



USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA



Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave

Buxhetimi për Barazi Gjinore në Tregti dhe Industri



Buxhetimi për Barazi Gjinore në Tregti dhe Industri

Nga Nicole Farnsworth, Iliriana Banjska, Nerina Guri dhe Donjeta Morina
për Rrjetin e Grupeve të Grave të Kosovës

Prishtinë, Kosovë
2016

© Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës, 2016

Autoret: Nicole Farnsworth, Iliriana Banjska, Nerina Guri, Donjeta Morina

Perkthyer nga Mars A.

Shtypur nga "NightDesign", me materiale ekologjike

ISBN-978-9951-737-03-6

Ky publikim është mundësuar me përkrahjen bujare të popullit amerikan përmes Agjencisë së Shteteve të Bashkuara të Amerikës për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID). Opinionet e shprehura në këtë publikim janë të autoreve dhe jo domosdoshmërisht të qeverisë së SHBA-ve ose USAID-it.

www.womensnetwork.org

Tabela e përmbajtjes

Mirënjohje	3
Akronimet.....	4
Përmbledhje ekzekutive	5
Hyrje	7
Pse MTI-në?	8
Roli dhe përgjegjësitë e MTI-së	8
Si paraqitet integrimi gjinor në Tregti dhe Industri?	9
Shpenzimet e përgjithshme të MTI-së	12
Kabineti i Ministres	16
Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme	17
Divizioni për Komunikim Publik.....	18
Departamenti Ligjor	20
Departamenti për Integritet Evropian dhe Koordinim të Politikave	21
Departamenti i Tregtisë	23
Departamenti i Industrisë.....	27
Divizioni për Politika Industriale	28
Divizioni për Cilësinë e Infrastrukturës	30
Divizioni i Turizmit	31
Departamenti i Rezervave Shtetërore	33
Divizioni për Rezervat Shtetërore të Mallrave.....	34
Departamenti për Kontrollin e Tregtisë me Mallra Strategjike dhe Departamenti për Rregullimin e Tregut të Naftës.....	36
Departamenti për Mbrojtjen e Konsumatorit.....	39
Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë.....	41
Drejtorati për Zhvillimin e Sektorit Privat.....	44
Sektori për Zhvillimin e Zonave Ekonomike.....	44
Drejtorati për Promovimin e Sektorit Privat	48
Agjencia e Metrologjisë e Kosovës	50
Agjencia e Regjistrimit të Bizneseve të Kosovës	52
Sektori i Pengut	54
Inspektorati i Tregut.....	55
Agjencia për Pronësi Industriale	57
Sektori i Patentave.....	58
Drejtoria e Akreditimit e Kosovës.....	59
Shtojca I. Rekomandime shtesë sipas departamenteve.....	62
Punimet e cituara.....	65

Mirënjohje

Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës (RrGGK) falënderojnë Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë (MTI), e në veçanti ministren Hykmete Bajrami, ushtruesit e detyrës së sekretarit të përgjithshëm: Rexhep Bllaca dhe Agron Maxhuni, zyrtaren e financave Gentiana Islamaj, dhe zyrtaren për barazi gjinore Nexhmije Shala për angazhimin e tyre drejt institucionalizimit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në këtë Ministri. Të dhënat e mbledhura dhe të ofruara nga departamentet, divizionet dhe agjencitë e MTI-së kanë demonstruar angazhimin e tyre për zbatimin e Ligjit të ri për Barazi Gjinore dhe të dispozitave të tij për mbledhjen e të dhënave sipas gjinisë, si dhe për përdorimin e këtyre të dhënave me qëllim të ofrimit të informatave për buxhetim të përgjegjshëm gjinor. Mbështetja teknike e RrGGK-së dhe koha e kaluar duke ndihmuar MTI-në në realizimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor nuk do të ishte e mundur pa mbështetjen bujare të popullit amerikan përmes projektit Partneritete për Zhvillim (Partnerships for Development - PFD) të Agjencisë së Shteteve të Bashkuara të Amerikës për Zhvillim Ndërkombëtar (USAID), të zbatuar nga Chemonics Internationale. Personeli i Chemonics-it, sidomos Hanife Limani dhe Besart Myderrizi, kanë ofruar përkrahje të konsiderueshme gjatë gjithë procesit, për të cilën RrGGK-ja iu është mirënjohëse. Autoret falënderojnë Igballe Rogovën, Drejtore Ekzekutive në RrGGK, Besa Shehun, Menaxhere e Financave në RrGGK, Zana Rudin, Menaxhere e Projektit në RrGGK dhe Gentiana Muratin, Koordinatore e Fondit të Grave të Kosovës për përkrahjen e vazhdueshme në realizimin e këtij hulumtimi. Elizabeta Murati ka ofruar ndihmë të madhe në hulumtim dhe formatim. Hana Marku, anëtare e Bordit të RrGGK-së, vullnetarisht ka kontribuar në këtë raport duke bërë hulumtim mbi politikën e tregtisë nga një perspektivë gjinore. RrGGK po ashtu falënderon kolegët për komentet e vlefshme të ofruara në draftin e raportit: Alida Muhaxhirin dhe Malva Govorin, staf i projektit në Programin për Promovimin e Punësimit në Sektorin Privat (PPPSP).

Akronimet

ABGj	Agjencia për Barazi Gjinore
AKS	Agjencia Kosovare e Standardizimit
AMK	Agjencia e Metrologjisë e Kosovës
ARBK	Agjencia e Regjistrimit të Bizneseve të Kosovës
ASK	Agjencia e Statistikave e Kosovës
ATK	Administrata Tatimore e Kosovës
BE	Bashkimi Evropian
BPGj	Buxheti i Përgjegjshëm Gjinor
BQK	Banka Qendrore e Kosovës
CEDAW	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
CEFTA	Marrëveshja e Evropës Qendrore për Tregti të Lirë
DAK	Drejtoria e Akreditimit e Kosovës
DPS	Dokumenti Planifikues Sektorial
IPA	Instrumenti për Ndihmën Para Anëtarësimit
IT	Inspektorati i Tregut
KASh	Korniza Afatmesme e Shpenzimeve
KIESA	Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë
LBV	Ligji për Bizneset e Vogla
MAShT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MeF	Ministria e Financave
MMPH	Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor
MTI	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
NVM	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme
OA	Organi Apelues
OBT	Organizata Botërore e Tregtisë
OEK	Oda Ekonomike e Kosovës
OSHC	Organizatë e Shoqërisë Civile
PPPSP	Programi për Promovimin e Punësimit në Sektorin Privat
PVPE	Plani i Veprimit të Partneritetit Evropian
RrGGK	Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
TI	Informacioni dhe Teknologjia
UNDP	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
UNWTO	Organizata Botërore për Turizëm e Kombeve të Bashkuara
ZBGj	Zyrtari për Barazi Gjinore

Përmbledhje ekzekutive

Burrat, gratë, vajzat dhe djemtë kanë nevoja dhe prioritete të ndryshme ekonomike, sociale, arsimore dhe shëndetësore. Duke marrë parasysh rolet e ndryshme gjinore në shoqëri, politikën tregtare dhe zhvillimi industrial mund t'i prekin gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme. Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor (BPGj) është një strategji përmes së cilës perspektiva gjinore aplikohet në gjithë ciklin e planifikimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të buxheteve qeveritare dhe politikave ekonomike. BPGj-ja përbën një detyrim ligjor për të gjitha institucionet publike në Republikën e Kosovës, sepse mund të lehtësojë më mirë planifikimin e bazuar në performancë me qëllim që të përmbushen të gjitha nevojat e kosovarëve. Në këtë raport përfshihet një analizë e çështjeve gjinore, përmes së cilës kërkohet që Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë (MTI) t'i ofrohen objektiva dhe aktivitete konkrete, nga pikëpamja gjinore, të cilat Ministria mund t'i përdorë në planifikimin e buxhetit për vitin 2017 dhe për buxhetet e ardhshme, me qëllim që nevojat potencialisht të ndryshme të burrave dhe grave të realizohen e plotësohen më mirë.

Në këtë raport, identifikohen disa nga praktikën më të mira që Ministria dhe departamentet e divizionet e saj mund t'i zbatojnë në pajtim me përgjegjësitë ligjore sipas Ligjit për Barazi Gjinore, për të siguruar që si gratë, ashtu edhe burrat, të përfitojnë nga puna e tyre. Këtu përfshihen:

- Sigurimi që të gjithë anëtarët e personelit të mbledhin dhe mirëmbajnë të dhëna të ndara sipas gjinisë, lidhur me personat e këshilluar, të kontaktuar dhe të synuar në kuadrin e punës së tyre. MTI-ja mund t'i përdorë këto të dhëna për të ofruar informata më të mira në procesin e planifikimit të shpenzimeve në të ardhmen, për të siguruar që nga këto shpenzime të përfitojnë si gratë ashtu edhe burrat.
- Kryerja e analizës gjinore lidhur me mënyrën se si gratë dhe burrat mund të preken në mënyra të ndryshme nga një politikë e re që propozohet (p.sh. lidhur me tregtinë, krijimin e zonave ekonomike, zhvillimin industrial, përkrahjen e bizneseve, etj.). Shqyrtimi i vazhdueshëm i projektligjeve, politikave dhe planeve të veprimit për të siguruar një perspektivë gjinore. Kjo detyrë do të duhet të kryhet nga ana e Zyrtarit për Barazi Gjinore (ZBGj) dhe nuk do të duhet të ketë kosto shtesë për MTI-në.
- Inkurajimi i grave dhe burrave për të marrë pjesë në këshillime publike lidhur me ligjet, politikën dhe projektet për investime kapitale (duke përfshirë ato që organizohen nga komunat, në të cilat përfshihen shpenzimet e MTI-së), siç janë zonat ekonomike. Kjo mund ta bëjë më të lehtë që përparësitë dhe interesat e grave dhe burrave të merren parasysh me rastin e hartimit të tyre. Organizimi i konsultimeve të tilla gjatë gjithë kohës dhe në vende ku gratë mund të marrin pjesë. Sigurimi që gratë të jenë të informuara për konsultimet, për shembull përmes bashkëpunimit me organizatat lokale që drejtohen nga gra, mund të ndihmojë në rritjen e pjesëmarrjes së grave.
- Duke marrë parasysh nën-përfaqësimin e grave në tregti dhe industri, të përdoren veprime afirmative në procedurat lidhur me subvencionet dhe transfertat, siç janë grantet, panairët promovuesë, përkrahja e planeve afariste dhe punët praktike për të lehtësuar themelimin dhe/ose rritjen e ndërmarrjeve që drejtohen nga gra.
- Të shqyrtohen materialet e komunikimit publik nga pikëpamja gjinore me qëllim që të sigurohet që imazhi dhe mesazhet t'i bëjnë thirrje dhe të komunikojmë mirë si me gratë, ashtu edhe me burrat.
- Aktualisht, gratë janë të nën-përfaqësuar në MTI, duke përfaqësuar kështu vetëm 33.3% të punonjësve. Në vitin 2015, ato kanë marrë 33% të shpenzimeve nga kategoria e shpenzimeve të pagave dhe mëditjeve. Sikurse parashikohet nga Ligji për Barazi Gjinore, duhet përdorur veprime afirmative atëherë kur hapen vende pune, me qëllim që të rekrutohen në mënyrë aktive apo të nxiten persona të kualifikuar nga gjinia e nën-përfaqësuar (zakonisht gra), për të siguruar një përfaqësim më të baraspeshuar të grave dhe burrave në të gjitha nivelet e vendimmarrjes. Kjo do të kontribuojë në drejtim të shpenzimeve më të barabarta për gratë dhe burrat nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve.

- Krijimi i një baze të thjeshtë të të dhënave, mirëmbajtja dhe përdorimi i saj për të analizuar rregullisht të dhënat e kategorizuara sipas gjinisë, të cilat kanë të bëjnë me gjininë e zyrtarëve që marrin pjesë në udhëtimet zyrtare. Kjo praktikë mund të ofrojë informim më të mirë për t'i baraspeshuar shpenzimet e ardhshme midis burrave dhe grave, duke siguruar njëkohësisht edhe përfshirjen e perspektivave të ndryshme në takimet zyrtare jashtë vendit.
- Inkurajimi i zyrtarëve dhe zyrtareve të marrin pjesë në trajnimet për sektorët specifike, të ndërlidhur me integrimin e çështjeve gjinore, në drejtim të avancimit të kapaciteteve të tyre për të integruar çështjet gjinore në punën e tyre, në përputhje me detyrimet e tyre ligjore sipas Ligjit për Barazi Gjinore. Promovimin e mundësive për trajnime, ndarjen e buxheteve shtesë për trajnim në integrimin e çështjeve gjinore, aty ku është e realizueshme, dhe insistimi në mënyrë aktive që të sigurohet një baraspeshë gjinore në radhët e përfituesve të trajnimit.

Ky raport, në pjesët vijuese, përmban rekomandime të mëtejme dhe specifike për departamentet, divizionet dhe agjencitë.

Hyrje

Nevojat, përparësitë dhe interesat mund të jenë të ndryshme te burrat dhe gratë. Midis faktorëve të tjerë, ato mund të ndryshojnë edhe në varësi të vendit ku jetojnë burrat dhe gratë (p.sh. në zona urbane, nën-urbane, rurale), statusit të tyre të punësimit, moshës, përkatësisë etnike dhe/ose aftësive. Si parim i përgjithshëm, qeveritë duhet të synojnë të krijojnë politika prej të cilave përfitojnë të gjithë qytetarët, pavarësisht dallimeve që ekzistojnë midis tyre. Më tej, si politika publike që janë, dokumentet e buxhetit duhet të synojnë t'i shërbejnë nevojave dhe interesave të përfituesve të ndryshëm.

Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinor (BPGj) mund ta bëjë planifikimin dhe ekzekutimin e buxheteve qeveritare më efikas, efektiv, transparent dhe të barabartë. BPGj-ja përfshin integrimin e perspektivës gjinore në procesin e planifikimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të dokumenteve buxhetore. Ky buxhetim kërkon një analizë të ndikimit të ndryshëm që kanë pasur shpenzimet te burrat dhe gratë, të cilat më pas mund të shërbejnë si informata për shpenzimet e ardhshme, me qëllim që prej tyre të përfitojnë si gratë, ashtu edhe burrat.

Që nga viti 2015, BPGj është një detyrim ligjor për organizatat buxhetore në Kosovë, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, i cili e përkufizon BPGj-në si:

[Z]batimin e integritetit gjinor në procesin buxhetor. Kjo do të thotë vlerësim i buxheteve nga pikëpamja e gjinisë, në rastin kur çështja gjinore është marrë parasysh në të gjitha nivelet e procesit buxhetor, të hyrave dhe shpenzimeve të ristrukturimit me qëllim të promovimit të barazisë së femrave dhe meshkujve.¹

Për më tepër, neni 5.1.5 parasheh se të gjitha institucionet e Republikës së Kosovës janë të detyruara ta përfshijnë "buxhetimin gjinor në të gjitha fushat, si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve."² Më tej, që nga viti 2014, Ministria e Financave (MeF) i ka inkurajuar të gjitha organizatat buxhetore në Kosovë që ta integrojnë BPGj-në në kornizat e tyre për shpenzimet afatmesme, si dhe në dokumentet e buxhetit vjetor të tyre. Qarkorja Buxhetore 2016/02, e nxjerrë nga MeF për t'i informuar organizatat buxhetore për strukturën e shpenzimeve për vitin e ardhshëm, ka ofruar një përkufizim dhe mostra të cilat të gjitha ministritë³ dhe komunat duhet t'i plotësojnë në pajtim me detyrimet ligjore që ato kanë për zbatimin e BPGj-së.⁴ Qarkorja Buxhetore 2017/01 ka ofruar një bazë ligjore edhe më të fortë për institucionalizimin e BPGj-së.

Në këtë kontekst, Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës (RrGGK) ka bashkëpunuar me Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë (MTI), duke përkrahur analizën e të dhënave të MTI-së nga perspektiva gjinore, me qëllim që këto të dhëna të mund të shërbejnë si informata për planifikimin e buxhetit në të ardhmen. Në këtë raport përmbledhen gjetjet dhe rekomandimet që kanë ardhur si rezultat i kësaj analize gjinore, për të ofruar informata për buxhetin e MTI-së për vitin 2017, si dhe për të bërë rekomandime të cilat mund të informojnë planifikimin e buxhetit në të ardhmen në terma afatmesëm. Raporti përfshin një analizë gjinore të departamenteve, divizioneve dhe agjencive të ndryshme në MTI, buxheteve të tyre si dhe përfituesve. Departamentet, divizionet dhe agjencitë përkatëse të MTI-së i kanë ofruar të gjitha të dhënat e paraqitura këtu, përveç rasteve kur deklarohet ndryshe. Kësisoj, çdo parashikim buxhetor i bërë për vitin 2017 dhe vitet e ardhshme, është mbështetur në të dhënat e siguruar nga departamentet dhe divizionet përkatëse të MTI-së si dhe në bashkëbisedimet e zhvilluara me to.

¹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Barazi Gjinore, nr. 05/L-020, 2015, marrë nga: <https://mapl.rks-gov.net/getattachment/165dc3a6-5295-4d24-8437-a50f8ed4e237/LIGJI-NR--05-L-020-PER-BARAZI-GJINORE.aspx>, Neni 3.1.17.

² Po aty, Neni 5.1.5

³ Republika e Kosovës, Ministria e Financave, Qarkorja Buxhetore 2016/02, marrë nga: <http://www.womensnetwork.org/documents/20150909113719743.pdf>.

⁴ Po aty.

Për secilin departament, divizion, apo agjenci të diskutuar, tabelat përfshijnë vetëm kategoritë ekonomike për të cilat secili organ ka pasur apo planifikon të ketë shpenzime. Nëse një kategori e caktuar ekonomike nuk është përfshirë, kjo do të thotë që institucioni në fjalë nuk ka pasur buxhet për atë kategori. Gjithashtu duhet të vihet re se të gjitha shumat janë rrumbullakosur në euron më të afërt, për qëllime të prezantimit.

Në frymën e buxhetimit programatik dhe të mbështetur në performancë, departamenteve, divizioneve dhe agjencive iu janë ofruar rekomandime të mbështetura në dëshmi, duke përfshirë edhe objektiva dhe aktivitete specifike të cilat MTI-ja mund t'i përfshijë si shtojcë në buxhetin e saj të vitit 2017, si dhe t'i përdorë si informata për kapitullin e kornizës afatmesme të shpenzimeve për periudhën 2018-2020. Këtu përfshihet edhe identifikimi i objektivave specifike, treguesve dhe aktiviteteve në drejtim të avancimit të barazisë gjinore dhe sigurimit të më shumë shpenzimeve të synuara për grupe të ndryshme demografike, në kuadrin e secilit departament dhe divizion. Është e kuptueshme se treguesit nuk kërkojnë që barazia gjinore të arrihet brenda natës, mirëpo marrin parasysh kontekstin e Kosovës dhe hapat që duhet ndërmarrë me kalimin e kohës në drejtim të barazisë gjinore. Treguesit e rekomanduar marrin për të mirëqenë se ndryshimi social është gradual dhe propozojnë hapat e realizueshëm që duhet të ndërmerren në drejtim të avancimit të mëtejshëm të barazisë gjinore. MTI-ja do të duhet të vazhdojë të shqyrtojë dhe të përditësojë caqet çdo vit, duke u mbështetur në monitorimin dhe vlerësimin e ndryshimeve të bëra për shkak të shpenzimeve nga viti në vit. Çdo vit, MTI-ja mund të bëjë përshtatje duke u mbështetur në këtë vlerësim dhe në kontekstin ku ndodhet Kosova, me qëllim që barazia gjinore të avancohet më tej. Monitorimi i vazhdueshëm dhe vlerësimi i përparimit, duke u mbështetur në analizën gjinore, si dhe caktimi i treguesve të performancës, mund të kontribuojnë në rritjen e efektivitetit dhe efikasitetit të shpenzimeve, si dhe në avancimin e barazisë gjinore, në përputhje me Ligjin për Barazi Gjinore.

Pse MTI-në?

Së bashku me Ministrinë e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor (MMPH), MTI-ja është Ministria e tretë që kryen një analizë gjinore dhe që punon në drejtim të institucionalizimit të BPGJ-së me përkrahjen e RrGGK-së. MTI-ja është përzgjedhë për t'u përkrahur për shumë arsye. Së pari, politikat e brendshme dhe të jashtme të MTI-së prekin jetët e shumë grave, burrave, vajzave dhe djemve që vijnë nga mjedise të ndryshme. Për shembull, politikat e tregtisë mund të ndikojnë te burrat dhe gratë në mënyra të ndryshme.⁵ Vetëm duke analizuar se si mund të ndikojnë politikat tregtare te gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme, MTI-ja mund të hartojë politika të cilat i plotësojnë më mirë nevojat potencialisht të ndryshme të grave dhe burrave dhe të luftojnë kundër çdo diskriminimi gjinor të mundshëm. Së dyti, MTI-ja ka shfaqur vullnetin politik dhe interesim për zbatimin e BPGJ-së. Së treti, MTI-ja është partnere e USAID-it, gjë që ka lehtësuar mundësitë për t'u mbështetur në bashkëpunimin ekzistues dhe bashkëpunimet e ardhshme. Arsyeja e katërt për punën me MTI-në është disponueshmëria e të dhënave të ndara sipas gjinisë. Mbatja, analiza dhe përpunimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë është një detyrim ligjor për të gjitha institucionet publike në Republikën e Kosovës.⁶ Pa të dhëna të ndara sipas gjinisë, ndërmarrja e analizës gjinore, e cila është e rëndësishme për të ofruar informata për BPGJ-në, është shumë e vështirë. Fakti që MTI-ja ka në dispozicion disa të dhëna të ndara sipas gjinisë, siç detajohet më poshtë, e lehtëson analizën gjinore.

Roli dhe përgjegjësitë e MTI-së

Një pasqyrim i shkurtër i roleve dhe përgjegjësi të MTI-së është i dobishëm për vlerësimet e mëvonshme lidhur me mënyrën se si mund të integrohet perspektiva gjinore në të gjitha fazat dhe fushat

⁵ Për shembull, shihni: *Women watch, Gender Equality and Trade Policy* [Barazia Gjinore dhe Politikat Tregtare] Resource paper, 2011, marrë nga: http://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender_equality_and_trade_policy.pdf.

⁶ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Barazinë Gjinore, nr. 05/L-050, Neni 5.1.8.

e punës së saj. E themeluar në vitin 2002⁷, MTI-ja ka përgjegjësinë të sigurojë kushtet për tregti dhe industri, dhe të hartojë politika për punësim. Midis të tjerash, përgjegjësitë dhe kompetencat e saj janë:

- Të ndërtojë një sistem për tregtinë dhe për produktet industriale dhe ndërtimore
- Të avancojë më tutje zbatimin e legjislacionit që promovon konkurrencën e ndershme
- Të krijojë politika për punë dhe të inkurajojë zbatimin e legjislacionit, si dhe programeve të tjera, të cilat përkrahin ndërmarrjet tregtare, me fokus të veçantë tek ato të mesme e të vogla
- Të krijojë politika për punë, të cilat nxisin zhvillimin e sektorit privat, dhe programe të cilat e nxisin tregtinë
- Të promovojë investime, të nxjerrë rekomandime për procesin e privatizimit, të menaxhojë regjistrimin e bizneseve, të krijojë infrastrukturë të ndërtuar mirë si dhe të promovojë turizmin në Kosovë.
- Të angazhohet në detyra të tjera që i caktohen ministrisë me legjislacionin përkatës në fuqi.⁸

Me qëllim të zbatimit të përgjegjësiave të saj, MTI-ja ka krijuar një plan strategjik dhe operativ për Zhvillimin e Sektorit Privat për vitin 2013-2017, i cili ka pesë objektiva strategjike:

- Shtet dhe Ndërmarrje Globalisht Konkurruese
- Promovimi i Investimeve dhe Eksporteve
- Zhvillimi i mëtejshëm i infrastrukturës cilësore
- Siguria e produkteve industriale jo-ushqimore
- Zhvillimi i politikave tregtare në drejtim të përmirësimit të bilancit tregtar të vendit.⁹

Në një masë të konsiderueshme, perspektiva gjinore nuk është tipar i këtij dokumenti, gjë të cilën MTI-ja do të duhet ta rregullojë në planin e ardhshëm.¹⁰ Një zyrtare brenda MTI-së vuri në dukje se ky plan është krijuar për të zhvilluar gjithë sektorin privat, pa identifikuar dallimet midis grave dhe burrave.¹¹ Megjithatë, duke pasur parasysh nën-përfaqësimin e grave në sektorin privat dhe sfidat unike me të cilat gratë përballen në hapjen dhe udhëheqjen e bizneseve, plane të tilla duhet të analizojnë këto sfida në mënyrë që të adresohen në programet për zhvillimin e sektorit privat, duke përfshirë gratë dhe burrat. Përndryshe, plane të tilla rrezikojnë me qëllim apo pa qëllim, që gratë të mbesin pas në përpjekjet për të zhvilluar sektorin privat. Sipas Ligjit për Barazi Gjinore, të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacioni brenda një institucioni publik duhet të integrojnë një perspektivë gjinore brenda tyre.¹² Kjo do të thotë se të gjithë zyrtarët që janë përgjegjës për hartimin e këtyre dokumenteve janë të detyruar të implementojnë integrimin gjinor. ZBGJ mund të ofrojë mbështetje në këtë drejtim.

Si paraqitet integrimi gjinor në Tregti dhe Industri?

Sipas teorisë kryesore të tregtisë, specializimi në prodhim, sipas avantazhit krahasimor të secilit vend brenda kuadrit të liberalizimit të tregtisë zakonisht çon në alokim më efikas të burimeve në

⁷ Republika e Kosovës, faqja e internetit e Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë, vizituar më datën 6 qershor 2016, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Ministria>.

⁸ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullore për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive" nr. 02/201, shtojca 8, fq. 54-55, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullorja_02-2011-e_miraturar_nga_Qeveria-finale.pdf.

⁹ MTI, *Strategjia për Zhvillimin e Sektorit Privat 2013-2017*, Prishtinë 2013, fq. 22-25, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategjia_per_Zhvillimin_e_Sektorit_Privat_2013-2017.pdf.

¹⁰ Shihni rekomandimet për Departamentin Ligjor, të dhëna më poshtë.

¹¹ Komenti i zyrtarës të MTI-së mbi draft-raportit, 2016.

¹² Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Barazi Gjinore, nr. 05/L-020, neni 5, marrë nga: <https://mapl.rks-gov.net/getattachment/165dc3a6-5295-4d24-8437-a50f8ed4e237/LIGJI-NR--05-L-020-PER-BARAZI-GJINORE.aspx>.

ekonominë botërore dhe, për rrjedhojë, edhe rrit nivelet e prodhimit dhe të rritjes në të gjitha vendet.¹³ Rritja ekonomike pritet ta nxisë zhvillimin kombëtar dhe pakësojë varfërinë.¹⁴ Megjithatë, sikurse ka shënuar Çağatay kur shkruan për UNDP-në, këto supozime nuk marrin parasysh që:

- burrat dhe gratë preken në mënyra të ndryshme nga politikat dhe performanca tregtare, për shkak se kanë vendndodhje dhe kontroll të ndryshëm mbi burimet brenda kuadrit të ekonomisë;
- pabarazitë gjinore ndikojnë në mënyra të ndryshme në rezultatet e politikave të tregtisë, në varësi të llojit të ekonomisë dhe sektorit, ku rezultati është që politikat e liberalizimit të tregut mund të mos prodhojnë rezultatet e pritura;
- analiza gjinore është e domosdoshme për formulimin e politikave tregtare të cilat e përmirësojnë, në vend që ta pengojnë, barazinë gjinore dhe zhvillimin njerëzor.”¹⁵

Krijimi i politikave tregtare, të cilat kontribuojnë në mirëqenien e të gjithë qytetarëve, grave dhe burrave, kërkon që analiza gjinore e politikave të reja dhe atyre ekzistuese të vlerësojë ndikimin e synuar dhe atë real të tyre te gratë dhe burrat. Këto analiza gjinore mund të ndihmojnë që politikat tregtare të mos kenë ndikim përkeqësues te gratë apo burrat në mënyrë specifike, për shkak të gjinisë së tyre dhe pozicionit që ata kanë brenda një shoqërie.

Po ashtu, politikat për zhvillimin industrial mund të ndikojnë te gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme. Për shembull, për shkak të normave socio-kulturore, gratë dhe burrat kanë prirje të punojnë në sektorë të ndryshëm. Të dhënat nga Anketimi i Forcës Punëtore i vitit 2015 tregojnë (grafikoni 1) se pjesa më e madhe e grave ka prirjen të punësohet në arsim (21.6% të grave), sektorin e shëndetit të njerëzve dhe punës sociale (15.6%), tregti me shumicë dhe pakicë (14.4%), administratë publike (7.8%), si dhe aktivitete brenda familjes së tyre, të cilat përcaktohen si “aktivitete të padiferencuara të prodhimit të mallrave dhe shërbimeve në ekonominë private për përdorim vetjak” (7.6%).¹⁶ Burrat kanë prirje të punësohen më shumë në industrinë e prodhimit (17% e burrave), tregtinë me shumicë dhe pakicë (14.2%), ndërtimtari (12%), arsim (9.4%) dhe akomodim dhe ushqime (7.4%). Politikat që lidhen me tregtinë dhe industrinë, të cilat prekin më shumë sektorë të caktuar, kanë të ngjarë që automatikisht të ndikojnë te gratë apo burrat që punojnë në ata sektorë.

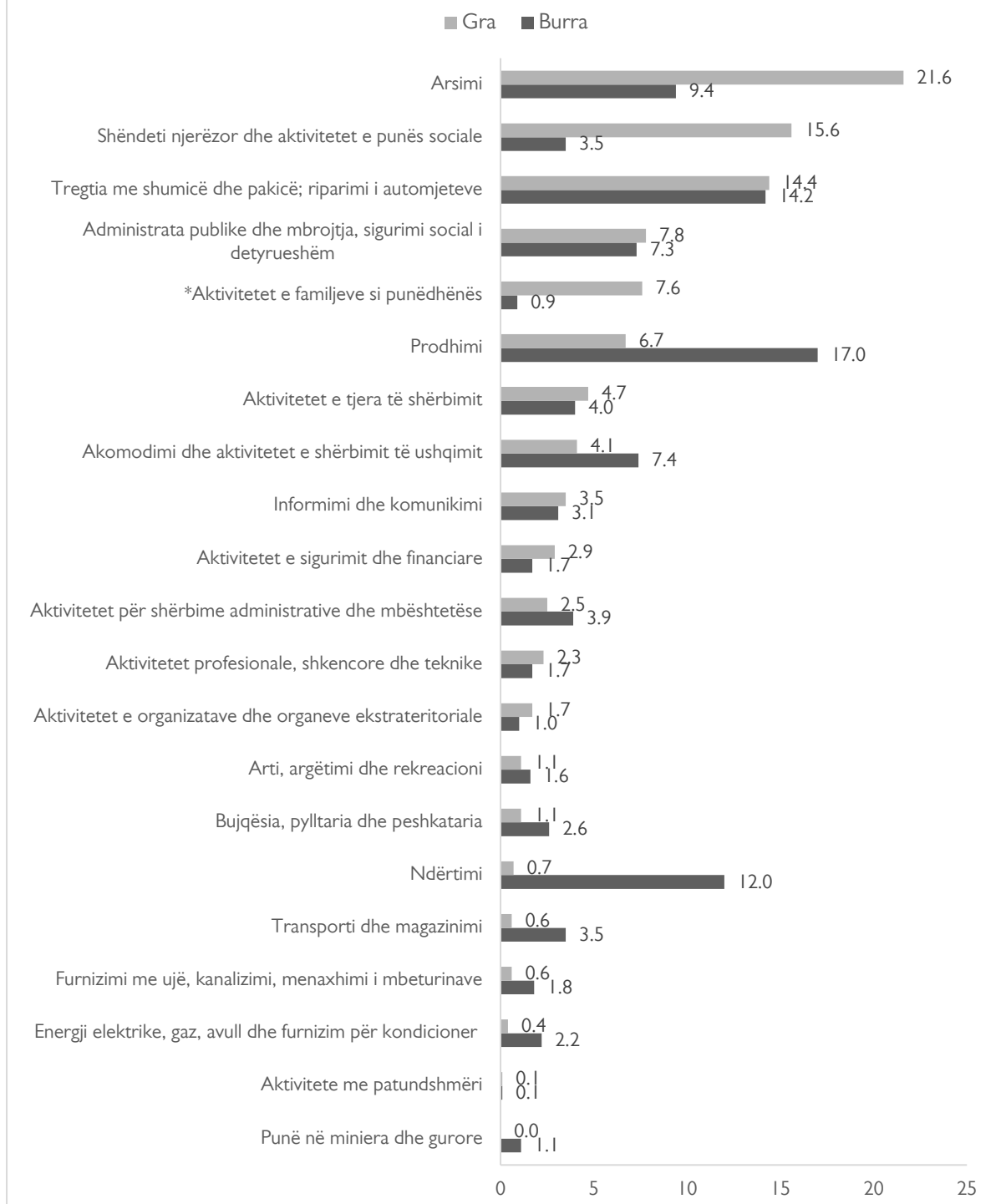
¹³ Çağatay, N., UNDP, *Trade Gender and Poverty* [Tregtia, Gjinia dhe Varfëria], 2001, fq. 5, marrë nga: <http://atwww.undptkm.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/poverty-reduction/poverty-website/trade-gender-and-poverty/TradeGenderandPoverty.pdf>.

¹⁴ Po aty.

¹⁵ Po aty.

¹⁶ Agjencia e Statistikave e Kosovës (ASK), *Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore për Vitin 2015 në Kosovë*, Prishtinë: ASK, 2016, marrë nga: <https://ask.rks-gov.net/sq/tregut-i-punes?download=1635:rezultatet-e-anketes-se-fuqise-punetore-2015-ne-kosove>, fq. 15. RrGGK e ka krijuar këtë grafit duke përshtatur të dhënat e ofruara në këtë raport.

Grafikoni 1. Aktiviteti ekonomik sipas gjinisë(%)



Pa marrë parasysh mënyrat e ndryshme në të cilat politikat industriale ndikojnë te gratë dhe burrat, politikat shtetërore të cilat iu shërbejnë interesave të të gjithë qytetarëve nuk mund të jenë maksimalisht efektive. Kjo është e rëndësishme sidomos kur merret parasysh çekuilibri në shkallën e jo-aktivitetit midis burrave dhe grave në Kosovë, ku shkalla e jo-aktivitetit të burrave është 43.3%, ndërsa ajo e grave 81.9%.¹⁷ Me qëllim që Qeveria e Kosovës t'i arrijë qëllimet e saj për rritjen e punësimit dhe krijimin e një

¹⁷ ASK, *Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore për vitin 2015 në Kosovë (qershor 2016)*, Tabela 1.4, fq. 10.

mjedisi të favorshëm për zhvillimin industrial,¹⁸ si dhe për më tej të barazisë gjinore, ajo duhet medoemos të marrë parasysh situatat dhe nevojat potencialisht të ndryshme të grave dhe burrave.

Shpenzimet e përgjithshme të MTI-së

Në tabelën I paraqiten shpenzimet e përgjithshme të MTI-së në secilën kategori ekonomike midis vitit 2014 dhe marsit të vitit 2016, si dhe shpenzimet e parashikuara për periudhën 2016-2017. Në vitin 2014, buxheti i përgjithshëm i shpenzuar ishte 4,876,493 euro, dhe në vitin 2015 pësoi një rënie të lehtë prej 3%, në 4,726,193 euro. Kjo rënie u vërejt më shumë në kategorinë ekonomike të mallrave dhe shërbimeve. E vetmja kategori që pësoi rritje ishte ajo e subvencioneve dhe transfertave: nga 973,000 euro që ishte në vitin 2014 u bë 1,106,535 euro në vitin 2015. Nga janari deri në mars të vitit 2016, MTI-ja ka shpenzuar 562,672 euro, ku pjesa më e madhe e fondeve (62%) janë shpenzuar për pagat dhe mëditjet. Një rënie thelbësore pësuan edhe investimet kapitale, nga 1,500,000 euro në vitin 2014 në 700,000 euro në vitin 2016.

Tabela I. Shpenzimet e MTI-së sipas kategorisë ekonomike ¹⁹												
Viti	2014			2015			2016			2017	2018	2019
	Të buxhetuar	Të shpenzuara	% e përd orur	Të buxhetuar	Të shpenz uara	% e përd orur	Të buxh etuar	Shpen zuar (jan- mars)	% e përdo rur	Të kërkua ra	Të parashiku ara	Të parashiku ara
Punonjësit	207	206	100%	207	203	98%	231	213	92%	231	231	231
Buxheti total	€ 5,990,989	€4,876,493	81%	€ 5,459,627	€4,726,193	87%	€5,097,278	€562,672	11%	€4,310,770	€4,317,281	€4,323,791
Pagat dhe mëditjet	€ 1,108,608	€1,309,282	118%	€1,414,603	€1,313,631	93%	€1,493,233	€350,070	23%	€1,406,725	€1,413,236	€1,419,746
Mallrat dhe shërbimet	€ 2,293,101	€ 1,649,701	72%	€1,935,744	€1,431,712	74%	€1,744,765	€129,876	7%	€1,744,765	€1,744,765	€1,744,765
Shpenzimet komunale	€ 89,280	€ 87,673	98%	€ 89,280	€84,516	95%	€109,280	€ 9,061	8%	€ 109,280	€ 109,280	€ 109,280
Subvencio net dhe transfertat	€ 1,000,000	€ 973,000	97%	€1,000,000	€1,106,535	111%	€1,050,000	€ 73,665	7%	€1,050,000	€1,050,000	€1,050,000
Investimet kapitale	€ 1,500,000	€ 856,837	57%	€1,020,000	€789,799	77%	€700,000		0%	€450,000		

Lidhur me efikasitetin, RrGGK-ja vëren, aty ku është e mundur, në pjesët e mëposhtme nëse departamenti, divizioni, apo ndonjë agjenci ka shpenzuar më shumë apo më pak në krahasim me buxhetin që i është ndarë.²⁰ Aktualisht, organizata buxhetore mund të rialokojë fonde nga një kategori ekonomike tek një tjetër në raste të caktuara.²¹ Megjithatë, nëse prirjet e shpenzimeve tregojnë se ka

¹⁸ Për shembull, shihni: *Programi i Qeverisë së Republikës së Kosovës 2015-2018*, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Programi_i_Qeverise_2015-2018_10_mars.pdf dhe Rregullorja 02/201, "Për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive."

¹⁹ Shpenzimet janë nga raportet për shpenzimet për vitet 2014, 2015, 2016 nga Departamenti i MTI-së për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme. Të dhënat e tjera janë marrë nga Projekt Buxheti i parë i vitit 2017, me përjashtim të të dhënave të buxhetit të vitit 2014.

²⁰ Informacioni i marrë nga Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, 2016.

²¹ Sipas Ligjit për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë, neni 30 (marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2524>), (Neni. 30.1) "Një organizatë buxhetore mundet, pa marrjen e miratimit paraprak nga Ministri [i Financave], të transferojë deri në pesë për qind (5%) të një ndarje buxhetore në një ndarje tjetër të asaj organizate buxhetore gjatë vitit fiskal; megjithatë, këto transfere nuk mund të bëhen në ndarjen buxhetore për paga dhe mëditje pa miratimin paraprak të Ministrit [të Financave] dhe, sipas rastit, Qeverisë ose Kuvendit, sipas paragrafëve 3 dhe 4 të këtij neni. (Neni 30.2) Ministri [i Financave], nëse merr një arsyetim të vlefshëm nga udhëheqësi i një organizate buxhetore, mund të autorizoj transferimin e një pjese të një ndarje të organizatës buxhetore në një ndarje tjetër të organizatës së njëjtë; me kusht që, vlera e shumës së transferuar të mos jetë më e madhe se pesëmbëdhjetë përqind (15%) e ndarjes së ndikuar negativisht. (Neni 30.3) Nëse udhëheqësi i organizatës

nën-shpenzim të vazhdueshëm, kjo mund të kontribuojë në mos-efikasitet. Planifikimi i dobët mund të minojë përpjekjet më të gjera për t'i përdorur më mirë burimet e kufizuara, të cilat përndryshe ndoshta do të mund të përdorehin për të kontribuar në barazinë gjinore.

Pagat dhe mëditjet

Në tabelën 2 jepen detaje të numrit të grave dhe burrave të punësuar në secilin nivel të pagës. Gratë kanë qenë gjithmonë të nën-përfaqësuara në radhët e punonjësve të MTI-së, duke përbërë kështu 35% të punonjësve në vitin 2014, 36% në vitin 2015 dhe 31% që prej marsit të vitit 2016 dhe 33.3% në shtator 2016.²² Më tej, gratë kanë qenë të nënpërfaqësuara në nivelet më të larta të pagës, zakonisht në pozitat vendimmarrëse, për tre vite me radhë. Në vitin 2014, gratë përbënin vetëm 17.9% të të punësuarve në nivelin e pagës më të lartë, 25% në vitin 2015 dhe 27% në vitin 2016. Kësisoj, për shkak të nënpërfaqësimit të grave, gratë dhe burrat nuk kanë përfituar në mënyrë të barabartë nga shpenzimet shtetërore në kategorinë ekonomike të pagave dhe mëditjeve. Për shembull, në vitin 2015, gratë kanë marrë vetëm 33% të shpenzimeve.

Tabela 2. Punonjësit në MTI, të klasifikuar sipas Gjinisë dhe Nivelit të Pagës për periudhën 2014-2017							
Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	30	13 (43%)	€57,939 (49%)	17 (57%)	€57,673 (50%)	€117,514
	401-600	145	99 (68%)	€583,248 (67%)	46 (32%)	€288,124 (33%)	€871,372
	600+	30	22 (73%)	€295,111 (92%)	8 (27%)	€25,284 (8%)	€320,396
	Gjithsej	205	134 (65%)	€936,298 (72%)	71 (35%)	€372,984 (28%)	€1,309,282
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	23	11 (48%)	€52,259 (50%)	12 (52%)	€51,453 (50%)	€103,712
	401-600	152	98 (64%)	€615,048 (67%)	54 (36%)	€309,059 (33%)	€924,107
	600+	28	21 (75%)	€214,612 (75%)	7 (25%)	€71,200 (25%)	€285,812
	Gjithsej	203	130 (64%)	€881,919 (67%)	73 (36%)	€431,712 (33%)	€1,313,631
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	50	35 (70%)	€39,322 (71%)	15 (30%)	€15,978 (29%)	€55,300
	401-600	126	85 (67%)	€135,659 (68%)	41 (33%)	€63,455 (32%)	€199,114
	600+	37	27 (73%)	€73,309 (77%)	10 (27%)	€22,348 (23%)	€95,657
	Gjithsej	213	147 (69%)	€248,290 (71%)	66 (31%)	€101,781 (29%)	€350,071
Buxhetuar për vitin 2016	Gjithsej	231	147 (64%)	€950,239 (64%)	84 (36%)	€542,994 (36%)	€1,493,233
Kërkuar për vitin 2017	Gjithsej	231	159 (69%)	€970,641 (69%)	72 (31%)	€436,085 (31%)	€1,406,726
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	231	159 (69%)	€975,134 (69%)	72 (31%)	€438,103 (31%)	€1,413,237
Parashikuar për vitin 2019	Totali	231	159 (69%)	€979,625 (69%)	72 (31%)	€440,122 (31%)	€1,419,747

buxhetore, kërkon nga Ministri [i Financave] që të autorizojë transferimin e një shume që është më e madhe se pesëmbëdhjetë përqind 15 %, por më e vogël se njëzet e pesë përqind 25 % e ndarjes së ndikuar negativisht, atëherë Ministri [i Financave] mund të autorizojë një transfer të këtillë vetëm pas marrjes së miratimit me shkrim nga Qeveria. (Neni 30.4) Nëse udhëheqësi i organizatës buxhetore kërkon nga Ministri [i Financave] që të autorizojë transferimin e një shume të barabartë me njëzet e pesë 25% apo më shumë, të ndarjes së ndikuar negativisht, Ministri [i Financave] mund të autorizojë transferimin e këtillë vetëm pas marrjes së miratimit me shkrim nga Kuvendi."

²² RrGGK email korrespondencë me udhëheqësen e Departamentit të Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, më 26 tetor 2016.

Sipas Ligjit për Barazi Gjinore, neni 6.8: “Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.”²³ Më tej, ligji e përkufizon “përfaqësimin e pabarabartë” “atëherë kur një gjini ka përfaqësim më të ulët sesa 50% në çdo organ dhe nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike.”²⁴ MTI-ja mund të planifikojë veprime afirmative si pjesë e proceseve të marrjes në punë në të ardhmen, me qëllim që me kalimin e kohës të përmirësohet baraspesha gjinore në radhët e punonjësve të MTI-së. Sikurse ilustron në tabelën 2, në qelizat për vitet 2017-2019, një analizë e tillë gjinore e shpenzimeve për gratë dhe burrat në vitet e mëparshme mund të vërë në pah prirje të caktuara, të cilat më pas mund të përdoren si informata për vlerësimin e buxhetit dhe caqet specifike graduale në drejtim të baraspeshimit të shpenzimeve për gratë dhe burrat, sipas nevojës.

Në tabelën 3 tregohet numri i zyrtarëve të MTI-së të cilët kanë marrë pjesë në udhëtime zyrtare apo vizita studimore. Në të ilustron se vazhdimisht numri i burrave që kanë udhëtuar ka qenë më i madh (73-79%) sesa ai i grave (27-21%), dhe se përqindja e zyrtarëve që kanë udhëtuar ka rënë që prej vitit 2014. Kjo mund të lidhet me faktin që burrat kanë më shumë prirje të jenë në pozita vendimmarrëse, dhe personat që mbajnë këto pozita kanë më shumë tendencë për të udhëtuar. Shuma e mëditjeve ndryshon në varësi të vendit të udhëtimit. Më tej, në tabelën 4 ilustron se burrat (73%) kanë përfituar më shumë nga mëditjet e shpenzuara në kategorinë ekonomike të pagave dhe mëditjeve sesa gratë (27%).

Tabela 3. Numri i udhëtimeve zyrtare sipas gjinisë

Viti	Gjithsej	# dhe % e burrave	# dhe % e grave
2016	178	140 (79%)	38 (21%)
2015	404	290 (72%)	114 (28%)
2014	442	324 (73%)	118 (27%)

Tabela 4. Shuma e shpenzuar për mëditje, pa përfshirë ushqimin dhe akomodimin, sipas gjinisë

Viti	Nr. i përgjithshëm i personelit në udhëtimet zyrtare	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për mëditje për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për mëditje për gratë	Shuma totale e shpenzuar
2015	135	97 (72%)	€25,902 (73%)	38 (28%)	€9,446 (27%)	€35,348
2016 (Jan. - Mar.)	81	63 (78%)	€7,092 (72%)	18 (22%)	€2,720 (28%)	€9,811
Gjithsej	216	160 (74%)	€32,994 (73%)	56 (26%)	€12,165 (27%)	€45,159

Shpenzimet kapitale

Në tabelën 5 renditen projektet e shpenzimeve kapitale të planifikuara nga MTI-ja për vitin 2017 dhe vitet e ardhshme. Secili departament brenda MTI-së i cili ka linjën e tij buxhetore përgatit propozimin/et e vet individual për projektet për investime kapitale, të cilat duhet të jenë në harmoni me objektivat e përgjithshme të MTI-së. Komisioni i brendshëm shqyrton propozimet për procesin e hartimit të Kornizës Afatmesme të Shpenzimeve (KASh). Më pas, këto finalizohen dhe i dorëzohen Ministrit të Financave për miratim.

Tabela 5. Shpenzimet kapitale të planifikuara për projektet

Emri i projektit	Kostoja e projektit 2016	Kostoja e projektit 2017	Kostoja e përgjithshme	Korniza kohore	Departamenti /agjencia
Faza e katërt e parkut të biznesit	€50,000	€25,000	€75,000	21.01.2008-21.07.2016	KIESA
Inkubatorët e biznesit	€125,000	€25,000	€150,000	21.01.2009-28.12.2013	KIESA
Ndërtimi i zonave ekonomike në	€335,000	€300,000	€635,000	01.01.2013-	KIESA

²³ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 05/L-020, neni 6.8.

²⁴ Po aty. Neni 3.1.5.

Kosovë				22.09.2016	
Zhvillimi i fushave të reja në metrologji, pajisje me etalonë dhe pajisje të tjera matëse	€150,000	€100,000	€250,000	10.02.2017-16.12.2017	Agjencia e Metrologjisë e Kosovës
Gjithsej	€660,000	€450,000	€1,110,000		

Praktikat më të mira në BPGJ kanë të bëjnë me zhvillimin e konsultimeve me gra dhe burra të ndryshëm në secilën fazë të prioritizimit, dizajnit, zbatimit dhe vlerësimit të dobisë së projekteve për investime kapitale. Lidhur me përfshirjen e grave dhe burrave në zbatimin e projekteve të financuara nga qeveria për investime kapitale, proceset e prokurimit në MTI kryhen sipas Ligjit për Prokurimin Publik.²⁵ Në blerjen e mallrave, përzgjedhjen e furnizuesve, dhe prokurimin e kontratave të tjera, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore dhe thirrjet për buxhetim të përgjegjshëm gjinor, MTI-ja mund të ndërmarrë masa afirmative me të cilat inkurajohet aplikimi nga bizneset nën pronësinë e grave dhe/ose bizneset ku shumica e punëtorëve janë gra, duke përfshirë në pozita menaxheriale. Edhe në thirrjet për oferta mund të specifikohet nëse një përqindje e caktuar e punonjësve në projektet e financuara nga qeveria duhet të jenë gra, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, me qëllim që të sigurohet që si gratë, ashtu edhe burrat, të përfitojnë nga vendet e punës të krijuara përmes projekteve të financuara nga qeveria. USAID-i, për shembull, ndonjëherë i ka këto kërkesa brenda dokumenteve të tenderimit.²⁶ Kohëve të fundit, në Ligjin nr. 05/L-068 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr. 04/L-042 për Prokurimin Publik në Republikën e Kosovës, të ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/L-237, është shtuar se, “Autoriteti kontraktues mund të vendosë, ndër të tjera, kushte specifike në kontratë të cilat lejojnë që objektivat sociale të merren parasysh”.²⁷ Njëri prej këtyre është “Detyrim[i] për të zbatuar, gjatë ekzekutimit të kontratës, masat që janë projektuar për të nxitur barazinë gjinore apo diversitetit mbi baza të tjera”.²⁸ Kjo do të thotë se MTI-ja, si autoritet kontraktues, tashmë mund t’i zbatojë ligjërisht veprimet afirmative të sipërpërmendura në drejtim të inkurajimit të aplikimit nga bizneset që janë pronë e grave dhe/ose bizneset shumica e punëtorëve të cilave janë gra, ose sigurimit që si burrat, ashtu edhe gratë të përfitojnë nga vendet e punës të krijuara përmes projekteve të financuara nga qeveria.

Objektivat e rekomanduara

1. Të rritet përqindja e grave të punësuar në MTI, veçanërisht në pozitat vendimmarrëse dhe në nivelet e pagave më të larta, nga 29% që është në vitin 2016, në 31% në vitin 2017. Të vazhdohet të rritet përqindja e grave të punësuar në MTI gradualisht çdo vit, derisa Ministria ka përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha nivelet.
2. Të rritet përqindja e grave që kryejnë udhëtime zyrtare në emër të MTI-së, duke e rritur në këtë mënyrë përqindjen e mëditjeve të shpenzuara për gratë nga 21% që është parashikuar për vitin 2016, në 23% në vitin 2017. Të vazhdohet të rritet përqindja e grave që marrin pjesë në udhëtime zyrtare gradualisht çdo vit, derisa Ministria garanton përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha udhëtimet zyrtare, duke siguruar që perspektiva e grave është dëgjuar dhe mëditjet janë shpenzuar në mënyrë më të barabartë për gratë dhe burrat.
3. Të identifikohen prioritetet e grave dhe burrave lidhur me projektet infrastrukturore.

²⁵ Republika e Kosovës, Ligji për Prokurimin Publik, Ligji nr. L-042, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=11332>.

²⁶ USAID, *Gender Equality and Female Empowerment Policy* [Barazia Gjinore dhe Politika për Fuqizimin e Grave], Washington DC: 2012, fq. 4, marrë nga: https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/GenderEqualityPolicy_0.pdf.

²⁷ Republika e Kosovës, Ligji nr. 05/L-068 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr. 04/L-042 për Prokurimin Publik në Republikën e Kosovës, të ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/L-237, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-068%20sh.pdf>.

²⁸ Po aty, neni 17.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, kur hapen vende pune, të përdoren masa afirmative në marrjen në punë dhe procedura të rritjes në detyrë me qëllim që të rritet përqindja e grave të kualifikuara të punësuar në MTI, sidomos në nivelet e pagave më të larta dhe në pozitat vendimmarrëse. I njëjti rekomandim vlen për të gjitha departamentet, divizionet dhe agjencitë të cilat hapin vende pune në të ardhmen dhe në të cilat analiza gjinore ka treguar se gratë janë të nën-përfaqësuar. Përdorimi i masave afirmative në marrjen në punë nuk do të ketë kosto shtesë për MTI-në, por do të kontribuojë në shpenzime më të barabarta të kategorisë ekonomike të pagave dhe mëditjeve. Shpalljet e punës duhet të inkurajojnë gjininë e nën-përfaqësuar për të aplikuar, si dhe duhet të shpërndahen sa më mirë në mënyrë që të sigurohet që gratë dhe burrat të marrin informacionin në lidhje me vende të reja të punës.
2. Të inkurajohen departamentet dhe divizionet që, sa të jetë e mundur, të sigurojnë baraspeshë më të madhe gjinore lidhur me vizitat zyrtare. Përtej kontribuimit për shpenzime më të barabarta për gratë dhe burrat që marrin mëditje, kjo mund të kontribuojë në cilësinë e diskutimeve përmes sigurimit që si perspektivat dhe interesat e grave, ashtu edhe ato të burrave, të merren parasysh. Ky aktivitet mund të varet pjesërisht nga aktiviteti paraprak i marrjes në punë të një numri më të madh grash, të cilët do të kualifikoheshin për të kontribuar me efektivitet në diskutime gjatë udhëtimeve zyrtare.²⁹ Kjo nuk do të përfshinte shpenzime shtesë, por më shumë shpenzime të barabarta të fondeve ekzistuese.
3. Të organizohen konsultime publike me gra, burra, djem dhe vajza për të marrë parasysh mënyrën se si do të donin që projektet infrastrukturore të planifikoheshin nga ana arkitektonike, ose se si i përdorin gratë dhe burrat projektet infrastrukturore të financuara nga Ministria dhe si përfitojnë ata prej tyre.

Kabineti i Ministres

Buxheti i Zyrës së Ministrit përfshin respektivisht kategoritë ekonomike të pagave dhe mëditjeve dhe mallrave e shërbimeve. Në vitet 2014 dhe 2015, Zyra e Ministrit ka shpenzuar shumë pak për mallra dhe shërbime, duke përdorur në vitin 2014, 89% të buxhetit që i ishte alokuar dhe 58% në vitin 2015.³⁰

Pagat dhe mëditjet

Zyra e Ministrit ka 13 punonjës, nga të cilët 38% janë gra.³¹ Ndonëse ekziston një baraspeshë e grave dhe burrave në nivelin e pagave më të larta, në nivelet pak më të ulta punojnë më pak gra. Për këtë arsye, rreth 39% e shpenzimeve që kanë të bëjnë me pagat dhe mëditjet janë shpenzuar për gratë.³²

Mallrat dhe shërbimet

Sikurse ilustruhet në tabelën 6, Zyra shpenzon 64% të buxhetit të përgjithshëm të saj për kategorinë ekonomike të mallrave dhe shërbimeve në funksion të udhëtimeve zyrtare jashtë vendit dhe 27% për dreka zyrtare. Nga perspektiva gjinore, mund të analizohet shkalla në të cilën gratë dhe burrat kanë përfituar në mënyrë të drejtpërdrejt (përmes pjesëmarrjes në aktivitete, mëditjeve për udhëtim, etj.) ose tërthorazi (përmes përfitimit nga puna gjatë këtyre mbledhjeve).

Tabela 6. Shpenzimet e Zyrës së Ministrit për mallrat dhe shërbimet	
Shpenzime	Shuma
Udhëtime jashtë vendit	€48,500 (64%)
Kosto telefonike	€6,000 (8%)
Mjete zyre	€460 (1%)
Kosto për informimin publik	€800 (1%)
Dreka zyrtare	€20,240 (27%)
Gjithsej	€76,000

²⁹ Gjatë diskutimeve, zyrtarët kanë vënë re se burrat prireshin të udhëtonin më shumë, duke marrë parasysh specializimet dhe fushat e ekspertizës së tyre. Në këtë mënyrë, marrja në punë e një numri më të madh të grave të kualifikuara mund të jetë e domosdoshme për të kontribuar në baraspeshën gjinore në këto diskutime dhe procese politike-bërëse.

³⁰ Informacioni i marrë nga Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, 2016.

³¹ Po aty.

³² Po aty.

Mund të shqyrtohet edhe efikasiteti dhe efektiviteti i këtyre shpenzimeve në arritjen e qëllimeve të MTI-së dhe në ofrimin e përfitimeve si për burrat, ashtu edhe për gratë në Kosovë. Analiza të tilla gjinore mund të shërbejnë si informata për planifikimin buxhetor lidhur me këtë linjë buxhetore në të ardhmen. Fatkeqësisht, RrGGK nuk ka marrë të dhëna të ndara sipas gjinisë mbi këtë, prandaj nuk ishte në gjendje të ofrojë një analizë të tillë në këtë raport.

Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme

Departamenti për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme menaxhon informatat për burimet njerëzore të MTI-së, koordinon përgatitjen, zbatimin, raportimin dhe vlerësimin e buxhetit të ministrisë dhe i përkrah shërbimet administrative, logjistike, informative dhe teknologjike. Ky departament luan një rol kyç në marrjen në punë dhe përzgjedhjen e personelit të kualifikuar. Prandaj, do të mund të ndikonte në baraspeshën gjinore të punonjësve brenda Ministrisë. Departamenti mund të sigurojë edhe që BPGJ-ja të zbatohet brenda dokumenteve buxhetore, sepse është përgjegjës për përgatitjen, zbatimin dhe vlerësimin e buxhetit të përgjithshëm të Ministrisë.³³ Departamenti ka tri divizione: Divizioni i Burimeve Njerëzore,³⁴ Divizioni për Buxhet dhe Financa, Divizioni për ³⁵ TI dhe Shërbime Logjistike,³⁶ dhe Divizionin për Komunikim Publik.³⁷

Pagat dhe mëditjet

Siç ilustron në tabelën 7, Departamenti ka pothuaj përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave, i cili me Ligjin për Barazi Gjinore është përcaktuar në masën 50%. Në vitin 2016, nga 48 anëtarë të personelit, 58% ishin burra ndërsa 42% gra. Megjithatë, gratë ishin të nën-përfaqësuar, si në nivelin e pagës më të ulët (30%), ashtu edhe në atë të pagës më të lartë (33%). Pjesërisht për shkak të nën-përfaqësimit të grave, 57% e pagave dhe mëditjeve shpenzoheshin për burrat dhe 43% për gratë.

Tabela 7. Punonjësit në Departamentin e Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, të klasifikuar sipas nivelit të pagës për periudhën 2014-2017

Viti	Niveli i pagës	Nr. i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	10	7 (70%)	€29,360 (66%)	3 (30%)	€14,829 (34%)	€44,189
	401-600	32	17 (53%)	€91,130 (52%)	15 (47%)	€85,102 (48%)	€176,232
	600+	6	4 (67%)	€39,934 (65%)	2 (33%)	€21,211 (35%)	€61,145
	Gjithsej	48	28 (58%)	€160,424 (57%)	20 (42%)	€121,142 (43%)	€281,566
Shpenzuar	201-400	10	7 (70%)	€33,296 (73%)	3 (30%)	€12,295 (27%)	€45,591

³³ Qeveria e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, në: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-i-Financave-dhe-Shërbimeve-te-Përgjithshme>

³⁴ Divizioni është përgjegjës për koordinimin e planifikimit të burimeve njerëzore dhe menaxhimin e punësimit të personelit. Ai siguron zbatimin e procedurave të rekrutimit dhe përzgjedhjes, trajtimin e ankesave dhe të kërkesave për pushim, dhe vlerësimin e punës. Divizioni organizon plane për trajnimin e personelit (Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 29). MTI-ja nuk ka ndonjë Kod të brendshëm të Mirësjelljes apo rregullore të shkruara që merren me ngacmimin seksual dhe mënyrën e raportimit të tij. Çdo punonjës duhet t'i përmbahet një Kodi të përgjithshëm të Sjelljes. Personeli nuk është trajnuar për këtë temë. Deri më sot, ngacmimi seksual në vendin e punës nuk është raportuar kurrë (Korrespondencë e RrGGK-së me departamentin).

³⁵ Divizioni për Buxhet dhe Financa përgatit propozimet për buxhetin. Ky divizion për përgjegjës për të siguruar që shpenzimet të jenë në pajtim me rregullat dhe procedurat buxhetore, si dhe për të monitoruar dhe raportuar për ekzekutimin e buxhetit. Divizioni gjithashtu bashkëpunon me auditorë (Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 30).

³⁶ Divizioni për TI dhe Shërbime Logjistike ofron mbështetje logjistike gjatë takimeve të personelit, ndihmon me problemet që dalin lidhur me teknologjinë informative, menaxhon inventarin dhe arkivat e MTI-së dhe bën administrimin e transportimit dhe të pajisjeve të zyrave.

³⁷ Këto katër divizione janë paraqitur së bashku, pasi të gjitha e ndajnë një buxhet të përbashkët, edhe pse administrativisht Divizioni i Komunikimit Publik nuk është në Departamentin e Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme.

për vitin 2015	401-600	33	15 (45%)	€95,193 (46%)	18 (55%)	€109,854 (54%)	€205,047
	600+	5	3 (60%)	€38,152 (67%)	2 (40%)	€18,832 (33%)	€56,984
	Gjithsej	48	25 (52%)	€166,641 (54%)	23 (48%)	€140,981 (46%)	€307,622
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	7	4 (57%)	€4,513 (59%)	3 (43%)	€3,156 (41%)	€7,669
	401-600	29	15 (52%)	€23,324 (52%)	14 (48%)	€21,676 (48%)	€45,000
	600+	9	5 (56%)	€15,192 (65%)	4 (44%)	€8,081 (35%)	€23,272
	Gjithsej	45	24 (53%)	€43,028 (57%)	21 (47%)	€32,913 (43%)	€75,942
Buxhetuar për vitin 2016 ³⁸	Gjithsej	48	24 (50%)	€159,835 (50%)	24 (50%)	€159,835 (50%)	€319,670
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	48	24 (50%)	€152,551 (50%)	24 (50%)	€152,551 (50%)	€305,102
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	48	24 (50%)	€153,277 (50%)	24 (50%)	€153,277 (50%)	€306,554
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	48	24 (50%)	€154,003 (50%)	24 (50%)	€154,003 (50%)	€308,006

Sikurse ilustruhet në tabelën 8, punonjësit në MTI kanë marrë pjesë në më shumë trajnime (71% të pjesëmarrësve) sesa pjesëmarrëset (29%). Përderisa donatorët i kanë financuar pjesën më të madhe të trajnimeve, MTI-ja nuk ka mundur të ofrojë të dhëna lidhur me shpenzimet, të ndara sipas gjinisë. Megjithatë, me qëllim që MTI-ja ta rrisë profesionalizmin të të gjithë punonjësit, Divizioni i Burimeve Njerëzore mund ta çojë të tutje baraspeshën gjinore në radhët e të trajnuarve të MTI-së.

Divizioni i Burimeve Njerëzore merret me regjistrimin dhe adresimin e ankesave të parashtruara nga punonjësit e MTI-së. Në tabelën 9 ilustruhet se numri i burrave që kanë parashtruar ankesa gjatë periudhës 2014-2016 ishte më i madh sesa ai i grave. Me anë të analizës së mëtejshme gjinore do të mund të shqyrtoheshin shkaqet për të cilat ndodh kështu, me qëllim që të ofrohen informata për aktivitetet për inkurajimin e grave që të parashtrorjnë kërkesa, në raste nevojë.

Tabela 8. Trajnimet ku kanë marrë pjesë zyrtarë të MTI-së

Viti	Gjithsej	# dhe % e burrave	# dhe % e grave
2014	43	26 (60%)	17 (40%)
2015	26	22 (85%)	4 (15%)
2016 (jan.-mars)	32	24 (75%)	8 (25%)
Gjithsej	101	72 (71%)	29 (29%)

Tabela 9. Ankesat e pranuar në Divizionin e Burimeve Njerëzore.

Viti	Gjithsej	# dhe % e burrave	# dhe % e grave
2014	31	25 (81%)	6 (19%)
2015	61	42 (69%)	19 (31%)
2016 (jan.-mars)	17	12 (71%)	5 (29%)
Gjithsej	109	79 (72%)	30 (28%)

Divizioni për Komunikim Publik

Divizioni për Komunikim Publik propozon, harton dhe siguron zbatimin e planeve të komunikimit. Krahas kësaj, ai organizon edhe konferenca shtypi dhe përgatit publikimet për mediet.³⁹ Në kuadrin e punës së tij, ky Divizion mund të integrojë perspektivën gjinore përmes përfshirjes së të dhënave të ndara sipas gjinisë në komunikimet me shtypin, dizajnimin e materialeve të komunikimit në të cilat merren parasysh interesat potencialisht të ndryshme, nevojat e komunikimit dhe prioritetet që kanë

³⁸ Parashikimet e bëra dhe të sugjeruara nga RrGGK-ja. Për periudhën kohore të rekrutimit në pozitë e reja dhe për nivelin e pagave të pozitave, RrGGK-ja nuk ka qenë në dijeni. Prandaj, RrGGK-ja nuk ka mundur të identifikojë përllogaritjet e sakta të buxhetit.

³⁹ Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 33.

gratë dhe burrat, si dhe përmes kujdesit që ilustrimet të mos përforcojnë rolet tradicionale gjinore ose të lënë pa përfshirë gra apo burra. Në planet e komunikimit mund të merren parasysh mënyrat më të mira për informimin e grave dhe burrave, duke marrë parasysh mënyrat, kohët dhe format e tyre të ndryshme të komunikimit. Për këtë mund të mos kërkohen burime shtesë nga Divizioni, por një përmirësim i perspektivës gjinore në punën e tij.

Pagat dhe mëditjet

Divizioni ka tre punonjës: dy burra dhe një grua. Duke marrë parasysh pozitat e tyre, gruaja merr 30% të shpenzimeve ndërsa burrat 70% të shpenzimeve nga kjo kategori ekonomike.

Tabela 10. Punonjësit në Divizionin për Komunikim Publik, të klasifikuar sipas Gjinisë dhe Nivelit të Pagës për vitin 2016 (jan-qershor) ⁴⁰						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
401-600	2	1 (50%)	€3,006 (50%)	1 (50%)	€2,980 (50%)	€5,986
600+	1	1 (100%)	€3,841 (100%)			€3,841
Gjithsej	3	2 (67%)	€6,847 (70%)	1 (33%)	€2,980 (30%)	€9,827

Objektivat e rekomanduara

1. Të zbatohet përgjegjësia ligjore për zbatimin e BPGJ-së në MTI.
2. Përderisa ngacmimi seksual nuk është raportuar në MTI më parë, në mënyrë që të sigurohet parandalimi i ngacmimit seksual që potencialisht mund të ndodhin në të ardhmen, MTI mund të vënë në vend politika të përmirësuar mbi ngacmim seksual dhe për të siguruar zbatimin e tyre.

Aktivitetet e rekomanduara

- 1.1. Të inkurajohen dhe përkrahen departamentet, divizionet dhe agjencitë e tjera të MTI-së për ta institucionalizuar BPGJ-në, sidomos përmes mbajtjes së të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe përdorimit të analizës gjinore për të shërbyer si informata për KASH-et dhe buxhetet vjetore.
- 1.2. Të zhvillohen takime vjetore me të gjithë zyrtarët e financave në MTI për të diskutuar kërkesat e BPGJ-së sipas Ligjit për Barazi Gjinore dhe qarkoret buxhetore. BPGJ-ja dhe zyrtarët mund ta kryejnë këtë aktivitet pa kosto shtesë.
- 1.3. Të organizohen trajnime dhe mentorime për personelin e MASHT-it, nga ekspertët për BPGJ-në, sipas nevojës, me qëllim që Ministria të mund të përmbushë detyrimet ligjore sipas Ligjit të ri për Barazinë Gjinore. Këtu përfshihet edhe kujdesi që trajnimi për BPGJ-në të përfshihet në trajnimin fillestar që ofrohet për punonjësit e rinj.
- 1.4. Të mbikëqyren përgatitjet e shtojcës në Buxhetin Vjetor, duke përfshirë një analizë të ndikimit gjinor. Në këtë përfshihet edhe një shqyrtim i ndikimit të shpenzimeve të mëparshme nga perspektiva gjinore ("analiza e situatës") si në këtë raport; një vlerësim i ndikimit të synuar të shpenzimeve të planifikuara për gratë, burrat, vajzat dhe djemtë; si dhe objektivat specifike, veprimtaritë dhe treguesit e performancës, në drejtim të avancimit të barazisë gjinore brenda MTI-së, duke adresuar kështu çdo pabarazi gjinore të gjetur në analizën gjinore.
2. Divizioni për Burime Njerëzore mund të hartojë një politikë të qartë për ngacmimin seksual për MTI-në, duke përfshirë hapat dhe mekanizmat konkretë për raportimin e tij. Pastaj, informacioni në lidhje me politikën duhet të shpërndahet te të gjithë punonjësit, duke siguruar se ata janë të vetëdijshëm. Zbatimi i politikave duhet të monitorohet.

⁴⁰ Të dhënat i janë ofruar RrGGK-së nga Udhëheqësi i Divizionit.

Departamenti Ligjor

Departamenti Ligjor përkrah hartimin e dokumenteve strategjike dhe legjislacionit lidhur me mandatin e MTI-së, duke siguruar përputhshmëri me legjislacionin e BE-së dhe ligjeve të tjera në fuqi.⁴¹ Ky Departament përbëhet prej dy divizioneve: Divizioni për Hartimin dhe Harmonizimin e Legjislacionit dhe Divizioni për Mbikëqyrjen e Zbatimit të Legjislacionit, të Mbështetjes Ligjore dhe të Bashkëpunimit Ndërinstitucional në Fushën e Legjislacionit. Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme administron buxhetin e tij. Brenda Departamentit Ligjor, gjysma e gjashtë punonjësve janë gra dhe gjysma tjetër burra.

Sipas Ligjit për Barazi Gjinore, të gjitha proceset politikë-bërëse duhet të përfshijnë analizën gjinore dhe të reflektojnë perspektivën gjinore. Këtu përfshihet edhe sigurimi që ligji i Kosovës të harmonizohet me ligjin e BE-së dhe të përfaqësohet me direktivat e BE-së për barazinë gjinore. Ndoshta Departamenti dhe divizionet e tij mund t'i avancojnë kapacitetet e brendshme për harmonizimin e legjislacionit të MTI-së me kërkesat ndërkombëtare për barazinë gjinore, duke përfshirë ato që lidhen me anëtarësimin në BE.⁴²

Më tej, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, të gjitha institucionet publike duhet të sigurojnë përfaqësim të barabartë gjinor në të gjitha nivelet e vendimmarrjes, duke përfshirë edhe atë brenda grupeve punuese. Në tabelën II paraqitet përqindja e grave dhe burrave të përfshirë si anëtarë dhe kryesues të grupeve të punës që kanë hartuar ligje në vitin 2014.⁴³ Në përgjithësi, gratë përbënin 32% të anëtarëve të grupeve punuese. Gratë nuk kanë kryesuar asnjë grup punues.

Tabela II. Anëtarët dhe kryetarët e grupeve punuese që hartonin legjislacionin në vitin 2014, sipas gjinisë										
Data	Juridik	Gjiths ej	Gjithsej		Anëtarë		Gjiths ej	Kryetarë		Gjiths ej
			# dhe % e grave	# dhe % e burrave	# dhe % e grave	# dhe % e burrave		# dhe % e grave	# dhe % e burrave	
17/01	Projekt Udhëzimi Administrativ për Regjistrimin, Revokimin e Regjistrimeve të Subjekteve Turistike dhe Regjistrin e Kategorizimeve	7	2 (29%)	5 (71%)	5 (84%)	1 (16%)	6	0 (0%)	1 (100%)	1
27/01	Ligji nr. 04/L-026 për Markat Tregtare	8	4 (50%)	4 (50%)	3 (43%)	4 (57%)	7	0 (0%)	1 (100%)	1
30/01	Projekt Ligji për Tregtimin e Naftës dhe Produkteve të saj	12	2 (17%)	10 (83%)	2 (18%)	9 (82%)	11	0 (0%)	1 (100%)	1
05/02	Ligji nr. 04/L-029 për Patentat	5	3 (60%)	2 (40%)	3 (75%)	1 (25%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
26/02	Hartimi i Udhëzimit për zbatimin e Rregullores nr. 09/2012 për Ashensorët dhe Komponentët e tyre të Sigurisë	5	1 (20%)	4 (80%)	1 (25%)	3 (75%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
06/03	Ligji nr. 04/L-028 për Dizajnin Industrial	5	2 (40%)	3 (60%)	2 (50%)	2 (50%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
29/04	Hartimi i Udhëzimit Administrativ për Vlerësimin e Konformitetit të Produkteve të Ndërtimit	5	1 (20%)	4 (80%)	1 (25%)	3 (75%)	4	0 (0%)	1 (100%)	1
	Gjithsej	47	15 (32%)	32 (68%)	17 (43%)	23 (58%)	40	0 (0%)	7 (100%)	7

⁴¹ Republika e Kosovës, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-Ligjor>.

⁴² Diskutim i RrGGK-së me përfaqësues të Departamentit, 2016

⁴³ Në tabelën II përfshihen vetëm disa prej ligjeve të hartuara në vitin 2014. Departamenti Ligjor nuk kishte informata lidhur me të gjitha mbledhjet që ishin zhvilluar nga viti 2014 deri në vitin 2016.

Objektivat e rekomanduara⁴⁴

1. Çështjet gjinore janë integruar në të gjitha ligjet, rregulloret, strategjitë, plan-veprimet dhe dokumentet e tjera, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.
2. Të rritet përqindja e anëtarëve të grupeve punuese nga 43% në vitin 2014 në 50% në vitin 2017, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, i cili përcakton që përfaqësimi i barabartë të jetë 50%. Këtu përfshihet edhe sigurimi i një baraspeshë gjinore midis kryetarëve të grupeve punuese.

Aktivitetet e rekomanduara

- 1.1. Të përfshihet ZBGJ-ja dhe ekspertët për çështjet gjinore në shqyrtimin e të gjitha dokumenteve të reja ligjore dhe nën-ligjore. Për këtë nuk do të ketë kurrfarë shpenzimi shtesë, meqenëse është përgjegjësi e ZBGJ-së. Disa ekspertë për çështje gjinore aktualisht e ofrojnë këtë shërbim pa pagesë (për shembull RrGGK).
- 1.2. Të kryhen analiza të rregullta gjinore të të gjitha ligjeve, udhëzimeve administrative, rregulloreve dhe strategjive aktuale të MTI-së. Këto dokumente duhet të jenë patjetër në harmoni me detyrimet ligjore që kanë të bëjnë me barazinë gjinore, në pajtim me Kushtetutën dhe Ligjin për Barazi Gjinore. Të sigurohet që legjislacioni ekzistues dhe i ri për MTI-në të jetë në harmoni të plotë me kërkesat ndërkombëtare për barazi gjinore, duke përfshirë edhe ato që kanë të bëjnë me anëtarësimin në BE. Më konkretisht, të sigurohet që termat e referencës për vlerësimin e planit aktual strategjik dhe operativ për Zhvillimin e Sektorit Privat për periudhën 2013-2017 të përfshijë vlerësimin e mënyrës se si plani ka prekur gratë dhe burrat. Gjetjet duhet të shërbejnë si informata për hartimin e një plani të ri dhe çështjet gjinore duhet të integrohen në të. Kjo është përgjegjësi e personelit ekzistues në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, prandaj nuk kërkon shpenzime shtesë.
- 1.3. Të bashkëpunohet me RrGGK-në për të organizuar punëtorë të nevojshme gjysmë-ditore për të gjithë punonjësit lidhur me integrimin e çështjeve gjinore në legjislacionin kombëtar brenda MTI-së pa kosto shtesë, me qëllim fuqizimin e kapaciteteve të zyrtarëve në këtë çështje.
2. Të sigurohet që, gra të afta për të shërbyer si anëtare të grupeve punuese, madje edhe si kryetare të grupeve punuese. Kjo nuk ka kosto shtesë.

Departamenti për Integritet Evropian dhe Koordinim të Politikave

Departamenti për Integritet Evropian dhe Koordinim të Politikave përkrah veprimtaritë që lidhen me procesin e integritetit evropian. Ky departament punon drejt harmonizimit të legjislacionit të MTI-së me *acquis communautaire*, si dhe monitoron dhe raporton për zbatimin e rekomandimeve të bëra nga Komisioni Evropian.⁴⁵

Buxheti departamentit përfshin respektivisht vetëm kategoritë ekonomike të pagave dhe mëditjeve dhe mallrave e shërbimeve. Sikurse ilustron në tabelën 12, numri i grave të punësuar nga ky departament ka rënë me kalimin e kohës. Aktualisht Departamenti për Integritet Evropian ka dy pozita të hapura. Sipas Ligjit për Barazi Gjinore, me qëllim çuarjen përpara të baraspeshës gjinore, departamenti do të mund të përdorte veprime afirmative për të punësuar dy gra për t'i plotësuar këto vende të lira.

⁴⁴ Udhëheqësi i këtij Departamenti ka dërguar një marrëveshje të nënshkruar në të cilën thuhet se Departamenti është dakord me rekomandimet e RrGGK-së dhe do të punojnë për t'i zbatuar këto objektiva dhe aktivitete në vitin 2017. Kjo do të kontribuojë në përmbushjen e mandatit të tyre ligjor për buxhetim të përgjegjshëm gjinore në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

⁴⁵ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-per-Integritet-Evropiane-dhe-Koordinim-te-Politikave->.

Tabela 12. Punonjësit në Departamentin për Integritet Evropian dhe Koordinim të Politikave, sipas gjinisë dhe nivelit të pagës gjatë periudhës 2014-2019

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€2,091 (100%)	€ 2,091
	401-600	2	1 (50%)	€5,065 (40%)	1 (50%)	€7,719 (60%)	€ 12,784
	600+	2	1 (50%)	€11,763 (79%)	1 (50%)	€3,217 (21%)	€ 14,980
	Gjithsej	5	2 (40%)	€16,828 (56%)	3 (60%)	€13,027 (44%)	€ 29,855
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 0
	401-600	4	3 (75%)	€21,411 (95%)	1 (25%)	€1,163 (5%)	€ 22,574
	600+	1	1 (100%)	€7,889 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 7,889
	Gjithsej	5	4 (80%)	€29,300 (96%)	1 (20%)	€1,163 (4%)	€ 30,463
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	1	1 (100%)	€813 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 813
	401-600	3	3 (100%)	€5,090 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 5,090
	600+	1	1 (100%)	€2,004 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 2,004
	Gjithsej	5	5 (100%)	€7,907 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 7,907

Ky departament ka dy divizione. I pari, Departamenti për Integritet Evropian, ofron mbështetje për përfshirjen e politikave të BE-së në legjislacionin kombëtar.⁴⁶ Ky divizion është përgjegjës për të siguruar zbatimin nga ana e MTI-së të Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit (MSA), si dhe përgatitjen e fondeve për Dokumentet e Planifikimit Sektorial (DPS) dhe planet e veprimit për Instrumentin e Ndihmës Para-Anëtarësimit (IPA). MTI-ja është pala kyçe e interesit në dy Dokumentet për Veprim të IPA II, lidhur me konkurrencën. Në draftet fillestare të këtyre dokumenteve, ka pasur mundësi që çështjet gjinore të integrohen më tej. Duke marrë parasysh Ligjin për Barazi Gjinore dhe detyrimet e reja për analizën gjinore në Planin e BE-së për Veprimin Gjinor, ky Divizion duhet të sigurojë që në Dokumentet e ardhshme të Veprimit, si dhe në zbatimin e veprimeve në kuadrin e IPA-s II, të merren parasysh nevojat potencialisht të ndryshme të grave dhe burrave. Kjo do të ndihmojë për të siguruar që nga shpenzimet të përfitojnë si gratë, ashtu edhe burrat dhe mund të kontribuojë edhe në adresimin e pabarazive ekzistuese gjinore që kanë të bëjnë me nën-përfaqësimin e grave në sektorin e industrisë dhe tregtisë. Në të ardhmen, analiza e situatës, kornizat logjike dhe treguesit në dokumentet e IPA-s duhet të përfshijnë edhe të dhënat e ndara sipas gjinisë, si dhe objektivat dhe aktivitetet specifike në drejtim të adresimit të pabarazive gjinore, sikurse kërkohen nga BE-ja.

Së dyti, Divizioni për Koordinim të Politikave ofron mbështetje për hartimin e dokumenteve strategjike të MTI-së. Ai ofron të dhëna dhe informata për hartimin e planit vjetor të punës, duke siguruar që ky të harmonizohet me KASH-in dhe dokumentet e tjera strategjike. Në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, Divizioni duhet të sigurojë që në dokumentet strategjike të MTI-së të integrohet perspektiva gjinore, duke përfshirë BPGJ-në aty ku është e mundshme. Deri më sot, divizioni nuk e ka bërë këtë.⁴⁷

Objektivat e rekomanduara

- I. Të përmirësohet integriteti i çështjeve gjinore brenda Dokumenteve të Veprimit të IPA-s, zbatimi dhe vlerësimi i tyre, duke e rritur numrin e objektivave specifike, aktiviteteve dhe treguesve të ndarë sipas gjinisë në funksion të barazisë gjinore. Në këtë mënyrë, shpenzimet e IPA-s mund të kontribuojnë në çuarjen tutje të barazisë gjinore.

⁴⁶ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 23.

⁴⁷ Intervistë e RrGGK-së me Udhëheqësin e Divizionit për Koordinim të Politikave, 25 maj 2016.

Aktivitetet e rekomanduara

- I. Të bashkëpunohet me Zyrën e BE-së në Kosovë, Ministrinë e Integrimit Evropian, ABGJ-në, dhe ekspertët vendorë të çështjeve të barazisë gjinore, me qëllim që çështjet gjinore të integrohen përmes Dokumenteve të Veprimit të IPA-s, të ndërlidhura me tregtinë dhe industrinë. Të përfshihet ZBGJ-ja në ofrimin e të dhënave hyrëse lidhur me këto dokumente nga perspektiva gjinore dhe në monitorimin e zbatimit nga kjo perspektivë. Realizimi i këtij objekti nuk do të kërkojë shpenzime shtesë nga departamenti dhe është pjesë e përgjegjësi të personelit ekzistues. Zyra e BE-së e ka kontraktuar RrGGK-në për t'iu ofruar ekspertizë falas ministrive të linjës në kuadër të integrimit të çështjeve gjinore në dokumentet e IPA-s dhe në zbatimin e tyre gjatë mesit të vitit 2018, gjë të cilën departamenti mund ta shfrytëzojë. Aty ku është relevante, kjo mund të përfshijë trajnimin mbi ngritjen e vetëdijes të stafit se si të integrojnë një perspektivë gjinore në punën e tyre.

Departamenti i Tregtisë

Departamenti i Tregtisë ofron mbështetje për lëvizjen e lirë të mallrave dhe kapitalit, të shërbimeve tregtare, të tregtisë së jashtme, konkurrencën midis kompanive lokale dhe rritjes së eksporte.⁴⁸ Ky departament ka tre divizione: Divizionin për Politika Tregtare, Divizionin për Marrëveshje Tregtare dhe Divizionin për Mbrojtjen e Tregut. Ata propozojnë, hartojnë, analizojnë dhe zbatojnë politika tregtare, nisin negociata për marrëveshje tregtare, shqyrtojnë tregjet e reja për eksportuesit, vlerësojnë marrëveshjet ekzistuese, propozojnë rishikime duke u mbështetur te zhvillimet e reja dhe japin këshilla lidhur me legjislacionin që ka të bëjë me anti-dampingun dhe masat kundërvepruese.⁴⁹

Departamenti i Tregtisë ka pasur një reduktim të konsiderueshëm në shpenzimet e përgjithshme të cilat kanë prekur të gjitha kategoritë ekonomike midis viteve 2014 dhe 2015.⁵⁰ Departamenti dhe divizionet e tij kanë pasur edhe një reduktim në numrin e personelit nga 14 që ishin në periudhën 2014-2015 në 10 në vitin 2016. Pagat dhe mëditjet shpenzohen për pagat e zyrtarëve dhe për mëditjet e tyre gjatë udhëtimeve. Kategoria ekonomike e mallrave dhe shërbimeve përdoret për pajisje zyre, produkte të TI-së dhe për produkte të marketingut si fletëpalosje dhe raporte të hulumtimit.

Pagat dhe mëditjet

Ligji për Financat ka parashikuar se ky departament do të ketë 14 zyrtarë. Megjithatë, që prej marsit të vitit 2016, në këtë departament kanë punuar 10 zyrtarë: pesë burra dhe pesë gra. Sikurse tregohet në tabelën 13, ka pasur një shpërndarje të barabartë të burrave dhe grave që punojnë në çdo nivel të pagave. Kështu që shpenzimet e pagave dhe mëditjeve për gratë dhe burrat kanë qenë të barabarta.

⁴⁸ Republika e Kosovës, MTI, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/-Divizioni-per-Mbrojtjen-e-Tregut->.

⁴⁹ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 8-10. Masat kundërvepruese janë masa kundër importeve të subvencionuara, të cilat aplikohen pasi hetimet provojnë se një vend i huaj i subvencionon eksportet e tij dhe, duke vepruar kështu, dëmton prodhuesit e vendit importues. Dampingu përfshin rastin kur një vend apo kompani eksporton një produkt në një treg të huaj, me një çmim më të ulët sesa tregu vendas. Dampingu shpeshherë i vë në rrezik prodhuesit e të njëjtit produkt në vendin importues. Për këtë arsye, qeveria e vendit mund të imponojnë masa anti-damping siç është tarifa proteksioniste për importet e huaja, nëse besohet se mallrat e importit kanë një çmim nën vlerën e drejtë të tregut.

⁵⁰ Informacioni i marrë nga Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, 2016.

Tabela 13. Punonjësit në Departamentin e Tregtisë, sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2016

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	3	1 (33%)	€863 (16%)	2 (67%)	€4,458 (84%)	€5,321
	401-600	9	5 (56%)	€35,480 (57%)	4 (44%)	€26,824 (43%)	€62,304
	600+	2	2 (100%)	€37,863 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€37,863
	Gjithsej	14	8 (57%)	€74,206 (70%)	6 (43%)	€31,282 (30%)	€105,488
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,202 (100%)	€4,202
	401-600	10	6 (60%)	€35,812 (66%)	4 (40%)	€18,693 (34%)	€54,505
	600+	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€12,681 (100%)	€12,681
	Gjithsej	12	6 (50%)	€35,812 (50%)	6 (50%)	€35,576 (50%)	€71,388
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	2	0 (0%)	€0 (0%)	2 (100%)	€2,297 (100%)	€2,297
	401-600	7	5 (71%)	€8,320 (72%)	2 (29%)	€3,300 (28%)	€11,620
	600+	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,994 (100%)	€1,994
	Gjithsej	10	5 (50%)	€8,320 (52%)	5 (50%)	€7,591 (48%)	€15,911
Buxhetuar për vitin 2016 ⁵¹	Gjithsej	14	7 (50%)	€43,063 (50%)	7 (50%)	€43,063 (50%)	€86,125
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	14	7 (50%)	€31,864 (50%)	7 (50%)	€31,864 (50%)	€63,728
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	14	7 (50%)	€31,990 (50%)	7 (50%)	€31,990 (50%)	€63,980
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	14	7 (50%)	€32,117 (50%)	7 (50%)	€32,117 (50%)	€64,233

Mallrat dhe shërbimet

Kategoria ekonomike e mallrave dhe shërbimeve përdoret për shtypjen e raporteve të hulumtimit, broshurave dhe materialeve të tjera informuese. Megjithatë, midis viteve 2014 dhe 2016, Departamenti e ka përdorur këtë buxhet vetëm në vitin 2016 për të shtypur fletëpalosje informuese (në vlerë totale prej 99 eurosh).⁵² Pjesa tjetër e buxhetit zakonisht është rialokuar në kategorinë e pagave dhe mëditjeve dhe është përdorur për të paguar mëditjet për udhëtimet zyrtare.⁵³

Programet dhe politikë-bërja

Departamenti është përgjegjës për propozimin e politikave dhe në vitin 2009 ka hartuar Politikën e parë Tregtare të Kosovës.⁵⁴ Sipas Udhëheqësit të Departamentit, deri në vitin 2020 nuk do të hartohet asnjë politikë tjetër. Ndërkohë, Departamenti pranon ankesa dhe iu ofron mbështetje bizneseve të cilat hasin probleme që lidhen me tregtinë jashtë vendit. Që prej vitit 2014, Departamenti ka pranuar afërsisht 30 ankesa, të gjitha të parashtruara nga burra.⁵⁵ Gjithashtu Departamenti i përkrah bizneset me këshillime, duke përfshirë edhe ato lidhur me Marrëveshjen e Evropës Qendrore për Tregti të Lirë (CEFTA) dhe BE-në. Departamenti i Tregtisë planifikon të propozojë në mbledhjen e radhës të CEFTA-s ndarjen sipas gjinisë të të dhënave për përfaqësuesit e bizneseve.

Një korpus literature, i cili rritet gjithmonë e më shumë, shqyrton çështjet gjinore të ndërlidhura me tregtinë dhe politikat tregtare. Ndërsa vëzhgojnë se procesi i liberalizimit të tregut mund ta

⁵¹ Parashikimet e bëra dhe të sugjeruara nga RrGGK-ja. Për periudhën kohore të rekrutimit në pozitat e reja dhe për nivelin e pagave të pozitave, RrGGK-ja nuk ka qenë në dijeni. Prandaj, RrGGK-ja nuk ka mundur të identifikojë përllogaritjet e sakta të buxhetit.

⁵² Letërkëmbim elektronik me udhëheqësin e Departamentit, 2016.

⁵³ Intervistë e RrGGK-së me udhëheqësin e Departamentit, 8 gusht 2016.

⁵⁴ Republika e Kosovës, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Politika Tregtare e Kosovës, 2009, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/PolitikaTregtare_Fin_270809.pdf.

⁵⁵ Intervistë e RrGGK-së me Udhëheqësin e Departamentit, 08 gusht 2016.

zvogëlojë varfërinë përmes krijimit të vendeve të punës për gratë, disa hulumtues argumentojnë se marrëveshjet dhe politikat tregtare shpeshherë ndikojnë te gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme, ⁵⁶ sidomos liberalizimi i tregut.⁵⁷ Për shembull, një studim ka gjetur se burrat dhe gratë ndikohen në mënyra të ndryshme nga politikat tregtare, për shkak të statusit të tyre socio-ekonomik të ndryshëm, sidomos nivelet e ndryshme të varfërisë. Gratë kanë më shumë të ngjarë të jetojnë në varfëri ekstreme sesa burrat.⁵⁸ Një studim tjetër tregon se burrat dhe gratë mund të përfitojnë në mënyra të ndryshme nga zgjerimi i tregut, dhe se liberalizimi i tregut mund të ketë pasoja të ndryshme për burrat dhe gratë, për shkak të modeleve të ndryshme të punës.⁵⁹ Këto studime, midis të tjerash, ilustrjnë rëndësinë që ka analiza gjinore për të kuptuar ndikimin që mund të kenë politikat tregtare te burrat dhe gratë.

Sikurse është përmendur, diçka më pak se 80% e grave në Kosovë janë ekonomikisht jo-aktive.⁶⁰ Midis grave të punësuar, Agjencia e Statistikave e Kosovës (ASK) raporton se 79.4% janë punonjëse, 1.9% janë të vetëpunësuar dhe kanë punonjës, dhe 11.9% janë të vetëpunësuar dhe nuk kanë punonjës.⁶¹ Për burrat, këto përqindje të llojit të punësimit janë përkatësisht 68.6%, 7.5% dhe 15.7%.⁶² Në total, gratë kanë pronësi në vetëm 17.7% të të gjitha bizneseve në Kosovë.⁶³ Më tej, afaristet kosovare përballen me sfida konsiderueshëm më të mëdha në lidhje me rritjen, në krahasim me afaristët.⁶⁴ Sipas një ankete të vitit 2006 të kryer me 1,450 sipërmarrëse, gratë priren të hapin biznese në sektorët me rritje të vogël, siç është tregtia (kryesisht shitje me pakicë të produkteve si ushqime ose produkte kozmetike), industritë e shërbimit (kujdes ditor, sallone të ondulimit, etj.), prodhimtaria (tekstilet, zejet, etj.), dhe punë në bujqësi (prodhime bylmeti, bletari, etj.).⁶⁵ Në Kosovë, bizneset që drejtohen nga gratë priren të punësojnë mesatarisht tre persona dhe janë pothuajse të gjitha mikrobiznese.⁶⁶ Në përgjithësi, bizneset që drejtohen nga gratë janë dukshëm të pafavorizuara, në krahasim me bizneset vendore që drejtohen nga burrat dhe konkurentët e huaj.

Politikat tregtare në të cilat merren parasysh çështjet gjinore, zhvillimi njerëzor dhe qëndrueshmëria mund t'i ndihmojnë bizneset që drejtohen nga gratë që të zhvillohen. Aktualisht, legjislacioni i Kosovës lejon politika ministrore për përkrahjen dhe mbrojtjen e rritjes së industrive vendore, edhe pse këto industri ende nuk lulëzojnë apo ende nuk janë të mëdha. Ligji i vitit 2014 për Masat Antidamping and Masat Kundërbalancuese parasheh mënyrat përmes së cilave qeveria e Kosovës mund të ndërhyjë për të mbrojtur industritë lokale.⁶⁷ Që prodhuesit vendorë apo tregtuesit të

⁵⁶ MacLaren, B. *Free Trade Agreements in Peru and Colombia: Monitoring Future Impacts from a Gender Perspective* [Marrëveshjet e Tregtisë së Lirë në Peru dhe Kolombi: Monitorimi i Ndikimeve të Ardhshme nga Perspektiva Gjinore] 2012; dhe Gibb, H., *Gender and Regional Trade Agreements*, [Çështjet Gjinore dhe Marrëveshjet Tregtare Rajonale], dokument i shkruar për APEC Women Leader's Network, Instituti "North-South", 2008.

⁵⁷ Çağatay, N., për UNDP-në, *Trade Gender and Poverty* [Tregtia, Gjinia dhe Varfëria], 2001

⁵⁸ Po aty.

⁵⁹ Fontana, M. et. al., për Departamentin për Zhvillim Ndërkombëtar (DFID) MB, *Global Trade Expansion and Liberalisation: Gender Issues and Impacts*, [Zgjerimi i Tregtisë Globale dhe Liberalizimi: Çështjet Gjinore dhe Ndikimet] 1998, marrë nga: www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re42c.pdf.

⁶⁰ ASK, *Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore për vitin 2015 në Kosovë (qershor 2016)*, Tabela 1.4, Statusi i Punësimit, fq. 10.

⁶¹ Ibid, fq. 12.

⁶² Po aty.

⁶³ ASK, *Seria 3: Statistikat Ekonomike: Repertori Statistikor i Ndërmarrjeve në Kosovë (TMI, 2016)*, 2016, fq. 12. Ky publikim është nxjerrë nga Administrata Tatimore e Kosovës (ATK) dhe të dhënat e Agjencisë për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë. Lidhur me tregun informal, nuk ka të dhëna.

⁶⁴ UNDP, *Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2012: Sektori privat dhe punësimi*, Ndikimi mbi hendekun e barazisë gjinore, marrë nga: http://hdr.undp.org/sites/default/files/khdr_2012_alb.pdf.

⁶⁵ SHE-ERA, *Gratë Afariste në Kosovë: Vështrim i përgjithshëm i bizneseve nën pronësinë e grave në vitin 2006*, fq. 6, marrë nga: <http://she-era.org/eng/wp-content/uploads/2013/08/WOMEN-ENTERPRENURS-IN-KOSOVO-ANALYSES.pdf>.

⁶⁶ UNDP, *Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2012: Zhvillimi i Sektorit Privat*, fq. 71. Ligji nr. 04/L-014 për Kontabilitet, Raportim Financiar dhe Auditim, neni 4, i përkufizon "mikro-ndërmarrjet" si biznese që kanë qarkullim vjetor më pak se 50000 euro, asetet bruto më pak se 25000 euro dhe më pak se 10 punonjës gjatë vitit financiar (marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Ligji%20per%20kontabilitet%20raportim%20financiar%20dhe%20auditim.pdf>).

⁶⁷ Ligji nr. 04/L-240 për Masat Antidamping dhe Masat Kundërbalancuese, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/04-L-240%20sh.pdf>

parashtrojnë kërkesë, “niveli i përkrahjes për kërkesë [duhet të jetë] i barabartë me apo më shumë sesa 25% të produktit të ngjashëm të prodhuar nga industria vendore e Kosovës në tërësi.”⁶⁸ Meqenëse shumica e bizneseve që drejtohen nga gratë janë mikro-biznese, dhe duke marrë parasysh pozitën e disfavorshme të grave në shoqëri, më në përgjithësi, sigurimi i përkrahjes së mjaftueshme për parashtrimin e ankesave ndoshta do të ishte mjaft i vështirë për bizneset që drejtohen nga gratë. Së dyti, formularët dhe procesi i parashtrimit të ankesave janë disi të ndërlikuar, gjë që ua vështirëson prodhuesve të vegjël që nuk kanë burime (p.sh. informata, ekspertizë, avokatë) ndjekjen e procesit kompleks dhe të gjatë të ankimit. Kështu, kriteret për personat që mund të parashtrojnë ankesa kundër konkurrentëve të huaj që bëjnë “damping” të produkteve në tregun kosovar i përjashtojnë në masë të madhe prodhuesit e vegjël, ku gratë kanë prirje të gjenden.

Departamenti i Tregtisë dhe divizionet e tij nuk duket se kanë kryer ndonjë analizë gjinore të politikave dhe marrëveshjeve tregtare. Raportohet se Departamenti nuk e ka kompetencën të krijojë politika të reja të cilat do t’iu mundësonte një numri më të madh të bizneseve që drejtohen nga gratë t’i eksportojnë prodhimet e tyre.⁶⁹ Megjithatë, Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë (KIESA) në fakt ka programe funksionale për të nxitur veprimtarinë e bizneseve të tilla (shihni më poshtë). Edhe pse ndodh kjo, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, Departamenti dhe divizionet e tij do të duhet të kryejnë analiza gjinore për të ofruar informata për procesin e politikë-bërjes, duke u përqendruar në ndikimet potencialisht të ndryshme që mund të kenë politikat tregtare të reja dhe ato ekzistuese të burrat dhe gratë.

Objektivat e rekomanduara⁷⁰

1. Të përmirësohet perspektiva gjinore në kuadrin e politikave tregtare.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të bashkëpunohet me ZBGJ-në, OSHC-të, ekspertët e çështjeve gjinore, dhe akterët ndërkombëtarë për të autorizuar një studim lidhur me atë se si mund të ndikohen gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme nga politikat tregtare aktuale dhe ato të propozuara. Këtu përfshihet edhe shqyrtimi i mënyrës se si ndikon liberalizimi i tregut të gratë, burrat dhe barazia gjinore në përgjithësi. Nëse kryhet si duhet, kjo do të kushtojë rreth 10,000 euro nga kategoria ekonomike e mallrave dhe shërbimeve. MTI-ja do të mund të merrte parasysh propozimin e një hulumtimi të tillë për përkrahje të IPA-së së BE-së, në harmoni me Planin e ri Evropian për Veprimin Gjinor, treguesi 6.1.1.⁷¹
2. Të kryhen analiza gjinore për të vlerësuar mënyrën se si ndikojnë në mënyra të ndryshme të gratë dhe burrat politikat e reja që janë duke u hartuar, me qëllim që në politikat e reja të trupëzohen masat paraprake. Në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, ZBGJ-ja duhet të përfshihet në shqyrtimin dhe ofrimin e informatave hyrëse lidhur me draft-politikat nga perspektiva gjinore. Departamenti dhe divizionet e tij gjithashtu duhet të këshillohen me ekspertët gjinorë për informatat hyrëse lidhur me draft-politikat. Për ta bërë këtë nuk do të nevojitet asnjë burim shtesë.

⁶⁸ Po aty, neni 28.

⁶⁹ Intervistë e RrGGK-së me Departamentin e Tregtisë, 7 gusht 2016.

⁷⁰ Udhëheqësi i Departamentit ka nënshkruar një marrëveshje ku thuhet se Departamenti është dakord me rekomandimet e RrGGK-së dhe do të punojë në drejtim të zbatimit të këtyre objektivave dhe veprimtarive në vitin 2017, në funksion të përmbytjes së mandatit të tij ligjor për buxhetim të përgjegjshëm gjinor, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

⁷¹ Komisioni Evropian, Përfaqësuesi i Lartë i Bashkimit Evropian për Punët e Jashtme dhe Politikën e Sigurisë, Dokument Pune i Stafit të Bashkuar, “*Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020*,” [Barazia gjinore dhe fuqizimi i grave: Transformimi i jetës së vajzave dhe grave përmes Marrëdhënieve të Jashtme të BE-së 2016-2020]” Bruksel, 2015, SWD (2015) 182 final, marrë nga:

https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf. Ky dokument zakonisht njihet si Plani Evropian për Veprimin Gjinor (PVGJ). Delegacionet e BE-së dhe shtetet anëtare kanë për detyrë ta zbatojnë atë. Ndonëse Kosova nuk është bërë ende një shtet anëtar, ndërmarrja e hapave në drejtim të zbatimit të këtij dokumenti bën pjesë në interesat e saj më të gjera në kuadër të anëtarësimit në BE.

Departamenti i Industrisë

Departamenti i Industrisë propozon politika që kanë të bëjnë me zhvillimin industrial në Kosovë.⁷² Tri divizionet e tij janë: Divizioni për Politika Industriale, Divizioni për Infrastrukturë të Cilësisë dhe Divizioni i Turizmit. Shpenzimet e Departamentit janë për kategoritë ekonomike të pagave dhe mëditjeve, dhe mallrave dhe shërbimeve.

Pagat dhe mëditjet

Ndonëse sipas Ligjit për Buxhetin e Republikës së Kosovës, për vitin 2016 parashiheshin 16 punonjës, aktualisht në këtë Departament punojnë vetëm 13. Departamenti ka kërkuar dy punonjës më shumë në kërkesën e tyre buxhetore për vitin 2017.⁷³ Siç ilustron në Tabelën 14, Departamenti ka punësuar vazhdimisht më shumë burra sesa gra, edhe pse baraspesha e përgjithshme gjinore është përmirësuar lehtë nga viti në vit, nga viti 2014 kur burrat zinin 81.3% të punonjësve, në vitin 2016, kur këta zënë 61.5%. Një grua ka mbajtur pozitën më të paguar në Departament në 2015. Në përgjithësi, në vitin 2016, burrat kanë marrë 59,4% të shpenzimeve nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve.

Tabela 14. Punonjësit në Departamentin e Industrisë, të klasifikuar sipas Gjinisë dhe Nivelit të Pagës në periudhën 2014-2017							
Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	1	1 (100%)	€3,974 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€3,974
	401-600	14	11 (79%)	€65,584 (81%)	3 (21%)	€15,187 (19%)	€80,771
	600+	1	1 (100%)	€7,353 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€7,353
	Gjithsej	16	13 (81%)	€76,911 (84%)	3 (19%)	€15,187 (16%)	€92,098
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	1	1 (100%)	€4,898 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€4,898
	401-600	14	10 (71%)	€53,274 (69%)	4 (29%)	€24,378 (31%)	€77,652
	600+	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€8,256 (100%)	€8,256
	Gjithsej	16	11 (69%)	€58,172 (64%)	5 (31%)	€32,634 (36%)	€90,806
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	2	2 (100%)	€2,343 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€2,343
	401-600	8	5 (63%)	€8,238 (65%)	3 (37%)	€4,525 (35%)	€12,763
	600+	3	1 (33%)	€1,821 (31%)	2 (67%)	€4,099 (69%)	€5,920
	Gjithsej	13	8 (62%)	€12,402 (59%)	5 (38%)	€8,624 (41%)	€21,026
Buxhetuar për vitin 2016 ⁷⁴	Gjithsej	16	8 (50%)	€46,864 (50%)	8 (50%)	€46,864 (50%)	€93,728
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	16	8 (50%)	€42,005 (50%)	8 (50%)	€42,005 (50%)	€84,009
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	16	8 (50%)	€42,222 (50%)	8 (50%)	€42,222 (50%)	€84,444
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	16	8 (50%)	€42,419 (50%)	8 (50%)	€42,419 (50%)	€84,838

⁷² Republika e Kosovës, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-i-Industrise>.

⁷³ Intervistë e RrGGK-së me Udhëheqësin e Departamentit të Industrisë, 3 gusht 2016.

⁷⁴ Parashikimet e sugjeruara nga RrGGK-ja. Afati kohor për rekrutimin dhe niveli i pagës për pozitat e reja ishte i panjohur, kështu që RrGGK-ja nuk ka mundur të gjejë përllogaritje të sakta të buxhetit.

Mallrat dhe shërbimet

Për sa u takon veprimtarive të tilla si projekte, takime në tryeza të rrumbullakëta, dhe panaire, Departamenti i Industrisë është shprehur se, “iu jep përparësi grupeve të marginalizuara, duke përfshirë gratë.”⁷⁵ Për shembull, në vitin 2015, Departamenti organizoi një trajnim lidhur me çështjet gjinore dhe zhvillimin e zinxhirit të vlerave, trajnim ky i financuar nga SwissContact. Në tabelën 15 paraqitet numri i pjesëmarrësve në katër aktivitete të organizuara nga ky Departament në vitet 2014-2016.⁷⁶ Në këto takime, gratë kanë qenë vazhdimisht në minorancë (27% në përgjithësi).

Tabela 15. Pjesëmarrësit në konferenca dhe takime në formën e tryezave të rrumbullakëta, të ndarë sipas gjinisë⁷⁷

Data	Konferenca/Tryeza e rrumbullakët	Totali	# dhe % e grave	# dhe % e burrave	# dhe % e të paidentifikuarve
3/04/2014	Konferencë e MTI-së/UNDP-së për profilet e gjashtë sektorëve ekonomikë	42	16 (38%)	23 (55%)	3 (7%)
15/04/2014	Tryezë e rrumbullakët për sektorin e prodhimit dhe përpunimit të ushqimit	11	2 (18%)	9 (82%)	0 (0%)
6/05/2014	Konferencë e MTI-së/UNDP-së për profilet e gjashtë sektorëve ekonomikë	14	3 (21%)	10 (71%)	1 (7%)
16/05/2014	Tryezë e rrumbullakët për sektorin e prodhimit dhe përpunimit të ushqimit - Industria e përpunimit të tekstileve			15 (68%)	0 (0%)
2015	5 tryeza të rrumbullakëta në Prishtinë, Gjilan, Pejë, Prizren dhe Mitrovicë Tri janë zhvilluar me mbështetjen e UNDP-së dhe dy me 100 euro nga Dep. i Ind. i MTI-së.	30	6 (20%)	24 (80%)	0 (0%)
5/2016	Tryezë e rrumbullakët e donatorëve, përkrahur nga UNDP lidhur me prezantimin e veprimtarive dhe projekteve të planifikuara të Departamentit të Industrisë deri në vitin 2016.	30	8 (27%)	22 (73%)	0 (0%)
24/05/2016	Tryezë e rrumbullakët midis MTI-së dhe UNDP-së për prezantimin e dy studimeve lidhur me industrinë e plastikës dhe gomës dhe asaj kimike	24	7 (29%)	17 (71%)	0 (0%)
12/07/2016	Tryezë e rrumbullakët e GIZ-it dhe UNDP-së lidhur me nismën për energjinë e ripërtëritshme	18	4 (22%)	14 (78%)	0 (0%)
Gjithsej		169	169	46 (27%)	134 (79%)

Departamenti nuk mban rregullisht të dhëna të ndara sipas gjinisë, edhe pse ky është tashmë një detyrim ligjor, sipas Ligjit për Barazi Gjinore. Këto informata mund të jenë të dobishme për identifikimin e shkallës në të cilën gratë dhe burrat përfitojnë nga veprimtaritë dhe shpenzimet e Departamentit. Një analizë e tillë gjinore është e rëndësishme për ofrimin e informatave në hartimin e objektivave dhe për aktiviteteve të ardhshme, në drejtim të zhvillimit të mëtejshëm të barazisë gjinore, në pajtim me praktikatat më të mira në buxhetimin programatik me bazë performancën dhe buxhetimin e përgjigjshëm gjinor.

Divizioni për Politika Industriale

Divizioni për Politika Industriale propozon dhe zbaton politika industriale. Ai ofron mbështetje në krijimin e një mjedisi me kushte të favorshme për zhvillimin industrial të qëndrueshëm në harmoni me

⁷⁵ Diskutim i RrGGK-së me përfaqësues të Departamentit të Industrisë, 2016.

⁷⁶ Në këtë tabelë paraqiten vetëm konferencat / takimet në formën e tryezave të rrumbullakëta për të cilat ka pasur të dhëna të ndara sipas gjinisë.

⁷⁷ Të ndara sipas kategorive dhe të llogaritura nga RrGGK-ja, duke u mbështetur në emrat e pjesëmarrësve, të cilët janë ofruar nga Departamenti.

legjislacionin evropian.⁷⁸ Ky divizion nuk ka kryer asnjë analizë gjinore të politikave industriale të propozuara apo atyre ekzistuese. Kështu, pjesa më e madhe e politikave industriale ekzistuese nuk i marrin parasysh çështjet gjinore. Industrializimi i sektorëve pa kryerjen e analizave gjinore mund t'i përkeqësojë pabarazitë aktuale midis burrave dhe grave. Sikurse është dëshmuar edhe më përpara, kjo ndodh për shkak se burrat dhe gratë në Kosovë kanë modele të ndryshme punësimi, papunësie, dhe jo-aktiviteti ekonomik. Industrializimi në sektorë të caktuar mund të ndikojë te gratë dhe burrat në mënyra të ndryshme, në varësi të ndikimit që ai sektor ka te burrat dhe gratë dhe përqindjes së burrave dhe grave që punojnë në të. Kështu, në një dokument pune të Organizatës së Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin Industrial, identifikohen disa çështje të rëndësishme të cilat është e udhës të merren parasysh në rastet kur kryhen analiza për të ofruar të dhëna për procesin e industrializimit:

- Si mund të ndikohen rolet e ndryshme të grave dhe burrave nga “industrializimi i zëvendësimit të importit apo industrializimit të orientuar drejt eksportit dhe regjimet e ndërlidhura tregtare”?
- Si figuron shkalla dhe llojet e punësimit të grave dhe burrave në politikat për industrializim?
- A “i ndihmojnë apo i pengojnë politikat proteksioniste burrat dhe gratë, si konsumatorë të mallrave të caktuara, duke marrë parasysh përgjegjësitë e ndryshme që ata kanë në familje dhe komunitet?
- Në çfarë shkalle kanë kontribuar strategjitë për industrializim në rritjen ekonomike të grave dhe të burrave, duke marrë parasysh nevojat specifike dhe ato potencialisht të ndryshme.⁷⁹

Këto mund të jenë në mesin e pyetjeve që duhet të merren parasysh nga Divizioni për Politika Industriale, në rastin kur bëhet vlerësimi i faktit nëse politikat e propozuara apo aktuale të industrializimit i marrin parasysh në mënyrë të mjaftueshme pozitat, nevojat dhe interesat e grave dhe burrave. Analiza të tilla të çështjeve gjinore do të duhet të përdoren për të ofruar informata për politikat e ardhshme nga një pikëpamje gjinore, në harmoni me Ligjin për Barazi Gjinore dhe Planin e BE-së për Veprimin Gjinor. Në të njëjtën kohë, hulumtimet tregojnë se siguri i një pjesëmarrjeje të baraspeshuar të grave dhe burrave në sektorë të ndryshëm mund të kontribuojë në përmirësimin e produktivitetit dhe suksesin e industrive.⁸⁰

Në tabelën 16 tregohet numri i pjesëmarrësve në pesë konferenca dhe tryeza të rrumbullakëta, të organizuara nga Divizioni në vitin 2015 dhe 2016. RrGGK-ja i ka ndarë këto të dhëna sipas gjinisë dhe ka gjetur se gratë ishin pak më të nën-përfaqësuar në këto dy organizime, ndërkohë që burrat ishin të nën-përfaqësuar në dy aktivitete. Burrat ishin të nën-përfaqësuar në mënyrë të konsiderueshme në trajnimin për gjininë në zhvillimin e zinxhirit të vlerave, duke përbërë kështu vetëm 30% të pjesëmarrësve.

Data	Trajnime	Totali	# dhe % e grave	# dhe % e burrave	# dhe % e të pa-identifikuarve
14/05/2015	“Analiza e të dhënave sasiore dhe cilësore për vlerësimin e politikave” Trajnim i MTI-UNDP-së	17	7 (41%)	10 (59%)	0 (0%)
29/09/2015	“Hartimi i planit të punës” Trajnim i përbashkët i MTI-së dhe UNDP-së	17	9 (53%)	8 (47%)	0 (0%)
5-9/10/2015	Trajnime “Integrimi i perspektivës gjinore në zhvillimin e zinxhirit të vlerës”	20	14 (70%)	6 (30%)	0 (0%)

⁷⁸ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 12.

⁷⁹ Beall J., Davila, J., *Integrating Gender into Policy for Manufacturing Industry* [Integrimi i çështjeve gjinore në politikën për industrinë e prodhimit], dokument pune për Organizatën e Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin Industrial, 1994, marrë nga: <https://www.bartlett.ucl.ac.uk/dpu/publications/latest/publications/dpu-working-papers/WP66.pdf>.

⁸⁰ Banka Botërore, *Gender at a Glance* [Një vështrim i shpejtë i çështjeve gjinore], 2013.

⁸¹ Të llogaritura nga RrGGK-ja, duke u mbështetur në emrat e pjesëmarrësve, të cilët janë ofruar nga Divizioni. Këtu përfshihet periudha deri në mesin e vitit 2016.

03/03/2016	"ASANA" trajnim i përbashkët i MTI-së dhe UNDP-së	7	3 (43%)	4 (57%)	0 (0%)
24/05/2016	Prezantimi i dy rasteve studimore lidhur me industrinë e plastikës dhe industrinë kimike	14	8 (57%)	4 (29%)	2 (14%)

Ligji për Barazi Gjinore kërkon që *të gjithë* zyrtarët ta nxisin barazinë gjinore përmes punës së tyre. Prandaj, si burrat, ashtu edhe gratë, duhet të marrin pjesë në trajnimet specifike të sektorëve lidhur me analizën gjinore dhe integrimin e çështjeve gjinore, me qëllim që ata të kenë mundësi të zhvillojnë shkathësitë përkatëse. Pjesëmarrja më e barabartë e grave dhe burrave në trajnime dhe konferenca të tilla do të nënkuptojë edhe barazi më të madhe të shpenzimeve për zhvillimin e kapaciteteve të grave dhe burrave.

Sikurse ilustron në tabelën 17, ky Divizion e ka përmirësuar baraspeshën e tij gjinore të plotësimin me personel me kalimin e kohës. Aktualisht, ka një baraspeshë të grave dhe burrave të cilët punojnë për divizionin në nivele të ngjashme page. Për rrjedhojë, 55% e shpenzimeve nga pagat dhe mëditjet shkojnë për burrat dhe 45% për gratë. Divizioni parashikon që kjo baraspeshë në shpenzime të mbetet e pandryshuar dhe për vitin 2017 ka parashikuar shpenzime të ngjashme.

Tabela 17. Punonjësit në Departamentin për Politika Industriale, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2017⁸²

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
2014	201-400	3	3 (100%)	€ 12,600 (100%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 12,600
	401-600	4	2 (50%)	€ 10,680 (48%)	2 (50%)	€ 11,376 (52%)	€ 22,056
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Gjithsej	7	5 (71%)	€ 23,280 (67%)	2 (29%)	€ 11,376 (33%)	€ 34,656
2015	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	7	5 (71%)	€ 26,040 (68%)	2 (29%)	€ 12,096 (32%)	€ 38,136
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Gjithsej	7	5 (71%)	€ 26,040 (68%)	2 (29%)	€ 12,096 (32%)	€ 38,136
2016	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Gjithsej	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136
Parashikuar për vitin 2017	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Gjithsej	7	4 (57%)	€ 21,000 (55%)	3 (42%)	€ 17,136 (45%)	€ 38,136

Divizioni për Cilësinë e Infrastrukturës

Divizioni për Infrastrukturë propozon politika për ngritjen e infrastrukturës së cilësisë, duke harmonizuar legjislacionin vendor për lëvizjen e lirë të mallrave me legjislacionin e BE-së. Po ashtu, ky divizion vlerëson zbatimin e rregulloreve teknike në fushën e sigurisë së produkteve.⁸³ Kur realizon përgjegjësinë e tij për të përafuar direktivat e Bashkimit Evropian me sistemin ligjor të Kosovës, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, Divizioni duhet patjetër të kryejë analiza gjinore, duke shqyrtuar draft politikat dhe projekt-ligjet nga perspektiva gjinore. Vlerësimi i ndikimit potencial që politikat dhe ligjet mund të kenë te gratë dhe burrat, mund të lehtësojë identifikimin e masave të politikave për

⁸² Të dhënat i janë ofruar RrGGK-së nga Udhëheqësi i Departamentit, gusht 2016.r

⁸³ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 13.

parandalimin e diskriminimit të mundshëm apo pabarazive që mund të dalin nga politikat e reja. ZBGj-ja, pas zhvillimit të këshillimeve me ekspertët e tjerë të çështjeve gjinore dhe të sektorit, ka përgjegjësinë për shqyrtimin e politikave të propozuara nga perspektiva gjinore. Këto shqyrtime nuk janë kryer ndonjëherë më përpara, por duhet ndërmerren si pjesë e procesit të politikë-bërjes në të ardhmen.

Siç ilustron në tabelën 18, aktualisht Divizioni ka dy punonjës me pagë të të njëjtit nivel. Për këtë arsye, shpenzimet nga kategoria e pagave dhe mëditjeve janë të baraspeshuara. Divizioni parasheh rekrutimin e një punonjësi tjetër në vitin 2017. Duke pasur parasysh numrin e vogël të punonjësve, është e pashmangshme që ky veprim do të krijojë një mos-baraspeshë shpenzimeve brenda këtij Divizioni. Duke ditur se gratë janë përgjithësisht të nën-përfaqësuar në MTI, Divizioni mund të zgjedhë të përdorë veprime afirmative dhe t'i inkurajojë gratë që të aplikojnë.

Tabela 18. Punonjësit në Departamentin për Infrastrukturë të Cilësisë, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2017 ⁸⁴							
Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
2014	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Gjithsej	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896
2015	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Gjithsej	3	2 (67%)	€ 11,556 (68%)	1 (33%)	€ 5,340 (32%)	€ 16,896
2016	201-400	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	401-600	2	1 (50%)	€ 6,216 (54%)	1 (50%)	€ 5,340 (46%)	€ 11,556
	600+	0	0 (0%)	€ 0 (0%)	0 (0%)	€ 0 (0%)	€ 0
	Gjithsej	2	1 (50%)	€ 6,216 (54%)	1 (50%)	€ 5,340 (46%)	€ 11,556
Para-shikuar për vitin 2017	201-400						
	401-600	3					€ 16,896
	600+						
	Gjithsej	3					€ 16,896

Divizioni i Turizmit

Divizioni i Turizmit është përgjegjës për propozimin, hartimin dhe zbatimin e legjislacionit dhe dokumenteve strategjike të politikave, të cilat lidhen me turizmin, si dhe promovimin e Kosovës si destinacion turistik. Ky divizion krijon kushte të favorshme për bashkëpunim me shoqata ndërkombëtare të turizmit dhe organizon panairë, konferenca dhe punëtori.⁸⁵

Kudo në botë, sektori i turizmit priret të punësojë më shumë gra sesa burra. Megjithatë, gratë priren të jenë në radhët e punëtorëve të paguar më pak, e të angazhuar në nivelet më të ulëta të tregut të punës, si në sektorin formal, ashtu edhe në atë joformal.⁸⁶ Fare të pakta janë gratë të cilat punojnë në menaxhment dhe në pozita vendimmarrëse në këtë sektor, qoftë privat apo publik. Për më tepër, disa gra kontribuojnë në sektor përmes punës së papaguar në kuadrin e bizneseve familjare.⁸⁷ Kjo është një formë shfrytëzimi, përderisa punëtorët e paregjistruara përballen me shtim të vështirësive në qasjen ndaj mbrojtjes së punonjësve dhe humbin qasjen në pensionet të kontributit më vonë, gjatë jetës, duke

⁸⁴ Të dhënat i janë ofruar RrGGK-së nga Udhëheqësi i Departamentit, gusht 2016.

⁸⁵ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 14.

⁸⁶ UNWTO, *Background on Gender and Tourism*, [Konteksti i Çështjeve Gjinore dhe Turizmit], marrë nga: <http://ethics.unwto.org/en/content/background-gender-and-tourism>.

⁸⁷ Po aty.

qenë se nuk kanë kontribuar në fondin pensional gjatë viteve të tyre të punës. Për më tepër, duke qenë se nuk iu paguhen paga dhe mëditje për punën që bëjnë në kuadrin e bizneseve turistike familjare, gratë mund të mos kenë qasje te të ardhurat apo në vendimmarrjen për mënyrën e shpenzimit të të ardhurave. Në disa situata, kjo mund të nënkuptojë që grave iu mungon qasja në burime për të plotësuar nevojat e tyre themelore, gjë e cila i vë ato në një rrezik më të madh ndaj varfërisë dhe/ose shëndetit të dobët (rrezik i cili mund të ndikojnë në produktivitetin dhe suksesin e sektorit).

Nuk ka të dhëna për ndonjë studim i cili ka analizuar gjithë sektorin e turizmit në Kosovë nga perspektiva gjinore.⁸⁸ Analiza gjinore e sektorit të turizmit është e rëndësishme jo vetëm për parandalimin proaktiv dhe adresimin e diskriminimit apo shfrytëzimit mbi baza gjinore, por edhe për të ndihmuar në ndërtimin e një sektori dhe ekonomie të fuqishme. Analiza gjinore mund të ofrojë informata më të mira për politikë-bërjen për sa i takon sektorit dhe të çojë në krijimin e politikave më të sensibilizuara ndaj çështjeve gjinore, të cilat kontribuojnë për të pasur komunitete më të drejta dhe më të qëndrueshme.⁸⁹ Ky veprim mund ta përkrahë Qeverinë e Kosovës në avancimin e mëtejshëm të barazisë gjinore në pajtim me Konventën për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), në Kushtetutën e Kosovës;⁹⁰ Deklaratën e Pekinit dhe Platformën për Veprim;⁹¹ dhe Qëllimet e Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm, në veçanti qëllimin nr. 5⁹²

Sikurse ilustron në tabelën 19, Divizioni i Turizmit ka punësuar vazhdimisht më shumë burra sesa gra. Prandaj, një përqindje më e lartë e shpenzimeve nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve ka shkuar për burrat. Në vitin 2016, burrat kanë marrë 76% të kësaj linje buxhetore. Divizioni ka parashikuar se për vitin 2017 do të ketë të njëjtat shpenzime. Nëse në të ardhmen ka hapje të vendeve të punës, këto do të mund të ofronin një mundësi për baraspeshimin e shpenzimeve midis grave dhe burrave, si dhe për të kontribuar në politikë-bërje dhe promovimin e turizmit, ndërkohë që perspektivat e grave merren më shumë parasysh.

Tabela 19. Punonjësit në Divizionin e Turizmit, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2017⁹³

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
2014	201-400	3	2 (67%)	€8,400 (67%)	1 (33%)	€4,200 (33%)	€12,600
	401-600	1	1 (100%)	€5,280 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,280
	600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	Gjithsej	4	3 (75%)	€13,680 (77%)	1 (25%)	€4,200 (23%)	€17,880
2015	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	4	3 (75%)	€15,120 (76%)	1 (25%)	€4,800 (24%)	€19,920
	600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	Gjithsej	4	3 (75%)	€15,120 (76%)	1 (25%)	€4,800 (24%)	€19,920
2016	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	4	3 (75%)	€15,120 (76%)	1 (25%)	€4,800 (24%)	€19,920
	600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	Gjithsej	4	3 (75%)	€15,120 (76%)	1 (25%)	€4,800 (24%)	€19,920

⁸⁸ Programi PPSE ka një "Vlerësim në Bazë të Turizmit të Kosovës Perëndimore", për Kosovën Perëndimore, 2014, marrë nga: http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Baseline_shqip.pdf.

⁸⁹ Për informata të mëtejshme lidhur me politikën e vetëdijshme ndaj çështjeve gjinore në fushën e turizmit, shihni: Ferguson, 2009, "Analyzing the Gender Dimensions of Tourism as a Development Strategy [Analizimi i dimensioneve të çështjeve gjinore të turizmit si strategji zhvillimore]", marrë nga: http://eprints.ucm.es/10237/1/PP_03-09.pdf.

⁹⁰ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2009, neni 22, marrë nga:

<http://www.kushtetutakosoves.info/repository/docs/Constitution.of.the.Republic.of.Kosovo.pdf>.

⁹¹ Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim, Konferenca e Katërt Botërore për Gratë, marrë nga:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.

⁹² UNDP, Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm, Qëllimi nr. 5: "Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave", marrë nga: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/brochure/SDGs_Booklet_Web_En.pdf.

⁹³ Të dhënat i janë ofruar RrGGK-së nga Udhëheqësi i Departamentit, gusht 2016.

Parashikuar për vitin 2017	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	600+	4	3 (75%)	€15,120 (76%)	1 (25%)	€4,800 (24%)	€19,920
	Gjithsej	4	3 (75%)	€15,120 (76%)	1 (25%)	€48,000 (24%)	€19,920

Objektivat e rekomanduara⁹⁴

1. Të përmirësohet sistemi i menaxhimit dhe mbledhjes së të dhënave për Departamentin, duke përfshirë të gjitha divizionet, me të dhëna për përfituesit, të ndara sipas gjinisë.
2. Të përmirësohet baraspesha gjinore e grave dhe burrave të cilët marrin pjesë në aktivitetet që organizohen nga Departamenti dhe divizionet tij.
3. Të tregohet kujdes që të gjitha politikat të hartohen duke marrë parasysh të dhënat nga analiza gjinore.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të krijohet dhe mirëmbahet një bazë e të dhënave, ku të dhënat për pjesëmarrësit e konferencave, tryezave të rrumbullakëta, dhe trajnimeve të organizuara nga Departamenti dhe divizionet e tij të jenë të ndara sipas gjinisë. Mbajtja e të dhënave statistikore të ndara sipas gjinisë është një detyrim ligjor sipas Ligjit për Barazi Gjinore.⁹⁵ Meqenëse Departamenti organizon pak aktivitete, kjo do të kërkojë më pak punë shtesë nga punonjësit aktualë dhe nuk do të kërkojnë burime shtesë. Këto informata do të mund të përdoren për të ofruar të dhëna më të mira në rastin e shpalljes së vendeve të punës dhe rekrutimit të grave dhe burrave për të marrë pjesë në aktivitete, duke bërë kështu që ata të përfitojnë në mënyrë më të barabartë nga shpenzimet programore.
2. Të bashkëpunohet me organizatat e grave, në veçanti me shoqatat afariste të grave, për të shpërndarë informata lidhur me mundësitë për pjesëmarrjen e grave në aktivitete të organizuara nga Departamenti dhe divizionet e tij. Kjo nuk do të ketë kosto shtesë, por do të kontribuojë për të siguruar që gratë dhe burrat të përfitojnë nga shpenzimet për këto aktivitete në mënyrë më të barabartë.
3. Të kryhen rregullisht analiza gjinore të zbatimit të politikave aktuale dhe të ndikimit të mundshëm të politikave të propozuara, duke shqyrtuar mënyrat e ndryshme përmes të cilave ato ndikojnë te gratë dhe burrat. Përdorini këto informata si të dhëna për të hartuar politika më të mira, prej të cilave do të përfitojnë gratë dhe burrat, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore dhe GAP-i i BE-së. ZBGJ-ja e MTI-së, në konsultim me ekspertë të tjerë, do të duhet të kryejë këtë pa burime financiare shtesë.

Departamenti i Rezervave Shtetërore

Departamenti i Rezervave Shtetërore propozon dhe siguron zbatimin e legjislacionit dhe të dokumenteve strategjike të politikave për rezervat shtetërore. Gjithashtu, në bashkëpunim me Divizionin për Buxhet dhe Financa, Departamenti planifikon dhe menaxhon buxhetin për rezervat shtetërore.⁹⁶ Në kuadër të tij, bëjnë pjesë Divizioni për Rezervat Shtetërore të Mallrave dhe Divizioni për Rezerva Obligative të Naftës së Papërpunuar.⁹⁷

⁹⁴ Udhëheqësi i Departamentit ka nënshkruar një marrëveshje ku thuhet se Departamenti është dakord me rekomandimet e RrGGK-së dhe do të punojë në drejtim të zbatimit të këtyre objektivave dhe veprimtarive në vitin 2017, në funksion të përmbushjes së detyrimit të tij ligjor për buxhetim të përgjegjshëm gjinor, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

⁹⁵ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Barazi Gjinore, nr. 05/L-020, neni 5.1.8.

⁹⁶ Republika e Kosovës, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-i-Rezervave-Shtetërore>. Sipas Ligjit për Rezervat Shtetërore të Mallrave, Kosova ka krijuar rezerva të mallrave "për mbrojtjen e popullsisë, ekonomisë në rast të çrregullimit të tregut, mbrojtjes së vendit, në situata të gjendjes së jashtëzakonshme, gjendjes së emergjencës civile, veprimeve terroriste, veprimeve ushtarake në gjendje lufte, të cilat sjellin dëme të menjëhershme e të rënda për jetën, shëndetin e popullatës, gjësë së gjallë, pasurisë, trashëgimisë kulturore, mjedisin si dhe për dhënien e ndihmave

Pagat dhe mëditjet

Ndonëse Ligji për Financat e Republikës së Kosovës ka parashikuar që departamenti do të punësonte gjashtë zyrtarë, në vitin 2016, ai ka pesë. Që prej vitit 2014, Departamenti ka punësuar vetëm një grua. Në vitin 2016, për gratë nuk është përdorur asnjë shpenzim nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve. Departamenti mund të përdorë një veprim afirmativ, në harmoni me Ligjin për Barazi Gjinore, në funksion të punësimit të një gruaje të kualifikuar për pozitën e hapur aktualisht.

Tabela 20. Punonjësit në Departamentin e Rezervave Shtetërore, të klasifikuar sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2016

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	5	4 (80%)	€20,994 (75%)	1 (20%)	€6,966 (25%)	€27,960
	600+	1	1 (100%)	€8,456 (100%)	0 (0%)	€0.00 (0%)	€8,456
	Gjithsej	6	5 (83%)	€29,450 (81%)	1 (17%)	€6,966 (19%)	€36,416
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	4	3 (75%)	€19,851 (76%)	1 (25%)	€6,363 (24%)	€26,214
	600+	1	1 (100%)	€10,357 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€10,357
	Gjithsej	5	4 (80%)	€30,208 (83%)	1 (20%)	€6,363 (17%)	€36,571
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan – mars)	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	4	4 (100%)	€6,534 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€6,534
	600+	1	1 (100%)	€2,187 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€2,187
	Gjithsej	5	5 (100%)	€8,721 (100%)	0 (0%)	€0 (100%)	€8,721
Buxhetuar për vitin 2016 ⁹⁸	Gjithsej	6	5 (83%)	€33,188 (83%)	1 (17%)	€6,797 (17%)	€39,985
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	6	5 (83%)	€28,950 (83%)	1 (17%)	€5,929 (17%)	€34,879
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	6	5 (83%)	€29,096 (83%)	1 (17%)	€5,959 (17%)	€35,055
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	6	5 (83%)	€29,242 (83%)	1 (17%)	€5,989 (17%)	€35,231

Divizioni për Rezervat Shtetërore të Mallrave

Divizioni për Rezervat Shtetërore të Mallrave harton dhe siguron zbatimin e Planit Strategjik për Rezervat Shtetërore të Mallrave dhe Programin Vjetor për vitet 2013-2015.⁹⁹ Divizioni mirëmban listën e produkteve që konsiderohen “rezervë shtetërore e mallrave,”¹⁰⁰ të përkufizuara si “lënda e parë, produktet e gatshme, materialet, prodhimet dhe mjetet e tjera të domosdoshme”¹⁰¹ Këtu përfshihen

humanitare, në përputhje me normat e së drejtës ndërkombëtare” (neni 2, marrë nga:

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-244-alb.pdf>).

⁹⁷ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Rezervat Shtetërore të Mallrave, nr. 03/L-244, neni 17. Divizioni për Rezervat Obligative të Naftës së Papërpunuar propozon dhe siguron zbatimin e politikave që lidhen me rezervat obligative të naftës së papërpunuar. Krahas kësaj, divizioni harton dhe siguron zbatimin e rezervave obligative të naftës së papërpunuar dhe mban listën e rezervave obligative të naftës së papërpunuar.

⁹⁸ Parashikimet e bëra dhe të sugjeruara nga RrGGK-ja. Për periudhën kohore të rekrutimit në pozitë e reja dhe për nivelin e pagave të pozitave, RrGGK-ja nuk ka qenë në dijeni. Prandaj, RrGGK-ja nuk ka mundur të identifikojë përllogaritjet e sakta të buxhetit.

⁹⁹ Qeveria e Republikës së Kosovës, *Plani Strategjik i Rezervave Shtetërore të Mallrave 2013-2015*, marrë nga:

http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Plani_Strategjik_i_Rezervave_Shtetërore_te_Mallrave_2013-2015_dhe_Programi_Vjetor.pdf.

¹⁰⁰ Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 16.

¹⁰¹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji për Rezervat Shtetërore të Mallrave, nr. 03/L-244, neni 3.

prodhimet themelore bujqësore, produktet industriale ushqimore dhe jo-ushqimore, produktet e naftës, barnat, mjetet medicinale, materialet sanitare, mjetet veterinarë, transporti-bartja e mallrave të domosdoshme për mbrojtjen e shtetit, mjetet monetare dhe makineritë për ndërhyrje në raste emergjente.¹⁰²

Plani Strategjik i përmendur më sipër merr parasysh madhësinë e popullsisë, numrin e njerëzve që mund të jenë në rrezik, mundësitë reale për ndodhinë e fatkeqësive natyrore, siç janë tërmetet, përmbytjet dhe reshjet e dëborës, përmes përdorimit të të dhënave nga Instituti i Hidro-Meteorologjisë dhe Instituti i Sizmologjisë i Kosovës, shumë e produkteve ushqimore që i nevojiten një personi për një ditë, si dhe buxhetin e Kosovës.¹⁰³ Ky Plan nuk përmban ndonjë perspektivë gjinore të shprehur qartë. Me rastin e caktimit, për shembull, të numrit të personave që mund të jenë në rrezik, ky Divizion do të duhet të marrë parasysh që gra, burra, djem dhe vajza të ndryshme përballen me rreze të ndryshme për shkak të pozitës së tyre shoqërore, ekonomike dhe politike në shoqëri. Një studim i kryer në vitin 2007 me 141 vende, gjeti se numri i grave që vdesin gjatë fatkeqësive është më i lartë sesa ai i burrave për shkak të statusit të pabarabartë socio-ekonomik të grave.¹⁰⁴ Sipas një studimi të kohëve të fundit të kryer nga UNDP-ja:

Një prej karakteristikave të roleve gjinore në rajon [Ballkani Perëndimor] që ndikojnë në mënyrat e ndryshme përmes të cilave fatkeqësitë i prekin gratë dhe burrat është shtrirja e punës së papaguar riprodhuese dhe ekonomia e kujdesit. Gratë kryejnë pjesën më të madhe të punës së papaguar për përkujdesje, ku përfshihen kryesisht punët e shtëpisë (përgatitja e vakteve, mbledhja e druve për zjarr dhe pastrimi) dhe puna e përkujdesit (kujdesi për fëmijët, të sëmurët apo të moshuarit) në shtëpi dhe komunitet.¹⁰⁵

Duke e marrë këtë parasysh, duket se shtimi i perspektivës gjinore në këtë Plan është vendimtar nëse synimi është sigurimi i mbulimit të nevojave të grave dhe burrave të ndryshme. Më tej, me rastin e planifikimit të emergjencave, shteti duhet të heqë mënjanë burime edhe për nevojat specifike shtesë të grave, sidomos për ato higjienike.

Pagat dhe mëditjet

Në tabelën 21 tregohet se nga të gjithë punonjësit në këtë Divizion, 75% janë burra dhe 25% gra. Kështu, burrat përfitojnë 77% nga shpenzimet, ndërsa gratë 23%.

Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
401-600	4	3 (75%)	€18,846 (77%)	1 (25%)	€5,584 (23%)	€24,430
600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
Gjithsej	4	3 (75%)	€18,846 (77%)	1 (25%)	€5,584 (23%)	€24,430

¹⁰² Po aty, Neni 12.

¹⁰³ Qeveria e Republikës së Kosovës, *Plani Strategjik i Rezervave Shtetërore të Mallrave 2013-2015*, fq. 11-12.

¹⁰⁴ Neumayer, E., Plümper, T., *The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981-2002*, [Natyra Gjinore e Fatkeqësive Natyrore: Ndikimi i Ngjarjeve Shkatërrimtare në Hendekun Gjinore në Jetëgjatësi], analizë e Shoqatës Amerikane të Gjeografëve, 97 (3), fq. 551-566, marrë nga: [http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_\(LSERO\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_(LSERO).pdf).

¹⁰⁵ UNDP, *Human Development Report 2016, Risk-Proofing the Western Balkans: Empowering People to Prevent Disasters*, [Raporti i Zhvillimit Njerëzor për vitin 2016, Mbrojtja e Vendeve të Ballkanit Perëndimor nga Rreziku: Fuqizimi i njerëzve për të parandaluar fatkeqësitë], 2016.

Objektivat e rekomanduara

1. Të sigurohet që në Planin Strategjik për Rezervat Shtetërore të Mallrave të merren parasysh nevojat specifike të grave dhe burrave.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të zhvillohen konsultime me gra dhe burra që kanë përvojë në përgjigjet humanitare me qëllim që të sigurohet që nevojat e ndryshme të grave dhe burrave të merren parasysh në Planin Strategjik për Rezervat Shtetërore të Mallrave. Shqyrtimi i tij duhet të bëhet në përputhje me këtë. Kjo nuk do të duhet të përfshinte kosto shtesë për Departamentin; analiza gjinore dhe integrimi i çështjeve gjinore janë pjesë e përgjegjësiave të Departamentit në funksion të sigurimit të një perspektive gjinore në të gjitha ligjet dhe politikat, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Në pajtim me përgjegjësitë e saj, ZBGJ-ja mund të ofrojë edhe përkrahje në këtë kontekst dhe për të organizuar konsultime me personat e ndërlidhur.

Departamenti për Kontrollin e Tregtisë me Mallra Strategjike dhe Departamenti për Rregullimin e Tregut të Naftës

Departamenti për Kontrollin e Tregtisë me Mallra Strategjike kontrollon eksportin, importin, transitin dhe veprimtaritë ndërmjetësuese për mallrat me përdorim të dyfishtë, mallrat ushtarake, dhe teknologjitë, si dhe shërbimet e ndërlidhura me interesat kombëtare të Kosovës. Ky departament mbikëqyr respektimin e traktateve ndërkombëtare për mospërhapjen e armëve të shkatërrimit në masë dhe transferimin e armëve konvencionale. Siguron zbatimin e masave që parandalojnë përdorimin e këtyre mallrave për qëllime joligjore, duke përfshirë edhe regjistrimin dhe licencimin e kompanive që janë aktive në këtë fushë.¹⁰⁶ Departamenti përbëhet nga Divizioni për Mallra, Materiale Ushtarake, Transit dhe Ndërmjetësim dhe Divizioni për Tregti me Mallra Strategjike.¹⁰⁷

Departamenti për Rregullimin e Tregut të Naftës harton plane pune, përgatit projekt-buxhetet dhe propozon drafte të legjislacionit, të cilat janë në pajtim me standardet evropiane. Propozon ndërmarrjen e masave për normalizimin e tregut të produkteve të naftës në rast të çrregullimit të furnizimit me produkte naftë. Krahas kësaj, ky Departament merr vendime lidhur me ndryshimin, plotësimin, revokimin apo refuzimin e lejeve për aktivitete ku përfshihet përdorimi ose prodhimi i produkteve të naftës. Departamenti bashkëpunon me Inspektoratin e Tregut dhe organet kompetente shtetërore për të kryer inspektimin dhe mbikëqyrjen e naftës dhe produkteve të saj, nga pikat doganore dhe prodhuesit vendorë e deri te përdoruesit. Së fundmi, ky departament bashkëpunon me organe të tjera për të vlerësuar kërkesat e konsumatorëve dhe për të kuptuar cilësinë e produkteve të naftës që ndodhen në treg.¹⁰⁸

Me rastin e marrjes parasysh të përfitimeve që kanë gratë dhe burrat nga puna e Departamentit, mund të mendohet për përdoruesit e naftës. Sipas statistikave të ofruara nga Agjencia e Regjistrimit Civil në Ministrinë e Punëve të Brendshme, gratë janë pronare të 8% të të gjitha automjeteve në Kosovë, ndërsa burrat të 92% të tyre.¹⁰⁹ Në gusht të vitit 2016, 24.7% e shoferëve të licencuar në Kosovë ishin gra, ndërsa 75.3% burra.¹¹⁰ Këto shifra lënë të kuptohet se burrat e përdorin naftën më shumë sesa gratë. Sigurisht, edhe gratë përdorin naftë si pasagjere në automjete personale që voziten nga burra apo

¹⁰⁶ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga:

<http://mti.spinagency.com/departamenti-kontrollin-tregtise-mallra-strategjike.html#>.

¹⁰⁷ Ky i fundit është përgjegjës për licencimin e personave juridikë, të cilët merren me eksportin dhe importin e mallrave ushtarake, dhe të mallrave dhe teknologjive me përdorim të dyfishtë. Ofron mbështetje për krijimin dhe modernizimin e sistemeve që kanë të bëjnë me kontrollin shtetëror për mallrat strategjike (Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemimin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 19.)

¹⁰⁸ Informata të ofruara përmes e-mailit nga Udhëheqësi i Departamentit për Rregullimin e Tregut të Naftës, 23 qershor 2016.

¹⁰⁹ Komunikim përmes e-mailit midis Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe RrGGK-së, 9 gusht 2016.

¹¹⁰ Po aty.

janë në pronësi të këtyre të fundit, si dhe duke përdorur transportin publik. Në kuadrin e detyrimit të tij për të kuptuar kërkesat e konsumatorëve, Departamenti mund të marrë parasysh mënyrat e ndryshme në të cilat gratë dhe burrat e përdorin naftën.

Departamenti i Financave i MTI-së ka ofruar buxhetin për “Departamentin për Rregullimin e Tregut të Naftës dhe për Mallra Strategjike”, si një buxhet të vetëm, edhe pse nga pikëpamja administrative të dy departamentet janë të ndarë që prej vitit 2014.¹¹¹ Të vetmet shpenzime që ka bërë Departamenti gjatë viteve 2015-2016 kanë qenë ato lidhur me kategorinë ekonomike të pagave dhe atë të mallrave dhe shërbimeve. Shpenzimet janë rritur lehtësisht çdo vit.¹¹²

Pagat dhe mëditjet

Departamenti për Kontrollin e Tregtisë me Mallra Strategjike ka katër punonjës, nga të cilët tre janë burra, sipas zyrtarëve të atjeshëm. Si rezultat, burrat përfitojnë një pjesë më të madhe të shpenzimeve (72%) nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve sesa gratë (28%).¹¹³ Te të dy departamentet, burrat kanë përbërë vazhdimisht pjesën më të madhe të punonjësve (shihni tabelën 22). Në vitin 2016, burrat kanë marrë 72% të shpenzimeve ndërsa gratë 28%. Departamentet nuk kanë planifikuar të punësojnë personel shtesë në periudhën 2017-2019, kështu që mundësitë për ta përmirësuar baraspeshën gjinore mund të jenë të krijuar vetëm në terma afatgjatë.

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	8	6 (75%)	€41,166 (82%)	2 (25%)	€8,987 (18%)	€50,153
	600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	Gjithsej	8	6 (75%)	€41,166 (82%)	2 (25%)	€8,987 (18%)	€50,153
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	7	5 (71%)	€32,906 (73%)	2 (29%)	€12,422 (27%)	€45,328
	600+	2	1 (50%)	€5,048 (41%)	1 (50%)	€7,396 (59%)	€12,444
	Gjithsej	9	6 (67%)	€37,954 (66%)	3 (33%)	€19,818 (34%)	€57,772
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	4	4 (100%)	€4,770 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€4,770
	401-600	5	3 (60%)	€4,723 (60%)	2 (40%)	€3,190 (40%)	€7,913
	600+	3	2 (67%)	€4,078 (67%)	1 (33%)	€2,013 (33%)	€6,091
	Gjithsej	12	9 (75%)	€13,571 (72%)	3 (25%)	€5,203 (28%)	€18,774
Buxhetuar për vitin 2016 ¹¹⁵	Gjithsej	12	9 (75%)	€54,342 (72%)	3 (25%)	€21,133 (28%)	€75,475
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	12	9 (75%)	€54,066 (72%)	3 (25%)	€21,026 (28%)	€75,092
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	12	9 (75%)	€54,186 (72%)	3 (25%)	€21,073 (28%)	€75,259
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	12	9 (75%)	€54,306 (72%)	3 (25%)	€21,119 (28%)	€75,425

¹¹¹ Intervistë me Udhëheqësin e Departamentit për Kontrollin e Tregtisë me Mallra Strategjike, 13 prill 2016.

¹¹² Informacioni i marrë nga Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, 2016.

¹¹³ Në vitin 2016, tre burra me nivel page prej 401-600 eurosh në muaj, kanë marrë 17,512 euro (72%) dhe një grua me nivel të njëjtë page ka marrë 6,822 (28%) (të dhëna të ofruara nga Udhëheqësi i Departamentit për Kontrollin e Tregtisë me Mallra Strategjike). Ekzistojnë mospërputhshmëri midis këtyre të dhënave dhe informatave të ofruara nga Departamenti i MTI-së për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme. Ky i fundit ka deklaruar se informatat e mbajtura nga Departamenti për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme janë më të saktat.

¹¹⁴ Departamenti i Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë për Shërbime Financiare dhe të Përgjithshme.

¹¹⁵ Përlogaritjet janë bërë nga RrGGK-ja, duke u mbështetur në prirjet e mëparshme.

Në tabelën 23 tregohet se në periudhën 2015-2016, numri i burrave nga Departamenti për Rregullimin e Tregut të Naftës, të cilët kanë bërë udhëtime pune, ka qenë më i lartë sesa ai i grave. Në këtë mënyrë, për burrat (85%) janë shpenzuar më shumë fonde sesa për gratë (15%).

Tabela 23. Mëditjet e Departamentit për Rregullimin e Tregut të Naftës për udhëtime zyrtare, të ndara sipas gjinisë, për periudhën 2015-2016

Viti	Shuma e përgjithshme e shpenzuar për mëditjet e personelit	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma e shpenzuar për burrat
2015	€1,740	€438 (25%)	€1,302 (75%)
2016	€1,145	€0 (0%)	€1,145 (100%)
Gjithsej	€2,885	€438 (15%)	€2447 (85%)

Programet dhe aktivitetet

Departamenti aktualisht mirmbanë databazën e kompanive që kanë aplikuar dhe janë pajisur me certifikata për regjistrim në regjistrin e kompanive të cilat janë kompani potenciale për të aplikuar dhe pajisur me licenca.

Midis periudhës 2014 dhe 2016, burrat kanë qenë pronarë të 64% të firmave që kanë marrë hapat për t'u licencuar (tabela 24). Edhe pse departamenti nuk ka kryer ndonjë analizë gjinore, përqindja krahasimisht më e ulët e bizneseve të regjistruara dhe që janë nën pronësinë e grave, mund të jetë pjesërisht pasojë e faktit që në këtë sektor numri i grave aktive ose grave që janë pronare biznesesh është imë i vogël.

Tabela 24. Firmat të cilat mund të licencohen gjatë periudhës 2015-2016¹¹⁶

Gjithsej	# dhe % e grave kishin nën pronësi	# dhe % e burrave kishin nën pronësi	# dhe % të pa-identifikuara
Firmat e identifikuara si marrëse potenciale të licencës			
84	4 (5%)	54 (64%)	28 (33%)
Firmat që janë regjistruar, licencuar dhe janë aktive			
27	2 (7%)	11 (41%)	14 (52%)

Aktualisht, Udhëzimi Administrativ për Regjistrimin, Licencimin dhe Zbatimin e Procedurave Administrative nuk kërkon që lista e punonjësve që angazhohen në ofrimin e shërbimeve që kanë të bëjnë me mallrat strategjike të përfshijë gjininë e punonjësve.¹¹⁷ Në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, departamenti duhet t'i ndajë të dhënat e kësaj liste sipas gjinisë.

Ndërsa ndoshta disi përtej mandatit të këtij departamenti, një konsideratë e rëndësishme nga perspektiva gjinore në kuadrin e lëshimit të licencave për importimin apo transitin e mallrave ushtarake, duke përfshirë armët e lehta të zjarrit, është rreziku që këto mallra mund të përdoren për të shkaktuar dhunë, përfshirë këtu edhe atë me bazë gjinore.¹¹⁸ UNDP-ja ka vërejtur më përpara se sasia e madhe e armëve të lehta, sidomos në vendet që vijnë nga konfliktet, mund t'i vendosë gratë dhe burrat në rrezikun e dhunës në familje dhe formave të tjera të dhunës me bazë gjinore.¹¹⁹ Për të siguruar që personat me të kaluar për vepra penale të abuzimit apo dhunës të mos kenë qasje të lehtë në armë që mund të përdoren për dhunë me bazë gjinore dhe dhunë në forma të tjera, Ministria e Punëve të Brendshme mund të bashkëpunojnë me këtë departament për të përfshijë një kontroll prapavijetë detyrueshëm si pjesë të procesit të licencimit. Këtu do të përfshihej fakti nëse pronari apo punonjësit në kompani kanë pasur ndonjë historik dhune, duke përfshirë edhe kallëzimet për mosmarrëveshje familjare. Lidhur me këtë, ndonëse udhëzimi administrativ i përmendur më sipër parashikon mundësinë që personat që shkelin "Ligji[n] për Tregtinë me Mallra Strategjike, akte[t] e tij nënligjore, apo ndonjë dispozit[ë] tjetër që ndërlidhet me sigurinë kombëtare" do të fshihet nga regjistri (neni 9), ky udhëzim nuk përfshin rastet në të cilat personi në regjistër ka kryer krime të tjera. Në këtë nen mund të thuhet gjithashtu se edhe personat që e shkelin Kodin Penal, duke përfshirë kryerjen e akteve të dhunës me

¹¹⁶ Të dhënat janë marrë nga sektori përmes postës elektronike.

¹¹⁷ Udhëzimi Administrativ nr. 14/2013 për Regjistrimin, Licencimin dhe Zbatimin e Procedurave Administrative, marrë nga: http://mti-ks.org/repository/docs/U.A. Nr. 14-2013_18125.pdf, Art. 6.3.2.

¹¹⁸ Green, C. për Oxfam dhe Nagarajan, C. për GAPS, 'Putting Women's Rights Into the Arms Trade Treaty' [Vendosja e të drejtave të grave në traktatin për tregtimin e armëve], Londër: 2012, fq. 1.

¹¹⁹ Në projekt-propozimin e saj për "Nismën e rishikuar të kontrollit të armëve të vogla në Kosovë", UNDP-ja ka pohuar se, "edhe pse gjatë tri viteve të fundit [2009-2011], ka pasur zvogëlim të përgjithshëm të dhunës së armatosur, baraspesha gjinore, në kuptim të kryerësve dhe viktimave, në kuadrin e ndodhshmërisë (incidencës) ka mbetur teorikisht i pandryshuar gjatë gjithë periudhës" (marrë nga: http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/kossac/signed%20ProdocKOSSAC_2011.pdf, p. 9).

bazë gjinore, do të fshihen nga lista. Kjo do të ndihmonte në pamundësimin e krimeve të njohur që t'iu qasen armëve, duke parandaluar kështu edhe keqpërdorimin e mundshëm të atyre armëve.

Objektivat e rekomanduara

1. Të përfshihen të dhëna të ndara sipas gjinisë në listën e punonjësve të angazhuar në ofrimin e shërbimeve të lidhura me mallrat strategjike, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.
2. Të rritet përqindja e shpenzimeve për mëditje për udhëtime zyrtare të grave nga 0% që është në vitin 2016, në të paktën 20% në vitin 2017.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të rishikohet baza aktuale e të dhënave për të përfshirë kategorinë e gjinisë së punonjësve.
2. Të kërkohet në mënyrë aktive sigurimi i një baraspeshe më të madhe gjinore në radhët e grave dhe burrave të kualifikuar, të cilët dërgohen për vizita zyrtare. Kjo nuk do të ketë kosto shtesë, por do të kontribuojë për të pasur shpenzime më të barabarta të burimeve ekzistuese.

Departamenti për Mbrojtjen e Konsumatorit

Departamenti për Mbrojtjen e Konsumatorëve propozon politika në drejtim të krijimit të një mjedisi të sigurt lidhur me produktet që blihen nga konsumatorët. Rregulloret për mbrojtjen e konsumatorit mbështeten në shëndetin, sigurinë dhe të drejtat e konsumatorit. Ky departament harton gjithashtu edhe fushata për vetëdijësimin e konsumatorëve.¹²⁰ Në vitet 2014-2016, shpenzimet e departamentit kishin të bënin kryesisht me pagat dhe mëditjet.

Pagat dhe mëditjet

Sikurse ilustron në tabelën 25, në këtë departament nuk është punësuar asnjë grua. Gjatë tri viteve, për këtë departament nuk ka punuar asnjë grua. Si rezultat, gratë nuk marrin asnjë fond nga kategoria e shpenzimeve për pagat dhe mëditjet. Departamenti pret që numri i punonjësve dhe shpenzimet e parashikuara të mbeten të njëjta në periudhën 2017-2019. Prandaj, shpenzimet e ardhshme mund të parashikohen lehtësisht, të ndara sipas gjinisë (shihni dy rreshtat e fundit të tabelës 25).

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	2	2 (100%)	€12,528 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€12,528
	600+	1	1 (100%)	€5,461 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,461
	Gjithsej	3	3 (100%)	€17,989 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€17,989
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	2	2 (100%)	€12,018 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€12,018
	600+	1	1 (100%)	€7,297 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€7,297
	Gjithsej	3	3 (100%)	€19,315 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€19,315
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan – mars)	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	401-600	2	2 (100%)	€3,038 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€3,038
	600+	1	1 (100%)	€2,013 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€2,013
	Gjithsej	3	3 (100%)	€5,051 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,051

¹²⁰ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/en-us/Consumer-Protection-Department>.

Buxhetuar për vitin 2016 ¹²¹	Gjithsej	3	3 (100%)	€20,242 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,242
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	3	3 (100%)	€20,194 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,194
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	3	3 (100%)	€20,254 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,254
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	3	3 (100%)	€20,313 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€20,313

Mallrat dhe shërbimet

Kategoria ekonomike e mallrave dhe shërbimeve përdoret kryesisht për qëllime administrative dhe shtypjen e materialeve informuese. Fushatat për informimin e klientëve, për shembull, kanë përfshirë shpërndarjen e fletëpalosjeve në qytetet e Kosovës, reklamat e transmetuara në televizione, dërgimin e mesazheve tekst drejt klientëve të operatorëve të telefonisë mobile, si dhe organizimin e ligjëratave në komunitete të ndryshme dhe universitete private.¹²² Ndoshta, *mënyrat* e përzgjedhura të shpërndarjes së informatave dhe dërgimit të tyre mund të mbërrijnë më mirë te gratë ose burrat. Për shembull, gratë përbëjnë 58% të studenteve në universitetet private, ndërsa burrat 42%.¹²³ Gratë kanë prirje të shohin kanale ose programe të caktuara televizive, të ndryshme nga burrat dhe anasjelltas. Duke kuptuar gjininë e anëtarëve të audiencës, mund të ndihmohet në mbërritjen më të mirë të mesazheve, duke siguruar që të gjithë klientët marrin informatat e duhura.

Departamenti ka shpallur një numër falas ku klientët mund të telefonojnë për të parashtruar ankesa, ka shpërndarë fletëpalosje me informata lidhur me sigurinë e produkteve dhe punën e departamentit në këtë fushë, si dhe ka dërguar mesazhe tekst me informata lidhur me mënyrat përmes të cilave klientët mund të parashtrojnë ankesa.¹²⁴ Në të shkuarën, ky departament ka organizuar gjithashtu edhe një fushatë ndërgjegjësuere lidhur me produktet shtëpiake. Sipas një zyrtari, ky është një shembull i përshtatjes së fushatave sipas nevojave të një grupi të caktuar interesi, sepse në Kosovë, këto produkte i konsumojnë sidomos gratë.¹²⁵ Për të mbërritur më mirë te gratë, djemtë e vajzat, departamenti mund të vlerësojë më tej kanalet e ndryshme përmes të cilave grupet e caktuara marrin informata.

Nga kategoria ekonomike e mallrave dhe shërbimeve financohet edhe një honorar prej 50 eurosh për mbledhje, për secilin anëtar të Këshillit për Mbrojtjen e Konsumatorit, organi që rekomandon dhe harton politikat për mbrojtje të konsumatorit për departamentin. Këshilli përbëhet nga shtatë anëtarë: gjashtë burra dhe një grua. Kjo do të thotë se burrat përfitojnë më shumë nga shpenzimet publike sesa gratë. Për më tepër, nën-përfaqësimi i grave në Këshill mund të nënkuptojë që çështjet e mbrojtjes së konsumatorit, të prioritetuara nga gratë, mund të identifikohen dhe adresohen në mënyrë të pamjaftueshme në procesin e politikë-bërjes.

Programet dhe aktivitetet

Ky departament merret edhe me marrjen dhe adresimin e ankesave nga konsumatorët. Nga 90 ankesa që janë pranuar që prej majit të vitit 2016, vetëm 30% janë parashtruar nga gra.¹²⁶ Në këtë mënyrë, nga burimet e përgjithshme njerëzore dhe burimet e tjera që Departamenti ka shpenzuar për këtë shërbim, më shumë prirje për të përfituar kishin burrat sesa gratë. Duke qenë se departamenti nuk ka ndërmarrë më përpara ndonjë analizë gjinore të ankesave dhe mbrojtjes së konsumatorit, informatat

¹²¹ Përlllogaritjet janë bërë nga RrGGK-ja, duke u mbështetur në prirjet e viteve të mëparshme.

¹²² Korrespondencë elektronike me RrGGK-në, 30 maj 2016.

¹²³ ASK, *Statistikat e Arsimit në Kosovë: Sistemi për Menaxhimin e Informatave në Arsim*, Prishtinë: 2016, fq. 108, marrë nga: <https://ask.rks-gov.net/sq/statistikat-e-arsimit?download=1653:statistikat-e-arsimit-ne-kosove-2015-2016>.

¹²⁴ Intervistë e RrGGK-së me dy zyrtarë nga Departamenti për Mbrojtjen e Konsumatorit, 5 gusht 2016.

¹²⁵ Po aty.

¹²⁶ Po aty.

e mëtejshme lidhur me arsyen se pse gratë nuk parashtrojnë po aq kërkesa sa edhe burrat, ishin të padisponueshme.

Objektivat e rekomanduara

1. Të përmirësohet shënjestrimi i fushatave të informimit të klientëve për të siguruar që mesazhet të mbërrijnë te gratë dhe burrat, duke marrë parasysh edhe faktin nëse janë gratë apo burrat ato/ata që kanë prirje të jenë konsumatorët kryesorë lidhur me çështjen e diskutuar.
2. Të rritet përfaqësimi i grave në Këshillin për Mbrojtje të Konsumatorit nga 14.2% që është në vitin 2016 në 42.9% në vitin 2017 në drejtim të shpenzimeve më të barabarta të linjës buxhetore të mallrave dhe shërbimeve, dhe përmirësimit të përfaqësimit të perspektivës së grave në politikë-bërjen për mbrojtjen e konsumatorit.
3. Të rritet përqindja e ankesave që mirren nga konsumatorët dhe të adresuara, nga 30% që është në vitin 2016 në 35% në vitin 2017.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Në planifikimin e fushatave për informimin e konsumatorëve, të merret parasysh fakti nëse gratë, burrat, apo të dyja gjinitë, janë audienca cak kryesore. Të bëhen konsultime me organizatat e grave dhe grupet e synuara, në funksion të identifikimit të mesazheve që arrijnë më së miri te audienca e synuar. Të përdoren mjetet më të mira të komunikimit (p.sh. telefoni, televizori, etj.), të cilët nevojiten për të mbërritur te grupi kryesor i synuar, në bazë të statistikave të përdorimit, ku të dhënat të jenë të ndara sipas gjinisë. Fushatat ndërgjegjësuere të cilat janë të përcaktuara më mirë në kuptim të grupeve që synojnë, nuk kërkojnë domosdoshmërisht burime shtesë, por kontribuojnë në shpenzimin më efikas dhe më efektiv të burimeve ekzistuese.
2. Të rekrutohen aktivisht më shumë gra të kualifikuara për të shërbyer në Këshillin për Mbrojtjen e Konsumatorit, në drejtim të sigurimit të përfaqësimit të grave në masën 50% në Këshill, në pajtim me Ligjin për Barazinë Gjinore. Kjo nuk do të duhet të kërkojë burime shtesë.
3. Të krijohet një strategji në bashkëpunim me RrGGK-në lidhur me mënyrën e mbërritjes te më shumë konsumatore, duke i informuar ato lidhur me të drejtat e tyre si konsumatore dhe me mënyrën e raportimit të ankesave në departament.¹²⁷ Kjo nuk do të kërkojë domosdoshmërisht burime shtesë.

Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë

Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë (KIESA) është përgjegjëse për promovimin e investimeve, eksporteve dhe turizimit, si dhe mbështet zbatimin e politikave dhe programeve publike për ndërmarrjet mikro, të vogla dhe të mesme (NVM) dhe zhvillimin e zonave ekonomike. Agjencia harton politika që lidhen me themelimin dhe zhvillimin e zonave ekonomike.¹²⁸ Për më tepër, KIESA promovon produktet e prodhuara në Kosovë në drejtim të zgjerimit të tregut për prodhuesit vendorë.¹²⁹ Në kuadrin e kësaj Agjencie ndodhet Drejtorati për Zhvillimin e Sektorit Privat, i cili ka Sektorin për Zhvillimin e Zonave Ekonomike dhe Sektorin për Projekte për Ndërmarrje të Vogla dhe të Mesme dhe Drejtorati për Promovimin e Sektorit Privat, i cili ka Sektorin për Promovimin e Investimeve dhe Sektorin për Promovimin e Eksportit.¹³⁰ Buxheti total i KIESA-s dhe shpenzimet kanë

¹²⁷ Një zyrtar nga departamenti ka rënë dakord ta zbatojë këtë aktivitet gjatë një takimi me RrGGK-në, më 15 prill të vitit 2016.

¹²⁸ Republika e Kosovë, faja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Agjencia-per-Investime-dhe-Perkrahjen-e-Nderrmarrjeve-ne-Kosove>.

¹²⁹ Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë "Rreth KIESA-s", marrë nga: [http://www.invest-ks.org/sq/mire-se-erdhet-ne-ueb-faqen-e-agjencie-per-investime-dhe-perkrahjen-e-nderrmarrjeve-ne-kosove-\(kiesa\)-](http://www.invest-ks.org/sq/mire-se-erdhet-ne-ueb-faqen-e-agjencie-per-investime-dhe-perkrahjen-e-nderrmarrjeve-ne-kosove-(kiesa)-).

¹³⁰ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës

pësuar rënie të lehtë që prej vitit 2014 dhe pritjet të vazhdojnë të bien.¹³¹ Megjithatë, KIESA ka parashikuar që shuma e shpenzuar për pagat dhe mëditjet do të rritet. Më tej, shpenzimet për subvencionet dhe transfertat janë planifikuar që pothuaj të trefishohen midis viteve 2016 dhe 2017.¹³²

Pagat dhe mëditjet

Në tabelën 26 tregohet se që prej vitit 2014, numri i grave të punësuar nga KIESA është ulur çdo vit. Aktualisht, në këtë Agjenci punojnë 16 burra dhe dy gra (11.1%). Për këtë arsye, që prej marsit të vitit 2016, burrat kanë pranuar 91% të kategorisë ekonomike të KIESA-s për pagat dhe mëditjet, ndërsa gratë vetëm 9%. Kjo nuk i përmbush kriteret e Ligjit për Barazi Gjinore. Meqenëse KIESA planifikon të punësojë më shumë personel në të ardhmen, kjo paraqet një mundësi për të përdorur veprime afirmative në funksion të rekrutimit dhe punësimit të më shumë grave të kualifikuara.

Tabela 26. Punonjësit në KIESA, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës në periudhën 2014-2016 ¹³³							
Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
2014 Të shpenzuara	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,987 (100%)	€1,987
	401-600	16	13 (81%)	€73,442 (79%)	3 (19%)	€19,915 (21%)	€93,357
	600+	1	1 (100%)	€23,938 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€23,938
	Gjithsej	18	14 (78%)	€97,380 (82%)	4 (22%)	€21,902 (18%)	€119,282
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€3,993 (100%)	€3,993
	401-600	14	12 (86%)	€79,728 (91%)	2 (14%)	€7,973 (9%)	€87,701
	600+	3	3 (100%)	€24,380 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€24,380
	Gjithsej	18	15 (83%)	€104,108 (90%)	3 (17%)	€11,966 (10%)	€116,074
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	5	4 (80%)	€4,452 (81%)	1 (20%)	€1,035 (19%)	€5,487
	401-600	11	10 (91%)	€16,085 (91%)	1 (9%)	€1,564.54 (9%)	€17,649
	600+	2	2 (100%)	€5,684 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,684
	Gjithsej	18	16 (89%)	€26,221 (91%)	2 (11%)	€2,599 (9%)	€28,820
Buxhetuar për vitin 2016	Gjithsej	21	16 (76%)	€102,294 (76%)	5 (24%)	€32,303 (24%)	€134,597
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	21	16 (76%)	€88,075 (76%)	5 (24%)	€27,813 (24%)	€115,888
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	21	16 (76%)	€88,423 (76%)	5 (24%)	€27,923 (24%)	€116,346
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	21	16 (76%)	€88,771 (76%)	5 (24%)	€28,033 (24%)	€116,804

në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 38.

¹³¹ Informacioni i marrë nga Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, 2016.

¹³² Po aty.

¹³³ Parashikimet nga RrGGK-ja. Periudha kohore për rekrutimin në pozitat e reja dhe niveli i pagave kanë qenë të panjohur. Prandaj, RrGGK-ja nuk ka mundur të identifikojë përllogaritjet e sakta të buxhetit.

Subvencionet dhe transfertat

Përmes kategorisë ekonomike të subvencioneve dhe transfertave, KIESA organizon konferenca që kanë të bëjnë me zhvillimin e sektorit. Informatat e paraqitura kanë të bëjnë me shërbimet që ofrohen nga qeveria dhe donatorët në nivelin kombëtar dhe vendor, si dhe nga projektet e donatorëve, të cilat kanë të bëjnë me zhvillimin e sektorit privat. Në tabelën 27 paraqitet numri i pjesëmarrësve në këto konferenca, të kategorizuar sipas gjinisë dhe komunës, për periudhën 2014-2015. Në çdo komunë, burrat përbënin pjesën më të madhe të pjesëmarrësve (84%). Përqindja më e lartë e grave që kanë marrë pjesë në konferencë është shënuar në Prishtinë dhe Gjakovë, ndërsa më e ulëta në Prizren dhe Pejë. Nën-përfaqësimi i pjesëmarrësve në konferenca mund të kontribuojë në praninë e pasjen e më pak mendimeve të ndryshme dhe njohurive që shpërndahen dhe që integrohen në rezultate. Për më tepër, numri i grave që kanë përfituar nga informatat e ofruara gjatë konferencës për mundësitë e zhvillimit të sektorit privat ka qenë më i ulët sesa ai i grave. Kjo mund të nënkuptojë që gratë kanë më pak qasje në përkrahje nga ana e qeverisë dhe programet e financuara nga donatorët, sepse ato janë të painformuara për programe të tilla.

Përmes kategorisë ekonomike të subvencioneve dhe transfertave, në periudhën 2014-2015, KIESA iu ka dhënë grante 21 mikro-ndërmarrjeve dhe 15 NVM-ve. Ndërmarrjet nën pronësinë e grave përbënin një përqindje të vogël nga numri i përgjithshëm i bizneseve të cilat kanë përfituar. Nga 36 ndërmarrje që kanë marrë grante, vetëm pesë mikro-ndërmarrje (Duararta, Union, Festa, Sabaja dhe Brendi Co) dhe një NVM (Sweet Pop), ishin nën pronësi të grave, duke përbërë kështu vetëm 16.67% të ndërmarrjeve të cilave iu janë dhënë grante.¹³⁴ Në periudhën 2014-2015, gratë kanë marrë vetëm 5.3% të shpenzimeve të përgjithshme për grante, që iu ofrohen NVM-ve.¹³⁵ Nga grantet që iu jepen mikro-ndërmarrjeve, bizneset që drejtohen nga gratë kanë marrë 22.4% të shpenzimeve.

Në tabelën 28 tregohet përqindja e secilit grant të financuar nga KIESA dhe bashkëfinancimin nga sipërmarrjet përfituese. Nga grantet që u janë dhënë NVM-ve, është mbështetur vetëm një biznes i drejtuar nga gratë. Ky biznes ka marrë nga KIESA 75% të buxhetit të përgjithshëm për këtë projekt, ndërsa vetëm ndërmarrja ka kontribuar me 25% të buxhetit të projektit. Në krahasim, NVM-të përfituese, të drejtuara nga burrat, kanë kontribuar 40% të financimit të projektit të tyre. Në të njëjtën mënyrë, me mikro-ndërmarrjet, mesatarisht, bizneset e drejtuara nga gratë kanë kontribuar me 24% të buxhetit të përgjithshëm të projektit, ndërkohë që burrat kanë kontribuar me 31%. Kjo lë të kuptohet se gratë mund të hasin në vështirësi më të mëdha sesa burrat, me qëllim që të sigurojnë bashkë-financim.

Ekspertët janë shprehur se nën-përfaqësimi i grave në radhët e përfituesve të granteve mund të jetë pjesërisht pasojë e faktit që gratë kanë nën pronësi vetëm 22.1% të ndërmarrjeve në Kosovë, duke përfshirë 22.2% të ndërmarrjeve mikro dhe 14.7% të ndërmarrjeve të vogla.¹³⁶ Duke marrë parasysh kontekstin, ndërmarrjet që drejtohen nga gratë ndoshta mund të merrnin si grant të paktën 14.7% të shpenzimeve për të qenë përfaqësuese, ose *më shumë* sesa kjo shumë për të inkurajuar dhe përkrahur më shumë biznese që drejtohen nga gratë. Nga shqyrtimi i shpenzimeve të bëra në të kaluarën mund të

Tabela 27. Pjesëmarrësit në Konferencat e KIESA-s për zhvillimin e sektorit privat, të ndarë sipas komunës dhe gjinisë, 2014-2015

Komuna	Gjithsej	# dhe % e grave	# dhe % e burrave
Mitrovicë	27	4 (15%)	23 (85%)
Gjakovë	45	9 (20%)	36 (80%)
Prizren	43	4 (9%)	39 (91%)
Gjilan	41	7 (17%)	34 (83%)
Pejë	36	3 (8%)	33 (92%)
Ferizaj	45	6 (13%)	39 (87%)
Prishtinë	33	8 (24%)	25 (76%)
Prishtinë	100	18 (18%)	82 (82%)
Gjithsej	370	59 (16%)	311 (84%)

¹³⁴ Lista e sipërmarrjeve që kanë marrë grante, faqja e internetit e Organizatës Ndërkombëtare për Migrim, marrë nga: <http://kosovo.iom.int/sites/default/files/Name%20of%20awarded%20enterprises%20LOTS%201%20and%202.pdf>.

¹³⁵ Llogaritje e RrGGK-së mbështetur në listën e granteve të dhëna nga KIESA.

¹³⁶ ASK, *Seria 3: Statistikat Ekonomike: Repertori Statistikor mbi Ndërmarrjet në Kosovë, TM2, 2016*, Prishtinë: 2016, marrë nga: <https://ask.rks-gov.net/en/br/category/105-sree?download=1680:statistical-repertoire-on-economic-enterprises-in-kosovo-q2-2016>.

nxirren të dhëna që mund të shërbejnë si informata për masat afirmative, që KIESA mund të ndërmarrë për të përkrahur në të ardhmen një numër më të madh të ndërmarrjeve që drejtohen nga gratë.

Tabela 28. Ndërmarrjet që kanë marrë grante nga KIESA, në vitin 2015, të ndara sipas gjinisë									
Lloji i ndërmarrjes	# i ndërmarreve	# dhe % e ndërmarrjeve që kanë marrë grante dhe që janë nën pronësinë e grave/burrave		Shuma e përgjithshme dhe % e projektit të përgjithshëm të financuar nga granti i KIESA-s për gratë/burrat		Shuma e përgjithshme dhe % e projektit të financuar nga ndërmarrjet		Buxheti total i projektit	
		G	B	G	B	G	B	G	B
NVM	15	1	14	€130,892 (75%)	€2,334,376 (56%) ¹³⁷	€43,731 (25%)	€1,823,240 (40%) ¹³⁸	€174,622	€4,157,616
%	100%	6.7%	93.3%	5.3%	94.7%	2.3%	97.7%	4.0%	96.0%
Ndërmarrjet mikro	21	5	16	€105,142 (77%) ¹³⁹	€363,590 (36%) ¹⁴⁰	€33,457 (24%) ¹⁴¹	€162,061 (31%) ¹⁴²	€138,599	€525,651
%	100%	23.8%	76.2%	22.4%	77.6%	17.1%	82.9%	20.9%	79.1%
Gjithsej	36	6	30	€236,033 (8%)	€2,697,966 (92%)	€77,187 (6%)	€1,985,301 (28%)	€313,220	€4,683,267
%	100%	16.7%	83.3%	8.0%	92.0%	3.7%	96.3%	6.3%	93.7%
Parashikimet për vitin 2017	100%	25%	75%	25%	75%				

Për momentin, KIESA nuk ka hequr mënjane asnjë fond nga kategoria ekonomike e subvencioneve dhe transfertave, për grante për NVM-të dhe ndërmarrjet mikro për vitin 2017. Megjithatë, fondet për këtë qëllim janë kërkuar nga BE-ja, si pjesë e IPA II. Nëse BE-ja e miraton këtë kërkesë, do të ketë fonde për grante. Në këtë rast, në pajtim me kërkesat e reja të GAP-it të BE-së dhe Ligjit të Kosovës për Barazi Gjinore, KIESA do të duhet të mbajë të dhëna të ndara sipas gjinisë lidhur me bizneset që marrin grante, si dhe të vendosë caqe për rritjen e përqindjes së shpenzimeve që marrin gratë. Rreshti i fundit i tabelës 28 tregon llojin e caqeve që KIESA mund të përcaktojë dhe të kërkojë të përmbushë, me anë të veprimeve afirmative.

Drejtoria për Zhvillimin e Sektorit Privat

Drejtoria për Zhvillimin e Sektorit Privat është përgjegjëse për zbatimin e legjislacionit, politikave strategjike, dhe dokumenteve që kanë të bëjnë me NVM-të, si dhe masave politike të Ligjit për Bizneset e Vogla (LBV) dhe treguesve.¹⁴³ Drejtoria ka dy sektorë: Sektorin për Zhvillimin e Zonave Ekonomike dhe Sektorin për Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme.¹⁴⁴

Sektori për Zhvillimin e Zonave Ekonomike

Sektori për Zhvillimin e Zonave Ekonomike do të duhet të krijojë një mjedis inkurajues me qëllim që bizneset vendore dhe ato ndërkombëtare t'i zgjerojnë investimet. Ky sektor ndjek zhvillimin e zonave

¹³⁷ Kjo përqindje është një mesatare e të 14 NVM-ve, pronë të burrave, që kanë marrë grante nga KIESA.

¹³⁸ Po aty.

¹³⁹ Kjo përqindje është mesatarja e të pesë ndërmarrjeve mikro, pronë të grave, që kanë marrë grante nga KIESA.

¹⁴⁰ Kjo përqindje është një mesatare e të 14 ndërmarrjeve mikro, pronë të burrave, që kanë marrë grante nga KIESA.

¹⁴¹ Kjo përqindje është mesatarja e të pesë ndërmarrjeve mikro, pronë të grave, që kanë marrë grante nga KIESA.

¹⁴² Kjo përqindje është një mesatare e të 14 ndërmarrjeve mikro, pronë të burrave, që kanë marrë grante nga KIESA.

¹⁴³ SBA-ja (Akti për Biznese të Vogla, ang. small Business Act) është një kornizë gjithëpërfshirëse për politikën e BE-së lidhur me NVM-të. Ky ligj ka për synim përmirësimin e qasjes ndaj sipërmarrjes në Evropë, thjeshtëzimin e mjedisit rregullator dhe të politikave për NVM-të, si dhe heqjen e pengesave në rrugën e tyre drejt zhvillimit. Shihni:

http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/small-business-act_en.

¹⁴⁴ Republika e Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 38.

ekonomike,¹⁴⁵ të cilat udhëhiqen nga Ligji për Zonat Ekonomike.¹⁴⁶ Në zonat ekonomike në Drenas dhe Mitrovicë respektivisht ndodhen dy parqe afariste, ndërsa në Shtimë gjendet një park teknologjik., si dhe një në Lipjan dhe një në Suharekë.¹⁴⁷ Ky sektor ka tri zyrtarë, duke përfshirë shefin e sektorit. Të gjithë zyrtarët janë burra, sikurse janë renditur në tabelën 26 më sipër.

Investimet kapitale

Nga kategoria ekonomike e investimeve kapitale, KIESA ofron mbështetje për zhvillimin e zonave ekonomike. Në tabelën 29 paraqiten përmbledhtazi zonat ekonomike që ekzistojnë aktualisht. KIESA nuk i zgjedh vendet e zonave ekonomike, por shqyrton propozimet që bëjnë komunat. Këto propozime duhet të kenë siguruar tokën që do të përdoret për zonën (më e mira është që të jetë pronë e komunës) dhe të kenë marrë miratimin e kuvendit komunal. Edhe komunat duhet të kenë siguruar miratimin e të gjitha ministrave të ndërlidhura, duke përfshirë planifikimin hapësinor dhe infrastrukturën për dizajnimin dhe ndërtimin e zonave. Pas sigurimit të lejeve të duhura, komunat ia parashtrojnë KIESA-s kërkesat për përkrahje. Aplikimet e bizneseve për t'u vendosur në zonat ekonomike, parqet industriale dhe parqet teknologjike, miratohen në bazë të një udhëzimi administrativ, në të cilin përshkruhen kriteret në bazë të të cilave bëhet vlerësimi me pikë e propozimeve, duke përfshirë punësimin, vlerën e investimit, llojin e aktivitetit (p.sh. bizneset prodhuese favorizohen në krahasim me ato të përpunimit apo shërbimeve).¹⁴⁸

Tabela 29. Punonjësit dhe pronarët e bizneseve në zonat ekonomike, të ndarë sipas gjinisë						
Parqe	Gjith sej	# i grave të punësuar	# dhe % e burrave të punësuar	Numri i përgjithshëm i pronarëve të bizneseve	# dhe % e pronareve të bizneseve	# dhe % e pronarëve të bizneseve
Parku i biznesit në Drenas		67			2	
Parku i Biznesit në Mitrovicë		9				
Parku teknologjik në Shtime		8 ¹⁴⁹		2		
Suharekë						
Lipjan						

Nga një perspektivë gjinore, është e rëndësishme që KIESA të kërkojë dhe kujdeset që komunat të këshillohen me gra dhe burra gjatë procesit të identifikimit të vendndodhjeve të zonave, duke marrë parasysh se si mund t'iu qasen zonave gratë dhe burrat (p.sh. disponueshmëria e transportit publik) dhe duke diskutuar nevojat e llojeve të bizneseve që mund t'i përdorin ato zona. Kjo duhet të përfshihet në kriteret për vlerësim me pikë, së bashku me numrin e vendeve të punës që do të krijojnë këto zona si për gratë, ashtu edhe për burrat (jo vetëm në përgjithësi).

Më vonë, kur bëhet monitorimi dhe vlerësimi i ndikimit që kanë pasur investimet e KIESA-s në krijimin e vendeve të punës dhe zhvillimin e sipërmarrjeve në zonat ekonomike, KIESA mund të shqyrtojë mënyrën se si shumë gra e burra kanë vende pune si rezultat i këtyre shpenzimeve shtetërore. Aktualisht, sektori nuk mban të dhëna lidhur me numrin e grave dhe burrave që janë punësuar deri tani nga parqet biznesore dhe teknologjike ekzistuese, të krijuara brenda zonave ekonomike (shihni tabelën 29). Kjo e bën të vështirë vlerësimin e asaj nëse sektori e përmbush qëllimin e tij të sipërpërmendur për “zgjerimin e punësimit”. Në të ardhmen, këto informata mund të gjurmohen dhe të ruhen në një tabelë të thjeshtë “Excel”-i, siç është tabela 29. Kjo do të ofrojë informata lidhur me shkallën në të cilën si gratë,

¹⁴⁵ Po aty, neni 40.

¹⁴⁶ Ligji nr. 04/L-159 për Zonat Ekonomike, 2013, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/LIGJI_Nr_04-L-159_PER_ZONAT_EKONOMIKE_2013_246496.pdf.

¹⁴⁷ Faqja e internetit e KIESA-s, Zonat Ekonomike, marrë nga: <http://www.invest-ks.org/sq/zonat-ekonomike>.

¹⁴⁸ MTI, Udhëzim Administrativ nr. 03/2014 për Procedurën, Formën dhe Përbajtjen e Konkursit, Kushtet dhe Kriteret për Vendosjen e Subjekteve Afariste brenda Hapësirave Ekonomike, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/U_A_Nr_03-2014_dt_14_01_2014_579171.pdf.

¹⁴⁹ Parku teknologjik ka dy biznese, ku njëri punëson më shumë sesa 50 gra në verë për një periudhë 3-mujore.

ashtu edhe burrat, kanë përfituar nga shpenzimet publike. Këto informata mund të jenë të dobishme për të identifikuar nëse mund të nevojitet ndonjë masë korrigjuese në drejtim të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, siç janë masat afirmative, të parashikuara me Ligjin për Barazi Gjinore. Krahas kësaj, informatat e ndara sipas gjinisë, lidhur me përfituesit e fundit, mund të jenë të rëndësishme për të përligjur kërkesat për financime të ardhshme nga buxheti i shtetit dhe/ose donatorët (p.sh. përmes IPA-s), në funksion të përkrahjes së modeleve të ngjashme diku tjetër, nëse modele të tilla kanë dëshmuar se janë efektive.

Ky sektor nuk e ka trajtuar në mënyrë aktive çështjen e nën-përfaqësimit të grave si udhëheqës të bizneseve në fushën e tregtisë dhe industrisë. Sipas një zyrtari, zonat ekonomike janë destinuar kryesisht për bizneset që kanë veprimtari prodhuese apo përpunuese, dhe jo për rritjen e punësimit në radhët e grave.¹⁵⁰ Megjithatë, duke marrë parasysh qëllimet e sektorit për zgjerimin e punësimit, dhe duke sjellë ndërmend faktin që gratë kanë normat më të larta të papunësisë në Kosovë, fokusi në përmirësimin e punësimit në Kosovë lyp kryerjen e një analize gjinore tërësore të nevojave situacionale. Më tej, studime të shumta kanë treguar se baraspeshimi i punësimit të grave dhe burrave në tregti dhe industri kontribuon në shtimin e bizneseve të suksesshme.¹⁵¹ Mospërfillja e grave dhe e potencialit të tyre për të kontribuar në zhvillimin e tregtisë dhe industrisë përmes ngritjes së efikasitetit të fuqisë punëtore, do ta minonte zhvillimin e industrisë dhe tregtisë në aspektin afatgjatë.¹⁵²

Sektori për Projekte për Ndërmarrje të Vogla dhe të Mesme

Sektori për Projekte për Ndërmarrje të Vogla dhe të Mesme është përgjegjës për hartimin e procedurave standarde për menaxhimin e projekteve të NVM-ve. Ky sektor mirëmban një listë të projekt-propozimeve për NVM-të, të cilat kanë nevojë të financohen, dhe mbështet zbatimin e projekteve.¹⁵³ Sektori mbështet sipërmarrëset përmes aktiviteteve të ndryshme. Për shembull, Sektori organizon aktivitetin: “Gruaja më e suksesshme afariste,”¹⁵⁴ konferencën “Gratë në Lidërsip dhe Ndërmarrësi”,¹⁵⁵ dhe panairin tregtar “Gratë në biznes”.¹⁵⁶ Gruaja më e suksesshme afariste përzgjidhet mbi bazën e rritjes së numrit të punonjësve, rritjes së qarkullimit financiar, kreativitetit, dhe operacioneve brenda tregut.

Panairi i tregtisë “Gratë në biznes” është organizuar në vitin 2015 dhe është frekuentuar nga 61 pjesëmarrës, ku 38 kanë qenë përfaqësues të shoqatave afariste dhe 23 përfaqësues të bizneseve. Ndër sektorët që kanë marrë pjesë në këtë panair bëjnë pjesë: 24 sipërmarrëse nga sektori agri-kulturor (nën-sektorët e agro-përpunimit, bletarisë dhe luleve); 29 sipërmarrëse kanë promovuar produktet e tyre tradicionale nga zejtaria, qëndisja dhe përpunimi i tekstilit; katër sipërmarrëse kanë promovuar produktet e tyre në fushën e dizajnit të

Tabela 30. Numri i sipërmarrësve sipas sektorit në panairin e tregtisë “Gratë në Biznes”, të vitit 2015.	
Sektori	#
Agrikultura (agro-përpunimi, bletaria, lulet)	24
Produkte tradicionale zejtare (qepje dhe përpunim të tekstilit)	29
Dizajnim të suvenireve	4
Sektori i gastronomisë tradicionale dhe përpunimit të drithërave	3
Shërbime profesionale në financë dhe auditim	1
Totali	61

¹⁵⁰ Intervistë e RrGGK-së me zyrtarin për Sektorin e Zonave Ekonomike.

¹⁵¹ Shih, për shembull, Farnsveden et. al., *Profilu Gjinnor i Vendlit: Analizë e Dallimeve Gjinnore në të Gjitha Nivelet në Kosovë*, Stockholm: 2014, marrë nga: http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_347/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF.

¹⁵² Pjesëmarrja e ekuilibruar e rrit efikasitetin e punës dhe suksesin (NUTEK, “Jämställdhet och Lönsamhet,” [“Barazia gjinore dhe kthimi nga kapitali”] Nutek, Alfa PrintSundbyberg, 1999).

¹⁵³ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 41.

¹⁵⁴ Faqja e internetit e KIESA-s, marrë nga: <http://www.invest-ks.org/sq/gruaja-me-e-suksesshme-afariste>.

¹⁵⁵ Faqja e internetit e KIESA-s, marrë nga: <http://www.invest-ks.org/sq/konferenca-%E2%80%9Cgrate-ne-lidership-dhe-ndermarresi%E2%80%9D>.

¹⁵⁶ Faqja e internetit e KIESA-s, marrë nga: <http://www.invest-ks.org/sq/panairi-%E2%80%9Cgrate-ne-biznes%E2%80%9D>.

suvenireve; tre sipërmarrëse kanë promovuar produkte në sektorin e gastronomisë tradicionale dhe të përpunimit të drithërave; dhe një sipërmarrëse ka promovuar shërbime profesionale në financë dhe auditim.¹⁵⁷

Ky sektor organizon edhe “Konkursin për planet afariste”.¹⁵⁸ Sikurse tregohet në tabelën 31, numri i burrave që kanë marrë pjesë në këtë konkurs ishte më i madh (63.4%) sesa ai i grave (36.6%). Megjithatë, nga grantet që u dhanë për planet më të mira afariste më shumë përfituan gratë (66.7%). Duke marrë parasysh nën-përfaqësimin e përgjithshëm të grave në fuqinë punëtore dhe në radhët e pronarëve të biznesit, ky çekuilibër gjinor mund të konsiderohet si një veprim afirmativ në drejtim të inkurajimit të më shumë grave për të hapur biznese. Për të vazhduar kontributin për rritjen e pjesëmarrjes së grave në biznes, Sektori mund të marrë masa për të siguruar që gratë përfitojnë nga grantet për planet e biznesit, me një normë të ngjashme në të ardhmen, duke siguruar që çdo vit, të paktën një grua të marrë një grant për planin e biznesit.

Tabela 31. Konkursi për planet afariste për periudhën 2014-2019 (subvencionet dhe transfertat)									
Viti	# i pjesëmarrësve				# i përfituesve				
	# dhe % e grave	# dhe % e burrave	Gjithsej	# total i përfituesve	Shuma e përgjithshme e parave të dhëna	# dhe % e grave	Shuma që u është dhënë grave	# dhe % e burrave	Shuma që u është dhënë burrave
2014-2016	34 (37%)	59 (63%)	93	6	€30,000	4 (67%)	€20,000 (67%)	2 (33%)	€10,000 (33%)
2017 (të planifikuara)					10.000€	1	€5,000	1	€5,000
2018 (të planifikuara)					€10,000	1	€5,000	1	€5,000
2019 (të planifikuara)					€10,000	1	€5,000	1	€5,000

Gjithashtu, ky sektor organizon evenimente për promovimin e investimeve.¹⁵⁹ Ky monitoron “Intershipin e biznesit”, i cili ka për qëllim të krijojë rrjete midis universiteteve, studentëve dhe bizneseve që kryejnë aktivitetet e tyre në Kosovë. Për pranimin e studentëve, kriteri kryesor është nota mesatare e lartë. Studentët mund të aplikojnë dhe të pranohen pavarësisht përkatësisë etnike dhe gjinisë, apo faktit nëse kanë studiuar në institucione të akredituara private apo publike. Praktikat e punës zgjasin dy muaj, ku pas kësaj, studentëve iu ofrohet mundësia të punësohen, në varësi të nevojave të bizneseve dhe performancës së praktikantit. Praktikantët marrin 100 euro në muaj nga buxheti i Kosovës. Sipas një zyrtari të Sektorit, 10% e studentëve janë punësuar. Në tabelën 33 ilustruhet fakti se në vitet 2014 dhe 2015, pjesa më e madhe e përfituesve ishin vajza (65% në vitin 2015). Duke marrë parasysh normat më të larta të papunësisë së grave në Kosovë (44.8% për të rejat e moshës 25-34, krahasuar me 38.6% të të rinjve),¹⁶⁰ kjo ndoshta ka synuar drejt nevojës për mbështetje më të madhe ndaj grave në fitimin e shkathtësive në funksion të mundësisë së punësimit në të ardhmen. Për të vazhduar adresimin e normës së papunësisë krahasueshmërisht më të lartë të grave në Kosovë, Sektori mund të përcaktojë kuota përmes të cilave do të vazhdojë t'u japë 60% të bursave të rejave dhe 40% të rinjve. Kjo ilustruhet në tabelën 32, me parashikimet përkatëse buxhetore.

¹⁵⁷ Të dhënat janë marrë nga sektori përmes postës elektronike.

¹⁵⁸ Faqja e internetit e KIESA-s, marrë nga: <http://www.invest-ks.org/sq/2014/-99>.

¹⁵⁹ Po aty, neni 43.

¹⁶⁰ ASK, *Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore për vitin 2015 në Kosovë*, fq. 23.

Tabela 32. Studentët që kanë përfituar nga projekti “Internship biznesi”, sipas gjinisë ¹⁶¹						
Viti	# total i studentëve	Shuma e shpenzuar për vajzat	# dhe % e vajzave	Shuma e shpenzuar për djemtë	# dhe % e djemve	Buxheti total/ shpenzimet
2014	121	€14,200 (59%)	71 (59%)	€10,000 (41%)	50 (41%)	€24,200
2015	126	€16,400 (70%)	82 (65%)	€6,980 (30%)	44 (35%)	€23,380
2017 ¹⁶²		€14,400 (60%)	(60%)	9,600 (40%)	(40%)	€24,000
2018		€14,400 (60%)	(60%)	9,600 (40%)	(40%)	€24,000
2019		€14,400 (60%)	(60%)	9,600 (40%)	(40%)	€24,000

Drejtorati për Promovimin e Sektorit Privat

Drejtorati për Promovimin e Sektorit Privat harton dhe zbaton politika strategjike për promovimin e investimeve në Kosovë. Gjithashtu, ky organ kërkon të zhvillojë rrjete me investitorët e huaj dhe vendas. Ky drejtorat përbëhet nga dy sektorë: Sektori për Promovimin e Investimeve dhe Sektori për Promovimin e Eksportit.¹⁶³

Sektori për Promovimin e Eksportit

Ky sektor promovon bizneset dhe eksportet e Kosovës, mirëmban Sistemin e Menaxhimit të Marrëdhënieve me Klientë, udhëheq hulumtime lidhur me eksportet, dhe përditëson të dhënat statistikore për ndikimin që kanë eksportet në Kosovë. Krahas këtyre, sektori organizon edhe trajnime për NVM-të për të zhvilluar eksporte.¹⁶⁴ Në vitin 2016, buxheti i tij i përgjithshëm ishte 96,000 euro për tre punonjës (18,000 euro), për mallrat dhe shërbimet (15,000 euro) dhe për subvencionet dhe transfertat (81,000 euro).¹⁶⁵

Sikurse ilustron nga tabelat 33 dhe 34, ky sektor mban të dhëna për panairët e organizuara dhe shumat që janë shpenzuar, si dhe për llojin e firmave që kanë përfituar nga sektori. Megjithatë, aktualisht KIESA nuk mban të dhëna të ndara sipas gjinisë lidhur me personat të cilët kanë marrë pjesë në aktivitetet për promovimin e biznesit. Këto të dhëna janë të rëndësishme për të monitoruar nëse nga këto aktivitete dhe shpenzime përfitojnë më shumë gratë apo burrat. Në vitin 2015, KIESA ka shpenzuar 115,420 euro nga kategoria ekonomike e subvencioneve dhe transfertave për aktivitete të promovimit të eksportit, në të cilat janë përfshirë 268 firma (shihni tabelën 33).

Tabela 33. Aktivitetet për promovimin e eksportit të KIESA-s në vitin 2015				
Emri i panairit	Data	Lokacioni	Shuma	# dhe lloji i firmave të përkrahura
Anuga FoodTec	10-14 tetor	Gjermani	12.000€	12, prodhuese
Panairi i Ushqimit “Summer Fancy”	28-30 qershor	SHBA	10.000€	8, prodhuese
FruitLogistica Berlin	4-6 shkurt	Gjermani	10.000€	5, prodhuese
ITB, Berlin	4-5 mars	Gjermani	22.000€	5, operatorë turistikë
FOODEX 2015, Japoni	3-6 mars	Japoni	3.000€	3, prodhuese
World Travel Market	2-5 nëntor	Angli	12.000€	8, operatorë turistikë

¹⁶¹ Letërkombim elektronik me përfaqësues të Sektorit për Promovimin e Investimeve, 2 qershor 2016. Buxheti i përgjithshëm dhe parashikimet për periudhën 2017-2019, të propozuara nga RrGGK-ja.

¹⁶² Gjatë një interviste, një përfaqësues i KIESA-s u shpreh se buxheti do të vazhonte të mbetej i njëjtë në vitet e ardhshme. Për këtë arsye, RrGGK-ja i ka mbështetur përllogaritjet e veta në shpenzimet e përafërta të kryera gjatë viteve të mëparshme.

¹⁶³ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 42.

¹⁶⁴ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 44.

¹⁶⁵ Informacioni i marrë nga udhëheqësi i Sektorit, 2016.

PRISHTINË 2015	28 prill - 2 maj	Kosovë	9.750€	61, prodhuese
Modë	4-6 qershor	Shqipëri	3.000€	8, prodhuese
MOW	20-24 shtator	Gjermani	5.000€	3, prodhuese
A+A	27-30 shtator	Gjermani		3 prodhuese
Konferenca për Promovimin e Investimeve	10-16 nëntor	SHBA	2.600€	Mundësitë për investime
Java e Biznesit Kosovar	28 nëntor - 17 dhjetor	Kosovë	8.000€	50, prodhuese
Panairi i Tregtisë në Kosovë	2-3 tetor	Kosovë	6.000€	25, prodhuese
Vendosja e Produkteve të Përpunimit Industrial në Zinxhirët Lokalë të Shitjes me Pakicë	1-6 dhjetor	Kosovë	12.070€	50, prodhuese
Gjithsej		14 panairë	€115,420	

Në vitin 2016, që prej shkrimit të këtij raporti, KIESA ka ofruar përkrahje për pjesëmarrjen në panairët promovuese, në shumën totale prej 83,426 eurosh (shih tabelën 34). Sipas një përfaqësuesi të KIESA-s, shumën e shpenzuar për panairë do të të mbetet e njëjtë edhe në vitin 2017. Në drejtim të buxhetimit gjinor, këto shpenzime duhet të synojnë të ofrojnë mbështetje për rritjen e eksporteve që kanë të bëjnë me sektorët ku punojnë si burrat, ashtu edhe gratë, dhe që bartin potencialin për të rritur punësimin ndërkohë që rriten eksportet.

Tabela 34. Mbështetja e KIESA-s për panairët promocionale			
Data	Vendi	Vlera	Spektori
12-16.01.2016	Zvicër*	€10,000	Druri
09-13.03.2016	Gjermani	€10,161	Turizmi
17-20.03.2016	Francë	€4,965	Turizmi
11-14.03.2016	Shqipëri	€3,000	Druri
22-27.03.2016	Maqedoni	€3,000	Druri
15-24.01.2016	Gjermani*	€10,000	Ushqimi
24-25.05.2016	Holandë	€4,000	Të përgjithshme
16-20.10.2016	Francë	€10,000	Ushqimi
18-22.10.2016	Gjermani	€10,000	Druri
13-15.11.2016	Zvicër	€10,800	Të përgjithshme
02/03.2016	Kosovë	€7,500	Produkte vendore
Gjithsej		€83,426	

Objektivat e rekomanduara

1. Të rritet përqindja e pjesëmarrësve në konferencat e organizuara nga KIESA çdo vit, nga 16%, që ishte në vitin 2015, në 30% në vitin 2017.
2. Të rritet përqindja e NVM-ve që drejtohen nga gratë dhe që marrin grante nga KIESA çdo vit, nga 16,7%, që ishte në vitin 2015, në 25% në vitin 2017, ku shpenzimet e parashikuara për gratë të jenë në masën 25%.
3. Të sigurohet baraspesha mes grave dhe burrave të cilët përfitojnë nga subvencionet e KIESA-s në përgjithësi, duke përfshirë edhe punonjësit.
4. Të vazhdohet me punësimin e mëtejshëm, sidomos në radhët e grave.
5. Të përmirësohet pjesëmarrja e grave në sektorët e industrisë dhe tregtisë, duke kontribuar në biznese më efektive. Kjo do të përmirësojë edhe përcjelljen e arritjeve të qëllimit të Sektorit për rritjen e punësimit.
6. Të rritet përqindja e bizneseve që drejtohen nga gratë, të cilat konkurrojnë për grantet të 'Konkursit për biznes-planet' nga 36.6% që ka qenë për periudhën 2014-2016 në 40% në vitin 2017.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të zhvillohen takime me biznese dhe organizata, të cilat udhëhiqen nga gratë dhe që mbështesin gratë në biznes, me qëllim që të bëhet identifikimi i arsyeve të mundshme se pse konferencat frekuentohen nga pak gra; të bëhet përshtatja e strategjisë së reklamimit, për të siguruar që gratë të marrin informata lidhur me konferencat; të shkëmbehen informata me organizatat që udhëhiqet nga gratë dhe aktorët e tjerë që mbështesin gratë në biznes, lidhur me konferencat, duke përfshirë edhe shkëmbimin përmes Grupit të Koordinimit të Donatorëve për Fuqizimin Ekonomik të Grave, në

funkcion të mbërritjes tek një numër më i lartë i grave, duke iu ofruar atyre informata lidhur me konferencat.

2. Të përshtatet reklamimi për grantet, me qëllim që ato të mbërrijnë tek më shumë gra dhe të shkëmbehen informata lidhur me mundësitë për grante, me organizatat që udhëhiqen nga gratë dhe aktorë të tjerë që mbështetin fuqizimin ekonomik të grave, duke përfshirë edhe shkëmbimin përmes Grupit të Koordinimit të Donatorëve për Fuqizimin Ekonomik të Grave, për të siguruar që informatat lidhur me mundësitë për grante të mbërrijnë te më shumë gra.
3. Të përfshihen kritere në thirrjet për aplikime dhe procedurat e vlerësimit me pikë, përmes të cilave aplikantët inkurajohen të krijojnë një baraspeshë të grave dhe burrave në të gjitha nivelet brenda biznesit, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Bizneset që veprojnë kështu do të marrin më shumë pikë në procedurën e vlerësimit.
4. Të reja ve të ofrohen 60% e internshipeve, përmes përdorimit të veprimeve afirmative, sipas nevojës.
5. Të krijohet dhe mirëmbahet një bazë me të dhëna statistikore për punësimin dhe vendet e reja të punës të krijuara, sipas Zonave Ekonomike, të kategorizuara sipas gjinisë. Kjo do të lehtësojë në të ardhmen ofrimin e dëshmive për të mbështetur vazhdimin e financimit të këtyre aktiviteteve.
6. Të përshtaten reklamat lidhur me mundësitë për grante që mbështesin biznes-planet me qëllim që të synojnë më mirë gratë; të bashkëpunohet me organizatat që udhëhiqen nga gratë dhe me akterë të tjerë, sidomos me ata që për fokus të tyre kanë fuqizimin ekonomik të grave, me qëllim që të qarkullohen më mirë informatat lidhur me mundësitë për grante. Kjo nuk përfshin domosdoshmërisht edhe kosto shtesë.

Agjencia e Metrologjisë e Kosovës

Agjencia e Metrologjisë e Kosovës (AMK) operon në pajtim me Ligjin për Metrologji, por mund të propozojë ndryshime në kornizën aktuale ligjore lidhur me produktet e metalit.¹⁶⁶ AMK-ja ka dy drejtori: Drejtorinë e Metrologjisë Shkencore dhe Industriale¹⁶⁷ dhe Drejtorinë e Metrologjisë Ligjore.¹⁶⁸ AMK-ja e përdor kategorinë e vet ekonomike të mallrave dhe shërbimeve për shërbime kontraktuale, udhëtime zyrtare, për organizimin e punëtorëve, trajnimin e personelit, për shërbime të tjera të paparashikuara, si dhe për nevoja të zyrave dhe laboratorëve. Informatat lidhur me kategoritë e tjera të shpenzimeve jepen më poshtë.

Pagat dhe mëditjet

Siç ilustron në tabelën 35, pjesa më e madhe e punonjësve në këtë agjenci kanë qenë burra në 2014 (68.4%), duke përfshirë edhe nivelet vendimmarrëse. Kjo do të thotë se burrat përfitojnë më shumë sesa gratë nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve, duke marrë 74.6% të shpenzimeve në 2016. Përderisa Rregullorja për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemimin e Punëve parashikon që Agjencia duhet të ketë 20 punonjës,¹⁶⁹ Agjencia do të mund të punësonte më shumë gra përmes masave afirmative në procesin e marrjes në punë.

¹⁶⁶ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Agjencia-e-Metrologjise-se-Kosoves-AMK>.

¹⁶⁷ Drejtoria e Metrologjisë Shkencore dhe Industriale vendos gjithashtu edhe se cilat projekte zhvillimore duhet të zbatohen lidhur me metrologjinë shkencore dhe industriale. Ky organ harton dhe siguron zbatimin e strategjisë për zhvillimin e metrologjisë dhe kryen analiza lidhur me cilësinë (Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemimin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 54.)

¹⁶⁸ Drejtoria e Metrologjisë Ligjore propozon dhe siguron zbatimin e ligjeve dhe strategjisë për zhvillim, lidhur me metrologjinë ligjore. (Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemimin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 56).

¹⁶⁹ Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemimin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 51.

Tabela 35. Punonjësit në Agjencisë së Metrologjisë të Kosovës, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2016

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	5	1 (20%)	€0 (0%)	4 (80%)	€4,225 (100%)	€4,225
	401-600	13	11 (85%)	€69,021 (74%)	2 (15%)	€24,278 (26%)	€93,299
	600+	1	1 (100%)	€13,726 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€13,726
	Gjithsej	19	13 (68%)	€82,747 (74%)	6 (32%)	€28,503 (26%)	€111,250
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,278 (100%)	€4,278
	401-600	18	13 (72%)	€80,884 (74%)	5 (28%)	€27,782 (26%)	€108,666
	600+	1	1 (100%)	€10,311 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€10,311
	Gjithsej	20	14 (70%)	€91,195 (74%)	6 (30%)	€32,060 (26%)	€123,255
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	5	0 (0%)	€0 (0%)	5 (100%)	€3,992 (100%)	€3,992
	401-600	13	11 (85%)	€17,657 (84%)	2 (15%)	€3,440 (16%)	€21,097
	600+	1	1 (100%)	€4,195 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€4,195
	Gjithsej	19	12 (63%)	€21,852 (75%)	7 (37%)	€7,432 (25%)	€29,284
Buxhetuar për vitin 2016 ¹⁷⁰	Gjithsej	20	12 (60%)	€76,070 (60%)	8 (40%)	€50,714 (40%)	€126,784
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	20	12 (60%)	€67,217 (60%)	8 (40%)	€44,812 (40%)	€112,029
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	20	12 (60%)	€67,594 (60%)	8 (40%)	€45,063 (40%)	€112,657
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	20	12 (60%)	€67,971 (60%)	8 (40%)	€45,314 (40%)	€113,285

Programet dhe aktivitetet

Në vija të trasha, aktualisht burrat përbëjnë shumicën e personave që punojnë në sektorët që lidhen me produktet e metaleve. Prandaj, drejtoria dhe sektorët që merren me produktet e metalit do të ndikojnë drejtpërdrejt dhe në mënyrë automatike më shumë burra sesa gra. Investimet e departamentit për laboratorë shkencorë, midis investimeve të tjera, do të duhet të merren parasysh dhe të vlerësohen në kuadër të mënyrës se si do të ndikojnë te gratë dhe burrat. Nga perspektiva e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, në kuadrin e shpenzimeve kapitale duhet të kryhen konsultime me gra dhe burra lidhur me prioritetet e tyre, të cilat kanë të bëjnë me këto investime.¹⁷¹

Objektivat e rekomanduara

1. Të përfshihet perspektiva gjinore në projektet për investime kapitale, siç janë investimi për laboratorë shkencorë.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të organizohen të paktën çdo vit konsultime me gra dhe burra lidhur me prioritetet dhe nevojat e tyre, të cilat kanë të bëjnë me projektet për investime kapitale.

¹⁷⁰ Parashikimet e sugjeruara nga RrGGK-ja. RrGGK-ja nuk ka qenë në dijeni të periudhës kohore për rekrutimin në pozitat e reja dhe të nivelit të pagave për ato pozita. Prandaj, RrGGK-ja nuk ka mundur të identifikojë përllogaritjet e sakta të buxhetit.

¹⁷¹ Për hollësi lidhur me atë që përfshihet këtu dhe për udhëzime, ju lutemi të shihni: RrGGK, Udhërrëfyes Praktik: *Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinor në Nivel Qendror*:

Prishtinë: RrGGK, 2014, marrë nga: <http://www.womensnetwork.org/documents/20141128100658900.pdf>.

Agjencia e Regjistrimit të Bizneseve të Kosovës

Agjencia e Regjistrimit të Bizneseve të Kosovës (ARBK) si përgjegjësi kryesore ka kryerjen e regjistrimit të organizatave afariste vendore dhe të huaja¹⁷². Kjo agjenci përbëhet nga Drejtoria për Çështjet Administrative të Regjistrimit të Bizneseve¹⁷³, në të cilën bëjnë pjesë Sektori i Zyrtarëve Miratues dhe Sektori për Përpunimin e të Dhënave, dhe Sektori i Pengut.¹⁷⁴

Pagat dhe mëditjet

Në tabelën 36, tregohet se në vitin 2016, gratë kanë pasur disi më pak pozita në këtë agjenci (42.9%) dhe kanë marrë 41% të shpenzimeve nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve. Në nivelin e pagës më të lartë nuk është përfaqësuar asnjë grua.

Tabela 36. Punonjësit në Agjencinë e Regjistrimit të Bizneseve të Kosovës, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës, për periudhën 2014-2016							
Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	5	2 (40%)	€8,786 (40%)	3 (60%)	€12,966 (60%)	€21,752
	401-600	9	2 (22%)	€11,904 (23%)	7 (78%)	€38,847 (77%)	€50,751
	600+	2	2 (100%)	€27,724 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€27,724
	Gjithsej	16	6 (37%)	€48,414 (48%)	10 (63%)	€51,813 (52%)	€100,227
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	5	2 (40%)	€10,014 (41%)	3 (60%)	€14,324 (59%)	€24,338
	401-600	9	2 (22%)	€13,753 (25%)	7 (78%)	€40,932 (75%)	€54,685
	600+	2	2 (100%)	€23,627 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€23,627
	Gjithsej	16	6 (38%)	€47,394 (46%)	10 (62%)	€55,256 (54%)	€102,650
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	9	7 (78%)	€8,151 (77%)	2 (22%)	€2,374 (23%)	€10,525
	401-600	9	2 (22%)	€2,862 (21%)	7 (78%)	€10,836 (79%)	€13,698
	600+	3	3 (100%)	€8,019 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€8,019
	Gjithsej	21	12 (57%)	€19,032 (59%)	9 (43%)	€13,210 (41%)	€32,242
Buxhetuar për vitin 2016 ¹⁷⁵	Gjithsej	22	12 (55%)	€74,965 (55%)	10 (45%)	€61,335 (45%)	€136,300
Parashiku ar për vitin 2017	Gjithsej	22	12 (55%)	€70,932 (55%)	10 (45%)	€58,035 (45%)	€128,967
Parashiku ar për vitin 2018	Gjithsej	22	12 (55%)	€71,283 (55%)	10 (45%)	€58,322 (45%)	€129,605
Parashiku ar për vitin 2019	Gjithsej	22	12 (55%)	€71,633 (55%)	10 (45%)	€58,609 (45%)	€130,242

Programet dhe aktivitetet

Mes aktiviteteve të tjera kryesore të Agjencisë, bën pjesë edhe regjistrimi i bizneseve të reja dhe mbajtja e të dhënave për bizneset e regjistruara. Që prej vitit 2013, këtu përfshihen të dhënat e ndara

¹⁷² Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.arbk.org/sq/Historiku>.

¹⁷³ Kjo drejtori kontrollon të dhënat për regjistrimin e biznesit dhe emrat tregtarë (Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 68).

¹⁷⁴ Po aty, neni 67.

¹⁷⁵ Parashikimet e sugjeruara nga RrGGK-ja. RrGGK-ja nuk ka qenë në dijeni të periudhës kohore për rekrutimin në pozitat e reja dhe të nivelit të pagave. Prandaj, RrGGK-ja nuk ka mundur të identifikojë përllogaritjet e sakta të buxhetit.

sipas gjinisë, lidhur me pronarët e bizneseve. Në tabelën 37 paraqitet numri i bizneseve të reja, të regjistruara midis vitit 2014 dhe 2016. Vetëm 18% e bizneseve të reja të regjistruara gjatë kësaj periudhe kanë qenë nën pronësinë e grave. Kooperativat e Reja Bujqësore kanë prirjen të kenë një përqindje më të lartë të pronareve (43%) sesa llojet e tjera të bizneseve. Megjithatë, pjesa më e madhe e grave (3,545 nga 4,391) kanë hapur biznese individuale. Gjatë kësaj periudhe, asnjë grua nuk ka hapur kompani publike, kompani shoqërore, apo kompani me ortakëri të kufizuar.

Tabela 37. Numri i bizneseve të reja të regjistruara, 2014-2016 ¹⁷⁶				
Lloji i biznesit	# dhe % e bizneseve të regjistruara	# dhe % e bizneseve pronë e burrave	# dhe % e bizneseve pronë e grave	# dhe % e bizneseve me pronar të paidentifikuar
Gjithsej	24,613 (100%)	20,204 (82%)	4,391 (18%)	18 (0.1%)
Biznes individual	17,781 (72%)	14,235 (80%)	3,545 (20%)	1 (0.0%)
Shoqëri me përgjegjësi të kufizuara	6,428 (26%)	5,606 (87%)	806 (13%)	16 (0.2%)
Ortakëri e përgjithshme	190 (0.8%)	162 (85%)	28 (15%)	0 (0.0%)
Kooperativë bujqësore	14 (0.1%)	8 (57%)	6 (43%)	0 (0.0%)
Shoqëri aksionare	58 (0.2%)	53 (91%)	4 (7%)	1 (1.7%)
Kompani e huaj	137 (0.6%)	135 (99%)	2 (1%)	0 (0.0%)
Kompani publike	1 (0.0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
Kompani shoqërore	3 (0.0%)	3 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
Ortakëri e kufizuar	1 (0.0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)

Të dhënat e ASK-së lënë të kuptohet se gratë kanë qenë pronare të 17.7% të të gjitha ndërmarrjeve që prej vitit 2015.¹⁷⁷ Gratë vazhdimisht kanë regjistruar biznese në norma më të ulëta sesa burrat. Vendimi për të regjistruar një biznes varet kryesisht nga pronarët e bizneseve. Megjithatë, aftësia për të regjistruar një biznes mund të varet nga disa faktorë kontekstualë që mund të ndikojnë ndryshe te gratë dhe burrat, të tillë si rezistenca socio-kulturore në familje, komunitetet dhe/ose institucionet ku gratë regjistrojnë bizneset, kapitali i pamjaftueshëm i grave dhe qasja e pabarabartë e grave në kredi.¹⁷⁸ Pavarësisht këtyre faktorëve kontekstualë, fakti që numri i burrave që regjistrojnë biznese është më i madh sesa ai i grave lë të kuptohet se nga shërbimet dhe, rrjedhimisht, shpenzimet publike të kësaj agjencie, priren të përfitojnë më shumë burrat sesa gratë.

“Ata më thanë, ‘Pague burri, apo jo?’ Pastaj, ‘O, nuk paske burrë ti? Menduam se biznesi është i burrit dhe se e ka regjistruar në emrin tënd.’ Ata nuk e besonin se një e re si unë mund të kishte biznesin e saj.”

- Bashkëbisedim i RrGGK-së me një afariste, Prishtinë

¹⁷⁶ Të dhëna i janë ofruar RrGGK-së nga Udhëheqësi i Agjencisë, 2016.

¹⁷⁷ ASK, *Repertori Statistikor i Ndërmarrjeve në Kosovë (TMI- 2016)*, Seria 3: Statistikat Ekonomike, ASK, 2016, p. 12. Ky publikim mbështetet në të dhënat e Administratës Tatimore të Kosovës (ATK) dhe ato të ARBK-së. Duhet theksuar se nuk ekzistojnë të dhëna administrative që mbulojnë tregun joformal.

¹⁷⁸ Shihni Färnsveden, U., et. al., Korniza për Barazi Gjinore e Kosovës, *Profili Gjinor i Vendlindit: Analizë e Dallimeve Gjinore në të Gjitha Nivelet në Kosovë*, SIDA, fq. 17. Për shembull, në vitin 2012, vlerësohet se gratë kanë marrë vetëm 3% të kredive bankare për qëllime komerciale, ndërkohë që kërkesat e grave për kredi janë refuzuar më shpesh sesa ato të burrave. Shihni edhe: UNDP, *Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2012: Sektori Privat dhe Punësimi*, 2012, marrë nga: http://hdr.undp.org/sites/default/files/khdr_2012_alb.pdf.

Drejtoria për Çështjet Administrative të Regjistrimit të Bizneseve është përgjegjëse për propozimin e përmirësimeve në legjislacionin për regjistrimin e bizneseve dhe ofrimin e udhëzimeve për bizneset në kuadër të procedurave të regjistrimit të biznesit.¹⁷⁹ Ndoshta një analizë e tërësishme gjinore e legjislacionit aktual dhe e shkallës në të cilën gratë dhe burrat kanë qasje të mjaftueshme në regjistrimin e biznesit, do të mund të ofronte dëshmi të tjera lidhur me arsyen se pse gratë nuk priren t'i

“Pse hasin në vështirësi gratë për të konkuruar në mënyrë të barabartë në tregun kosovar? Sepse pengesat kulturore ua pamundësojnë krijimin e një pikëmbështetjeje të përshtatshme.”

- UNDP, 2012

regjistrojnë bizneset aq shpesh sa priren burrat. Kjo mund t'i ofrojë drejtorisë informata të rëndësishme të cilat mund të lehtësojnë dizajnimin e legjislacionit më të mirë dhe shërbimeve që i plotësojnë si nevojat e grave, ashtu edhe ato të burrave, lidhur me regjistrimin e bizneseve të tyre.

Sektori i Pengut

Sektori i Pengut pranon dhe arkivon të dhëna lidhur me pasuritë e luajtshme të lëna peng, duke përfshirë pasurinë e luajtshme, siç janë automjetet, mobilet, shërbimet dhe pronën intelektuale. Ai kryen procesin e regjistrimit të pengut dhe i ofron publikut mundësinë të kërkojë për pengjet. Ky sektor ka për qëllim të lehtësojë dhe inkurajojë financimin e siguruar për prona të luajtshme, me qëllim që të mbrohet procesi i kreditimit.¹⁸⁰ Pengu është “krijimi i ndonjë interesi mbi pasurinë e luajtshme ose mbi ndonjë të drejtë me anë të marrëveshjes ose me anë të ligjit, i cili i jep pengmarrësit të drejtën për ta marrë në posedim atë pasuri ose për ta shfrytëzuar atë të drejtë me qëllim të përmbushjes së ndonjë obligimi ekzistues dhe të identifikueshëm që është siguruar me anë të pengut, të përcaktuar më Ligjin për Pronësi dhe të drejta të tjera sendore”¹⁸¹ Pengdhënësi, në këtë kuptim, është “personi që ka të drejtat dhe që ka në pronësi objektin e pengut”, ndërsa pengmarrësi “personi në emër të të cilit vendoset pengu”.¹⁸²

Siç ilustron tabelën 38, në periudhën 2014-2016, Sektori i Pengut ka regjistruar dy pengmarrës dhe dy kreditorë. Ky sektor nuk i ndan sipas gjinisë të dhënat për pengjet e regjistruara.¹⁸³

Tabela 38. Kërkesat e pengut në Sektorin e Pengut, 2014-2016		
	Gjithsej	Vlera
Pengmarrës	2	€127,352
Pengdhënë	2	€153,115

Objektivat e rekomanduara

1. Të përmirësohet perceptimi lidhur me pengesat që kanë gratë në regjistrimin e bizneseve dhe të krijohen politika për t'i zgjidhur këto pengesa.
2. Të lehtësohen proceset me qëllim që më shumë gra të hapin biznese të reja.
3. Të përmirësohet disponueshmëria e të dhënave të ndara sipas gjinisë brenda Sektorit të Pengut, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të buxhetohen apo të kërkojnë rreth 10,000 Euro (p.sh. nga fondet e IPA-s të BE-së në pajtim me GAP-in e BE-së) për një analizë të tërësishme gjinore të pengesave me të cilat ndeshen gratë në regjistrimin e bizneseve. Të bashkëpunohet me institucione të tjera dhe palë interesi për të zgjidhur pengesat përmes rishikimit të legjislacionit dhe procedurave, sipas identifikimit të bërë përmes analizës.

¹⁷⁹ Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 68.

¹⁸⁰ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.arbk.org/sq/Sektori-i-Pengut>.

¹⁸¹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-136 për Regjistrimin e Pengut në Regjistër për Sendet e Paluajtshme, neni 3, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2856>.

¹⁸² Po aty.

¹⁸³ Banka Qendrore e Kosovës (BQK) nuk i ndaj sipas gjinisë të dhënat lidhur me kreditorët e regjistruar, por planifikon ta bëjë këtë brenda një viti (letërkëmbim me Divizionin e BQK-së për Regjistrimin e Kredive, Departamenti i Mbikëqyrjes Bankare dhe Departamenti i Statistikave).

2. Të bashkëpunohet me OSHC-të dhe zyrtarët komunalë për të organizuar prezantime lidhur me mënyrën e regjistrimit të bizneseve dhe përfitimet e regjistrimit të bizneseve, duke synuar në veçanti gratë, përmes ofrimit të informatave dhe ndihmës.
3. Të mbahen, përpunohen, analizohen dhe përdoren të dhëna rreth pengjeve, të ndara sipas gjinisë.

Inspektorati i Tregut

Inspektorati i Tregtisë (IT) i Republikës së Kosovës mbikëqyr zbatimin e legjislacionit, mbron klientët, garanton sigurinë e shërbimeve dhe produkteve, siguron tregun e naftës, parandalon praktikat e pandershme të tregtisë dhe lufton ekonominë informale. Krahas kësaj, ky inspektorat është përgjegjës për inspektimin e hoteleri-turizmit. Ky organ kontribuon në rregullimin e tregut të brendshëm dhe e sheh bashkëpunimin me konsumatorët si shumë të rëndësishëm.¹⁸⁴ Pjesa më e madhe e shpenzimeve të Inspektoratit të Tregut ka shkuar për paga dhe mëditje. Inspektorati i Tregut ka dy sektorë. Sektori për Sigurinë e Produkteve monitoron zbatimin e ligjit dhe inspekton tregun e brendshëm të Kosovës lidhur me artikujt jo-ushqimorë, të tillë si pajisjet elektronike dhe teknike, produktet për ndërtim, dhe lodrat.¹⁸⁵ Sektori i Çështjeve Ligjore i ofron mbështetje Inspektoratit me përkrahje ligjore, duke përfshirë rastet që i adresohen Inspektorit të Tregut. Ai siguron zbatimin e ligjeve që kanë të bëjnë me mbikëqyrjen e tregut të mallrave dhe me mbrojtjen e konsumatorit. Sektori bën hartimin e projekt-vendimeve të rëndësishme, ofron mbështetje juridike gjatë procedurave të hartimit lidhur me mbikëqyrjen e tregut dhe adreson ankesat e konsumatorëve.¹⁸⁶

Pagat dhe mëditjet

Që prej vitit 2014, numri i punonjësve në këtë inspektorat, duke përfshirë dy sektorët e tij, është rritur me nëntë. Të gjithë të sapo-punësuarit janë burra. Numri i grave të punësuar nga Inspektorati i Tregut vazhdon të jetë një, duke përbërë kështu vetëm 4% të punonjësve.

Tabela 39. Punonjësit në Inspektoratin e Tregut, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2016							
Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 0
	401-600	14	13 (93%)	€71,509 (92%)	1 (7%)	€6,647 (8%)	€78,156
	600+	2	2 (100%)	€18,792 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€18,792
	Gjithsej	16	15 (94%)	€90,301 (93%)	1 (6%)	€6,647 (7%)	€96,948
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€ 0
	401-600	14	13 (93%)	€76,959 (90%)	1 (7%)	€8,908 (10%)	€85,867
	600+	2	2 (100%)	€15,995 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€15,995
	Gjithsej	16	15 (94%)	€92,954 (91%)	1 (6%)	€8,908 (9%)	€101,862
Shpenzimet reale për vitin 2016	201-400	11	11 (100%)	€13,042 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€13,042
	401-600	12	11 (92%)	€16,822 (90%)	1 (8%)	€1,802 (10%)	€18,624
	600+	2	2 (100%)	€5,658 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€5,658
	Gjithsej	25	24 (96%)	€35,522 (95%)	1 (4%)	€1,802 (5%)	€37,324
Buxhetuar për	Gjithsej	27	24 (89%)	€136,617 (89%)	3 (11%)	€16,885 (11%)	€153,502

¹⁸⁴ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/-Inspektorati-i-Tregut->.

¹⁸⁵ Rregullorja nr. 10/2013 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Inspektoratin e Tregut, neni 13, marrë nga: [http://kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr._10-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_te_Inspektoratit_te_Tregut_\(1\).pdf](http://kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr._10-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_te_Inspektoratit_te_Tregut_(1).pdf).

¹⁸⁶ Po aty, neni 14.

vitin 2016							
Parashikuar për vitin 2017 ¹⁸⁷	Gjithsej	27	24 (89%)	€129,390 (89%)	3 (11%)	€15,992 (11%)	€145,382
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	27	24 (89%)	€129,887 (89%)	3 (11%)	€16,054 (11%)	€145,941
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	27	24 (89%)	€130,384 (89%)	3 (11%)	€16,115 (11%)	€146,499

Inspektorati ka në plan të punësojë edhe dy anëtarë personeli në vitin 2016. Me anë të identifikimit të nivelit të tyre të pagës dhe duke përdorur veprime afirmative për të punësuar më shumë gra, Inspektorati mund të arrijë në parashikime të sakta lidhur me shpenzimet e ndara sipas gjinisë, për vitet në vijim (shihni rreshtat e fundit të tabelës 39).

Programet dhe aktivitetet

As sektorët dhe as Inspektorati nuk kanë një bazë të dhënash ku të dokumentohen ankesat e pranuar. Prandaj, lidhur me parashtruesit e ankesave, gjininë e tyre, prirjet në llojet e ankesave të parashtruara, si dhe hapat e ndërmarrë për t'i zgjidhur ankesat, nuk ka informata.

Kosova nuk ka statistika për ekonominë informale. Llogaritet se 7% e popullsisë në Serbi dhe 16% e asaj në Moldavi punon në sektorin informal. Në Evropë, gratë përbëjnë më shumë sesa gjysmën e popullsisë në sektorin joformal.¹⁸⁸ Rreth 80% e njerëzve që punojnë në sektorin informal në vendet në zhvillim janë gra.¹⁸⁹ Duke u mbështetur në këto të dhëna, mund të hipotetizohet se në mënyrë të ngjashme, edhe sektori informal në Kosovë përbën afërsisht 10% të ekonomisë, dhe shumica e atyre që janë të përfshirë në të janë gra.¹⁹⁰ Nëse Inspektorati i Tregut e ka luftimin e ekonomisë informale si njëri prej përgjegjësisë të veta, ai duhet të mbledhë të dhëna të ndara sipas gjinisë, lidhur me ekonominë informale. Nëse Inspektorati ndërmerr hapa për të adresuar ekonominë informale, është e rëndësishme të merret parasysh mënyrat e ndryshme në të cilat kjo mund të ndikojë te gratë dhe burrat, qoftë pozitivisht apo negativisht. Këtu përfshihet ndërmarrja e hapave, mbështetur në dëshmi, për të parandaluar çdo dëmtrim të mundshëm ndaj grave dhe burrave të cënueshëm, dëmtrim ky që mund të vijë nga zgjidhja e çështjes së ekonomisë informale.

Po ashtu, Inspektorati mbikëqyr nëse ka shkelje në sektorin e turizmit dhe duhet të sigurojë që në këtë të përfshihet analiza gjinore. Raporti "Profili i Sektorit të Turizmit", i publikuar nga MTI-ja, ka gjetur se gratë janë të nënparaqësura në sektorin e turizmit (vetëm 9.1% e të anketuarve kanë deklaruar se gratë marrin pjesë në strukturën e pronësisë së bizneseve të turizmit në Kosovë).¹⁹¹ Në nivel ndërkombëtar, ky sektor ka pothuaj dyfishin e punonjëseve në krahasim me sektorët e tjerë.¹⁹² Megjithatë, hulumtimet kanë treguar se në sektorin e turizmit, gratë, sipas përlllogaritjeve, zotërojnë 10 deri 15% më pak sesa burrat në të njëjtin sektor. Gratë priren të jenë më të përfaqësura në shërbime dhe vende pune zyre brenda këtij sektori. Një studim i kryer nga Programi për Promovimin e Punësimit në Sektorin Privat (PPPSP) lidhur me "Turizmin në Evropën Perëndimore" ka gjetur se:

31% e grave në turizëm punojnë në kuzhinë, 28% në punë mirëmbajtjeje, ndërsa 5% në pozicione menaxhuese. Pavarësisht pagës minimale prej 220 eurove, që krijohet nga ligji i punës në Kosovë, paga mesatare mujore për gratë varion nga 100 deri 150 euro, kryesisht në punësimin joformal.

¹⁸⁷ Parashikimet e sugjeruara nga RrGGK-ja.

¹⁸⁸ Glovackas, S., *The Informal Economy in Central and Eastern Europe* [Ekonomia Informale në Evropën Qendrore dhe Lindore] 2005, marrë nga: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Glovackas-Central-Eastern-Europe.pdf>.

¹⁸⁹ Sipas *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing* [Gratë në Punësimin Joformal: Globalizimi dhe Organizimi], marrë nga: Wiego.org.

¹⁹⁰ Farnsveden et. al., *Profili Gjinnor i Vendlit: Analizë e Dallimeve Gjinnore në të Gjitha Nivelet në Kosovë*, 2014.

¹⁹¹ MTI, *Profili i Sektorit të Turizmit*, Prishtinë: 2014, fq. 8, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/Profili_i_sektorit_te_turizmit_441471.pdf.

¹⁹² UNWTO dhe UN Women, *Global Report on Women in Tourism 2010* [Raport Global për Gratë në Turizëm 2010], 2011, marrë: <http://ethics.unwto.org/sites/all/files/docpdf/folletglobalreport.pdf>.

Zakonisht gratë e përfshira në sektorin e turizmit nuk e ndjekin arsimin, kanë mungesë informatash dhe përvoja të mëparshme, dhe mungesë kontrolli të financave familjare. Këto biznese drejtohen nga familja, kështu që roli i grave është kryesisht joformal dhe diktohet nga nevojat e familjeve.¹⁹³

Pra, Inspektorati i Tregut ka prova që lënë të kuptohet se ekziston nevoja për të ndërmarrë një qasje gjinore ndaj inspektimeve në këtë sektor.

Për sa i takon bashkëpunimit aktiv të Inspektoratit me klientë, është e rëndësishme të mbahet parasysh që gratë dhe burrat e ndryshëm mund të kenë nevojë për qasje të ndryshme në adresimin e nevojave dhe ankesave të konsumatorëve.

Objektivat e rekomanduara

1. Të përmirësohet monitorimi i ankesave të konsumatorëve, në funksion të ofrimit të shërbimeve më të mira për gratë dhe burrat.
2. Të sigurohet që aktivitetet për adresimin e ekonomisë informale të mbështeten në dëshmi, duke përfshirë edhe analizën gjinore.
3. Të garantohet që si të drejtat e punëtorëve, ashtu edhe ato të punëtorëve, në sektorin e turizmit të mbrohen në nivel të mjaftueshëm.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të krijohet një bazë e thjeshtë e të dhënave në Microsoft Excel për të regjistruar ankesat e pranuar, parashtruesin e ankesës, gjininë e tij/saj, datën e ankesës, produktin apo artikullin me të cilin ka të bëjë, ankesën, si dhe hapat e ndërmarrë nga ana e Inspektoratit apo sektorëve të tij për adresimin e ankesës. Të përfshihet data kur ankesa është zgjidhur dhe/ose adresuar. Kjo do të lehtësojë reagimin në kohë ndaj ankesave të pranuar, si dhe do të mundësojë analizimin e prirjeve të llojeve të ankesave të parashtruara, në funksion të përmirësimit të informimit të politikave dhe shërbimeve. Më tej, kjo do të mundësojë vlerësimin e çfarëdo dallimi në lloj, cilësi dhe sasi të shërbimeve që iu ofrohen grave dhe burrave në të ardhmen.
2. Të kryhet një analizë e ekonomisë informale së bashku me organet e tjera përkatëse qeveritare, duke përfshirë Ministrinë e Financave, dhe në konsultim me ekspertët në fushën e ekonomisë dhe çështjeve të barazisë gjinore. Të përdoren gjetjet për të shërbyer si informata për planin e synuar dhe të mbështetur në dëshmi, për adresimin e ekonomisë informale, plan ky i krijuar përmes përdorimit të një qasjeje pjesëmarrëse dhe në konsultim me grupet e prekura, duke përfshirë organizatat e të drejtave të grave. Nëse ndërmerret si duhet, ky studim do të kushtojë afërsisht 20,000 euro dhe ekzistojnë mundësitë që të përkrahet nga BE-ja në kuadrin e IPA-s apo nga ndonjë palë tjetër interesi.
3. Me rastin e kryerjes së inspektimeve në industrinë e turizmit, kushtojuni vëmendje mënyrave në të cilat mund të shkelen si të drejtat e grave, ashtu edhe ato të burrave. Kjo mund të kryhet nga inspektorët ekzistues dhe nuk do të duhet të kërkojë burime shtesë.

Agjencia për Pronësi Industriale

Agjencia për Pronësi Industriale mbron të drejtat e pronësisë industriale, duke përfshirë lehtësimin e bashkëpunimit midis aktorëve të brendshëm dhe të jashtëm. Ajo promovon të drejtat e pronësisë intelektuale në komunitete të ndryshme.¹⁹⁴ Agjencia përbëhet nga Drejtoria për Pronësi Industriale dhe Çështje Administrative, në të cilën bëjnë pjesë: Sektori i Patentave, Sektori i Markave

¹⁹³ PPPSP, *Turizmi në Kosovën Perëndimore: Raporti mbi Strategjinë e Tregut*, 2015, fq. 14, marrë nga: <http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Tourism-Albanian.pdf>.

¹⁹⁴ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.kipa-ks.org/sq/vizioni/>

Tregtare dhe Dizajnimet Industrial dhe Sektori për Çështje Administrative.¹⁹⁵ Gjatë promociioneve dhe fushatave për rritjen e ndërgjegjësimit lidhur me të drejtat e pronësisë industriale, Agjencia mund të sigurojë që si gratë, ashtu edhe burrat, të marrin informata. Për këtë qëllim, në planet e saj të komunikimit dhe në planifikimin e evenimenteve promociionale duhet të merret parasysh mënyra më e mirë se si kanalizohen informatat me qëllim që ato të mbërrijnë si te gratë, ashtu edhe te burrat.¹⁹⁶

Pagat dhe mëditjet

Numri i burrave që janë punësuar në këtë Agjenci është më i madh sesa ai i grave, ku ata përbëjnë 70% të punonjësve në vitin 2016 (shihni tabelën 40). Për më tepër, gjatë tri viteve të fundit, asnjë grua nuk ka mbajtur pozita në nivelin e pagës më të lartë. Për rrjedhojë, në vitin 2016, burrat kanë marrë 73% të shpenzimeve nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve. Kur të hapen vende të reja pune në të ardhmen, Agjencia mund të përdorë veprime afirmative për të punësuar më shumë gra.

Tabela 40. Punonjësit në Agjencinë e Pronësisë Industriale, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2016							
Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
Shpenzuar për vitin 2014	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€2,756 (100%)	€2,756
	401-600	8	6 (75%)	€38,566 (79%)	2 (25%)	€10,464 (21%)	€49,030
	600+	1	1 (100%)	€11,430 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€1,430
	Gjithsej	10	7 (70%)	€49,996 (79%)	3 (30%)	€13,220 (21%)	€63,216
Shpenzuar për vitin 2015	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,075 (100%)	€4,075
	401-600	8	6 (75%)	€43,009 (78%)	2 (25%)	€11,899 (22%)	€54,908
	600+	0	0 (0%)	€0 (0%)	0 (0%)	€0 (0%)	€0
	Gjithsej	9	6 (67%)	€43,009 (73%)	3 (33%)	€15,974 (27%)	€58,983
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,026 (100%)	€1,026
	401-600	8	6 (75%)	€10,012 (76%)	2 (25%)	€3,084 (24%)	€13,096
	600+	1	1 (100%)	€1,153 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€1,153
	Gjithsej	10	7 (70%)	€11,165 (73%)	3 (30%)	€4,110 (27%)	€15,275
Buxhetuar për vitin 2016	Gjithsej	10	7 (70%)	€41,340 (73%)	3 (30%)	€15,290 (27%)	€56,630
Parashikuar për vitin 2017 ¹⁹⁷	Gjithsej	10	7 (70%)	€52,510 (73%)	3 (30%)	€19,395 (27%)	€71,833
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	10	7 (70%)	€52,756 (73%)	3 (30%)	€19,486 (27%)	€72,169
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	10	7 (70%)	€52,999 (73%)	3 (30%)	€19,576 (27%)	€72,502

Sektori i Patentave

Sektori i Patentave adreson aplikimet e pranuar për njohje të patentës, i regjistron këto aplikime, mirëmban bazën e të dhënave për patentat, përgatit dokumentacionin për patentat dhe promovon të drejtat e patentimit. Krahas kësaj, ai harton dhe kujdeset për zbatimin e legjislacionit që lidhet me

¹⁹⁵ Republika e Kosovë, faqja e internetit e MTI-së, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Agjencia-per-Pronesi-Industriale>

¹⁹⁶ RrGGK-ja nuk ka marrë informata nga kjo agjenci nëse e bëjnë këtë.

¹⁹⁷ Përlogaritjet janë bërë nga RrGGK-ja, duke u mbështetur në prirjet e viteve të mëparshme.

patentat.¹⁹⁸ Në kuadrin e punës së tij, Sektori duhet të kujdeset të mirëmbajë të dhëna të ndara sipas gjinisë, lidhur me personave të cilëve iu jepen patenta, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.¹⁹⁹

Objektivat e rekomanduara

1. Të garantohet që për evenimentet promovionale që lidhen me pronësinë intelektuale informatat të mbërrijnë si te gratë, ashtu edhe te burrat.
2. Të sigurohet mirëmbajtja, menaxhimi dhe raportimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe që kanë të bëjnë me patentat.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të krijohen plane të thjeshta komunikimi përpara organizimit të aktiviteteve promovionale, ku të identifikohen grupet e synuara dhe nevojat e tyre për informim, me qëllim që informatat t'iu komunikohen grave dhe burrave të ndryshëm nga komunitete të ndryshme në mënyrë më të mirë, më efektive dhe më efikase.
2. Të përditësohet rregullisht baza e të dhënave të patentave që kërkohen dhe që jepen, duke përfshirë përkatësisht gjininë e aplikantëve dhe pranuesve.

Drejtoria e Akreditimit e Kosovës

Drejtoria e Akreditimit e Kosovës (DAK) është Organ Kombëtar i Akreditimit në Kosovë. Ajo është përgjegjëse për të siguruar që Kosova të veprojë në përputhje me standardet ndërkombëtare, ofron akreditimin e laboratorëve testues dhe kalibruës, akreditimin e trupave certifikues dhe inspektues nga sektoret privat dhe publik. Akreditimi, i cili me ligj²⁰⁰ është vullnetar, duhet të mbështetet në parimet e paanësisë, transparencës, kompetencës profesionale dhe pajtueshmërisë me rregullat evropiane dhe ndërkombëtare të akreditimit. Për aktivitetet që lidhen me shëndetin njerëzor, akreditimi është i domosdoshëm.²⁰¹ Në identifikimin dhe priorizimin e asaj se cilët artikuj duhet të testohen apo shqyrtohen nga Trupat e Vlerësimit të Konformitetit (TVK) të cilat aplikojnë për akreditim, DAK-ja duhet të marrë parasysh se cilët artikuj mund të ndikojnë më shumë te gratë dhe te burrat.

Pagat dhe mëditjet

Sikurse ilustron në tabelën 41, në vitin 2016, gratë përbënin një shumicë të lehtë të punonjësve që punojnë në DAK (57%). Megjithatë, meqenëse burrat mbajnë pozita vendimmarrëse, gratë kanë marrë vetëm 39.7% të shpenzimeve. Ndonëse DAK-ja ka parashikuar që numri i personelit do të mbetet relativisht i pandryshuar në vitet e ardhshme, nëse hapen vende pune, DAK-ja duhet të nxisë apo punësojë punonjëse, sidomos në pozitat vendimmarrëse.

¹⁹⁸ Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, neni 76.

¹⁹⁹ RrGGK-ja nuk ka marrë informata nga Sektori, kështu që e ka pasur të pamundur të shqyrtojë nëse këto informata ruheshin tashmë.

²⁰⁰ Republika e Kosovës, Ligji Nr. 03/L-069 Për Akreditim, Neni 3, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2610>

²⁰¹ MTI, Udhëzim Administrativ nr. 07/2012, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/udhezim%20administrativ%2007_2012_i%20riskenuar.pdf.

Tabela 41. Punonjësit në Drejtorinë e Akreditimit të Kosovës, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës për periudhën 2014-2016

Viti	Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i personelit në çdo nivel page	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
2014	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,902 (100%)	€1,902
	401-600	4	1 (25%)	€6,152 (27%)	3 (75%)	€16,281 (73%)	€22,433
	600+	2	2 (100%)	€24,617 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€24,617
	Gjithsej	7	3 (43%)	€30,769 (63%)	4 (57%)	€18,183 (37%)	€48,952
2015	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€4,147 (100%)	€4,147
	401-600	4	1 (25%)	€7,659 (31%)	3 (75%)	€17,109 (69%)	€24,768
	600+	2	2 (100%)	€23,964 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€23,964
	Gjithsej	7	3 (43%)	€31,623 (60%)	4 (57%)	€21,256 (40%)	€52,879
Shpenzimet reale për vitin 2016 (jan-mar)	201-400	1	0 (0%)	€0 (0%)	1 (100%)	€1,049 (100%)	€1,049
	401-600	3	0 (0%)	€0 (0%)	3 (100%)	€4,353 (100%)	€4,353
	600+	3	3 (100%)	€8,201 (100%)	0 (0%)	€0 (0%)	€8,201
	Gjithsej	7	3 (43%)	€8,201 (60%)	4 (57%)	€5,402 (40%)	€13,603
Buxhetuar për vitin 2016 ²⁰²	Gjithsej	7	3 (43%)	€32,783 (60%)	4 (57%)	€21,856 (40%)	€54,639
Parashikuar për vitin 2017	Gjithsej	7	3 (43%)	€32,647 (60%)	4 (57%)	€21,764 (40%)	€54,411
Parashikuar për vitin 2018	Gjithsej	7	3 (43%)	€32,877 (60%)	4 (57%)	€21,918 (40%)	€54,795
Parashikuar për vitin 2019	Gjithsej	7	3 (43%)	€33,107 (60%)	4 (57%)	€22,072 (40%)	€55,179

Mallrat dhe shërbimet

Për vitin 2016 dhe për çdo vit pas tij, kjo Drejtori ka buxhetuar 23,481 euro.²⁰³ Këto fonde shpenzohen kryesisht për udhëtime zyrtare që bën Udhëheqësi i Drejtorisë. Poashtu, fondet përdoren për ndjekjen e trajnimeve nga stafi i DAK (20%), të cilat bashkëfinancohen nga projekte të ndryshme (PTB, SIDA, FMG etj).²⁰⁴ Meqenëse Drejtoria drejtohet nga një burrë, mund të thuhet se këto shpenzime shkojnë drejt më shumë burrave sesa grave. Në kuptim të përfituesve dytësorë, të cilët përfitojnë nga rezultatet e këtyre udhëtimeve, përcjellja e llojeve të udhëtimeve, rezultateve të tyre dhe mënyrës se si përfitojnë prej tyre burrat dhe gratë, do të mund të ofronte më shumë informata të dobishme lidhur me atë se cilat janë shpenzimet më efikase dhe efektive, duke ofruar kështu informata edhe për shpenzime të ardhshme.

Edhe kjo kategori ekonomike shpenzohet për tarifat e anëtarësisë për shoqata të ndryshme akreditimi, të tilla si Ko-operimi Evropian i Akreditimit (EA), Forumi Ndërkombëtar i Akreditimit (IAF) dhe Ko-operimi Ndërkombëtar i Laboratorëve të Akredituar (ILAC). Pjesa tjetër e buxhetit përdoret për të mbështetur organizimin e Ditës Ndërkombëtare të Akreditimit, botime dhe furnizime të ndryshme (p.sh. kalendar, raporte, fletore, lapsa, kimik) dhe një honorar simbolik për anëtarët e Këshillit të Akreditimit.²⁰⁵ Për të siguruar baraspeshë gjinore në vendimmarrje, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, si dhe shpenzime të baraspeshuara nga kategoria ekonomike e mallrave dhe shërbimeve, DAK-ja duhet të sigurojë që ky Këshill të mbajë një baraspeshë të burrave dhe grave.

²⁰² Parashikimet janë bërë nga RrGGK-ja, duke u mbështetur në vitet e mëparshme.

²⁰³ Kuvendi i Kosovës, Ligji nr. 05/L-071 për Buxhetin e Republikës së Kosovës për vitin 2016.

²⁰⁴ RrGGK korrespondencë me email me Drejtorin e DAK-së, 26 tetor 2016.

²⁰⁵ Intervistë e RrGGK-së me zyrtarë nga DAK-ja, 12 prill 2016.

Objektivat e rekomanduara

1. Të garantohet që problematikat dhe çështjet me përparësi për akreditim të jenë prioritete si për gratë, ashtu edhe për burrat.
2. Të garantohet që Këshilli i Akreditimit të mbajë një baraspeshë midis grave dhe burrave.

Aktivitetet e rekomanduara

1. Të zhvillohen diskutime me gra dhe burra të ndryshëm, akterë privatë dhe publikë, se cilat çështje të akredituara do të ndikojnë te gratë dhe burrat.
2. Në përzgjedhjen e anëtarëve të Këshillit të Akreditimit, të përdoren masa afirmative aty ku është e nevojshme për të siguruar baraspeshë midis grave dhe burrave.

Shtojca 1. Rekomandime shitesë sipas departamenteve

Kjo shtojcë përmban rekomandime shitesë për secilin departament dhe disa agjenci, me informata specifike që lidhen me shpenzimet për kategorinë ekonomike të pagave dhe mëditjeve. Për shkak se rekomandimet mund të jenë të ngjashme, ato janë vendosur në këtë shtojcë me qëllim për të zvogëluar përsëritjen në tekstin kryesor, duke lehtësuar leximin për një audiencë më të gjerë.

Administrata qendrore

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e gjinisë së nën-përfaqësuar, zakonisht gratë, në të gjitha nivelet e vendimmarrjes brenda Ministrisë, duke përfshirë këtë departament, nga 29% që është në vitin 2016 në 31% në vitin 2017, dhe më pas, në mënyrë graduale, sa herë që ka konkurse për vende të lira të punës.

Aktiviteti i rekomanduar

Në kuadrin e politikave ekzistuese për rekrutim, përzgjedhje dhe ngritje në detyrë, të integrohen veprime afirmative për të punësuar më shumë anëtarë të kualifikuar të personelit nga gjinia e nën-përfaqësuar, në Ministri, në të gjitha nivelet e vendimmarrjes. Të garantohet zbatimi i këtyre politikave në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

Departamenti i Integritetit Evropian

Objektivi i rekomanduar

Kur hapen vende pune, të rritet përqindja e grave të punësuar nga ky departament dhe divizionet e tij, duke siguruar në këtë mënyrë përfaqësim më të barabartë të grave në pozitat vendimmarrëse si dhe shpenzime më të barabarta për gratë dhe burrat, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

Aktiviteti i rekomanduar

Kur hapen vende pune, të përdoren veprime afirmative, sikurse parashikon Ligjin për Barazi Gjinore, për të garantuar që të punësohen më shumë gra të kualifikuara.

Departamenti i Industrisë

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e shpenzimeve për gratë nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve nga 40.6% që është në vitin 2016 në 45% në vitin 2017.

Aktiviteti i rekomanduar

Meqenëse Departamenti duket se ka tri pozita të hapura, në pajtim me buxhetin e tij, ai mund të përdorë veprime afirmative në procesin e marrjes në punë, inkurajimin e aplikimeve nga kandidatet e kualifikuara, si dhe dhënien e pikë shtesë për kandidatet në kriteret e vlerësimit me pikë. Kjo mund të kontribuojë në përmirësimin e baraspeshës gjinore brenda këtij Departamenti, si dhe në shpenzime më të barabarta për gratë dhe burrat nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve, sikurse kërkohen me Ligjin për Barazi Gjinore.

Departamenti i Rezervave Shtetërore

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e grave të punësuar nga Departamenti nga 0% që është në vitin 2016 në 16,7% në vitin 2017, duke rritur në këtë mënyrë përqindjen e shpenzimeve për gratë.

Aktiviteti i rekomanduar

Të përdoren veprime afirmative për të rekrutuar më shumë gra të kualifikuara për të punuar në Departament, atëherë kur hapen vende të reja pune. Kjo mund të kontribuojë në arritjen e një

përfaqësimi më të barabartë në Departament, duke kontribuar kështu në shpenzime më të barabarta për pagat dhe mëditjet.

Departamenti për Kontrollin e Tregtisë me Mallra Strategjike

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e grave të punësuar nga Departamenti nga 25% që është në vitin 2016 në 50% në vitin 2017, kur të ketë hapje të vendeve të punës, duke rritur në këtë mënyrë përqindjen e shpenzimeve për gratë.

Aktiviteti i rekomanduar

Të përdoren veprime afirmative për të rekrutuar më shumë gra të kualifikuara për të punuar në Departament, atëherë kur hapen vende pune. Kjo mund të kontribuojë në arritjen e një përfaqësimi më të barabartë brenda Departamentit dhe në shpenzime më të barabarta të pagave dhe mëditjeve, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

Departamenti për Mbrojtjen e Konsumatorit

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e punonjësve dhe, në këtë mënyrë, e shpenzimeve për pagat dhe mëditjet për gratë, nga 0%, që është në vitin 2016, atëherë kur të hapen vende pune.

Aktiviteti i rekomanduar

Kur hapen vende pune, të përdoren veprime afirmative për të punësuar gra të kualifikuara, me qëllim të shpenzimit më të barabartë të pagave dhe mëditjeve. Kjo mund të kontribuojë edhe në cilësinë e mbrojtjes së konsumatorëve për gratë, përmes përfshirjes së grave në vendim-marrjen e përditshme lidhur me politikën për mbrojtjen e konsumatorit.

Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë

Objektivi i rekomanduar

Në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, të rritet përqindja e grave që punojnë në KIESA nga 11% në vitin 2016 në 23.8% në vitin 2017, duke e rritur në këtë mënyrë përqindjen e shpenzimeve nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve, nga 9% që është në vitin 2016. Më konkretisht, të rritet përqindja e grave që punojnë në Sektorin për Zhvillim në Zonat Ekonomike nga 0% që është në vitin 2016, duke i rritur edhe shpenzimet për gratë.

Aktiviteti i rekomanduar

Kur ka hapje të vendeve të punës, të përdoren veprime afirmative në procedurat e punësimit, sikurse parashihet me Ligjin për Barazi Gjinore. Të vazhdohet rritja e përqindjes së grave që punësohen çdo vit derisa në të gjitha nivelet e pagës të arrihet përfaqësim i barabartë (50%), siç parashihet në Ligjin për Barazi Gjinore.

Agjencia e Metrologjisë e Kosovës

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e punonjësve dhe, rrjedhimisht, përqindja e fondeve që shpenzohen për gratë nga 25.4%.

Aktiviteti i rekomanduar

Të përdoren veprime afirmative për të punësuar më shumë gra kur ka hapje të vendeve të punës.

Agjencia e Regjistrimit të Bizneseve të Kosovës

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e grave që punojnë në këtë Agjenci nga 43% në 45% në vitin 2017, duke rritur në këtë mënyrë përqindjen e shpenzimeve për gratë. Gjithashtu, të bëhen përpjekje për të siguruar baraspeshë gjinore në të gjitha nivelet e vendimarrjes.

Aktiviteti i rekomanduar

Kur hapen vende pune, të përdoren masa afirmative për të inkurajuar më shumë burra për të aplikuar, dhe për të nxitur barazinë midis grave dhe burrave në të gjitha nivelet e vendimarrjes.

Inspektorati i Tregut

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e punonjëseve nga 4% në 11% në vitin 2017 dhe, rrjedhimisht, edhe përqindja e fondeve që shpenzohen për gratë.

Aktiviteti i rekomanduar

Kur hapen vende pune, të punësohen më shumë gra përmes përdorimit të masave afirmative.

Agjencia për Pronësi Industriale

Objektivi i rekomanduar

Të rritet përqindja e shpenzimeve për gratë nga 27% që është aktualisht, duke synuar të sigurohet baraspesha gjinore në të gjitha nivelet e vendimarrjes dhe në shpenzime.

Aktiviteti i rekomanduar

Kur hapen vende pune, të përdoren masa afirmative për të inkurajuar më shumë gra për të aplikuar, dhe për të nxitur barazinë midis grave dhe burrave në të gjitha nivelet e vendimarrjes.

Punimet e cituara

- ASK, *Rezultatet e Anketës së Fuqisë Punëtore për vitin 2015 në Kosovë*, Prishtinë: 2016.
- _____, *Seria 3: Statistikat Ekonomike: Repertori Statistikor mbi Ndërmarrjet në Kosovë, TM2, 2016*, Prishtinë: 2016, marrë nga: <https://ask.rks-gov.net/en/br/category/105-sree?download=1680:statistical-repertoire-on-economic-enterprises-in-kosovo-q2-2016>.
- _____, *Statistikat e Arsimit në Kosovë: Sistemi për Menaxhimin e informatave në Arsim*, Prishtinë: 2016, marrë nga: <https://ask.rks-gov.net/sq/statistikat-e-arsimit?download=1653:statistikat-e-arsimit-ne-kosove-2015-2016>.
- Banka Botërore, *Gender at a Glance* [Një vështrim i shpejtë i çështjeve gjinore], 2013.
- Beal J., Davila, J.D., *Integrating Gender into Policy for Manufacturing Industry* [Integrimi i çështjeve gjinore në politikën për industrinë e prodhimit], dokument pune për Organizatën e Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin Industrial, 1994, marrë nga: <https://www.bartlett.ucl.ac.uk/dpu/publications/latest/publications/dpu-working-papers/WP66.pdf>.
- Çağatay, N., për UNDP-në, *Trade Gender and Poverty* [Tregtia, Gjinia dhe Varfëria], 2001.
- Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim, Konferenca e Katërt Botërore për Gratë, 1995, marrë nga: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.
- Farnsveden, U. et. al., *Profili Gjinor i Vendit: Analizë e Dallimeve Gjinore në të Gjitha Nivelet në Kosovë*, Prishtinë: Sida, 2014, marrë nga: http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_347/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF.
- Ferguson, L., *Analyzing the Gender Dimensions of Tourism as a Development Strategy* [Analizimi i dimensioneve të çështjeve gjinore të turizmit si strategji zhvillimore], 2009, marrë nga: http://eprints.ucm.es/10237/1/PP_03-09.pdf.
- Fontana, M. et. al., për Departamentin për Zhvillim Ndërkombëtar (DFID) MB, *Global Trade Expansion and Liberalisation: Gender Issues and Impacts*, [Zgjerimi i Tregtisë Globale dhe Liberalizimi: Çështjet gjinore dhe ndikimet] 1998, marrë nga: www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re42c.pdf.
- Glovackas, S., *The Informal Economy in Central and Eastern Europe* [Ekonomia Informale në Evropën Qendrore dhe Lindore] 2005, marrë nga: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Glovackas-Central-Eastern-Europe.pdf>.
- Government of Kosovo, *Plani Strategjik për Rezervat Shtetërore të Mallrave të Republikës së Kosovës dhe Programi Vjetor për Periudhën 2013-2015*, Prishtinë: 2012, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Plani_Strategjik_i_Rezervave_Shteterore_te_Mallrave_2013-2015_dhe_Programi_Vjetor.pdf.
- _____, *Strategjia për Zhvillimin e Sektorit Privat 2013-2017*, 2013, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategjia_per_Zhvillimin_e_Sektorit_Privat_2013-2017.pdf.
- Green, C. për Oxfam dhe Nagarajan, C. për GAPS, 'Putting Women's Rights Into the Arms Trade Treaty' [Vendosja e të drejtave të grave në traktatin për tregtimin e armëve], Londër: 2012.
- Organizata Ndërkombëtare e Migrimit, *Lista e Ndërmarrjeve të Shpërblyera*, marrë nga: <http://kosovo.iom.int/sites/default/files/Name%20of%20awarded%20enterprises%20LOTS%201%20and%202.pdf>.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Kushtetuta e Republikës së Kosovës*, marrë nga: <http://www.mkrs-ks.org/repository/docs/Kushtetuta.e.Republikes.se.Kosoves.pdf>.
- _____, Ligji Nr. 03/L-069 për Akreditim, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2610>
- _____, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, marrë nga: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20sh.pdf>.
- _____, Ligji nr. 04/L-042 për Barazi Gjinore, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2772>.
- _____, Ligji nr. 05/L-071 për Buxhetin e Republikës së Kosovës për vitin 2016, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-071%20sh.pdf>.
- _____, Ligji nr. 04/L-014 Kontabilitet, Raportim Financiar dhe Auditim, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Ligji%20per%20kontabilitet%20raportim%20financiar%20dhe%20auditim.pdf>.
- _____, Ligji nr. 03/L-244 për Masat Antidamping dhe Masat Kundërbalancuese, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-244-alb.pdf>.
- _____, Ligji nr. 04/L-136 për Regjistrimin e Pengut në Regjistër për Sendet e Paluajtshme, marrë nga:

- <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Ligji%20per%20regjistrimin%20e%20pengut%20ne%20regjister%20per%20sendet%20e%20luajtshme.pdf>
- _____, Ligji nr. 03/L-244 për Rezervat Shtetërore të Mallrave, marrë nga:
<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-244-alb.pdf>.
- _____, Ligji nr. 05/L-159 për Zonat Ekonomike, marrë nga:
<https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8654>.
- _____, Rregullorja 02/201, "Për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, marrë nga:
http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullorja_02-2011-e_miraturar nga_Qeveria-finale.pdf.
- _____, Rregullorja nr. 29/2012 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistemin e Punëve në Ministrinë e Tregtisë dhe Industrisë, marrë nga:
http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr._29_2012_per_Organizimin_e_Brendshem_te_MTI-se.pdf.
- _____, Udhëzimi Administrativ nr. 07/2012, për Cilësinë e Karburanteve të Lëngëta të Naftës, marrë nga:
http://www.mti-ks.org/repository/docs/udhezim%20administrativ%2007_2012_i%20riskenuar.pdf.
- _____, Udhëzimi Administrativ nr. 03/2014, për Procedurën, Formën dhe Përmbajtjen e Konkursit, Kushtet dhe Kriteret për Vendosjen e Subjekteve Afariste brenda Hapësirave Ekonomike, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/U_A_Nr_03-2014_dt_14_01_2014_579171.pdf.
- Komisioni Evropian, *Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020*, [Barazia Gjinore dhe Fuqizimi i Grave: Transformimi i jetës së vajzave dhe grave përmes Marrëdhënieve të Jashtme të BE-së 2016-2020], Bruksel: 2015, marrë nga:
https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender-2016-2020-20150922_en.pdf.
- _____, *Think Small First: A Small Business Act for Europe*, [Në fillim mendo në shkallë lokale: Akt i vogël afarist për Evropën]: 2008, marrë nga: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0394&from=EN>.
- KIESA, "Rreth KIESA-s," marrë nga:
[http://www.invest-ks.org/sq/mire-se-erdhet-ne-ueb-faqen-e-agiencise-per-investime-dhe-perkrahjen-e-ndermarrjeve-ne-kosove-\(kiesa\)--](http://www.invest-ks.org/sq/mire-se-erdhet-ne-ueb-faqen-e-agiencise-per-investime-dhe-perkrahjen-e-ndermarrjeve-ne-kosove-(kiesa)--).
- _____, "Zonat Ekonomike," marrë nga: <http://www.invest-ks.org/sq/zonat-ekonomike>.
- _____, "Konferencë Informuese për Zhvillimin e Sektorit Privat - Mitrovicë," marrë nga:
<http://www.invest-ks.org/sq/Aktivitate/-166>.
- _____, "KIESA shpërblen 6 biznes-planet më të mira [sic]", marrë nga: <http://www.invest-ks.org/sq/2014/-99>.
- _____, "Gruaja më e suksesshme afariste", marrë nga:
<http://www.invest-ks.org/sq/gruaja-me-e-suksesshme-afariste>.
- MacLaren, B. *Free Trade Agreements in Peru and Colombia: Monitoring Future Impacts from a Gender Perspective*, [Marrëveshjet për Tregti të Lirë në Peru dhe Kolumbi: Monitorimi i ndikimeve të ardhshme nga perspektiva gjinore], 2012.
- Neumayer, E., Plümper, T., *The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981-2002*, [Natyra Gjinore e Fatkeqësive Natyrore: Ndikimi i Ngjarjeve Shkatërrimtare në Hendekun Gjinore në Jetëgjatësi, 1981-2002], analizë e Shoqatës Amerikane të Gjeografëve. 97 (3), marrë nga:
[http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_\(LSERO\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/3040/1/Gendered_nature_of_natural_disasters_(LSERO).pdf).
- NUTEK. "Jämställighet och Lönsamhet." Suedi: Nutek, Alfa Print Sundbyberg, 1999.
- PPSP, *Turizmi në Evropën Perëndimore: Raporti mbi Strategjinë e Tregut*, 2015, fq. 14, marrë nga:
<http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Tourism-Albanian.pdf>.
- _____, *Rezultatet e Vlerësimit Bazë të Turizmit të Kosovës Perëndimore*, Prishtinë: 2014, marrë nga:
http://ppse-kosovo.org/files/2014/02/Baseline_shqip.pdf.
- Republika e Kosovës, Ministria e Financave, Departamenti i Industrisë, marrë nga:
<http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-i-Industrie>.
- _____, Departamenti për Integritet Evropian dhe Koordinim të Politikave, marrë nga:
<http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-per-Integritet-Evropiane-dhe-Koordinim-te-Politikave->.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Agjencia e Metrologjisë së Kosovës – AMK, marrë nga:
<http://www.mti-ks.org/sq/Agjencia-e-Metrologjise-se-Kosoves-AMK>.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Agjencia për Pronësi Industriale – API, marrë nga:

- <http://www.mti-ks.org/sq/Agjencia-per-Pronesi-Industriale>.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Departamenti për Mbrojtjen e Konsumatorit, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-per-Mbrojtjen-e-Konsumatorit>.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Departamenti për Rregullimin e Tregut të Naftës dhe Mallra Strategjike, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-per-Kontrollin-e-Tregtise-me-Mallra-Strategjike>.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Departamenti i Rezervave Shtetërore, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-i-Rezervave-Shteterore>.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Departamenti i Tregtisë, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Departamenti-i-Tregtise>.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Historia, marrë nga: <http://www.mti-ks.org/sq/Ministria>.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Politika Tregtare e Kosovës, 2009, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/PolitikaTregtare_Fin_270809.pdf.
- _____, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Profili i Sektorit të Turizmit, Prishtinë: 2014, marrë nga: http://www.mti-ks.org/repository/docs/Profili_i_sektorit_te_turizmit_441471.pdf.
- _____, Qarkorja Buxhetore 2016/02, marrë nga: <http://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/BEFC8D14-98A8-4F18-8CED-72A8DAEB178C.pdf>.
- RrGGK, Arritja e ekuilibrit: *Opsionet e politikave që synojnë të informojmë amandamentimin e Ligjit të Punës në Kosovë*, Prishtinë: 2016, marrë nga: <http://www.womensnetwork.org/documents/20160504154201554.pdf>.
- _____, *Udhërrëfyes Praktik: Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinator në Nivelin Qendror*, Prishtinë: 2014, marrë nga: <http://www.womensnetwork.org/documents/20141128100658900.pdf>.
- SHE-ERA, *Gratë Afariste në Kosovë: Vështrim i përgjithshëm i bizneseve nën pronësinë e grave në vitin 2006*, marrë nga: <http://she-era.org/eng/wp-content/uploads/2013/08/WOMEN-ENTERPRENURS-IN-KOSOVO-ANALYSES.pdf>.
- UNDP, *Human Development Report 2016: Risk-Proofing the Western Balkans: Empowering People to Prevent Disasters*, [Raporti i Zhvillimit Njerëzor për vitin 2016, Mbrojtja e Vendeve të Ballkanit Perëndimor nga Rreziku: Fuqizimi i njerëzve për të parandaluar fatkeqësitë], 2016.
- _____, *Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2012: Sektori Privat dhe Punësimi*, 2012, marrë nga: http://hdr.undp.org/sites/default/files/khdr_2012_alb.pdf.
- _____, *Revised Kosovo Small Arms Control Initiative*, [Nisma e rishikuar për kontrollin e armëve të vogla në Kosovë], projekt-propozim, marrë nga http://www.undp.org/content/dam/kosovo/docs/kossac/signed%20ProdocKOSSAC_2011.pdf.
- _____, *Sustainable Development Goals*, [Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm], marrë nga: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/brochure/SDGs_Booklet_Web_En.pdf.
- United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality, *Women watch, Gender Equality and Trade Policy* [Barazia Gjimore dhe Politikat Tregtare] dokument burimor, 2011, marrë nga: http://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender_equality_and_trade_policy.pdf.
- UNWTO, *Background on Gender and Tourism*, [Konteksti i Çështjeve Gjimore dhe Turizmit], marrë nga: <http://ethics.unwto.org/en/content/background-gender-and-tourism>.

ISBN 978-9951-737-03-6



9 789951 737036