



Qendra Kosovare për Studime Gjinore  
Kosovar Gender Studies Center

# DOKUMENT POZICIONIMI

## LIGJI I PUNËS: NJË SHQYRTIM FEMINIST



Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ) [ëëë.kgscenter.net](http://ëëë.kgscenter.net)

QKSGJ ka kontribuar në integrimin thelbësor të perspektivës gjinore prej vitit 2002 dhe përpiqet vazhdimisht të arrijë barazinë gjinore në Kosovë. Ka qenë nismëtare për arritjen e ndryshimeve në sistemin diskriminues, normave shoqërore dhe standardeve të dyfishta dhe është shumë aktive në monitorimin e institucioneve publike. Misioni i QKSGJ-së është integrimi i perspektivës gjinore në të gjitha analizat, programet dhe politikat e të gjithë sektorëve të shoqërisë kosovare, përmes ngritjes së vetëdijes dhe përqendrimit në çështje gjinore, zhvillimit të studimeve gjinore dhe duke siguruar përfshirjen e politikave të ndjeshme nga aspekti gjinor përmes hulumtimeve, zhvillimit të politikave, avokimit dhe lobimit.

Adresa:

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

Autorësia:

Qendra Kosovare për Studime Gjinore, shkurt 2022. Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij dokumenti 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 të tjera pa miratimin paraprak nga QKSGJ.

Përgjegjësia:

Ky dokument pozicionimi është hartuar me mbështetje financiare të Agjencisë Suedeze për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ndërkombëtar (SIDA) në kuadër të projektit "HumanRightivism" të zbaruar nga Community Development Fund - CDF. Përmbajtja e këtij dokumenti është vetëm përgjegjësi e QKSGJ-së dhe në asnjë mënyrë nuk pasqyron qëndrimin zyrtar të CDF.

# HYRJE

Marrëdhëniet e punës në Kosovë janë të sanksionuara me Ligjin e Punës -Ligji nr. 03/L-212. Ai ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet që dalin nga marrëdhëniet e punës dhe është i aplikueshëm për personat fizikë ose ligjorë në sektorin publik dhe atë privat.<sup>1</sup> Si i tillë, ky ligj shërben si baza mbi të cilën rregullohen marrëdhëniet brenda tregut të punës, duke i përcaktuar normat dhe të drejtat dhe obligimet të cilat i shoqërojnë pjesëmarrësit/et në të. Ligji i Punës ndalon decivisht të gjitha format e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë me qëllim të ofrimit të një ambienti të sigurtë dhe të drejtë të punës.<sup>2</sup>

Në Kosovë, tregu i punës mbetet i ndjeshëm, i fokusuar kryesisht në sektorin e shërbimeve dhe i ballafaquar me nivel të lartë të informalitetit. Si i tillë, tregu i punës mbetet një nga fushat më të ndjeshme ku ndodhin diskriminime të shumëfishta të cilat janë thellësisht të gjinizuara.<sup>3</sup> Aktualisht, përveç Ligjit të Punës, rregullimet brenda tregut të punës preken me disa ligje që e targetojnë pabarazinë gjinore siç është Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe Ligji për Barazi Gjinore. Megjithatë, përkundër ndërhyrjeve ligjore të cilat tentojnë ta rregullojnë tregun e punës, rganizimi i gjinizuar i punës mbetet njëra nga pikat kyçe me të cilat teoritë feministe janë marrë, sidomos dekadave të fundit, me rritjen e ideologjisë neolibérale dhe kyçjen çdo herë e më të madhe në tregun e punës. Evidencat globale tregojnë një trend të njëtrajtshëm të mbizotërimit të burrave në punësim karshi grave. Ky trend është i pranishëm edhe në Kosovë, ku përqindja e grave të cilat janë të punësuar nuk e kalon 15.1%.<sup>4</sup> Nga to, një pjesë e konsiderueshme është e koncentruar në tregun privat i cili mbetet jomikpritës dhe diskriminues për gratë. Gjithashtu, një pjesë e grave të cilat punojnë me pagë janë të punësuar në tregun joformal, i cili ua pamundëson grave mbrojtjen formale nga shteti, duke qenë se ato nuk figurojnë në statistikat e shtetit dhe si të tilla janë me lehtë të diskriminueshme.

Përmes këtij dokumenti të pozicionimit, QKSGj synon ta shpalosë një analizë feministe karshi ligjit të punës duke e marrë kategorinë gjinore si pikënisje të problematizimit. Për qëllime avokuese, ky dokument do të fokusohet me interes të veçantë në sanksionimin diskriminimit me bazë gjinore, lejes së lehonisë dhe ngacmimit seksual në vendin e punës si pika referente të shtjellimit. Në fund, do të ofrojë disa rekomandime të cilat do t'i shërbenin avancimit të efektshmërisë të Ligjit të Punës në sigurimin e një tregu të punës më gjithëpërfshirës dhe të sigurtë.

---

<sup>1</sup> Ligji i Punës, <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

<sup>2</sup> Ligji i Punës, <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

<sup>3</sup> IKS, Të jesh grua në tregun e punës, 2021: <https://iksëeb.org/ëp-content/uploads/2021/05/Final-English-raporti-IKS-matra.pdf>

<sup>4</sup> Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore: <https://ask.rks-gov.net/sq/agjencia-e-statistikave-te-kosoves/add-nees/anketa-e-fuqise-punetore-afp-tm4-2020>

# LIGJI I PUNËS: MES MANGËSIVE DHE PAZBATUESHMËRISË

Ligji i Punës, i nxjerrë në vitin 2010 sanksionon të gjitha marrëdhëniet të cilat mund të krijohen në tregun e punës. I dizajnuar për t'iu përshtatur tregut të lirë, Ligji i Punës në 100 nenet e tij rregullon hyrjen në marrëdhnie pune, të drejtat e punëtorëve/eve, përgjegjësitë dhe obligimet e punëdhënësve/eve, kushtet e punës, organizimin sindikal dhe të drejta specifike siç është e drejta për planifikim familjar për punëtorët/et që vjen me të drejta specifike. Sipas Ligjit të Punës, gratë shtatëzëna dhe ato gjidhënëse gëzojnë mbrojtje të veçantë nga disa punë të cilat konsiderohen të rrezikshme për shëndetin e tyre.

Megjithatë, Ligji i Punës mbetet bazë ligjore e dobët në mbrojtje të punëtorëve/eve, sidomos kur ato janë gra. Ky ligj, duke qenë i miratuar dukshëm më herët se ligjet e tjera të cilat e avancojnë bazën ligjore në mbrojtje dhe promovim të barazisë gjinore, ka hendeqe të cilat shkaktojnë probleme praktike në avancimin e të drejtave të punëtorëve gra. Gjetjet kanë treguar se gratë hasin diskriminime të shumëfishta në tregun e punës, duke filluar nga diskriminimi në punësim për shkak të gjinisë e që gjenë shkallëzim në statusin civil të grave punëkërkuese e planifikimin familjar, ngacmime e sulme seksuale në vendin e punës, shkelje e të drejtës së lehonisë dhe përjashtim nga puna.<sup>5</sup> Niveli i lartë i jo-aktivitetit të lartë të grave në tregun e punës me 79.2% i cili në Kosovë, i cili shoqërohet me ndjeshmëri të lartë të grave për diskriminim në punësim tregon për nivelin e ulët të zbatueshmërisë së Ligjit të Punës, sidomos në mbrojtjen nga diskriminimi. Sipas ASK-së, në vitin 2020 vetëm 14.1% e grave janë të punësuar.<sup>6</sup> Situata bëhet edhe më shqetësuese në nivelin e ulët ekonomik të grave nga komunitetet pakicë. Një hulumtim i zbatuar nga QKSGj ka gjetur që vetëm 8% e grave rome, ashkallike dhe egjiptiane janë të punësuar aktualisht.<sup>7</sup>

Niveli i lartë i gjinimit të tregut të punës, përveç faktorëve socio-ekonomik e historik të cilët janë specifik për kontekstin kosovar, i atribuohet nivelit të zbatueshmërisë së bazës ligjore e cila e sanksionon diskriminimin gjinor në punë. Ndonëse prevalenca e ndjesisë mbi diskriminimit gjinor është dukshëm më i lartë, institucionet përgjegjëse që përfshijnë Inspektoratin e Punës, Policinë Prokurorinë dhe Gjykatat kanë treguar një

---

<sup>5</sup> Banjska, I., Ryan, D., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., Tërshani, A., 2019, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës: [https://ëomensnetëork.org/ëp-content/uploads/2019/05/RrGK\\_Diskriminimi-me-baze-gjinore-dhe-punesimi-ne-Kosove\\_REV\\_FIN.pdf](https://ëomensnetëork.org/ëp-content/uploads/2019/05/RrGK_Diskriminimi-me-baze-gjinore-dhe-punesimi-ne-Kosove_REV_FIN.pdf)

<sup>6</sup> Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore: <https://ask.rks-gov.net/sq/agjencia-e-statistikave-te-kosoves/add-neës/anketa-e-fuqise-punetore-afp-tm4-2020>

<sup>7</sup> Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2021, Gjendja ekonomike e grave rome, ashkallike dhe egjiptiane: [http://ëëë.kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja\\_ekonomike\\_e\\_grave\\_rome\\_ashkallike\\_dhe\\_egjiptiane.pdf](http://ëëë.kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja_ekonomike_e_grave_rome_ashkallike_dhe_egjiptiane.pdf)

trend pothuajse joekzistent të raportimeve të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës.<sup>8</sup> Kjo, përtej faktorëve që e përcaktojnë sjelljen e qytetarëve ndaj institucioneve sikur mungesa e besimit dhe kredibilitetit të institucioneve gjegjëse, tregon për një hendek në dizajnimin e bazës ligjore dhe mekanizmave dhe mundësisë që ato të tregojnë efekt pozitiv në rregullimin e këtyre marrëdhënieve.

Përpyekjet feministe synojnë ta problematizojnë në thelb mënyrën se si ligjet e politikat dizajnohen, çfarë imazhesh gjinore informojnë këto ligje e mbi çfarë norma shoqërore ndërtohen ato. Ndonëse Ligji i Punës, i shoqëruar me një histori të gjatë deri tek procesi i miratimit, ka qenë produkt i cili është procesuar në kohën e administrimit të Kosovës nga UNMIK-u, paraqet një ligj i cili dështon ta detektojë manifestimin e patriarkalitetit në tregun e punës. I përpiluar për t'iu përgjigjur trendeve neoliberales të organizimit të punës i cili vë theksin çdo herë e më shumë tek individit dhe sektori privat, ky ligj supozohet të ketë masa afirmative ndaj grupit më të ndjeshëm gjinor -grave. Këtu, përveç problemeve praktike që dalin nga mënyra se si është përpiluar ligji e për çka do të diskutohet në vijim, është e rëndësishme të njihen normat shoqërore të cilat janë të pranishme në ligj. Normat shoqërore janë aq të ngulitura në çdo strukturë shoqërore e politike e që rrjedhimisht pasqyrohet edhe në mënyrën se si ligjet draftohen, nxirren dhe sa janë të aplikueshme ato për grupet e ndjeshme shoqërore, interesat dhe specifikat e së cilave nuk trajtohen drejt në proces. Në rastin raportin gratë-punësimi, është qendrore të evidentohet bartja e trendit të aktivitetit të ulët ekonomik të grave dhe diskriminimit sistematik që ato e hasin në njërin anë dhe nivelit të ulët të ndëshkueshmërisë së këtyre praktikave, duke u thirrur në bazën ligjore e cila e sanksionon atë. Ligji i Punës nuk është amandamentuar asnjëherë prej kur është miratuar në vitin 2010, përkundër kërkesave të organizatave të grave në Kosovë për t'i ndryshuar pikat problematike të cilat e mirëmbajnë diskriminimin me bazë gjinore ndaj grave. Kjo rezistencë për ta ndryshuar atë përveç që tregon një neglizhim të sigurimit të ndryshimeve më të qëndrueshme në raportin punë-gra, tregon edhe për natyrën e hartimit të ligjeve.

Është diskutuar gjerësisht në studime feministe që ligjet e politikat duhet të jenë të vetëdijshme për pabarazitë faktike në shoqëri në mënyrë që t'i adresojnë ato në mënyrë efektive dhe ta aktualizojnë vetën në të mirë të përgjithshme.<sup>9</sup> Këtu vëmendjen e merr nevoja që të konsiderohen faktorët socio-historik dhe kontekstual përmes parimit të ndërthurjes i cili i njeh të gjitha pabarazitë dhe dinamikat e pushtetit në shoqëri, të cilat janë të natyrës politike e i adreson ato përmes bazës ligjore. Parimi i ndërthurjes i inspiruar nga teoricientja Kimberely Crenshaë nënkupton nevojën që qasja

---

<sup>8</sup> Banjska, I., Ryan, D., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., Tërshani, A., 2019, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës: [https://ëomensnetëork.org/ëp-content/uploads/2019/05/RrGK\\_Diskriminimi-me-baze-gjinore-dhe-punesimi-ne-Kosove\\_REV\\_FIN.pdf](https://ëomensnetëork.org/ëp-content/uploads/2019/05/RrGK_Diskriminimi-me-baze-gjinore-dhe-punesimi-ne-Kosove_REV_FIN.pdf)

<sup>9</sup> Kanenberg, H., Leal, R. L., & Erich, S., 2019, Revising McPhail's Feminist Policy Analysis Framework: Updates for Use in Contemporary Social Policy Research. *Advances in Social ëork*, 19(1), 1-22.

institucionale t'i përshtatet realiteteve dhe nevojave specifike të grupeve të ndryshme gjinore, racore, gjinore, gjeografike e aftësive fizike e psikologjike. Këto realitete e nevoja specifike janë të krijuara politikisht dhe historikisht, duke shkaktuar kështu pabarazi mes grupeve, andaj duhet edhe të trajtohen më vëmendje të veçantë në mënyrë që të arrihet drejtësi ndaj tyre.

## ○ Diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës

Ligji i Punës saktëson se diskriminimi në punësim është i ndaluar, duke përfshirë këtu të gjitha fazat në të cilat ajo mund të shfaqet. Respektivisht, përmes nenit 3, pika 1.17 ligji e sanksionon diskriminimin si "çdo dallim që përfshin përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim apo profesion apo ngritje profesionale".<sup>10</sup> Tutje, ligji i jep rëndësi të veçantë ndalimit të diskriminimit tek personat me aftësi të kufizuara duke e saktësuar atë edhe përmes pikës 5.2 i cili ndalon çdo formë të diskriminimit të personave duke u nisur nga ndonjë paragjykim mbi aftësitë e tyre.

Përtej kësaj, ligji në asnjë nga dispozitat e saja nuk e përmend decidivisht format prevalente të diskriminimit me bazë gjinore siç është ngacmimi seksual. Kjo ndikon që format specifike me bazë gjinore të mbulohen me ligje tjera siç është Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe Ligji për Barazi Gjinore. Megjithatë, mos-përfshirja dhe ndëshkueshmëria decrive e këtyre formave të diskriminimit në ligj të punës është problematike pasi që Ligji i Punës është baza ligjore që i rregullon të gjitha raportet e punës. Si i tillë, është qëndrore që të përfshijë dhe të saktësojë tutje forma të diskriminimit, sidomos kur merret parasysh prevalenca e tyre. Gjithashtu, nevoja për qartësim të formave të tërthorta të diskriminimit është e po të njëjtës rëndësi. Kjo pasi që, në Kosovë është evidente se diskriminimi me bazë racore, gjinore apo të orientimit seksual janë një nga barrierat kryesore që grupe të ndryshme identitare i hasin në punësim. Ndonëse jo të artikuluar në mënyrë të drejtpërdrejtë, ato janë përcaktuese të mëdha në nivelin e lartë të jo-aktivitetit tek personat e grupet e caktuara. Personat nga komunitetet pakicë rome, ashkalike dhe egjiptiane janë shpesh subjektë të diskriminimit në punësim i cili vjen për shkak të praktikave raciste të rrënjësura në të gjitha formacionet politike, sociale e ekonomike. Sipas një hulumtimi të zhvilluar nga QKSGj, gratë rome, ashkalike dhe egjiptiane ndihen që janë të diskriminuar në tregun e punës për shkak të përkatësisë së tyre racore.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ligji i Punës, neni 3, pika 1.17: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

<sup>11</sup> Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2021, Gjendja ekonomike e grave rome, ashkalike dhe egjiptiane: [http://ëëë.kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja\\_ekonomike\\_e\\_grave\\_rome\\_ashkalike\\_dhe\\_egjiptiane.pdf](http://ëëë.kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja_ekonomike_e_grave_rome_ashkalike_dhe_egjiptiane.pdf)

Tutje, personat LGBTI+ ballafaqohen me barriera të shumëta të cilat ua vështirësojnë punësimin, sidomos në rastet kur identiteti ose orientimi i tyre seksual është i dukshëm. Rrjedhimisht, niveli i diskriminimit në punësim, i cili shpesh vjen në formë të tërthortë është i pranishëm dhe sfidë me të cilën ballafaqohen grupe të caktuara identitare. Megjithatë, në mungesë të prezencës së Ligjit dhe artikullimit të mirëfilltë të diskriminimit të tërthortë, këto forma mbesin të padenoncuar në zinxhirin institucional përkatës.

## ○Trajtimi i prindërve (potencial) punëtorë/e:

Ligji i Punës e njeh të drejtën e punëtorëve/eve për planifikim familjar, duke e sanksionuar e mbrojtur atë në disa dispozita. Megjithatë, sipas Ligjit të Punës, grave iu njihet më shumë agjencia si prind në krahasim me burrat, duke treguar kështu një trend të asocimit të grave me punën e kujdesit. Sipas Ligjit të Punës ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejt apo i tërthortë i grave shtatëzëna, iu krijohen lehtësime nënave të reja apo/ dhe grave shtatëzëna dhe baballarëve të rinjë iu ipen disa të drejta të kufizuara.

Leja e lehonisë: Në nenit 49 të ligjit, leja e lehonisë është e rregulluar me dymbëdhjetë muaj leje nga puna me pagesë.<sup>12</sup> Pikat e këtij neni i saktësojnë obligimet e punëdhënësit dhe shtetit karshi kompensimit të grave lehona. Sipas tyre, 6 muajt e parë të lehonisë paguhen nga punëdhënësi në shumë prej 70% të pagës bazë në Kosovë, tre muajt vijues kompensohen nga Qeveria e Kosovës në shumë prej 50% të pagës bazë ndërsa tre muajt e fundit janë pa pagesë. Nëna mund të kërkojë pushimin e lehonisë 28 ditë para kohës kur pritët lindja dhe në rast të fatkeqësisë dhe kur fëmija vdes, ajo mund të ketë një minimum prej 45 ditëve të lejes/pushimit me kompensim të plotë.

Ligji e bënë të dukshme që puna e kujdesit dhe ajo riprodhuese janë të gjinizuara, duke i atribuar më shumë të drejta nënës dhe duke e bërë prezencën e babait në proces simbolike. Sipas këtij ligji leja prindërore nuk është e inkorporuar fare. Për më tepër, një pikë problematike e cila e kthenë të drejtën për leje të lehonisë në një barrierë për punësimin e grave është pagesa e lejes e cila siç është e rregulluar aktualisht është përgjegjësi e punëdhënësve. Në kushtet e tregut privat në Kosovë i cili përballë me jostabilitet të vazhdueshëm, një gjë e tillë veç sa e dekurajon punësimin e grave të cilat mund të bëjnë planifikime familjare. Përkundër se punëdhënësit e kanë të ndaluar të pyesin mbi planifikimin familjar, një gjë e tillë është e shprehur decidivisht dhe në paragjykime të grave të reja të cilat ua ulin gjasat atyre për punësim. Përgjegjësia e punëdhënësve që ta paguajnë 2/3 e lejes së lehonisë është një nga dispozitat të cilat ua vështirësojnë grave të krijojnë apo/dhe mbajnë marrëdhënie pune. Në këtë linjë, gratë shtatëzëna edhe mund të përjashtohen nga puna, ndonëse Ligji i Punës e ndalon decidivisht një gjë të tillë. Kjo përlllogaritje e cila i shkon për shtat logjikës së vetërregullimit të sektorit privat dhe kalimit të përgjegjësive sociale brenda raporteve të

---

<sup>12</sup> Ligji i Punës, neni 49: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

punës, i kontribuon përforcimit të pabarazisë gjinore. Kjo pasiqë, kostoja e lartë e shpenzimeve për leje të lehonisë i dekurajon punëdhënësit në sektorin privat, të cilët synojnë maksimizimin e fitimit me kosto më të ulët, t'i punësojnë gratë.

Leja e lehonisë është e transferueshme tek babai vetëm në rast se nëna është e sëmurë, vdes apo e braktisë fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë<sup>13</sup> Përtej kësaj, leja e atësisë është dukshëm më e kufizuar, duke qenë se atyre iu parashihen vetëm dy ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës; dhe dy javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës, ose adoptimit të fëmijës, në periudhën derisa fëmija ta ketë arritur moshën tri (3) vjeç. I punësuari duhet të informojë punëdhënësin për qëllimet e tij për ta marrë pushimin së paku dhjetë (10) ditë më herët. Sipas kësaj, Ligji i Punës e ngarkon barrën e kujdesit ndaj fëmijës tek nëna, duke i kontribuar asaj që gratë janë të destinuara t'i kryejnë punët e kujdesit. Teoricientet feministe si Correll kanë argumentuar se këto paragjykime të cilat shpesh janë të institucionalizuara dhe të normëzuara e shkaktojnë atë që njihet si "dënim i amësisë" e që nënkupton se gratë kanë tendencë të diskriminohen në tregun e punës për shkak që ato vazhdojnë të konceptohen si ofruese të kujdesit ndaj familjes.<sup>14</sup> Ligji i Punës, si i tillë, nuk përfshinë lejen prindërore e që paraqet një nga mangësitë më të mëdha të këtij ligji. Në linjën e përforcimit të ndarjes tradicionale të punës, dispozitat e këtij ligji janë diskriminuese edhe për baballarët duke qenë se atyre iu mohohet e drejta të jenë pranë fëmijëve të tyre përgjatë fazave të para të zhvillimit të tyre.

Ligji i Punës aktualisht nuk e njeh lejen prindërore. Një nga kritikantët dhe kërkesat e vazhdueshme të shoqërisë civile në raport me politikën e familjes dhe punën, ka qenë nevoja për ta inkorporuar Direktivën e BE-së për leje prindërore e që nënkupton të drejtën e të gjithë punëtorëve/eve, pavarësisht gjinisë së tyre dhe kontratës në dispozicion "të marrin leje prindërore në rastin e lindjes apo adoptimit të fëmijës".<sup>15</sup> Direktiva e BE-së për lejen prindërore synon që të stabilizojë pabarazitë gjinore mes gjinive dhe ta balancojë raportin punë-jetë familjare, përmes inkurajimit të ndarjes së përgjegjësive familjare dhe mundësive për punësim të grave.

Respektivisht, Direktivat e BE-së parashohin:

- Të drejtën e punëtorëve burra e punëtoreve gra për leje prindërore në rastin e lindjes apo adoptimit të fëmijës/ve në periudhë prej katër muajsh;
- Së paku një muaj leje të patransferueshme tek prindi tjetër;
- Orar fleksibil për periudhë të caktuar kohore, varësisht nga nevojat e tyre dhe në linjë me interesat e punëdhënësve.

---

<sup>13</sup> Ligji i Punës, Neni 49, pika 7: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

<sup>14</sup> Shelley J. Correll, Stephen Benard, and In Paik, Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? American Journal of Sociology, Vol. 112, No. 5 (March 2007), pp. 1297-1339

<sup>15</sup> Direktiva nr. 2010/18/ e BE-së: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>



- Kthim të sigurtë në vendin e tyre të punës apo të ngjashme, siç janë të parapara me kontratë fillestare.<sup>16</sup>

Aktualisht, Kosova gjendet në fazë të draftimit të Ligjit të Ri të Punës i cili është proces që është nisur vite më parë. Në kuadër të këtij procesi, grupe të ndryshme të shoqërisë civile, përfshirë këtu organizatat e grave kanë paraqitur propozimet e tyre për ndryshimet e nevojshme të Ligjit. Sipas modeleve të propozuara, kërkesat janë që të gjitha të drejtat e lehonisë, atësisë dhe prindërore të mbesin të rregulluara brenda Ligjit të Punës dhe jo të rregullohen me ligje të veçanta siç ka pasur propozime nga akterë institucional. Kjo është e rëndësishme kruciale pasi që një ndarje eventuale do t'i kontribuonte edhe më tej ndarjes gjinore të punës e cila do e pengonte mbrojtjen e punëtorëve/eve nga diskriminimet eventuale.

## ○ Ngacmimi seksual në vendin e punës

Që nga viti 2019, ngacmimi seksual është vepër kriminale e dënueshme sipas Kodit Penal të Republikës së Kosovës. Sipas Kodit Penal të Republikës së Kosovës, "Ngacmimi seksual nënkupton cilëndo formë të sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike të natyrës seksuale, me qëllim të cenimit të dinjitetit apo që cenon dinjitetin e personit, dhe krijon një mjedis i cili është objektivisht frikësues, armiqësor, degradues ose poshtërues."<sup>17</sup> Kodi Penal përmes dispozitave të ndryshme siguron mbrojtje nga ngacmimi seksual dhe i njeh raportet e pushtetit që mund të derivojnë e që e bëjnë ngacmimin seksual edhe më të dënueshëm. Sipas pikës 3 të nenit 183 "Kur vepra penale nga paragrafi 1 i këtij neni kryhet nga kryesi i cili është mësues, udhëheqës fetar, profesionist i kujdesit shëndetësor, person të cilit i është besuar rritja ose kujdesi i personit të tillë apo në ndonjë mënyrë tjetër ka pozitë të autoritetit mbi atë person, kryesi dënohet me burgim prej gjashtë (6) muaj deri në tre (3) vjet."

Përveç kodifikimit të ngacmimit seksual si vepër penale, Kushtetuta e Republikës së Kosovës ka të integruar një sërë instrumentesh vendore e ndërkombëtare të cilat e njohin dhe ndëshkojnë ngacmimin seksual në vendin e punës si formë e diskriminimit me bazë gjinore. Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAë) është një nga dokumentet bazë të cilat e njohin për herë të parë ngacmimin seksual si formë e diskriminimit me bazë gjinore dhe dhunës sistematike ndaj grave.<sup>18</sup> Tutje, Konventa e Stambollit e cila është përfshirë në Kushtetutën e Kosovës e saktëson edhe më tutje natyrën e gjinizuar të ngacmimit seksual të cilin e

---

<sup>16</sup> Direktiva nr. 2010/18/ e BE-së: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

<sup>17</sup> Kodi Penal i Republikës së Kosovës, neni 183, pika 2: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/6A2D4377-6AE1-4530-909F-3FB2680CD1EC.pdf>

<sup>18</sup> Konventa për Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit Ndaj Grave, 1979: <https://hrrp.eu/alb/docs/CEDAë-a.pdf>

njuh si formë të dhunës ndaj grave.<sup>19</sup> Gjithashtu, ngacmimi seksual është i njohur edhe me Ligjin për Barazi Gjinore dhe Ligjin për Mbrojtje nga Diskriminimi.

Ligji i Punës nuk e përmend askund decidivisht ngacmimin seksual si formë të diskriminimit dhe shkeljes së të drejtave në punë. Megjithatë, ky ligj përcakton se dispozitat e Ligjit Kundër Diskriminimit (tash Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi) janë drejtpërdrejt të zbatueshme në rastet e marrëdhënieve punëdhënës -të punësuar/a, duke përcaktuar kështu edhe ndëshkime. Mos-përfshirja e ngacmimit seksual në mënyrë të drejtpërdrejt në Ligjin e Punës është problematik dhe pasqyrohet në monitorimin e zbatimit të këtij ligji. Institucionet gjegjëse tregojnë fare pak trende të raportimit të ngacmimeve seksuale në vendin e punës, ndonëse gjetjet e hulumtimeve tregojnë se ngacmimi seksual është në nivel epidemik në Kosovë, duke i atakuar në masë të madhe vajzat dhe gratë. Sipas një raporti të Komisionit Evropian, rreth tri nga katër gra të cilat janë në pozita më të larta të punës kanë përjetuar ngacmim seksual në vendin e punës.<sup>20</sup>

Ndonëse ngacmimi seksual mund të ndodhë ndaj çdo gjinie, ai shfaqet si pasojë e raporteve të pushtetit në shoqëri. Në kontekstet e organizimeve patriarkale, kjo nënkupton që në shumicën e rasteve subjekte të ngacmimeve seksuale janë vajzat dhe gratë. Andaj, çdo ligj i cili synon sanimin e raporteve të pabarabarta gjinore në ndonjë fushë, duhet ta sanksionojnë ngacmimin seksual i cili paraqet një nga sfidat kyçe për punësim të grave në Kosovë.

---

<sup>19</sup> Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, 2011: <https://rm.coe.int/168046031c>

<sup>20</sup> Agjensia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2014-vaë-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaë-survey-main-results-apr14_en.pdf)

# PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME:

Ligji i Punës mbetet bazë ligjore e dobët në mbrojtje të të drejtave të punëtorëve në Kosovë, sidomos në rastet kur punëtorët/et janë gra, kanë aftësi të kufizuara, i përkasin komuniteteve joshumicë apo/dhe komunitetit LGBTI+. Ky ligj mbetet në masë të madhe i pazbatueshëm në rastet kur kemi të bëjmë me diskriminim gjinor në punë. Kjo ndodhë pjesërisht për shkak të fuqisë sanksionuese të të gjitha formave të diskriminimit në vendin e punës nga ky ligj.

U diskutua që Ligji i Punës mbetet problematik dhe mirëmbajtës i pabarazive gjinore së paku në disa pika: përmes inkorporimit të dobët të diskriminimit të tërthortë që është një nga format më të shpeshta të penalizimit të vajzave, grave dhe grupeve tjera identitare nga mundësia për punësim dhe punë të dinjitetshme. Tutje, rregullimi i lejes së lehonisë dhe përcaktimi i përgjegjësive të cilat kryesisht bijnë mbi supet e punëdhënësve është një sfidë tjetër e cila e riprodhon numrin e ulët të grave aktive në tregun e punës. Në këtë linjë, gjinizimi i punës së kujdesit përmes përfshirjes minimaliste të angazhimit të baballarëve në kujdesin ndaj fëmijëve dhe mos-përfshirja e lejes prindërore mbeten pika të cilat i shërbejnë normave tradicionale që parashohin ndarje strikte të punëve. Gjithashtu, një dimension i cili nuk gëzon vëmendje në Ligj është ngacmimi seksual në vendin e punës. Duke qenë se Ligji e inkorporon atë por jo në mënyrë decisive, ndikon drejtpërdrejt në sjelljen dhe mundësinë e institucioneve përgjegjëse për monitorimin e Ligjit -Inspektorati i Punës- ta evidentojë dhe ndëshkojë atë.

Rrjedhimisht, bazuar mbi këto hendeqe të evidentuara përgjatë shqyrtimit të ligjit dhe punës paraprake në terren, QKSGj rekomandon që Ligji i Punës duhet të amandamentohet konform propozimeve të mëposhtme:

- **Të saktësohen dallimet mes diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe atij të tërthortë.** Një specifikim i mëtejshëm do të reflektohej në zbatimin e mirëfilltë të Ligjit të Punës dhe inkorporim më të gjerë të diskriminimit me bazë gjinore. Pabarazia gjinore është thellë e rrënjosur në praktikën dhe normat e shumë agjentëve e entiteteve ekzistuese, duke përcaktuar kështu edhe sjelljet ndaj gjinive. Ato shpërfaqen në formën e paragjyqimeve dhe qëndrimeve diskriminuese të cilat jo gjithmonë janë të dukshme. Andaj, nevoja për t'i njohur të gjitha këto manifestime është kryesore për tejkalimin e barrierave që gratë i kanë për punësim.
- **Të ndryshohet dispozita mbi lejen e lehonisë.** Modeli aktual i kompensimit të pagës për nënat lehona është dekurajues për punësimin e grave. Rrjedhimisht, QKSGj konsideron që Ligji i Punës duhet ta përfshijë një tjetër model të lejes së lehonisë në periudhë 12 mujore i cili i nënkupton që gjashtë muajt e parë të lehonisë të paguhet nga shteti, tre muajt nga punëdhënësi dhe tre të jenë pa pagesë.

- **Të futet leja prindërore.** Ligji i punës duhet të harmonizohet me Direktivat e BE-së të cilat e parashohin një ndarje më të barabartë gjinore të punës së kujdesit dhe punës së paguar. Një ndryshim i tillë do ta inkurajonte punësimin e grave dhe do të ndikonte drejtpërdrejt në normat shoqërore të cilat i pengojnë gratë në punësim, duke e qendëruar punën riprodhuese nga duart e nënave punëtore.
- **Ngacmimi seksual të definohet decidivisht në Ligjin e Punës.** Duke qenë se ngacmimi seksual mbetet një nga format më të shpeshta të diskriminimit me bazë gjinore ndaj grave në vendin e punës, sanksionimi decidiv i tij në Ligj do t'i kontribuonte hetimit, parandalimit dhe mbrojtjes nga ai. Një gjë e tillë do t'i krijonte mundësitë që Inspektorati i Punës dhe institucionet tjera gjegjëse të pajisen me informacione, shkathtësi dhe mekanizma për trajtimin e tyre konform ligjit.

## BURIMET E CITUARA:

Agjensia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, i qasshëm në: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2014-vaë-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaë-survey-main-results-apr14_en.pdf)

Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore, i qasshëm në: <https://ask.rks-gov.net/sq/agjencia-e-statistikave-te-kosoves/add-neës/anketa-e-fuqise-punetore-afp-tm4-2020>

Banjska, I., Ryan, D., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., Tërshani, A., 2019, Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës, i qasshëm në: [https://womensnetëork.org/ëp-content/uploads/2019/05/RrGK\\_Diskriminimi-me-baze-gjinore-dhe-punesimi-ne-Kosove\\_REV\\_FIN.pdf](https://womensnetëork.org/ëp-content/uploads/2019/05/RrGK_Diskriminimi-me-baze-gjinore-dhe-punesimi-ne-Kosove_REV_FIN.pdf)

Kanenberg, H., Leal, R. L., & Erich, S., 2019, Revising McPhail's Feminist Policy Analysis Framework: Updates for Use in Contemporary Social Policy Research. *Advances in Social ëork*, 19(1), 1-22.

Komisioni Evropian, Direktiva nr. 2010/18/ e BE-së, i qasshëm në: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, 2011, i qasshëm në: <https://rm.coe.int/168046031c>

IKS, Të jesh grua në tregun e punës, 2021, i qasshëm në: <https://iksëeb.org/ëp-content/uploads/2021/05/Final-English-raporti-IKS-matra.pdf>

Ligji i Punës, 2010, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

Qendra Kosovare për Studime Gjinore, 2021, Gjendja ekonomike e grave rome, ashkalike dhe egjiptiane, i qasshëm në: [http://www.kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja\\_ekonomike\\_e\\_grave\\_rome-\\_ashkalike\\_dhe\\_egjiptiane.pdf](http://www.kgscenter.net/site/assets/files/1790/gjendja_ekonomike_e_grave_rome-_ashkalike_dhe_egjiptiane.pdf)

Shelley J. Correll, Stephen Benard, and In Paik, Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, Vol. 112, No. 5 (March 2007), pp. 1297-1339