



Financuar nga
Bashkimi European

Bashkëfinancuar nga
Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim



Sweden
Sverige

DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNËSIMI NË KOSOVË



Zbatuar nga:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-IOR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNËSIMI NË KOSOVË

Nga Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri,
Liridona Sijarina dhe Adelina Tërshani

© Rrjeti i Grave të Kosovës, 2019

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Licencuar nën kushte në Bashkimin Evropian.

Autorë: Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri, Liridona Sijarina dhe Adelina Tërshani

ISBN 978-9951-737-32-6

Ky publikim u realizua me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian dhe bashkëfinancuar nga Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim. Përmbajtja e publikimit është përgjegjësi vetëm e Rrjetit të Grave të Kosovës dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian dhe as të Bashkëpunimit Suedez për Zhvillim.

Shtypur nga "NightDesign" në Prishtinë, Kosovë, me materiale ekologjike.

www.womensnetwork.org

Mirënjohje

Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) shprehë mirënjohje personave që realizuan këtë hulumtim dhe që kontribuan në analizën e parë të mirëfillt në Kosovë të diskriminimit me bazë gjinore, të ndërlidhur me punësimin. Në këtë hulumtim morën pjesë qytetarë dhe përfaqësues të institucioneve, të cilët dhanë mendimet e tyre dhe i dedikuan kohën këtij hulumtimi. Agjencia për Barazi Gjinore pranë Zyrës së Kryeministrit të Republikës së Kosovës dhe Institucioni i Avokatit të Popullit, si bashkëpunëtorë në këtë nismë, ofruan përkrahjen jetike për përpjekjet e RrGK-së në konfirmimin e intervistave me institucionet dhe në kontaktimin e respondentëve të ndryshëm përmes anketës në internet. Këshilli Gjyqësor i Kosovës ofroi përkrahje të rëndësishme në caktimin e intervistave me gjyqtarët. Të njëjtën gjë bëri edhe Inspektorati i Punës me inspektorët e punës anembanë Kosovës.

RrGK-ja falënderon ekipin e saj të dedikuar e të zellshëm, i cili kreu intervista me institucione, kodoi intervistat dhe hartoi pjesë të këtij raporti: Adelina Tërshani, Liridona Sijarina dhe Lirika Demiri. Falënderime të veçanta meritojnë Nicole Farnsworth (hulumtuese kryesore, MSc) dhe Iliriana Banjska (hulumtuese kryesore, MA), të cilat hartuan të gjitha instrumentet e hulumtimit, koordinuan të gjitha aktivitetet e hulumtimit dhe shkruan dhe redaktuan këtë raport. Vaska Leshoska nga Reactor Research in Action ka kryer analiza statistikore dhe ka ofruar njohuri jetike përgjatë procesit të hulumtimit dhe të shkrimit. Nerina Guri mbështeti kontrollin e cilësisë dhe hartimin e metodologjisë. Ky hulumtim do të kishte qenë i pamundur pa përkrahjen e vazhdueshme të drejtores ekzekutive të RrGK-së, Igballe Rogova, e cila ofroi ekspertizë dhe udhëzime gjatë gjithë procesit të hulumtimit.

RrGK-ja falënderon recensentët vullnetarë për komentet e tyre të dobishme, të dhëna në kohë të volitshme, lidhur me draftin e raportit: Carlos Abaitua-Zarza (Task Menaxher për të Drejtat Themelore, Zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë), Ariana Qosaj-Mustafa (MSc në Studime Gjinore, Zhvillimi dhe Globalizimi), Dr. Vjollca Krasniqi (Profesore në Universitetin e Prishtinës), Donjeta Morina (MA në Marrëdhëniet Ndërkombëtare dhe Studimet Evropiane), Ilire Mehmeti (MSc në Ekonomi) dhe Dita Dobranja (MA në Ekonomi Ndërkombëtare).

PËRMBAJTJA

Akronimet	3
Përmbledhje ekzekutive	4
Hyrje	6
Metodologjia	7
Rreth këtij raporti	8
Analiza ligjore	9
Marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare	9
Kushtetuta	10
Kodi Penal i Kosovës	11
Ligji i Punës	12
Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi	16
Ligji për Barazi Gjinore	21
Ligje të tjera të ndërlidhura	26
Interpretimi i kuadrit ligjor	26
Institucionet përgjegjëse	27
Procedurat dhe mjetet juridike	28
Përfundimi	32
Vetëdija e njerëzve dhe raportimi i diskriminimit me bazë gjinore	34
Vetëdija e njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore	34
Raportimi i diskriminimit me bazë gjinore	35
Përfundimi	37
Prevalenca e diskriminimit dhe përvojat me të	38
Gjetjet e përgjithshme lidhur me diskriminimin me bazë gjinore	38
Diskriminimi i bazuar në bazat e mbrojtura specifike	39
Format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore	42
Përfundime	51
Reagimi institucional ndaj diskriminimit me bazë gjinore në punë	52
Policia	52
Prokuroria	53
Gjykatat	54
Inspektorati i Punës	55
Institucioni i Avokatit të Popullit	57
Sindikatat e punëtorëve	57
Organizatat e Shoqërisë Civile	60
Zbatimi i kuadrit ligjor: Reflektime të përgjithshme	60
Përfundime	61
Rekomandime	62
Për kuadrin ligjor	62
Për Policinë e Kosovës	63
Për Prokurorinë	63
Për Këshillin Gjyqësor të Kosovës	64
Për Inspektoratin e Punës	64
Për Institucionin e Avokatit të Popullit	64
Për sindikatat e punëtorëve	64
Për organizatat e shoqërisë civile	65

Për punëdhënësit në sektorin privat dhe publik	65
Burimet e cituara	67
Shtojca 1. Metodologjia.....	71
Shtojca 2. Informatat demografike për mostrën	76
Shtojca 3. Instrumenti i pyetësorit	79
Shtojca 4. Udhëzues për intervistë	88

AKRONIMET

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
OSHC	Organizata të Shoqërisë Civile
BE	Bashkimi Evropian
RrGK	Rrjeti i Grave të Kosovës
LGBTQI+	Lesbikë, Gej, Biseksualë, Transgjinjorë dhe Ndërgjinorë, Interseks dhe persona që identifikojnë ndryshe
LBGJ	Ligji për Barazi Gjinore
LP	Ligji i Punës
LMD	Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi
OJQ	Organizatë Joqeveritare
AP	Avokati i Popullit
SMIL	Sistemi i Menaxhimit Informativ të Rasteve
OSHCG	Organizata të Shoqërisë Civile për të Drejtat e Grave

PËRMbledhje Ekzekutive

Në këtë raport shqyrtohet diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi, në kuadrin e një nisme rajonale për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në gjashtë vende të Ballkanit Perëndimor, nismë kjo e përkrahur nga Bashkimi Evropian (BE). Ky hulumtim ka pasur për synim të ofrojë informata lidhur me mangësitë në kuadrin përkatës ligjor; prevalencën dhe natyrën e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punësimin; shkallën në të cilën njerëzit kanë parashtruar ankesa për rastet e këtij diskriminimi; dhe mënyrën se si i kanë trajtuar institucionet këto raste. Hulumtimi kishte për synim të nxirrte të dhëna që do të shërbenin, ndër të tjera, për vendimmarrjen lidhur me veprimet e Rrjetit të Grave të Kosovës (RrGK) dhe organizatat partnere. I realizuar në vitin 2018, hulumtimi ka përdorur metoda të përziera: shqyrtimin dokumentar, anketa në internet dhe intervista.

Kuadri ligjor dhe ai i politikave që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore dhe punësimin në Kosovë duken disi gjithëpërfshirës, sidomos kur marrim parasysh që pjesa më e madhe e ligjit është hartuar në pajtim me të drejtën e BE-së. Kushtetuta ka dispozita të gjera mbrojtjeje, ndërkohë që disa ligje specifike trajtojnë diskriminimin me bazë gjinore në punësim. Megjithatë, kuadri ligjor jo i harmonizuar, ku ka mbivendosje të përkufizimeve dhe sanksioneve të ndryshme, mund të kontribuojë në paqartësi të konsiderueshme dhe pasiguri juridike në gjykata. Potenciali për paqartësi ekziston edhe nëse marrim parasysh procedurat e ndryshme të mundshme për parashtrimin e padive. Në Ligjin e Punës duhet të bëhen disa ndryshime për ta harmonizuar atë me direktivat e BE-së dhe për ta shtyrë përpara barazinë gjinore. Mungesa e praktikës gjyqësore përkatëse e vështirëson vlerësimin e zbatimit praktik, edhe pse institucionet e drejtësisë mund të mbështeten në funksionimin e rendit juridik të BE-së për të lehtësuar mënyrën se si duhet kuptuar ligji i Kosovës.

Pjesa më e madhe e të anketuarave dhe të anketuarve dukej se ishin të vetëdijshëm që diskriminimi me bazë ligjore është i paligjshëm. Ndonëse ishin të shumtë ata që e dinin se ky lloj diskriminimi duhet të raportohet te punëdhënësit ose Inspektorati i Punës, megjithatë të paktë ishin ata që ishin të informuar për institucionet e tjera që merren me këto raste. Vetëdija e ulët në këtë aspekt kontribuon në raportimin minimal të diskriminimit me bazë gjinore tek institucionet përkatëse. Në faktorë të tjerë bëjnë pjesë: shqetësimet e punonjësve lidhur me anonimitetin, frika e humbjes së vendit të punës, procedurat burokratike, vështirësitë në dokumentimin e rasteve dhe, për disa, mosbesimi tek institucionet.

Institucionet përgjegjëse për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë nuk kanë të dhëna lidhur me prevalencën e tij. Megjithatë, të dhënat tregojnë se ka diskriminim me bazë gjinore sidomos në pranimin në punë, ngritjen në detyrë, pushimin e lehonisë, si dhe ngacmimin seksual në vendin e punës. Nga konstatimet e nxjerra përmes anketimit del se ky diskriminim prek veçanërisht gratë në sektorin privat, ata që marrin paga më të ulëta dhe personat midis 40 dhe 49 vjeç. Personat me aftësi të ndryshme, grupet etnike minoritare dhe personat me identitete gjinore dhe orientime seksuale të ndryshme nuk kanë informacione të duhura lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën.

Ndonëse policia dhe prokurorët në përgjithësi dukeshin të informuar për përgjegjësitë që kishin lidhur me adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës, ishin raportuar pak raste të tilla kriminale, prandaj atyre u mungon përvoja praktike. Edhe gjykatat nuk kanë praktikë gjyqësore të nevojshme, ndërkohë që disa gjyqtarë dukeshin se kishin njohuri për kuadrin përkatës ligjor. Ndonëse inspektorët e punës prireshin të kishin njohuri për Ligjin e Punës, ata kishin pak raste të tilla dhe nuk dukej se e konsideronin si prioritet trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore. Më tej, ka pasur disa raportime për trajtimin e papërshtatshëm të rasteve nga ana e inspektorëve. Ndonëse përfaqësuesit e Avokatit të Popullit dukeshin më shumë të informuar për kuadrin përkatës ligjor, ata kishin pasur fare pak

raste. Synimi i sindikatave të punëtorëve është të përfaqësojnë të drejtat e punëtorëve, por disa përfaqësues të sindikatave kanë njohuri të kufizuara lidhur me diskriminimin me bazë gjinore. Kjo, së bashku me njohuritë minimale që kanë punëtorët për sindikatat ose besimin në to, ka të ngjarë të ketë kufizuar përkrahjen e tyre ndaj punonjësve në adresimin e diskriminimit me bazë gjinore. Përfaqësuesit e shoqërisë civile që punojnë në këtë fushë prireshin ta njihnin kuadrin ligjor përkatës, por në pak raste kishin marrë pjesë drejtpërdrejt.

Në fund të raportit jepen rekomandime që i drejtohen secilit aktor përkatës.

HYRJE

Në këtë raport shqyrtohet diskriminimi me bazë gjinore, i cili përkufizohet si diskriminim që prek një person *për shkak të gjinisë së tij ose të saj*. Diskriminimi me bazë gjinore mund të prekë si gratë ashtu edhe burrat. Megjithatë, siç lënë të kuptohet nga dëshmitë e paraqitura në këtë raport, është e qartë që gratë preken nga diskriminimi më shumë sesa burrat. Prandaj, në këtë raport priremi të përqendrohemi te diskriminimi me bazë gjinore ndaj grave. Shprehjet "diskriminim ndaj grave" dhe "diskriminim ndaj burrave" përdoren për të qartësuar se cilin/cilën ka cenuar diskriminimi me bazë gjinore.

Pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore të Kosovës është shqetësuese: në tregun e punës, sipas statistikave zyrtare¹, janë punësuar 12.6% gra. Janë identifikuar disa shkaqe për mos pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, ku përfshihen: mbizotërimi i roleve gjinore shoqërore, sipas të cilave disa njerëz ende besojnë se roli i grave është të punojnë në shtëpi (shih kutinë 1);² mungesa e kujdesit ekonomik dhe të qasshëm për fëmijë; stereotipat gjinorë lidhur me profesionet; niveli i ulët i posedimit të pronave nën pronësi (17% e të gjitha pronave) çka pengon qasjen në kapital; puna e padokumentuar në ekonominë joformale; dhe klima e përgjithshme e dobët ekonomike.³ Nga disa hulumtime mund të kuptohet se diskriminimi me bazë gjinore mund të cenojë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore,⁴ por lidhur me këtë temë nuk ishte kryer

Kutia 1.

Rolet gjinore të socializuara dhe diskriminimi

Diskriminimi me bazë gjinore, si dukuri sociale, i ka rrënjët në stereotipat e thella, të krijuara në nivel shoqëror dhe kulturor, dhe në paragjykime që kanë të bëjnë me gjininë. Termi "stereotip" zakonisht nënkupton "besime për tipare, attribute dhe karakteristika që u përshkruhen grupeve të ndryshme sociale", sipas studiuesve Colella dhe Kind. "Paragjykimi", vazhdojnë ata, "zakonisht shënon emocionin që përjetojmë kur ndërveprojmë me njerëzit e një grupi të ndryshëm social; ai është vlerësim i shtrembëruar i një grupi, duke u mbështetur në karakteristika reale ose të perceptuara." Stereotipat dhe paragjykimet ndikojnë në mënyrën se si u atribuon shoqëria rolet specifike gjinore grave dhe burrave. Për shkak të stereotipave dhe paragjykimeve, burrat dhe gratë jo vetëm që perceptohen si biologjikisht të ndryshëm, por shoqëria pret që gratë dhe burrat të kenë role të ndryshme sociale në aspekte të ndryshme të jetës. Krahës ndikimit në rolet që gratë dhe burrat priren të kenë brenda familjes, stereotipat dhe paragjykimet ndikojnë edhe në aspekte të tjera të jetës, siç është fusha e studimit që gratë dhe burrat priren të zgjedhin gjatë arsimit universitar, e cila shpesh përcakton se çfarë profesioni do të kenë ata në jetë.

¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore, TM3*, 2018, fq. 10., marrë nga: <http://ask.rks-gov.net/media/4473/anketa-e-fuqis%C3%AB-pun%C3%ABtore-afp-tm3-2018.pdf>.

² Kutia është hartuar mbështetur në referencën: Colella, A.J. dhe Kind, E.B., *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* [Doracak i Oksfordit për diskriminimin në vendin e punës], New York: 2018, fq. 8, marrë nga: https://books.google.com/books?id=p_pADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+discrimination+in+the+workplace&hl=en&sa=X&ved=0ahUKewiT8p2yuIDcAhUCISwKHdvZBEoQ6AEIPjAF#v=onepage&q&f=false; dhe Anker, R., Melkas, H. dhe Korten, A., *Gender-Based Occupational Segregation in the 1990's* [Ndarja me bazë gjinore e profesioneve në vitet '90] Geneva: 2013, fq. 2, marrë nga: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf.

³ Shih: RRGK, *Analiza Gjinore e Kosovës*, Prishtinë: RRGK, 2018, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20181003170921410.pdf>.

⁴ Shih RRGK, *Arrija e ekuilibrit: Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të Punës në Kosovë që të përfitojnë gratë, burrat, punëdhënësit dhe shteti*, Prishtinë: RRGK, 2016, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>; dhe instituti "Rinvest", *Gratë në tregun e punës: Analizë e kushteve të punës për gratë në Kosovë*, Prishtinë: 2017, fq. 9, marrë nga: https://riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf.

ndonjë hulumtim specifik. Prandaj, hulumtimi i tanishëm kishte për qëllim të kontribuonte në krijimin e njohurive lidhur me çështjet të cilat deri më tani janë lënë pa u hulumtuar sa duhet.

Ndërkohë, siguri i mbrojtjes nga diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me punën ka rëndësi të konsiderueshme sociale dhe politike. Në vija të përgjithshme, adresimi i diskriminimit është i rëndësishëm për të mbrojtur të drejtat themelore dhe Kosova duhet të sigurojë respektimin e të drejtave themelore në përpjekjet e veta drejt anëtarësimit në Bashkimin Evropian (BE).⁵ Në drejtim të harmonizimit të ligjeve të Kosovës me *Acquis Communautaire*-n,⁶ procesi i vazhdueshëm i ndryshimit të Ligjit të Punës të Kosovës filloi në vitin 2015. Gjatë këtij procesi, si përfaqësuesit e shoqërisë civile, ashtu edhe zyrtarët qeveritarë kanë diskutuar implikimet që mund të ketë ndryshimi i këtij ligji në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Hulumtimet e mëparshme kanë treguar se dispozitat aktuale për pushimin e lehonisë kontribuojnë në diskriminimin e grave në procesin e pranimi në punë, duke qenë se punëdhënësit kërkojnë t'i anashkalojnë kostot që lidhen me pushimin e lehonisë.⁷ Megjithatë, në fillim të këtij hulumtimi, dukej se ekzistonte një nivel minimal informimi lidhur me zbatimin e kuadrit përkatës ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore.

Për të adresuar këtë mangësi informacioni dhe pasojat e mundshme politike që kjo mund të ketë, në vitin 2018, Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) filloi të bashkëpunonte me organizatat e shoqërisë civile për të drejtat e grave ("OSHCG") nga pesë vende të Ballkanit Perëndimor, me qëllim të adresimit të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punësimin. Ky raport hulumtimi është një prej gjashtë raporteve të vendeve dhe një raport shoqërues e i gjithëmbarshtëm rajonal, me të cilin shqyrtohet diskriminimi me bazë gjinore, në lidhje me punësimin. Ky hulumtim synon të shërbejë për të informuar partnerët e OSHCG-ve, ndër të tjera, për përpjekjet e tyre për të rritur ndërgjegjësimin në të ardhmen dhe për nismat e tyre të avokimit, në drejtim të uljes së mbizotërimit të diskriminimit me bazë gjinore në punësim. Ky hulumtim synon të ofrojë informata të përditësuara lidhur me mbizotërimin dhe natyrën e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën; shkallën në të cilën njerëzit kanë parashtruar ankesa për diskriminim me bazë gjinore; dhe mënyrën se si i kanë trajtuar institucionet këto raste. Më konkretisht, ky hulumtim ka pasur për qëllim t'u përgjigjet këtyre pyetjeve kërkimore:

- I. Sa është i plotë kuadri ligjor dhe politik lidhur me diskriminimin me bazë gjinore?
- II. Sa raste diskriminimi me bazë gjinore, të ndërlidhura me punësimin, janë raportuar në lloje të ndryshme të institucioneve gjatë periudhës 2008-2017?
- III. Cilat kanë qenë shkaqet për raportimin e rasteve të pakta të diskriminimit dhe/ose për parashtrimin e pak ankesave?
- IV. Si i kanë trajtuar deri më sot institucionet përkatëse rastet e diskriminimit?

Metodologjia

Për t'iu përgjigjur pyetjeve të mësipërme, RrGK-ja bëri një hulumtim midis marsit dhe dhjetorit të vitit 2018. Për këtë hulumtim u përdorën metoda të ndryshme kërkimore. Së pari, përmes një analize ligjore, u shqyrtua dhe u vlerësua legjislacioni aktual për parandalimin e diskriminimit në Kosovë, duke përfshirë çdo mangësi në harmonizimin e legjislacionit kombëtar me *Acquis Communautaire*-n, duke u përqendruar te legjislacioni që ka të bëjë me barazinë gjinore. Gjatë analizës, u shqyrtuan ligjet ndërkombëtare, traktatet dhe konventat, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, ligjet përkatëse kombëtare të Kosovës dhe legjislacioni dytësor.

⁵ Kapitulli 23.

⁶ Sipas Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit, të lidhur midis Bashkimit Evropian dhe Kosovës (10728/1/15 REV), Kosova është zotuar të përafrojë legjislacionin e vet me atë të BE-së (neni 74).

⁷ RrGK, *Arritja e ekuilibrit*.

Përmes analizës ligjore u identifikuan edhe institucionet përkatëse, rolet dhe përgjegjësitë e tyre. Së dyti, u shqyrtua literatura ekzistuese lidhur me diskriminimin.

Së treti, të dhënat e ndara sipas gjinisë, të cilat kanë të bëjnë me rastet e diskriminimit, u kërkuar të jepeshin prej disa institucioneve të cilat kanë përgjegjësinë ligjore për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore. Së katërti, përfaqësuesit nga këto institucione, të përzgjedhur duke përdorur mostrimin me variacion, u intervistuan duke përdorur një intervistë gjysmë të strukturuar, për të matur njohuritë e tyre, vetëdijen dhe përvojën për diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punësimin.

Së pesti, u krye një anketë anonime në internet, në tri gjuhë (shqipe, serbe dhe angleze), duke përdorur platformën "Lime Survey", me qëllim të mbledhjes së komenteve nga gra dhe burra të ndryshëm, lidhur me njohuritë që ata kanë për legjislacionin që ka të bëjë me diskriminimin, qëndrimet, përvojat personale me diskriminimin; lidhur me atë nëse këto raste i kanë raportuar apo jo dhe shkaqet për të cilat nuk i kanë raportuar rastet e diskriminimit. Anketa u promovua në shkallë të gjerë, duke synuar edhe grupet e nënpërfaqësuar, përmes medias, emailit dhe përdorimit të medias sociale "Facebook". Nga gjithsej 3,782 respondentë, 1,279 (34%) plotësuan të paktën 90% të pyetësorit. Prej tyre, 67% ishin gra dhe 33% burra. Duke marrë parasysh që numri i respondentëve për secilën pyetje ndryshonte, numri i saktë i respondentëve paraqitet në gjetjet ("n"). Duke marrë parasysh madhësinë e vogël të mostrës dhe faktin që nuk ishte mostrim rastësor, të pakta ishin analizat që u kryen lidhur me marrëdhënien midis përgjigjeve dhe përkatësisë etnike, moshës ose banimit në zona rurale/urbane përkatësisht. Çdo deklaratë që përfshinë termin 'e rëndësishme' në lidhje me gjetjet e anketës sugjeron se testimi statistikor është me nivelin e besueshmërisë $\alpha = 0,05$. Sidoqoftë, duke pasur parasysh kufizimet e lidhura me mostrën e komoditetit, gjetjet e referuara si 'statistikisht të rëndësishme' duhet të interpretohen si sugjестive, por jo bindëse dhe as përgjithësuese.

Analizën e të dhënave cilësore dhe sasiore e bëri një ekip hulumtuesish prej pesë personash. Për këtë arsye, në hulumtim u përdor triangulimi i hulumtuesve, metodave dhe burimeve, me qëllim të rritjes së vlefshmërisë. Kufizimet kryesore të këtij hulumtimi kanë të bëjnë me anketën në internet, e cila nuk e përfaqëson statistikisht popullatën. Prandaj, një mangësi e metodologjisë përfshin paragjykitime të mundshme në interpretimet e përgjithshme, duke pasur parasysh mbindërtrimin e disa grupeve sociale. Për shembull, nga anketa ekziston një mbi-përfaqësim i: grave (67% gra dhe 33% burra); të intervistuarit 39 vjeç dhe më të rinj (59%); të anketuar me nivel të lartë të arsimit, pra BA, MA dhe PhD (88%); të anketuarve në kryeqytet (50%), në krahasim me vetëm 2% në zonat rurale. Në të njëjtën kohë, ekipi i hulumtimit beson se anketa ka siguruar të dhëna kualitative të dobishme lidhur me interpretimet e njerëzve për përvojat e tyre me diskriminimin me bazë gjinore, të dhëna këto të cilat, përndryshe, do të kishte qenë e vështirë të mblidheshin përmes mostrimit rastësor, duke pasur parasysh ndjeshmërinë e kësaj çështjeje dhe nevojën për të kontaktuar me persona që besonin se kishin përjetuar diskriminimin. Për të mësuar më shumë lidhur me metodologjinë, ju lutemi të lexoni "Shtojcën 1".

Rreth këtij raporti

Në këtë raport, në fillim analizohet kuadri përkatës ligjor, duke paraqitur gjetjet e analizës ligjore. Më pas, shqyrtohet vetëdija e njerëzve, qëndrimet dhe raportimi nga ana e tyre lidhur me diskriminimin me bazë gjinore, duke u mbështetur në çdo hulumtim ekzistues, gjetjet e siguruar përmes anketave dhe intervistave. Më tej, diskutohet prevalenca dhe llojet e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore, duke përfshirë atë që prek grupe të ndryshme të njerëzve. Më pas, shqyrtohen reagimet e institucioneve të ndryshme ndaj diskriminimit me bazë gjinore. Në fund, jepen rekomandime që iu drejtohen institucioneve dhe aktorëve përkatës. Në shtojca paraqitet metodologjia, informatat demografike në lidhje me të anketuarit, anketa dhe shembuj intervistash.

ANALIZA LIGJORE

Në këtë pjesë shqyrtohet shkalla se sa është i plotë kuadri ligjor dhe politik që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe punësimin në Kosovë. Format i kësaj analize ndjek hierarkinë e ligjeve në Kosovë, duke filluar me marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare, për të vazhduar më pas me Kushtetutën e Republikës së Kosovës. Më pas, analizohen ligjet përkatëse, duke u përqendruar te Ligji i Punës, Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Ligji për Barazi Gjinore. Në këtë pjesë, aty ku është e përshtatshme, diskutohen instrumentet dytësore. Në fund, në këtë pjesë shtjellohen rolet e institucioneve përgjegjëse dhe të procedurave ekzistuese për paraqitjen e rasteve të diskriminimit.⁸

Marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare

Në Kosovë zbatohen drejtpërdrejtë tetë marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare. Nëse ka konflikt midis dispozitave të një ligji, mbizotërojnë këto instrumente:

1. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut;
2. Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe Protokollet e saj;
3. Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile e Politike dhe Protokollet e saj;
4. Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare;
5. Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor;
6. Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas;
7. Konventa për të Drejtat e Fëmijës;
8. Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve e Dënimeve të tjera Mizore, Çnjerëzore dhe Poshtëruese.⁹

Krahas kësaj, Kushtetuta parashikon që të drejtat e njeriut dhe liritë themelore të interpretohen në harmoni me vendimet e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut ("GJEDNJ"), e krijuar me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut ("KEDNJ").¹⁰

Mjeti me të cilat këto instrumente janë miratuar është unik, meqenëse Kosova ende nuk ka zotësinë ligjore ndërkombëtare të nevojshme për ratifikimin ose pjesëmarrjen e plotë në konventat e Kombeve të Bashkuara ose të Këshillit të Evropës.¹¹ Kjo metodë e

⁸ Kjo analizë u përgatit mbështetur në versionin anglisht të ligjit. Aty ku ndonjë ligj është i paqartë, jemi konsultuar me versionin shqip. Megjithatë, ndjekja e kësaj strategjie nuk na ka qartësuar gjithmonë.

⁹ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, marrë nga: http://kryeministri-ks.net/wp-content/uploads/2018/03/Kushtetuta.e.Republikes.se_Kosoves-2.pdf, neni. 22. Aktualisht ai nuk i referohet në mënyrë specifike Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, pavarësisht nga rekomandimet e Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore që nga viti 2008.

¹⁰ Ibid, neni 53. Në Gjykatën Kushtetuese janë paraqitur tri raste lidhur me përdorimin e jurisprudencës së GJEDNJ-së: *Ibrahimi dhe të tjerë kundër Gjykatës Supreme, Kastrati kundër Gjykatës Supreme dhe Bislimi kundër MI-së dhe të tjerëve*. Në këto raste vihet re një mënyrën e ngjashme arsyetimi, në kuptimin që, edhe pse Gjykata e pranon detyrimin e saj për t'iu referuar jurisprudencës së KEDNJ-së, ajo vetë, mbështetur në nenin 53, nuk ndien se vendimet gjyqësore të KEDNJ-së janë detyruese për të. Në këtë kuptim, togfjalëshi "interpretohen në harmoni me" mund të lexohet edhe si: "jo kundër" jurisprudencës së KEDNJ-së.

¹¹ De Hert, P. dhe Korenica, F., "The New Kosovo Constitution and Its Relationship with the European Convention on Human Rights: Constitutionalization 'Without' Ratification in Post-Conflict Societies" ["Kushtetuta e re e Kosovës dhe marrëdhënia e saj me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut: Kushtetucionalizmi "pa"

“konstitucionalizmit pa ratifikim” ngre pikëpyetje lidhur me logjikën e integritetit, shkallën, pranueshmërinë, pasojën dhe funksionin e këtyre instrumenteve në nivel kombëtar.¹² Po ashtu, pa qasje në proceset e monitorimit dhe raportimit, në pajtim me instrumente të ndryshme, ndikimi i tyre praktik brenda Kosovës është i paqartë, me përjashtim të sfidave të mundshme kushtetuese.

Në Marrëveshjen e Stabilizim-Asociimit midis Bashkimit Evropian dhe Kosovës, Kosova është zotuar të përafrojë legjislacionin e vet me atë të BE-së.¹³ Ka disa direktiva të BE-së, të cilat kanë rëndësi sa i përket diskriminimit me bazë gjinore në punë, duke përfshirë Direktiva për Barazinë në Punësim, Direktiva për Mallrat dhe Shërbimet Gjinore, Direktiva për Sigurimet Sociale Gjinore, Direktiva për Pushimin Prindëror, Direktiva për Punën me Gjysmë-orar, Direktiva për Shtatzëninë, Direktiva për Barazinë Racore, Direktiva për Reformimin (recast) dhe Direktiva për Vetëpunësimin.¹⁴ Kosova është ende në fazën e përafrimit të legjislacionit të saj me atë të BE-së. Më tej, në këtë pjesë, diskutohen fushat specifike të interesit lidhur me ligjet kombëtare.

Kushtetuta

Kushtetuta është akti më i lartë juridik i Republikës së Kosovës.¹⁵ Rendi kushtetues i Republikës së Kosovës bazohet në parimin e mosdiskriminimit.¹⁶ Barazia gjinore parashihet “si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore”,¹⁷ sikurse e drejta e punës dhe ushtrimit të profesionit.¹⁸ Dispozita operative për barazinë përpara ligjit parashikon:

1. Të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim.
2. Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal.
3. Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Masat e tilla do të zbatohen vetëm derisa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato.¹⁹

Kështu, Kushtetuta parashikon masa pozitive. Kapitulli II parashikon të drejtat dhe liritë themelore që zbatohen për të gjithë. Në kapitullin III specifikohen më tej të drejtat për banorët që i përkasin të njëjtit grup kombëtar, etnik, gjuhësor ose fetar (“komunitetet”) në Kosovë.

ratifikim në shoqëritë paskonfliktuale], ZaöRV 76(1), 2016, fq. 165, marrë nga:

http://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_1_a_143_166.pdf.

¹² Ibid.

¹³ 10728/1/15 REV, neni. 74.

¹⁴ Përkatësisht direktivat 2000/43/EC, 2004/113/EC, 79/7/EEC, 2010/18/EU, 97/81/EC, 92/85/EEC, 2000/78/EC, 2006/54/EC dhe 2010/41/EU.

¹⁵ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, neni. 16.

¹⁶ Si dhe parimet e lirisë, paqes, demokracisë, barazisë, respektimit të të drejtave dhe lirive të njeriut dhe sundimit të ligjit, të drejtës së pronës, mbrojtjes e mjedisit, drejtësisë sociale, pluralizmit, ndarjes së pushtetit shtetëror dhe ekonomisë së tregut (neni 7.1).

¹⁷ Neni 7.2.

¹⁸ Neni 49.

¹⁹ Neni 24.

Edhe pse Kushtetuta parashikon një gamë të gjerë të drejtash dhe lirish, në nenin 55 pohohet se: "Të drejtat dhe liritë themelore të garantuara me këtë Kushtetutë, mund të kufizohen vetëm me ligj." Kjo dispozitë është kritikuar. Disa kanë argumentuar se është jologjike.²⁰ Megjithatë, kjo dispozitë e tillë limituese është relativisht e zakonshme në rendet ligjore kushtetuese,²¹ ndërkohë që pjesa tjetër e dispozitës përmban garanci standarde të tilla si parimi i proporcionalitetit dhe konsideratat e ndryshme që gjykatat duhet ta kenë parasysh. Parimet e përcaktuara në Kushtetutë zbatohen përmes ligjeve të ndryshme, të shqyrtuara më poshtë.

Kodi Penal i Kosovës

Në Kosovë, çështjet penale që lidhen me punën trajtohen në bazë të Kodit Penal.²² Në veprat penale të ndërlidhura përfshihen:

- Cenimi i të drejtave në marrëdhëniet e punës, duke përfshirë të drejtat që lidhen me punësimin ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pagat ose të ardhurat e tjera, kohëzgjatjen e orarit të punës, mungesën nga puna dhe mbrojtjen e grave dhe personave me aftësi të kufizuara të ndryshme;
- Cenimi i të drejtave të punësimit dhe papunësisë (mohimi ose kufizimi i së drejtës në punësim në kushte të njëjta);
- Cenimi i të drejtës në menaxhim;
- Cenimi i të drejtës në grevë;
- Cenimi i të drejtave nga sigurimi social;
- Keqpërdorimi i të drejtave nga sigurimi social²³

Ndëshkimet variojnë nga lloji i veprës, por secila bart më vete mundësinë e dënimit me gjobë ose burgim.

Në vitin 2019, Kosova miratoi Kodin e ri Penal. Krahas veprave penale të lartpërmendura, në këtë Kod përfshihet një nen i ri për "Ngacmimin seksual", i cili përkufizohet si: "cilado formë e sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike të natyrës seksuale, me qëllim të cenimit të dinjitetit apo që cenon dinjitetin e personit, dhe krijon një mjedis i cili është objektivisht frikësues, armiqësor, degradues ose poshtërues."²⁴ Ky përkufizim është në harmoni, si me Direktivën e BE-së për Reformimin, ashtu edhe me Konventën e Stambollit.²⁵ Kryerësit e ngacmimit seksual, sidomos ndaj personave që "janë të ndjeshëm për shkak të moshës, sëmundjes, paaftësisë, varësisë, shtatzënisë", mund të dënohen me gjobë ose

²⁰ Doli, D. dhe Korenica, F., "Calling Kosovo's Constitution: A Legal Review [Të thërrasësh Kushtetutën e Kosovës: Shqyrtim ligjor]", *The Denning Law Journal*, 2010, fq. 82, marrë nga: <http://www.ubplj.org/index.php/dlj/article/view/354/383>.

²¹ Dawood, A. dhe Bulmer, E. Për Institutin Ndërkombëtar për Demokraci dhe Asistencë Elektorale, 'Limitation Clauses: International IDEA Constitution-Building Primer 11 [Klauzolat limituese: Nxitësi ndërkombëtar i ndërtimit të Kushtetutës i IDEA-s]', 2017, marrë nga: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>, ku diskutohen shembuj të Kartës së të Drejtave dhe Lirive të Kanadasë, Kushtetuta e Afrikës së Jugut dhe Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

²² Kodi Penal i Republikës së Kosovës, Kodi nr. 06/L-074, kapitulli XIX, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18413>; dhe LMD-ja, neni 17.

²³ Ibid, nenet 218-224.

²⁴ Neni 183.

²⁵ Direktiva për Reformim, neni 2.1(d); Këshilli i Evropës, 'Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje' ("Konventa e Stambollit"), 2011, neni 40, marrë nga: <https://rm.coe.int/168008482e>. Duke pasur parasysh statusin politik të saj, Kosova nuk mund të bëhet pjesë e Konventës së Stambollit, edhe pse kjo konventë mund t'i bashkohet grupit të konventave që zbatohen drejtpërdrejtë në Kosovë, sipas neni 22 të Kushtetutës.

burgim deri në tre vjet”. Ngacmimi seksual nga një person që ka “pozitë autoriteti mbi atë person” dënohet më shumë: nga gjashtë muaj deri në tre vjet.

Ligji i Punës

Ligji nr. 03/L-212 i Punës (LP) ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet që dalin nga marrëdhëniet e punës²⁶ dhe zbatohet për personat fizikë ose ligjorë në sektorin publik dhe privat.²⁷

LP-ja përcakton kriteret ligjore të **kontratave të punës** dhe rregullon periudhat e kontratave.²⁸ Në një dokument politikash të vitit 2017, RrGK-ja ka vënë në dukje se dispozita aktuale ligjore për periudhën e caktuar prej 10 vjetësh për t’u bërë punonjës i përhershëm është tepër e gjatë dhe nuk ofron mbrojtje të duhur për prindërit.²⁹ Më tej, përvoja lë të kuptohet se punëdhënësit përdorin kontratat e punës për një periudhë të caktuar, me qëllim që të shmangin pasojat e shkeljes së dispozitave të LP-së, sidomos ato që kanë të bëjnë me pushimin e lehonisë.³⁰ RrGK-ja ka rekomanduar uljen e periudhës në tre vjet dhe përfshirjen e një pohimi të drejtpërdrejtë që në raste të caktuara nuk do të sjellë ndërprerjen e llogaritjes së kohëzgjatjes së periudhës, domethënë, paaftësia e përkohshme, rreziku gjatë shtatzënisë, lehonja, adoptimi, kujdestaria për adoptim, kujdesi nga prindi adoptues, rreziku gjatë gjidhënies dhe atësisë.³¹ Më tej, ndërprerja e periudhës së provës, për shkak të shtatzënisë, duhet të ndryshohet me qëllim që të trajtohet si diskriminim i drejtpërdrejtë.³² Ndonëse neni 12 parashikon që pushimi i lehonisë nuk e ndërpret marrëdhënien e punës, në dokumentin e politikave thuhet se termi “pushim i lehonisë” duhet të shtrihet më tej, për të përfshirë pushimin e atësisë dhe pushimin prindëror.

Kreu VI rregullon mbrojtjen dhe sigurinë në punë. Gratë dhe punonjësit nën 18 vjeç dhe punonjësit me aftësi të ndryshme, thuhet se gëzojnë **“mbrojtje të veçantë”** në përputhje me këtë ligj. Këtu përfshihet ndalesa që gruaja shtatzënë dhe gjidhënëse të bëjë punë e cila është e përcaktuar si e dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës.³³ Në dokumentin e politikave të vitit 2017, RrGK-ja sugjeron që, për të parandaluar përjashtimin e grave që i nënshtrohen këtyre “mbrojtjeve” nga puna, dispozita duhet të ndryshohet, me qëllim që të sigurojë që punëdhënësi i jep punonjëses një detyrë tjetër.³⁴ Kjo dispozitë do të përmirësohej edhe duke futur një dispozitë vlerësimi dhe informimi, të ngjashme me nenet 4-

²⁶ Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji nr. 03/L-212 i Punës, 2010, neni 1, marrë nga: <https://qzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>.

²⁷ LP, neni 2.1.

²⁸ LP, nenet 10-11.

²⁹ RRGK, “Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian”, Prishtinë: RRGK, 2017, fq. 19, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>. Disa inspektorë të punës e konfirmuar këtë, çka lë të kuptohet se kontratat afatgjata do të shërbenin si mekanizëm i dobishëm për të penguar punëdhënësit të shmangin zbatimin e dispozitave të pushimit të lehonisë (intervista të RRGK-së, 2018).

³⁰ Ky ishte refreni i intervistave që kreu RRGK-ja me inspektorët e punës (2018).

³¹ Ibid, fq. 19.

³² Ibid, fq. 20.

³³ LP, neni 46. Këtu përfshihet ndalimi i punës në vendet e punës ku paraqiten punë veçanërisht të rënda që i ekspozohen faktorëve biologjikë, kimikë apo fizikë që mund të paraqesin “rrezik për shëndetin riprodhues”. Në Udhëzimin administrativ nr. 11/2011 për klasifikimin e formave të vështira dhe të rrezikshme të punës, të cilat mund të dëmtojnë shëndetin e shtatzënisë dhe grave gjidhënëse[sic] renditen fushat specifike ku grave shtatzënë dhe gjidhënëse u ndalohet të punojnë (nenet 4 -5). LP-ja parashikon që çdo ndalesë e punëve nën tokë “nuk vlen për femra të cilat nuk janë shtatzëna e që kryejnë punë udhëheqëse, për personel shëndetësor dhe studente gjatë punës praktike” (neni 46.4). Është e paqartë se cili është qëllimi i kësaj dispozite.

³⁴ RRGK, “Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian”, fq. 23.

5 të Direktivës për Shtatzëninë,³⁵ për të siguruar që natyrës, shkallës dhe ekspozimit ndaj rrezikut t'i kushtohet vëmendje e mjaftueshme përpara ndërmarrjes së veprimeve përjashtuese.³⁶

LP-ja gjithashtu parasheh që gratë shtatzëna, nënat me fëmijë nën moshën 3-vjeçare, dhe prindi vetushqyes me fëmijë nën 3 vjeç dhe/ose me fëmijë me invaliditet të rëndë nuk mund të detyrohen të punojnë më gjatë se orari i rregullt i punës (40 orë në javë) ose punë gjatë natës. Këto të drejta vlejnë edhe për kujdestarët, në rast të vdekjes së dy prindërve të fëmijës ose nëse prindi e braktis atë.³⁷ Nënata gjdhënëse kanë të drejta të tjera shtesë sipas Ligjit për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri.³⁸

Gratë kanë të drejtë për 12 muaj **pushim lehonie**, i cili mund të fillojë deri në 45 ditë para datës kur pritët të lindë.³⁹ Në periudhën prej 28 ditëve para datës kur pritët të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e gruas shtatzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se gruaja e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj. Gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë. Tre muajt në vijim, nëse nëna zgjedh ta zgjasë pushimin e lehonisë, Qeveria e Kosovës paguan kompensimin e punonjësës me 50% të pagës mesatare në Kosovë.⁴⁰ Tre muajt në vijim, nëse nëna zgjedh ta zgjasë përsëri pushimin e lehonisë, janë pa pagesë. Nëse nëna nuk dëshiron të kërkojë asnjëherë prej zgjatjeve tri mujore, ajo duhet ta njoftojë punëdhënësin më së voni 15 ditë përpara përfundimit të pushimit fillestar prej gjashtë muajsh. Duket se nuk ka detyrim për të njoftuar, nëse gruaja zgjedh të mos i shfrytëzojë gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë. Në ligj jepet një dispozitë e veçantë për pushimin e lehonisë, nëse fëmija lind i vdekur ose vdes përpara skadimit të pushimit të lehonisë.⁴¹ Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse "nëna vdes ose e braktis fëmijën para se të përfundojë pushimi i lehonisë".⁴² Periudhat e zgjatjes mund të barten te babai i fëmijës në marrëveshje me nënën.⁴³

Lidhur me pushimin e atësisë, mesa duket Ligji ka një gabim, sepse njëri nen thotë se baballarët mund të marrin dy ditë pushim me pagesë në rastin e lindjes ose adoptimit të fëmijës, kurse një nen tjetër parashikon tri ditë për të gjithë punonjësit, në rast të lindjes së

³⁵ Direktiva 92/85/EEC për prezantimin e masave në për nxitjen e përmirësimeve në vendin e punës në drejtim të sigurisë dhe shëndetit të punonjëseve shtatzënë dhe punonjëseve që sapo kanë lindur apo janë gjdhënëse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

³⁶ Një dispozitë për vlerësimin e rrezikut është përfshirë në Ligjin nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, neni 16, marrë nga: <https://gzk.rks-qov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8689>. Megjithatë, kjo dispozitë është formuluar në vija të përgjithshme dhe nuk është specifike për punonjëset shtatzëna dhe gjdhënëse. Punonjëset shtatzënë dhe gjdhënëse përmenden specifikisht vetëm në dispozitën për informimin e të punësuarve (neni 18).

³⁷ LP, neni 48.

³⁸ Nr. 05/L-023. Nëse e punësuarja që ushqen foshnjën me qumësht gjiri nuk e shfrytëzon pushimin e lehonisë pas muajit të gjashtë të tij, atëherë prej muajit të gjashtë deri në një vit ka të drejtën e pushimit me pagesë në kohëzgjatje prej dy orësh në ditë brenda orarit të punës, duke mos përfshirë pushimin e rregullt gjatë orarit të punës, për ta ushqyer foshnjën me qumësht gjiri. Pas vitit të parë, punonjësja që ushqen fëmijën me qumësht gjiri ka të drejtë për një orë pushim. Ligji nuk u ofron grave mbrojtje për të ushqyer me qumësht gjiri foshnjat gjatë gjashtë muajve të parë pas lindjes së fëmijës. Duke mos ofruar një mbrojtje të tillë, ligji mbështetet në supozimin se gratë nuk do të punojnë këta muaj, ndërkohë që, në mënyrë paradoksale, i pengon gratë të punojnë.

³⁹ LP, neni 49.

⁴⁰ Shtjelluar në Udhëzimin administrativ nr. 01/2018 për rregullimin e procedurave administrative të kompensimit për pushimin e lehonisë të paguar nga Qeveria. (Republika e Kosovës, Rregullorja nr. 01/2018 për Marrëdhëniet e Punës e Zyrës Kombëtare të Auditimit, marrë nga: <http://www.zka-rks.org/wp-content/uploads/2018/03/Rregullore-ZKA-nr-012018-per-marredhenie-pune.pdf>).

⁴¹ LP, neni 51.

⁴² LP, neni 49.7. Neni 50 përsërit nenin 49.7, por përfshin rastet ku nëna sëmuret.

⁴³ LP, neni 49.8.

fëmijës.⁴⁴ Gjithashtu, babai ka të drejtë për dy javë pushim të paguar pas lindjes ose adoptimit të fëmijës para se fëmija të mbushë tre vjeç.⁴⁵

Pas pushimit të lehonisë, ekziston një dispozitë e posaçme që njëri prej prindërve të punojë me gjysmë orari të punës, nëse fëmija ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore ose aftësive të kufizuara të përhershme.⁴⁶ Ligji ndalon shkëputjen e kontratës së punës dhe/ose ndërrimin e vendit të punës gjatë shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës.⁴⁷

Për cenimin e të drejtave të parashikuara në LP, aplikohen gjoba që variojnë nga 100 deri në 10,000 euro.⁴⁸

Duket qartë që ligji është hartuar mbi një shpërndarje të pabarabartë të përgjegjësisë prindërore midis nënave dhe baballarëve, gjë që përforcon ndarjet tradicionale të përgjegjësisë, ku nëna supozohet se është kujdestarja kryesore; duke u përpjekur të mbrojë marrëdhëniet e veçanta midis nënës dhe fëmijës, ligji i mohon babait mundësinë për të krijuar një marrëdhënie të tillë me fëmijën e tij gjatë periudhës menjëherë pas lindjes.⁴⁹ Ndoshta kjo mund të interpretohet si formë diskriminimi ligjor me bazë gjinore. Në praktikë, të konsiderueshme janë dëshmitë që lënë të kuptohet se këto dispozita ligjore kanë bërë që punëdhënësit të shmangin punësimin e grave që ngelin shtatzënë, duke kontribuar kështu tërthorazi në diskriminimin me bazë gjinore në procesin e marrjes në punë.⁵⁰ Në vitin 2018, në raportin për Kosovën, Komisioni Evropian konfirmoi se ekziston nevoja për reformimin e sistemit të pushimit të lehonisë dhe prindëror, meqenëse aktualisht përbën një pengesë për punësimin e grave, sidomos në sektorin privat.⁵¹

Kosova nuk e ka transpozuar ende Direktivën e BE-së për **pushim prindëror**, e cila parasheh që "të gjithë punonjësit, burra dhe gra, pavarësisht llojit të kontratës së punës [...] kanë të drejtë për pushim prindëror me rastin e lindjes ose adoptimit të fëmijës".⁵² Në pajtim me këtë direktivë, në dokumentin e politikave të vitit 2017, RrGK-ja nënvizoi se në parim, punonjësve duhet t'u lejohet të shfrytëzojnë të gjithë pushimin e tyre, dhe, për këtë arsye, pushimi nuk duhet të jetë i transferueshëm.⁵³ Megjithatë, këto transferime mund të autorizohen me kusht që secili prind të mbajë të paktën një prej katër muajve të pushimit, që

⁴⁴ LP, përkatësisht neni 50.2 dhe neni 39.

⁴⁵ LP, neni 50.2. Në nenin 50, të drejtat shtrihen edhe për kujdestarët në rast të vdekjes së të dy prindërve të fëmijës ose nëse prindërit e braktisin fëmijën (neni 50.3).

⁴⁶ LP, neni 52.

⁴⁷ LP, neni 53. Përfshirjen e vetëm e përbëjnë rastet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës sipas nenit 76 për shkarkimet kolektive nga puna.

⁴⁸ Për secilën shkelje të neneve 46 (mbrojtja e femrave të punësuar), 48 (mbrojtja e amësisë), 49 (pushimi i lehonisë), ose 53 (ndalimi i shkëputjes së kontratës), aplikohen gjoba që variojnë nga 100 deri në 10,000 euro (nenet 5.9, 5.11, 5.12 dhe 5.13). Për secilën shkelje të neneve 50 (të drejtat e të atit të fëmijës), 51 (pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës) ose 52 (mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës), aplikohen gjoba që variojnë nga 100 deri në 9,000 euro (neni 4.5, 4.6 dhe 4.7). (Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, marrë nga <https://ak.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/7.%20U.A.%20NR.%2007-2012%20MBI%20KRITERET%20P%C3%8BR%20LIRIMIN%20OSE%20ULJEN%20E%20MAS%C3%8BS%20ADM INISTRATIVE.pdf>).

⁴⁹ Craig, P. Dhe Gráinne de Búrca, *EU Law: Text, Cases and Materials* (5th). [E drejta e BE-së: Tekste, raste dhe materiale], 2011, fq. 877, ku vihet në dukje e njëjta gjë si në rastin e GJED-së nr. 184/83 *Hofmann* marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0184>.

⁵⁰ RRGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", rikonfirmuar nga të intervistuarit në institucione të ndryshme (intervista të RRGK-së, 2018).

⁵¹ Komisioni Evropian, *Raporti për Kosovën 2018*, 156 përfundimtar, Strasburg: 2018, f. 60, marrë nga: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>

⁵² Direktiva nr. 2010/18/EU e Këshillit.

⁵³ RRGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", fq. 24.

kërkohen me Direktivën për Pushimin Prindëror, me qëllim nxitjen e shfrytëzimit të barabartë të pushimit nga të dy prindërit.

Sipas LP-së, punëdhënësi duhet t'u paguajë grave dhe burrave **kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë**, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.⁵⁴ "Paga" përkufizohet si "shpërblimi ose fitimi i çfarëdo niveli të llogaritur e shprehur në para për të punësuarin".⁵⁵

"Të ardhurat e tjera" të përkufizuara si "pagë shtesë", për të cilën punonjësi ka të drejtë për punën gjatë orarit shtesë, gjatë ditëve të festave ose gjatë natës.⁵⁶ Është e paqartë se në çfarë referohet saktësisht "të ardhurat e tjera" në këtë pagë shtesë, ose nëse termi përfshin shtesa të tjera. Koncepti duket se është miratuar nga e drejta evropiane.⁵⁷ Për shembull, Gjykata Evropiane e Drejtësisë (GJED) ka vlerësuar se përfitimet e udhëtimit për punonjësit ose pjesëtarët e familjes; përfitimet e lehonisë; bonuset për Krishtlindje; dhe pagesat e ndërprerjes, të gjitha bëjnë pjesë në këtë përkufizim (edhe pse jo përfitimet nga sigurimet sociale).⁵⁸ Gjykatat në Kosovë ndoshta do të mund t'i interpretonin "të ardhurat e tjera" në vija po aq të përgjithshme. Për çdo shkelje të dispozitës për pagë të barabartë, aplikohet një gjobë në vlerë midis 100 dhe 7,000 eurosh.⁵⁹

E drejta e BE-së funksionon në bazë të "krahasorëve". Pretenduesi duhet ta argumentojë rastin në krahasim me dikë që është në një situatë të ngjashme. Kësisoj, gjatë vlerësimit të pagës së barabartë për "vlerë të njëjtë", mund të krahasohen vetëm punonjësit në të njëjtën pozitë ose në një pozitë të ngjashme; krahasimet nuk mund të bëhen me punonjës që bëjnë punë të tjera.⁶⁰ Ndonëse koncepti i krahasorit përdoret si referim të diskriminimi i drejtpërdrejt, në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi,⁶¹ LP-ja nuk iu referohet krahasorëve në mënyrë tekstuale.

LP-ja **ndalon diskriminimin** në punësim. Kjo ka të bëjë me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës.⁶² "Diskriminimi" përkufizohet si:

"çdo dallim që përfshin përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim apo profesion apo ngritje profesionale..."⁶³

Ligji ka edhe një dispozitë të veçantë me të cilën ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit

⁵⁴ LP, neni 55,3.

⁵⁵ LP, neni 3.1.13.

⁵⁶ LP, neni 56.

⁵⁷ Neni 157 i Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Evropian dhe neni 2.1(e) i Direktivës për Reformim, parashikojnë që "paga" nënkupton "shpërblim të zakonshëm bazë ose minimal ose rrogë dhe çdo konsideratë tjetër, qoftë në para apo në natyrë, të cilën punonjësi e pranon drejtpërdrejt ose tërthorazi, në lidhje me marrëdhënien e tij/saj të punës, nga punëdhënësi apo punëdhënësjë e saj".

⁵⁸ Craig, P. dhe de Búrca, G., *EU Law: Text, Cases and Materials* [E drejta e BE-së: Tekste, raste dhe materiale], 2011, fq. 860-861.

⁵⁹ Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, neni 2.24, marrë nga http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_-_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf.

⁶⁰ Direktiva për Reformim, parashtrimet 9-10.

⁶¹ LMD, neni 4.

⁶² LP, neni 5.

⁶³ LP, neni 3.1.17.

profesional.⁶⁴ Ligji bën një përjashtim nëse puna nuk kryhet "si duhet" nga një person me aftësi të kufizuar, gjë që shtron pyetjen lidhur me atë se çfarë niveli provash do të kërkoreshin për të treguar se individët nuk kanë aftësitë e kërkuara, si dhe rrezikun e përdorimit negativ të supozimeve të stereotipizuara lidhur me kapacitetet e njerëzve me aftësi të kufizuara, për të kufizuar mundësitë e tyre.⁶⁵

Ligji nuk përmban dispozita të tjera specifike lidhur me shkaqet e tjera të diskriminimit. Megjithatë, gjatë procesit të marrjes në punë, punëdhënësit "është i obliguar të përcaktojë kriteret dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj".⁶⁶ Ligji dështon të përmend format e tjera të diskriminimit siç janë: ngacmimi, ngacmimi seksual dhe nxitja e diskriminimit. Dallimi midis diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë as nuk përkuqizohet dhe as nuk zbatohet për shkaqet e renditura të diskriminimit, përveçse në lidhje me aftësinë e kufizuar.

Ligji përmban një përjashtim të përgjithshëm të "kriterëve reale dhe përcaktues për vendin e punës".⁶⁷ Ky përjashtim rrjedh nga direktivat e BE-së për parandalimin e diskriminimit, sipas të cilave diskriminimi i drejtpërdrejtë mund të përligjet aty ku natyra e një roli specifik e bën këtë të papërshtatshëm për një person me karakteristika të caktuara, me kusht që objektivi që synohet të arrihet të jetë legjitim dhe kriteri proporcional.

Dispozitat e LP-së që kanë të bëjnë me diskriminimin mund të quhen minimaliste. Këto mangësi rikuperohen disi me nenin 5.5, në të cilin parashikohet që Ligji nr. 2004/3 Kundër Diskriminimit (tani i zëvendësuar me Ligjin nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi) zbatohet drejtpërdrejt në marrëdhëniet e punës (të trajtuara veçmas më poshtë). Megjithatë, më shumë sesa kjo referencë e kryqëzuar do të ishte mirë të kishim një mbrojtje më të zhvilluar dhe më të detajuar nga diskriminimi, e cila duhej të parashikohen specifikisht në LP për kuadrin e punësimit.

Për çdo shkelje të dispozitës për ndalim të diskriminimit, aplikohet një gjobë në vlerë midis 100 dhe 10,000 euro.⁶⁸ Megjithatë, më vonë në ligj thuhet: "Kur punëdhënësi apo personi përgjegjës bën diskriminim ndaj personave të cilët kërkojnë punë apo punonjësve do të gjobiten në lartësinë e shumës së trefishtë të përcaktuar me dispozitat e këtij Udhëzimi Administrativ".⁶⁹ Është e paqartë se cili është shkaku për rritjen e këtij ndëshkimi. Meqenëse LP-ja mbulon diskriminimin në aspekte të ndryshme të punësimit, është e paqartë se si pjesa "kur punëdhënësi apo personi përgjegjës bën diskriminim ndaj personave të cilët kërkojnë punë apo punonjësve" ndryshon nga përmbajtja ekzistuese e LP-së.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Qëllimi i Ligjit nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi ("LMD") është:

⁶⁴ LP, neni 5.2.

⁶⁵ Pitt, G., 'Genuine Occupational Requirements [Kërkesat reale në vendin e punës]', *Academy of European Law*, Trier, 2009, fq. 7, marrë nga: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/05_Occupational_requirements/2009_Pitt_EN.pdf. Ky përjashtim duhet të lexohet në nenin 19 të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili bën të detyrueshëm marrjen e masave të arsyeshme për akomodimin e personave me aftësi të ndryshme në punësim.

⁶⁶ LP, neni 5.4.

⁶⁷ LP, neni 5.3.

⁶⁸ Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, neni 5.2.

⁶⁹ Original text in Albanian: 'Kur punëdhënësi apo personi përgjegjës bën diskriminim ndaj personave të cilët kërkojnë punë apo punonjësve do të gjobiten në lartësinë e shumës së trefishtë të përcaktuar me dispozitat e këtij Udhëzimi Administrativ'.

“përcaktimi i një kornize të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatëzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.”⁷⁰

Më tej, në këtë raport, këtyre u referohemi me termin “baza të mbrojtura”: shkaqe për të cilat një person mbrohet me anë të LMD-së. Bazat e mbrojtura në LMD janë konsiderueshëm më të gjera sesa ato në Kushtetutë. Më tej, LMD-ja parasheh “baza të tjera” të mundshme shtesë, pa i deklaruar ato tekstualisht.

Njëlloj si LP-ja, LMD-ja zbatohet për personat fizikë ose juridikë si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Në LMD pohohet se fushëveprimi i këtij ligji në lidhje me punësimin përfshin:

- kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë avancimet;
- qasjen në të gjitha llojet dhe nivelet e udhëheqjes profesionale, trajnimeve profesionale, trajnimit të avancuar profesional dhe rikualifikimet përfshirë edhe përvojën e punës praktike;
- kushtet e punësimit dhe të punës, përfshirë shkarkimin apo ndërprerjen e kontratës dhe pagesës;
- anëtarësimin dhe përfshirjen në organizata të punëtorëve ose të punëdhënësve apo në çdo organizatë tjetër anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, përfshirë edhe përfitimet që mundësohen nga organizatat e tilla; dhe
- mbrojtjen sociale, përfshirë skemën e ndihmës sociale, sigurimin social dhe mbrojtjen shëndetësore;⁷¹

LMD-ja parasheh që parimi i trajtimit të barabartë kërkon që të mos ketë diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë sipas kuptimit të cilësdo nga bazat e mbrojtura.⁷² “Diskriminimi” përkufizohet si “çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë në çfarëdo baze të mbrojtur, që ka për qëllim apo efekt të zhvleftësojë ose cenojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin, në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave dhe lirive themelore të njohura nga Kushtetuta dhe ligjet tjera të aplikueshme në Republikën e Kosovës”.⁷³ Përfshirja e termit “efekt” pasqyron rregullin në ligjin e Bashkimit Evropian për diskriminimin, sipas të cilit është e panevojshme të provohet motivimi për paragjykim (p.sh. që respondentit ka pikëpamje “seksiste”) ose që rregulli apo praktika ka pasur për qëllim të rezultojë në një trajtim të diferencuar, nëse mund të provohet se rregulli ose praktika ka pasur si “efekt” disavantazhimin e një grupi të mbrojtur.⁷⁴ Kjo është një përpjekje për të lehtësuar çështjet që kanë të bëjnë me sigurimin e provave në rastet e diskriminimit, duke marrë parasysh që diskriminimi, nga

⁷⁰ Ligji nr. 05/-L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20sh.pdf>, neni 1.

⁷¹ LMD, neni 2.1.

⁷² LMD, neni 3.2.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ European Union Agency for Fundamental Rights, European Court of Human Rights and the Council of Europe, “Handbook on European Non-Discrimination Law [Udhëzues për ligjin evropian për mosdiskriminim]”, 2018, fq. 240.

vetë natyra e tij, priret të mos manifestohet në një mënyrë lehtësisht të identifikueshme e të hapur;⁷⁵ dhe që ligji nuk mund të rregullojë qëndrimet, por vetëm veprimet përmes të cilave manifestohen qëndrime të tilla.⁷⁶ Kësisoj, disa fakte të caktuara ndihmëse që lidhen me situatat e diskriminimit nuk kanë pse të demonstrohen për të arritur parashtrimin e një ankese të suksesshme.

LMD-ja përcakton forma të ndryshme të **trajtimit të pabarabartë**.⁷⁷ “Diskriminimi i drejtpërdrejtë” konsiderohet kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme, sesa ka qenë i trajtuar ose do të trajtohet një person tjetër në një situatë të *krahasueshme*, sipas një apo më shumë nga bazat e mbrojtura. Kësisoj, akuza për diskriminim të drejtpërdrejtë mund të rrëzohet duke vërtetuar se ankuesi në fakt nuk është në një situatë të ngjashme ose të krahasueshme me atë të “krahasorit”;⁷⁸ ose që trajtimi i diferencuar nuk mbështeten në ndonjë bazë të mbrojtur, por në diferenca objektive.

“Diskriminimi i tërthortë” konsiderohet kur një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme e vë në dukje, e ka vënë apo do ta vë personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerët, sipas një apo më shumë nga bazat e mbrojtura. Përfundimisht, nëse dispozita, kriteri ose praktika kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme, atëherë akuza mund të hidhet poshtë. Përfundimi për “arsyetimin objektiv”, i parashikuar në përkufizimin e konceptit “diskriminim i tërthortë”, i ka rrënjët në të drejtën e BE-së. E drejta e BE-së përfshin një sistem të hapur dhe se çfarë përbën arsyetim objektiv nuk është përcaktuar, por i është lënë në dorë gjykatës së vendit. Megjithatë, GJED-ja ka dhënë disa udhëzime kur deklaroi se disa arsyeime janë tepër të përgjithshme dhe se disa të tjera mund të mjaftojnë. Në rastin “Bikla”, GJED-ja hartoi një test për arsyetimin objektiv të një mase tërthorazi diskriminuese,⁷⁹ e cila është e ngjashme me LMD-në e Kosovës:

- (i) masa duhet t’i përgjigjet “nevojës reale” të punëdhënësit
- (ii) masa duhet të jetë e përshtatshme për arritjen e objektivave për të cilat është marrë, dhe
- (iii) masa duhet të jetë e domosdoshme për arritjen e atyre objektivave.

Lidhur me diskriminimin seksual, kostot ekonomike ose preferenca e klientëve zakonisht nuk e përligjin diskriminimin e tërthortë, meqenëse standardi i përligjjes është i lartë. Për shembull, GJED-ja nuk u ka dhënë rëndësi argumenteve lidhur me kostot më të larta të sigurimit të pagës së barabartë midis grave dhe burrave për qeveritë, ekonomitë kombëtare ose ndërmarrjet private.⁸⁰ Megjithatë, udhëzimi i GJED-së nuk përcakton domosdoshmërisht se si do ta interpretojnë këtë përfundim gjykatat e Kosovës.

⁷⁵ Ibid, fq. 239.

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ LMD, neni 4.

⁷⁸ Diskriminimi i drejtpërdrejtë në të drejtën e BE-së merr për bazë trajtimin e diferencuar në raport me atë të një krahasori hipotetik që ndodhet në një situatë të ngjashme (përveç në rrethana të jashtëzakonshme ku nuk ekziston një krahasor): C-177/88 *Dekker* marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>). Shih udhëzimet e GJED në rastin C-381/99 *Brunnhöfer*, marrë nga:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=45902&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=1&cid=10952744> dhe C-54/07 *Feryn*, marrë nga:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=70156&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10842030>.

⁷⁹ C-170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Weber von Hartz*, 1986, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=EN>.

⁸⁰ Rasti C-43/75 *Defrenne*, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=NL>.

Në LMD, "ngacmimi" konsiderohet diskriminim kur ka të bëjë me sjellje të natyrës së padëshirueshme, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes, sipas bazave të mbrojtura. Këtu përfshihet sjellja e padëshiruar me natyrë seksuale dhe/ose psikologjike, por pa u kufizuar vetëm në të. Përkufizimi që jepet në LMD është i ngjashëm me dispozitën e korrespondimit në Direktivën e Reformimit të BE-së. Megjithatë, në vend që të ndjekë Direktivën e Reformimit dhe të ketë një përkufizim të veçantë të "ngacmimit seksual", LMD-ja duket se i kombinon të dy.

LMD-ja e përkufizon "viktimizimin" si diskriminim atëherë kur "personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo pasoja negative si reagim ndaj ankimit apo mos ankesës (procedurave të filluara) apo veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit". Ky parim pasqyrohet në pjesën më të madhe të direktivave të BE-së për trajtimin e barabartë.⁸¹ Një shembull i këtij parimi do të ishte, p.sh., nëse punëdhënësi do të refuzonte t'i jepte një referencë një punonjësi të mëparshëm, në rast se ky refuzim do të ishte hakmarrje për procedurat ligjore që ka nisur punonjësi.⁸²

Në LMD përfshihen edhe konceptet: "segregacion"; "nxitje për të diskriminuar", e cila rezulton në promovim të urrejtjes, "diskriminim në bazë të asociimit" dhe "diskriminim në bazë të perceptimit".

"Diskriminim i shumëfishtë", si forma e fundit e renditur e trajtimit të pabarabartë, është kur ndodh diskriminimi për shkak të më shumë sesa një baze të mbrojtur. LMD-ja shpjegon që diskriminimi i shumëfishtë, midis formave të tjera të sjelljes diskriminuese, konsiderohet i rëndë. Të tjera janë: diskriminimi që kryhet më shumë sesa njëherë, ose që zgjat për një periudhë të gjatë kohore ose që "ka pasur pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën".⁸³ Teorikisht, gjykata përcakton se çfarë i përmbush kriteret për t'u konsideruar si shembulli i fundit.

Çuditërisht, diskriminimi "i rëndë" nuk ndëshkohet me ndonjë gjobë dukshëm më të madhe sesa diskriminimi "i zakonshëm". Mesa duket, i vetmi efekt i konstatimit të diskriminimit "të rëndë" është që gjykatësi mund të zgjedhë nivelin e ndëshkimit në shkallën e ndëshkimit. Për shembull, LMD-ja parashikon që personi fizik që kryen një akt diskriminimi mund të ndëshkohet me gjobë midis 400 dhe 600 euro.⁸⁴ Nëse vepra e diskriminimit konstatohet se është e rëndë, personi supozohet se do të ndëshkohet me gjobë në një shumë që i afrohet shifrës 600 euro. Megjithatë, LMD-ja parashikon se gjatë përcaktimit të lartësisë së kompensimit për viktimën, gjykata "duhet të ketë parasysh nëse çështja përfshinë forma të rënda të diskriminimit".⁸⁵ Pra, është në gjykimin e gjykatësit të marrë parasysh diskriminimin e shumëfishtë në këtë kontekst.

Kundërvajtjet dhe gjobat përkatëse janë si më poshtë:⁸⁶

- 400-600 euro shqiptohen si gjobë për personin fizik, i cili kryen, fton, nxit ose ndihmon në veprimtarinë diskriminuese, sipas bazave të mbrojtura;
- 1050-1350 euro shqiptohen si gjobë për personin juridik, i cili, gjatë kryerjes së veprimtarisë së vet, kryen, fton, nxit ose ndihmon në veprimtarinë diskriminuese, sipas bazave të mbrojtura;
- 750-1050 euro shqiptohen si gjobë për personin fizik që vepron në një pozitë përgjegjësie, brenda një personi juridik, institucioni shtetëror dhe ligjor ose organi

⁸¹ Direktiva e Reformimit, neni 34; Direktiva për Barazi Racore, neni 9; Direktiva për Barazi në Punësim, neni 11.

⁸² Rasti C-185/97 *Belinda Jane Coote kundër Granada Hospitality Ltd*, 1998, ECR I-05199, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44105&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10842670>.

⁸³ LMD, neni 5.

⁸⁴ LMD, neni 23.1.

⁸⁵ LMD, neni 16.7.

⁸⁶ LMD, neni 23.

me autorizime publike, ose për individin që ka një profesion të regjistruar (ose të dërguarit e tyre), për shkak të kryerjes, ftesës, nxitjes ose ndihmës në veprimtari diskriminuese. Dispozita nuk është e përpiktë;

- 450-750 euro shqiptohen si gjobë për fshehje të fakteve ose informatave të kërkuara nga organi administrative ose gjykata kompetente lidhur me një ankesë për diskriminim;
- 1050-1350 euro për moszbatimin e vendimit të gjykatës;
- 450-750 euro i shqiptohet si gjobë "secilit që cenon dinjitetin e personit të caktuar ose për krijimin, qasjen apo aplikimin e mjedisit kërcënues, armiqësor, poshtërues ose frikësues". Kjo duket se është gjobë specifike për "ngacmimin", por me një përkufizim paksa të ndryshëm;⁸⁷
- 450-750 euro i shqiptohen si gjobë "secilit që do ta sjelle në gjendje të pavolitshme personin që e ka paraqitur diskriminimin, ose në çfarë do mënyre ka marrë pjesë në veprimin për diskriminim". Kjo duket se është gjobë specifike për "viktimizimin", por me një përkufizim paksa të ndryshëm;⁸⁸
- 450-750 euro i shqiptohen si gjobë "secilit që me qëllim e sjell në gjendje të pavolitshme personin, që ka qenë dëshmitar në veprimin për diskriminim, ose e ka refuzuar zbatimin e vendimit për sjellje diskriminuese." Kuptimi i kësaj kundërvajtjeje është i paqartë.⁸⁹

Tri kundërvajtjet e para duket se kanë për qëllim të shërbejnë si kundërvajtje "mbulesë", të cilat mbulojnë të gjitha format e trajtimit të pabarabartë në LMD, të ndara sipas kundërvajtësit përkatës (person fizik, person juridik, ose person që ka pozitë përgjegjësie). Megjithatë, është e paqartë pse ngacmimi dhe viktimizimi konsiderohen si kundërvajtje specifike, ndërsa format e tjera të trajtimit të pabarabartë jo. Më tej, në vend që këto dy kundërvajtje të lidhen me përkufizimet e dhëna në nenin 4, Ligji jep përkufizime paksa të ndryshme për dispozitat e kundërvajtjeve.

Punëdhënësit janë tërthorazi përgjegjës për të gjitha veprimet diskriminuese të punonjësve të tyre, pavarësisht nëse punonjësit i kryejnë këto veprime me apo pa dijeninë ose miratimin e punëdhënësit.⁹⁰ Punëdhënësi mund të mbrohet nga kjo përgjegjësi nëse mund të provojë se ka marrë hapa të arsyeshëm dhe praktikë për të penguar punonjësin të kryejë veprime diskriminuese.

Ndonëse neni 15 parashikon që çdo veprim i kryer nga një person gjatë punësimit trajtohet sikur të jetë kryer nga punëdhënësi, neni 24 parashikon që çdo person është përgjegjës për veprat ose lëshimet e veta dhe që përgjegjësia e tij/saj individuale nuk përjashton përgjegjësinë e institucioneve shtetërore ose personave ligjore privatë. Këto dispozita duket se janë në kundërshtim me njëra-tjetrën. Një interpretim i mundshëm është që për një veprim diskriminues të kryer nga punonjësi, kryerësi dhe punëdhënësi mund të akuzohen të dy; dhe nëse punëdhënësi mbrohet në pajtim me nenin 15, personi fizik që ka kryer veprimin diskriminues mund të akuzohet, në bazë të përgjegjësisë individuale të parashikuar nga neni 24.

Krahas justifikimeve të mundshme të përmendura më sipër, të cilat janë specifike për diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, është përfshirë edhe një **arsyetim** i përgjithshëm **për trajtimin e pabarabartë**.⁹¹ Njëlloj si në LP, ky arsyetim pasqyron përjashtimin për "kriteret reale dhe përcaktuese për vendin e punës", sipas direktivave të BE-

⁸⁷ Përkufizimi ndryshon nga ai që jepet në nenin 4.

⁸⁸ Gjithashtu, edhe ky përkufizim dallon nga ai që jepet në nenin 4.

⁸⁹ Original text in Albanian: 'Gjobë në shumë prej katërqind e pesëdhjetë (450) deri në shtatëqind e pesëdhjetë (750) euro, i shqiptohet për kundërvajtje secilit që me qëllim e sjell në gjendje të pavolitshme personin, që ka qenë dëshmitar në veprimin për diskriminim, ose e ka refuzuar zbatimin e vendimit për sjellje diskriminuese'.

⁹⁰ LMD, neni 15.

⁹¹ LMD, neni 6.

së për trajtimin e barabartë, me të cilin diskriminimi i drejtpërdrejtë mund të arsyetohet në rrethana të caktuara. Duket se justifikimi këtu vlen për të *gjitha* format e trajtimit të pabarabartë, të parashikuara me ligj.

Një tjetër përjashtim janë veprimet afirmative, të cilat mund të ndërmerren me qëllim të parandalimit ose kompensimit të personave, në lidhje me ndonjë prej bazave të mbrojtura. Këto veprime nuk konsiderohen diskriminim deri kur të arrihet qëllimi për të cilin janë marrë këto masa.⁹² LMD-ja paraqet një shembull joshterues lidhur me atë se kur mund të zbatohen veprimet afirmative:

- aty ku grupi i shënjestruar është i nënpërfaqësuar në pozitën përkatëse;
- Kur kandidati ka të njëjtat kualifikime me ato të kundër kandidatit të tij për sa i përket përshtatshmërisë, zotësisë dhe performancës profesionale;
- aplikacioni i secilit kandidat i nënshtrohet një vlerësimi objektiv i cili duhet të merr parasysh të gjitha kriteret që janë "karakteristike për secilin kandidat individual"; dhe
- përparësia e dhënë kandidatit të grupit të nënpërfaqësuar nuk mund të jetë automatike dhe i pakushtëzuar por, "mund të shpërfilllet nëse arsyet specifike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij".⁹³

Ligji për Barazi Gjinore

Qëllimi i Ligjit për Barazi Gjinore (LBGJ) është "të garantojë, mbrojë dhe promovojë barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë".⁹⁴ Fushëveprimi i këtij ligji është i gjerë. Ky ligj vlen për:

meshkujt, femrat dhe personat që kanë një karakteristikë të mbrojtur të identitetit gjinor apo të seksit, si dhe garanton mundësi dhe trajtim të barabartë, në sferën publike dhe private të jetës shoqërore, duke përfshirë jetën politike dhe publike, punësimin, arsimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet shoqërore, sportin, kulturën dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër.

LBGJ-ja e përkufizon gjininë në mënyrë tekstuale si: "role të krijuara shoqërore të cilat i atribuohen femrave dhe meshkujve, që është identitet i fituar që mësohet, pëson ndryshime me kalimin e kohës dhe ndryshon përgjithësisht brenda dhe ndërmjet kulturave". Në të dallohet gjinia nga seksi: "karakteristikat biologjike dhe fiziologjike të cilat përcaktojnë meshkujt dhe femrat".⁹⁵ Gjithashtu, në ligj përkufizimet e termave "femër" dhe "meshkull", në mënyrë largpamëse, në bazë të vetidentifikimit: "Që e konsideron veten si të tillë".⁹⁶ Kjo përforcohet nga përkufizimi i "identitetit gjinor", i cili tekstualisht nuk kërkon ndërhyrjen kirurgjike. Koncepti "identitet gjinor" ka një paragraf të posaçëm në fushëveprimin e ligjit.⁹⁷

Në përgjithësi, LBGJ-ja e ndalon diskriminimin dhe ka kapituj specifikë për marrëdhëniet e punës dhe fushën e arsimit. Ligji specifikon masat e ndryshme të

⁹² LMD, neni 7.

⁹³ Original text in Albanian: 'mund të shpërfilllet nëse arsyet specike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij'.

⁹⁴ Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, neni 1.1, marrë nga: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20sh.pdf>.

⁹⁵ LBGJ, nenet 3.1.7 dhe 3.1.8.

⁹⁶ LBGJ, nenet 3.1.2 dhe 3.1.3.

⁹⁷ LBGJ, neni 2.2.

përgjithshme⁹⁸ dhe të veçanta⁹⁹ që mund të zbatojnë institucionet publike për të parandaluar diskriminimin gjinor dhe për të siguruar barazinë gjinore. Për fat të keq, LBGJ-ja ka plot gabime dhe mospërputhje.

LBGJ-ja **ndalon në përgjithësi diskriminimin gjinor të drejtpërdrejtë ose të tërthortë**, duke përfshirë trajtimin më pak të favorshëm të femrave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë, gjendjes martesore, kombësisë, racës, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, statusit social, besimit fetar dhe besimit, moshës, ose ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi.¹⁰⁰ Në këtë ligj janë përfshirë të njëjtat përkufizime për konceptin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë sikurse në LMD. Për këtë arsye, ky ligj ka të njëjtat përjashtime.

LBGJ-ja e njeh dhunën me bazë gjinore si formë të diskriminimit, dhe ndalon nxitjen për të diskriminuar drejtpërdrejt ose tërthorazi, për ngacmim¹⁰¹ dhe ngacmim seksual. Përkufizimi i "ngacmimit seksual" është përsëritje e përkufizimit të zakonshëm që përdoret nga BE-ja dhe Këshilli i Evropës:

"Ngacmim seksual" nënkupton cilëndo formë të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale, apo fizike me natyrë seksuale, me qëllim apo pasojë prekjen apo shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues apo fyes.

Formulimi i përkufizimit duke pasur në qendër viktimën thuhet se shpreh njohjen e tensionit klasik midis perceptimit që kanë burrat për sjelljet dhe përvojave të grave, sidomos për krime të tilla si përndjekja, ngacmimi seksual dhe përdhunimi.¹⁰² Në LBGJ thuhet se nuk do të ketë viktimizim të personave të përfshirë në parashtrimin apo procedimin e ankesave të diskriminimit, ngacmimit apo ngacmimit seksual.¹⁰³ LBGJ-ja ka të njëjtin përkufizim të viktimizimit sikurse LMD-ja.

Lidhur me fushat specifike, në kapitullin III ndalohet diskriminimi gjinor në marrëdhëniet e punës, skemat e sigurimit shoqëror në punë dhe qasja dhe furnizimi me mallra dhe shërbime. Më konkretisht, ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë, statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, prindërisë dhe secilës formë të kujdestarisë në sektorin publik ose privat, njëllëj si LMD-ja.¹⁰⁴ Si në rastin e LMD-së, edhe këtu përfshihet përjashtimi për "kriteret reale dhe përcaktuese për vendin e punës".

LBGJ-ja parashikon një listë veprimesh që konsiderohen se bien ndesh me parimin e trajtimit të barabartë në skemat e sigurimeve shoqërore në punë.¹⁰⁵ LBGJ-ja është i vetmi ligj që përkufizon skemat e sigurimeve shoqërore në punësim:

...Për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat në çështjet e sigurimit shoqëror, qëllimi i të cilit është t'u ofrojë punonjësve, qofshin të

⁹⁸ Këto përbëhen nga analizat, strategjitë, integrimi gjinor, përfaqësimi i barabartë, buxheti i përgjegjshëm gjinor, caktimi i burimeve të përshtatshme financiare, ndarja sipas gjinisë e të dhënave dhe barazia gjinore në rastin e emërtimit të institucioneve, shkollave dhe rrugëve (LBGJ, neni 5).

⁹⁹ Masat e përkohshme përfshijnë kuotat, programet e ndihmës, fuqizimin ekonomik, veprimin pozitiv dhe rritjen e përfaqësimit gjinor në nivelin minimal prej 50% (LBGJ, neni 6).

¹⁰⁰ LBGJ, nenet 4.

¹⁰¹ Përkufizimi është i ngjashëm me atë që jepet në LMD.

¹⁰² Nousiainen, Kevät dhe Chinkin, Christine, "Legal Implications of EU Accession to the Istanbul Convention [Implikimet ligjore të anëtarësimit në BE për Konventën e Stambollit]", Komisioni Evropian, 2015, fq. 44, marrë nga:

https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Publication_Legal%20implications%20of%20EU%20accession%20to%20the%20Istanbul%20Convention.pdf.

¹⁰³ LBGJ, nenet 4.6.

¹⁰⁴ LBGJ, neni 15.

¹⁰⁵ LBGJ, nenet 16.

punësuar apo të vetëpunësuar, në një sipërmarrje ose në disa sipërmarrje grupore, në fushën e aktiviteteve ekonomike, sektorin e punësimit ose grupin e sektorëve me përfitime që synojnë të plotësojnë përfitimet që jepen në bazë të skemave ligjore të sigurimit shoqëror ose t'i zëvendësojnë ato, pavarësisht nëse anëtarësia në këto skema është e detyrueshme ose fakultative. [sic]

Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat profesionale të sigurimit shoqëror nuk ofron mbrojtje kundër rrezikut të papunësisë, dhe nuk ndalon shprehimisht diskriminimin në skemat publike të sigurimit social të cilat kanë të bëjnë me punën. Në dokumentin e politikave të vitit 2017, RrGK-ja rekomandon fuqishëm që kjo dispozitë të zgjerohet në përputhje me rrethanat.¹⁰⁶

LBGJ-ja parashikon detyrime të ndryshme për punëdhënësit në marrëdhëniet e punës. Këto kanë të bëjnë kryesisht me praktikën e marrjes në punë, mundësitë për t'u trajnuar dhe edukuar, vlerësimin e performancës, pagën e barabartë, mjedisin e punës dhe masat disiplinore.¹⁰⁷ Punëdhënësit janë të detyruar të marrin të gjitha masat e nevojshme për t'u mundësuar grave dhe burrave të "përshtatin detyrimet e tyre profesionale dhe familjare".

Neni 17.2 pasqyron nenin 15 të Direktivës së Reformimit të BE-së dhe klauzolën 5.1 të Direktivës për Pushimin Prindëror përkatësisht lidhur me kthimin pas pushimit të lehonisë ose pushimit prindëror. Dispozitat e ligjit të BE-së parashikojnë që pas kthimit nga pushimi i lehonisë ose pushimi prindëror, punonjësi ka të drejtë të kthehet në të njëjtin vend pune ose në një vend pune të barasvlershëm, me kushte që nuk janë më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga çdo përmirësim në kushtet e punës në të cilat do të kishte të drejtë gjatë periudhës kur ka munguar. Megjithatë, dispozita në LBGJ është përkthyer keq:

Çdo person pas pushimit prindëror, ka të drejtë, të kthehet në punën e tij/saj sipas kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga kushtet e mira të punës në të cilën ajo ka të drejtë gjatë mungesës së saj përfshirë mundësitë e avancimit.

Versioni i ligjit në gjuhën shqipe jep disa qartësi, në kuptimin që është më pranë dispozitave të BE-së.¹⁰⁸ Megjithatë, si në versionin shqip, ashtu edhe në atë anglisht, përzihen gjuha gjinore neutrale dhe gjuha gjinore specifike. Për shembull, në versionin në gjuhën angleze thuhet: 'every person' (çdo person) dhe 'parental leave' (pushim prindëror), por edhe 'her' (i saj) dhe 'she' (ajo).¹⁰⁹ Një pjesë e paqartësisë mund të vijë nga fakti që Direktiva e Reformimit është specifike në aspektin gjinor për sa i përket pushimit prindëror, ndërkohë që Direktiva për Pushimin Prindëror është neutrale nga pikëpamja e gjuhës gjinore dhe vlen për të dy prindërit. Përdorimi i "tij/saj" në versionin në gjuhën shqipe lehtëson interpretimin që LBGJ-ja ka për qëllim të jetë në përputhje me Direktivën për Pushimin Prindëror, prandaj mbrojtja duhet të vlejë për të dy prindërit.

Ligji e vlerëson punën e papaguar të femrave dhe meshkujve si kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, duke përfshirë kujdesin për mirëqenien e familjes, fëmijëve, anëtarit të familjes ose kur merren me bujqësi dhe ekonomi familjare.¹¹⁰ Subjektet që merren

¹⁰⁶ RRGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", fq. 16 dhe 26.

¹⁰⁷ LBGJ, nenet 17.

¹⁰⁸ Original text in Albanian: 'Çdo person pas pushimit prindor, ka të drejtë, të kthehet në punën e tij/saj sipas kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga kushtet e mira të punës në të cilën ajo ka të drejtë gjatë mungesës së saj përfshirë mundësitë e avancimit'.

¹⁰⁹ Në të njëjtin kontekst, në versionin shqip përdoren fjalët: 'çdo person', 'pushimit prindor', 'tij/saj' dhe 'për të', por edhe 'ajo' dhe 'saj'.

¹¹⁰ LBGJ, nenet 18.

me punë të tilla "përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të trajnimit profesional", sipas ligjit.

Ndalimi i diskriminimit gjinor në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime sipas LBGJ-së përmban një përjashtim për arsyetim objektiv.¹¹¹ Ky përjashtim është marrë nga Direktiva e BE-së për Mallrat dhe Shërbimet.¹¹² Në Direktivë jepen disa shembuj të gjërave që mund t'i nënshtrohen përjashtimit, të tilla si: strehimoret vetëm për njërin seks (të arsyetuara për mbrojtjen e viktimave të dhunës) dhe klubet private vetëm për njërin seks (të arsyetuara në bazë të lirisë së asociimit).¹¹³

LBGJ-ja parashikon që personat të cilët mendojnë se u është shkelur e drejta për trajtim të barabartë mund të nisin procedura në autoritetin administrativ ose në gjykatën kompetente, në pajtim me dispozitat e LMD-së.¹¹⁴ Kjo dispozitë është në kapitullin VI "Arsimi". Megjithatë, supozohet se kjo dispozitë kishte për qëllim të vlente për të gjithë ligjin, meqenëse është formuluar në vija të përgjithshme dhe nuk përmban asgjë specifike lidhur me arsimin.

Për sa u takon **sanksioneve**, klauzola për dispozitat ndëshkimore është e pazakontë në disa aspekte.¹¹⁵ Së pari, ligji parashikon që për kundërvajtje nga nenet 2 (fushëveprimi), 3 (përkufizimet) dhe 5 (masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore), "gjykata kompetente zhvillon procedurë kundërvajtëse dhe shqipton sanksione". Është e paqartë pse nuk ka qenë e mundur që kjo procedurë të parashikohej në LBGJ; kur duhet të hartojë gjykata këtë procedurë; cila gjykatë duhet ta bëjë këtë; cilat sanksione duhet të parashikohen; dhe si mund t'i shkelë individit fushëveprimin ose përkufizimet e një ligji. Më pas, LBGJ-ja parashikon këto ndëshkime:¹¹⁶

- 300-500 euro gjobë për kundërvajtje në sektorin privat ose publik "në sfera për kundërvajtje" nga neni 2.1 (fushëveprimi);
- 500-700 euro gjobë për kundërvajtje "personit përgjegjës ose personit tjetër në personin juridik, organit me autorizime publike ose individit i cili në formë të profesionit të regjistruar kryen veprimtari të caktuar, i cili në bazë gjinore do ta shkelë dinjitetin e personit të caktuar ose krijon mjedise, qasje ose praktikë kërcënuese, armiqësore, ofenduese ose shqetësuese (neni 3 nënparagrafët 1.1, 1.11, 1.12 (përkatësisht përkufizimet e barazisë gjinore, ngacmimit dhe ngacmimit seksual);
- 700-900 euro gjobë për personat juridikë për kundërvajtje nga neni 3.1.4 (përkufizimi i "trajtimit të barabartë"); dhe
- 300-500 euro për mosgrumbullimin e të dhënave statistikore të ndara në bazë gjinore, sipas nenit 5.1.8.

LBGJ-ja nuk përmban asnjë sanksion specifik për shkeljen e cilësdo prej dispozitave në ligj për ndalimin e diskriminimit, duke përfshirë ndalimin e përgjithshëm të diskriminimit, diskriminimit në marrëdhëniet e punës ose diskriminimin në arsim.¹¹⁷ I vetmi interpretim i mundshëm është që gjoba për shkeljen e "fushëveprimit" (neni 2.1) ka për qëllim të mbulojë të gjitha dispozitat për personin fizik, ndërsa gjoba për shkeljen e përkufizimit të "trajtimit të barabartë" (neni 3.1.4) ka për qëllim të mbulojë të gjitha dispozitat për subjektet juridike. Megjithatë, më e

¹¹¹ LBGJ, neni 19.4.

¹¹² Direktiva 2004/113/EC e Këshillit për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime, 2004, neni 4.5, marrë: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

¹¹³ Ibid, parashtrimi 16.

¹¹⁴ LBGJ, neni 22.

¹¹⁵ LBGJ, neni 23.

¹¹⁶ LBGJ, nenet 23.2-23.5.

¹¹⁷ Neni 4, përkatësisht kapitulli III dhe IV.

mira që mund të thuhet është që hartimi i LBGJ-së në mënyrë kaq të papërpiktë tregon se mungon largpamësia.

Sikurse në rastin e LMD-së, është e paqartë pse ngacmimi dhe ngacmimi seksual trajtohen veçmas, ndërkohë që format e tjera të trajtimit të pabarabartë jo. Edhe pse dispozita lidhet me përkufizimet në nenin 3.1.11 dhe 3.1.12, në dispozitën ndëshkimore jepet një përkufizim disi më i ndryshëm. Kjo dispozitë është hartuar në një mënyrë veçanërisht të paqartë, çka e keqëson dukshëm qartësinë e Ligjit. Ndërkohë, sanksionet janë ndoshta të pamjaftueshme për të penguar individët ose kompanitë të përfshihen në diskriminimin me bazë gjinore.¹¹⁸

¹¹⁸ RRGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", 2017, fq. 40.

Ligje të tjera të ndërlidhura

Kushtet për punësimin e të huajve trajtohen në Ligjin për të Huajt.¹¹⁹ Ligji parashikon të drejtën për trajtim të barabartë të të huajve që punojnë në Kosovë dhe që institucionet shtetërore dhe organizatat duhet t'u ofrojnë të huajve mbrojtje nga çdo formë diskriminimi.¹²⁰

Ligji për Organizimin Sindikal në Kosovë rregullon të drejtat e **sindikatave**.¹²¹ Me këtë ligj, punonjësit mbrohen nga diskriminimi për shkak të anëtarësisë, mosanëtarësisë ose aktivitetit në një sindikatë. Ligji për Greva përmban një dispozitë të ngjashme sipas së cilës punonjësit mbrohen nga diskriminimi për shkak të organizatës ose pjesëmarrjes në një **grevë**.¹²²

Punësimi i **nëpunësve civilë** kryhet në bazë të ligjeve dhe rregulloreve të tjera, edhe pse pjesa më e madhe e ligjit është e njëjtë me përmbajtjen e LP-së.¹²³ Me rëndësi të veçantë është Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, me të cilin konfirmohet koncepti i mosdiskriminimit të nëpunësve civilë për shkak të gjinisë dhe parashikohet e drejta për trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për zhvillim të karrierës, pavarësisht seksit.¹²⁴ Nëpunësit civilë kanë të drejtë për ankesë kundër vendimit administrativ apo çdo shkelje ose lëshim të rregullave ose procedurave të përgjithshme administrative, që ndikojnë dhe që kanë të bëjnë me marrëdhënien e tyre të punës.¹²⁵ Në Rregulloren nr. 05/2011 për procedurat e zgjidhjes së kontesteve dhe ankesave shtjellohet procesi i ankimit. Procedura fillon me parashitjet e shkruara që i dorëzohen komisionit të brendshëm brenda 30 ditësh nga paraqitja e ankesës. Ankesa ndaj vendimit të komisionit mund t'i parashitohet Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës.¹²⁶

Ligji i Kosovës nuk i mbron mjaftueshëm **personat e vetëpunësuar**. Në dokumentin e politikave të vitit 2017, RrGK-ja konstatoi se koncepti i kapacitetit të të vetëpunësimit në ligjin e BE-së nuk është transpozuar saktë në ligjin e Kosovës.¹²⁷ Në dokumentin e politikave rekomandohet që statusi i prindërve të vetëpunësuar lidhur me të drejtat amësores dhe prindërore duhet të jetë i njëjtë me atë të prindërve që janë punonjës, dhe që të vetëpunësuarat duhet të regjistrohen zyrtarisht si të tilla. Nëse ato punojnë për bashkëshortët e tyre ose për pjesëtarë të tjerë të familjes, gratë duhet të kenë mundësi të shfrytëzojnë përfitimet e mbrojtjes sociale dhe të lehonisë, duke u mbështetur ekskluzivisht në këtë marrëdhënie familjare.¹²⁸

Interpretimi i kuadrit ligjor

Në përgjithësi, përfaqësuesit e institucioneve përkatëse të ndryshme priren të besojnë se kuadri ligjor dhe ai i politikave në Kosovë, në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore dhe

¹¹⁹ Nr. 04/L-219. Sidomos neni 67. Në nenin 68 trajtohet kuota vjetore e punësimit për të huajt, e cila nuk është publike. Puna brenda dhe jashtë kuotës shtjellohet në nenet 69-73.

¹²⁰ Shih përkatësisht nenet 83 dhe 127.

¹²¹ Nr. 04/L-011.

¹²² Nr. 03/L-200.

¹²³ Për shembull, Rregullorja nr. 06/2011 për Pushimet e Nëpunësve Civilë parashikon të njëjtat të drejta për pushimin e lehonisë, mbrojtjen e ushqyerjes me gjë dhe pushimin prindëror sikurse LP-ja.

¹²⁴ Përkatësisht nenet 5.1 dhe 43.

¹²⁵ Neni 50.

¹²⁶ Interpretuar në bazë të Ligjit nr. 03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-192-alb.pdf>.

¹²⁷ RRGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian" fq. 27,

¹²⁸ Ibid, fq. 4.

në punë, është i plotë, në pjesën më të madhe të tij.¹²⁹ Megjithatë, sikurse tregohet në këtë pjesë, kuadri ligjor nuk është hartuar në mënyrë të harmonizuar. Duke ndërmarrë një qasje minimale në rregullimin e diskriminimit dhe thjesht duke iu referuar LMD-së, LP-ja e megjullon dukshëm kuadrin ligjor. LMD-ja dhe LBGJ-ja i megjullojnë më tej konturet ndarëse midis ligjeve duke adresuar çështje që kanë të bëjnë me punësimin. Secili ligj ka një mbivendosje të konsiderueshme, por edhe dallime të mëdha. Më tej, këto ligje parashikojnë kundërvajtje të ndara me gjoba variuese, çka e bën kuadrin ligjor të ngatërruar dhe të paqartë. Mjegullimi i fushëveprimeve të ligjeve përkatëse në kontekstin e punësimit, si dhe shpërndarja dhe mbivendosja e kundërvajtjeve dhe gjobave nëpër ligje të ndryshme, mund të jetë burim ngatërrimi të konsiderueshëm dhe pasigurie juridike në gjykata.

Në fusha të tjera, janë ndërmarrë përpjekje pozitive për harmonizimin e sanksioneve me rastin e prezantimit të ligjeve të reja. Për shembull, Ligji për Kundërvajtje përmban një dispozitë shprehimore sipas të cilës sanksionet në ligje të tjera, të cilat nuk janë në pajtim me ligjin e ri, duhet të harmonizohen brenda një viti.¹³⁰ Për fat të keq, këto masa harmonizimi nuk janë marrë lidhur me diskriminimin dhe barazinë gjinore në kontekstin e punësimit.

Vihet re që fondet e grumbulluara përmes aplikimit të gjobave në përputhje me LP-në, LMD-në dhe LBGJ-në janë transferuar në buxhetin e Republikës së Kosovës.¹³¹ Në këtë mënyrë, kompensimet për viktimat e diskriminimit nuk vijnë nga këto sanksione, por nga procedurat e skicuara më poshtë.¹³²

Institucionet përgjegjëse

Ka disa institucione që kanë përgjegjësi zbatimin e kuadrit ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore, sikurse shpjegohet me më shumë detaje në pjesën "**Reagimi institucional**". **Policia** duhet të hetojë rastet ku diskriminimi mund të ketë përfshirë ndonjë vepër penale. **Prokurorët** duhet të nisin procedura penale nëse mund të jetë kryer ndonjë krim. **Gjyqtarët** në gjykata duhet të vendosin për rastet.

Inspektorati i Punës mbikëqyr zbatimin e LP-së, duke trajtuar kërkesat që vijnë nga punonjësit lidhur me shkeljet e të drejtave të tyre të punës, dhe duke nisur masa disiplinore që ndikojnë te punëdhënësi, pas identifikimit të ndonjë shkeljeje të të drejtave të punës.

Në LMD shpjegohen me detale kompetencat e **Institucionit të Avokatit të Popullit (AP)**, i cili merret me rastet e diskriminimit në emër të shtetit.¹³³ Këto kompetenca përfshijnë: hetimin e parashitësive, dhënien e mendimeve dhe rekomandimeve për rastet e diskriminimit, ndihmesën ndaj viktimave për përgatitjen e ankesave, dhënien e informatave për të drejtat, detyrimet dhe mjetet mbrojtëse. Edhe në LBGJ thuhet se AP-ja është institucion i barazisë që trajton rastet që lidhen me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e parapara me Ligjin për Avokatin e Popullit.¹³⁴

Kompetencat, përgjegjësitë dhe procedurat ankimore të AP-së shtjellohen në Ligjin për Avokatin e Popullit.

Në LMD shpjegohen detyrat e **Zyrës për Qeverisje të Mirë**, e cila ndodhet në kuadër të Zyrës së Kryeministrit.¹³⁵ Kjo zyrë ka përgjegjësinë të ndihmojë qeverinë për promovimin e

¹²⁹ Intervistë e RRGK-së me institucione të ndryshme përkatëse, 2018.

¹³⁰ Ligji nr. 05/L-087 për Kundërvajtje, marrë nga: <https://qzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=12839>, neni 167.

¹³¹ LP, neni 93; LMD, neni 23.9; dhe LBGJ, neni 23.6.

¹³² Shih pjesën XX.

¹³³ LMD, neni 9.

¹³⁴ LBGJ, neni 13. Ligji nr. 03/L-195 për Avokatin e Popullit, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-195-alb.pdf>.

¹³⁵ LMD, neni 10.

barazisë dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe monitoron zbatimin e rekomandimeve të AP-së.¹³⁶

Në LMD thuhet se **të gjitha ministrinë dhe komunat** janë të obliguara të caktojnë njësinë apo zyrtarin përkatës për të koordinuar dhe raportuar zbatimin e ligjit.¹³⁷ LBGJ-ja parashikon një detyrim të ngjashëm për caktimin e zyrtarëve përkatës për barazinë gjinore, për të koordinuar zbatimin e ligjit.¹³⁸ Në LBGJ jepen hollësi të tjera lidhur me rolin e këtyre zyrtarëve, ku përfshihet: integrimi gjinor, buxhetimi gjinor dhe përgatitja e raporteve vjetore për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazinë Gjinore. Në LBGJ përsëritet se partitë politike obligohen të zbatojnë masa për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave.¹³⁹

Procedurat dhe mjetet juridike

Procedurat për parashtrimin e ankesës lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në punë ndryshon në varësi të ligjit që ka të bëjë me ankesën konkrete.

Ligji i Punës

Hapi i parë në çdo ankesë sipas LP-së është **procedura e brendshme**, përmes të cilës i punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit, për realizimin e të drejtave të shkelura (shih figurën 1).¹⁴⁰ Pas procedurës fillestare, punonjësi/punonjësja ka tri opsione:

1. Nëse punonjësi/punonjësja është i/e pakënaqur me përgjigjen ndaj kërkesës, ose nëse ai/ajo nuk ka marrë asnjë përgjigje, atëherë ka të drejtë të hapë një kontest pune te **gjykata** kompetente.¹⁴¹ Dispozitat mbrojtëse procedurale përshkruhen në një pjesë tjetër më poshtë. LP-ja ofron mjete ligjore specifike vetëm për **shkarkimin e paligjshëm nga puna**.¹⁴² Gjykata, ose mund të bëjë të detyrueshme pagesën e kompensimit (jo më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit), ose, në rast të largimit të paligjshëm nga puna për shkak të diskriminimit, punonjësit mund të rikthehen në vendin e tij/saj të punës dhe t'i kompensohen të gjitha pagat dhe përfitimet e tjera të humbura.

¹³⁶ Shtjelluar në Rregulloren nr. 03/2017 për mekanizmat institucional për mbrojtje nga

diskriminimi në qeveri dhe komuna, marrë nga: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_-_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf.

¹³⁷ Ibid. LMD, neni 11.

¹³⁸ LBGJ, neni 12.

¹³⁹ LBGJ, neni 14.

¹⁴⁰ LP, neni 78. Procedura parashikohet në kreun IX.

¹⁴¹ Paragrafi 2 i nenit 78 parashihet se punëdhënësi duhet të vendosë sipas kërkesës së të punësuarit brenda 15 ditësh. Megjithatë, në paragrafin 3 thuhet se vendimi nga paragrafi 2 duhet t'i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë ditësh. Kjo dispozitë, pra, është e paqartë, sidomos sepse sipas nenit 79, i punësuarit që nuk merr përgjigje brenda afatit nga paragrafi 2 (15 ditë), ose që është i pakënaqur me përgjigjen, mund të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente brenda 30 ditësh. Kjo dispozitë duket se sugjeron që i punësuarit mund të nisë procedura përpara se të pranojë përgjigjen me shkrim. Duke qenë se afati për nisjen e procedurave është i shkurtër, kjo pasiguri është e konsiderueshme.

¹⁴² LP, neni 80.

2. Nga ana tjetër, kontestet mund të zgjidhen përmes **ndërmjetësimit**.¹⁴³ Kjo procedurë kryhet në pajtim me ligjin e sapomiratur për ndërmjetësimin.¹⁴⁴ Vini re që në LMD pohohet se ndërmjetësimi ose pajtimi mund të përdoren vetëm me kërkesë të parashtruesit.¹⁴⁵ Pra, ndalohet ndërmjetësimi i detyruar. Ligji për Ndërmjetësim parashikon se nëse njëra palë i kërkon palës tjetër fillimin e procedurës së ndërmjetësimit dhe nuk merr përgjigje brenda 15 ditësh, kjo konsiderohet si mospranim për fillimin e procedurës së ndërmjetësimit.¹⁴⁶
3. Në çdo moment pas parashtrimit të kërkesës, mund të parashtrohet një ankesë në **Inspektoratin e Punës** për çështje që janë pjesë e kompetencave të Inspektoratit.¹⁴⁷ Në këto kompetenca bën pjesë sigurimi i zbatimit të LP-së.¹⁴⁸ Prandaj, çështje të tilla si moszbatimi i dispozitave për pagën e barabartë ose pushimin e lehonisë do të përbënin shkak për parashtrimin e ankesës. Vendimi për ankesën duhet të nxirret brenda 30 ditësh. Në LP parashikohet se Inspektorati i Punës shqipton masa ndëshkuese për shkelje të LP-së, në pajtim me Ligjin për Inspektoratin e Punës.¹⁴⁹ Këto masa disiplinore supozohet se u referohen gjobave të parashikuara në LP. Megjithatë, edhe më i rëndësishëm për viktimat është kompetenca shtesë e Inspektoratit për të dhënë vërejtje me shkrim për parregullsitë e konstatuara dhe për të caktuar afatin brenda të cilit duhet të eliminohen këto parregullsi.¹⁵⁰ Vihet re që Inspektorati ka kompetenca të gjera për hetim.¹⁵¹

Figura 1. Procesi i parashtrimit të ankesës në përputhje me Ligjin e Punës



¹⁴³ LP, neni 81

¹⁴⁴ Ligji nr. 06/L-009 për Ndërmjetësim, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=17769>.

¹⁴⁵ LMD, neni 21.

¹⁴⁶ Ligji për Ndërmjetësim, neni 9.3.

¹⁴⁷ LP, neni 82.

¹⁴⁸ Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, neni 2(a), marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=3252>.

Inspektorati i Punës ka edhe përgjegjësinë t'u sigurojë informacion teknik dhe këshilla punëdhënësve dhe punëtorëve për çështjet më të efektshme të zbatimit të dispozitave ligjore; të njoftoj ministrin e Punës dhe Mirëqenies Sociale apo ndonjë organ tjetër kompetent për ndonjë mangësi në ligjin e aplikueshëm; dhe të japë këshilla për çështje lidhur me ligjin e punës dhe mbrojtjen e punëtorëve me rastin e riorganizimit apo rristurimit të një ndërmarrjeje.

¹⁴⁹ LP, neni 83.

¹⁵⁰ Ligji për Inspektoratin e Punës, neni 5.5(b).

¹⁵¹ Këtu bën pjesë hyrja e lirë në çdo vend pune pa paralajmërim si dhe inspektimi dhe marrja e ekstrakteve nga regjistrat dhe dokumentet që duhet të mbajë punëdhënësi, siç është përcaktuar me Ligjin e Punës (Ibid, 5.2[c]).

Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe Ligji për Barazi Gjinore

Sipas LMD-së ose LBGJ-së, parashtruesi/ja mund të parashtrojë ankesë ose tek **AP**-ja ose në **gjykatë**. Është e rëndësishme të vihet në dukje se parashtrimi i ankesës në AP nuk është kusht për parashtrimin e saj në gjykatë.¹⁵²

Ankesë në **AP** mund të paraqesë një individ ose një grup personash.¹⁵³ Megjithatë, për të parashtruar ankesën, duhet të shterohen mjetet juridike "të rregullta".¹⁵⁴ Në kuadrin e punësimit, kjo nënkupton se procedura e kërkesës, e parashtruar nga LP-ja ose ndonjë procedurë tjetër e brendshme që parashikohet nga punëdhënësi, duhet të shterohet paraprakisht (shih figurën 2). Ka një përjashtim në rast se AP-ja "vlerëson se individët kanë pësuar dëm të madh apo mund të pësojnë dëm të madh dhe të pariparueshëm".¹⁵⁵ Shërbimet e ofruara nga Institucioni i Avokatit të Popullit janë falas.¹⁵⁶ Kërkesat formale për ankimimin dhe procedurat përkatëse jepen me hollësi në Ligjin për Avokatin e Popullit dhe në Rregulloren e Punës të Avokatit të Popullit.¹⁵⁷

Sipas LMD-së, çdo person ose grup i personave mund të paraqesë padi në **gjykatë**.¹⁵⁸ Padia mund të parashtrohet në gjykatë brenda pesë vitesh, duke filluar nga dita kur i dëmtuari merr dijeni për këtë shkelje.¹⁵⁹ Dispozitat mbrojtëse procedurale përshkruhen në pjesën tjetër. LBGJ-ja parasheh që procedurat mund të fillohen në gjykatën kompetente në pajtim me dispozitat e LMD-së.¹⁶⁰ Pra, zbatohet i njëjti afat dhe të njëjtat dispozita mbrojtjeje.

Kjo procedurë krijon një anomali në ligj: nëse çështja bie në fushëveprimin e LMD-së ose LBGJ-së, ankuesit kanë të drejtë të "kapërcejnë" procedurat e brendshme dhe të shkojnë drejt e në gjykatë. Megjithatë, nëse çështja bie vetëm në fushëveprimin e LP-së, ankuesit në fillim duhet të ndjekin procedurën e brendshme të kërkesës përpara se t'i drejtohen gjykatës. Ndonëse lidhur me punësimin ka mbivendosje ligjesh, këto ligje kanë edhe dallime të konsiderueshme,¹⁶¹ çka mund të ndikojë në bazën ligjore për ankesat dhe, për këtë shkak, edhe në qasjen në gjykata.

LMD-ja parasheh që rastet e diskriminimit duhet të trajtohen urgjentisht,¹⁶² ndërsa rastet e punësimit priorizohen në ligj në mënyrë të ngjashme. Megjithatë, në praktikë, jo çdo rast që ka të bëjë me punësimin merr prioritet. Vonesat e gjykatave janë të mirëdokumentuara.¹⁶³ Prandaj, mund të kushtojë më pak kohë dhe shpenzime që çështjet të zgjidhen përmes mjeteve jogjyqësore, p.sh. me Inspektoratin e Punës, me ndërmjetësim ose në AP. Për të gjitha këto do të duhej që në fillim të kryhen procedurat e brendshme.

¹⁵² LMD, neni 12.3.

¹⁵³ LMD neni 12; LBGJ neni 13.

¹⁵⁴ Ligji për Avokatin e Popullit, neni 22.1.4.

¹⁵⁵ Ibid, neni 22.1.4.

¹⁵⁶ Ibid, neni 16.12.

¹⁵⁷ Rregullorja nr. 02/2016 e Punës e Institucionit të Avokatit të Popullit, nenet 33-66, marrë nga: <https://qzk.rks-qov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=12504>.

¹⁵⁸ LMD, neni 13.

¹⁵⁹ LMD, neni 14.3.

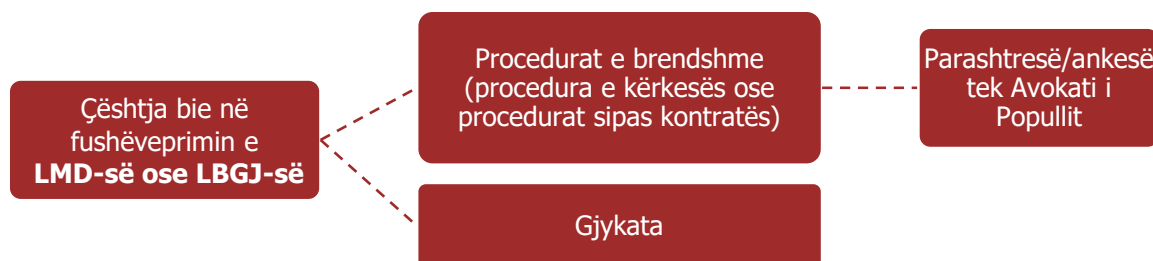
¹⁶⁰ LBGJ, neni 22.1.

¹⁶¹ Për shembull, siç vumë në dukje, LP-ja është shumë më i specializuar te pushimi i lehonisë dhe të drejtat për pagë të barabartë, ndërkohë që ngacmimi seksual trajtohet vetëm në LBGJ dhe (në njëfarë mase) në LMD.

¹⁶² Neni 16.9.

¹⁶³ "Ka raste [...] të shumta ku të punësuarve u duhet të presin për vite të tëra për vendimin e plotfuqishëm. Shpenzimet që kanë pësuar të punësuarit dhe shpenzimet që kanë pësuar institucionet publike ose kompanitë private për shkak të vonesës së Gjykatës shpesh shpërfillen nga kjo e fundit" (Instituti Demokratik i Kosovës, *Punëtorët që [s]kanë të drejta*, Prishtinë: 2017, fg. 27, marrë nga: <http://kdi-kosova.org/wp-content/uploads/2017/11/Punetoret-qe-s-kane-te-drejta-ENG-FINAL.pdf>).

Figura 2. Procesi i parashtrimit të ankesës në përputhje me LMD-në ose LBGJ-në



Mbrojtjet procedurale dhe zgjidhjet

Mbrojtjet procedurale të parashikuara nga LMD-ja zbatohen njëloj edhe për ankesat e parashtruara në gjykata në pajtim me LBGJ-në ose LP-në.¹⁶⁴ Këto mbrojtje paraqesin mjete të vlefshme të cilat përkrahin dhe lehtësojnë ankesat për personat që kanë pësuar diskriminim me bazë gjinore.

Së pari, LMD-ja parasheh përmbysjen e barrës së provës në rastet e diskriminimit.¹⁶⁵ Ky rregull ka mbështetje në ligjin e BE-së.¹⁶⁶ Ky rregull ngërthen idenë që ankuesi paraqet dëshmi të mjaftueshme për të sugjeruar që mund të ketë pasur trajtim diskriminues, gjë që ngre supozimin se ka pasur diskriminim, supozim ky të cilin i padituri duhet ta kundërshtojë. Rregulli mbështetet në njohjen e faktit se ankuesit mund ta kenë veçanërisht të vështirë të provojnë se ka pasur trajtim të diferencuar duke u mbështetur në një karakteristikë të caktuar të mbrojtur. Arsyeshmëria e këtij rregulli është që i padituri ka në posedim informata të mjaftueshme për të provuar ose hedhur poshtë ankesën.¹⁶⁷ Një kufizim i rëndësishëm i këtij rregulli në ligjin e BE-së është që këmbimi i barrës së provës nuk autorizohet në kontekstin e së drejtës penale,¹⁶⁸ për shkak të standardit më të lartë të provave që nevojiten për të vërtetuar përgjegjësinë penale, përveç nëse Shtetet Anëtare parashikojnë ndryshe. Shteteve anëtare u lejohet të prezantojnë rregulla më të favorshme për paditësit.

LMD-ja ofron opsione të ndryshme zgjidhjeje për një gjykatë, nëse vërtetohet se ka pasur diskriminim. Gjykata mund:

- të ndalojë kryerjen e veprimeve të cilat shkelin të drejtën e paditësit, ose të bëjë të detyrueshëm eliminimin e të gjitha veprimeve diskriminuese;
- Të kompensojë dëmin material ose jomaterial;
- të urdhërojë masa të përkohshme konform dispozitave të Ligjit për Procedurën Kontestimore (nëse është e nevojshme për të eliminuar rrezikun e dëmeve të pariparueshme, veçanërisht për shkeljet e rënda të së drejtës për trajtim të barabartë, apo me qëllim të parandalimit të dhunës);

¹⁶⁴ Neni 5.5 i LP-së parashikon që dispozitat e Ligjit nr. 2004/3 Kundër Diskriminimit (i zëvendësuar nga LMD-ja) zbatohet drejtpërdrejtë kur është në pyetje marrëdhënia e punës. Sikurse kemi vënë re, neni 22.1 i LBGJ-së parasheh se procedurat mund të nisin në gjykatën kompetente në përputhje me dispozitat e LMD-së.

¹⁶⁵ LMD, neni 20.

¹⁶⁶ Direktiva për Barazinë Racore (neni 8), Direktiva për Barazinë në Punësim (neni 10), Direktiva për Barazinë Gjinore (Direktiva e Reformimit) (neni 19), Direktiva për Mallrat dhe Shërbimet Gjinore (neni 9). Parimi është i konsoliduar po aq mirë edhe në jurisprudencën e GJEDNJ-së, e cila i është referuar parimit në vija më të përgjithshme për të provuar shkeljet e të drejtave.

¹⁶⁷ European Union Agency for Fundamental Rights, European Court of Human Rights and the Council of Europe, "Handbook on European Non-Discrimination Law [Udhëzues për ligjin evropian për mosdiskriminim]", 2018, fq. 232.

¹⁶⁸ Ibid, fq. 236.

- të urdhërojnë afatin kohor sa më të shkurtër për ekzekutim se sa është përcaktuar me ligjin përkatës mbi procedurën përmbartimore; ose
- të publikojë në media vendimin gjyqësor.¹⁶⁹

“Dëshmërbli” përfshin korigjimin e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre, përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet materiale si dhe jomateriale, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.¹⁷⁰ Gjatë përcaktimit të shumës së kompensimit, duhet pasur parasysh nëse çështja përfshin formë të rënda të diskriminimit. Ankesa mund të ushtrohet në Gjykatën e Apelit brenda shtatë ditësh nga aktgjykimi i gjykatës së shkallës së parë, në pajtim me Ligjin për Procedurën Kontestimore.¹⁷¹

Gjendja juridike e shoqatave, e aplikueshme gjatë procedurave gjyqësore

Shoqatat, organizatat apo subjektet e tjera juridike mund të përkrahin ankesat në emër të parashtruesit/es, qoftë në procedurat gjyqësore qoftë në ato të AP-së, por vetëm me pëlqimin e parashtruesit/es.¹⁷² Në rastet kur diskriminimi prek një grup të personave, ekziston një procedurë tjetër për veprimin grupor, të cilin një organizatë joqeveritare (OJQ) ose AP-ja mund të ndërmarrë në emër të tyre.¹⁷³ Është interesante të vihet në dukje se pëlqimi i anëtarëve të grupit nuk është i nevojshëm për këtë procedurë.

Përfundimi

Si përfundim, kuadri ligjor dhe ai i politikave që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore dhe punësimin në Kosovë duket disi gjithëpërfshirës, sidomos kur marrim parasysh që pjesa më e madhe e ligjit është hartuar në pajtim me ligjin e BE-së. Mbrojtjet e gjera të Kushtetutës, të mbështetura fuqishëm nga angazhimi për mbizotërimin e së drejtës ndërkombëtare, ndoshta mund të përdoren për të kërkuar mbrojtje përmes sfidave kushtetuese. Disa ligje specifike merren me diskriminimin me bazë gjinore në punësim. Megjithatë, kuadri ligjor jo harmonik, ku përkufizime dhe sanksione të ndryshme mbivendosen, mund të kontribuojnë në paqartësi të konsiderueshme dhe pasiguri juridike në gjykata. Potenciali për paqartësi ekziston edhe nëse marrim parasysh procedurat e ndryshme të mundshme për parashtrimin e padisë në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore dhe punësimin.

Më konkretisht, LP-ja nuk ofron mbrojtje të përshtatshme lidhur me: periudhën për pranimin e kontratës së përhershme; caktimin e detyrave për shtatzënat; dhe diskriminimi në punësim. Më tej, përqendrimi i LP-së te pushimi i lehonisë mund të përforcojë normat ekzistuese gjinore, të minojë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe të shërbejë si formë e diskriminimit ligjor ndaj burrave, duke marrë parasysh që të drejtat e tyre të atësisë ose të pushimit prindëror janë të pabarabarta aktualisht. LMD-së nuk ka: harmonizim të përkufizimeve që kanë të bëjnë me gjobat për kundërvajtjet; një përkufizim të qartë të ngacmimit seksual në pajtim me Direktivën për Reformimin; dispozita sipas të cilave format e rënda të diskriminimit duhet të ndëshkohen me gjoba në shumë më të mëdha; dhe qartësi lidhur me shkeljen e procedurës për shqiptimin e sanksioneve. LBGJ-ja nuk i ndalon qartë format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore ose nuk shqipton sanksione të mjaftueshme për pengimin e individëve ose punëdhënësve të angazhohen në diskriminimin me bazë gjinore.

¹⁶⁹ LMD, neni 16.

¹⁷⁰ LMD, neni 16.6.

¹⁷¹ LMD, neni 16.3.

¹⁷² LMD, nenet 12.4 dhe 13.2.

¹⁷³ LMD, neni 18.

Në Kosovë mund të gjejmë një jurisprudencë të kufizuar lidhur me rastet e diskriminimit me bazë gjinore dhe punësimin, çka shpjegon pse në këtë pjesë nuk është diskutuar jurisprudenca. Pra, është e vështirë të vlerësohet funksionimi dhe zbatimi praktik i ligjit. Megjithatë, institucionet e drejtësisë mund të mbështeten në rendin juridik funksional të BE-së për të bërë më të lehtë mënyrën se si kuptohen qëllimet legjislative, të cilat qëndrojnë në themel të mënyrës se si duhet të funksionojë e drejta në Kosovë.

VETËDIJA E NJERËZVE DHE RAPORTIMI I DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE

Në këtë pjesë të punimit shqyrtohet vetëdija e njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore, me qëllim që të kuptojmë më mirë arsyet për të cilat njerëzit mund ta raportojnë ose jo diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën.

Vetëdija e njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore

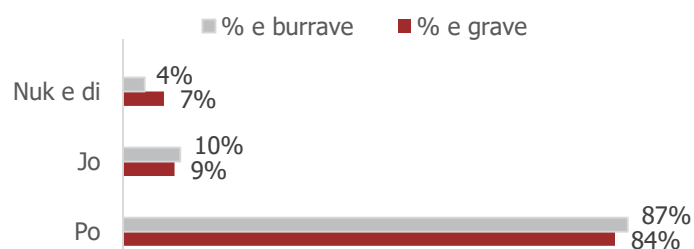
Përmes anketës në internet u synua të matej vetëdija e njerëzve lidhur me kuadrin përkatës ligjor, procedurat dhe mjetet juridike, të cilat i kemi përshkruar në pjesën e fundit. Në përgjithësi, 85% e të anketuarve ranë dakord se 'diskriminimi kundër dikujt në vendin e punës për shkak se ai/ajo është grua ose burrë është i paligjshëm' në vendin e tyre.¹⁷⁴ Pra,

pjesa më e madhe e të anketuarve e dinin se kjo çështje rregullohet me kuadrin ligjor të Kosovës. Të pakta ishin diferencat midis grave dhe burrave (shih grafikun 1); 84% e respondenteve dhe 87% e respondentëve e dinin që diskriminimi me bazë ligjore është i paligjshëm. Megjithatë, rreth një në dhjetë të anketuar, të të dyja gjinive, mendonte se diskriminimi ishte i ligjshëm, ndërsa 7% e grave dhe 4% e burrave nuk e dinin.

Marrëdhënia midis të diturit që diskriminimi është i paligjshëm dhe moshës ishte statistikisht domethënëse, ku respondentët më të mëdhenj në moshë, të cilët ishin në dijeni të kësaj, ishin më të shumtë sesa respondentët e rinj. Ishte më i vogël numri i të rinjve midis 18 dhe 29 vjeç që e dinin se diskriminimi ishte i paligjshëm (79%) sesa ai i personave më të rritur sesa ata. Personat me nivele më të ulëta arsimit kishin më pak të ngjarë të dinin që diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm.¹⁷⁵

Analiza e përgjigjeve cilësore në anketë lë të kuptohet se ka njohuri të pamjaftueshme lidhur me atë se çfarë përbën konkretisht diskriminimi me bazë gjinore. Respondentët që thanë se kishin pësuar diskriminimin me bazë ligjore në punë dhanë dëshmi të hollësishme të përvojave të tyre. Megjithatë, shumica e dëshmimeve kishin të bënin me shkeljen e të drejtave të punës, të cilat nuk përfshinin patjetër baza të fuqishme për ngritjen e padive për shkaqe të diskriminimit me bazë gjinore.

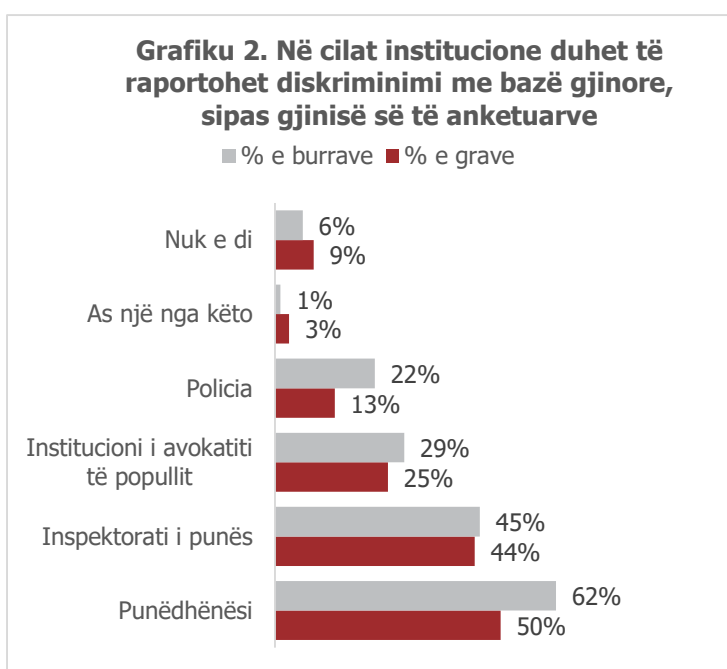
Grafiku 1. Njohuria e të anketuarve nëse 'Diskriminimi kundër dikujt në punë, për shkak që është grua ose burrë, është i paligjshëm', sipas gjinisë së të anketuarve



¹⁷⁴ N = 1,790.

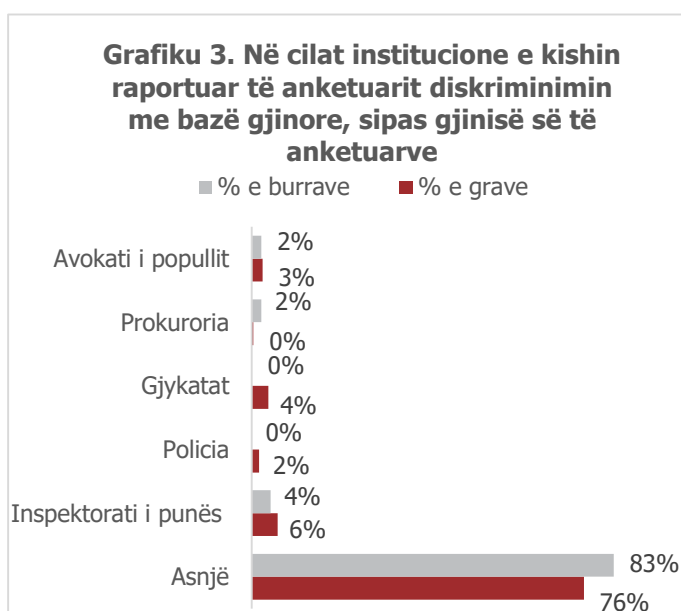
¹⁷⁵ N = 1,832. Megjithatë, vihet re që madhësia e mostrës për personat nga zonat rurale ishte e vogël. Madhësia e mostrës së respondentëve nga pakicat kombëtare ishte shumë e vogël për të mundësuar nxjerrjen e përfundimeve.

Lidhur me njohuritë që kanë njerëzit për institucionet përkatëse, nëse në vendin e punës ndodhin raste të diskriminimit me bazë gjinore, pjesa më e madhe e të anketuarve mendonte se këto raste duhet t'i raportohen punëdhënësit (50% e grave dhe 62% e burrave)¹⁷⁶. Krahas kësaj, 44% e grave dhe 45% e burrave thoshin se diskriminimi në vendin e punës duhet të raportohet tek Inspektorati i Punës (shih grafikun 2). Përafërsisht një e katërta e respondentëve thoshin se diskriminimi duhet të raportohet tek AP-ja (25% e grave dhe 29% e burrave). Ndonëse diskriminimi me bazë gjinore ndoshta mund t'i raportohet policisë vetëm në raste të rralla, në pajtim me kuadrin ligjor të Kosovës, gratë (13%) duken se kanë më pak të ngjarë sesa burrat (22%) që t'i raportojnë rastet e diskriminimit në polici. Kjo lë të kuptohet që respondentët mund t'i njohin më mirë procedurat e brendshme për raportimin e diskriminimit me bazë gjinore, por më pak procedurat e tjera që mund të ndjekin në pajtim me kuadrin ligjor.¹⁷⁷ Vetëdija e pamjaftueshme lidhur me atë se çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore mund të kontribuojë në raportim të ulët të rasteve.



Raportimi i diskriminimit me bazë gjinore

Përmes anketës në internet synuam të vlerësonim me përafërsi shkallën në të cilën njerëzit mund ta raportojnë diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me vendin e punës dhe për të analizuar shkaqet pse njerëzit mund ose mund të mos e raportojnë atë. Nga të anketuarit që thanë se kishin pësuar diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën, shumica e grave (76%) dhe burrave (83%) nuk e kishin raportuar rastin tek asnjë institucion (grafiku 3).¹⁷⁸ Nga ata që i kishin raportuar rastet, shumica e grave (14) dhe burrave (dy) kishin kontaktuar me Inspektoratin e Punës.



¹⁷⁶ N = 2,151.

¹⁷⁷ Përfaqësuesit e Sindikatës së Punëtorëve konfirmuan se punonjësit mund të mos jenë të informuar lidhur me atë se çfarë përbën diskriminimi me bazë gjinore.

¹⁷⁸ N = 456. Të intervistuarit, sidomos gjyqtarët dhe përfaqësuesit e Sindikatës së Punëtorëve, konfirmuan gjetjen se punonjësit hezitojnë të raportojnë rastet e diskriminimit me bazë gjinore (intervista të RRGK-së, 2018).

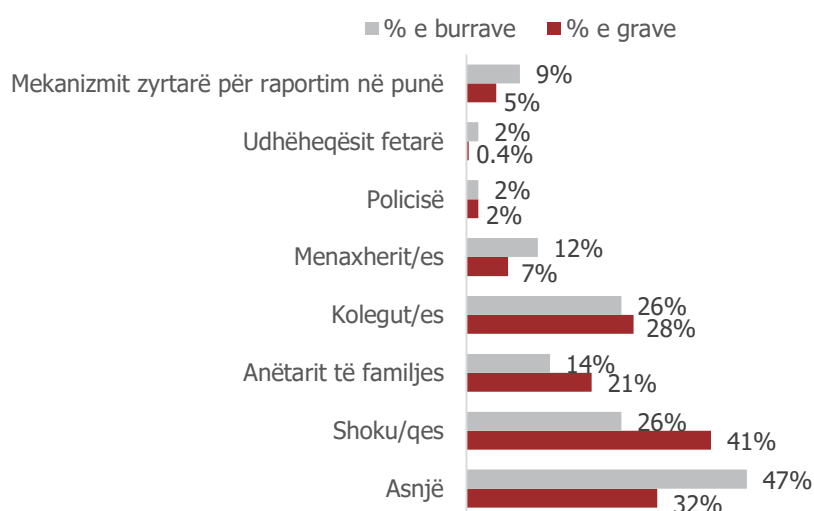
Kjo ndoshta nuk është e befasishme nëse marrim parasysh gjetjet e lartpërmendura, pra që më të shumtë ishin respondentët që e njihnin rolin e Inspektoratit të Punës sesa rolet e institucioneve të tjera në lidhje me trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në punë. Vetëm nëntë gra dhe asnjë burrë i kanë paraqitur rastet në gjykatë.

“ Njerëzit nuk janë aq të vetëdijshëm për të drejtat e tyre sa të parashtrojnë padi në gjykatë.

- Gjyqtare, Gjakovë

Disa të anketuar thanë se, si formë specifike e diskriminimit me bazë gjinore, ishte se kishin përjetuar ngacmim seksual në vendin e punës (337). Siç ilustron në grafikun 4, shumica e të anketuarave të cilat kishin pësuar ngacmim seksual, ia kishin treguar këtë një shoku/shoqeje (41%), një të njohuri, kolegut (28%) ose pjesëtarit të familjes (21%).¹⁷⁹

Grafiku 4. Ku e kishin raportur të anketuarit ngacmimin seksual



Ato pak gra, që i kishin raportuar rastet e ngacmimit seksual, kishin vënë në dijeni menaxherin (7%), personin në një mekanizëm zyrtar të raportimit në vendin e tyre të punës (5%) ose policinë (2%). Ndonëse të anketuarit, të cilët kishin përjetuar ngacmim seksual kishin, edhe ata, më shumë të ngjarë t'u tregonin shokëve (37%), kolegëve (27%) ose pjesëtarëve të familjes (19%), përqindja e burrave që i kishin raportuar rastet e ngacmimit seksual te menaxherët ishte më e madhe sesa ai i grave (12%). Rreth një e treta e grave dhe pothuajse gjysma e burrave nuk i kishin thënë askujt për rastin e ngacmimit seksual që u kishte ndodhur atyre.

Po ashtu, në hulumtimin e vitit 2016, RrGK-ja gjeti se vetëm 4% e të gjithë personave që kishin pësuar ngacmim seksual e kishin raportuar rastin tek autoritetet.¹⁸⁰ Kjo gjetje është shqetësuese sepse lë të kuptohet që rastet e nënraportuara të ngacmimit seksual në vendin e punës mund të jenë të përhapura.

¹⁷⁹ N = 456.

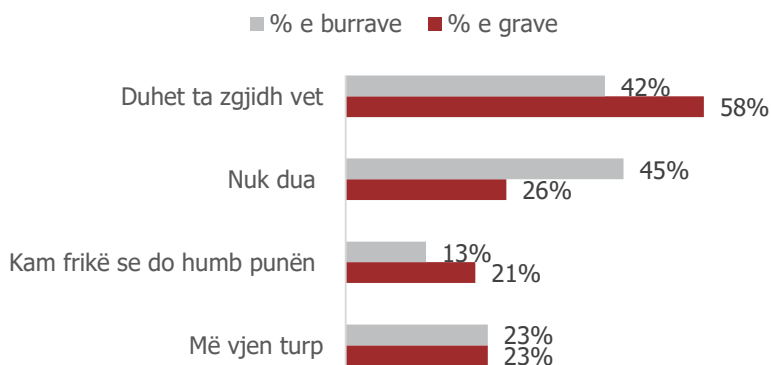
¹⁸⁰ RRGK, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, Prishtinë: RRGK, 2016, fq. 4, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160224112147815.pdf>.

Të pyetur se pse nuk kishin raportuar rastet e ngacmimit seksual tek institucionet, burrat prireshin të përgjigjeshin se “nuk kishin dashur” (45%); këtë përgjigje e dhanë vetëm 26% e grave.¹⁸¹ Si gratë (58%) ashtu edhe burrat (42%) mendonin se “duhej të merreshin vetë” me rastin. Numri i grave (21%) të cilat nuk e kishin raportuar këtë fenomen për shkak të frikës se mos

humbnin vendin e punës ishte më i madh sesa ai i burrave (13%). Nënraportimi mund t’i atribuohet pjesërisht situatës së brishtë ekonomike në Kosovë. Personat që kanë frikë se mos humbin vendin e punës mund të durojnë edhe kushtet diskriminuese të punës.¹⁸²

Përfaqësuesit e institucioneve të ndryshme prireshin të pranonin që të paktën ishin njerëzit që i raportojnë rastet e diskriminimit me bazë gjinore tek institucionet sepse kishin frikë se mos humbnin vendin e punës;¹⁸³ për shkak të njohurive të pamjaftueshme lidhur me diskriminimin dhe të drejtat e punës; dekurajimit të përgjithshëm për shkak të procedurave të gjata burokratike në institucionet përkatëse; vështirësisë në dokumentimin e rasteve të diskriminimit; dhe frikës që mund të cenohen anonimat.

Grafiku 5. Arsyet pse ngacmimi seksual në punë nuk është raportuar



“Diskriminim ka kudo, por njerëzit nuk e raportojnë. Sakrifikojnë çdo gjë për hir të vendit të punës.

- Zyrtare policore, Ferizaj

Përfundimi

Në përgjithësi, pjesa më e madhe e respondentëve dhe respondentëve dukej se ishin të vetëdijshëm që diskriminimi me bazë ligjore është i paligjshëm në Kosovë. Pjesa më e madhe e tyre besonin se rastet e këtij diskriminimi duhet të raportohen te punëdhënësi. Megjithatë, vetëdija e tyre dukej se ishte minimale për sa u takon institucioneve të tjera të cilat merren me rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Niveli i ulët i vetëdijes mund të jetë faktor që kontribuon në raportimin minimal tek institucionet përkatëse. Të tjerë faktorë mund të jenë shqetësimi për anonimin, frika për humbjen e vendit të punës, procedurat e gjata burokratike dhe vështirësitë në dokumentimin e rasteve.

¹⁸¹ N = 148.

¹⁸² Kjo ishte përgjigje e zakonshme që jepej nga zyrtarët policorë të intervistuar (intervistat e RRGK-së, 2018).

¹⁸³ Kjo ishte përgjigje e zakonshme që jepej nga respondentët e institucioneve të ndryshme (intervistat e RRGK-së, 2018).

PREVALENCA E DISKRIMINIMIT DHE PËRVOJAT ME TË

Duke marrë parasysh që shumica e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore nuk është raportuar kurrë, është e pamundur të përcaktohet me saktësi prevalenca e këtij diskriminimi. Për këtë arsye, në këtë hulumtim jemi mbështetur në përdorimin e metodave të përziera dhe burimet e të dhënave për të shqyrtuar se sa raste diskriminimi me bazë gjinore, të lidhura me punën, janë raportuar tek institucionet e ndryshme gjatë dekadës së fundit. Krahas ekzaminimit të të dhënave të mirëmbajtura nga institucione të ndryshme, në këtë pjesë mbështetemi në të dhënat e nxjerra nga anketa në internet dhe intervistat me aktorë të ndryshëm, për të kuptuar më mirë përvojat e njerëzve me format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore në Kosovë. Në fillim do të paraqesim gjetjet e përgjithshme lidhur me prevalencën e diskriminimit me bazë gjinore në punë. Më pas, do të shqyrtojmë diskriminimin e mundshëm kundër njerëzve, duke u mbështetur në bazat e mbrojtura, të skicuara më lart në analizën e kuadrit ligjor. Në fund, paraqesim një diskutim të formave të ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punësimin.

Gjetjet e përgjithshme lidhur me diskriminimin me bazë gjinore

Në vitin 2017, hulumtimi nga instituti "Riinvest" gjeti se më shumë sesa një në dhjetë të punësuar që u anketuan kishte pësuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës.¹ Në hulumtimin e vitit 2018, RrGK-ja paraqet më shumë dëshmi për ekzistencën e këtij diskriminimi. Nga respondentët e anketës në internet, 28% e grave dhe 11% e burrave mendonin se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës. Parashikuesi më i fuqishëm i mundësisë për t'u diskriminuar ishte gjinia.² Probabiliteti për të përjetuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës është 2.8 herë më i lartë për gratë sesa për burrat. Më tej, probabiliteti për të përjetuar diskriminim me bazë gjinore është dy herë më i lartë nëse punon në sektorin privat (krahasuar me sektorin publik). Ndërkohë, ekzistojnë dëshmi që ka pasur diskriminim edhe në administratën publike ose qeveri. Edhe personat e moshës 40-49 vjeçare dhe individët që paguhën më pak sesa 300 euro në muaj duket se janë më të rrezikuar ndaj këtij diskriminimi. Mundësia e përjetimit të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës mund të jetë më e lartë për personat me arsim të lartë, si për shembull me diplomë "Master" ose doktoraturë. Megjithatë, kjo mund t'i atribuohet faktit se respondentët që janë më të arsimuar janë më të aftësuar të njohin format e ndryshme të ngacmimit seksual.

Për sa i takon vendndodhjes gjeografike, diskriminimi me bazë gjinore duket se mbizotëron më shumë në kryeqytet, Prishtinë, sesa në qytetet e tjera. Një në katër respondentë (25%) që jetojnë në Prishtinë përjetojnë diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës, krahasuar me 18% të atyre që jetojnë në qytete të tjera. Ndonëse mostra e respondentëve që jetojnë në zonat rurale ishte e vogël dhe prej saj nuk mund të nxirreshin

¹ Instituti "Riinvest", *Gratë në tregun e punës: Analizë e kushteve të punës për gratë në Kosovë*, Prishtinë: 2017, fq. 9, marrë nga: <https://riinvestinstitute.org/Al/publications/249/grate-ne-tregun-e-punes/>.

² Hulumtuesit përdoren regresionin logjik për të testuar nëse mundësia e përjetimit të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës përcaktohet apo jo nga gjinia, kategoria moshore, niveli arsimor, pozita aktuale e punës dhe paga mujore. Ky model është domethënës $\chi^2(22) = 66.476$, $p = .000$, dhe shpjegon midis 6 (Cox & Snell $R^2 = .065$) dhe 10 (Nagelkerke $R^2 = .108$) përqind të variancës. Testi i Hosmerit dhe Lemeshouit është jodomethënës: $\chi^2(8) = 9.477$, $p = .304$, çka konfirmon më tej përshtatshmërinë e modelit.

përfundime, një e treta e tyre raportonte se kishte përjetuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës.

Të dhënat nga institucionet

RrGK-ja u dërgoi kërkesa zyrtare për të dhëna edhe AP-së, Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Kosovës, Inspektoratit të Punës, policisë dhe gjykatave. Për fat të keq, asnjëri prej tyre nuk duket se përditëson të dhënat përkatëse. Policia dërgoi statistika të përgjithshme për ngacmimin seksual dhe për rastet e sulmit seksual gjatë periudhës 2008-2018. Megjithatë, policia nuk i kishte të gatshme të dhënat lidhur me vendin ku kishin ndodhur këto raste, prandaj është e paqartë nëse këtu përfshihej edhe ngacmimi në vendin e punës. AP-ja, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Kosovës dhe Inspektorati i Punës nuk kanë të dhëna të ndara sipas gjinisë dhe nene ligjore që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore. Prokuroria ka filluar të përdorë Sistemin e Menaxhimit Informativ të Rasteve (SMIR), por nuk ka të dhëna të ndara sipas gjinisë ose të dhëna për vendin ku ka ndodhur vepra penale, si për shembull vendi i punës. As gjykatat nuk i kanë këto të dhëna.

Edhe pse këto institucione, të cilat kanë detyrim ligjor të adresojnë diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës, mund të kenë hasur në këto raste, intervistat cilësore me përfaqësuesit e këtyre institucioneve lënë të kuptohet se fare pak prej tyre kanë hasur në raste të tilla.³ Nga ato pak raste me të cilat janë marrë, në to prirej të përfshiheshin gratë.

Diskriminimi i bazuar në bazat e mbrojtura specifike

Në analizën ligjore u përshkruan bazat e ndryshme të mbrojtura sipas të cilave kuadri ligjor mund të mbrojë individët nga diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me vendin e punës. Në këtë nënpjesë shqyrtohen përvojat e personave të mbrojtur me aftësi të ndryshme; personat lesbike, gej, biseksualë, transgjinorë, interseksualë, kuiër dhe personat që identifikohen si të ndryshëm (LGBTIQ+); dhe individët nga grupet etnike minoritare.

Diskriminimi me bazë gjinore kundër personave me aftësi të ndryshme

Ligji i Kosovës përfshin masa afirmative për punësimin e personave me aftësi të ndryshme; çdo institucion shtetëror, punëdhënës në sektorin privat dhe organizatë e shoqërisë civile (OSHC), duhet të punësojë të paktën një person me aftësi të ndryshme, për çdo 50 punonjës.⁴ Megjithatë, fakti që ky ligj nuk zbatohet në praktikë ishte refreni i intervistave me përfaqësues të OSHC-ve që punojnë me njerëzit me aftësi të ndryshme.

Përfaqësuesit e OSHC-ve thanë se janë të paktë personat me aftësi të ndryshme, të cilët ishin punësuar, sidomos gratë. Për shembull, në rajonin e Gjakovës, nga 668 persona që dihet se janë me aftësi të ndryshme dhe në moshë pune, vetëm 14 (dy gra) janë të punësuar në institucionet publike komunale, ndërsa katër (një grua dhe tre burra) janë punësuar në OSHC, kryesisht në organizata që punojnë me persona me aftësi të ndryshme.⁵ Fare pak punojnë në biznese private, të cilat priren të jenë pronë e pjesëtarëve të familjes. Në Gjilan, nga rreth 1,160 persona që dihet se kanë aftësi të ndryshme dhe që janë në moshë pune, vetëm rreth 20 janë të punësuar, kryesisht burra që punojnë në sektorin privat.⁶ "Pjesa më e

³ Ky ishte refreni i intervistave me të intervistuarit që përfaqësonin institucionet e ndryshme (intervistat e RRGK-së, 2018).

⁴ Asambleja e Republikës së Kosovës, Ligji nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, neni 12, marrë nga:

https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L-019_al.pdf.

⁵ Hulumtim nga HandiKOS-i në Gjakovë (intervistë e RRGK-së, tetor 2018).

⁶ Intervistë e RRGK-së me OSHC-në që përfaqëson njerëzit me aftësi të ndryshme, Gjilan, nëntor 2018.

madhe e personave me aftësi të ndryshme të cilët janë të punësuar në Komunën e Ferizajt janë burra”, nënvizoi një grua tjetër.⁷

Duke marrë parasysh normat e ulëta të punësimit të personave me aftësi të ndryshme dhe numrin e kufizuar të përgjigjeve të dhëna në anketë, ishte e vështirë të vlerësohej shkalla në të cilën këta persona përballen me diskriminimin në punë.⁸ Megjithatë, diskriminimi, duke përfshirë atë me bazë gjinore, mund t’i pengojë të sigurojnë punë.⁹ OSHC-të që punojnë me persona me aftësi të ndryshme thanë se pjesa më e madhe e rasteve dëshmojnë se kanë të bëjnë me diskriminimin e pranimin në punë, pavarësisht se aplikantët kanë kualifikimet e përshtatshme, si dhe diskriminimi në ngritjen në detyrë. Megjithatë, respondentët kishin pak shembuj diskriminimi me bazë specifike gjinore. Ata folën në vija më të përgjithshme për diskriminimin kundër personave me aftësi të ndryshme për shkak të aftësisë së tyre. Sidoqoftë, dy-tre respondentë vunë në dukje se gratë me aftësi të ndryshme përballen me diskriminim për shkak të gjinisë dhe aftësisë. Për shembull, një person me aftësi të ndryshme na tregoi përvojën e saj personale ku nuk ishte pranuar në punë për pozicione të ndryshme. Krahas kësaj, ajo tha se ka fare pak shpallje të vendeve të lira të punës të cilat i nxisin gratë me aftësi të ndryshme të aplikojnë.¹⁰

Diskriminimi me bazë gjinore kundër personave LBGTIQ+

Sipas grupit “The Headhunter” në Kosovë, 95% e 65 kompanive që marrin pjesë në hulumtimin e grupit pohojnë se kishin një politikë për mosdiskriminim dhe mundësi të barabarta.¹¹ Megjithatë, kur janë pyetur nëse këto politika ishin specifike për “personat LBGTQI dhe statuset e ndërlidhura”, 43% e kompanive thoshin se politikat e tyre përfshinin vetëm identitetin gjinor, 32% nuk kishin terma të tillë të ndërlidhur të përfshira në politika, dhe vetëm 22% kishin politika të cilat përmbanin gjuhën që ka të bëjë me LBGTQI-në dhe statuset e ndërlidhura.¹² Më tej, vetëm 6% e kompanive raportojnë se i trajtojnë menaxherët e burimeve njerëzore ose personat në pozita të ngjashme për mosdiskriminimin dhe mundësitë e barabarta, me qëllim të zbatimit të këtyre politikave.¹³ Kjo lë të kuptohet se edhe pse këto politika ekzistojnë, njerëzit nuk kanë njohuri dhe kapacitete për t’i zbatuar ato në praktikë.

Në anketimin e opinionit publik për çështjet e LBGTI-së, i realizuar në vitin 2015, personave që identifikoheshin si LBGTI iu bëhet pyetja: “Në cilën fushë ekspozohen më së shpeshti ndaj diskriminimit personat LBGTI?”. Shumica e tyre përmendën punësimin, arsimin dhe ngritjen

“ Njerëzit që duken më shumë femërorë nuk e përmbushin si duhet imazhin stereotipik “mashkullor” të kamerierit.

- Cituar nga IMPAQ-u

⁷ Intervistë e RRGK-së me një përfaqësuese të HandiKOS-it, Ferizaj, nëntor 2018.

⁸ Nga të anketuarit, 10% thanë se e konsideronin veten si persona me aftësi të ndryshme.

⁹ Intervistat dhe seancat në grupet e fokusit, të cilat u realizuan me persona me aftësi të ndryshme, i konfirmojnë këto gjetje, çka lë të kuptohet se punësimi për personat me aftësi të ndryshme vazhdon të jetë sfidë. Gjetjet lënë të kuptohet se kompanitë në Kosovë nuk u ofrojnë personave me aftësi të ndryshme mjedise të përshtatshme ku të mund të punojnë, edhe pse nuk diskutohet ndonjë diferencim gjinor (IMPAQ International për USAID-in në Kosovë, *Gender, LGBTI, and Persons with Disabilities Assessment* [Vlerësimi i gjinisë, personave LBGTI dhe personave me aftësi të kufizuara], Prishtinë: 2018, fq. 52, marrë nga: <https://www.edu-links.org/sites/default/files/media/file/Gender-LGBTI-PWD%20assessment%20Kosovo%202018.pdf>).

¹⁰ Intervistë e RRGK-së me një përfaqësuese të HandiKOS-it, Prishtinë, tetor 2018.

¹¹ The Headhunter, *Indeksi i barazisë në punësim për personat LBGTIQ*: 2018 Raporti i Gjetjeve Vjetore, Kosovë: 2018, fq. 15, marrë nga: http://headhunter.al/uploads/files/2018/June/11/LBGTIQ_Index_Report_Kosovo_2018_Albanian_version1528723044.pdf.

¹² Ibid., f. 16.

¹³ Ibid., f. 19.

profesionale.¹⁴ Intervistat e RRGK-së kanë konfirmuar se diskriminimi me bazë identitetin gjinor dhe orientimin seksual ndodh në tregun e punës.¹⁵ Aktivistët për personat LGBTI thanë se çdo vit hasin në disa raste të tilla, të cilat kanë të bëjnë me pushimin nga puna dhe ngacmimin seksual, kryesisht në sektorin e shërbimeve. Për shembull, në një rast të regjistruar nga "IMPAQ", një punëdhënës në sektorin privat ia kishte ndërprerë kontratën e punës një punonjësi sapo mësoi se ky i fundit ishte gej.¹⁶ Ndërkohë, personat gej thanë se hasin në diskriminim në pranimin në punë, kanë vështirësi të gjejnë punë si kamarierë sepse "njerëzit që duken më shumë femërorë nuk e përmbushin si duhet imazhin stereotipik "mashkullor" të kamarierit".¹⁷ Ky diskriminim me bazë në stereotipat gjinorë prek burrat më shumë sesa gratë, - thanë respondentët LGBTI, sepse "lesbiket që duken më "mashkullore" mund të punësohen si kamariere më lehtë sesa burrat gej, sepse njerëzit i perceptojnë ato si "kull" dhe "të forta".¹⁸ Ndërkohë, nga të anketuarit e RRGK-së që e plotësuan anketën në internet, 18 persona (16 gra dhe dy burra) thanë se punëdhënësit nuk i kishin avansuar në detyrë për shkak të orientimit të tyre seksual.

Përfaqësues të OSHC-ve që merren me të drejtat e personave LGBTI¹⁹ në Kosovë thanë se nuk janë ndërmarrë veprime konkrete për të adresuar diskriminimin me bazë gjinore kundër personave LGBTI. Kjo ndodh pjesërisht për shkak se personat LGBTI nuk e raportojnë diskriminimin me bazë gjinore kur ky ndodh. "Njerëzit nuk e raportojnë diskriminimin sepse ai është shumë i sofistikuar, kështu që nuk janë të vetëdijshëm që ndaj tyre po ushtrohet diskriminim për shkak të identitetit të tyre gjinor ose orientimit seksual," tha përfaqësuesi i një OSHC-je.²⁰ Raportohet se këta persona nuk janë të vetëdijshëm për të drejtat e tyre, kanë frikë se mos humbasin vendin e punës dhe kanë mungesë besimi tek institucionet, gjëra këto të cilat kontribuojnë në mosraportimin në radhët e personave LGBTI.

"Njerëzve nuk u lejohet të flasin për orientimin seksual të tyre; shoqëria nuk i pranon ata. Imagjinoni se si është gjendja e tyre kur është fjala për punësimin."

- Përfaqësues i OSHC-së, Mitrovica e Veriut

Diskriminimi me bazë gjinore kundër grupeve minoritare etnike

Vetëm disa të anketuar (4% e grave dhe 5% e burrave) thanë se ndaj tyre kishte pasur diskriminim për shkak të përkatësisë së tyre etnike. Megjithatë, intervistat me përfaqësues të OSHC-ve që punojnë me grupet minoritare etnike që jetojnë në Kosovë duket se implikonin që pjesëtarët e grupeve etnike pakicë, sidomos gratë, përballen me diskriminimin në punë. Atyre rrallë herë u jepen pozita vendimmarrjeje. Një respondente që punonte me personat romë, ashkali dhe egjiptianë tha se diskutimi i diskriminimit me bazë gjinore është "luks" sepse të dy, si burrat ashtu edhe gratë, përballen vazhdimisht me diskriminim për shkak të përkatësisë së tyre etnike. Prandaj, sipas mendimit të saj,

¹⁴ : Instituti Kombëtar Demokratik et. al., *LGBTI Public Opinion Poll Western Balkans* [(Anketim i opinionit publik në Ballkanin Perëndimor për Çështjet LGBT], 2015, fq. 14, marrë nga: <https://www.lgbti-era.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf>.

¹⁵ Intervista të RRGK-së me dy përfaqësues të personave LGBTI, Prishtinë, tetor 2018, dhe nga IMPAQ International për USAID-in në Kosovë, 2018.

¹⁶ Ky rast u parashtrua tek Inspektorati i Punës dhe AP-ja (në "IMPAQ International" për USAID-in në Kosovë, *Gender, LGBTI, and Persons with Disabilities Assessment* [Vlerësimi i gjinisë, personave LGBTI dhe personave me aftësi të kufizuara], fq. 39).

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ RRGK-ja e përdor këtë akronim sepse ky është më i përdoruri në organizata për të përshkruar personat me të cilët punojnë në Kosovë. Ky term nuk përjashton personat e tjerë të cilët mund të vetidentifikohen si të ndryshëm nga LGBTI. Edhe ata meritojnë të njëjtat të drejta.

²⁰ Intervista e RRGK-së me përfaqësues të OSHC-së që merret me çështjet e personave LGBTI, Prishtinë, tetor 2018.

diskriminimi me bazë gjinore del në plan të dytë në raport me diskriminimin etnik. Fakti që diskriminimi me bazë etnike dilte në plan të parë në raport me diskriminimin me bazë gjinore ishte refreni i të intervistuarve nga OSHC-të që punojnë me grupet minoritare etnike. Prandaj, ato kishin informata ose shembuj të kushtëzuar për rastet e diskriminimit të shumëfishtë për shkak të gjinisë dhe përkatësisë etnike. Përfaqësuesit e OSHC-ve thanë se edhe pse njerëzit ua tregojnë përvojat e tyre OSHC-ve, ata shpesh nuk dëshirojnë t'i raportojnë rastet tek autoritetet ose sepse nuk i dinë të drejtat e tyre ose sepse nuk iu besojnë institucioneve. Për këtë arsye, OSHC-të e intervistuar nuk kishin ndihmuar asnjë rast.

Format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore

Në këtë nënpjesë shqyrtohen format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën, ku përfshihet përkatësisht diskriminimi në pranimin në punë, në ngritjen në detyrë, në kontrata, pagë, kushtet e punës, pushimin e lehonisë, pushimin prindëror dhe ngacmimin seksual në vendin e punës.

Diskriminimi në pranimin në punë

Rreth 32% e grave dhe 26% e burrave kanë marrë pjesë në një intervistë pune dy deri në pesë herë që prej vitit 2008. Gjetjet e anketimit kanë lënë të kuptohet se mesatarisht gratë marrin pjesë në më shumë intervista pune sesa burrat.²¹ Më pak se një në katër gra (23%), krahasuar me një në tre burra (33%), nuk kishin marrë pjesë kurrë në ndonjë intervistë pune. Duke marrë parasysh që shumica e respondentëve burra ishin të punësuar, nga kjo mund të kuptojmë se numri i burrave që mund të jenë në gjendje të sigurojnë vende pune pa marrë pjesë në intervistë është më i lartë sesa ai i grave dhe/ose që grave mund t'iu duhet të ndrojnë vendet e punës më shpesh sesa burrat. Ndonëse mund të ekzistojnë edhe faktorë të tjerë, nga kjo situatë del se ekziston diskriminim ndaj grave gjatë procesit të pranimit në punë.

Në të vërtetë, në anketimin e vitit 2016 të RrGK-së, i cili mbështetej në një mostër të rastësishme punëdhënësish, u gjet se 47% e punëdhënësve besonin se puna që ata ofrojnë është e përshtatshme *vetëm* për burra, 9% thanë se ishte *vetëm* për gratë, ndërsa vetëm 35% besonte se puna ishte e përshtatshme si për gratë ashtu edhe për burrat.²² Të pyetur: "Nëse do t'ju duhej të zgjidhnit gjatë pranimit në punë midis një kandidateje dhe një kandidati që kanë të njëjtin nivel arsimor, të njëjtat kualifikime dhe të njëjtën përvojë, kë do të zgjidhnit?", 48% thanë se do të zgjidhnin një burrë ndërsa 23% thanë se do të zgjidhnin një grua.²³ Këto qëndrime në radhët e punëdhënësve lënë të kuptohet se, me gjasë, diskriminimi me bazë gjinore në pranimin në punë është dukuri e përhapur kudo në Kosovë. Kjo u konfirmua sërish nga raporti i vitit 2017 i Institutit GAP për diskriminimin në tregun e punës, i cili konstatoi diskriminim në gjuhën që sugjeron gjininë në shpalljet për vende të lira pune të publikuara nga sektori privat dhe publik. Edhe nga analiza e tekstit doli se punëdhënësit priren të kërkojnë gra për pozita më të ulëta.²⁴

²¹ N = 1,632 (1,107 gra, 525 burra).

²² RRGK, *Arritja e ekuilibrit*, fq. 14.

²³ Ibid., fq. 15.

²⁴ Hulumtuesit analizuan 562 konkurse të shpallura midis periudhës janar 2016-mars 2017 (Institutit GAP, *Diskriminimi në tregun e punës: Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore*, Prishtinë: 2017, marrë nga: http://www.institutigap.org/documents/48043_Raporti-Final%20analize%20punesimi%20i%20grave.pdf).

Ky anketim në internet, i realizuar në vitin 2018, mbështeti edhe më shumë konstatimet e bëra në hulumtimet e mëparshme të kryera nga RrGK-ja dhe Instituti GAP. Nga të anketuarit që kishin marrë pjesë të paktën në një intervistë pune në jetën e tyre, 63% thanë se kishin marrë pjesë në intervista që ishin përfshirë në ndonjë formë diskriminimi, edhe pse diskriminimi ndoshta nuk lidhej gjithmonë me gjininë.²⁵ Më konkretisht, nga të intervistuarat që kishin marrë pjesë në intervistat e punës, 26% besonin se punëdhënësit nuk i kishin marrë në punë *sepse* ishin gra. Në krahasim me këtë, vetëm 16% e burrave thanë se nuk ishin punësuar për shkak se ishin burra. Për shembull, gratë prireshin të pyeteshin lidhur me planet a kishin për t'u martuar apo nëse kishin fëmijë. Më tej, rreth 2% të grave që kishin marrë pjesë në intervista pune u ishte kërkuar të paraqisnin raport mjekësor se nuk ishin shtatzëna. Dokumenti i politikave i vitit 2016 i hartuar nga RrGK-ja mbështet pretendimin se këto kërkesa ekzistojnë në disa vende pune,²⁶ dhe që disa punëdhënës në Kosovë i diskriminojnë haptas gratë në procesin e pranimit në punë, duke u mbështetur në planet që kanë gratë për krijimin e familjes. Në fakt, 45% e punëdhënësve të anketuar nga RrGK-ja në vitin 2016, pohonin shprehimisht që gjatë procesit të marrjes në punë marrin parasysh edhe planet e kandidatit lidhur me familjen.²⁷ Nga këto gjetje del se diskriminimi me bazë gjinore ekziston shpesh në procesin e pranimit në punë në Kosovë.

“ Në shumë intervista [për vende pune në një supermarket], më kanë pyetur nëse kisha apo planifikoja të kisha fëmijë.

- Grua, 33 vjeçe, Prishtinë

Diskriminimi në ngritjen në detyrë

Për sa i takon ngritjes në detyrë, 54% e të gjithë të anketuarve mendonin se punëdhënësit nuk u japin të gjithë punonjësve mundësi të barabarta për t'u ngritur në detyrë. Nga respondentët që ishin punësuar qoftë një herë gjatë dekadës së fundit, 16% e grave dhe 4% e burrave thanë se ndaj tyre kishte pasur diskriminim

“ Me profesion jam inxhinieri ndërtimi. Kur punoja në sektorin privat, nuk më dhanë kurrë asnjë objekt ndërtimi për të menaxhuar sepse, sipas shefave të mi, gratë nuk i drejtojnë dot projektet.

- Grua, 31 vjeçe, Drenas

në lidhje me ngritjen në detyrë për shkak të gjinisë së tyre. Intervistat me institucionet dhe OSHC-të rikonfirmuan ekzistencën e këtij diskriminimi.²⁸ Pothuajse një në tre punonjës (32%) që jetojnë në Prishtinë mendonin se ndaj tyre kishte pasur diskriminim në lidhje me ngritjen në detyrë, krahasuar me 24% të punëdhënësve që jetojnë në qytete të tjera.

Shkelja e kontratave

Puna pa kontratë mund t'i vërë punonjësit në një pozitë të rrezikshme dhe të përfshijë shumë shkelje të të drejtave. Nga të anketuarit që kishin punuar gjatë dhjetë viteve të fundit, një në katër (25%) kishte punuar pa kontratë, duke përfshirë edhe punën në bizneset familjare.²⁹ Këtë përvojë e kanë pasur pak më shumë gra (26%) sesa burra (22%). Nga respondentët që aktualisht janë të punësuar, 6% nuk kanë kontratë pune (7% e grave dhe

²⁵ N = 1,091 (771 gra, 320 burra). Për shembull, disa përmendën diskriminimin për shkak të lidhjes me parti të politike, përkatësisë etnike dhe moshës. Vihet re që tetë përfaqësues të intervistuar të institucioneve thanë se në procesin e marrjes në punë përballeshin me diskriminim me bazë gjinore (intervista të RRGK-së, 2018).

²⁶ KWN, *Arritja e ekuilibrit*, fq. 15.

²⁷ Ibid.

²⁸ Intervistat e RRGK-së me pesë respondentë të ndryshëm (2018).

²⁹ N = 1,288 (855 gra, 433 burra). Po ashtu, edhe nga anketimi i kryer nga Riinvest-i u konstatua se 29% e grave të anketuara thanë se nuk kishin kontratë punësimi (*Gratë në fuqinë punëtore*, fq. 40).

5% e burrave). Më shumë sesa një në pesë punonjës (22%) punon pa kontratë në sektorin privat në krahasim me vetëm 2% të tyre në sektorin publik.

Të pyetur se kush mendojnë se priren të kenë kontrata më të gjata, shumica e të anketuarve (79%) thanë se situata është e njëjtë si për gratë ashtu edhe për burrat. Megjithatë, nga respondentët që kanë pasur kontrata pune për ndonjë periudhë prej vitit 2008, burrat prireshin të kishin kontrata më të gjata punësimi sesa gratë (shih grafikun 6).³⁰ Për shembull, 64% e respondentëve burra kishin pasur kontratë pa afat; të tilla kontrata kanë pasur 52% e grave.³¹ Megjithatë, pa informata të tjera për krahasim ose hulumtim të mëtejshëm, është e vështirë të arrijmë në ndonjë përfundim lidhur me atë nëse ekziston apo jo diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me kontratat. Ndërkohë, 12% e të anketuarve të punësuar që prej vitit 2008 tregonin se të paktën një herë punëdhënësi u kishte kërkuar të nënshkruanin një kontratë pune pa iu lejuar ta lexonin dhe kuptonin kushtet e kontratës (13% e grave dhe 11% e burrave).



Lidhur me orarin e punës, më shumë sesa gjysma e të punësuarve që u anketuan (63%) punojnë mesatarisht 21 deri në 40 orë pune në javë, ku dallimi mes grave dhe burrave është shumë i vogël.³² Ndërkohë, 5% e grave raportonin se punonin midis një dhe 20 orë në javë mesatarisht, krahasuar me 2% të burrave. Pa informacion të mëtejshëm lidhur me punonjësit e përzgjedhur për të punuar me gjysmë-orar, nuk mund të nxirren përfundime lidhur me atë nëse ekziston ndonjë diskriminim në pranimin në punë me orar të plotë ose të pjesshëm. Në fakt, disa gra mund të preferojnë të punojnë me kohë të pjesshme për të drejtpeshuar punën dhe përgjegjësitë personale që mund të kenë për shkak të normave tradicionale gjinore.

Ndërkohë, një e treta e të anketuarve thanë se mesatarisht punojnë më shumë sesa 40 orë në javë (pas orarit zyrtar të punës); 6% e burrave dhe 3% e grave thanë se punojnë më shumë sesa 61 orë në javë. Numri i personave që punojnë në sektorin privat dhe që punonin jashtë orarit të punës prirej të ishte më i lartë: 60% e punonjësve në sektorin privat thanë se punonin më shumë sesa 40 orë në javë. Për krahasim, vetëm një e katërta e punonjësve në sektorin publik dhe 42% e personave në sektorin e shoqërisë civile punonin më shumë sesa 40 orë në javë. Më tej, personat që punojnë pa kontratë kishin më shumë të ngjarë të punonin jashtë orarit të punës: pothuajse gjysma e tyre raportonte se punonte jashtë orarit. Ligji i Kosovës parasheh që puna jashtë orarit duhet të kompensohet ose me para, ose me pushim.³³ Megjithatë, pothuajse gjysma e të anketuarve që kishin punuar jashtë orarit (47%) nuk kishin marrë kompensim për punën e kryer jashtë orarit. Numri i burrave që

³⁰ N = 1,288 (855 gra, 433 burra).

³¹ Ndonëse më shumë sesa gjysma e të anketuarve të punësuar kishin kontrata pa afat, mesatarisht, personat e punësuar në Prishtinë kishin kontrata më të shkurtra sesa punonjësit që jetonin në qytete të tjera.

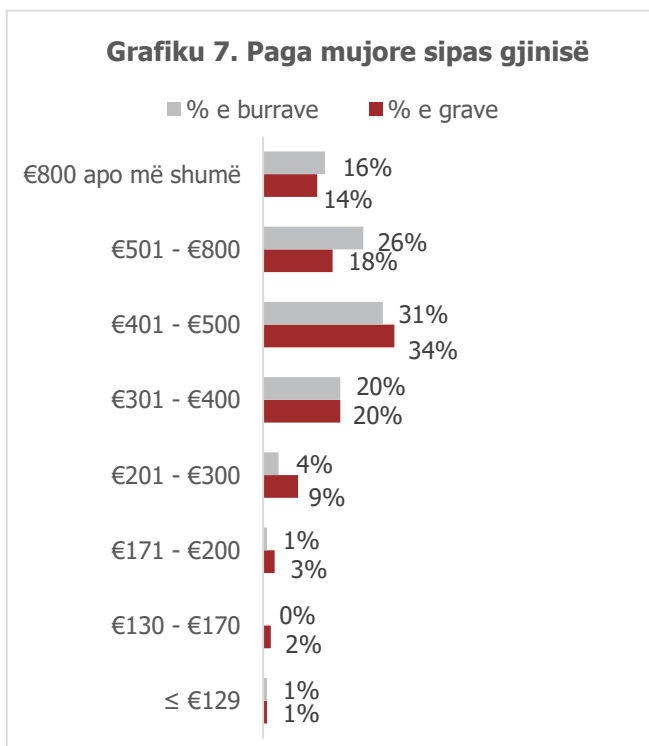
³² N = 1,178.

³³ LP, neni 56.

merrnin pushim si kompensim për punën jashtë orarit ishte më i lartë (25%) sesa ai i grave (19%). Më tej, përqindja e burrave që pranonin kompensim financiar për punën jashtë orarit ishte më e lartë (6%) sesa ajo e grave (3%). E përsërisim, për të siguruar një bazë më të qartë krahasimi me qëllim që të kuptojmë nëse pranimi i kompensimit për punën jashtë orarit përfshin diskriminim me bazë gjinore ose jo, nevojitet të kryhen hulumtime të tjera.

Shkeljet e të drejtës për pagë të barabartë dhe për punë të barabartë

Siç thamë, paga e barabartë për punë të barabartë është një vlerë themelore e BE-së. Nga hulumtimet e mëparshme është konstatuar se në Kosovë burrat kanë mesatarisht pagë më të lartë sesa gratë.³⁴ Siç ilustron në grafikun 7, nga anketimi u konstatua, në mënyrë të ngjashme, se burrat duket se kanë rroga më të larta sesa gratë.³⁵ Krahasuar me 32% të grave, 42% e të anketuarve kishin paga më të larta sesa 500 euro neto në muaj. Ndërkohë, përqindja e grave që kishin rroga që shkonin më pak sesa 300 euro neto në muaj ishte më e lartë sesa ajo e burrave. Në bazë të të dhënave cilësore janë nxjerrë prova të tjera që dallimet në paga mund të përfshijnë diskriminimin me bazë gjinore kundër grave, meqenëse të anketuarat shpjeguan se si pranonin paga më të ulëta sesa kolegët e tyre burra, edhe pse kryenin të njëjtën punë.



Të pyetur lidhur me atë nëse punëdhënësit qëllimisht bëjnë deklarata të rreme për pagat e punonjësve tek autoritetet përkatëse, për të shmangur pagesën e taksave ose pensione, shumica e të anketuarve (86%) deklaruan se punëdhënësi i tyre ua deklaroi saktë pagën.³⁶ Në një intervistë, një e intervistuar shpjegoi se si kompania në të cilën punonte paguante gjysmën e pagës përmes bankës dhe gjysmën ia jepte në dorë për të shmangur pagesën e taksave më të larta. Ajo tha: "Kemi pasur 'kontrata të brendshme' për pagën reale, prandaj unë deklaroja vetëm 350 euro si pagë në bankë".³⁷ Në një dokument të shkurtër politikash të vitit 2016, lihej të kuptohej se të ashtuquajturat "paga të fshehura", domethënë të ardhura që deklarohen pjesërisht ose jo plotësisht, mbizotërojnë në Kosovë dhe janë raportuar nga 37%

“ Në punën time si përfaqësuese ligjore e bankës, për tre vjet më kanë paguar 150 euro më pak sesa kolegët e mi meshkuj që kanë të njëjtën pozitë.

- Grua, 33 vjeçe, Prizren

³⁴ Millennium Challenge Corporation, Kosovë - Anketa për fuqinë punëtore & përdorimin e kohës, 2017, marrë nga: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205>. Ata gjetën se mesatarisht gratë pranojnë 289 euro në muaj krahasuar me burrat të cilët pranojnë 353 euro.

³⁵ N = 1,175 (757 gra, 418 burra).

³⁶ N = 1,144 (733 gra, 411 burra).

³⁷ Intervistë e RRGK-së me një grua 31 vjeçe nga Drenasi, dhjetor 2018.

e punonjësve.³⁸ Në hulumtimin e RrGK-së, përqindja e të anketuarave që nuk e dinin nëse punëdhënësi deklaronte pagën reale që pranonin ose jo ishte më e lartë (12%) sesa ajo e burrave (9%).

Ndonëse është raportuar gjetkë në vendet e Ballkanit Perëndimor, mesa duket disa punëdhënësit në Kosovë u kërkojnë punonjësve që të kthejnë një pjesë të pagës së tyre. Pavarësisht kësaj, disa përgjigje të dhëna në anketë lënë të kuptohet se kjo dukuri mund të ndodhë. Nga të anketuarit që janë punësuar të paktën një herë, 4% e grave dhe 2% e burrave deklaruan se kjo u kishte ndodhur atyre.³⁹ Pavarësisht këtyre konstatimeve të shkeljeve të ligjit, të cilat kanë të bëjnë me "pagat e fshehura", është e vështirë të arrihet në përfundim lidhur me atë nëse në këto dukuri përfshihet diskriminimi me bazë gjinore. Ekziston nevoja për hulumtime të mëtejshme.

Kushtet e këqija të punës dhe trajtimi i barabartë

Në vitin 2018, shëndeti dhe siguria në punë, nën ombrellën e përgjithshme të kushteve të punës, dominoi debatin publik në Kosovë. Disa raste të vdekjeve në industrinë e ndërtimit ngritën pikëpyetje lidhur me kushtet e punës në sektorin privat.⁴⁰ Fakti që burrat priren të jenë të mbipërfaqësuar në këtë sektor dhe, për rrjedhojë, më të ekspozuar ndaj rreziqeve nga shkelja e rregullave të sigurimit, nuk mund të karakterizohet si diskriminim me bazë gjinore në vetvete, duke marrë parasysh mungesën e krahasorit të punës së ngjashme. Nuk dihet të ketë analiza me të cilat është vlerësuar diskriminimi i mundshëm me bazë gjinore në lidhje me shkeljen e të drejtave të punëtorëve në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës. Përmes anketimit në internet, të përdorur në këtë hulumtim, u konstatua se një në çdo tre persona (34%) që ishte punësuar ndonjëherë gjatë dhjetë viteve të fundit mendonte se shëndeti dhe siguria e tij/saj kishte qenë në rrezik për shkak mos sigurisë të punës. Mesa duket, numri i grave (37%) që ndiheshin të rrezikuara ishte më i lartë sesa ai i burrave (29%).

Krahas kësaj, rreth 28% e të anketuarave që ishin punësuar të paktën një herë thoshin se u ishte mohuar e drejta për pushim mjekësor ose ditë pushimi gjatë ditëve të festave të paktën një herë. Nga ata, të drejtat e të cilëve u janë shkelur, 17% kishin punuar në sektorin publik dhe 62% në sektorin privat. Numri i grave të cilave u shkeleshin të drejtat e punës ishte konsiderueshëm më i madh (35%) sesa ai i burrave (15%). Ndoshta kjo lë të kuptohet se grave, më shumë sesa burrave, kanë të ngjarë t'u shkelen të drejtat për pushim, çka mund të përfshijë diskriminim me bazë gjinore. Megjithatë, duhen bërë hulumtime të mëtejshme.

Lidhur me trajtimin e barabartë në punë, sipas anketimit të vitit 2017 të institutit "Riinvest", 30% e të punësuarave besonin se "mbikëqyrësi i tyre i diskriminonte në bazë gjinore kur delegonte punët", dhe 20% mendonin se "gjinia e tyre ndikon te profesioni".⁴¹ Më tej, "20% besojnë se kolegët e tyre i trajtojnë ndryshe për shkak të gjinisë".

Shkelja e të drejtave të shtatzënisë dhe të pushimit të lehonisë

Në hulumtimet e mëparshme, RrGK-ja ka dokumentuar shkelje të të drejtave të grave gjatë shtatzënisë. Në këtë hulumtim u gjet se vetëm 15% e punëdhënësve kishin politika me të cilat identifikoheshin rreziqet për shtatzënat, sipas parashikimeve të ligjit të Kosovës.⁴² Një në pesë të intervistuar thoshte se puna e saj e ekspozonte atë dhe fetusin e saj ndaj rrezikut:

³⁸ Qendra për Hulumtim dhe Politikëbërje, Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim dhe Demokracia për Zhvillim, *Punonjësi hije – Ekonomia e fshehur dhe puna e padëkluar në Maqedoni, Shqipëri dhe Kosovë*, 2016, fq. 1, marrë nga: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2016/11/23.-PB1-RHEM-07.11.2016-Final.pdf>.

³⁹ N = 1,137 (727 gra, 410 burra).

⁴⁰ Fazliu, E., "KDI Condemns Safety Conditions for Private Sector Employees [IDK-ja dënon kushtet e sigurisë për punonjësit në sektorin privat]", *Prishtina Insight*, parë për herë të fundit më 16.02.2019, marrë nga: <https://prishtinainsight.com/kdi-condemns-safety-conditions-for-private-sector-employees/>

⁴¹ Instituti "Riinvest", *Gratë në tregun e punës*, fq. 9.

⁴² RRGK, *Arritja e ekuilibrit*, fq. 17.

31% e grave të punësuar gjatë shtatzënisë thoshin se u duhej të ngrinin, mbanin, shtynin ose tërhiqnin pesha; 80% rrinin ulur ose në këmbë për periudha të gjata në vendin e punës; pothuajse çereku ishte i ekspozuar ndaj agjentëve biologjikë, kimikë ose fizikë; 54% ishin të ekspozuara ndaj temperaturave ekstreme (të larta ose të ulëta) ose dridhjeve; 8% u duhej të bënin punë natën (punë prej të paktën dy orësh midis orës 22:00 dhe 05:00); dhe 53% u duhej të punonin me orë të zgjatura ose jashtë orarit gjatë kohës që ishin shtatzënë.⁴³

Këto përbëjnë shkelje të Ligjit të Punës.

Në këtë hulumtim të vitit 2018, të intervistuarit deklaruan se shkeljet e të drejtave ligjore lidhur me shtatzëninë dhe pushimin e lehonisë janë prej formave më të zakonshme të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës.⁴⁴ Ata përshkruan 12 raste specifike që kishin të bënin me shkelje të së drejtës për pushim të lehonisë. Në pjesën më të madhe të këtyre rasteve, punëdhënësit ua ndërprejnë kontratat punonjëseve gjatë shtatzënisë së tyre ose gjatë kohës kur ishin me pushim të lehonisë, pa i njoftuar paraprakisht. Në një rast, një grua shtatzënë ishte pushuar nga puna si anëtare e bordit të një ndërmarrjeje publike, edhe pse kontratën e kishte të vlefshme deri në vitin 2021.⁴⁵ Gjithashtu, ekziston edhe praktika e përdorimit të kontratave afatshkurtra me qëllim të shmangies së pagesës për pushimin e lehonisë.

Nga të anketuarat, 28% ishin shtatzëna gjatë punësimit. Nga këto, 26% thanë se u ishte mohuar e drejta për pushim të paguar të lehonisë. Ato as nuk ishin paguar, dhe as nuk kishin marrë kompensim nga qeveria.⁴⁶ Mundësia e mosmarrjes së asnjë kompensimi gjatë pushimit të lehonisë dukej më e lartë te gratë që punonin në sektorin privat. Ishte shqetësues konstatimi se 62% e të anketuarave të cilat kishin marrë pushimin e lehonisë gjatë kohës që ishin të punësuar në sektorin privat as nuk ishin paguar dhe as nuk kishin marrë ndonjë kompensim nga qeveria. Inspektorët e punës konfirmuan se kishin pasur disa raste të shkeljes së të drejtave për pushim të lehonisë, sidomos në sektorin privat.⁴⁷ Për krahasim, 15% e grave të punësuar në sektorin publik, 29% e atyre të punësuar në OSHC-të vendore dhe 17% e grave që punonin në organe ndërkombëtare nuk merrnin kompensim.⁴⁸

“Kolegët më këshilluan ta mbaja shtatzëninë të fshehtë sepse [sipas tyre], sapo të them që jam shtatzënë, do të humbja vendin e punës. E mbajta të fshehtë për pesë muaj. Arrita ta mbaja të fshehtë! Gjatë muajit të pestë, e morën vesh që isha shtatzënë dhe, kur menaxherja e mori vesh, më vunë në presion të madh. Ajo bëri çdo gjë për të më bërë të hiqja dorë nga puna. Megjithatë, unë thjesht vazhdova të punoja edhe për një muaj tjetër. Pas kësaj, më dhanë një kontratë njëmuajore sepse e panë që nuk doja të hiqja dorë nga puna, dhe pas atij muaji më dërguan në shtëpi.

- Grua, sektori privat, 33 vjeçe, Prishtinë

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Intervista të RRGK-së me përfaqësues të institucioneve.

⁴⁵ Ky rast është në Gjykatën e Apelit (intervistë e RRGK-së me një gjyqtar, Mitrovicë, nëntor 2018).

⁴⁶ N = 245.

⁴⁷ Intervistat e RRGK-së, 2018.

⁴⁸ Organe ndërkombëtare janë, p.sh.: BE-ja, Organizata e Kombeve të Bashkuara (OKB), agjencitë e OKB-së dhe ambasadat e huaja.

Nga 245 gratë që morën pushimin e lehonisë të paktën një herë që prej vitit 2018, 83% u kthyen në vendin e mëparshëm të punës pas mbarimit të pushimit. Megjithatë, 21% e këtyre grave shpreheshin se u ishte bërë presion të ktheheshin në punë më përpara sesa afati i planifikuar (shih grafikun 8).



Disa gra (15%) mendonin se trajtoheshin ndryshe nga kolegët ose shefat pas kthimit të tyre nga pushimi i lehonisë. Kur u pyetën specifikisht lidhur me krahasimin e trajtimit “para dhe atë pas marrjes së pushimit”, 5% e tyre thanë se kishin më pak përgjegjësi dhe 11% thanë se kishin më shumë përgjegjësi pasi u kthyen; 3% thanë se paga e tyre ishte ulur pasi u kthyen nga pushimi. Në çdo pesë gra njëra (21%) thoshte se kishte më pak orë pune kur u kthye nga pushimi i lehonisë, ndërsa 4% thoshin se kishin më shumë orë pune. Trajtimi i personit ndryshe pas pushimit të lehonisë, nëse nuk kërkohet specifikisht nga e punësuar, mund të përbëjë shkelje të të drejtave të saj dhe formë të diskriminimit me bazë gjinore.

Shkeljet e të drejtave për pushim të atësisë

Nga të anketuarit (burra), rreth një e treta kishin një fëmijë të sapolindur ndërkohë që ishin të punësuar, gjatë periudhës prej vitit 2008. Prej tyre, 59% thanë se punëdhënësi i kishte lejuar të bënin një deri në tre ditë pushim, ndërsa 25% kishin marrë katër deri në dhjetë ditë pushim.⁴⁹ Të paktë ishin burrat që raportonin se ishin trajtuar ndryshe pas kthimit të tyre nga ky pushim (vetëm 2%). Rreth 11% e baballarëve të rinj nuk kishin marrë asnjë ditë pushim, çka përbën shkelje të të drejtave të tyre të parashikuara nga Ligji i Punës.

Sikurse kemi diskutuar në pjesën e analizës ligjore, pushimet krahasimisht të shkurtra të burrave mund të interpretohen si formë diskriminimi me bazë gjinore kundër burrave. Megjithatë, ekziston një debat thelbësor publik lidhur me atë nëse ndryshimet e pritshme në Ligjin e Punës duhet të zgjasin pushimin e paguar të atësisë në Kosovë. Hulumtimi i Demokracisë për Zhvillim (D4D) në vitin 2017, linte të kuptohej se baballarët dëshirojnë të kenë mundësinë të shpenzojnë më shumë kohë me të sapolindurit e tyre, “por presioni shoqëror për të vepruar sipas roleve gjinore tradicionale dhe perceptimi i ndikimit të karrierat e tyre, nënkuptojnë që baballarët thjesht nuk kanë stimujt të mjaftueshëm për të bërë më shumë sesa dy javë pushimi të atësisë”.⁵⁰ Rezultatet e anketimit të D4D-së treguan se 42% e të anketuarve (burra) thoshin se do të merrnin parasysh patjetër që ta ndanin me partneren pushimin prindëror.⁵¹ Më tej, nga gjashtë konsultime publike që kishte organizuar D4D-ja në

⁴⁹ N = 149.

⁵⁰ D4D, *Ndryshimi i paradigmes: Barazi përmes lejes prindërore*, Prishtinë: 2017, fg. 7, marrë nga: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_13_SHQ_WEB.pdf.

⁵¹ Ibid., fq. 37.

rajone të ndryshme të Kosovës doli se “baballarët janë të gatshëm të bëjnë pushim të paktë një deri në tre muaj”.⁵² Këto konstatime janë konfirmuar nga të anketuarit (burra) që morën pjesë në anketën e RrGK-së në internet në vitin 2018. 64% thoshin se burrat duhet të kenë pushime prindërore të paguara më të gjata. Ndërkohë, 20% ishin kundër rritjes së këtij pushimi ndërsa 16% nuk e dinin. Në përgjithësi, të dhëna të konsiderueshme nga burime të ndryshme nënkuptojnë përkrahjen e përgjithshme të burrave për ndryshimin e Ligjit të Punës me qëllim që baballarët të mund të marrin pushime atësie për një kohë më të gjatë.

Ngacmimi seksual në vendin e punës

Sikurse kemi shpjeguar në pjesën e analizës ligjore, ngacmimi seksual mund të kuptohet si formë e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës. Anketimi në internet konfirmoi përsëri konstatimet që kishte nxjerrë RrGK-ja në hulumtimet e mëparshme që numri i grave që kanë pësuar ngacmim seksual në vendin e punës është konsiderueshëm më i lartë sesa ai i burrave.⁵³ Krahasuar me 15% të të anketuarve, 30% e të anketuarve thoshin se kishin pësuar të paktën një formë të ngacmimit seksual.⁵⁴ Ndërkohë, 12% e grave kishin pësuar ngacmim seksual më shumë sesa një herë, krahasuar me 8% të burrave.



Numri i grave që pësojnë forma të ndryshme të ngacmimit seksual, të shqyrtuara në këtë anketë, ishte më i lartë sesa ai i burrave (shih grafikun 9). Krahasuar me 12% të burrave, 24% e grave ishin ekspozuar ndaj gjesteve seksuale, shakave dhe tingujve (me natyrë seksuale). Tri herë më shumë të anketuara (9%) sesa të anketuar (3%) kishin pranuar emaille ose SMS me natyrë seksuale.

Ishte shqetësuese gjetja se 13% e grave dhe 5% e burrave ishin prekur fizikisht në situata ku prekja ishte e panevojshme. Ndërkohë, 9% të grave dhe 5% të burrave u kishte propozuar kolegu ose eprori të bënin seks me të, ndërsa 2% e grave dhe burrave bashkë ishin detyruar nga një kolegj ose epror të bënin seks me të.

⁵² Ibid., fq. 34.

⁵³ RrGK, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, 2016.

⁵⁴ N = 1,346 (915 gra, 431 burra). Të intervistuarit dhanë shtatë dëshmi të detajuara për raste të ngacmimit seksual në vendin e punës, ku të gjitha, përveç njërit, kishin të bënin me gra (intervista të RrGK-së me përfaqësues të institucioneve, 2018).

Statistikisht, shanset për t'u ngacmuar seksualisht janë më të larta nëse je grua ose punon në sektorin privat ose të shoqërisë civile (krahasuar me sektorin publik).⁵⁵ Për sa i takon moshës, personat mbi 50 vjeç janë ata që më së pakti kanë të ngjarë të përjetojnë ngacmim seksual. Shanset për t'u ngacmuar seksualisht janë më të larta për ata që kanë diploma "master" ose doktoratë në krahasim me ata që kanë arsim të mesëm ose profesional. Megjithatë, këto diferenca mund t'i atribuohen mundësisë që pjesëmarrësit në anketim të cilët ishin më të arsimuar janë në gjendje ti njohin më lehtë format e ndryshme të ngacmimit seksual. Sipas anketës, më shumë të punësuar që jetojnë në Prishtinë janë përballur me ngacmimin seksual në punë (rreth 30%) sesa qytetarët që jetojnë në qytetet e tjera të Kosovës (21%).⁵⁶

Për sa i takon gjinisë së kryerësve (grafiku 10), sipas 80% të të anketuarave që kishin përjetuar ngacmim seksual në vendin e punës, ky ngacmim ishte ushtruar ndaj tyre nga burrat.⁵⁷ Megjithatë, 19% thanë se si burrat, ashtu edhe gratë, kryenin ngacmim seksual. Më pak se 2% e grave thanë se kryerësja ishte grua. Ndonëse mostra e burrave që kishin pësuar ngacmim seksual në vendin e punës ishte krahasimisht më e vogël, pothuajse gjysma (48%) pohuan se kryerësit ishin si gra ashtu edhe burra.



Ndërkohë, 12 pjesëmarrës (19%) thanë se gratë kishin kryer ngacmim seksual ndaj tyre.

Përmes shqyrtimit të pozitës që ka kryerësi në vendin e punës mund të zbulohet nëse ka ndonjë lidhje midis gjinisë, dinamikës së pushtetit dhe ngacmimit seksual në vendin e punës. Më tej, sikurse kemi diskutuar në pjesën e analizës ligjore, Kodi Penal tashmë parashikon një dënim më të rëndë kur personat në pozita pushteti e keqpërdorin pushtetin për të ngacmuar seksualisht të tjerët. Në fakt, pjesa më e madhe e të anketuarave që kishin pësuar ngacmim thanë se ishin ngacmuar seksualisht nga persona me pozitë më të lartë (75% e grave dhe 56% e burrave).⁵⁸ Për një në çdo tre burra, ngacmuesi ishte në një pozitë më të ulët, ndërsa kjo ndodhte me gratë në vetëm 16% të rasteve.

“ Ai [drejtori i shkollës] më dha një telefon dhe më thërriste në të gjithmonë. Më thoshte: "Eja në zyrë," edhe pse i thosha që isha në klasë. "Vetëm eja në zyrë", me thoshte. Kjo vazhdoi derisa një herë u përpoq të më puthte me zor.

- Grua, mësimdhënëse, 36 vjeçe, Prizren

⁵⁵ Huluntuesit përdoren regresionin logjik për të testuar nëse mundësia e përjetimit të ngacmimit seksual përcaktohet nga gjinia, moshja, kategoria moshore, niveli arsimor, pozita aktuale e punës dhe paga mujore. Ky model është domethënës $\chi^2(12) = 100.218$, $p = .000$, dhe shpjegon midis 9 (Cox & Snell $R^2 = .093$) dhe 14 (Nagelkerke $R^2 = .145$) përqind të variancës. Testi i Hosmerit dhe Lemeshouit është jodomethënës: $\chi^2(8) = 14.224$, $p = .076$, çka konfirmon përshtatshmërinë e modelit.

⁵⁶ Madhësia e mostrës ishte shumë e vogël për të nxjerrë përfundime lidhur me situatën e personave që jetojnë në zonat rurale.

⁵⁷ $N = 335$ (270 gra dhe 65 burra).

⁵⁸ $N = 240$ (203 gra, 37 burra).

Përfundime

Institucionet përkatëse nuk kanë të dhëna lidhur me prevalencën e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës. Megjithatë, nga dëshmi të konsiderueshme del se në vendin e punës ka diskriminim me bazë gjinore. Nga konstatimet e nxjerra përmes anketimit del se ky diskriminim prekë veçanërisht gratë në sektorin privat, ato që marrin paga më të ulëta dhe personat midis 40 dhe 49 vjeç. Ndërkohë, të dhënat cilësore dhe hulumtime të tjera dëshmojnë se edhe në sektorin publik ka diskriminim me bazë gjinore që prekë edhe njerëz të tjerë. Personat me aftësi të ndryshme, ata nga grupet etnike pakicë dhe personat LGBTQI+ duket se hezitojnë të raportojnë rastet e diskriminimit, prandaj, lidhur me përvojat e tyre, ka fare pak informacion.

Nga të dhënat del se në Kosovë diskriminimi me bazë gjinore prek gratë gjatë procesit të pranimi në punë dhe ngritjes në punë. Duket se numri i grave që përballen me shkelje të të drejtave të punës në lidhje me kontratat, kompensimin për punë jashtë orarit, kushtet e punës dhe të drejtat për pushim të paguar, është dukshëm më i lartë sesa ai i burrave. Megjithatë, ekziston nevoja për hulumtime të mëtejshme për të vlerësuar nëse kjo përbën patjetër diskriminim me bazë gjinore. Shkelja e të drejtave për pushim të lehonisë duket shumë e përhapur. Duke marrë parasysh kohën e shkurtër të pushimit të atësisë, janë raportuar pak shkelje të kësaj të drejte. Megjithatë, nga dëshmi të konsiderueshme del se burrat në përgjithësi e mbështesin ndryshimin e Ligjit të Punës me qëllim që baballarët të kenë pushim më të gjatë të atësisë, në drejtim të adresimit të këtij ligji që aktualisht është diskriminues nga pikëpamja gjinore. Ngacmimi seksual në vendin e punës vazhdon të jetë gjerësisht i përhapur dhe prek veçanërisht gratë.

REAGIMI INSTITUCIONAL NDAJ DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE NË PUNË

Në këtë pjesë shqyrtohen njohuritë, vetëdija dhe përvojat e institucioneve përkatëse lidhur me rastet e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës. Këtu synojmë të kuptojmë mënyrën se si institucionet i kanë trajtuar rastet e tilla të diskriminimit, në pajtim me kuadrin ligjor të përmendur në pjesën e analizës ligjore. Gjetjet dalin kryesisht nga intervistat me përfaqësues të ndryshëm të këtyre institucioneve, por edhe nga konstatimet e nxjerra nga anketimi dhe intervistat me persona që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Kjo pjesë është e organizuar sipas institucionit dhe përfshin policinë, prokurorinë, gjykatat, Avokatin e Popullit dhe Inspektoratin e Punës. Më pas, diskutojmë punën e sindikatave të punëtorëve dhe ajo e OSHK-ve. Së fundmi, paraqiten reflektimet lidhur me reagimin e përgjithshëm institucional ndaj rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me vendin e punës, duke u mbështetur në kuadrin ligjor përkatës.

Policia

Policia është përgjegjëse për hetimin e çdo veprë penale.⁵⁹ Pra, policia duhet të hetojë të gjitha pretendimet për akte të diskriminimit me bazë gjinore, të përmendura në Kodin Penal, siç janë: veprat penale që lidhen me të drejtat për punë, ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual, ku përfshihet abuzimi nga personat në pozitë autoriteti.

Zyrtarët policorë kanë deklaruar se kishin marrë pjesë në trajnime për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore në kuadër të programeve të trajtimit të Policisë së Kosovës.⁶⁰ Prandaj, ata prireshin të ishin disi më të informuar për kuadrin ligjor që lidhet me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës. Zyrtarët prireshin të ishin në gjendje të identifikonin situata të ndryshme që përbëjnë diskriminim me bazë gjinore në punë, duke ditur përgjegjësitë e tyre hetimore. Ata kanë deklaruar vendosmërinë e tyre për të hetuar çdo rast të raportuar për diskriminim me bazë gjinore.

Megjithatë, sikurse vinin në dukje zyrtarët, rastet e diskriminimit zakonisht nuk bëjnë pjesë në kompetencat e tyre. Për këtë arsye, zyrtarët e intervistuar kishin hasur në pak raste të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës. Në një rast, një zyrtar kishte referuar një person për të marrë përkrahje nga institucioni përkatës: Inspektorati i Punës. Të vetmet pesë raste të identifikuara, që ishin trajtuar nga Policia, kishin të bënin kryesisht me ngacmimin seksual të raportuar nga gratë që punojnë në sektorin privat. Në këto raste, policia prirej të hapte hetime dhe rastet i kalonin prokurorisë. Në përgjithësi, fakti që shumë pak raste të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës ishin raportuar në polici e bënte të vështirë vlerësimin e kapaciteteve për adresimin e kësaj çështjeje. Ndërkohë, hulumtimet e mëparshme nga RrGK-ja kanë sugjeruar se disa oficerë policie mund të mos kenë njohuri ose pretendojnë të pengojnë trajtimin e disa formave të diskriminimit me bazë gjinore, siç është ngacmimi

⁵⁹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-076 për Policinë, neni 10, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2806>

⁶⁰ Intervistat e RrGK-së, 2018.

seksual.⁶¹ Një respondent nga OSHC që punojnë me persona LGBTIQ+ shprehu shqetësimin që policia nuk i trajton gjithmonë rastet me shpejtësi ose pa diskriminim.

Prokuroria

Prokurori i Shtetit mund të nisë procedurë penale kur ekziston ndonjë provë për kryerjen e ndonjë veprë penale, sipas parashikimit të Kodit Penal.⁶² Policia, institucioni publik, institucioni privat, media ose qytetari mund ta informojnë prokurorinë nëse mendojnë se është kryer ndonjë krim.⁶³

Edhe pse prokurorët e intervistuar kishin njohuri të konsiderueshme për kuadrin ligjor në përgjithësi, ata prireshin se nuk kishin njohuri të hollësishme lidhur me ligjet me të cilat njerëzit mbrohen nga diskriminimi me bazë gjinore. “Nuk e njoh shumë këtë çështje”, pohoi një prokuror, pohim ky që u dha edhe nga disa prokurorë të tjerë.⁶⁴ Një prokuror nuk mundi të shpjegonte ose identifikonte asnjë akt diskriminimi me bazë gjinore. Pavarësisht kësaj, kishin prirjen të ndiheshin shumë kompetentë dhe të aftë për të trajtuar këto raste. “Ne jemi 100% kompetentë dhe të aftë të trajtojmë këto raste, në mënyrë profesionale, dhe t’i mbyllim ato brenda afateve të arsyeshme”, tha një prokuror.⁶⁵

“ Nuk mund ta njohim mirë ligjin nëse nuk trajtojmë raste.

- Prokuror, Mitrovicë

Prokurorët e intervistuar në shtatë prokurori themelore pohuan se nuk kanë hasur asnjë rast diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me punën. Disa prokurorë besonin se “në Kosovë nuk ka diskriminim gjinor. Unë për vete as nuk kam dëgjuar, por as nuk më kanë thënë kolegët për ndonjë rast [...], prandaj raste të tilla nuk ekzistojnë”.⁶⁶ Nga ana tjetër, prokurorë të ndryshëm pranuan se diskriminimi me bazë gjinore ekzistonte, edhe pse nuk kishin pasur ndonjë rast të tillë. Kjo mund të ketë ndodhur pjesërisht për faktin se në Kodin Penal kjo veprë nuk përkufizohet specifikisht.

Një prokuror përmendi një rast që kishte të bënte me një veprë penale të një punëdhënësi (burrë) që kishte ngacmuar një punonjëse. Ky rast ishte ende nën shqyrtim.⁶⁷ Megjithatë, prokurori theksoi se ky rast kishte të bënte me ngacmimin, i përkufizuar në Kodin Penal, por jo me ngacmimin seksual. Në një rast tjetër të përshkruar nga një oficer policor, dy vëllezër, pronarë të një dyqani, kishin sulmuar seksualisht një grua në vendin e punës.⁶⁸ Megjithatë, rasti ishte zgjidhur nga një ndërmjetës privat, ndërsa prokurori e kishte mbyllur rastin. Duke pasur parasysh që veprat penale duhet të ndiqen penalisht në mënyrë automatike, këto sjellje mund të nënkuptojnë që prokuroria nuk e ka trajtuar si duhet këtë rast.

Në përgjithësi, disa prokurorë kanë deklaruar se shtimi i numrit të prokurorëve do të ndihmonte në uljen e grumbullit të rasteve. Më tej, disa thoshin se specializimi i prokurorëve do të çonte në përmirësimin e rezultateve të punës.

⁶¹ RrGK, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, fq. 39-42.

⁶² Kuvendi i Republikës së Kosovës, Kodi nr. 04/L-123 i Procedurës Penale”, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2861>. Siç kemi diskutuar në pjesën e analizës ligjore, veprat penale renditen në kapitullin XIX për veprat penale kundër të drejtave në marrëdhëniet e punës dhe kapitullin XX për veprat penale kundër integritetit seksual (Kodi Penal, ligji nr. 04/L-082).

⁶³ Ibid, neni 6, paragrafi 3.

⁶⁴ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Prishtinë, dhjetor 2018.

⁶⁵ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Gjilan, nëntor 2018

⁶⁶ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Ferizaj, dhjetor 2018.

⁶⁷ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Gjilan, nëntor 2018

⁶⁸ Intervistë e RrGK-së me një oficer policor, Ferizaj, nëntor 2018.

Gjykatat

Sipas Ligjit për Gjykata, "Gjykatat Themelore janë kompetente për të gjykuar në shkallë të parë [të] gjitha çështjet".⁶⁹ Departamenti i Përgjithshëm gjykon "në shkallë të parë gjitha çështjet, përveç nëse kjo është në kompetencë e një Departamenti tjetër".⁷⁰ Gjykatat themelore merren me rastet penale dhe civile. Divizioni Penal gjykon të gjitha rastet penale të cilat nuk janë në kompetencën ekskluzive të Departamentit të Krimeve të Rënda. Ndërkohë, Divizioni Civil gjykon të gjitha rastet civile, përveç nëse me ligj parashihet ndryshe.⁷¹

Gjykatat nuk mbledhin dhe përditësojnë të dhëna të ndara sipas gjinisë lidhur me paditësit ose të paditurit.⁷² Meqenëse rastet regjistrohen sipas llojit të veprës penale, duke marrë për bazë përkufizimet e dhëna në Kodin Penal, nuk është regjistruar asnjë vepër që lidhet specifikisht me diskriminimin me bazë gjinore, kur marrim parasysh se ky nuk përkufizohet tekstualisht si krim. As vendi ku ka ndodhur krimi nuk regjistrohet në mjete elektronike, çka e bën të vështirë kuantifikimin e numrit të rasteve gjyqësore ku është trajtuar diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës.

Nga të dhënat e anketimit del se në gjykata duket se janë parashtruar fare pak raste të diskriminimit. Vetëm 21 respondentë, ose 8% e atyre që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë, ishin përfshirë në ndonjë formë të padive gjyqësore lidhur me rastin e tyre. Përqindja e burrave (18%) ishte dukshëm më e lartë sesa ajo e grave (6%). Edhe përfaqësuesit e gjykatës thanë se kishin pranuar fare pak raste

“ Kam 23 vjet që punoj si gjyqtare dhe nuk kam hasur në asnjë rast të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me tregun e punës.

- Gjyqtare, Gjakovë

që kishin të bënin me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës.⁷³ Si gjyqtarët e divizionit civil ashtu edhe ata të divizionit penal prireshin të deklaronin se nuk kishin trajtuar raste të tilla. Ata nuk dinin që gjyqtarë të tjerë të kishin raste të tilla. Vetëm pak gjyqtarë nga gjykatat civile ishin marrë me fare pak raste të tilla. Në këto raste, paditësi prirej të ishte grua dhe kryerësit e veprave prireshin të ishin punëdhënës (burra). Rastet që lidhen me shkeljet e të drejtave të grave për pushim të lehonisë, shkarkimet nga puna për shkaqe gjinore dhe ngacmimin seksual.

Kjo mungesë e praktikës gjyqësore me gjasë ndikon në njohuritë që kanë gjyqtarët lidhur me kuadrin ligjor përkatës. Në përgjithësi, gjyqtarët i njohin përgjegjësitë dhe kompetencat. Megjithatë, ata kanë vetëm njohuri shumë të përgjithshme lidhur me kuadrin ligjor për mbrojtjen e grave dhe burrave nga diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me punën. Pavarësisht kësaj, gjyqtarët në përgjithësi ndihen kompetentë dhe deklaronin se do t'i trajtonin me përparësi rastet e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën.

Në përgjithësi, ata pak gjyqtarë që ishin marrë me raste të diskriminimit me bazë gjinore pretendojnë se kanë reaguar ndaj rasteve në mënyrën e duhur. Një gjyqtar përmendi rastin e një kompanie publike që kishte pushuar nga puna një grua shtatzënë, edhe pse kishte kontratë të vlefshme deri në vitin 2021.⁷⁴ Me këtë veprim, ishte shkelur Ligji i Punës. Për këtë arsye, gjyqtari e kishte gjobitur kompaninë dhe i kishte kërkuar t'ia kompensonte gruas pagën e papaguar, duke filluar nga momenti i ndërprerjes së kontratës së saj. Megjithatë, i padituri parashtrroi një ankesë dhe rasti është në Gjykatën e Apelit. Në përgjithësi, nga ky shembull

⁶⁹ Ligji 03/L-199 për Gjykatat, neni 11, paragrafi 1.

⁷⁰ Ibid, neni 16, paragrafi 1.

⁷¹ Republika e Kosovës, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Gjykata Themelore në Prishtinë, marrë nga:

<http://www.gjyqesori-rks.org/sq/courts/page/index/120>.

⁷² Korrespondencë elektronike e RrGK-së me zyrtarë që iu përgjigjën kërkesës së RrGK-së për të dhëna statistikore (2018).

⁷³ Intervistë e RrGK-së me gjykatës të ndryshëm, 2018.

⁷⁴ Intervistë e RrGK-së me një gjyqtar, Mitrovicë, nëntor 2018

del se gjykata e ka trajtuar këtë rast si duhet, në pajtim me LP-në. Prokurorët dhe oficerët policorë në përgjithësi binin dakord që gjykatat priren t'i trajtojnë rastet në mënyrën e duhur.

Për dallim, të intervistuarit që përfaqësonin sindikatat dhe OSHC-të kishin mendime të tjera lidhur me performancën e gjykatave. Për shembull, një përfaqësues i sindikatës së punëtorëve tha: "Gjykata u jep përparësi më shumë burrave sesa grave".⁷⁵ Në mënyrë të ngjashme, një përfaqësuese e një OSHC-je tha se gjykatat i zvarritin rastet e kësaj natyre dhe se rastet "nuk merren seriozisht".⁷⁶

Një gjyqtar deklaroi se praktika e fajësimit të viktimës vazhdon në sistemin gjyqësor.⁷⁷ Gjatë seancave gjyqësore për një rast të ngacmimit seksual, avokati i kryerësit bëri komente seksiste dhe fyese duke deklaruar se viktimë "e kishte kërkuar vetë". Megjithatë, gjyqtari e dënoi me gjobë prej vetëm 600 eurosh shkelësin e pretenduar, një udhëheqës kompanie. Kolegia e gjyqtarit, e intervistuar nga RrGK-ja, ishte e mendimit se vendimi i gjykatës ishte i papërshtatshëm dhe se ekzistonte baza ligjore për të dhënë një dënim më të lartë. Ajo besonte se fakti që gjyqtari ishte burrë kishte kontribuar në këtë vendim të pasaktë. Prokuroria e ka hapur sërish rastin në Gjykatën e Apelit.

Disa gjyqtarë besonin se numri i vogël i gjykatësve ua pengonte arritjen e rezultateve. Ata dhe të tjerët besonin se poashtu është e rëndësishme që gjyqtarët të jenë të specializuar.

“Kur në gjykatë parashtrohet një rast, në fakt nuk është e qartë nëse biznesmeni po e korrupton gjyqtarin apo se si është puna. Sepse në fund të fundit, bëhet fjalë për një betejë midis biznesit të fuqishëm dhe një punonjësi të thjeshtë.”

Inspektorati i Punës

Inspektorati i Punës duhet të mbikëqyrë zbatimin e LP-së. Ai duhet të trajtojë çdo kërkesë nga punonjësit lidhur me shkeljet e mundshme të të drejtave të punës. Në rastet kur verifikohet shkelja, Inspektorati i Punës duhet të nisë masat disiplinore për punëdhënësin.⁷⁸ Ankesat që i parashtrohen Inspektoratit të Punës duhet patjetër të mbahen konfidenciale për të mbrojtur punonjësit. Gjithashtu, inspektorët e punës janë të autorizuar të inspektojnë çdo vend pune dhe seli të punëdhënësve pa paralajmërim dhe të dokumentojnë çdo shkelje të LP-së. Nëse inspektorët e punës vlerësojnë se kushtet e punës paraqesin rrezik për sigurinë, shëndetin dhe dinjitetin e punonjësve, ata mund të nxjerrin një njoftim me shkrim lidhur me parregullsitë e gjetura dhe të caktojnë një afat për adresimin e tyre.

Inspektorët e punës dukeshin të jenë të informuar lidhur me dispozitat ligjore që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë ligjore në vendin e punës, sidomos me dispozitat ligjore të LP-së që kanë të bëjnë me gjininë. Megjithatë, ata nuk ishin në dijeni lidhur me LBGJ-në dhe LMD-në. Përgjigjet e disa inspektorëve linin të kuptohej se ata ndoshta nuk janë në gjendje të identifikojnë diskriminimin me bazë gjinore. Për dallim, inspektorët e tjerë ishin shumë të informuar, i identifikuan të gjitha situatat e lidhura me punën të cilat do të mund të përbënin diskriminim me bazë ligjore. Në përgjithësi, inspektorët dukeshin të ndjeshëm ndaj situatave që mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore në punë. Ata deklaruan që janë të dedikuar të adresojnë çdo rast të raportuar të diskriminimit.

⁷⁵ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

⁷⁶ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese, Gjakovë, nëntor 2018.

⁷⁷ Intervistë e RrGK-së me një gjykatëse, tetor 2018. RrGK-ja gjeti dëshmi për ekzistencën e dukurisë së fajësimit të viktimës në një hulumtim tjetër të vetin: *Ngacmimi seksual në Kosovë* (2016) dhe *Nga fjalët në vepra?*

Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës me bazë gjinore në Kosovë (Prishtinë: RRGK, 2017, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>).

⁷⁸ Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, neni 5.

Inspektorati i Punës nuk ka sistem elektronik të të dhënave, çka do të mundësonte klasifikimin e rasteve në bazë të shkeljeve specifike. Kësisoj, nuk ekzistojnë informata të konsoliduara lidhur me rastet e raportuara tek Inspektorati i Punës, duke përfshirë ato që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore. Në vend të kësaj, inspektorët thjesht i ruajnë dosjet e rasteve individuale në kompjuterët e tyre, pa asnjë sistem specifik klasifikimi. Kjo e vështirëson shumë gjurmimin e numrit dhe llojit të rasteve të trajtuara nga Inspektorati i Punës, të cilat kanë përfshirë diskriminimin me bazë gjinore.

Nga përvoja e tyre personale, inspektorët kanë deklaruar se fare të pakta kanë qenë rastet e diskriminimit me bazë gjinore, të paraqitura nga punonjësit ose të konstatuara gjatë inspektimeve rutinë. Pjesa më e madhe e këtyre rasteve kishin të bënin me shkeljen e dispozitave të pushimit të lehonisë, sidomos në sektorin privat. Këtu përfshihej ndërprerja e jashtëligjshme e kontratave të punonjëseve shtatzëna dhe diskriminimin në pranimin në punë me qëllim të shmangies së kostove të pushimit të lehonisë.

Gjatë trajtimit të rasteve të diskriminimit me bazë gjinore, inspektorët prireshin të mos e konsideronin me prioritet diskriminimin me bazë gjinore. Ata vunë në dukje se duhet të merren me shumë raste të tjera. Inspektorët e intervistuar të punës pothuajse ranë dakord njëzëri se numri i vogël i inspektorëve ndikonte negativisht jashtë mase në performancën e tyre. Pjesa më e madhe e tyre mendonin se pasja e prania e një numri më të madh inspektorësh pune do të kontribuonte në rritjen e efikasitetit të inspektimit të rasteve të diskriminimit. Disa gjithashtu vunë në dukje mungesën e mjeteve të përshtatshme për inspektime dhe nevojën për trajnime me qëllim që ata të kualifikoheshin më shumë për të inspektuar sektorë specifikë të punësimit.

Në një rast, i pyetur lidhur me ndonjë rast të inspektuar të ngacmimit seksual në vendin e punës, një inspektor tha se ndonjëherë paraqitja e jashtme e punonjëseve mund të jetë shkak për ndodhjen e rastit të ngacmimit seksual. “Veshja e grave mund të jetë provokim seksual për kolegët meshkuj”, tha ai.⁷⁹ Ky shembull ilustron “fajësimin e viktimës” dhe lë të kuptohet se ka mungesë njohurish të mjaftueshme lidhur me mënyrën se si trajtohen këto raste. Një inspektor tjetër tha se ndonjëherë inspektorët refuzojnë të inspektojnë vendet e punës të cilat konsiderohen si degraduese për gratë, siç janë qendrat e masazheve që dyshohen për aktivitete prostitucioni. Inspektorët kanë frikë se mos njerëzit e rrethit të tyre shoqëror i gjykojnë që kanë pranuar të hyjnë në ato vende, tha ai. Nga këta shembuj del se normat shoqërore mund t’i pengojnë disa inspektorë të kryejnë detyrat e tyre.

“ Veshja e grave mund të jetë provokim seksual për kolegët meshkuj.

- Inspektor i punës, Gjilan

Pakënaqësia me rezultatet e punës të Inspektoratit të Punës ishte një temë që përsëritej në radhët e prokurorëve, gjyqtarëve dhe përfaqësuesve të AP-së. Për shembull, ata vunë në dukje inspektimin e papërshtatshëm të rasteve të diskriminimit, shkeljen e konfidencialitetit dhe raportimin e paqartë lidhur me rastet e inspektuara. “Raportet e tyre janë të paqarta, çka lë vend për interpretim”, tha një prokuror. Kjo “ua vështirëson punën institucioneve të tjera në nxjerrjen e vendimeve”.⁸⁰ Zyrtarë nga institucione të ndryshme shprehën shqetësimin që Inspektorati i Punës nuk i identifikon gjithmonë me saktësi rastet e diskriminimit, çka mund të rezultojë në numrin fare të vogël të rasteve që referohen në gjykatë.

Po ashtu, nga ata pak të anketuar që raportojnë diskriminim me bazë gjinore në punë, shumica kishin kërkuar mbështetje nga Inspektorati i Punës. Ata e përshkruan atë që perceptojnë si sjellje të keqe në menaxhimin e rasteve të tyre. Respondentët ia atribuonin këtë mungesë së pushtetit, korrupsionit dhe nepotizmit politik në radhët e inspektorëve.

⁷⁹ Intervistë e RrGK-së me një inspektor të punës, Gjilan, nëntor 2018.

⁸⁰ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Pejë, dhjetor 2018.

Institucioni i Avokatit të Popullit

Si organ i pavarur, AP-ja mbikëqyr dhe nxit respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Sipas LBGJ-së dhe LMD-së, ky institucion është përgjegjës për adresimin e ankesave për trajtim të pabarabartë dhe diskriminues.⁸¹ Në rastet e pretenduara për diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën, AP-ja mund të hetojë shkeljet dhe të japë rekomandime për t'u dhënë fund praktikave diskriminuese. AP-ja ka zyra në secilin prej pesë rajoneve të Kosovës.

Në përgjithësi, përfaqësuesit e AP-së dukeshin shumë të informuar lidhur me kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore. Ata mund t'u referoheshin LMD-së dhe LBGJ-së dhe të komentonin lidhur me ta. Ata i dinin përgjegjësitë ligjore për adresimin e ankesave dhe mund të përmendnin një shumëllojshmëri situatash të cilat mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore në punë. Pjesa më e madhe e përfaqësuesve të AP-së mendonin se kishin kapacitetet e mjaftueshme profesionale për t'u marrë me këto raste. Megjithatë, disa vunë në dukje se u mungon infrastruktura, si dhe hapësira e mjaftueshme në zyrë për ruajtjen e konfidencialitetit dhe qasja fizike për personat me aftësi të ndryshme. Përfshirja e më shumë punonjësve në zyrat rajonale të AP-së mund t'i bëjë disa gra të ndihen më rehat për të diskutuar përvojat e diskriminimit, u shpreh një përfaqësues i AP-së.

AP-ja ka një bazë elektronike të dhënash ku regjistrohen ankesat e pranuar. Megjithatë, diskriminimi me bazë gjinore nuk figuron si kategori ose filtër. Për këtë arsye është e vështirë të vlerësohet numri i rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në punë, të adresuara nga AP-ja. Megjithatë, nga intervistat del se AP-ja ka trajtuar fare pak raste të diskriminimit me bazë gjinore.⁸² Ankesat e pranuar kanë të bëjnë kryesisht me punësimin e padrejtë, ngritjen e padrejtë në detyrë, pushimin nga puna ose shkeljen e të drejtës për pushim të lehonisë. Pjesa më e madhe e rasteve ka ndodhur në sektorin e bankave dhe në institucionet e shëndetit publik. Në një rast, rekomandimet e AP-së dhe vendimi i gjykatës bënë që një punonjëse të kthehej në vendin e punës pasi i ishte ndërprerë kontrata në mënyrë të paligjshme gjatë pushimit të lehonisë.

Zyrtarët e tjerë të intervistuar deklaruan se AP-ja ka njëfarë ndikimi kur është fjala për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë, duke nënvizuar rëndësinë e rekomandimeve të AP-së.⁸³ Gjyqtarët dukej se mendonin se ky institucion ka shumë ndikim lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën. Për dallim, vuri në dukje një prokuror, "pushteti" i Avokatit të Popullit "është vetëm të rekomandojë, jo të detyrojë".⁸⁴ Në mënyrë të ngjashme, disa respondentë të tjerë gjykonin se ky institucion ka ndikim minimal sepse rekomandimet e tij nuk janë të detyrueshme.

Sindikatat e punëtorëve

Sipas përkufizimit të dhënë në ligj, sindikatat janë "organizata të pavarura, që krijohen si bashkim vullnetar të të punësuarve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave ligjore dhe interesave ekonomike, sociale dhe profesionale të anëtarëve të tyre."⁸⁵ Ato mund t'i përkrahin të punësuarit në parashtrimin e ankesave për diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës dhe për të rritur vetëdijen e të punësuarve për të drejtat e tyre përmes rritjes së përgjithshme të vetëdijes dhe kontaktit me ta.

⁸¹ Ligji nr. 03/L-195 për Avokatin e Popullit.

⁸² Intervista të RrGK-së me përfaqësues të AP-së në secilin rajon, 2018.

⁸³ Intervista të RrGK-së me 27 përfaqësues të institucioneve të ndryshme, 2018.

⁸⁴ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Gjakovë, nëntor 2018.

⁸⁵ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë, neni 1.1, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2754>

Përfaqësuesit e sindikatave të punëtorëve, të intervistuar për këtë hulumtim, e njohin rolin e tyre si aktorë kyç që punojnë në drejtim të përparimit të të drejtave të punonjësve. Atë pranojnë ankesa nga anëtarët e tyre lidhur me shqetësimet që kanë të bëjnë me punën. Përfaqësuesit e sindikatave të punëtorëve pretendonin se synojnë të arrijnë barazi gjinore në fuqinë punëtore. Në përgjithësi, sindikatat ndihen të afta të adresojnë diskriminimin me bazë gjinore. Përfaqësuesit e sindikatave thanë se punonjësit duhet të jenë më aktivë në përdorimin e kanaleve që u janë vënë në dispozicion nga sindikatat e punëtorëve për të adresuar shqetësimet e tyre. Në këtë këndvështrim, Rrjeti i Grave, i cili operon brenda Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Kosovës, ishte përmendur si organ i brendshëm i cili angazhohet të adresojë çështjet gjinore të ndjeshme. Ky Rrjet ka organizuar trajnime dhe fushata për adresimin e ngacmimit seksual në vendin e punës dhe ka shpërndarë pyetësorë për të matur prevalencën e tij.

Megjithatë, nga disa deklaratat doli se disa përfaqësues të sindikatave mund të mos e kuptojnë se çfarë përmban diskriminim me bazë gjinore. Për shembull, një përfaqësuese e sindikatës tha: "Në sistemin arsimor, nuk ka diskriminim me bazë gjinore".⁸⁶ Të pyetur më tej për qëllime qartësimi, doli që respondentja po i referohej përfaqësimit të pabarabartë në një sektor, por po kërkonte të thoshte se prania e një përqindjeje më të lartë grash të punësuar në sektorin arsimor është tregues i trajtimit të barabartë. Më tej, një përfaqësues tjetër i sindikatës tha: "Në institucionet shëndetësore, gratë diskriminohen pozitivisht kur është fjala për punësimin, sepse ky profesion ka natyrë të ndjeshme." Këto deklaratat lënë të kuptohet që normat dhe stereotipat gjinorë mund të minojnë njohuritë e disa përfaqësuesve të sindikatave dhe mënyrën se si këta e kuptojnë atë çka përbën diskriminim me bazë gjinore. Kjo mund të ndikojë në aftësinë e tyre për të ndihmuar në mënyrë të përshtatshme në rastet e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës.

Duket se në sindikata kanë mbërritur pak raste ose ankesa për diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën. Përfaqësuesit e sindikatës prireshin të besonin se ky lloj diskriminimi ekziston, por që punonjësit nuk e raportojnë atë, kryesisht për shkak se nuk dinë se çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore, tha ai. Krahas kësaj, një përfaqësues tha se punonjësit "kishin frikë të raportonin nga frika se mos humbnin vendin e punës".⁸⁷

Niveli i ulët i raportimit të diskriminimit me bazë gjinore të sindikatave mund të vijë pjesërisht si pasojë e angazhimit përgjithësisht të kufizuar të punonjësve në sindikata. Ndonëse është e vështirë të vlerësohet me saktësi anëtarësia në sindikata, nga vlerësimet e përafërta del se rreth 60,000 njerëz janë anëtarë të sindikatave në Kosovë, duke përfshirë afërsisht 80% të personave që punojnë në sektorin publik dhe më pak se një për qind të atyre që punojnë në sektorin privat.⁸⁸

⁸⁶ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

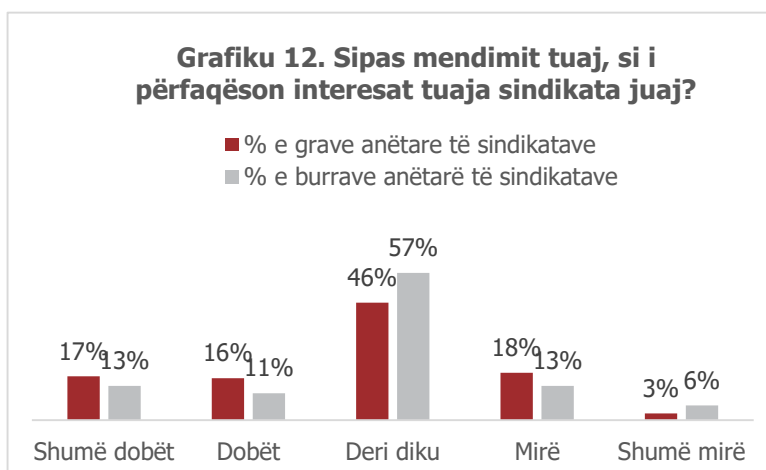
⁸⁷ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

⁸⁸ Friedrich Ebert Stiftung, *2016 Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Kosovo* [Raporti vjetor për vitin 2016 për marrëdhëniet e punës dhe dialogun social në Kosovë], 2017, fq. 10-11, marrë nga: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13231.pdf>.

Siç ilustron në grafikun 11, 24% e të anketuarve, të cilët kryen anketën e RrGK-së në internet, nuk e dinin nëse në Kosovë kishte ndonjë sindikatë që do të mund të përfaqësonte interesat e tyre (28% e grave dhe 16% e burrave).⁸⁹ Ndërkohë, 28% e respondentëve thanë se interesat e tyre nuk mund t'i përfaqësojë asnjë sindikatë (27% e grave dhe 30% e burrave). Përqindja e burrave që thanë se ekzistonin sindikata të cilat mund të përfaqësonin interesat e tyre ishte më e lartë (54%) sesa ajo e grave (44%). Nga respondentët që thoshin se në Kosovë ekzistonin sindikata, të cilat mund të përfaqësonin interesat e tyre, 36% thoshin se ishin anëtarë të një sindikate.⁹⁰ Kjo mund të pasqyrojë faktin se një pjesë e madhe e respondentëve punonin në sektorin publik, ku anëtarësia në sindikatë priret të jetë diçka më e zakonshme. Numri i respondentëve që ishin anëtarë të sindikatave ishte më i madh (41%) sesa i respondentëve (33%).



Nga respondentët që janë anëtarë të sindikatave,⁹¹ gjysma mendojnë se sindikatat nuk i përfaqësojnë interesat e punëtorëve si duhet (grafiku 12). Rreth 21% e grave dhe 19% e burrave thoshin se sindikatat janë të mira ose shumë të mira në përfaqësimin e interesave të tyre. Megjithatë, 33% e respondentëve dhe 24% e respondentëve besonin se sindikatat janë të dobëta ose shumë të dobëta në përfaqësimin e interesave të punonjësve. Këto gjetje lënë të kuptohet se njohuritë që kanë punonjësit, sidomos gratë, për sindikatat, së bashku me mosbesimin në aftësinë e sindikatave për të përfaqësuar të drejtat e punëtorëve, mund të kontribuojë në raportimin e një numri të vogël rastesh të sindikatave.



Ato fare pak raste që u ishin raportuar sindikatave kishin të bënin, të gjitha, me gra që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Sipas përfaqësuesve të sindikatave, rastet kishin ndodhur më shumë në sektorin bankar, por edhe në sektorin e shoqërisë civile. Ato thanë se rastet kishin të bënin me diskriminimin në pranimin në punë, ngritjen në detyrë, ndërprerjen e kontratës së punës, trajtimin, kushteve të punës dhe shkeljeve të dispozitave për pushimin e lehonisë. "Ishte një rast ku një bankë kishte pushuar nga puna një grua për shkak të moshës së saj. Ky rast u dërgua në Inspektoratin e Punës", tha një përfaqësuese e sindikatës.⁹²

⁸⁹ N = 1,475 (1004 gra dhe 471 burra).

⁹⁰ N = 700 (446 gra dhe 254 burra).

⁹¹ N = 252 (147 gra, 105 burra).

⁹² Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

Raportohet se sipas respondentëve, diskriminimi me bazë gjinore mund të ekzistojë edhe brenda vetë sindikatave. "Nëse ka ndonjë takim me Kryeministrin, delegacioni përbëhet nga burra [...] sepse 'burrat janë më inteligjentë', u shpreh një përfaqësuese e sindikatës.⁹³

“ Nëse ka ndonjë takim me Kryeministrin, delegacioni përbëhet nga burra [...] sepse 'burrat janë më inteligjentë'.

- Përfaqësuese e sindikatës, Prishtinë

Organizatave e Shoqërisë Civile

OSHC-të nuk kanë asnjë përgjegjësi ligjore për të adresuar diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën. Megjithatë, ka disa OSHC që merren me adresimin e diskriminimit në Kosovë. OSHCG-të punojnë për të ulur diskriminimin ndaj grave; organizatat për komunitetin LGBTI nxisin dhe mbrojnë të drejtat e personave LGBTI, duke luftuar diskriminimin që kryhet në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual; organizatat që punojnë me personat me aftësi të ndryshme i përkrahin anëtarët e tyre për të luftuar diskriminimin me bazë në aftësi; ndërsa OSHC-të aktive në mbrojtjen e të drejtave të minoriteteve punojnë për t'i dhënë fund, ndër të tjera, diskriminimit për shkaqe etnike.

Pjesa më e madhe e përfaqësuesve të intervistuar të OSHC-ve ishin të informuar për kuadrin përkatës ligjor dhe se çfarë përfshin diskriminimi me bazë gjinore. Ndoshta kjo mund t'i atribuohet faktit se shumë prej OSHC-ve të intervistuar avokonin për aspekte të LBGJ-së dhe LMD-së. Pjesa më e madhe tregonte se ndihej nga "disi" deri në "shumë" e aftë për ta adresuar këtë çështje. Megjithatë, fare pak OSHC që veprojnë në Kosovë i kanë ndihmuar drejtpërdrejt personat e prekur nga diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës. Përkundrazi, OSHC-të janë të prirura të ofrojnë hapësirë për njerëzit të cilët kanë vuajtur diskriminimin, që të flasin për problemet me të cilat përballen dhe për t'u dhënë atyre këshilla lidhur me hapat e tjerë që duhet të ndërmarrin. Ndërkohë, organizatat që punojnë me personat me aftësi të ndryshme theksonin se hasin vazhdimisht në financime të pamjaftueshme, çka e pengon punën e tyre.

Zbatimi i kuadrit ligjor: Reflektime të përgjithshme

Në përgjithësi, përfaqësuesit e të gjitha institucioneve të intervistuar, përveç inspektorëve të punës, theksonin zbatimin përgjithësisht të dobët të kuadrit ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën. Siç u shpreh përfaqësuesi i një OSHC-je: "Në teori, ligjet e shkruara janë të plota, por jo funksionale, dhe kjo i bën ata të paplotë". Ndonjëherë, kjo i atribuohet perceptimit se këto ligje ishin të pazbatueshme. Siç tha një polic: "Ligjet janë shumë të përparura, çka më pas krijon pasoja kur është fjala për zbatimin e tyre për shkak të traditës dhe mentalitetit tonë".⁹⁴ Pohimi se vlerat "tradicionale" janë pengesë për zbatimin e ligjeve përmendej shpesh.

Në përgjithësi, midis përfaqësuesve të institucioneve, nuk dukej se kishte diferenca bindëse në bazë të gjinisë ose vendndodhjes gjeografike për sa i takon njohuritë e tyre, perceptimeve dhe performancës në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore.⁹⁵

⁹³ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

⁹⁴ Intervistë e RrGK-së me një oficer policor, Gjakovë, tetor 2018.

⁹⁵ RrGK-ja përdori mostrimin me variacion për të përzgjedhur respondentët në institucionet përkatëse, duke përfshirë gra dhe burra në zonat rurale dhe urbane (shih shtojcën 1 për më shumë hollësi).

Përfundime

Ndonëse policia në përgjithësi dukej e informuar për përgjegjësitë për hetimin e akteve kriminale që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës, janë fare të pakta rastet që i janë raportuar policisë, prandaj është e vështirë të vlerësohet se si i ka trajtuar policia këto raste. Po ashtu, prokurorët prireshin të kishin njohuri për kuadrin përkatës ligjor, por nuk kishin përvojë praktike. Edhe gjykatat kanë shumë pak praktikë gjyqësore dhe shumë pak gjyqtarë dukej se kishin njohuri për kuadrin ligjor përkatës. Ndonëse disa inspektorë pune prireshin të ishin të informuar lidhur me dispozitat e LP-së të cilat kanë të bëjnë me gjininë, ata kishin pasur pak raste dhe, mesa duket, nuk e konsiderojnë prioritet trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore; raportohet se ata i kishin trajtuar disa raste në mënyrë jo të duhur, ndër të tjera, për shkak të normave sociale. Ndonëse përfaqësuesit e AP-së dukeshin shumë të informuar për kuadrin përkatës ligjor, ata kishin pasur fare pak raste dhe mund të kenë ndikim të kufizuar në ato raste, duke marrë parasysh mandatin që kanë.

Sindikatat e punëtorëve synojnë të përfaqësojnë të drejtat e punëtorëve, por disa përfaqësues të sindikatave nuk kanë njohuri lidhur me diskriminimin me bazë gjinore. Kjo, së bashku me njohuritë minimale që kanë qytetarët për sindikatat ose besimin në to, ka të ngjarë të ketë kufizuar deri më sot përkrahjen e tyre ndaj punonjësve në adresimin e diskriminimit me bazë gjinore. Personat që punojnë në OSHC prireshin të kishin njohuri për kuadrin ligjor përkatës, por drejtpërdrejt kishin ndihmuar vetëm pak raste.

REKOMANDIME

Kjo pjesë jep rekomandime bazuar në analizën e pjesëve të mëparshme, të përshtatura për akterët përkatës.

Për kuadrin ligjor

- Të shqyrtohet krijimi i një ndarjeje më logjike e kuadrit ligjor, drejt adresimit të mos harmonizimit aktual të kuadrit ligjor që mbivendosë definicione dhe sanksione të ndryshme, të cilat, tani për tani, mund të kontribuojnë në konfuzion dhe pasiguri ligjore. Për shembull, të konsiderohet ndryshimi i LP për të trajtuar në mënyrë specifike diskriminimin në kontekstin e punësimit dhe LMD për të trajtuar diskriminimin në kontekstin që nuk ka të bëjë me punësimin. Atëherë, LBGJ-ja nuk do të duhej të shërbente si bazë për ngritjen e pretendimeve për diskriminim, sepse kjo bazë do të mbulohej si duhet në LP dhe LMD. Në minimum, rishikimet duhet të harmonizojnë përkufizimet dhe sanksionet, si dhe të qartësojnë procedurat përmes të cilave parashtrihen ankesat në pajtim me ligje të ndryshme përkatëse.
- Të sigurohet që në ndryshimet në LP të përfshihen këto sugjerime:
 - Të ulet periodha e caktuar për t'u bërë punonjës i përhershëm, nga 10 vjet në tre vjet, çka do të mund të pengojë punëdhënësit të përdorin kontrata afatshkurtra për të shmangur zbatimin e dispozitave për pushimin e lehonisë. Të prezantohet një deklaratë e qartë tekstuale që paaftësia e përkohshme, rreziku gjatë shtatzënisë, pushimi i lehonisë, adoptimi, kujdesi për adoptim, kujdesi familjar, rreziku gjatë gjidhënies dhe atësia nuk do të çojnë në ndërprerjen e llogaritjes së kësaj periudhe të caktuar për të marrë një kontratë të përhershme.
 - Të zgjerohet termi "pushim i lehonisë" në nenin 12 për të përfshirë pushimin e atësisë dhe pushimin prindëror me synim mosndërprerjen e marrëdhënies së punës.
 - Të trajtohet si diskriminim i drejtpërdrejtë ndërprerja e periudhës së punës provuese për shkak të shtatzënisë.
 - Të ndryshohet dispozita për 'mbrojtje të veçantë', për gratë shtatzëna dhe gjidhënese (neni 46) për të siguruar që punëdhënësi i jep punonjësit një detyrë tjetër në rastet kur përgjegjësitë e rregullta të punës mund të jenë të dëmshme për shëndetin e nënës ose fëmijës. Të shtohet një dispozitë për vlerësimin dhe informimin, e ngjashme me nenet 4 dhe 5 të Direktivës së BE-së për Shtatzëninë, për të siguruar që t'i kushtohet vëmendje e mjaftueshme natyrës, shkallës dhe ekspozimit të rrezikut përpara ndërmarrjes së veprimeve përjashtuese.
 - Të ndryshohen dispozitat ligjore për të përmbushur kriteret minimale të Direktivës 2010/18/EU të BE-së për Pushimin Prindëror, duke u dhënë si baballarëve ashtu edhe nënave katër muaj pushim prindëror, nga të cilët njëri është i patransferueshëm. Të sigurohet që baballarëve t'u jepet njëfarë stimulimi financiar për të marrë këtë pushim, duke u dhënë kompensim financiar për kohën që nuk janë në punë me rastin e lindjes së një fëmije.
 - Të transpozohet në mënyrë të saktë koncepti i cilësisë së të vetëpunësuarit në ligjin e Kosovës. Prindërit e vetëpunësuar duhet të kenë të drejta lehonie dhe prindërore të njëjta me ato të prindërve që janë të punësuar, dhe gratë e vetëpunësuar duhet të regjistrohen zyrtarisht si të tilla. Nëse ato punojnë për bashkëshortët e tyre ose për pjesëtarë të tjerë të familjes, gratë duhet të kenë mundësi të shfrytëzojnë përfitimet e mbrojtjes sociale dhe të lehonisë, duke u mbështetur ekskluzivisht në këtë marrëdhënie familjare.

- Më tej, të hartohet dhe të shtjellohet mbrojtja nga diskriminimi specifikisht në kontekstin e punësimit, me anë të përmendjes, ndër të tjera, të formave të diskriminimit, siç janë ngacmimi, ngacmimi seksual dhe nxitja për të diskriminuar; të shquhet diskriminimi i drejtpërdrejtë nga ai i tërthortë; dhe të aplikohen bazat e tjera të renditura për diskriminimin.
- Të ndryshohet Ligji për Ushqyerjen me Gji për të ofruar mbrojtje për gratë që të ushqejnë me qumësht gjiri foshnjat gjatë gjashtë muajve të parë pas lindjes së fëmijës.
- Të shqyrtohet dhe ndryshohet LMD-ja me qëllim që të gjitha përkufizimet të harmonizohen, duke përfshirë ato që kanë të bëjnë me gjobat për kundërvajtjet. Të jepet një përkufizim i ndarë i ngacmimit seksual në pajtim me Direktivën për Reformim (recast). Të qartësohet nëse për diskriminimin e shumëfishtë dhe diskriminimin që konstatohet të jetë i rëndë do të zbatohen gjoba më të larta. Të qartësohen nenet 15 dhe 24 lidhur me përgjegjësitë e individëve, punëdhënësve dhe institucioneve shtetërore për veprime diskriminuese.
- Të ndryshohet LBGJ-ja për ta përmirësuar dhe për ta qartësuar. Të zgjerohen mbrojtjet që lidhen me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me skemat e sigurimit shoqëror profesional për të ofruar mbrojtje nga rreziku i papunësisë dhe për të ndaluar shprehimisht diskriminimin në skemat publike të sigurimeve shoqërore që lidhen me vendin e punës. Të qartësohen dispozitat për diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe format e tjera të trajtimit të pabarabartë, duke i deklaruar këto tekstualisht si kundërvajtje. Të parashikohet një procedurë e qartë për shkeljet, për caktimin e sanksioneve në kuadrin e Ligjit. Të qartësohen sanksionet specifike për format e ndryshme të diskriminimit të ndaluara brenda Ligjit, dhe jo për shkeljet e *përkufizimeve* të diskriminimit. Të rriten sanksionet ndaj parandalimit të individëve dhe kompanive që të angazhohen në diskriminimin me bazë gjinore.

Për Policinë e Kosovës

- Të përmirësohet mbledhja dhe menaxhimi i të dhënave duke siguruar që të gjitha të dhënat që menaxhohen në mënyrë elektronike të ndahen sipas gjinisë së viktimës (viktimave); gjinisë së kryerësit (kryerësve) të pretenduar; dhe llojit të vendndodhjes ku ka ndodhur krimi (p.sh. në vendin e punës, në shtëpi, ose në hapësirë publike).
- Në kuadrin e trajnimit të rregullt për policinë, të sigurohet përfshirja e informatave për kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore në punë, duke u përqendruar tek ngacmimi seksual në vendin e punës, sipas përkufizimit të ri në Kodin Penal.

Për Prokurorinë

- Të përditësohet baza e të dhënave "SMIR" për të siguruar mbledhjen dhe menaxhimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë së viktimës ose viktimave; gjininë e kryerësit ose kryerësve të pretenduar; dhe llojin e vendit ku ka ndodhur krimi (p.sh. Në punë, në shtëpi, në hapësirë publike).
- Të sigurohet që të gjithë prokurorët t'i nënshtrohen trajnimit për barazinë gjinore dhe për përkufizimin e "ngacmimit seksual" në Kodin e ri Penal.
- Të konsiderohet dizajnimi i prokurorëve të specializuar, të cilët janë të mirëtrajnuar në ndjekjen e krimeve me bazë gjinore, duke përfshirë qasjet specifike të nevojshme për hetimin e rasteve të cilat mund të përfshijnë personat që kanë përjetuar traumë.

Për Këshillin Gjyqësor të Kosovës

- Të përmirësohet mbledhja dhe menaxhimi i të dhënave duke siguruar që të gjitha të dhënat që menaxhohen në mënyrë elektronike të ndahen sipas gjinisë së viktimës (viktimave); gjinisë së kryerësit (kryerësve) të pretenduar; dhe llojit të vendit ku ka ndodhur krimi (p.sh. në vendin e punës, në shtëpi, në hapësirë publike).
- Të sigurohet që të gjithë gjyqtarët t'i nënshtrohen trajnimit për barazinë gjinore dhe për përkufizimin e "ngacmimit seksual" në Kodin e ri Penal.
- Të merret parasysh caktimi i gjyqtarëve të specializuar e të mirëtrajnuar në krimet me bazë gjinore, duke përfshirë normat gjinore, marrëdhëniet e pushtetit dhe identifikimin e rasteve të "fajësimit të viktimës".

Për Inspektoratin e Punës

- Të përmirësohen sistemet e menaxhimit të të dhënave. Të regjistrohen ankesat e pranuar, inspektimet e ndërmarra dhe masat disiplinore të filluara, duke i ndarë këto sipas gjinisë së punonjësve, gjinisë së kryerësit të pretenduar dhe ligjeve përkatëse të shkelura, sipas nenit.
- Në rastin e pranimit në punë të më shumë inspektorëve, të kërkohet të sigurohet një baraspeshë duke përdorur masat afirmative për të rekrutuar dhe punësuar më shumë inspektore (gra), në pajtim me LBGJ-në.
- Të institucionalizohet trajnimi i rregullt për të gjithë inspektorët, lidhur me barazinë gjinore në përgjithësi dhe me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën më në veçanti.

Për Institucionin e Avokatit të Popullit

- Të shqyrtohet baza aktuale e të dhënave të AP-së për të përfshirë të dhëna të ndara sipas gjinisë dhe shenjimin e rasteve lidhur me atë nëse kanë pasur të bëjnë me diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës, lehtësimin e monitorimit në të ardhmen dhe raportimin e këtyre informatave.
- Të merret parasysh mundësia që të sigurohet që përfaqësueset e AP-së të jenë të gatshëm të takohen me gra të cilat kanë pësuar diskriminim me bazë gjinore.
- Të sigurohet që të gjitha zyrat e AP-së të kenë hapësira konfidenciale të disponueshme ku përfaqësuesit e AP-së mund të takohen me gra dhe aktorë të tjerë.
- Në bashkëpunim të ngushtë me OSHC-të, Inspektorati i Punës dhe sindikatat të organizojnë fushata të rregullta për ngritjen e vetëdijes për diskriminimin me bazë gjinore në drejtim të rritjes së informimit të qytetarëve lidhur me atë çka përfshin, si mund të parashtrojnë ankesa dhe çfarë përkrahjeje mund t'u ofrojë AP-ja.

Për sindikatat e punëtorëve

- Të mblidhen të dhëna për rastet e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën, të kategorizuara sipas llojit të shkeljes, gjinisë së personit që parashtrohet ankesën dhe personit të cilit i drejtohet ankesa.
- Të sigurohen politikat kundër diskriminimit me bazë gjinore dhe të sigurohen politika për mundësi të barabarta dhe të njëjtat të zbatohen.
- Të ofrohen trajnime për të gjithë përfaqësuesit e sindikatave lidhur me kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën.

- Të ndërmerren fushata për të informuar punonjësit lidhur me kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe me punën. Të bashkëpunohet me OSHCG-të me përvojë, për kontakt më efikas me popullatën, duke përfshirë fushatat që, si cak specifik, kanë punonjëset.
- Të ndërmerren fushata publike për të ngritur më tej vetëdijen e njerëzve, që të fitojnë besimin në sindikatat e punëtorëve, duke përfshirë mënyrën se si mund t'i përkrahin personat që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën.
- Të përmirësohet pjesëmarrja e grave në të gjitha nivelet në sindikata, dhe të mbështeten më shumë gra me qëllim që këto të bëhen anëtare aktive të sindikatave; të bashkëpunohet me OSHCG me përvojë për të planifikuar fushata efektive të kontaktit me popullatën.
- Të monitorohet puna e Inspektoratit të Punës për të verifikuar nëse diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës po adresohet në mënyrën e duhur.

Për organizatat e shoqërisë civile

- Të bashkëpunohet përmes një rrjeti të ndryshëm të OSHC-ve të përfshira në aktivitetet kundër diskriminimit me qëllim që të koordinohen përpjekjet, në drejtim të efikasitetit, efektivitetit dhe përdorimit të matur të burimeve të kufizuara; të parashihet një strategji e përbashkët për punë të përbashkëta kundër diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën; të shkëmbehen informata rregullisht; dhe të shkëmbehen praktikatat më të mira.
- Të organizohen fushata të vetëdijesimit për të rritur njohuritë e grave dhe burrave lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës dhe me institucionet dhe procedurat përkatëse për bërjen e rekursit për shkeljet e të drejtave.
- Të synohen specifikisht njerëzit nga grupet etnike minoritare, personat LGBTQI+ dhe personat me aftësi të ndryshme për t'i informuar për të drejtat e tyre; të përkrahin në raportimin dhe kërkimin e drejtësisë për rastet e diskriminimit me bazë gjinore.
- Të kontribuohet në krijimin e praktikës gjyqësore të lidhur me diskriminimin në punë duke ofruar ndihmë ligjore për raste të tilla dhe për dalje strategjike në gjyq.
- Të parashtrihen më shumë ankesa zyrtare në Agjencinë për Barazi Gjinore, AP dhe inspektorët e punës, sipas rastit.
- Të merret parasysh hulumtimi, dokumentimi dhe ngritja e rasteve në emër të grupeve të personave të cilët kanë përjetuar diskriminim, në pajtim me LMD-në, me qëllim që:
 - Të vendoset që një sjellje e tillë shkel të drejtën për trajtim të barabartë;
 - T'u jepet fund aktiviteteve të cilat shkelin ose mund të shkelin të drejtën për trajtim të barabartë; dhe
 - Të hapen raste gjyqësore, si dhe të kërkohet publikimi në media i çdo vendimi për këto raste, me shpenzime të paguara nga pala e paditur, me qëllim që të parandalohet në të ardhmen një sjellje diskriminuese.
- Të hulumtohet më tej diskriminimi i shumëfishtë në lidhje me punën, si ai me bazë gjinore dhe etnike, aftësie, seksualiteti, moshe dhe diference tjetër.

Për punëdhënësit në sektorin privat dhe publik

- Të postohen në hapësirat publike informacione rreth diskriminimit me bazë gjinore dhe të drejtat e punëtorëve sipas kuadrit ligjor, drejt sigurimit që punëtorët të kenë informacion për të drejtat e tyre.
- Të zhvillohen dhe zbatohen politika që do të parandalojnë diskriminimin me bazë gjinore në punësim dhe promovim, si dhe ngacmimet dhe ngacmimet seksuale në punë. Të vendosen mekanizma të qarta për raportimin e diskriminimit dhe ngacmimeve me bazë

gjinore, si dhe të sigurohet që të punësuarit të informohen për të drejtat e tyre dhe si të raportojnë një diskriminim të tillë.

BURIMET E CITUARA

- Anker, R., Melkas, H. dhe Korten, A., *Gender-Based Occupational Segregation in the 1990's* [Ndarja me bazë gjinore e profesioneve në vitet '90], Geneva: 2013, marrë nga: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, në: http://kryeministri-ks.net/wp-content/uploads/2018/03/Kushtetuta.e.Republikes.se_Kosoves-2.pdf
- _____, Kodi Penal i Republikës së Kosovës, Kodi nr. 06/L-074, 2018, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=18413>
- _____, Kodi i Procedurës Penale, nr. 04/L-123, 2012, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2861>
- _____, Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, nr. 03/L-149, 2010, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2679>
- _____, Ligji nr. 03/L-199 për Gjykatat, 2010, <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-199-alb.pdf>
- _____, Ligji nr. 04/L-219 për të Huajt, 2013, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8876>
- _____, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, 2015, marrë nga: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20sh.pdf>
- _____, Ligji nr. 03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, 2013, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-192-alb.pdf>
- _____, Ligji nr. 03/L-212 i Punës, 2010, marrë nga: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-alb.pdf>
- _____, Ligji nr. 06/L-009 për Ndërmjetësim, 2018, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=17769>
- _____, Ligji nr. 05/L-087 për Kundërvajtje, 2016, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=12839>
- _____, Ligji nr. 03/L-195 për Avokatin e Popullit, 2010, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-195-alb.pdf>
- _____, Ligji nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë, 2011, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2754>
- _____, Ligji nr. 04/L-076 për Policinë, 2012, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2806>
- _____, Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2015, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20sh.pdf>
- _____, Ligji nr. 05/L-023 për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri, 2015, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-023%20sh.pdf>
- _____, Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2013, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8689>
- _____, Ligji nr. 03/L-200 për Grevë, 2010, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-200-alb.pdf>
- _____, Ligji nr. 03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara, 2008, marrë nga: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L-019_al.pdf
- Qendra për Hulumtim dhe Politikëbërje, Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim dhe Demokracia për Zhvillim, *Punonjësi hije – Ekonomia e fshehur dhe puna e padëkluarar në Maqedoni, Shqipëri dhe Kosovë*, 2016, marrë nga: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2016/11/23.-PB1-RHEM-07.11.2016-Final.pdf>
- Colella, A.J. dhe Kind, E.B., *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* [Doracaku i Oksfordit për diskriminimin në vendin e punës], New York: 2018, marrë nga: https://books.google.com/books?id=p_pADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+discr

mination+in+the+workplace&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiT8p2yuIDcAhUCISwKHdvZBEoQ6AEIPjAF#v=onepage&q&f=false

- Këshilli i Evropës, 'Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje' ("Konventa e Stambollit"), 2011, marrë nga: <https://rm.coe.int/168008482e>
- Craig, P. dhe de Búrca, G., *EU Law: Text, Cases and Materials* [E drejta e BE-së: Tekste, raste dhe materiale], Oxford University Press, (5th), 2011, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-184/83>
- Dawood, A. dhe Bulmer, E. Për Institutin Ndërkombëtar për Demokraci dhe Asistencë Elektorale, 'Limitation Clauses: International IDEA Constitution-Building Primer 11 [Klauzolat limituese: Nxitësi ndërkombëtar i ndërtimit të Kushtetutës i IDEA-s]', 2017, marrë nga: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>
- De Hert, P. dhe Korenica, F., "The New Kosovo Constitution and Its Relationship with the European Convention on Human Rights: Constitutionalization 'Without' Ratification in Post-Conflict Societies" ["Kushtetuta e re e Kosovës dhe marrëdhënia e saj me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut: Kushtetucionalizmi "pa" ratifikim në shoqëritë paskonfliktuale], ZaöRV, 2016, marrë nga: http://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_1_a_143_166.pdf
- Demokraci për Zhvillim, *Shifting paradigms: Equity through Parental Leave* [Ndërrimi i paradigmes: Barazi përmes lejes prindërore], Prishtinë: D4D, 2017, marrë nga: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_13_SHQ_WEB.pdf
- Doli, D. and Korenica, F., "Calling Kosovo's Constitution: A Legal Review [Të thërrasësh Kushtetutën e Kosovës: Shqyrtim ligjor]", *The Denning Law Journal*, 22, 2010, marrë nga: <http://www.ubplj.org/index.php/dlj/article/view/354/383>
- Komisioni Evropian, *Chapters of the Acquis, Judiciary and Fundamental Rights, Chapter 23* [Kapitujt e acquis-it, sistemit gjyqësor dhe të drejtave themelore, kapitulli 23], marrë nga: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership/chapters-of-the-acquis_en
- _____, *Raporti i vitit 2018 për Kosovën*, Strasburg: 2018, 156 përfundimtar, marrë nga: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>
- Këshilli Evropian, Direktiva 92/85/EEC për prezantimin e masave për nxitjen e përmirësimeve në vendin e punës në drejtim të sigurisë dhe shëndetit të punonjëseve shtatzënë dhe punonjëseve që sapo kanë lindur apo janë gjdhënëse, 1992, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>
- _____, Direktiva 2000/43/EC e 29 qershorit 2000, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis personave pavarësisht racës ose origjinës etnike, 2000, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- _____, Direktiva 2004/113/EC e Këshillit për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasjen në dhe furnizimin me mallra dhe shërbime, 2004, neni 4.5, marrë: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>
- _____, Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 5 korrikut 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të grave dhe burrave në fushën e punësimit dhe profesionit (reformimi), 2006, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>
- _____, Direktiva 2010/18/EU e 8 marsit 2010 për zbatimin e marrëveshjes kuadër të rishikuar për pushimin prindëror, e lidhur ndërmjet BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe për shfuqizimin e Direktivës 96/34/EC (Teksti me rëndësi për ZEE-në), 2010, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1551092004220&uri=CELEX:32010L0018>
- _____, Direktiva 2010/41/EU e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 7 korrikut 2010 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuara në një aktivitet si të vetëpunësuar dhe për shfuqizimin e Direktivës 86/613/EEC të Këshillit, 2010, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj>
- _____, Direktiva 79/7/EEC e 19 dhjetorit 1978 për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat në fushën e sigurimeve shoqërore, 1978, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>
- _____, Direktiva 97/81/EC e 15 dhjetorit 1997 për marrëveshjen kuadër për

- punën me gjysmë-orar, e arritur midis UNICE, CEEP dhe ETUC - Shtojca: Marrëveshja kuadër për punën me gjysmë-orar, 1997, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>
- _____, Direktiva për Barazinë në Punësim, 2016, marrë nga: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf)
- Gjykata Evropiane e Drejtësisë, Rasti C-185/97 Belinda Jane Coote kundër Granada Hospitality Ltd, 1998, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44105&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10842670>
- _____, Rasti C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Weber von Hartz, 1986, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=EN>
- _____, Rasti 43-75 Gabrielle Defrenne kundër Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [Shoqëria anonime belge e navigimit ajror], 1976, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=NLEUR-Lex, Access to European Union Law>
- _____, Rasti C-381/99 Brunnhofer, 2001, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=45902&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=1&cid=10952744>
- _____, Rasti C-54/07 Feryn, 2008, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=70156&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10842030>
- _____, Access to European Union Law [Qasja në të drejtën e BE-së], Dokumenti 61988CJ0177, Pacifica, E. J. Dekker kundër Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, Rasti C-177/88 on Equal Treatment for Men and Women-Refusal to Appoint a Pregnant Women [Rasti C-177/88 për trajtimin e barabartë për burrat dhe gratë: Refuzimi i emërimit të shtatzënave], 1990, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>
- Agencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Këshilli i Evropës, "Handbook on European Non-Discrimination Law [Doracak për ligjin evropian për mosdiskriminim]", 2018
- Fazliu, E., "KDI Condemns Safety Conditions for Private Sector Employees [IDK-ja dënon kushtet e sigurisë për punonjësit në sektorin privat]", *Prishtina Insight*, parë për herë të fundit më 16.02.2019, marrë nga: <https://prishtinainsight.com/kdi-condemns-safety-conditions-for-private-sector-employees/>
- Friedrich Ebert Stiftung, 2016 Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Kosovo, 2017, [2016 Rishikimi Vjetor i Marrëdhënieve të Punës dhe Dialogut Social Kosovë, 2017,] në: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13231.pdf>
- Instituti GAP, *Labour Market Discrimination: How Job Advertisements Create Gender Inequality* [Diskriminimi në tregun e punës: Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore], Prishtinë: 2017, marrë nga: http://www.institutigap.org/documents/48043_Raporti-Final%20analize%20punesimi%20i%20grave.pdf
- Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 05/2011 për procedurat e zgjidhjes së kontesteve dhe ankesave, 2011, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8318>
- _____, Rregullorja nr. 06/2011 për pushimet e nëpunësve civilë, 2011, marrë nga: <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/rr.06-pdf.pdf>
- _____, Udhëzimi administrativ nr. 11/2011 për klasifikimin e formave të vështira dhe të rrezikshme të punës, të cilat mund të dëmtojnë shëndetin e shtatzënisë dhe grave gjdhënëse, 2011, at: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8081>
- _____, Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, 2012, marrë nga: <https://ak.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/7.%20U.A.%20NR.%2007-2012%20MBI%20KRITERET%20P%C3%8BR%20LIRIMIN%20OSE%20ULJEN%20E%20MAS%20C3%8BS%20ADMINISTRATIVE.pdf>
- _____, Rregullorja nr. 02/2016 e Punës e Institucionit të Avokatit të Popullit, 2016, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=12504>

- _____, Rregullorja nr. 03/2017 për mekanizmat institucionalë për mbrojtje nga diskriminimi në qeveri dhe komuna, 2017, marrë nga: [http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_ORK - NR 03 2017 P%C3%8BR MEKANIZMAT INSTITUCIONAL P%C3%8BR MBROJTJE N....pdf](http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_ORK_-_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf)
- IMPAQ International për USAID-in në Kosovë, *Gender, LGBTI, and Persons with Disabilities Assessment* [Vlerësimi i gjinisë, personave LGBTI dhe personave me aftësi të kufizuara], Prishtinë: 2018, marrë nga: <https://www.edu-links.org/sites/default/files/media/file/Gender-LGBTI-PWD%20assessment%20Kosovo%202018.pdf>
- Instituti Demokratik i Kosovës, *Punëtorët që [s']kanë të drejta*, Prishtinë: 2017, marrë nga: <http://kdi-kosova.org/wp-content/uploads/2018/01/155-unetoret-qe-s-kane-te-drejta-2017-alb.pdf>
- RRGK, *Nga Fjalët në Vepra? Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës me bazë gjinore në Kosovë*, Prishtinë: RRGK, 2017, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20180312142859978.pdf>
- _____, *Analiza Gjinore e Kosovës*, Prishtinë: RRGK, 2018, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20181003170921410.pdf>
- _____, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, Prishtinë: RRGK, 2016, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160224112147815.pdf>
- _____, *Arritja e ekuilibrit: Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të Punës në Kosovë që të përfitojnë gratë, burrat, punëdhënësit dhe shtet*, Prishtinë: RRGK, 2016, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201554.pdf>
- _____, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve të saj me *Acquis* për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", Prishtinë: RRGK, 2017, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>
- Korporata e Sfidës së Mijëvjeçarit, Kosovë - Hulumtimi i Përdorimit të Forcës së Punës dhe Përdorimit të Kohës, 2017, në Millennium Challenge Corporation, Kosovo - Labor Force & Time Use Survey, 2017, marrë nga: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205>
- Nousiainen, K. dhe Chinkin, Ch. "Legal Implications of EU Accession to the Istanbul Convention [Implikimet ligjore të anëtarësimit në BE për Konventën e Stambollit]", Komisioni Evropian, 2015, marrë nga: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Publication_Legal%20implications%20of%20EU%20accession%20to%20the%20Istanbul%20Convention.pdf
- Instituti Kombëtar Demokratik et. al., *LGBTI Public Opinion Poll Western Balkans* [Anketim i opinionit publik në Ballkanin Perëndimor për Çështjet LGBT], 2015, marrë nga: <https://www.lgbti-era.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf>
- Pitt, G., 'Genuine Occupational Requirements [Kërkesat reale në vendin e punës]', *Academy of European Law*, Trier, 2009, marrë nga: http://www.eracomm.eu/oldoku/Adiskri/05_Occupational_requirements/2009_Pitt_EN.pdf
- Instituti "Riinvest", *Gratë në tregun e punës: Analizë e kushteve të punës për gratë në Kosovë*, Prishtinë: <https://riinvestinstitute.org/Al/publications/249/grate-ne-tregun-e-punes/>
- Republika e Kosovës, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Gjykata Themelore në Prishtinë, marrë nga: <http://www.gjyqesori-rks.org/sq/courts/page/index/120>.
- Republika e Kosovës, Rregullorja nr. 01/2018 për Marrëdhëniet e Punës e Zyrës Kombëtare të Auditimit, marrë nga: <http://www.zka-rks.org/wp-content/uploads/2018/03/Rregullore-ZKA-nr-012018-per-marredhenie-pune.pdf>
- The HeadHunter, *LGBTIQ Employment Equality Index: 2018 Annual Report Findings* [Indeksi i barazisë në punësim për personat LGBTIQ: Raporti i gjetjeve vjetore 2018], Kosovë: 2018, marrë nga: https://www.headhunter.al/uploads/files/2018/October/30/annual_report_english-61540916957.pdf
- Misionit të Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë, Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, marrë nga: http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/03albanian/A2003regs/RA2003_04.pdf

Shtojca 1. Metodologjia

Në këtë shtojcë jepen kryesisht hollësi të mëtejshme lidhur me metodologjinë e hulumtimit. Për të adresuar pyetjet kërkimore të përmendura në pjesën e hyrjes, në këtë hulumtim u përdorën metoda të përziera duke përfshirë: analizën e kuadrit përkatës ligjor; shqyrtimin e literaturës; shqyrtimi i çdo të dhëne institucionale të ndërlidhur me rastet e diskriminimit; intervista gjysmë të strukturuar me përfaqësues të institucioneve përkatëse për të matur njohuritë, vetëdijen dhe përvojat e tyre me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës; dhe një anketë anonime në internet, e cila u plotësua nga gratë dhe burrat. Në këtë pjesë jepen hollësi të mëtejshme lidhur me secilën metodologji të hulumtimit.

Termet kyçe dhe kufizimi

Hulumtimi u përqendrua te diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me punën. Në të nuk u shqyrtua diskriminimi me bazë gjinore, i cili mund të ndodhë jashtë vendit të punës. Termet kyçe të hulumtimit u përkufizuan dhe operacionalizuan në këtë mënyrë: "Diskriminimi" përfshin të gjitha format e diskriminimit me bazë gjinore, sipas përkufizimeve të dhëna në ligj. Në vend të termit "punësim", u përdor termi "punë" për të përfshirë studimin e formave të papaguara dhe të paregjistruara të punës. "Gjinia" përfshin të gjitha shprehjet dhe identitetet gjinore, duke përfshirë, por duke mos u kufizuar vetëm te gratë, burrat, transeksualët*, personat me gjini jokonformuese, personat që vetidentifikohen se nuk i përkasin një gjinie të caktuar dhe personat interseksualë. Termi "gjini" është përdorur në vend të seksit, pasi që ekipi hulumtues zgjodhi të përqendrohej në rolet shoqërore të personave (gjinisë) dhe jo në seksin e tyre biologjik. Një përkthim i këtyre termave nuk u përfshi në anketë për shkak të shqetësimeve se kjo do të mund t'i pengonte grupet e caktuara që t'i përgjigjen anketës. "Diskriminimi me bazë gjinore", pra, u përkufizua për të përfshirë diskriminimin që prek personat *për shkak të gjinisë së tyre*.

Analiza ligjore

Përmes analizës ligjore, u shqyrtua dhe vlerësua legjislacionin aktual për parandalimin e diskriminimit në secilin vend, duke përfshirë çdo mangësi në harmonizimin e legjislacionit kombëtar me *Acquis Communautaire*-n (acquis-i për barazinë gjinore). Gjithashtu, përmes kësaj analize u synua të identifikoheshin institucionet përkatëse, rolet dhe përgjegjësitë e tyre. U shqyrtuan ligjet ndërkombëtare, traktatet, konventat, kushtetutat kombëtare, ligjet kombëtare dhe legjislacioni dytësor/politikat. Në çështjet që u shqyrtuan përfshiheshin: Si përkufizohet diskriminimi? Çfarë masash mbrojtëse ekzistojnë kundër diskriminimit? Cilat mekanizma përdoren për të adresuar ose zvogëluar diskriminimin? Cilat metoda ekzistojnë për raportimin e diskriminimit? Cilat janë hendeqet që ekzistojnë në kuadrin ligjor? Cilat janë institucionet përkatëse dhe përgjegjësitë e tyre?

Shqyrtimi i literaturës

Me anë të shqyrtimit të literaturës u shqyrtuan të dhënat ekzistuese të disponueshme për diskriminimin me bazë gjinore, me qëllim që të krijohet baza për mbështetjen e raportit në informata ekzistuese dhe për të shmangur përsëritjet e hulumtimeve ekzistuese. Në të u përfshi shqyrtimi i metodave të përdorura të hulumtimit dhe afatet kohore.

Mbledhja e të dhënave

Ekipi hulumtues synoi të mbledhte të dhëna lidhur me rastet e diskriminimit në punë për periudhën midis vitit 2008 dhe 2017, të ndara sipas gjinisë, nga Policia e Kosovës, Prokuroria, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Institucioni i Avokatit të Popullit, Inspektorati i Punës,

sindikatat e punëtorëve dhe ofruesit e ndihmës juridike (shtetërorë dhe joshtetërorë). Për këtë qëllim, këtyre institucioneve iu dërguan kërkesa zyrtare për të dhëna.

Anketa

Ekipi hulumtues synoi të mbledhë mendime nga gratë dhe burrat e ndryshëm lidhur me njohuritë e tyre për legjislacionin kundër diskriminimit, përvojat personale me diskriminimin, pavarësisht nëse këto raste ishin raportuar apo jo dhe për arsyet pse nuk i kishin raportuar rastet e diskriminimit nëse ndodhnin. RrGK-ja bashkëpunoi me organizatat e veta partnere në rajon, sidomos me organizatën "Reactor Research in Action" (Maqedoni), për të hartuar një anketë në tri gjuhë (shqip, serbisht dhe anglisht), e cila do të plotësohej në internet, duke përdorur platformën "Lime Survey". Anketa u promovua gjerësisht, duke përfshirë publikimet në median sociale, reklamën në "Facebook" dhe përmes postës elektronike, duke përfshirë këtu edhe një email që u qarkullua midis nëpunësve publikë dhe zyrtarëve qeveritarë nga Agjencia për Barazi Gjinore, përmes të cilës iu kërkuar të merrnin pjesë. Anketa qëndroi hapur nga data 1 nëntor deri me 3 dhjetor. Për informatat demografike të respondentëve, shihni "shtojcën 2" dhe për platformën e anketimit "shtojcën 3".

Intervistat

RrGK-ja realizoi gjithsej 101 intervista. Nga këto, RrGK-ja intervistoi 95 përfaqësues nga gjashtë institucione përgjegjëse për zbatimin e kuadrit përkatës ligjor, lidhur me njohuritë e tyre, qëndrimet dhe përvojat me trajtimin e deritanishëm të rasteve të diskriminimit. RrGK-ja intervistoi zyrtarë policorë, prokurorë, gjyqtarë të gjykatave civile, gjyqtarë të gjykatave penale, inspektorë të punës dhe përfaqësues të Avokatit të Popullit. RrGK-ja përdori mostrimin me variacion për të përzgjedhur një gamë të shumëllojshme të të intervistuarve me grupmosha, përkatësi etnike dhe vendndodhje të ndryshme gjeografike.

Me ndihmën e zyrave qendrore të Policisë së Kosovës, u përzgjedhën 32 zyrtarë policorë sipas rajonit. Gjashtëmbëdhjetë gra dhe 16 burra u intervistuan në zonat urbane dhe rurale në Prishtinë, Lipjan, Ferizaj, Shtime, Gjakovë, Malishevë, Prizren, Mamushë, Gjilan dhe Mitrovicë të Veriut e të Jugut. Në Gjilan dhe Mitrovicë, zyrtarët policorë ishin nga stacionet që ndodheshin në zona urbane. Zyrtarët policorë të caktuar nga selia e Policisë për të marrë pjesë në intervista në përgjithësi vinin nga Njësitë e Hetimit të Dhunës në Familje. Zyrtarët policorë që punojnë në këto janë trajnuar më shumë lidhur me dhunën me bazë gjinore sesa zyrtarët e tjerë. Për këtë arsye, mund të hipotetizohet se niveli i njohurive të tyre mund të jetë më i përparuar sesa ai i forcës së përgjithshme policore, çka mundëson njëfarë "anshmërie pozitive" në mostër, lidhur me nivelin e njohurive të policisë mbi diskriminimin me bazë gjinore, edhe pse ekziston nevoja për hulumtim të mëtejshëm.

Gjithsej, u intervistuan 13 prokurorë: gjashtë gra dhe shtatë burra. Hulumtuesit u përballën me disa vështirësi në sigurimin e këtyre intervistave, por në fund u realizuan të gjitha intervistat me përjashtim të njërës. Ndonëse RrGK-ka synoi të ofronte përfaqësim të barabartë gjinor, në Gjykatën Themelore të Gjakovës nuk pranoi të merrte pjesë asnjë prokurorë.

Gjatë planifikimit të intervistave me gjyqtarë, RrGK-ja hasi edhe në disa vështirësi në respektimin e mostrës së planifikuar me variacion. U intervistuan 26 gjyqtarë: 12 gjyqtare dhe 14 gjyqtarë. Prej tyre, pesë gjyqtare dhe tetë gjyqtarë punonin në Divizionin Penal. Kjo sepse në Mitrovicë, në Divizionin Penal nuk punonte asnjë gjyqtare shqiptare. Pavarësisht përpjekjeve të shumta, gjyqtarët serbë të Gjykatës Penale atje refuzuan të merrnin pjesë në hulumtim. Në Gjykatën Themelore të Gjilanit, kryetari i Gjykatës caktoi dy gjyqtarë (burra) nga Divizioni Penal dhe dy gjyqtare nga Divizioni Civil, pavarësisht se RrGK-ja kishte kërkuar të kishte përfaqësim gjinor të barabartë nga të dy divizionet. Në Pejë, tre gjyqtarët e intervistuar (dy gra dhe një burrë) punonin në Divizionin Civil. Prandaj, njohuritë, qëndrimet dhe përvojat e disa gjyqtarëve mund të jenë reflektuar në konstatime më pak sesa duhet.

RrGK-ja intervistoi shtatë inspektorë të punës. RrGK-ja nuk mundi të intervistonte një numër të barabartë inspektorësh dhe inspektorësh të punës, sepse nga shtatë zyra rajonale, në këtë institucion ishte punësuar vetëm një inspektore. Për Institucionin e Avokatit të Popullit, u intervistua një përfaqësues në secilin rajon, pra gjithsej shtatë respondentë.

U intervistuan tre përfaqësues të sindikatës së punëtorëve (një burrë dhe dy gra), të gjithë në Prishtinë. RrGK-ja intervistoi edhe përfaqësues të OSHC-ve të cilat, hipotetikisht, kanë hasur në raste diskriminimi dhe/ose kanë mbështetur personat që kanë përjetuar diskriminim, duke përfshirë OSHC-të që punojnë me personat LGBTQI+, personat me aftësi të ndryshme dhe minoritetet etnike. Në hulumtim morën pjesë 14 përfaqësues të OSHC-ve (10 gra dhe 4 burra) nga Prishtina, Prizreni, Gjakova, Ferizaj dhe Peja.

Intervistat u kryen edhe me gjashtë gra të cilat thanë se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Asnjë prej rasteve të diskriminimit të raportuara nga burrat në anketë nuk kishte të bënte qartazi me diskriminim me bazë gjinore. RrGK-ja nuk mund të identifikonte asnjë person me aftësi të ndryshme, person LGBTQI+ ose persona nga grupet minoritare etnike, të cilat kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore, dhe që ishin të gatshëm të intervistoheshin, prandaj hulumtuesit nuk i realizuan intervistat e planifikuara me këta respondentë. Në përgjithësi, raportimi i ulët i diskriminimit me bazë gjinore, së bashku me nivelin e ulët të njohurive lidhur me atë se çfarë veprimesh mund të përbëjnë këtë akt, përbënin pengesa për identifikimin e respondentëve të mundshëm për intervista të thelluara.

Analiza e të dhënave

Ekipi hulumtues i RrGK-së i kodoi të dhënat cilësore që dolën nga intervistat në një dokument kodimi, sipas pyetjeve kërkimore, për të identifikuar prirjet dhe diferencat e përsëritura. Në kodimin e secilës intervistë morën pjesë të paktën dy persona, me synim triangulimin e hulumtuesve. "Reactor" kreu analizën statistikore të të dhënave të anketimit duke përdorur softuerin SPSS. Analiza u shqyrtua nga hulumtuesit e RrGK-së. Për të maksimizuar përdorimin e të dhënave të mbledhura, të dhënat nga cilido që kishte plotësuar një pyetje të caktuar u përpunuan dhe u prezantuan. Në këtë mënyrë, numri i pyetjeve pa përgjigje ndryshonte sipas secilit variabël dhe rritej për pyetjet që parashtroheshin nga fundi i anketës. Numri i përgjigjeve ("n") raportohet në prezantimin e gjetjeve. Çdo pohim që përfshin termin "domethënës" në lidhje me gjetjet e anketimit sugjerojnë që testimi statistikor ka nivel konfidence alfa prej 0.05. Megjithatë, duhet të kenë parasysh kufizimet e skicuara në pjesën e mëposhtme.

Kufizimet

Ekipi kishte parasysh që kostot e anketimit të një mostre përfaqësuese në nivel kombëtar i tejkalonin përfitimet që ofron kjo lloj mostre në kuptimin e përgjithësueshmërisë së gjetjeve. Prandaj, ekipit hulumtues iu desh të arrinte një drejtpeshim midis kostos dhe cilësisë, duke zgjedhur të përdorë një anketë në internet, duke synuar mostrimin komod. Nëse shpërndahet mirë, anketat në internet mund të jenë një mjet shumë efikas për të kuptuar nga aspekti cilësor ndryshimet që lidhen me rastet e diskriminimit. Ekipi hulumtues vlerësoi se identifikimi dhe kuptimi *në aspektin cilësor* të rasteve të diskriminimit do të ishte më i rëndësishëm sesa konstatimi i "shtrirjes" reale të diskriminimit. Më tej, ekipi mendonte se nënraportimi i diskriminimit kishte të ngjarë të ishte i përhapur në një anketim familjar, duke marrë parasysh nivelin hipotetikisht të ulët të popullsisë së përgjithshme lidhur me atë se cilat akte do të përbënin diskriminim me bazë gjinore. Më tej, ekipi hulumtues mori parasysh që anonimati i plotë, i mundur nga anketimet në internet, mund të rrisin gatishmërinë e njerëzve për të raportuar përvojat e tyre pa pasur frikë për pasoja, kur marrim parasysh ndjeshmërinë e kësaj çështjeje. Megjithatë, këto zgjedhje metodologjike mund të kontribuojnë në disa kufizime lidhur me gjetjet e hulumtimit.

Së pari, meqenëse nuk përdorëm mostrimin rastësor, gjetjet nuk mund të përgjithësohen për të gjithë popullatën. Deduktimi statistikor nënkupton përgjithësimin e gjetjeve nisur nga një mostër për të gjithë popullatën, zakonisht duke përdorur teste të domethënies. Duke marrë parasysh që mostra e anketës ishte mostër që nuk përfshinte probabilitet dhe që deduktimi statistikor, mbështetur në konvencionet për vlerat "p" supozon ekzistencën e mostrimit që përfshin probabilitet, gjetjet të cilat referohen si "statistikisht domethënëse" duhet të interpretohen si sugjeruese, dhe jo përfundimtare, dhe, në asnjë mënyrë, të përgjithësueshme. Testet statistikore janë përdorur si heuristikë për të diferencuar dallimet "mjaftueshëm të mëdha" ose bashkëshoqërimet lidhur me të cilat ekipi hulumtues mund të jepte komentet e veta.

Së dyti dhe lidhur me të parën, duke qenë se mostrimi që u përdor për anketimin ishte i llojit komod, ai nuk përfaqëson shtrirjen demografike të popullsisë së Kosovës. Prandaj, përqindjet e raportuara nuk pasqyrojnë mbizotërimin e fenomeneve të popullsisë e përgjithshme të Kosovës. Ndryshueshmëria e përvojave "të mostruara" mund të jetë e kufizuar. Të gjitha variablat u tabuluan në mënyrë të kryqëzuar me gjininë, jo vetëm sepse ky ishte variabli kyç, por sepse mostra ishte e pabaraspeshuar në aspektin e gjinisë. Në mostrën e personave që plotësuan 90% të pyetësorit, numri i grave që e plotësuan pyetësorin ishte dy herë më i lartë sesa ai i burrave. Kjo do të thotë se shpërndarja e vëzhguar e pyetjeve në mostër u mbështetën më shumë në përgjigjet e pjesëmarrëseve sesa të pjesëmarrësve. Ky shpërpjesëtim gjinor mund të kufizojë mundësinë e vëzhgimit të diferencave me bazë gjinore. Megjithatë, ku ishte me rëndësi, u interpretuan marrëdhëniet e krijuara (d.m.th. diferencat me bazë gjinore), por përfundimet mbeten "të kufizuara" në aspektin e përgjithësueshmërisë.

Së treti, dhe lidhur me ato që thamë më lart, në mostër u përfshinë më shumë respondentë që ishin të arsimuar dhe që jetonin në zonat urbane (shih shtojcën 2). Prandaj, mostra ishte disi homogjene në aspektin e arsimit dhe vendndodhjes gjeografike. Për këtë arsye, niveli i njohurive dhe i përvojave të personave me nivel arsimor më të ulët dhe i atyre që jetonin në zonat rurale është i nënpërfaqësuar në konstatime. Duke marrë parasysh përvojat që kishin me diskriminimin personat me nivele më të larta arsimore dhe që punojnë në zona urbane, ku mund të ketë informacione shtesë dhe mbrojtje, ekipi hulumtues hipotetizoi se niveli i njohurisë për diskriminimin dhe përvojat me diskriminimin mund të jenë edhe më të dobëta për personat në zonat rurale dhe/ose që kanë nivel më të ulët arsimor.

Reflektiviteti

Vizioni i RrGK-së është ai i një shoqërie më të barabartë gjinore dhe, mbështetur në përvojë, beson se masat afirmative, si ato që parashikohen në Ligjin për Barazi Gjinore, janë të domosdoshme për të çuar më tej barazinë gjinore në Kosovë. Nisur nga ky pozicion, ekipi hulumtues i RrGK-së realizoi hulumtimin dhe analizoi rezultatet nga pozita e një organizate që synon të çojë përpara barazinë gjinore. Kjo do të thotë se ekipi hulumtues, në disa raste të pakta dhe të rralla, zgjodhi të mos pasqyronte disa perspektiva që u paraqitën nga të intervistuarit. Për shembull, disa respondentë besonin se ligjet e Kosovës duhet të ishin në harmoni me "realitetin", domethënë me normat shoqërore që ekzistojnë aktualisht në Kosovë, dhe jo të synojnë ndryshime të mëtejshme shoqërore, kulturore dhe ekonomike në drejtim të barazisë gjinore. Për dallim, RrGK-ja në punën e saj dhe në këtë raport ka mbrojtur pikëpamjen se ligjet progresive janë të domosdoshme, edhe pse jo të mjaftueshme, për të kontribuar drejt ndryshimit shoqëror, domethënë barazisë gjinore. Për këtë arsye, RrGK-ja ka dhënë rekomandime nisur nga kjo pikëpamje, me qëllim të përmirësimit të kuadrit ligjor për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore. RrGK-ja njeh dhe pranon se arsimi, rritja e vetëdijes dhe ndëshkimet për mosveprimet e institucioneve duhet patjetër të shoqërojnë këto ndryshime ligjore, me qëllim që ato të zbatohen në mënyrën e duhur. Rekomandimet e RrGK-së dalin nga ky qëndrim i veçantë dhe qasje ndaj ndryshimit shoqëror.

Gjithashtu, për sa i takon reflektivitetit, ekipit hulumtues iu dhanë udhëzime të mbante parasysh mënyrën se si prania dhe qasja e tyre gjatë intervistave mund të ndikojë te

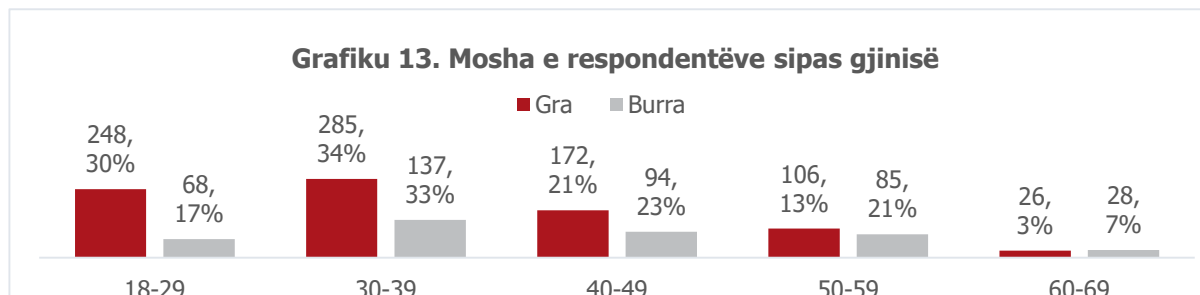
konstatimet e hulumtimit dhe të vlerësonte me përafërsi çdo gabim të mundshëm që vinte si pasojë e kësaj. Në disa raste, fakti që hulumtueset ishin gra të reja mund të ketë nënkuptuar që disa përfaqësues të institucioneve ndoshta kanë menduar se ato nuk kishin ekspertizë. Megjithatë, hulumtueset vunë re se respondentët i merrnin intervistat seriozisht menjëherë sapo hulumtueset fillonin të bënin pyetje lidhur me kuadrin ligjor.

Vlefshmëria

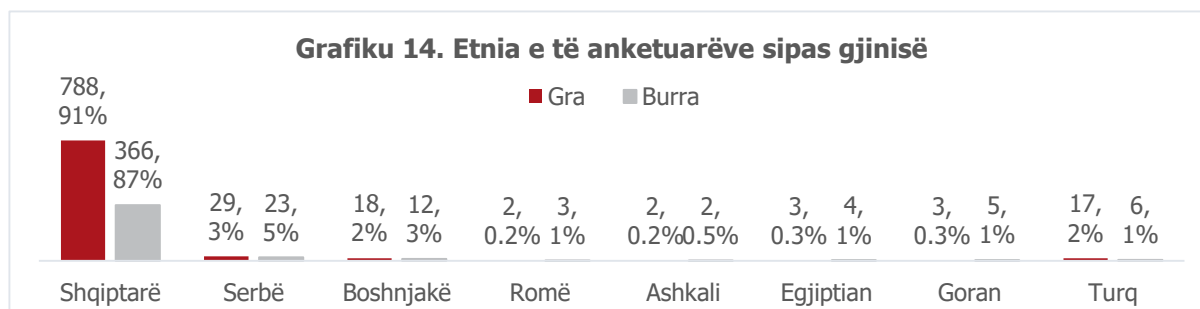
Ekipi hulumtues synoi të përmirësojë vlefshmërinë e gjetjeve përmes triangulimit të burimeve të të dhënave (p.sh. qytetarë, institucione, OSCH, të dhëna statistikore), metodat dhe hulumtueset. Edhe shqyrtimi i gjetjeve nga ekspertë të ndryshëm synoi të identifikojë çdo gabim të mundshëm përpara finalizimit të raportit. Me këta hapa u synua të përmirësohej vlefshmëria e gjetjeve.

Shtojca 2. Informatat demografike për mostrën

Nga respondentët që plotësuan 90% të pyetësorit, 67% ishin gra dhe 33% burra.²⁷⁹ Siç duket nga grafiku 13, pjesa më e madhe e respondentëve (burra) ishte midis moshës 30 dhe 39 vjeç (34%) dhe 18 dhe 29 vjeç (25%).²⁸⁰ Pjesa më e respondentëve (gra) prirej të ishte midis moshës 30 dhe 39 vjeçare (34%) dhe 18 dhe 29 vjeçare (30%). Ndërkohë, pjesa më e madhe e burrave ishte 30 deri në 39 vjeç (33%) dhe 40 deri 49 vjeç (23%).

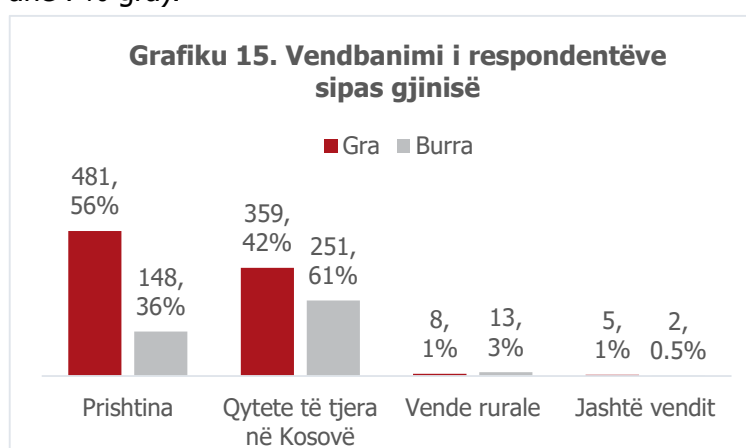


Për sa i takon përkatësisë etnike, 91% e respondentëve dhe 87% e respondentëve identifikoheshin si shqiptarë; 3% e respondentëve dhe 5% e respondentëve si serbë; 2% e respondentëve dhe 3% e respondentëve si boshnjakë; dhe 3% e respondentëve dhe 5% e respondentëve si romë, ashkali, egjiptian ose turq (grafiku 14).²⁸¹



Dhjetë për qind e respondentëve (123 pjesëmarrës) e konsideronin veten si persona me aftësi të kufizuara (14% burra dhe 7% gra).²⁸²

Siç ilustron në grafikun 15, gjysma e respondentëve ishin nga Prishtina (56% e grave dhe 36% e burrave).²⁸³ Ndërkohë, gjysma e respondentëve ishin nga qytete të tjera të Kosovës (42% e grave dhe 61% e burrave). Vetëm 2% e respondentëve jetonin në ndonjë vend rural (1% e grave dhe 3% e burrave), dhe 0.6% jetonin jashtë vendit.



²⁷⁹ N = 1,279.

²⁸⁰ N = 1,249.

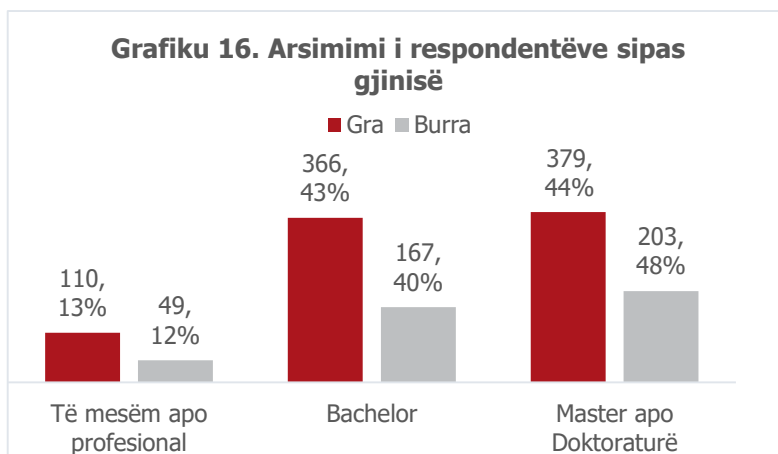
²⁸¹ N = 1,283.

²⁸² N = 1,279.

²⁸³ N = 1,267.

Nga respondentët, 26% ishin beqarë dhe 64% të martuar. Krahas kësaj, 3% ishin të fejuar, 3% bashkëjetonin dhe 3% ishin të divorcuar.

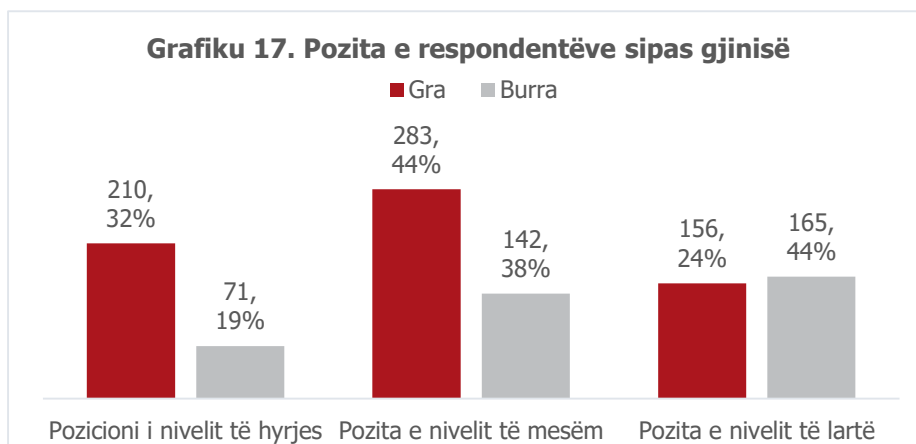
Pjesa më e madhe e respondentëve kishin diplomë "Bachelor" (42%), "Master" dhe/ose doktoraturë (46%).²⁸⁴ Më konkretisht, 87% e respondentëve dhe 88% e respondentëve kishin këto nivele të larta arsimore, ndërsa vetëm 13% e grave dhe 12% e burrave kishin arsim të mesëm ose profesional (grafiku 16). Pra, pjesa më e madhe e respondentëve ishin të arsimuar. Niveli arsimor dhe



kategoria moshore përcaktonin në masë të konsiderueshme probabilitetin e plotësimit të pyetësorit. Pjesëmarrësit me nivel më të ulët arsimor (arsim të mesëm ose profesional) dhe ata nën 30 vjeç kishin më shumë të ngjarë ta linin në mes anketën.

Pjesa më e madhe e respondentëve ishin të punësuar (82% e grave dhe 95% e burrave).²⁸⁵ Prej tyre, 67% ishin të punësuar me kohë të plotë, 8% me gjysmë-orar dhe 6% ishin të vetëpunësuar.²⁸⁶ Respondentët që ishin të papunësuar dhe ishin në kërkim të një pune përbënin 10% të mostrës, ndërsa 1% ishin të papunësuar dhe nuk kërkonin punë. Studentë janë 3% dhe pensionistë 0.2%. 0.3% e mostrës kryente punë të papaguar (figuronin zyrtarisht të papunë).

Mesatarisht, respondentët e punësuar prireshin të punonin në nivele të mesme (41%).²⁸⁷ Megjithatë, pjesa më e madhe e respondentëve punonte në pozicione të nivelit të mesëm (44%) dhe pjesa më e madhe e



respondentëve punonte në pozicione të nivelit të lartë (44%). Është interesante të vihet në dukje se 82% e respondentëve kishin punuar më shumë sesa një vit në pozicionin e tyre aktual, pa pasur dallime statistikisht domethënëse midis burrave dhe grave.

²⁸⁴ N = 1,274.

²⁸⁵ N = 1,267.

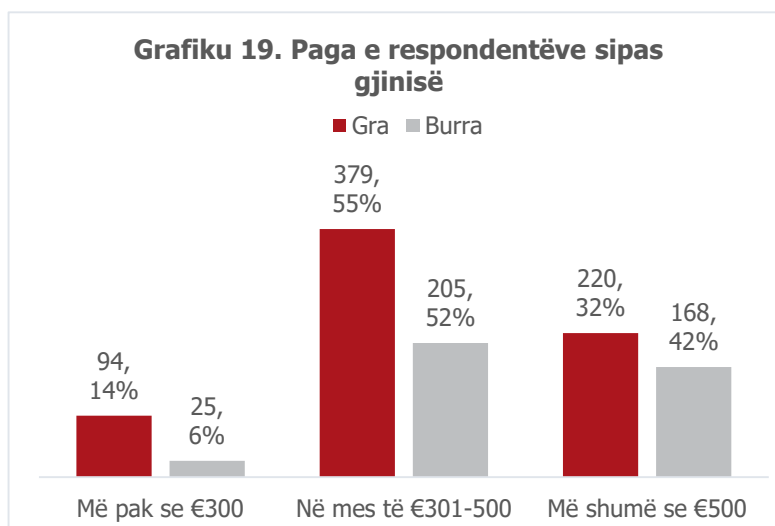
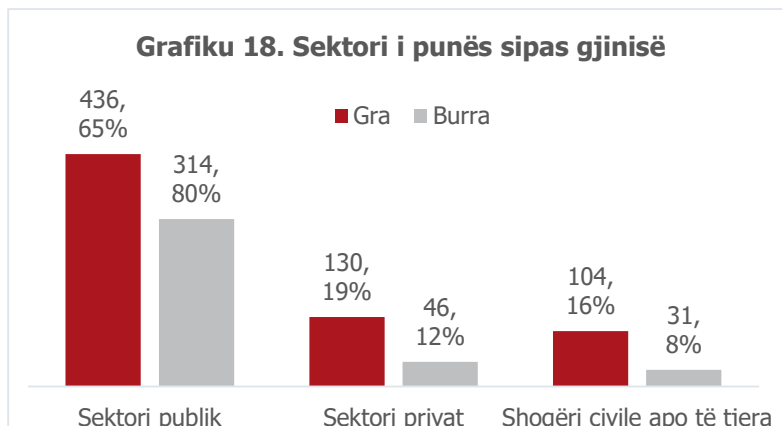
²⁸⁶ N = 1,096.

²⁸⁷ N = 1,027.

Siç ilustruhet në grafikun 18, pjesa më e madhe e respondentëve punonte në sektorin publik (65% e grave dhe 80% e burrave).²⁸⁸ Vetëm 16% e respondentëve dhe 8% e respondentëve punonin në shoqërinë civile ose organe të tjera ndërkombëtare (d.m.th. BE, OKB, agjenci të OKB-së, ambasada të huaja, etj.). Nga

respondentët që ishin në punë, një përqindje më e madhe e grave sesa ajo e burrave punonte në sektorin e arsimit (10% e grave dhe 3% e burrave), sektorin shëndetësor (7% e grave dhe 3% e burrave) dhe sektorin e shoqërisë civile (7% e grave dhe 5% e burrave).²⁸⁹ Ndërkohë, një përqindje më e madhe e burrave punonte në administratën publike ose qeveri (42% e grave dhe 52% e burrave) dhe në polici, ushtri ose sektorët e sigurisë (2% e grave dhe 8% e burrave).

Siç ilustruhet në grafikun 19, më shumë sesa gjysma e respondentëve merrnin 301 deri në 500 euro neto në muaj (55% e grave dhe 52% e burrave).²⁹⁰ Rreth 11% e respondentëve merrnin më pak sesa 300 euro, ku gratë zinin në përqindje më të lartë (14%) sesa burrat (6%). Përqindja e burrave që merrnin paga që shkonin mbi 500 euro ishte më e lartë (42%) sesa ajo e grave (32%).



²⁸⁸ N = 1,061.

²⁸⁹ N = 998.

²⁹⁰ N = 1,091.

Shtojca 3. Instrumenti i pyetësorit

Pyetësor mbi diskriminimin në vendin e punës

Ju falënderojmë për pjesëmarrjen në këtë pyetësor të rëndësishëm, që ka për qëllim të identifikojë mënyrat më të mira për të adresuar format e ndryshme të diskriminimit që mund të ndodhin në marrëdhëniet e punës. Mendimet dhe eksperiencat tuaja do të na ndihmojnë të kuptojmë identifikimin e veprimeve që mund të ndikojnë në parandalimin e diskriminimit, si dhe të kontribuojnë në përmirësimin e qasjes në drejtësi nëse ndodh një rast diskriminimi. Pyetësori do të marrë afërsisht 10 minuta. Ju sigurojmë që të gjitha përgjigjet tuaja do të mbahen tërësisht konfidenciale. Identiteti juaj nuk do të zbulohet asnjëherë. Nëse keni pyetje ose shqetësime rreth pyetësorit ju lutem kontaktoni: info@womensnetwork.org. Duke klikuar "Pranoj" ju bini dakord për të marrë pjesë në këtë punë kërkimore, të rëndësishme. Ju faleminderit!

INFORMATATË PËRGJITHSHME

Në cilin qytet jetoni ose kaloni pjesën më të madhe të kohës?

Gjinia juaj?

Grua
Burrë
Tjetër

Në cilin vit keni lindur??

Me cilin grup etnik identifikoheni? Nëse përgjigja është më tepër se një, ju lutem klikoni të gjitha opsionet e vlefshme.

Shqiptar
Serb
Boshnjak
Rom
Ashkali
Egjiptian
Goran
Turk
Tjetër (ju lutem specifikoni)_____

Cili është niveli më i lartë arsimor që keni përfunduar?

Arsim fillor apo arsim fillor i pambaruar
Arsim i mesëm
Arsim dhe aftësim profesional
Diplomë bachelor
Diplomë master
Doktoraturë (PhD)

Cili është statusi aktual civil?

Beqar/e
E/i fejuar
E/i martuar
E/i divorcuar
Bashkëjetesë
E/i ve

A vlerësoni se keni ndonjë paaftësi?

Po
Jo

INFORMATA MBI PUNËSIMIN

Aktualisht a jeni:

I/E punësuar me orar të plotë

I/E punësuar me gjysëm orari

I/E vetëpunësuar

I/E papunë, në kërkim të punës

I/E papunë, jo në kërkim të punës

I/E papunë, ende duke studiuar

Zyrtarisht i/e papunë, por i/e angazhuar me punë të papaguar jashtë shtëpisë si në fermë, përkujdesje për kafshët, etj.

I/E pensionuar

Tjetër (ju lutem specifikoni)_____

Gjatë dhjetë viteve të fundit (që prej vitit 2008), a vlejné për ju një nga alternativat e mëposhtme? Ju lutem klikoni të gjitha alternativat e sakta:

Kam qenë e/i papunë dhe nuk kam qenë në kërkim të punës

Kam qenë e/i papunë dhe kam qenë në kërkim të punës

Kam qenë e/i punësuar me gjysëm orari

Kam qenë e/i punësuar me orar të plotë

Kam qenë në shkollë/universitet

Kam qenë e/i vetëpunësuar

Kam punuar pa pagesë për një biznes dhe/ose fermë familjare

Ku punoni? (Ju lutemi klikoni të gjitha alternativat e sakta)

Në sektorin privat (biznes, duke përfshirë biznes familjar apo fermë)

Në qeveri (duke përfshirë ministri, bashki (komunë), institucion shëndetësor, shkollë publike, universitet, etj.)

Ndërmarrje publike në sektorin publik

Organizatë lokale e shoqërisë civile

Organizatë ndërkombëtare e shoqërisë civile

Një tjetër organizëm ndërkombëtar (BE, OKB, Agjenci e OKB-së, ambasadë e huaj, etj.)

Në cilën fushë punoni?

Administratë publike ose qeverisje

Aktivitete financiare dhe sigurimesh (banka)

Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike

Arsimim

Art, Kulturë, Argëtuese

Bujqësi, pyje, peshkim

Elektricitet, gaz dhe furnizim me ajër të kondicionuar

Furnizim me ujë, menaxhim mbetjesh, kanalizime

Informacion dhe komunikim, duke përfshirë median

Minierë dhe gurorë

Ndërtim

Patundshmëri

Polici, ushtri, siguri

Prodhim rroba dhe këpucë

Prodhim tjetër

Punë kërkimore/hulumtim

Punë sociale

Riparim automjetesh dhe motorrësh

Shëndetësi

Shërbime administrative dhe mbështetëse

Shërbime të akomodimit dhe ushqimit (hotel, restorant)

Shoqëri civile / aktivizëm për të drejtat e njeriut

Transportim dhe grumbullim

Tregti me shumicë dhe pakicë (dyqane)
Tjetër (ju lutem specifikoni) _____

Prej sa kohësh punoni në pozitën aktuale?

4 muaj ose më pak
5-8 muaj
9-12 muaj
1-3 vite
4-10 vite
11+ vite

Cila prej alternativave të mëposhtme reflekton më mirë pozitën tuaj aktuale?

Post fillestar (për shembull asistent, punonjës)
Post i mesëm (për shembull kordinator)
Post i lartë (për shembull, menaxher, drejtor)
I vetëpunësuar
Tjetër (ju lutem specifikoni) _____

PIKËPAMJET TUAJA

A është e paligjshme në vendin tuaj të diskriminosh dikë në vendin e punës për shkak të gjinisë?

Po
Jo
Nuk e di

Nëse ndodh, ky rast diskriminimi në vendin e punës duhet të raportohet tek (ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta):

Punëdhënësi
Inspektorati i Punës
Institucioni i Avokatit të Popullit
Organet policore
Asnjëra më lartë
Nuk e di

PUNËSIMI

Tani kemi disa pyetje rreth përvojave tuaja me procesin e punësimit.

Sa herë keni qenë në një intervistë pune që prej vitit 2008?

Asnjëherë
Një herë
2-5 herë
Më tepër se 5 herë
Nuk e mbaj mend

Që prej vitit 2008, në një intervistë punë, a ju janë bërë ndonjëherë pyetje rreth:

	Po	Jo
Statusit tuaj civil		
Planeve tuaja për t'u martuar		
Numrit të fëmijëve që kishit në atë kohë		
Planeve tuaja të ardhshme për fëmijë		
Provë mjekësore që nuk jeni shtatzënë		
Informacione tjera që nuk kanë lidhje me aftësitë, arsimin dhe punën tuaj që sipas jush ishte e papërshtatshme (nëse po, ju lutem specifikoni):		

Ju lutem elaboroni:

Që prej vitit 2008, sipas mendimit tuaj, a ka ndodhur që nuk e keni fituar një vend punë për një nga arsyet e mëposhtme:

	Po	Jo
Jeni grua		
Keni qenë shtatzënë		
Keni fëmijë		
Keni treguar se keni në plan të keni fëmijë		
Moshës tuaj		
Pamjes tuaj		

	Po	Jo
Jeni burrë		
Jeni duke pritur një fëmijë		
Keni fëmijë		
Keni treguar se planifikoni të keni fëmijë		
Moshës tuaj		
Pamjes tuaj		

NGRITJA NË DETYRË

A mendoni se punëdhënësi/punëdhënësit, ju kanë dhënë ju dhe punonjësve të tjerë mundësi të barabarta për t'u ngritur në detyrë?

Po, të gjithë punonjësit kanë mundësi të barabarta

Jo, disa punonjës janë trajtuar ndryshe nga të tjerët

Të dyja, në varësi të punëdhënësit që kam pasur

Nuk e di

A ju ka ndodhur të mos konsideroheni për ngritje në detyrë për një nga arsyet e mëposhtme? (Ju lutem klikoni të gjithë alternativat e sakta)

Gjinia juaj (për shembull ju është thënë se ky nuk është një vend pune për gra/burra)

Përkatësia etnike

Orientimi seksual

Punëdhënësi kishte një preferencë personale

Mosha juaj

Përkatësia fetare

Vendbanimi juaj (për shembull rural)

Nuk e di

Asnjë nga të mësipërmet nuk më ka ndodhur

Tjetër (ju lutem specifikoni):

KUSHTET E PUNËS

A ju është mohuar ndonjëherë e drejta për të marrë pushim mjekësor, pushim për festa kombëtare apo pushim vjetor?

Po

Jo

A mendoni se shëndeti apo siguria juaj është në rrezik për shkak të punës tuaj?

Po

Jo

SINDIKATAT

A ekzistojnë sindikatat në vendin tuaj, të cilat mund të përfaqësojnë interesat tuaja?

Po
Jo
Nuk e di

A jeni anëtar/e i/e ndonjë sindikate?

Po
Jo

Sa mirë mendoni se i përfaqësojnë sindikatat interesat tua?

Shumë mirë
Mirë
Deri diku mirë
Keq
Shumë keq

SHTATZANIA DHE PUSHIMI I LEHONISË

Që prej vitit 2008, a keni qenë ndonjëherë shtatzënë në kohën që keni qenë e punësuar?

Po
Jo

Unë jam aktualisht shtatzënë por nuk kam marrë ende pushimin e lehonisë.

A ju ka ndodhur ndonjëherë të mos paguheni, apo të mos merrni përfitime shtetërore gjatë pushimit të lehonisë?

Po
Jo

A jeni kthyer në vendin e mëparshëm të punës pas pushimit më të fundit të lehonisë?

Po
Jo

Jam ende në pushim të lehonisë

Përse jo? Ju lutem klikoni të gjithë alternativat e sakta

Nuk dua të punoj më
Kam filluar një punë të re
Punëdhënësi e përfundoi kontratën me mua/më pushoi nga puna
Kontrata ime skadoi ndërkohë që isha në pushim të lehonisë
Punëdhënësi vendosi të punësojë zëvendësuesin/en tim/e
Nuk ka kush të kujdeset për fëmijët e mi dhe shërbimet e kujdesit ndaj fëmijës janë shumë të shtrenjta
Nuk mund të gjeja punë
Për shkak të një sëmundjeje apo dëmtimi
Tjetër arsye (ju lutem specifikoni)

A ju ka ushtruar presion ndonjë punëdhënës që të ktheheni në punë më herët nga sa kishit planifikuar kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë?

Po
Jo

Kur u kthyet në punë a kishit:

Më tepër përgjegjësi
Më pak përgjegjësi
Të njëjtat përgjegjësi

A kishit:

Pagë më të lartë
Pagë më të ulët
Të njëjtën pagë

A kishit:

Më tepër orë pune
Më pak orë pune
Të njëjtat orë pune

Kur u kthyet u:

Trajtuat njësoj
Trajtuat ndryshe nga kolegët tuaj apo shefi për shkak se ishit në pushim të lehonisë

PUSHIMI I ATËSISË**A ju jep punëdhënësi pushim atësie?**

Po, pushim të paguar atësie
Po, pushim të papaguar atësie
Jo
Nuk e di

Që prej vitit 2008, a keni pasur një fëmijë të porsalindur kur jeni punësuar?

Po
Jo

Sa ditë pushim ju ka dhënë punëdhënësi?**Kur u kthyet nga pushimi, u:**

Trajtuat njësoj
Trajtuar ndryshe nga kolegët tuaj ose shefi për shkak se ishit në pushim

A mendoni se burrat duhet të kenë periudhë më të gjatë të pushimit të atësisë të paguar?

Po
Jo
Nuk e di

KONTRATAT DHE PAGESA**Që prej vitit 2008, a ju është kërkuar ndonjëherë të punoni në mënyrë të rregullt pa një kontratë? (duke përfshirë në një biznes familjar)**

Po
Jo

A keni aktualisht kontratë?

Po
Jo

Cila është kohëzgjatja e kontratës tuaj aktuale (ose e kontratës së fundit që kishit) në muaj?

Tre muaj ose më pak
4-6 muaj
7-12 muaj
1-3 vite
4 ose më shumë vite
E papërcaktuar

Në vendin tuaj të punës, kush priret të ketë kontrata më të gjata?

Gratë
Burrat
Është e njëjtë për të dy gjinitë

Nuk aplikohet (vetëm burrat ose vetëm gratë punojnë këtu)
Nuk e di

Që prej vitit 2008, a ju është kërkuar ndonjëherë të nënshkruani një kontratë punësimi pa u lejuar të lexoni dhe kuptoni termat e kontratës para se ta nënshkruani?

Po
Jo

Mesatarisht, sa orë në javë punoni zakonisht?

1-20
21-40
41-60
Më shumë se 61

Aktualisht, çfarë page merrni ju çdo muaj (neto në euro)?

Më pak ose e barabartë me 129
130 - 170
171 - 200
201 - 300
301 - 400
401 - 500
501 - 800
801 ose më shumë

A i deklaron punëdhënësi juaj autoriteteve shtetërore pagën reale që keni marrë?

Po
Jo, punëdhënësi im i thotë autoriteteve diçka tjetër
Nuk e di

A ju ka kërkuar ndonjëherë punëdhënësi të ktheni një pjesë të pagës tuaj tek punëdhënësi?

Po
Jo

Zakonisht, si jeni kompensuar për punë jashtë orarit?

Unë nuk marr asgjë shtesë (përtej pagës time të rregullt mujore)
Kompensohem për kohën shtesë të punuar me të njëjtën normë si paga ime e zakonshme
Kompensohem për kohën shtesë të punuar me një normë më të lartë se paga ime e zakonshme
E kam kompensuar me ditë pushimi
Tjetër (ju lutem shkruani)
Nuk aplikohet: Unë kurrë nuk punoj jashtë orarit

NGACMIMI SEKSUAL NË VENDIN E PUNËS

Më poshtë është një listë e situatave që reflektojnë sjellje të caktuara. Ju lutem tregoni nëse ndonjëherë ju ka ndodhur në vendin e punës. Identiteti juaj do të mbetet anonim.

	Po, kjo më ka ndodhur më tepër se një herë.	Po, kjo më ka ndodhur një herë	Jo, kjo nuk më ka ndodhur asnjëherë.
Përdorimi i gjeesteve, shakave apo zhurmave seksuale			
Dërgimi i e-mail-ve apo mesazheve me natyrë seksuale (përfshirë edhe pas orarit të punës)			

Prekja e qëllimshme e pjesëve trupore të ndonjë punëtori/eje (poshtë kurrizit, gjinjët, duart, etj.) në një situatë në të cilën prekja është e panevojshme			
Një koleg apo epror që i propozon marrëdhënie seksuale një kolegu			
Një koleg apo epror që detyron një tjetër koleg të kryejë marrëdhënie seksuale me dikë			

Personat që e bënë këtë ishin:

Gra
Burra
Të dyja

Personat që e bënë këtë ishin (klikoni të gjithë alternativat e sakta):

Në një pozitë më të ulët se ju
Në një pozitë të barabartë me ju
Në një pozitë më të lartë se ju

Kujt i keni treguar? Ju lutem klikoni të gjithë alternativat e sakta:

Askujt
Një miku, një të njohuri
Një anëtar i familjes
Një kolegu
Menaxherit
Policisë
Një udhëheqësi fetar
Një personi me pozitë zyrtare të një mekanizmi raportues në vendin e punës
Një personi tjetër, ju lutem specifikoni:

Për cilat arsye vendosët të mos i tregoni dikujt për këtë situatë? Ju lutem klikoni të gjithë alternativat e sakta.

Më ka ardhur turp
Kam frikë se humbas punën
Nuk doja
Mendoj se jam kujdesur vetë
Tjetër (ju lutem specifikoni):

REFLEKTIME TË PËRGJITHSHME

Shumë prej veprimeve për të cilat kemi pyetur në këtë pyetësor deri tani mund të konsiderohen forma të diskriminimit. Duke marrë parasysh këtë, a do të thonit se jeni trajtuar ndryshe (jeni diskriminuar) pasi jeni grua/burrë?

Po
Jo

Nëse jo, a keni ndonjë koment, rrëfim ose shembull që do të dëshironit ta ndani me ne, përfshirë edhe rastet e diskriminimit që mund ti kenë ndodhur dikujt që ju e njihni? Ju lutem na tregoni më detajisht.

Nëse po, ju lutem, a mund të përshkruani në detaje ndonjë përvojë që keni pasur me diskriminimin në vendin e punës që prej vitit 2008? Do ta vlerësonim çdo informacion që mund të ndani me ne. Identiteti juaj do të mbetet anonim.

Në cilin sektor keni qenë duke punuar kur kjo ngjarje ka ndodhur?

Në sektorin privat (biznes, duke përfshirë një biznes apo fermë familjare)

Qeveri (duke përfshirë ministri, bashki (komunë), institucion shëndetësor, shkollë publike, universitet, etj.)

Organizatë lokale e shoqërisë civile

Organizatë ndërkombëtare e shoqërisë civile

Një tjetër organizëm ndërkombëtar (BE, OKB, Agjenci e OKB-së, ambasadë e huaj, etj.)

Tjetër:

Me cilin institucion keni qenë në kontakt rreth asaj që ju ka ndodhur?

Ju lutem klikoni të gjithë alternativat e sakta

Asnjë institucion

Inspektoratin e Punës

Policinë

Gjyktatat

Prokurorinë

Tjetër (ju lutem specifikoni)

Çfarë ndodhi pasi raportuat një rast diskriminimi në autoritetet përkatëse?

Ata nuk e morën parasysh rastin tim

Më dëgjuan, por nuk mund të bënin asgjë

Më dëgjuan dhe u përpoqën të më ndihmonin

Më ndihmuan shumë dhe më ndihmuan që të ngre padinë

Tjetër (ju lutem specifikoni)

A jeni përfshirë në ndonjë çështje gjyqësore që lidhet me diskriminimin në vendin e punës?

Po

Jo

INTERVISTA PASUESE

Ekipi hulumtues, përgjatë vjeshtës, mund të zhvillojë një sërë intervistash pasuese me pjesëmarrës të pyetësorit. Intervista do të zgjasë rreth një orë . Identiteti juaj do të mbahet i fshehtë dhe informatat do të mbrohen. Një intervistë e tillë do të na ndihmonte tej mase që të kuptojmë çfarë ka ndodhur dhe potencialisht të ju ndihmojmë ju apo persona të tjerë në situata të ngjashme në të ardhmen. A do të ishit të gatshëm të merrnit pjesë në një intervistë pasuese?

Po

Jo

Ju lutem vendosni adresën e e-mail dhe numrin e telefonit që të kemi mundësi t'ju kontaktojmë.

Ky informacion do të mbetet konfidencial.

Telefoni:

E-mail:

Faleminderit për kohën dhe kontributin tuaj për këtë hulumtim të rëndësishëm.

Ky pyetësor është krijuar nga një rrjet organizatash që punojnë për të drejtat e grave në rajon, me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e pyetësorit është përgjegjësi e vetme e këtyre organizatave dhe nuk reflekton domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

Shtojca 4. Udhëzues për intervistë

(Intervista me punonjës të Inspektoratit të Punës)

1. Numri i kodit të intervistës: K ____
2. Emri i intervistuesit:
3. Data:
4. Koha e fillimit të intervistës:
5. Koha e mbarimit të intervistës:
6. Lokacioni (qyteti):
7. Emri
8. Titulli
9. Emaili
10. Numri i telefonit

Hyrje

Përsëritet, unë quhem _____ dhe jam këtu në emër të XXX. Faleminderit që u pajtuat për intervistë dhe të jeni pjesë e këtij hulumtimi. [Lexojeni formën e pëlqimit, merreni pëlqimin, dhe lejeni formën e pëlqimit tek i anketuari].

Të dhënat demografike

11. Viti i lindjes
12. Që sa kohë e mbani këtë pozitë (vite, muaj)?

Niveli i njohurive

13. Së pari, ju lutem më thoni se si e definoni personalisht "diskriminim"?
14. Për shembull, çfarë lloj veprash do t'i konsideroni si "diskriminim me bazë gjinore"?
15. Deri në ç'masë korniza ligjore ofron mbrojtje nëse ndodh diskriminimi për shkak të gjinisë së personit, do të thotë sepse dikush është grua apo burrë?
16. Sipas mendimit dhe përvojës suaj, deri në ç'masë është e plotë apo e mangët kjo kornizë ligjore për diskriminim me bazë gjinore? Ju lutem elaboroni.
17. Sipas jush, çfarë roli apo ndikimi ka Institucioni i Avokatit të Popullit në raport me rastet e diskriminimit me bazë gjinore në punë? Ju lutem a mund të elaboroni.

Sjelljet kundrejt diskriminimit me bazë gjinore

18. Në përgjithësi, çka mendojnë kolegët tuaj (duke i përfshirë edhe institucionet tjera që kanë mandat për t'u marrë me këtë çështje) për diskriminimin ndaj grave në lidhje me punën?
19. Nëse një grua beson që është diskriminuar në punë për shkak të gjinisë së saj, çfarë duhet të bëjë ajo?

Trajnimet, njohuritë mbi diskriminimin me bazë gjinore

20. A keni marrë trajnime deri më tani në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore? (Nëse po, pyeteni personin kur janë trajnuar, mbi çfarë temash dhe nga kush).

Ligjet dhe zbatimi

21. Në çfarë mase mendoni se Kodi i Punës zbatohet në praktikë, veçanërisht disa dispozita të cilat ndikojnë në mënyrë të dejtpërdrejtë tek gratë?
 - 21.1. Po sa i përket lejes së lindjes?
 - 21.2. Po sa i përket ndalimit të grave shtatzëna nga puna që klasifikohet e rrezikshme për sëndetin e nënës apo fëmijës?
 - 21.3. Po sa i përket mbrojtjes së grave shtatzëna, nënave me fëmijë nën 3 vjeç dhe prindër të vetëm me një fëmijë nën moshën 3 vjeç si dhe një fëmijë me aftësi të kufizuara dhe kujdestaret (në rastin kur të dy prindrit kanë vdekur ose e kanë braktisur fëmijën) që nuk janë të detyruar të punojnë më tepër se orari i zakonshëm (40 orë në javë) apo turne nate.
 - 21.4. Po sa i përket pagës së barabartë ndërmjet grave dhe burrave?
22. Sa mendoni se zbatohet Ligji kundër Diskriminimit në tregun e Punës?

23. Sa mendoni se zbatohet Ligji për Barazinë Gjinore në tregun e punës?
24. Komente tjera lidhur me këtë:

25. A keni trajtuar ndonjëherë ndonjë rast të diskriminimit ndaj një gruaje apo një burri për shkak të gjinisë së tyre, që lidhet me punën, që nga viti 2008?
25.1.1. Po
25.1.2. Jo

[Nëse përgjigja e kësaj pyetje është Jo atëherë mos i bëni pyetjet në vijim, por pyesni: për cilat arsye mendoni se ka kaq pak raste të raportuara të diskriminimit]

26. Për cilat arsye mendoni se është raportuar/plotësuar numër i vogël i rasteve?

Rastet e raportuara të dhunës me bazë gjinore

27. Ju lutemi na tregoni për rastet të cilat i keni trajtuar?
27.1. Nëse po, sa ishin përafërsisht?
27.2. Cila ishte gjinia e personave që përjetuan diskriminim [gra, burra, të dyja gjinitë]?
27.3. Cila ishte gjinia e personit që e ka kryer diskriminimin?
27.4. A keni vërejtur nëse ka prirje që diskriminimi të ndodhë më shumë tek personat në ndonjërin nga këto grupe: përkatësia etnike, seksualiteti, mosha, aftësia, lokacioni gjeografik? Ju lutem elaboroni.
27.5. A keni parë ndonjë rast në të cilin janë pretenduar diskriminime të shumëfishta, si për shembull gjinia dhe paaftësia ose gjinia dhe përkatësia etnike?
27.6. Cilat lloje të diskriminimit i keni hasur?
27.7. Në cilët sektor kanë ndodhur këto raste?
28. Sa prej tyre janë hetuar bazuar tek apeli që kanë paraqitur punëmarrësit?
29. Çfarë hapash keni ndërmarrë?
30. Keni ndërmarrë masa disiplinore?
31. Nëse po, cilat?
33. Cila ishte sfida më e madhe?
33. Sipas pikëpamjes tuaj ose përvojës tuaj, si janë trajtuar nga institucionet tjera njerëzit që kanë përjetuar diskriminim për shkak të gjinisë? A mund të na jepni shembuj specifik?
34. Cilat janë pikat e forta dhe të dobëta të praktikave të grumbullimit të të dhënave në lidhje me parashtrimin e këtyre rasteve?
35. A keni komente shtesë ose diçka tjetër të shtoni?
36. [Shënimet e hulumtuesit (reflektim)]

Katalogimi në botim - (CIP)
Biblioteka Kombëtare e Kosovës "Pjetër Bogdani"

331.055.2(496.51)

Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë /
Iliriana Banjska... [et al.]. – Prishtinë : Rrjeti i Grave të Kosovës,
2019. – 100 f. ; 21 cm.

1.Banjska, Iliriana

ISBN 978-9951-737-32-6

ISBN 978-9951-737-32-6



9 789951 737326