenë e rëndë. Ajo që është më e rëndësishme është se disa të intervistuar raportuan se këto lloj ngacmimesh janë normë në shoqërinë tonë dhe raste të tilla nuk duhet të

raportohen pasi nuk janë të rënda. Kjo tregon se shumë individë e marrin për të mirëqenë çështjen e ngacmimit verbal. Më poshtë janë disa citate nga të intervistuarit që theksojnë këtë gjetje:

"Kemi pasur raste kur klientët kanë qenë më verbalë me punonjësit tanë, duke thënë gjëra të tilla si 'je shumë e bukur'. Por kjo nuk mund të konsiderohet ngacmim. Kështu që ne nuk e raportuam këtë në polici pasi nuk ishte një incident i rëndë. Ne u siguroam që të shoqërojmë punonjëset në shtëpi në rast se janë ndjerë të frikësuar" (Intervistuar #19).

"Kemi pasur raste vetëm me klientë që i kanë 'ngacmuar verbalisht' disa nga furnizuesit tanë me fraza si 'Doni të pini kafe pas punës?'. Por ky 'ngacmim' ka mbaruar me kaq e nuk ka pasur shkelje të tjera të dëshmuara apo raportuara (I intervistuari #14).

"Kemi pasur klientë që ngacmojnë (nëse mund t'a quash ngacmim) disa nga punonjësit tanë me thënie si 'mashallah, je kaq e bukur' dhe të ngjashme. Por edhe unë vetë i përjetoj këto përditë. Unë nuk do t'i quaja këto shkelje të rënda, kështu që ne nuk i raportojmë më tej" (I intervistuari #6).

Së fundi, kompanitë u pyetën nëse u ofrojnë punonjësve të tyre trajnime për t'i identifikuar ngacmimet seksuale në punë dhe sa shpesh takohen me punonjësit e tyre për të adresuar shqetësimet e tyre dhe për t'ia dhënë atyre mundësinë që raportojnë çdo problem në vendin e punës. Gjetja kryesore këtu është se asnjë nga kompanitë e intervistuar nuk ka zbatuar programe trajnimi që synojnë në mënyrë specifike identifikimin dhe trajtimin e incidenteve të ngacmimit seksual. Ata raportuan se kishin trajnime të rregullta për sigurinë në vend ose trajnime për të identifikuar tentativat për rryshfet, por jo trajnim të veçantë që synonte identifikimin/raportimin e ngacmimeve seksuale. Ndërsa shumica e të intervistuarve deklaruan se kontratat e punonjësve ose politikat e brendshme ndalojnë çdo formë ngacmimi dhe inkurajojnë raportimin, mirëpo nuk ofrohet asnjë trajnim i specializuar për t'i ndihmuar punonjësit të identifikojnë siç duhet rastet e ngacmimit seksual në vendin e punës. Ajo që vlen të theksohet është se në disa raste, kompanitë besonin se ngacmimi seksual dhe kodi i veshjes nuk janë vetëm të ndërlidhura, por edhe se ky i fundit shkakton të parën. Ata besonin se punonjësit duhet të ndiqnin kodin e veshjes në mënyrë më strikte, sepse shkeljet më të ulëta të kodit të veshjes do të ulnin edhe incidentet e ngacmimeve seksuale.

Më poshtë janë disa nga citimet për këtë çështje nga individë:

"Ne kemi trajnime në vendin e punës për të identifikuar çështjet e sigurisë, por asgjë reth ngacmimet seksuale. E kam fjalën për asnjë trajnim specifik që synon ngacmimin seksual. Punonjësit tanë kanë takime të rregullta - zakonisht një herë në muaj - me departamentin e BNj për të diskutuar çështjet që mund të kenë punonjësit tanë. Por jo, asnjë trajnim vetëm për ngacmimin seksual. Në fakt, nuk besoj se ka ndonjë kompani në Kosovë trajnime për të trajtuar vetëm ngacmimet seksuale" (I intervistuari #10).

“Nuk kemi asnjë trajnim jo. Megjithëse jam dakord që duhet të ketë një rritje të ndërgjegjësimit edhe nga ana jonë, por edhe nga ana e punonjësve. Në fund të fundit, unë besoj fuqimisht se nëse të gjithë punonjësit i përmbahen kodit të veshjes, çështjet e ngacmimeve seksuale do të ishin inekzistente” (I intervistuari #4).

“Ne nuk kemi trajnime për ngacmimin seksual edhe pse ndoshta do të duhej të kishim. Ne mbajmë takime me punonjësit tanë në baza ad-hoc. Gjithashtu, për rajonet ku ka më shumë punonjës, ne mbajmë takime të rregullta. Për rajonet më të vogla, menaxherët janë në komunikim të vazhdueshëm me të gjithë punonjësit, kështu që nuk ka nevojë të ketë takime formale” (I intervistuari #3).

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Ky raport kishte për qëllim të kuptojë problemin e ngacmimit seksual në Kosovë, si një fenomen i përgjithshëm dhe në veçanti në vendin e punës të sektorit privat. Gjithashtu, raporti u përpoq të qartësonte mekanizmat ekzistues në vendet e punës për të identifikuar dhe raportuar incidentet e ngacmimit seksual. Gjetjet si nga pjesa cilësore ashtu edhe nga pjesa sasimore tregojnë ngjashmëritë dhe dallimet e mëposhtme:

- Punonjëset gratë ndihen përgjithësisht të sigurta në punën e tyre. Kompanitë besonin se punonjësit e tyre ndihen të sigurt për shkak të një kulture të shëndetshme pune të kultivuar në vendin e punës. Punonjëset gratë (93%) përgjithësisht ndiheshin shumë të sigurta ose të sigurta në vendin e tyre të punës.
- Gratë punonjëse theksuan pagat e ulëta, mungesën e sigurimit shëndetësor, kushtet e punës dhe kohëzgjatjen e kontratës si shqetësimet kryesore të sigurisë që kanë për vendin e tyre të punës. Nga ana tjetër, punëdhënësit nuk pohuan të tilla probleme, por përkundrazi besonin se punonjësit ndihen përgjithësisht të kënaqur me punën e tyre.
- Të dyja gjetjet, si të anketave ashtu edhe të intervistave ranë dakord se puna në sektorin privat dhe publik është përgjithësisht e sigurt. Sipas përfaqësuesve të kompanive, sektori privat mund të ofrojë mundësi më të mira për avancim në karrierë me procedura më pak hierarkike, ndërsa sektori publik është më i sigurt për sa i përket kohëzgjatjes së kontratave të ofruara dhe preferohet nga sektori bankar kur bëhet fjalë për miratimin e kredive.
- Gjetjet e intervistave dhe anketimeve ranë dakord se ngacmimi seksual është i përhapur në Kosovë, ku 94% e grave të anketuara dhe shumica e kompanive të intervistuar e pranojnë ekzistencën e këtij fenomeni. Megjithatë, ky ngacmim është më së shumti i shprehur në formën e ngacmimit verbal dhe jo të ngacmimit fizik apo vizual, që sipas tyre është më pak i përhapur.

- Të dy gjetjet u pajtuan se arsyet se pse incidentet e ngacmimeve seksuale mund të mos raportohen përfshijnë frikën e stigmatizimit dhe frikën nga humbja e punës, ndër të tjerash. Kompanitë theksuan gjithashtu funksionimin joadekuat të sistemit gjyqësor si një arsye pse gratë mund të ndihen të dekurajua për të raportuar incidentet e ngacmimit seksual.
- Të dyja këndvështrimet e gjetjeve bien dakord se ngacmimi seksual nuk vërehet apo raportohet shpesh në vendin e punës. Shumica e kompanive që u intervistuan raportuan se nuk kanë hasur asnjëherë incidente të ngacmimit seksual, që do të thotë se nuk ka pasur raportime për incidente të tilla. Në mënyrë të ngjashme, 88% e grave të anketuara deklaruan se as ato ose koleget e tyre nuk kanë përjetuar incidente të ngacmimit seksual në vendin e punës. Megjithatë, ky zbulim në asnjë mënyrë nuk do të thotë se ngacmimi seksual është një çështje që haset rrallë në vendet e punës, por thjesht mund të mos raportohet kështu që kompanitë nuk dinë për të.
- Në anketë, 77% e grave të punësuar raportuan se në vendin e tyre të punës mungon një sistem specifik raportimi për incidentet e ngacmimeve seksuale. Vetëm 10% deklaruan se inkurajohen t'i raportojnë incidentet departamentit të burimeve njerëzore ose menaxherit të tyre. Gjetjet cilësore e mbështesin këtë duke treguar se ndërsa nuk ka një mekanizëm zyrtar për raportimin e ngacmimeve seksuale, punonjësit në përgjithësi këshillohen të sjellin çdo shqetësim në vëmendjen e departamentit të BNj. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se duke mos e trajtuar në mënyrë eksplicite ngacmimin seksual si një çështje të veçantë, por duke e grupuar atë në një kategori më të gjerë, gratë shpesh dekurajohen t'i raportojnë incidentet, veçanërisht duke marrë parasysh se ngacmimi seksual është një temë e ndjeshme.

Më poshtë janë rekomandimet kryesore që rezultojnë nga pjesa cilësore dhe sasore e raportit:

Për ministrinë e punës dhe mirëqenies sociale, inspektorati i punës

- Të garantojë se inspektorati i punës i Kosovës mbikëqyr dhe monitoron punëdhënësit për t'u siguruar që ata të krijojnë mekanizma të duhur të raportimit të brendshëm për incidentet e ngacmimit seksual.
- Të sigurojnë se inspektorët e punës të marrin trajnime për ngacmimin seksual, gjë që do t'u mundësonte atyre të identifikojnë dhe raportojnë rastet e mundshme të ngacmimit seksual në vendin e punës. Ky trajnim duhet të mbulojë përkufizimin e ngacmimit seksual dhe të ofrojë udhëzime se si të raportohen incidente të tilla.

Për punëdhënësit

- Krijimi i politikave të brendshme që identifikojnë në mënyrë eksplicite ngacmimin seksual si kërcënim për mirëqenien dhe vendosin mekanizma anonimë raportimi dhe monitorimi për incidente të tilla.

- Sigurimi i një sistemi të mirëpërcaktuar dhe të përgjegjshëm për të siguruar që shkelësit e ngacmimeve seksuale të mbahen përgjegjës dhe të përballen me pasojat e duhura bazuar në ashpërsinë e veprimeve të tyre.
- Krijimi i moduleve të detyrueshme të trajnimit për identifikimin dhe raportimin e incidenteve të ngacmimit seksual në vendin e punës, duke identifikuar rolet e qarta të individëve brenda organizatës, të cilëve duhet t'u raportohet kjo çështje.
- Sigurimi i bashkëpunimit me klinikat psikologjike dhe planifikimi i seanceve të rregullta për punonjësit, duke iu ofruar atyre një mjedis të sigurt për të diskutuar dhe raportuar çdo incident që mund të ndikojë në mirëqenien e tyre dhe, si pasojë, në performancën e tyre të punës.

Për institucionet e Kosovës

- Zbatimi i masave parandaluese duke zhvilluar fushata edukative nëpër të gjitha komunat e Kosovës për të rritur ndërgjegjësimin rreth ngacmimit seksual. Fushatat duhet të promovojnë një politikë me zero tolerancë kundër ngacmimit seksual në vendin e punës, të rrisin ndërgjegjësimin e burrave dhe grave për atë se çfarë nënkupton ngacmimi seksual në të gjitha format e tij dhe të inkurajojnë individët të raportojnë ngacmimet sa herë që ndodhin.
- Të bëhen ndryshimet e duhura në ligj (Ligji për Punën, Ligjin për Sigurinë dhe Shëndetin, dhe Ligjin për Barazinë Gjinore dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi) për të njohur në mënyrë eksplicite ngacmimin seksual si rrezik për një mjedis të shëndetshëm pune, si dhe për të vendosur mekanizma të qartë disiplinor kundër ngacmuesit.
- Të prezantohet mbledhjen periodike të të dhënave të kryera nga agjenci të pavarura për të vlerësuar shkallën e ngacmimit seksual të përjetuar nga gratë, burrat, njerëzit me aftësi të kufizuara dhe individët nga kombësi të ndryshme në vendin e punës. Kjo do të mundësojë identifikimin e grupeve demografike që janë më të ndjeshme ndaj ngacmimeve seksuale.

Për shoqërinë civile

- Të monitoroj rregullisht zbatimin e ligjeve në vendin e punës që parandalojnë diskriminimin dhe ngacmimin seksual.
- Të krijojë trajnime të detyrueshme për nëpunësit civilë për t'i edukuar ata rreth ngacmimeve seksuale në vendin e punës.
- Të llobojë te institucionet që janë përgjegjëse për krijimin e politikave për të njohur ngacmimin seksual në vendin e punës si një lloj diskriminimi dhe shkelje e të drejtave të njeriut.

LISTA E REFERENCAVE

1. Kodi Nr. 06/L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës. <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/A5713395-507E-4538-BED6-2FA2510F3FCD.pdf>
2. Faktorët që ndikojnë në vendimet ekonomike të grave në Kosovë. 2018. https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens_economic_empowerment_ALB1550674286.pdf
3. Agjencia e Statistikave të Kosovës. Anketa e Fuqisë Punëtore, 2021. <https://ask.rks-gov.net/media/7218/tregu-i-punes-2021.pdf>
4. Agjencia e Statistikave të Kosovës. Anketa e Fuqisë Punëtore. T2 2022. <https://ask.rks-gov.net/media/6953/labour-force-survey-q2-2021.pdf>
5. Ligji Nr. 03/L-142 për qetësinë dhe rendin publik. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2651>
6. Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8689>
7. Ligji Nr. 05/L -019 për Barazinë Gjinore. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>
8. Ligji Nr. 05/L -021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10924>
9. Ligji Nr.03/L -212 për Punën. <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>
10. Opinion: Besojeni: Arsyet pas rasteve tona të nën-raportuara të sulmeve seksuale. DesertNews (2022). E aksesueshme në: <https://www.deseret.com/opinion/2022/7/14/23206012/opinion-the-reasons-behind-underreported-sexual-assault-cases-false-allegation-victim-blaming>
11. Kryeministri i Kosovës nxjerr Politikën Kundër Ngacmimit Seksual në Administratën Publike në Kosovë. KGSC. (2020). E aksesueshme në: <https://kgscenter.net/sq/lajme-dhe-ngjarje/aprovohet-politika-kunder-ngacmimit-seksual-ne-organet-e-administrates-publike-ne-republiken-e-kosoves/>
12. Politika Kundër Ngacmimit Seksual në Administratën Publike të Kosovës. 2020.
13. Ngacmimet seksuale në punë. Zëri Ligjor (2022). E aksesueshme në: <https://www.legalvoice.org/sexual-harassment-at-work>
14. Ngacmimet seksuale në Kosovë. Rrjeti i Grave të Kosovës (2016). <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160223185243349.pdf>
15. Ngacmimi seksual në administratën publike në Kosovë: i dukshëm për viktimat, i padukshëm për sistemin. KGSC. (2021). E aksesueshme në: https://kgscenter.net/site/assets/files/1778/sexual_harassment_in_public_administrati_on.pdf
16. Ngacmimi seksual në vendin e punës: Sfida globale. The Legal 500 (2020). E aksesueshme në: <https://www.legal500.com/gc-magazine/feature/sexual-harassment-in-the-workplace-a-global-challenge/>
17. Nën-raportimi i Ngacmimit Seksual. Instituti Evropian për Barazi Gjinore. E aksesueshme në: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/under-reporting-sexual-harassment>
18. Ngacmimi seksual në vendin e punës. NYCOSH. E aksesueshme në: <https://nycosh.org/training-assistance/workplace-sexual-harassment-2/>

