



Financuar nga  
Bashkimi Evropian

# DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNËSIMI NË MAQEDONINË E VERIUT



Implementuar nga:



Gender Alliance for Development Center  
Qendra Alianca Gjimore për Zhvillim



**KVINNA**  
**KVINNA**

**REAC-OR**  
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER  
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA



# DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNA NË MAQEDONINË E VERIUT

Reactor - Hulumtimi në aksion

## **Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Maqedoninë e Veriut**

### **Botuesi:**

Reactor – Hulumtimi në aksion

### **Për botuesin:**

Marija Bashevska

### **Autorë:**

Vaska Leshoska

Sneshka Iliq

Biljana Kotevska (Sektori i analizës ligjore)

Marija Bashevska

Blazhen Maleski

Tanja Maleska

### **Përktheu:**

Mislim Hasipi

### **Shtypi:**

Print Centar

### **Qarkullimi:**

50 kopje

### **Falas/Kopje jo-komerciale**

Ky publikim u realizua me mbështetjen financiare të Bashkimit Europian. Përmbytjet e tij janë përgjegjësi e vetë Reactor – Hulumtimit në aksion dhe jo-domosdoshmërisht reflektojnë pikëpamjet e Bashkimit Europian.

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

349.2:305(497.7)(047)

DISKRIMINIMI me bazë gjinore dhe puna në Maqedoninë e Veriut /

[autorë Vaska Leshoska ... и др.]. - Shkup : Reactor - hulumtimi në aksion, 2019. - 112 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Други автори: Sneshka Ilikj, Biljana Kotevska,

Marija Bashevska, Blazhen Maleski, Tanja Maleska. - Библиографија: стр.

83-88. - Содржи и: Прилог

ISBN 978-608-4684-33-6

1. Leshoska, Vaska [автор] 2. Ilikj, Sneshka [автор] 3. Kotevska,

Biljana [автор] 4. Bashevska, Marija [автор] 5. Maleski, Blazhen [автор]

6. Maleska, Tanja [автор]

а) Работнички права - Родови аспекти - Македонија - Истражувања

COBISS.MK-ID 110575370

## Falenderime

Reactor – Hulumtimi në aksion (Reactor) do të dëshironte të shprehte mirenjohjen e tij ndaj njerëzve që ishin të përfshirë në këtë hulumtim dhe kontribuan në këtë analizë. Kjo përfshinë qytetarë që morrën pjesë në studim dhe përfaqësuesit e intervistuar nga institucione të rëndësishme dhe organizatat civile shoqërore.

Reactor falendëron Nicole Fransworth dhe Rrjetin e Grave të Kosovës (si organizatë udhëheqëse e projektit) për bashkëpunimin, mbështetjen dhe reagimet e vlefshme që dhanë gjatë tërë procesit të përgaditjes së kësaj analize.

## Tabela e përmbajtjes

<b>Akronimet</b> . . . . .	8
<b>Përmlledhja ekzekutive</b> . . . . .	9
<b>Prezentimi</b> . . . . .	11
<b>Analiza ligjore</b> . . . . .	14
Ligji Ndërkombëtar . . . . .	15
Ligji kushtetues . . . . .	16
Legjislacioni i Barazisë dhe mosdiskriminimit . . . . .	17
Ligji mbi Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit . . . . .	18
Ligji mbi Mundësitë e Barabarta Ndërmjet Grave dhe Burrave . . . . .	22
Ligji i Punës . . . . .	23
Ligji mbi Marrdhëniet e Punës . . . . .	24
Ligji Penal . . . . .	31
Institucionet përgjegjëse . . . . .	31
Pushteti gjyqësor . . . . .	32
Komisioni për Mbrojtjen kundër Diskriminimit . . . . .	33
Avokati i popullit . . . . .	35
Spektori për mundësi të barabarta në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale – Përfaqësimi Ligjor . . . . .	36
Inspektorati i punës . . . . .	37
Rezoluta paqësore për zgjedhjen e mosmarrëveshjeve . . . . .	37
Sanksionet . . . . .	37
<b>Ndërgjegjësimi i njerëzve dhe sjelljet ndaj diskriminimit</b> . . . . .	39
Ndërgjegjësimi . . . . .	39
<b>Përhapja dhe përvojat me diskriminimin</b> . . . . .	42
Mendime mbi përhapjen e përgjithshme . . . . .	42
Llojet e diskriminimit . . . . .	46
Diskriminimi në Punësim . . . . .	46
Diskriminimi në promovim (rritje në detyrë) . . . . .	49
Shkeljet e kontratave . . . . .	50
Shkeljet e të drejtës për pagë të barabartë për punë të barabartë . . . . .	52
Kushtet e këqija të punës dhe trajtimi i barabartë . . . . .	54
Shkeljet e të drejtave të pushimeve të shtatzanisë dhe lindjes . . . . .	55

Shkelja e të drejtave të pushimit të atësisë. . . . .	55
Ngacmimi seksual në Punë. . . . .	56
<b>Përgjigja institucionale ndaj diskriminimit</b> . . . . .	64
Ndërgjegjësimi i institucioneve relevante . . . . .	64
Sjelljet . . . . .	66
Rastet e dikriminimit në bazë gjinore të raportuara në Institucione .69	
Gjykatat . . . . .	70
Avokati i Popullit. . . . .	71
Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi. . . . .	72
Llojet e diskriminimit . . . . .	76
Diskriminimi në bazë gjinore kundër personave me paaftësi . . . . .	76
Diskriminimi në bazë gjinore kundër përsoneve LGBTIQIAÇ . . . . .	76
Diskriminimi në bazë gjinore kundër grupeve me pakicë etnike . . . .	77
Tjetër . . . . .	77
Unionet e punës . . . . .	77
<b>Rekomandime</b> . . . . .	79
<b>Punimet e cituara</b> . . . . .	83
<b>Anekset</b> . . . . .	89
<b>Aneksi 1. Metodologjia</b> . . . . .	89
Mostra e studimit. . . . .	89
Demografia e mostrës që plotësuan 90% të pyetësorit . . . . .	89
Konsideratat metodologjike. . . . .	93
Kur rëndësia statistikore nuk është e rëndësishme . . . . .	93
Homogjeniteti i mostrës: gratë e punësuar me orarë të plotë dhe me shkallë të lartë të arsimimit . . . . .	94
<b>Aneksi 2. Udhëzim për intervistimin e mostrës</b> . . . . .	95
<b>Aneksi 3. Anketa</b> . . . . .	98

# AKRONIMET

LKD	Ligji mbi Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër diskriminimit (Ligji Kundër Diskriminimit)
KEDKG	Konventa mbi eliminimin e të gjithë formave të diskriminimit kundër Grave
KMKD	Komisioni për Mbrojtje kundër Diskriminimit
OSHC	Organizatata Shoqërore civile
BE	Bashkimi European
DBGJ	Diskriminimi në Bazë Gjinore
LHBTPIAÇ	Lesbikë, Homoseksual, Biseksual, Transgjinnor, i/e Pavendosur, Interseksual, Aseksual
OSHCG	Organizatata Shoqërore Civile të Grave



# PËRMLEDHJA EKZEKUTIVE

Ky raport shqyrton diskriminimin në bazë gjinore dhe punën, si pjesë e iniciativave regionale për të adresuar diskriminimin e tillë me bazë gjinore në gjashtë shtete të Ballkanit Perendimor, mbëstetur nga Bashkimi European (BE). Hulumtimi synoi të sigurojë informata mbi mangësitë në korniza relevante ligjore; përhapjen dhe natyrën e diskriminimit në bazë gjinore lidhur me punën; shkallën deri në të cilën njerëzit kanë paraqitur kërkesa; dhe si institucionet i kanë trajtuar këto raste. Hulumtimi synon të informojë aksione të Reactor – Hulumtimi në Aksion dhe ndër tjerash, organizatat partnere të tyre. I kryer në vitin 2018, hulumtimi përfshiu metoda të përziera, përfshirë shqyrtimet në tavolinë (Informatat e brendshme), studimet *online* dhe intervistat.

Korniza ligjore dhe politike lidhur me diskriminimin me bazë gjinore dhe punën në Maqedoninë e Veriut është më tepër gjithëpërfshirës, sidoqoftë, janë të nevojshme përputhje shtesë me Ligjet e BE-së, veçanërisht në legjislacionin aktual kundër diskriminimit dhe Ligjit të Punës. Konkretisht, Ligji mbi Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit qartë përfshinë nëntëmbëdhjetë fusha të diskriminim, përfshirë (dhe duke shkuar dhe më tej) fushat renditen në të gjitha direktivat e BE-së, përveç orientimit gjinor. Sidoqoftë, shumë nga definicionet në lidhje me format e diskriminimit duhet të ndryshohen me qëllim që ti sjellin ato në linjë me ligjin e BE-së dhe me standardet tjera ndërkombëtare dhe anashkalimin e implikimeve të mëtejshme. Ligji i Punës kërkon disa ndryshime që i njejtë të harmonizohet me direktivat e BE-së dhe të shkojë më tej në barazinë gjinore (të njoh konceptin e lejes prindore dhe të drejtën e lejes prindore, të jepen dispozita të mëtejshme për masa afirmative, e tj.).

Zbulimet e studimit sugjerojnë që diskriminimi në bazë gjinore në punë më tepër prekë gratë se sa burrat. Në lidhje me sektorin e punësimit, diskriminimi me bazë gjinore është më tepër i përhapur në sektorin privat. Nuk ekzistojnë informacione të mjaftueshme në lidhje me diskriminim gjinor në lidhje me punën ndërmjet personave me aftësi të kufizuar, grupet me pakicë etnike dhe me personat me gjini të ndryshme dhe orientim seksual. Analiza kualitative e përvojave të të anketuarve të diskriminuar në bazë gjinore sugjeron njohuri të pamjaftueshme në lidhje me atë se çfarë paraqet diskriminimi në bazë gjinore

dhe kjo gjë mund të ndikojë në shkallën e përvojave të raportuara.

Instituciont përgjegjëse për adresimin e diskriminimit në bazë gjinore në punë nuk kanë të dhëna mbi përhapjen e tij. Përhapja precize e diskriminimit në bazë gjinore nuk mund të dihet duke marrë parasysh që rastet shpesh nuk raportohen. Nuk ekzistojnë të dhëna të mbledhura të harmonizuara nëpër institucione dhe të dhënat e mbledhura brenda institucioneve individuale është vërejtur si një sfidë. Shpesh, sistemi gjykues civil për mbledhjen e të dhënave nuk i regjistron rastet për arsye të diskriminimit në bazë gjinore por si dhunim i të drejtave të punës, që është gjithashtu një faktorë shtesë që mund të meret si atribut në mungesën e raportimit.

Vetëdija e palëve të interesuara të intervistuar në lidhje me diskriminimin në vendin e punës dallon varësisht pozicionit të tyre. Ata që vijnë në kontakt me personat që kanë përjetuar diskriminim siç janë OSHC-të, Avokatin e Popullit apo Inspektoratin e Punës ka më shumë gjasa që të jenë të vetëdijshëm për diskriminimin në bazë gjinore, krahasuar me gjykatësit ose prokurorët publik të cilët rrallë ose aspak nuk kanë kontakt me raste të tilla. Përgjithësisht, palët e interesuara që u anketuan supozojnë që diskriminimi në bazë gjinore nuk është i raportuar si pasojë e mungesës së njohurive se ku të drejtohen, mosbesimi ndaj institucioneve dhe proceseve të gjata e të kushtueshme për të provuar e diskriminimin.

Shumë pak raste të diskriminimit në bazë gjinore kundër grave në punë janë raportuar në mekanizmat të ndryshme në dispozicion për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Ato pak raste të raportuara në gjykatë në veçanti sugjerojnë se gratë rrallë i dërgojnë rastet e tyre në gjykatë. Të dy palët e intervistuar, gjykatësit dhe palët tjera të interesuara kanë atribuar këtë të proceset e gjata dhe të kushtueshme. Raporti përfundon me rekomandime që synojnë të arrijnë aktorin relevant.

# PREZENTIMI

## Prapavija

Ky raport ekzaminon diskriminimin në bazë gjinore (DBGj), i definuar si diskriminim që prek personat për shkak të gjinisë së tij apo saj. Është diskriminim që ndodh në bazë të gjinisë së dikujt dhe për arsye se dikush është grua, burrë ose shprehje të tjera të gjinisë apo identitetit<sup>1</sup>. DBGj mund të prekë gratë dhe burrat. Sidoqoftë, si dëshmi në këtë raport sugjeron, ai tenton të prekë më shumë gratë se sa burrat. Andaj, raporti fokusohet në DBGj që prek gratë. Termi “diskriminimi kundër grave” dhe “diskriminimi kundër burrave” qartëson atë se kë e prek DBGj.

Pjesëmarrja e grave në tregun e punës në Maqedoninë e Veriut vazhdon të jetë e ulët dhe gratë vazhdojnë të jenë të mbi-përfaqësuara në sektorët dhe industritë me paga më të ulëta, siç janë industria e veshjes dhe tekstilit, si dhe sektorët e mikpritjes/gastronomi, shëndetësisë dhe në sektorin edukativ<sup>2</sup>. Korniza ligjore për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në vendin e unës është i gjërë. Ligji për Lidhjet e Punës (2010)<sup>3</sup> shërben për mbrojtjen e të drejtave të puntorëve dhe përmban dispozitat për mbrojtjen nga diskriminimi në vendin e punës. Ligji për parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi<sup>4</sup> vendos kornizën ligjore dhe mekanizmat ankesore, të cilat duhet të asistojnë në mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit në punë. Pavarësisht kornizës së arsyeshme dhe të kënaqshme, diskriminimi kundër grave në tregun e punës/në punë është një fenomen që qëndron kryesisht i paraportuar dhe pa të dhëna konkrete që tregojnë se çfarë gratë përjetojnë në terme të diskriminimit para dhe gjatë kohës së tyre në punë. Domethënë, shumë pak informacione faktike janë në dispozicion për të siguruar dëshmitë e nevojshme për të trajtuar në

1 Ky studim nuk e definon gjininë si një binar (gra dhe burra) por më tepër, si shprehje tjera gjinore ose identitete që bien jashtë binarit, njihen për përpjekjet për zgjerimin gjithëpërfshirës dhe përfshijnë zëerat dhe përvojat tradicionalisht të marginalizuara

2 Zyrat Shtetërore të Statistikës (ZShS), 2018, Studimi I Fuqisë Puntore, 2017, I disponueshëm në <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

3 Ligji për Lidhjet e punës (2010), Gazeta Zyrtare Nr. 129/2015 – e disponueshme në <https://www.pravdiko.mk/ep-content/uploads/2013/11/Zakon-za-rabotnite-odnosi-Prechisten-tekst-28-09-2015.pdf>

4 Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Gazeta Zyrtare Nr. 50/2010 – e disponueshme në [http://mtsp.gov.mk/EBStorage/Files/diskriminacija\\_konsolidiran.pdf](http://mtsp.gov.mk/EBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf)

mënyrë efektive këtë çështje dhe format tjera të diskriminimit në bazë gjinore në tregun e punës.

Në fillim të vitit 2018, Reactor – Hulumtimi në Aksion filloi bashkëpunim të ngushtë me pesë organizata civile për të drejtat e grave nga Ballkani Perëndimor drejt avancimit të të drejtave të grave në punë, duke u fokusuar në adresimin e diskriminimit në bazë gjinore në tregun e punës, i mbështetur nga Bashkimi Europian (BE). Ky raport kërkimor është pjesë fundamentale e tij. Për më shumë, do të shërbejë si bazë, që në të ardhmen do të informojë për avokimin dhe shtrirjen drejt uljes së përhapjes së diskriminimit në bazë gjinore në tregun e punës.

## Qëllimet

Me qëllim që të adresojë këtë mungesë të informacioneve, Reactor – Hulumtimi në aksion, e realizoi këtë hulumtim me qëllim të vendos bazat në lidhje me natyrën e diskriminimit në bazë gjinore në tregun e punës, shtrirjen në të cilën paraqiten pretendime për diskriminim dhe të mbledh informacione shtesë në lidhje me atë se si institucionet i trajtojnë këto raste. Si qëllim afatgjatë i Reactor- Hulumtimi në aksion është të mbaj institucionet të përgjegjshme dhe të avokojë që legjislacioni kundër diskriminimit të implementohet, ky hulumtim do të sigurojë dëshmitë e nevojshme për të realizuar këtë në mënyrë efektive.

Në mënyrë më specifike, ky hulumtim ka për qëllim të përgjigjet në pyetjet vijuese të hulumtimit:

- i. Deri në cilën shkallë është plotësuar korniza ligjore?
- ii. Sa raste të diskriminimit në lidhje me punën janë raportuar në lloje të ndryshme institucionesh nga viti 2008 deri në vitin 2017?
- iii. Për çfarë arsye janë raportuar dhe/ose paraqitur ato pak raste të diskriminimit?
- iv. Si i kanë trajtuar institucionet përgjegjëse deri më sot rastet e diskriminimit?

## Metodologjia

Me qëllim që të përgjigjet në pyetjet e lartëpërmendura të hulumtimit, Reactor – Hulumtimi në Aksion ka realizuar hulumtim nga muaji Mars deri në muajin Dhjetor 2018. Rezultatet mund të gjenden në këtë raport. Hulumtimi përfshiu metoda të përziera kërkimesh. Fillimisht, u realizua një analizë ligjore me qëllim që të shqyrtohet dhe të vlerësohet legjislacioni aktual i vendit kundër diskriminimit në Maqedoninë e Veriut, përfshirë edhe ndonjë mangësi në përafrimin e legjislacionit kombëtar me atë Komunitetit Acquis (Acquis Communautaire), me një theks të veçantë në legjislacionin në lidhje me barazinë gjinore. Ai shqyrton ligjet ndërkombëtare, trajtimet dhe konventat, Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, ligje relevante kombëtare dhe legjislacionin sekondar. Analiza ligjore gjithashtu shërbente për identifikimin e institucioneve relevante, rolin e tyre dhe përgjegjësite. Së dyti, u shqyrtua literatura ekzistuese me të dhëna të disponueshme rreth diskriminimit.

Së treti, të dhënat ekzistuese lidhur me rastet e diskriminimit, të ndara sipas gjinisë, u kërkuan dhe u mblodhën nga disa institucione që kanë një farë përgjegjësie juridike lidhur me adresimin e diskriminimit (siç janë Policia, Institucioni i avokatit të Popoullit në Maqedoninë e Veriut, gjykatat, etj.). Për më shumë, përfaqësuesit e këtyre institucioneve (të zgjedhur duke shfrytëzuar mostrën variative) u intervistuan duke shfrytëzuar udhëzuesin gjysëm të strukturuar të intervistave për matjen e njohurive të tyre, vetëdijes dhe përvojat me diskriminimin në bazë gjinore në tregun e punës.

Në fund, u lëshua një anketë anonime online në tre gjuhë (Maqedone, Shqip dhe Angleze) duke përdorur Lime Survey me qëllim të mbledhjes së inputeve nga gra dhe burra të ndryshëm në lidhje me njohuritë e tyre rreth legjislacionit kundër diskriminimit, sjelljet dhe përvojat personale me diskriminimin, nëse ato raste janë raportuar dhe arsytet se përse ato nuk e raportuan diskriminimin kur i njejt i ndodhi?! Anketa gjerësisht u promovua, duke targetuar grupet më pak të përfaqësuara, përfshirë edhe nëpërmjet medimeve, postës elektronike dhe nxitjen në Facebook. Gjithësej, 613 përsone (83% gra dhe 17% burra) e plotësuan anketën, ndërsa një pjesë shtesë prej 419 personave pjesërisht u përgjigjën në anketë. Për më tepër informacione rreth metodologjise, ju lutem shihni Aneksin 1.

# ANALIZA LIGJORE

Ky kapitull analizon kornizën ligjore relevante të diskriminimit në bazë gjinore në fushën në lidhje me punën. Analiza u realizua fillimisht si analizë kritike gjinore e materialeve primare<sup>5</sup>, duke u fokusuar në ligj. U përfshi një analizë krahasuese ndërmjet ligjit kombëtar dhe atij të BE-së, I mbështetur nga zbulimet nga materialet sekondare, si ç'janë analizat nga organizatat kombëtare dhe ndërkombëtare qeveritare dhe jo-qeveritare.<sup>6</sup>

Brenda ligjit kombëtar, pjesët në vazhdim të legjislacionit janë të rëndësishme për rregullimin e barazisë gjinore dhe mbrojtjen kundër diskriminimit në bazë gjinore në lidhje me punën:

- Ligji Kushtetues:
  - Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë (Kushtetuta) dhe amandamentet e saj
- Ligji Ndërkombëtar<sup>7</sup>
- Ligji mbi Barazinë dhe kundër diskriminimit
  - Ligji mbi Mundësitë e Barabarta ndërmjet Grave dhe Burrave

5 Të gjitha burimet primare dhe sekondare janë të referuara në mënyrë të duhur gjatë tekstit.

6 Në këtë drejtim, është e vlefshme të nënvizohet që pjesa kryesore e trupit të njohurive u gjenerua nga organizatat joprofitabile në vend, në të dy rastet, si një mënyrë të drejtpërdrejtë duke publikuar analiza dhe raporte dhe në mënyrë indirekte duke dërguar rastet në institucionet kompetente dhe duke ndërmjetësuar për ndryshime ligjore. Pjesë e fundit është gjithashtu edhe iniciativa për adoptimin e një Ligji të rri gjithpërfshirës mbi Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit, që momentalidh është në Parlament. Ky draft është pregaditur nga një grup gjithëpërfshirës I punës I mbledhur nga ministria përkatëse, Ministria e punës dhe Politikës Sociale, me input të rëndësishëm nga organizatat jo-profitabile. Draft-ligji u propozua në Parlament nga ana e Qeverisë.

7 Sipas Kushtetutës, të gjitha trajtimet ndërkombëtare të ratifikuara në linjë me Kushtetutën janë pjesë e ligjit kombëtar, dhe, në hierarkinë ligjore, janë mbi ligjet kombëtare dhe aktet ligjore (Burim: Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, Faqja Zyrtare e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë, <https://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspx> (te gjitha hiperlidhjet të qasura më:16.02.2019).

- Ligji mbi Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit <sup>8</sup>
- Ligji për Avokatin e Popullit të Republikës së Maqedonisë
- Ligji i Punës
  - Ligji mbi Lidhjet e Punës
- Ligji mbi Krimet
  - Kodi kriminal dhe amandamentet përkatëse

Kapitulli në fillim shqyrton ligjin ndërkombëtar relevant i cili, më pas, kthehet në ligjin përkatës kombëtar. Fillon me dispozitat Kushtetuese, vazhdon drejt barazisë dhe legjislacionin kundër diskriminimit, ligjit të punës dhe mbaron me Ligjin mbi krimet, duke ndjekur këtë, kalpitulli prezenton shtigjet relevante të procedurave, duke u fokusuar në institucionet përgjegjëse. Mbaron me një përmbledhje të shkurtër të sanksioneve përkatëse.

## Ligji Ndërkombëtar

Ky seksion rëndit instrumentet e ligjit ndërkombëtar që janë të rëndësishme për diskriminimin në bazë gjinore në punë dhe të cilat, siç janë ratifikuar në linjë me Kushtetutën, <sup>9</sup> janë konsideruar si pjesë e ligjit kombëtar. Nuk u regjistrua asnjë rezervë e rëndësishme për këtë diskutim mbi ratifikimin e këtyre instrumenteve.

- **Kombet e Bashkuara:** <sup>10</sup> Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut; Konventa Ndërkombëtare mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor; Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (KEGjFDKG) dhe Protokollit Opsional lidhur me ankesat individuale dhe procedurat e investigimit; Konventa mbi të Drejtat e Fëmijëve, Konventa Ndërkombëtare mbi të Drejtat Civile dhe

8 Gjatë pregaditjes së kësaj analize, propozim-Ligji mbi Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi I përmendur në fusnotën 2 u propozua në Parlament, por momentalisht është bllokuar. Kështu që, nuk pritet që I njeiti të miratohet para publikimit të kësaj analize. Andaj që I njeiti nuk është diskutuar këtu. Në lidhje me ngërçin në Parlament, ju lutem shihni: Rrjeti I Ligjit Europian mbi Barazinë: “Ligji I rri I propozuar kundër diskriminimit u bllokua në Parlament” (31.01.2019), web-faqja e RrLEB. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4814-fyr-macedonia-the-proposed-new-law-on-anti-discrimination-blocked-in-parliament-pdf-134-kb>

9 Ju lutem vini re se termi ‘ratifikuar’ përdoret lirshëm për t’ju referuar bashke instrumenteve që u ratifikuan dhe atyre që janë pranuar e sukses nga Federata e re Jugosllave.

10 Shih gjithashtu: Deklarata dhe Platrofma për Aksion e Pekingut (1995)

Politike dhe Protokollin Opsional; Konventa Ndërkombëtare Ekonomike, të Drejtat shoqërore dhe Kulturore dhe Protokollin Opsional; Konventa mbi të Drejtat e Personave më Aftësi të kufizuara.

- **Këshilli Europian:** Konventa mbi Parandalimin dhe Luftën Kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhuna në Familje (gjithashtu i referohet edhe si Konventa e Stambollit); Konventa për Mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe Liritë Themelore dhe Protokollin e saj (gjithashtu i referohet si SSER); Statuti social Europian – I Rishikuar.
- **Organizatat ndërkombëtare të punës:**<sup>11</sup> C111 Konventa mbi Diskriminimin (Punësimi dhe Profesionin).

## Ligji kushtetues

Principi I barazisë është vlera fundamentale e Kushtetuës së vitit 1991 të Republikës së Maqedonisë (më tej Kushtetuta). Neni i 8, i cili rendit këto vlera, përfshirë:

“Liritë dhe të drejtat themelore të individëve dhe qytetarëve, të njohura në ligjin ndërkombëtar dhe të vendosura në Kushtetutë; liria e shprehjes së identitetit kombëtar, përfaqësimi i barabartë i qytetarëve që ju përkasin të gjitha etniteteve në organet e autoritetit shtetëror dhe në institucionet e tjera publike në të gjitha nivelet.”<sup>12</sup>

Më tej, Neni 9 rregullon të drejtën e barazisë. Ai siguron që:

*“Qytetarët e Republikës së Maqedonisë janë të barabartë në liritë dhe të drejtat e tyre, pavarësisht gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, origjinës kombëtare dhe shoqërore, besimeve religjioze dhe politike, statusit shoqëror dhe pronësor. Të gjithë qytetarët janë të barabartë para Kushtetuës dhe Ligjit. (Theks i shtuar).”*

Posaçërisht, asnjë dispozitë e veçantë nuk e rregullon barazinë ndërmjet grave dhe burrave. Kushtetuta përcakton “të drejtën e punës”, zgjedhjen e lirë të punësimit, mbrojtje në punë dhe asistencë materiale gjatë papunësimin të

11 Është më vlerë të përmendet se Maqedonia e ratifikoi C171 Konventën për Punën e Natës më 2 Mars 2018, dhe do të hyjë në fuqi më 2 Mars 2019.

12 Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, eeb-faqja zyrtare e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë, <https://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republic-of-macedonia.nspx>, Neni 8.



përkohshëm' për secilin person (Neni 32, paragrafi 1). Më tej, siguron që të gjitha punët në tregun e punës janë të hapura dhe nën kushte të barabarta (Neni 32, paragrafi 2). Duke marrë në konsideratë Nenin 9, duhet të lexohen të dy dispozitat që të përfshihet barazia në bazë gjinore. Neni 40 – 42 rregullon të drejtat lidhur me familjen, liritë e vendosjes mbi lindjen dhe fëmijët dhe këshillon për mbrojtje special të nënave dhe minorenëve në punë.

Këto (dhe të tjera) liri dhe të drejta kushtetuese mund të jenë të kushtëzuara, por jo në mënyrë që do të diskriminonte “në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, gjuhës, religjionit, origjinës kombëtare apo nacionale, statusit social apo pronësor (theks i shtuar).<sup>13</sup> Mbrojtja e këtyre të drejtave dhe lirive kushtetuese, përfshirë edhe ndalimin e diskriminimit “në bazë gjinore, përkatësisë religjioze, kombëtare, sociale dhe politike’ (theks i shtuar)<sup>14</sup> është pjesë e kompetencave të Gjykatës Kushtetuese, institucioni fillimisht u ngarkua me “mbrojtjen e kushtetutshmërisë dhe ligjshmërisë”<sup>15</sup>.

## Legjislacioni i Barazisë dhe mosdiskriminimit

Nën ligjin kombëtar, Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit është ligj i përgjithshëm (lex generalis) që ka të bëjë me çështje të barazisë dhe mosdiskriminimit. Prandaj, për herë të parë diskutohet në këtë analizë. Është gjithashtu edhe Ligji i specializuar (lex specialis) në lidhje me barazinë dhe mosdiskriminimin nën ligjet tjera, përfshirë ligjin kyç të punesimit: Ligji i Lidhjeve të Punës (i diskutuar në seksionin e ardhshëm). Bashkë me Ligjin mbi Mundësitë e Barabarta të Grave dhe Burrave dhe Ligji i Avokatit të Popullit, këto përbëjnë kornizën kryesore ligjore mbi barazinë dhe mosdiskriminimin, duke rregulluar fushën e mbrojtjes personale dhe materiale, aspektet procedurale, gjobat dhe kornizat institucionale. Ligji mbi Avokatin e Popullit është diskutuar në seksionin “Korniza Institucionale” ndërsa dy ligjet tjera janë të diskutuara këtu.

13 Ibid. Neni 54.

14 Ibid. Neni 110, paragrafi 1(3) ju lutem veni re: edhe pse në nen shënohet ‘seks’ ligji i parktikës së Gjykatës Kushtetuese sugjeron që në fakt këtë bazë e lexon ashtu duke përfshirë seksin dhe gjininë.

15 Ibid. Neni 108

## Ligji mbi Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit

Ligji mbi Parandalimin dhe Mbrojtje kundër Diskriminimit (Ligji Kundër Diskriminimit, LKD)<sup>16</sup> u miratua në vitin 2010 dhe hyri në fuqi në fillim të vitit 2011<sup>17</sup>. Është Ligji i parë<sup>18</sup> gjithpërfshirës kundër diskriminimit në vend. Para këtij ligji, dispozitat e barazisë dhe mosdiskriminimit ishin të shpërndara në ligje të ndryshme.

Sipas LKD, diskriminimi është:

“Çdo trajtim i paarsyeshëm legal ose factual, i drejtpërdrejtë ose i do-drejtpërdrejtë, i dhryshëm ose jo i barabartë, domethënë lëshim (përjashtim, kufizim ose dhënie prioritet) ndaj personave ose grupeve të bazuara në seks, race, ngjyrë, gjini, përkatësi të grupeve të margjinalizuara, prejardhje etnike, gjuhë, nacionalitet, prapavijë shoqërore, religjion ose besime fetare, edukim, përkatësi politike,

16 Ekzistojnë shumë studime dhe analiza mbi këtë përmbajtje të ligjit, procesi në të cilin u adoptua, kontestoi çështje legale, çështje në harmoni me ACQUIS –in e BE-së dhe standardet ndërkombëtare, dhe me praktikën e implementimit të tij. Disa nga këto studime përfshijë: Mirjana Najçevska, “Raporti në hije për Komisionin në hije” (FOOM 2012); Avdiq Nasif (ed) “Analiza e mekanizmave për ndalim dhe mbrojtje nga diskriminimi në Republikën e Maqedonisë” (CPIA dhe ZMPM 2013); Biljana Kotevska, “Insitucionet për të Drejtat e njeriut në Maqedoni: Modelet normative dhe sfidat” (CRPRC Studiorum 2012); Zhaneta Poposka et al, “Analiza e përvojave diskriminuuese në lëmijnë e punësimit dhe marrëdhënjevë të punës” (OSBE dhe MPPS 2013); Marija Risteska dhe Biljana Stramshak – Gjrrovoska, “Raporti përfundimtarë për vlerësimin e implementimit të ligjit për ndalim dhe mbrojtje nga diskriminimi” (MPPS dhe OSBE, 2013); Qendra për të drejtat e njeriut, “Analiza për implementimin e e Ligjit për për ndalim dhe mbrojtje nga diskriminimi” (Qendra për të drejtat e njeriut 2013); Marija Risteska et al, “Raporti hije për Antidiskriminim” (CED dhe CRPM 2012); CIKP, “Si të eliminohet diskriminimi në sektorin publik?” (CIKP, 2011); Biljana Kotevska, “Si të mbajë Maqedonia hap me standardet Europiane për ndalim dhe mbrojtje nga diskriminimi” (CRIS Studiorum 2010); Ana Mickovska Raleva et al, “Vlerësimi i nevojave për ndërtim të kapaciteteve të KZD” (HERA 2015); Zhaneta Poposka et al, “Udhëzues për rolin e Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi në proceset gjyqësore dhe përvetësimi i harxhimeve të dëshmisë” (OSBE dhe ASJO 2013); Biljana Kotevska, “Analiza e harmonizimit të legjisllacionit vendas për barazinë dhe mosdiskriminimin.

(OSBE 2015); Mirjana Najçevska dhe Biljana Kotevska “Raporti I Vendit mbi Barazinë Gjimore – Maqedoni, 2018” (Rrjeti European I ekspertëve ligjor për Gjininë dhe Mosdiskriminimin 2019), Biljana Kotevska, ‘Raporti i Vendit mbi Masat për të Luftuar Diskriminimin – Maqedoni 2018’ (Rrjeti European I ekspertëve ligjor për Gjininë dhe Mosdiskriminimin 2018).

17 Ligji për ndalim dhe mbrojtje nga diskriminimi 2010 (Gazeta zyrtare e RM, nr: 50/10, 44/2014, 150/2015, 1/2016, Vendim i Gjyqit Kushtetues (nr): 82/2010).

18 Ligji mbi Mundësi të Barabarta të Grave dhe Burrave I vitit 2006 nuk mund të konsiderohet si një ligj I tillë pasi që i njeiti nuk mbulon shumë institute ligjore të barazisë, që mund të pritet që të gjendet në një ligj gjithpërfshirës.

statusi personal ose shoqëror, pengesa fizike apo mentale, moshë, familje ose status martesor, status pronësor, gjendje shëndetësore apo çfarë do fushe tjetër<sup>19</sup> (theks i shtuar).”

Ky ndalim zbatohet me një shtrirje të gjërë personale dhe materiale. Në mënyrë të qartë përfshin nëntëmbëdhjetë fusha<sup>20</sup>, përfshirë (dhe duke shkuar mjaft më tej) fusha u rendit në të gjitha direktivat e BE-së përveç orientimit seksual<sup>21</sup>. Të dyja, seksi dhe gjinia janë qartë të përfshira si baza të mbrojtura<sup>22</sup>. Gjithashtu përfshin të gjitha fushat në të cilat këto baza janë të mbrojtura nën ligjin e BE-së, përfshirë punësimin dhe më gjërë.<sup>23</sup>

## Format e diskriminimit

LKD ndalon format vijuese të diskriminimit: diskriminimin e drejtpërdrejtë, diskriminimin jo të drejtpërdrejtë, ngacmimin, ngacmimin seksual, diskriminimin e personave me aftësi të kufizuara fizike dhe mentale, instruksione dhe nxitjen e diskriminimit, viktimizimin dhe diskriminimin në dispozitiv të të mirave dhe shërbimeve. Në shtesë të këtyre, ligji definon të ashtuquajtura forma të rënda, brenda së cilit ai dënon diskriminimin e shumfishtë, diskriminimin e përsëritur

19 Ligji për ndalim dhe mbrojtje nga diskriminimi Art. 5(1-3).

20 Bid. Neni 3

21 Të paturit e orientimit seksual në listë të bazave të mbrojtura qartë ishte problematike për aktorët konservativ, përfshirë grupet religjioze dhe disa antarë të Parlamentit. Antarët e Parlamentit (AP) që qeverisin aso kohe – Partia demokratike Krishtere, Organizata e Brendshme Revolucionare Maqedonase – Partia Demokratike për Unitetin Kombëtar Maqedonas (OBRM-PDUKM) (VMRO-DPMNE), ishin veçanërisht të zëshëm në shprehjen e besimeve fetare, si dhe duke u tërhequr nga kultura dhe tradita për të kundershtuar përfshirë edhe orientimin seksual si bazë e mbrojtur. Ata parashtuan pretendime homofobike madje edhe përdorën gjuhën e urrejtjes në lidhje me orientimin seksual. Këto ngjarje dhe tentativa për të korrigjuar këtë dështim për të harmonizuar ligjin me *acquis-in* e BE-së dhe standardët ndërkombëtare janë diskutuar në raportet vjetore të zhvillimit në Komisionin Europian nga viti 2013 e këndeje, raporti I rishikimi universal periodik (RUP), Asociacioni I Lesbikeve, homoseksualëve, biseksualëve, transgjonorëve dhe interseksualëve – Deklarata Europiane mbi LKD ([http://www.ilgaeurope.org/home/guide\\_europe/country\\_by\\_country/fyr\\_macedonia/ilga\\_europe\\_s\\_statement\\_on\\_new\\_anti\\_discrimination\\_law\\_in\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia](http://www.ilgaeurope.org/home/guide_europe/country_by_country/fyr_macedonia/ilga_europe_s_statement_on_new_anti_discrimination_law_in_former_yugoslav_republic_of_macedonia), dhe nga Artikulli 3 i Iniciativës [http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2014/05/merged\\_document.pdf](http://coalition.org.mk/wp-content/uploads/2014/05/merged_document.pdf).

22 Rreth kuptimit, interpretimi dhe aplikimi I ‘seksit’ dhe ‘gjinisë’ nën ligjin kombëtar, si dhe mbi atë se ose mund të shkaktojë probleme për përfshirjen e personave transgjonor brenda mundësisë së mbrotjes të këtyre bazave dhe përse baza të tjera mund të konsiderohen si përshtatje më e mire (siç janë përkatësia në grupe të marginalizuara ose si karakter I hapur I dispozitës), shih: Biljana Kotevska, Udhëzim mbi Bazat e Diskriminimit (OSCE dhe CPAD 2013).

23 Ligji për Parandalim dhe Mbrojtje nga diskriminimi Neni 4.

dhe diskriminimin e zgjeruar.<sup>24</sup> Nën ligjin kombëtar, definimi mbi diskriminimin e shumfishtë konsiderohet të përfshijë diskriminimin ndërsektorial.<sup>25</sup>

Shumë nga këto definicione duhet të ndryshohen me qëllim që të njejtat të vijnë në linjë me ligjin e BE-së dhe me standard tjera ndërkombëtare.<sup>26</sup> Përkufizimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë është komplikuar pa nevojë krahasuar me ato në direktivat e BE-së.<sup>27</sup> Përkufizimi i diskriminimit jo të drejtpërdrejtë përmban një përkthim për të arrdhur keq të termit “apparently – me sa duket’ në “me sa duket qartë” që përkthyer në gjuhën Angleze do të ishte “obviously-me sa duket qartë” ose “clearly – qartë” në vend të “apparently – me sa duket.”<sup>28</sup> Kjo mund të ketë implikime juridike.<sup>29</sup> Përkufizimi i ngacmimit nuk përfshin elementin e rëndësishëm të një sjellje që përbën ngacmim e të qenurit “të padëshiruar’.<sup>30</sup> Përkufizimi i diskriminimit në lidhje me paaftësitë fizike ose mendore nuk përfshin paaftësitë psikosociale dhe gjithashtu kufizon fushën e veprimit në pak fusha të renditura në nen, i cili nuk është në linjë me Konventën e të Drejtave të Personave me Paaftësi.<sup>31</sup> Përveç kësaj, LKD nuk e ndalon diskriminimin e supozuar dhe atë të asocuar. Ai gjithashtu nuk përfshin dhunën dhe ndarjen në bazë gjinore si formë të diskriminimit.<sup>32</sup> Trajtimi jo I barabartë nuk konsiderohet si pjesë përbërëse e diskriminimit LKD ka një kapitull mbi “përfshirje të diskriminimit”, që përfshin tre grupe të përfshirura: veprimi afirmativ, trajtimi jo I barabartë nuk do të konsiderohet si diskriminim dhe masat speciale mbrojtëse për disa grupe.<sup>33</sup> “Kërkesa reale dhe e përcaktuar e profesionit është pjesë e këtyre përfshirjeve dhe është formuluar në linjë me standardet e kerkuara nga ligjet e BE-së. Ai siguron që:

24 Ibid. Neni 12.

25 Najcevska dhe Kotevska (n 13).

26 Të gjitha pika e ngritura në lidhje me këto definicione u trajtuan me ligjin e rri, përveç shtimit të ‘dhunës në bazë gjinore’ si formë e veçantë e diskriminimit.

27 Kotevska, ‘Analiza e Harmonizimit të Legjislacionit Vendor në lidhje me Barazinë dhe Modiskriminimin. Kotevska, (n 13)

28 Ibid.

29 Sidoqoftë, një dukuri e tillë në praktikë nuk është paraqitur ende.

30 Kotevska, ‘Analiza e Harmonizimit të Legjislacionit Vendor në lidhje me Barazinë dhe Modiskriminimin. Kotevska (n 13).

31 Ibid.

32 Ibid.

33 Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi Nenet 13, 14, 15.

*“dallimet e trajtimit që janë të bazuara në karakteristika të lidhura me ndonjë nga arsyet diskriminuese nuk do të përbëjnë diskriminim nëse, për ndonjë arsye të natyrës së ndonjë aktiviteti të veç antë professional përkatës ose konetksin në të cilin ato janë kryer, një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë profesionale reale dhe e përcaktuar, me kusht që objektivi është i legjitimuar dhe se kërkesa nuk e kalon nivelin e domosdoshëm të implementimit”<sup>34</sup>.*

Këto tre nene<sup>35</sup> lexohen bashkë, sidoqoftë, sigurojnë përjashtime shumë të gjëra, që madje mund edhe të jenë në kontraditë me qëllimin e ligjit.<sup>36</sup> Formulimet e paqarta dhe arsyet e shumta kontribuojnë në këtë.<sup>37</sup>

## Trupi mbi barazinë

Trupi i parë mbi barazinë në vend, Komisioni për mbrojtje kundër diskriminimit (KMKD), u themelua në vitin 2010 dhe filloi të operojë në Janar të vitit 2011, duke u bazuar në LKD. KMKD u parashikua që të shërbejë si një institucion kombtar i pavarur për të drejtat e njerëzve me një mandat të barabartë në të dy sferat, atë publike dhe private si një trup i barazisë sipas kërkesave të direktivave të BE-së.

Kompozimi aktual i tij, sidoqoftë, është shumë i diskutueshëm. De jure dhe de facto ka pavarësi, transparencë, qasshmëri, resurse dhe probleme me kapacitetin profesional.<sup>38</sup> Për më shumë, nga shtatë antarë, përbërja e dytë ka vetëm një grua. Kjo paraqet një rënie në përfaqësimin e barabartë gjinor, duke marrë në konsideratë se përpërja paraprake kishte tre gra. Kjo pritet të

34 Ibid. neni 14(2).

35 Secili nen ka disa paragrafe, që nuk janë të diskutuar këtu. Lexuesi lutet që të drejtohet në analizën e detajura të këtyre neneve në: Kotevska, ‘Raporti I Vendit mbi Luftën kundër Diskriminimit – Maqedoi 2018’ (n 13); Kotevska, ‘Analiza e Harmonizimit të Legjislacionit Vendor në lidhje me Barazinë dhe Modiskriminim.

36 Kotevska, ‘Analiza e Harmonizimit të Legjislacionit Vendor në lidhje me Barazinë dhe Modiskriminim. Kotevska,

37 Propozim-ligji KD përmban një listë shumë të shkurtër dhe të qartë të ‘trajtimeve jo të barabarta që nuk do të konsiderohen si diskriminuese’. Kjo jo vetëm që ndihmon që ligji të ketë një fushë të gjërë të mbrojtjes, por gjithashtu korrigjon kuptimin e veprimeve afirmative si një trajtim jo të barabarë, që nuk është diskriminim, por ë vend të kësaj e trajton atë si përjashtim. Për më tepër rreth kësaj pike përfundimtare, shih opinionin e Komisionit të Venedikut mbi propozim-LKD, i disponueshëm në [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2018\)001-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2018)001-e).

38 Shih studimet e përmendura në fusnotën 13.

ndryshojë me propozim-ligjin, i cili momentalisht gjendet në Parlament.<sup>39</sup> KMKD-i ka të gjitha kompetencat e kërkuara nga direktivat e BE-së dhe më shumë. Sidoqoftë, për një trup të themeluar nga ligjvënësit që ka shtatë njerëz, të gjithë që kryejnë detyrat e tyre administrative ditore, lista e kompetencave është shumë e gjërë. Resurset e shpërndara gjithashtu nuk reflektojnë ose korespondojnë me zgjerimin e kompetencave të tij sipas ligjit.<sup>40</sup>

Në lidhje më ç është procedural, KMKD de jure është i vendosur mirë, por me mundësi të përmirësimit. Për shembull, nën LKD, zhvendosja e barrës së provës është përmendur një herë, në kapitullin ku ligji flet për procedurat gjyqësore. Sidoqoftë, ai nuk përmendet në procedurat e KMKD. Disa studiues dhe antarët e rinj kuptimin e tij e interpretuan ashtu që zhvendosja e barrës së provës nuk zbatohet në to.<sup>41</sup>

## Ligji mbi Mundësitë e Barabarta Ndërmjet Grave dhe Burrave

Legjislacioni i përgjithshëm për integrimin e barazisë gjinore është Ligji i Mundësive të Barabarta Ndërmjet Grave dhe Burrave,<sup>42</sup> i përmirësuar në vitin 2012<sup>43</sup>. Qëllimi kryesor i këtij ligji është të sigurojë mundësi të barabarta për të gjithë gratë dhe burrat në të gjitha sferat e jetës, në të dy sektorët atë publik

39 Propozim-ligji KD që është propozuar momentalisht në Parlament, duhet të kalojë, zgjedhja e antarëve të Komisionit do të jetë më transparente dhe kriteriumi për zgjedhjen e komisionerëve më strikt. Për më tepër, Propozim-LKD parasheh që gjatë zgjedhjes së komisionarëve, komiteti zgjedhor duhet të ketë parasysh principin e përfqësimit të barabartë të të dy gjinive. Sidoqoftë, jo gjithçka në lidhje me draftin e propozuar është pozitive. Në fakt, me një lëvizje shumë të diskutueshme, propozim-ligji parasheh që mandate të përbërjes momentale do të përfundojë me miratimin e ligjit të ri. Kjo me shumë siguri është zgjedhja e vetme (ose ky autor do të diskutonte më lehtë me shumicën, në aspektin e përpjekjeve të nevojshme dhe me çmimin më të ulët politik për koalicionin aktual qeveritar), të cilin shumica Parlamentare aktuale është e gatshme ta miratojë për largimin e antarëve të diskutueshëm të përbërjes aktuale. Ata kanë mundur të tentojnë, së paku, të iniciojnë një proces për shkarkimin e nëpërmjet Parlamentit, një mundësi nën LKD, madje edhe pse mundësitë për dështim e procesit janë të larta. Propozimi aktual për prfundimin e mandateve vendos një precedent të rrezikshëm për të ardhmen për të gjithë IKDNj dhe trupave tjera publike të pavarura në vend. Komisioni i Venedikut, që lëshoi një opinion mbi propozim-ligji, këshilloi edhe kundër kësaj. Sidoqoftë, propozim-ligji u propozua në Parlament me këtë dispozitë.

40 Kotevska, 'Raporti Vendor mbi Masat në Luftën Kundër Diskriminimit – Maqedoni 2018' (n 13)

41 Zhaneta Popovska et al., 'Udhëzues për rolin e Komisionit për mbrojtjen nga diskriminimi në proceset gjyqësore dhe bartja e barrës së provës' (OSBE dhe ASJO 2013); Kotevska, 'Analiza e Harmonizimit të Legjislacionit Vendor në lidhje me Barazinë dhe Modiskriminimin' (n 13)).

42 Ligji mbi Mundësitë e Barabarta Ndërmjet Grave dhe Burrave, Gazeta Zyrtare, nr. 6, 13.01.2012

43 Ky ligj u parapr nga legjislacioni i viti 20016 me të njëjtin titull. Sidoqoftë, ky ligj u gjet të jetë joefektiv në shumë drejtime. Andaj, në vitin 2012 ligji u përmirësua. Burimi: Najčevska dhe Kotevska (n 13).

dhe privat dhe të eliminojë barrierat në arritjen e barazisë së plotë gjinore. Mundësi të barabarta nënkuptojnë promovim të principit të përfshirjes së barabartë të grave dhe burrave në të gjitha sferat e të dy sektorëve publike dhe private, status dhe trajtim të barabartë në ushtrimin e të gjitha të drejtave dhe në zhvillimin e potencialit të tyre dhe qasje të barabartë në rezultatet nga ky zhvillim. Kështu, ligji siguron një kornizë për intgrimin gjinor dhe ka për qëllim të tejkalojë pozicionin aktual të pakëndshëm të grave dhe burrave, që vjen si “rezultat i diskriminimit sistematik ose jobarazisë strukturale gjinore si rezultat i kushteve socio-kulturore historike”. Siguron bazë ligjore për prezentimin e masave (masa pozitive, inkurajuese dhe programuese) për arritjen de facto të barazisë gjinore.

Masat pozitive përfshijnë dhënien e prioritetit gjinisë më pak të përfaqësuar ndaj kushteve të barabarta deri në arritjen e përfaqësimit të barabartë. Masat inkurajuese sigurojnë motim special për prezentimin e benefiteve special me qëllim që të eliminohen kushtet që çojnë dret jobarazisë. Masat e programit janë ato masa që fokusohen në ngritjen e vetëdijes, organizimin e aktiviteteve dhe zhvillimin dhe implementimin e laneve aksionare për mundësi të barabarta. Subjektet kryesore përgjegjëse për impementimin e gjithë këtyre masave janë Parlamenti, Qeveria, organet shtetërore, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Avokati i Popullit, njësitë e vetëqeverisjes lokale, partitë politike dhe mediat. Ligji në mënyrë specifike ndalon diskriminimin ngacmimin dhe ngacmimin seksual.

## Ligji i Punës

Pjesa kryesore e legjislacionit në lidhje me ligjin e punës është Ligji mbi Marrdhëniet e Punës, që është diskutuar në detaje në këtë kpitull. Një tjetër ligj i rëndësishëm lidhur me të drejtat e punës është Ligji i Punësimit të Personave me Paaftësi (2000 dhe amandamentet pasuese), që rregullon kushtet speciale për punësimin dhe punën e përonave me paaftësi (neni 1). Përderisa ky legjislacion është, kuptohet, i zbatueshëm ndaj grave me paaftësi, nuk ka dispozita që kanë të bëjnë në mënyrë eksplicite me gjininë, kështu që nuk është diskutuar më gjatë këtu. Duhet të theksojmë se gjithashtu ekziston Ligji për Mbrojtjen nga Ngacmimi në Vendin e punës. Sidoqoftë, ky ligj në mënyrë të qartë deklaroi se “çdo lloj diferencimi i paarsyeshëm gjatë një trajtimi jo të barabartë të një të punësuarit në çfarëdo baze të diskriminimit, i cili është

i ndaluar dhe nga pikëpamja që siguron mbrojtje, në harmoni me ligjin', nuk bie në fushën e materialit të këtij ligji.<sup>44</sup> Andaj, ky ligj qartë bie jashtë fushës legale të kësaj analize.

## Ligji mbi Marrdhëniet e Punës

Ligji mbi Marrdhëniet e Punës, i miratuar në vitin 2015 dhe i ndryshuar disa herë më pas (këtu dhe më pas Ligji i Punës), rregullon lidhjet e punës ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarve, i krijuar nga një kontratë punësimi (Neni 1). Ligji i Punës përmban disa dispozita barazie dhe mosdiskriminimi, përfshirë dispozitat specifike që ndalojnë diskriminimin ndaj grave dhe diskriminimin në lidhje me shtatzaninë. Ligji zbatohet në të dy sektorët, publik dhe privat, për punë me kohë të pjesshme dhe me kohë të plotë si dhe vetë-punësim.

### Principet e përgjithshme kundër diskriminimit

Ligji i punës ndalon punëdhënësit që të diskriminojnë kundër një aplikuesi për punë ose të punësuar në baza "racore ose origjinë etnike, ngjyre, gjini, moshë, gjendje shëndetësore ose paftësi, religjion, besime politike dhe të tjera, antarësim në sindikatë, origjinë kombëtare ose sociale, status familjar, status pronësor, orientim seksual ose rrethana tjera personale" (theks i shtuar).<sup>45</sup> Ai përcakton se:

"Grave dhe burrave patjetër të ju sigurohen mundësi të barabarta dhe trajtim i barabartë në lidhje me: (1) Qasje ndaj Punësimit, përfshirë avancimin dhe trajnimin teknik dhe profesional në vendin e punës; (2) Kushtet e Punës; (3) Pagë të Barabartë për Punë të Barabartë [që më gjërësisht është kodifikuar në nenin 108]; Paketa Profesionale për Sigurim Shëndetësor; (5) Pushim, (6) Orët e Punës, (7) Përfundimin e kontratës së punës".<sup>46</sup>

44 Ligji për mbrojtje nga ngacmimet në vendin e punës (Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 108/13, Neni 8(3))

45 Ligji për marrdhëniet e punës (Gazeta zyrtare e RM-së, nr: 6p: 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016; Vendimi I gjykatës Kushtetuese: Nj. Nr.139/2005, Një.nr 161/2005, Një.nr. 134/2005, Një. nr 187/2005, Një. nr 111/2006, Një. Nr. 188/2006, Një.nr.170/2006, Një. Nr. 200/2008, Një. Nr. 20/2009, Një.nr. 176/2009, Një.nr. 263/2009, Një.nr. 62/2013, Një.nr.114/2014) Neni 6(1). Ligji I punës, neni 6(1).

46 Ibid. Neni 6(2)



Principi i tratimit të barabartë është definuar si “ndalesë e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë” në lidhje me dy dispozitat e përmendura më herët.<sup>47</sup>

Dy aspekte të zbatimit të ligjit janë të rëndësishme për procesimin e kërkesave të diskriminimit. E para, Ligji i Punës përcakton që bartja e barrës së provës zbatohet në rastet e diskriminimit.

Definimi është një linjë me direktivat e BE-së, duhet kërkuar vetëm fakte me qëllim që të tregohet prima facia rasti i diskriminimit, pas së cilës barra e provës bartet te i pandehuri.<sup>48</sup> Përveç kësaj, i punësuar ka të drejtë të kompensimit në pajtueshmëri me Ligjin e Mardhënieve Obligative.<sup>49</sup>

### Format e diskriminimit

Ligji i punës definon format vijuese të diskriminimit: diskriminimi i drejtpërdrejtë, diskriminimi i drejtpërdrejtë, ngacmimi, ngacmimi seksual, ngacmimi psikologjik dhe diskriminimi i një të punësuarë femër<sup>50</sup> në bazë të shtatzanisë, lindjes dhe të qenit prind.<sup>51</sup> Këto definime dallojnë nga ato në LKD. Për më tepër, definimi i diskriminimit jo të drejtpërdrejtë nuk përfshin elementin e justifikimit objektiv. Definimi i diskriminimit jo të drejtpërdrejtë nga LKD, sidoqoftë, mund të përdoret për të lexuar këtë element në Ligjin e Punës. Në çfarëdo rasti, Ligji i Punës duhet të jetë në linjë me LKD në këtë drejtim.

47 Ibid. Neni 6(3).

48 Ibid. Neni 11.

49 Ibid. Neni 10. Gjithashtu, për më shumë, ju lutem shihni kapitullin ‘8. Sanksionet’.

50 Siç mund të lexohet, Ligji I Punës kufizon mbrojtjen në lidhje me shtatzaninë vetëm te gratë. Kështu, ai nuk përfshin këtu, as edhe në ndonjë dispozitë tjetër lidhur me shtatzaninë dhe lindjen, mbrojtjen e burrave shtatzanë ose burrave që kanë lindur. Gjuha ekskluzive për transgjitorët në këtë pjesë të analizës reflekton përmbajtjen e ligjit dhe jo opinionin e autorit rreth kësaj çështjeje. Në opinionin e autorit, kjo është një pikë më shumë në lidhje me të cilën Ligji I Punës duhet të ndryshohet me qëllim që të përfshijë të gjithë njerëzit shtatzanë dhe njerëzit që kanë lindur.

51 Ligji për mardhënie të punës Nenet: 7,9,9a dhe 9b.

## Trajtimi jo i barabartë që nuk do të konsiderohet si pjesë përbërëse e diskriminimit

Nën Ligjin e Punës, janë disa “përjashtime për të ndaluar diskriminimin”. Këto janë kërkesat reale të profesionit, mbrojtje speciale për një kategori specifike të të punësuarve (personat e moshuar, personat me paaftësi, gratë) përfshirë edhe përjashtimet në lidhje me shtatzaninë dhe arsyet objektive për të dalluar ndërmjet personave të punësuar me kontratë me kohëzgjatje fikse, krahasuar me ato me kontratë të padefinuara.<sup>52</sup>

## Reklamimi i vendeve të lira

Një nen në Ligjin e Punës merret me barazinë gjinore në reklamimin e vendeve të lira të punës. Ai siguron një ndalesë në shpalljen e vendeve të punës vetëm për gra ose për burra “përveç rasteve kur gjinia është kërkesë esenciale për bartjen e punës”. I njëjti aplikohet në dhënien e përparësisë së një gjinie të caktuar.<sup>53</sup> Paaftësia për t’u prioritetuar punësimi i personave të një gjinie të caktuar und të interpretohet si dispozitë për preventimin e adaptimit dhe implementimin e masave kundrejt barazisë gjinore siç janë, për shembull, futjen e kuotave. Duke lexuar së bashku me nenin 8, nën “përjashtime nga diskriminimi”, momentalisht, Ligji i Punës mund të lexohet sikur nuk lejon kuotat apo masat tjera afirmative. Kjo është një pikë e cila duhet të korrigohet me ndryshimin e Ligjit.

## Paga të barabarta

Nën Ligjin e Punës, nuk ekziston ndonjë obligim për pagesën e puntorëve me pagë të barabartë “për punë të barabartë me kërkesa të barabarta, pavarësisht gjinisë”. Ky ligj gjithashtu ndalon të gjitha dispozitat që janë në kundërshtim me të, qofshin ato nga kontratat e punësimit, marrëveshjet kolektive ose rregullativa të tjera të punëdhënësit.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Ibid. Neni 8.

<sup>53</sup> Ibid. Neni 24

<sup>54</sup> Ibid. Neni 108.

## Rregullimi i ndërrimit të natës

Ligji i punës vazhdon të përmbajë disa dispozita regressive gjinore në lidhje me ndërrimin e natës në industri dhe ndërtimtari. Domethënë, ai siguron që:

*“të punësuarët femra në industri dhe ndërtimtari nuk mund të caktohen në ndërrimin e natës nëse ajo punë nuk lëjon asaj të pushojë së paku shtatë orë, ndërmjet orës 22:00 dhe 05:00 të ditës së ardhshme [me përjashtim të] të punësuarat femra që kanë autorizime dhe përgjegjësi speciale ose kryen punë në lidhje me kujdesin ndaj shëndetit, mbrojtje sociale ose tjetër të të punësuarve.”*

Ai gjithashtu përjashton ngjarjet nga fuqitë madhore dhe “sidomos rrethana serioze ekonomike, sociale dhe të ngjajshme.”<sup>55</sup> Dispozita nuk ka të bëjë me shtatzaninë dhe nuk lidhet në mënyrë specifike me gratë shtatzana. Kjo dispozitë nuk është sfiduar ende si diskriminative në bazë gjinore para Gjykatës Kushtetuese. Me ratifikimin e fundit dhe me Konventën e ILO (Organizata Ndërkombetare e Punës) që do të hyjë në fuqi në të ardhmen në lidhje me ndërrimin e natës, kjo dispozitë do të duhet të ndryshohet.

## Të punësuarit me kohë të pjesshme

Ligji i barazon të drejtat e puntorëve me kohë të pjesshme me ato të puntorëve me kohë të plotë. Kontratat për kohë të pjesshme janë të definuara si kontrata që janë më të shkurtëra se ato kontrata për 40 orë të plota në javë. Ligji I Punës parasheh përjashtimin e futjes së këtij principi në “ç ështëje që rregullohen nga ligje tjera.”<sup>56</sup>

## Mbrojtja për shtatzani, lindje dhe të qenit prind

Ligji I Punës nuk e njeh ose përfshin konceptin e “pushimit prindor”. Në vend të kësaj, ai fokusohet në pushimin e lindjes dhe siguron vetëm shtatë ditë pushim për baballarët. Baballarët mund ta shfrytëzojnë pushimin vetëm nëse nënat vendosin që mos ta bëjnë. Përveç Nenit 9b (të cilin tashmë e kemi diskutuar), Ligji I Punës qartë dhton në nen I cili e ndalon përfundimin e një

55 Ibid. Neni 131.

56 Ibid. Neni 48(3).

kontrate pune gjatë një pushimi të aprovuar për shtatzani, lindje dhe të qenit prind (përfshirë edhe nga adoptimi edhe për baballarët), gjithashtu edhe për kujdesin ndaj një antari në familje (përfshirë qartë kujdesin për fëmijët “me nevoja të veç anta’ deri në tre vjet<sup>57</sup>) dhe pushime prindore pa pagesë.<sup>58</sup> Sidoqoftë, kjo mbrojtje nuk është zgjeruar në atë nëse kontrata skadon në periudhën e pushimit.

Dispozita dekalron që kujdes special do t’ju kushtohet puntorëve të ndjeshëm dhe kjo përfshin shtatzaninë, lindjen dhe të qenit prind si raste të tilla. Kjo përcakton obligimin e punëdhënësit për të lehtësuar balancing në jetë private-punë për të punësuarin, <sup>59</sup> të krijojë një mjedis të sigurtë pune ose të përjashtohen nga puna të punësuarit e ndjeshëm deri kur të garantohet siguria,<sup>60</sup> dhe ndalon përcaktimin e një të punësuarë shtatzane të punojë nëse shëndeti i saj apo i foshnjës mund të ndikohet nga puna e përcaktuar.<sup>61</sup> Të punësuarit shtatzanë që punojnë me kemikale të dëmshme kanë të drejtë të informohen për rrezikun.

Mbrojtja speciale grave gjatë shtatzanisë, lindjes dhe të qenit prindës janë të definuara në Nenet 163 deri 170 (me përfshirje të Nenet 167 që siguron që babai ka të drejtë të marrë pushim prindor nëse nëna nuk e shfrytëzon të njejtin). Gratë kanë të drejtë të pushimit të lindjes me kohëzgjatje prej nëntë muajve rresht (ose 15 për lindje/adoptim të shumëfishtë). Ky pushim mund të fillojë 45 ditë para datës së caktuar, por patjetër të fillojë 28 ditë para datës së caktuar të lindjes së saj. Shpërblimi i grave shtatzana është 100% e rrogës së saj, dhe paguhet nga Fondi i sigurimit Shëndetësor gjatë zgjatjes së këtij pushimi. Nëse duhet që gruaja shtatzanë të kthehet në punë para mbarimit të nëntë muajve, ajo ka të drejtën e një shpërblimi në shumë prej 50% të rrogës së saj, që paguhet shtesë në pagën e saj nga punëdhënësi. Në lidhje me këtë, deri më sot nuk është kryer asnjë studim në lidhje me efektin në praktikën e punësimit të grave.

57 Për këto raste, ligji gjithashtu ndalon të punuarit jashtë orarit të punës dhe shtesat për prindërit e vetëm me fëmijë deri në gjashtë vjet, përveç nëse i punësuarit/e punësuarja e pranon punën jashtë orarit. Burimi: Ibid. Neni 120.

58 Ibid. Nenet 77, 101.

59 Ibid. Neni 161

60 Ibid. Neni 162.

61 Shënimet që bëjnë pjesë në këtë ndalesë janë të përcaktuara nga një listë e hartuar bashkërisht nga ministrat e shëndetësisë dhe punës dhe politikës sociale.

Për më tepër për pushimin me pagesë, i punësuar i ka të drejtë edhe deri në tre muaj pushim shtesë pa pagesë. Sidoqoftë, dëshmitë anekdotike sugjerojnë se të punësuarit nuk kanë njohuritë adekuate mbi atë se si të trajtojnë këto kërkesa dhe ekzistojnë evidenca që puntorët i kanë përfunduar kontratat e tyre për tre muaj pasi si duket nuk kanë resurse tjera.<sup>62</sup>

Në fund të pushimit, punëtori ka të drejtë të kthehet në punë në pozicionin e njejtë ose në një ekuivalent në harmoni me termat dhe kushtet që janë njësoj të favorshme (Neni 166, Ligji mbi marrdhëniet e punës). Sidoqoftë, ligji nuk është i qartë kur vjen puna te përmirësimi potencial në kushtet e punës gjatë mungesës së tyre ndaj të cilave gratë shtatzana do të kishin të drejtë. Neni 9-b, që është specifik mbi mbrojtjen nga diskriminimi mbi të punësuarit gra në baza të shtatzanisë, lindjes ose të qenurit prind, mund të jetë i dobishëm në këtë drejtim. Ai dënon:

*“të gjitha format e diskriminimit të një të punësuarë femër në bazë të shtatzanisë, lindjes dhe të qenit prind, pa marrë parasyshë zgjatjen dhe llojin e punësimit të vendosur në përputhje me ligjin [...] [në lidhje] drejt qasjes së punësimit, kushteve të punës dhe të gjitha të drejtat në lidhje me punësimin dhe përfundimin e kontratës së punës së një të punësuarë femër që janë shtatzanë ose ushtrojnë të drejtat që rezultojnë nga lindja apo të qenurit prind”<sup>63</sup>.*

Për më tepër, interpretimi juridik mund të vendos që dispozitat që rregullojnë pezullimin (Nenet 45 dhe 147) mund të shërbejnë si arsye për të kërkuar të drejtën për të përfituar nga këto përmirësime.

Neni 171 rregullon të drejtën e të punësuarave femra që ushqejnë me gji foshnjat. Neni deklaron se të punësuarat femra kanë të drejtë deri në një orë dhe pushim gjysëm të paguar me qëllim që të ushqejnë foshnjat e tyre deri në një vjet.

## Legjislacioni dhe skemat e sigurisë sociale

Sistemi kombëtar i pensionit përbëhet nga tre shtylla të rregulluara nga ligjet vijuese (nga një për secilën shtyllë): Ligji mbi Sigurimin pensional dhe invalidor

62 Informacion i siguruar nga stafi i Reactor-it

63 Ligji mb marrdhëniet e punës, Neni 9b

(rregullon shtyllën e parë të kontributeve të domosdoshme, i menaxhuar nga Fondi shtetëror pensional), Ligji i Sigurimit të domosdoshëm financiar (rregullon shtyllën e dytë të kontributeve të domosdoshme, i menaxhuar nga fondet mbrojtëse dhe bankat) dhe Ligji për pensione të financuara vullnetarisht (rregullon shtyllën e tretë të kontributeve shtesë, të menaxhuara nga fondet mbrojtëse dhe bankat). Sidoqoftë, vetëm ligji që rregullon shtyllën e tretë ka dispozita mosdiskriminative, duke ndaluar diskriminimin në këtë lloj të sigurimit pensional si “diskriminim në bazë të gjinisë, ngjyrës së lëkurës, gjuhë, religjion, përkatësi politike e të tjera, trashëgimi kombëtare ose sociale, antarë të minoriteteve etnike ose kombëtare, ose në bazë të pronësisë së kapitalit, përkatësisë familjare, gjendjen shëndetësore ose moshën (theks i shtuar)”<sup>64</sup>. Që kur LKD e ka këtë fushë në materialin e tij të fushëveprimit, mungesa e dispozitave të diskriminimit nuk do të thotë që dy shtyllat tjera nuk janë të mbuluara nga ndalesa e diskriminimit.

Të dy palët, gratë dhe burrat duhet të kenë 15 vite përvojë pune (dhe kontribute) që të kualifikohen për sigurim pensional. Sidoqoftë, moshë kur dikush mund të kualifikohet për të marrë pension dallon në bazë të gjinisë, ku gratë mund të pensionohen në moshën 62 vjeçare, ndërsa burrat në moshën 64 vjeçare. Gratë dhe burrat mund të vazhdojnë të punojnë deri në moshën 67 vjeçare. Ky është i vetmi dallim gjinor në mënyrën se si pensionet jepen dhe kalkulojnë. Pensioni kalkullohet duke u bazuar në vitet e kaluara në punë (dhe pagesa e kontributeve) dhe shuma e pagës së personit.<sup>65</sup>

Tjetër aspekt i sigurimit social ka të bëjë me mbrojtjen dhe asistencën.<sup>66</sup> Shumica e beneficioneve kualifikohen duke mos qenë të punësuar, duke punuar në ekonominë gri (e përhitur), duke performuar punë që nuk janë ekonomikisht të përfitueshme, duke marrë përsipër përgjegjësitë e kujdesit dhe të ngajshme. Për dallim nga ligji i pensionit, ligjet për sigurim social zakonisht përmbajnë dispozita mosdiskriminuese, duke deklaruar ndalesë

64 Ligji për financimin kapital vullnetar të sigurimit pensional (Gazeta Zyrtare e RM-së nr. 7/2008, 124/2010, 17/2011, 13/2013, Vendimi I Gjykatës Kushtetuese: Një.nr 117/2008, Një.nr 162/2008) Neni 3

65 Ligji për sigurim pensional dhe invalidor (gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 98/2012, 166/2012,15/2013, 170/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 113/2014, 160/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 97/2015,129/2015, 147/2015, 154/2015, 173/2015, 217/2015, 27/2016, 120/2016, 132/2016).

66 Ndryshime të mëdha priten në këtë fushë për shkak të procesit të reformave që janë duke ndodhur. Fushëveprimi I ndryshimeve e bëri të pamundur përfshirjen e reflektimit në këto analiza. Analizimi i këtyre ndryshimeve duhet të jetë subjekt i një analize tjetër të ndarë.

ndaj diskriminimit në një numër të bazave të mbrojtura. Këto, ngjajshëm si ata në ligjet tjera të diskutuara në këtë kapitull, nuk janë në linjë me LKD.<sup>67</sup>

## Ligji Penal

Që nga viti 1996, Kodi penal ndaloi diskriminimin si shkele penale ky kod përmban ndalimin e diskriminimit si dy dipozita, atë autonome (Neni 137 (1)) dhe dispozitën parazitare (Neni 147).<sup>68</sup> I pari përshkruan shkeljen e barazisë ndërmjet qytetarëve në, ndër tjerash, baza gjinore, si akt penal në vetvete, ndërsa i dyti e bën këtë në lidhje me të drejtat e njohura nga komuniteti ndërkombëtar.<sup>69</sup> Për më tepër, dy nenet tjera (Neni. 319(1) dhe 394-g) i referohen shpërndarjes së urrejtjes dhe krimeve tjera por seksi dhe gjinia nuk përfshihen ndërmjet bazave.

## Institucionet përgjegjëse

Institucione të ndryshme ndajnë kompetenca juridike në lidhje me parandalimin, promovimin dhe mbrojtjen e principeve të avancuara të barazisë. Në lidhje me mbrojtjen dhe parashtrimin e ankesave për diskriminim, individët mund të dorëzojnë ankesat e tyre në institucionet vijuese:

- Gjykata
  - Gjykata Kushtetuese (vetëm për persona fizik dhe vetëm nëse diskriminimi është në baza të diskriminimeve të renditura në Kushtetute)
  - Gjykatat e rregullta (themelore) (civile, administrative dhe penale, varësisht llojit të ankesës)
- Institucionet kombëare për të drejtat e njeriut (IKDNJ)
  - KMKD (në të dy sektorët, publik dhe privat)
  - Avokati i popullit (vetëm në sektorin publik)

67 Kotevska, 'Analiza e Harmonizimit të Legjislacionit Vendor në lidhje me Barazinë dhe Modiskriminimin. Kotevska, (n 13).

68 Najçevksa dhe Kotevska (n 13)

69 Nëpërmjet 'të drejtat e njohura nga komuniteti ndërkombëtar' mund të tingëllojë I paqartë; në fakt, I referohet titullit të Ligjit penal në të cilin neni është bazuar, I cili flet për krime siç janë gjenocide, robërim e të tjera.

- Organet administrative
  - Përfaqësuesit juridik mbi barazinë gjinore
  - Inspektorati i punës
  - Rezoluta paqësore për zgjedhjen e mosmarrëveshjeve

Mundësitë procedurale që janë marrë në konsideratë këtu janë në renditje sipas rëndësisë së institucioneve.

## Pushteti gjyqësor

Personat që paraqesin diskriminim mund të drejtohen osë në Gjykatën Kushtetuese ose në gjykatat e rregullta. Në Gjykatën Kushtetuese, personat fizik mund të plotësojnë Kërkesën për mbrojtje të lirive dhe të drejtave të tyrë themelore të bazuara në cilën do bazë të diskriminimit (p.sh. gjinisë) dhe në lidhje me cilën do të drejtë kushtetuese (p.sh. marrdhëniet e punës, brenda bazës së diskutuar më lartë). Në gjykatën e rregullt, ata mund të plotësojnë (1) akuza penale, (2) ankesa për punën apo çfarëdo ankese nga ligji civil ose (3) ankesa administrative. Zhvendosja e barrës së provës mund të zbatohet në të gjitha proceset gjyqësore, përveç procedurave penale ose të keqpërdorimit.

Sidoqoftë, gjykatat nuk janë vendtakimet e zakonshme për viktimat potenciale të diskriminimit, për dy arsye. Së pari, nuk janë financiarisht të qasshme. Ky mekanizëm është i kushtueshëm, taksat e përfaqësimit juridik dhe taksat gjyqësore e bëjnë koston më të lartë.<sup>70</sup> Në rastet ku ankesa për diskriminim ngrihet në lidhje me punën e humbur, ankuesi patjetër t'i paguajë të gjitha taksat pa patur asnjë të ardhur të sigurtë. Së dyti, procedurat gjyqësore kanë tendencën e zgjatjes.

Vetëm një rast gjyqësor ishte publikuar në të cilin gjyqi e gjeti punëdhënësin si fajtor për diskriminim në lidhje me shtatzaninë, për të cilën aplikanti diskutoi duke u bazuar, në bazat e statusit personal ose social, statusit familjar dhe marrdhënieve. Aplikuesi është një grua shtatzanë e cila u largua nga puna nga punëdhënësi në momentin që ai e kuptoi që ajo është shtatzanë.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> Nën propozim-ligjin, nuk do të ekzistojnë taksat gjyqësore për personat që plotësojnë ankesa për diskriminim.

<sup>71</sup> Ky rast ishte pjesë e përpjekjeve më të mëdha strategjike nga Asociacioni I Avokatëve të Rinj të Maqedonisë



## Komisioni për Mbrojtjen kundër Diskriminimit

Secili person që beson se është diskriminuar mund të paraqes një ankesë në KMKD. Aplikime të tilla mund të bëhen nga persona fizik (individë), grup personash ose nga organizata me interes legjitimor në emër të individëve. Sidoqoftë, momentalisht në ligj, nuk ekziston mundësia e plotësimit të ankesës pa deklaratë të pëlqyeshme fituar formalisht me së paku një viktimitë potenciale të diskriminimit, kështu që veprimet në grup dhe *action popularis*<sup>72</sup> nuk janë të qarta në ligj.<sup>73</sup>

Sipas ligjit, aplikuesi patjetër të paraqesë një ankesë në KMKD brenda tre muajve nga akti diskriminues potencial ose brenda një viti që kur e kuptuan të njejtën. Aplikimi bëhet që të paraqiten “faktet dhe provat”<sup>74</sup> për KMKD që të themelojë një rast diskriminimi *prima facie*. KMKD ka 90 ditë të procesojë ankesën dhe të japë mendim. Ai mund të adresojë diskriminuesin (diskriminuesit) potencial dhe kërkon një përgjigje dhe prova mbështetëse. Nëse një opinion është lëshuar duke vendosur për diskriminim, diskriminuesi duhet të veprojë mbi të në afat prej 30 ditësh. Kjo nuk do të thotë që opinionet e KMKD-së janë juridikisht detyrues, pasi që ato nuk janë. Sidoqoftë, KMKD mund të sjellë rastin më larg, në “institucionet kompetente”<sup>75</sup> nëse diskriminuesi nuk vepron mbi opinionin e tij.

Edhe pse ligji momentalisht nuk përfshin kompetenca të tilla, KMKD duhet të fillojë të lëshojë Rekomandime të Përgjithshme. Në to, ai siguron udhëzime mbi atë se si personat duhet të merren me çështje të tilla që KMKD i kanë identifikuar raste të përsëritshme dhe të djegura.<sup>76</sup> Rekomandimi i parë i tillë lidhur me bartjen e veshjeve religjioze (vello për fytyrë) në institucione edukative. Sidoqoftë, KMKD e për afroi këtë çështje vetëm si një çështje e diskriminimit në bazë religjioni, duke mos marrë në konsideratë aspektet ndërsektoriale të saj, që përfshijnë aspekte të rëndësishme gjinore.

72 Për më shumë rreth *actio popularis* në përgjithësi dhe në kontekstin kombëtar ju lutem shihni Slavica çubriq dhe Neda çalovska, ‘Shrytëzimi i *actio popularis* në rastet e diskriminimit’ (MHC dhe OSCE 2016)

73 Propozim-ligji, nëse do të adoptohet siç është propozuar tani para Parlamentit, në mënyrë të qartë lejon *actio popularis*.

74 Formulimi sfidues ‘faktet dhe prova’ shkakton zhvendosjen e barës së parës (shih seksionin 4.1 të LKD)

75 Kotevska, ‘Raporti I Vendit mbi Luftën kundër Diskriminimit – Maqedoni 2018’ (n13).

76 Propozim-ligji parasheh këtë kompetencë për KMKD

Statistika e fundit e disponueshme për rastet e pranuar dhe të procesuara nga KMKD janë nga viti 2017. Në atë vit, KMKD pranoi 59 raste. Nga aplikuesit, 25% ishin femra dhe 34% meshkuj. Numri tregon që, jo vetëm në vitin e parë, por numri i rasteve të paraqitura vazhdoi të zvogëlohet, një trend i vërejtur në vitin 2016 kur numri i rasteve ra në 60, krahasuar me 70 në vitin 2015 dhe 106 në vitin 2014. Për herë të parë, në krye të listës së ankesave të bëra ishin në bazat gjinore dhe seksit. Paraprakisht, më shumë raste të paraqitura kishte lidhur me përkatësinë kombëtare dhe politike (18% dhe 17 % nga secili). Si në vitet paraprake, fusha kryesore ku diskriminimi duket se ka ndoghur është puna: 41% e rasteve.<sup>77</sup> Tabela një përmbledh numrin e aplikimeve të pranuar në KMKD duke u bazuar në bazë gjinore dhe seksit në vitet 2011-2017.<sup>78</sup> Siç u diskutua, rënia e raportimeve është e qartë. Përderisa statistika e fundit e disponueshme (2017) tregon një rritje në numrin e rasteve, fotografia më e gjërë tregon një rënie të rëndësishme, sidomos krahasuar me vitin 2014.

**Tabela 1.** Numri i aplikimeve që KMKD gjithësej pranoi në bazë seksi dhe gjinie nga 2011 deri në 2017

Arsye/Viti	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Seksi	4	5	9	10	2	8	11
Gjinia	4	2	0	4	1		
Gjithësej	60	75	84	106	70	60	59

Burimi: Raportet vjetore të KMKD për 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 dhe 2017.<sup>79</sup>

77 Rrjeti Europian i Ligjit të Barazisë, 'Asnjë ndryshim në raportimin e barazisë në organet e KMKD dhe Avokatit të Polullit', RELB <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonia-no-changes-in-reporting-to-the-equality-body-cpad-and-to-the-ombudsperson-pdf-148-kb>.

78 Ju lutem vëreni se, në nivel kombëtar, shpesh ndodh që të sillen diskriminim në lidhje me shtatzaninë dhe raste të diskriminimit ndaj transgjitorëve gjithashtu edhe mbi baza tjera (më shumë mbi 'statusin personal dhe social', 'për ish ose grupet e marginalizuara' ose 'mbi status tjetër' për më vonë). Andaj, këto numra jo domosdoshmërisht përfshijnë të gjitha rastet të cilat nën ligjin BE-së do të trajtoheshin mbi bazaa të gjinisë dhe seksit. Për më tepër, duke marrë në konsideratë që këto baza nuk janë mirë të përshkuara në ligjin kombëtar dhe praktikë, lexuesi nuk duhet të lexojë shumë dallime në numrat e raportuar ndërmjet këtyre dy bazave. Në fakt, ajo mund të jete më e saktë që të prezentojë shumën e arsyeve, se sa raportimin individual.

79 Gjatë gjithë kohës së shkrimit të kësaj analie, ëeb-faqja e KMKD ishte duke u riparuar, andaj nuk u siguruan linqe për këto raporte. Sidoqoftë, atom und të gjenden në ëeb-faqen e Parlamentit: [sobranie.mk](http://sobranie.mk)

## Avokati i popullit

Avokati i popullit të Republikës së Maqedonisë (këtu dhe më tej Ombudsperson) është një institucion kombëtar i të drejtave të njeriut, i themeluar në bazë të Kushtetutës.<sup>80</sup> Ai u themelua me qëllimin e mbrojtjes së të drejtave kushtetuese dhe juridike të qytetarëve në sektorin publik. Kjo nënkupton që ai mund të procesojë rastet ku është kryer dhunim potencial nga organet e administratës shtetërore dhe nga organet tjera dhe nga organizatat me fuqi publike. Ombudspersoni gjithashtu ka kompetenca në lidhje me barazinë në baza etnike. Domethënë, sipas Kushtetutës, Avokati i popullit “kushton vëmendje të veçantë në mbrojtjen e principeve të mos-diskriminimit dhe përfaqësimin e barabartë të antarëve të komuniteteve në organet e autoritetit shtetëror, në organet e njësive të vetë-qeverisjes locale dhe në institucionet dhe shërbimet publike<sup>81</sup>”.

Ligji mbi Avokatin e Popullit u ndryshua disa herë për zgjerimin e përgjegjësisë së tij, përfshirë edhe ç’ ështëjet e rëndësishme të barazisë. Andaj, tani, ky institucion ka një sektor special që merret me ç’ ështëjet e mosdiskriminimit (përfshirë edhe në bazë gjinore, sipas Kushtetutës). Njëri nga zëvendës-Ombudspersoni në nivel kombtar mbulon temën e mosdiskriminimit.<sup>82</sup> Në vitin 2012, Komiteti I atëhershëm ndërkombëtar për Koordinimin Institucioneve të të drejtave të njeriut (tani Alenaca Globale e Institucioneve Kombëtare për të Drejtat e Njeriut) e vlerësoi Ombudspersonin si IKDNj me status B sepse I mungonte mandate romocional. Ombudspersni deri në atë pikë kryente aktivitete promovuese, por I mungonin baza legale për të njejtat, që shtoi pasigurinë për perspektivën që në të ardhmen të vazhdojë me këto aktivitete nën kreun e ri të institucionit.<sup>83</sup> Kështu që ligji u ndryshua atëherë që t’l jep institucionit një mandate.<sup>84</sup>

80 Kushtetuta e republikës së Maqedonisë (n8), Amandamenti XI.

81 Kushtetuta e republikës së Maqedonisë (n8), Amandamenti XI

82 Ixhet Memeti, ‘Avokat i popullit të republikës së Maqedonisë’ (2012) 16 Magazina për çështje Europiane ‘Eurodialog’ 61.

83 Biljana Kotevska, Instituti Kombëtar për të Drejtat e Njeriut në Maqedoni: Modelet Normative dhe sfidat (Qendra e Hulumtimeve të Politikës Regjionale dhe Bashkëpunimit ‘Studiorum’ 2012) [http://studiorum.org.mk/en/wp-content/uploads/2013/03/NHRI\\_Study\\_MKD-2012for\\_web.pdf](http://studiorum.org.mk/en/wp-content/uploads/2013/03/NHRI_Study_MKD-2012for_web.pdf) qasur më datë 15 Shkurt 2019

84 Kotevska, ‘Raporti I Vendit mbi Masat Kundër Diskriminimit – Maqedoni 2018’ (n13).

Raportet vjetore të Ombudspersonit tregojnë që, ngjajshëm si KMKD, ka një rritje të përgjithshme të numrit të rasteve të raportuara në institucion (duke pranuar 3,224 raste në vitin 2017, krahasuar me 3,775 në 2016-tën dhe 4,403 në 2015). Sidoqoftë, numri i rasteve të mosdiskriminimit dhe përfaqësimit të barabartë arriti 2.17% (70 raste, ose përfaqësimi më i lartë deri më sot, në krahasim me 1.83 ose 69 raste në 2016-tën, 1.2% ose 53 raste në 2015-tën dhe 1.55% ose 66 raste në 2014-tën.)<sup>85</sup>

## Sektori për mundësi të barabarta në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale – Përfaqësimi Ligjor

Ligji mbi Mundësitë e Barabarta për Gratë dhe Burrat themeloi postin e Përfaqësimit ligjor në sektorin për Mundësi Të Barabarta pranë Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale (MPPS). Kjo përfaqësi ka kompetencë që të vendosë mbi kërkesat individuale mbi trajtimin jo të barabartë ndërmjet burrave dhe grave dhe të bashkëpunojë me mekanizmat tjerë mbrojtës (Avokatine Popullit, KMKD-së, organet inspektuese të shtetit, etj.) përfaqësimi ligjor mund gjithashtu ex officio të iniciojë investigime mbi trajtimin jo të barabartë, që gjithashtu hap mundësinë për raportim anonim.

Sidoqoftë, disa çështje janë problematike. Së pari, selinë e ka në MPPS, që rrit problemin e pavarësisë. Së dyti hulumtimet tregojnë që shkalla e raportimeve është tepër e ulët dhe dukshmëria dhe aktivitetet e Përfaqësimit Ligjor thuajse nuk ekzistojnë.<sup>86</sup> Së treti, institucioni përballet me probleme serioze të resurseve (financiare dhe njerëzore).<sup>87</sup>

85 Rrjeti Ligjor European I Barazisë, 'Asnjë ndryshim në raportimet në organet e barazisë KMKD dhe në Avokatin e Popullit', ëeb faqja RrLEB <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonia-no-changes-in-reporting-to-the-equality-body-cpad-and-to-the-ombudsperson-pdf-148-kb>

86 Najčevksa dhe Kotevska (n 13).

87 Reactor, 'Prezentimi I KEGjFDG', Ëeb faqja zyrtare e OHCHR, [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAË/Shared%20Documents/MKD/INT\\_CEDAË\\_NGO\\_MKD\\_30045\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAË/Shared%20Documents/MKD/INT_CEDAË_NGO_MKD_30045_E.pdf).

## Inspektorati i punës

Inspektorai i punës mund të procesojë një ankesë që ka pranuar në dy baza, atë të LKD dhe Ligjit mbi Mundësitë e Barabarta për Gratë dhe Burrat. Nëse gjen një trajtim të paarsyeshëm jo të barabartë, ai mund të lëshojë gjoba.<sup>88</sup> Gjithashtu mund të lëshojë rekomandime që në të ardhmen të parandalohen dhunimet.

## Rezoluta paqësore për zgjedhjen e mosmarrëveshjeve

Nën Ligjin e Rezolutës Paqësore për zgjedhjen e mosmarrëveshjeve, të adoptuar në vitin 2007 dhe amandamentet pasuese, një rezolutë paqësore mund të kërkohet në rastet individuale dhe kolektive pavarësisht zgjedhjes, të drejtës dhe obligimit dhe kontesteve tjera të marrdhënieve të punës. Në rastet individuale, mekanizmi i rezolutës paqësore është i disponueshëm nëse kontesti lidhet me përfundimin e një kontrate pune ose paga të papaguara. Kontestet vendosen nga Bordi. Në rastin e kontesteve kolektive, Bordi lëshon një rekomandim, si në kontestet individuale ai miraton një vendim.<sup>89</sup> Për të dyja, afati i fundit është 20 ditë nga fillimi i kontestit, që është një avantazh krahasuar me zgjatjen e rasteve gjyqësore.<sup>90</sup>

## Sanksionet

Sanksionet dhe mjetet juridike ndryshojnë varësisht ligjit dhe arsyeve mbi të cilat është plotësuar ankesa e diskriminimit dhe procedurat në të cilat procesohet. Në LKD, sanksionet variojnë varësisht procedurave, me procedura administrative që ofrojnë mundësinë e përmbysjes së vendimit original dhe korrigjimin e shkeljes brenda 30 ditësh. Procedura e keqbërjes parashikon gjoba na 70 deri në 1000 euro varësisht veçorive të rastit, ku si në rastet gjyqësore siguron kompensim të mundshëm. Dëmet monetare dhe jo monetare mund të paraqiten nëse procesohet një ankesë për rastet e diskriminimit në

88 Mbi gamën e gjobave, shih kapitullin e rradhës – 8. Sanksionet’.

89 Ligji për zgjidhje të qetë të kontesteve të punës (Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 87/2007, 27/2014, 102/2014, 30/2016).

90 Informacione shtesë në lidhje me këtë mekanizëm mund të gjeni në ëeb faqen MPPS <http://www.mtsp.gov.mk/mirno-reshavanje-na-rabotni-sporovi-baner.nspX>

punë dhe në rastet gjyqësore në gjykatën civile.<sup>91</sup> Kur sanksionet kundër diskriminimit të krahasohen me sanksionet tjera, ata janë në shkallën më të ulët, duke u barazuar, për shembull, me hudhjen e një filteri cigaresh në rrugë.<sup>92</sup> Andaj, nuk mund të thuhet që sanksionet e kundër diskriminimit kënaqin kriterin e të qenurit efikas, proporcional dhe frenues të BE-së.<sup>93</sup>

---

91 Ligji për marrdhëniet e punës Neni 264-266.

92 Zharko Trajanovski, Thundrat e Bukefalit peshojnë sa kampanja për mosdiskriminim (Dnevnik, 21 Shkurt 2010).

93 Kotevska, 'Analiza e Harmonizimit të Legjislativës Vednore për Barazi dhe Diskriminim' (n13)

# NDËRGJEGJËSIMI I NJERËZVE DHE SJELLJET NDAJ DISKRIMINIMIT

Ky kapitull studion vetëdijen e njerëzve ndaj diskriminimi në bazë gjinore. Gjetjet e prezenta nga këtu e më tej janë të bazuara në anketa anonline të kryera *online*. Duke marrë në konsideratë se mostra e studimit *online* nuk është e përshtatshme dhe jo-representative, lexuesit duhet të kenë në mendje që përqindjet e raportuara nuk e reflektojnë përhapjen e fenomenit të hulumtuar në popullatën e përgjithshme në Republikën e Maqedonë së Veriut. Për më shumë, patjetër të kemi në mendje që homogjeniteti i mostrës së studimit *online* mund të kufizojë variabilitetin e përvojave të “mostrës” (63% e të anketuarve kishin të kryer shkollimin e lartë, 73% ishin të punësuar me orarë të plotë dhe 75% ishin më të ri se 39 vjet). Krahas faktit që studimi përfshiu një mostër jo-probabiliteti, ambiciet për krahasimin mes gjinive ishin të kufizura duke marrë në konsideratë disbalancin gjinor në mostër; raporti mes përfaqësuesve gra dhe burra në studim ishte përafërsisht 5:1. Disproporcioni gjinor mund të kufizojë mundësinë e konkludimit të diferencave në bazë gjinore, sidoqoftë nëse është treguese, marrdhëniet e vendosura, d.m.th diferencat e bazuara në gjini janë të interpretuara megjithëse konkluzionet janë përmbajtur termave të gjeneralizimit.

## Ndërgjegjësimi

Më shumë se gjysma e pjesëmarrësve në studimin *online* (68%) u pajtuan se diskriminimi në bazë gjinore është kundër ligjit. Më shumë se çdo i dhjeti mendojnë që nuk është dhe përafërsisht një i pesti (19%) nuk e dinin.

## A është ilegal në Maqedoni, diskriminimi ndaj dikujt në punë vetëm për arsye se ajo/ai është grua apo burrë?

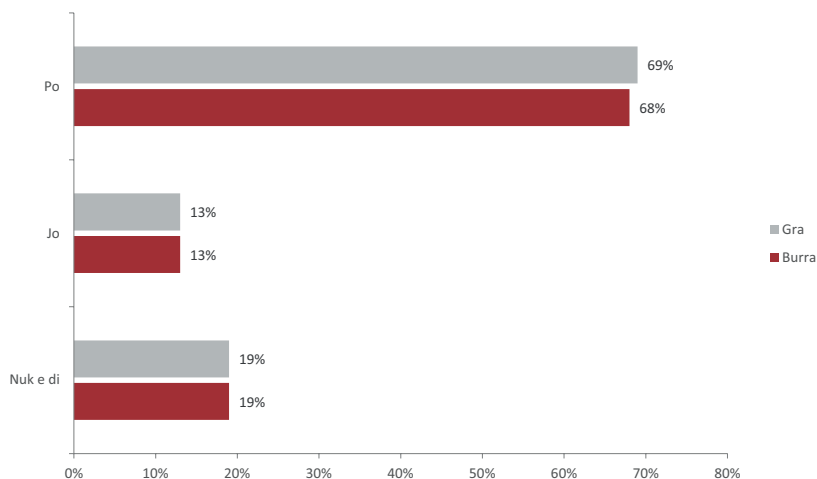


Figura 1. Ndërgjegjësimi në lidhje me diskriminimin në bazë gjinore në punë, për gjini (gra=739, burra=156).

Të dhënat tregojnë që sa më e lartë shkalla e arsimit dhe të hyrat më të larta lidhen më ndërgjegjësimin në lidhje me kornizën ligjore mbi diskriminimin në bazë gjinore në punë. Ky “stratifikim I ndërgjegjësimit vërehet sidomos kur krahasojmë distribuimin e përgjigjeve sipas nivelit arsimor. Përderisa pjesa më e madhe e pjesëmarrësve në studim (84%) me Master pajtohen që diskriminimi ndaj dikujt në punë sepse ajo/ai është grua apo burrë është ilegale në Maqedoni, 54% e pjesëmarrësve me shkollin të mesëm dhe 47% e pjesëmarrësve me shkollim të ulët apo të pa shkolluar thanë që diskriminimi në bazë gjinore është ilegal. Megjithëse të dhënat nuk janë reprezentative për popullatën respektive (veçanërisht njerëzit me shkollë të ulët të arsimit janë shumë pak të përfaqësuar në mostër), marrëdhënia e evidentuar mund të tregojë që puntorët që janë socioekonomikisht të marginalizuar janë më të prekshëm ndaj shkeljes, duke konsideruar që ato mund të mos kenë resurse për të njohur ose përdorur mekanizmat legale.

Kur pyeten se në cilat institucione ato mund të raportojnë diskriminimin në bazë gjinore në punë, të dy palët, gratë dhe burrat më shpesh u përgjigjën për



Inspektoratin e Punës (54% të grave dhe 50% e burrave) përfaqësojnë një e katërta e pjesëmarrësve e dinin që ato mund të raportojnë diskriminimin në Institucionin e Avokatit të Popullit (24% e grave dhe 30% e burrave), ndërsa 12% e grave dhe 17% e burrave menduan që mund të raportojnë diskriminimin në polici. Përfaqësojnë një e tretë (35% e grave dhe 30% e burrave) thanë që mund të raportojnë te punëdhënësi.

Analiza kualitative e pjesëmarrësve me përvoja të diskriminimit në bazë gjinore sugjeron njohuri të pamjaftueshme në drejtim të asaj se çfarë përbën diskriminim në bazë gjinore dhe kjo mund të ndikojë shkallën e përvojave të raportuara.

# PËRHAPJA DHE PËRVOJAT ME DISKRIMINIMIN

Ky kapitull përmbledh gjetjet lidhur me përvojat e njerezve me forma të dryshme të diskriminimit në Maqedoninë e Veriut. Ai prezenton gjetje lidhur me përhapjen e diskriminimit në bazë gjinore dhe forma të ndryshme të diskriminimit në bazë gjinore në lidhje me punën.

## Mendime mbi përhapjen e përgjithshme

Përhapja precize e diskriminimi në bazë gjinore nuk mund të dihet duke pasur parasysh që shumë raste nuk janë raportuar asnjëherë.

Përvojat me diskriminim në bazë gjinore  
(vetë-vlerësim)

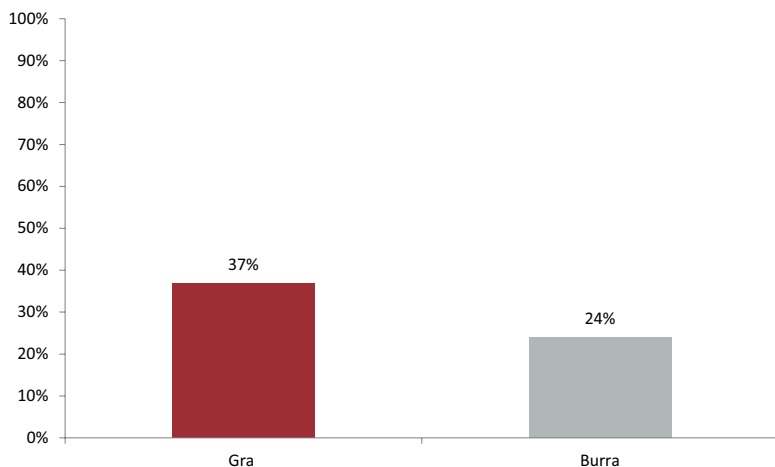


Figura 2. Përvojat me diskriminimin në bazë gjinore, sipas gjinisë (gra=524, burra=107)

Të kërkuar që të reflektojnë përgjithësisht, 37% e grave dhe 24% e burrave deklaruan se kanë përjetuar diskriminim në bazë gjinore në punë. Gjatë kontrollimit të karakteristikave demografike, sektorit të punësimit, pozicionit

në punë dhe paga mujore neto, gratë kanë dy herë më shumë mundësi (2,15) të përjetojnë diskriminim në bazë gjinore në punë, se sa burrat. Vlerësimi i lidhjeve me shumë variabla gjithashtu sugjeron se puntorët me shkallë arsimimi më të lartë kanë më shumë mundësi të përjetojnë diskriminim në bazë gjinore në punë, por kjo mund të argumentohet se personat më të arsimuar janë më të prirur që të njohin diskriminim. Lidhur me sektorin e punës, më shumë se gjysma e të punësuarve që kanë përjetuar diskriminim në bazë gjinore (61%) punonin në sektorin privat kur përjetuan diskriminim.

Që më mirë të kuptohet natyra e diskriminimit në bazë gjinore ne analizuam memorijen e të anketuarve rreth këtyre përvojave. Analiza kualitative e përvojave të raportuara sugjeron se madje edhe në mjedis profesional të punës, gratë janë të ulura në stereotipin e amvises:

“Ata të detyrojnë të pastrosh sepse je grua”. (Grua, 48, Zonë Urbane)

Ata “hidhen” në rolet tradicionale gjinore që janë jokompatibile me kontekstin profesional. Për më shumë, gratë duhet të zgjedhin mes karrierës dhe familjes. Shpesh, zgjedhja bëhet për to:

“Në një intervistë pune, më pyetën nëse isha e martuar dhe nëse kam në plan që të kem fëmijë në të ardhmen e afërt [...] nuk më pranuan dhe një burrë u pranua në vendin tim”. (Grua, 36, zonë urbane)

“Barra e vendimit” fshihet edhe kur gratë e fitojnë punën:

“Punoja 4-5 vite me një kontratë shërbimi të përkohshme. Kur u martova, më thanë që duhet të kisha kujdes me planet e mia në lidhje me shtatzaninë [...] sepse pozicioni im i punës nuk ishte i sigurtë (e përsëris që punoja 4-5 vite për atë kompani). Pas kësaj bisedova me eprorin, vendosa që ta lë punën”. (Grua, 36, zonë urbane).

Përvojat e mbledhura nëpërmjet pyetësorit online konfirmojnë që shtatzania është një ngjarje kritike në karrierën e grua dhe shpesh pika përfundimtare në rrugën e karrierës së saj:

“E humba punën shkaku i shtatzanisë dhe punoja për 3 vite (në kompani). Ishta 4 muaj shtatzanë kur ju tregova për shtatzininë time. E humba punën brenda një jave.” (grua, 24, zonë urbane)

“U ripozionova më poshtë sepse isha shtatzanë.” (Grua, 32, zonë urbane)

“Nuk e humba punën, por isha e detyruar të kthehesha në punë 14 ditë pas lindjes.” (Grua, 40, zonë urbane).

Në shtesë të stereotipeve të amvises dhe shtatzanisë, gratë e punësuara ballafaqohen edhe me imponime dhe seksizëm në forma të objektifikimit:

“Më dëbuan nga puna tre javë pasi vendosa që të mos kem marrdhënie me shefin. Isha shumë e mirë në punën që bëja dhe ai nuk më dha asnjë arsye se përse me debon. Ai vetëm tha që nuk i duhem më.” (Grua, 28, zonë urbane)

“Nuk dua të hy në detaje, por më ofruan një pozicion më të lartë në punë në këmbim që të kem marrdhënie” (Grua, 27, zonë urbane)

Më rolet e dhëna gjinore, gratë perceptohen si më pak kompetente krahasuar me kolegët e tyre meshkuj:

“Në një intervistë pune, më thanë që puna që ata bëjnë nuk mund të kryhet nga gratë, pasi që gratë janë më pak inteligjente se burrat” (Grua, 22, zonë urbane)

“Shefi im preferon kolegët meshkuj për promovim dhe marrëveshje biznesi”. (Grua, 32, zonë urbane)

“Menaxheri im i ri më degradoi pozicionin edhe pse punoja për kompanië për shtatë vite, që nga themelimi i saj dhe une kam 25 vjet përvojë pune. Fjalët e tij ishn: “Jam i kënaqur me punën tënde, por sepse jë grua, do të duhet të punosh në një pozicion më të ulët. Është për të mirën tënde.” (Grua, 44, zonë urbane)

Gjithashtu, gratë perceptohen si më pak meritore:

“Në pozicionin e njetë të punës, me të njejtat përgjegjësi dhe të njejtin nivel të arsimimit, unë pranoja 3000 denarë më pak se kolegu im mashkull. Kur e përmenda që ky është një diskriminim, filluam të pranojmë paga të barabarta”. (Grua, 29, zonë urbane).

Në përmledhje, përderisa këto përvoja u ndanë nëpërmjet një ankete të ilustruar *online*, diskriminimin në bazë gjinore që e përjetojnë gratë si që duket është i mbushur me seksizëm dhe stereotype gjinore, që sugjeron që “rolet e tyre riprodutive të kujdesit, dhe punët e shtëpisë” konfliktohen me mjedisin e punës. Shtatzania qëndron si një lëvizje që rrezikon karrierën dhe gratë janë të detyruara të zgjedhin ndërmjet karrierës së tyre apo të paturit fëmijë. Gratë mund të mos kenë zgjidhje, sepse ky vendim ndonjëherë është i paracaktuar për to. Kur nuk largohen për shkak të funksionit të tyre riproduktiv, gratë trajtohen si objekte seksuale dhe “ju ofrohen” të këmbëjnë shërbime seksuale për përparim në karrierë. Vetëm sepse janë gra, ato janë të penalizuara me pozicione më të ulta pune dhe me paga më të ulëta.

Mostra e burrave që ndanë përvojat e tyre të diskriminimit në bazë gjinore është inkluzivisht e vogël, por mund të vërehet se edhe burrat gjithashtu përballen me diskriminimin kur vendi i punës është i ndarë sipas gjinisë.

“Nuk është punë për burra; njerëzve ju pëlqen të shohin vajza të reja në atë pozicion”. (Burrë, 30, zonë urbane)

Edhe pse disa të punësuar raportuan përvojat e diskriminimit në bazë gjinore, shumë pak i raportuan ato përvoja në institucion, mekanizma përkatës. Kur pyetëm se cilat institucione i kontaktuan në lidhje me atë se çfarë ka ndodhur, 85% thanë që nuk e kanë kontaktuar asnjërin nga institucionet e përmendura. Në anën tjetër, 5% kanë kontaktuar Inspektoratin e Punës, 4%

kanë kontaktuar policinë, 3% kanë kontaktuar gjykatën, 2% kanë kontaktuar Avokatin e Popullit dhe 1% prokurorinë. Vetëm 14 pjesëarrës (13 nga ato gra) u përgjigjën në lidhje me përgjigjen që kanë marrë nga institucionet dhe nëntë (nga ato tetë (8) gra) thanë që autoritetet i kanë dëgjuar, por nuk mund të bënin asgjë. Vetëm 14 pjesëmarës d.m.th. 7% e atyre që kanë përjetuar diskriminim në bazë gjinore ishin të përfshirë në aksione gjyqësore në lidhje me diskriminim në punë. 12 prej tyre ishin gra.

Me cilët institucione ishit në kontakt në lidhje me atë që ju ndodhi juve?

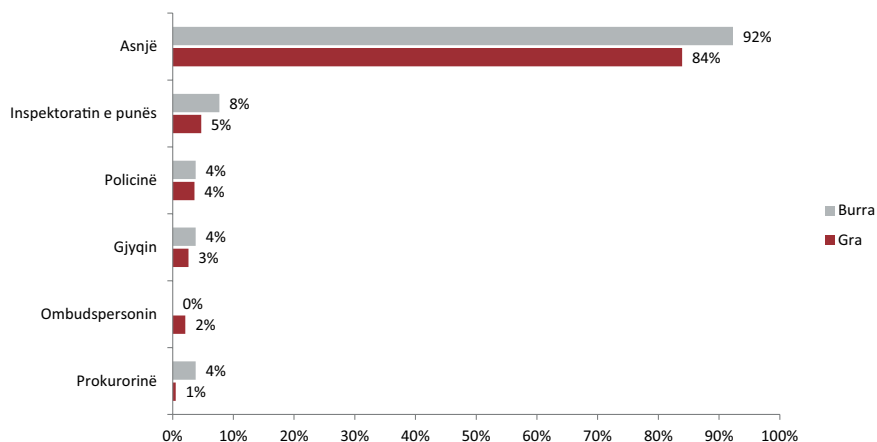


Figura 3. Institucionet e kontaktuar për përvojat në lidhje me diskriminimin më bazë gjinore (gra=192, burra=26)

## Llojet e diskriminimit

Ky nënkapitull analizon forma të ndryshme të diskriminimit në bazë gjinore, përfshirë diskriminimin në punësim, promovim, kontrata, paga, kushte të punës, pushime të lindjes, pushime prindore dhe ngacmimin seksual në punë.

### Diskriminimi në Punësim

Të dhënat nga anketa *online* sugjerojnë që pyetjet e intervistës që mund të përfshijnë diskriminim në punësim janë “përvojë e zakonshme e intervistave”.

Më shumë se gjysma e burrave (54%) dhe pjesa më e madhe e grave (74%) që kanë marrë pjesë së paku në një intervistë pune janë përballur me pyetje të tilla diskriminuese. Të dhënat gjithashtu sugjerojnë se gratë janë dukshëm më të prirura të “merren në pyetje” për çështje që nuk kanë të bëjnë me aftësitë dhe kompetencat e tyre; krahasuar me më pak se çdo pesë burra (8%) më shumë se çdo e treta grua (36%) ishte pyetur në lidhjet me planet e të paturit fëmijë në të ardhmen gjatë një interviste pune dhe 8% të grave ju kërkuan prova mjekësore që nuk ishin shtatzana.

Të dy palët, gratë dhe burrat hasën në pyetje për statusin e tyre martesor; më shumë gratë (65%) dhe më pak se gjysma e burrave (47%) raportuan se u ballafaquan me këto lloj pyetjesh gjatë intervistave për punë. Për më tepër, një përqindje thelbësore e bashkë grave dhe burrave u pyetën për numrin e fëmijëve që kanë (43% grad he 28% burra) dhe planet e ardhshme për martesë (30% grad he 21% burra).

Që nga viti 2008, në intervista për punë, a ju kanë pyetur pyetje në lidhje me:

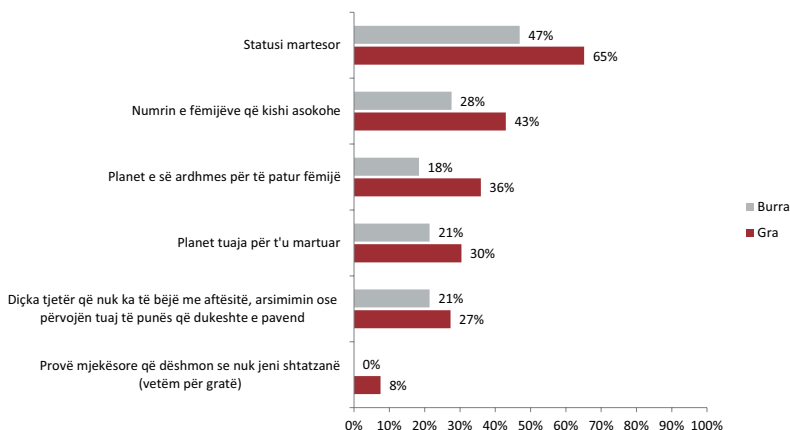


Figura 4. Përvoja me intervista me pyetje me diskriminim potencial ndërmjet puntorëve që kanë pasur së paku një intervistë pune në dhjetë vitet e fundit, sipas gjinisë (gra=445, burra=96)

Përgjithësisht, 66% e pjesëmarrësve që kanë pasur së paku një intervistë pune në dhjetë vitet e fundit, mendojnë që janë diskriminuar në punësim.

Konsistente me dallimet gjinore të evidentuara në lidhje me pyetjet dikriminuese në intervistë, dukshëm më shumë gra janë ndjerë se janë përballur me diskriminim në punësim (68%) se burra (58%). Bashkërisht, për gratë dhe burrat lloji më i shpeshtë i diskriminimit me të ciliin janë përballur është diskriminimi në lidhje me moshën (40%) dhe dikriminimi gjinor (27%). Sidoqoftë, në krahasim më shumë burra janë përballur e diskriminimin në bazë të preferencave politike (17% grad he 26% burra), përderisa më shume gra janë përballur me diskriminim në bazë të planeve të tyre për të pasur fëmijë në të ardhmen (18% grad he 5% burra).

Sipas mendimit tuaj, a mendoni që nuk jeni pranuar në punë në të cilën keni aplikuar për shkak të:

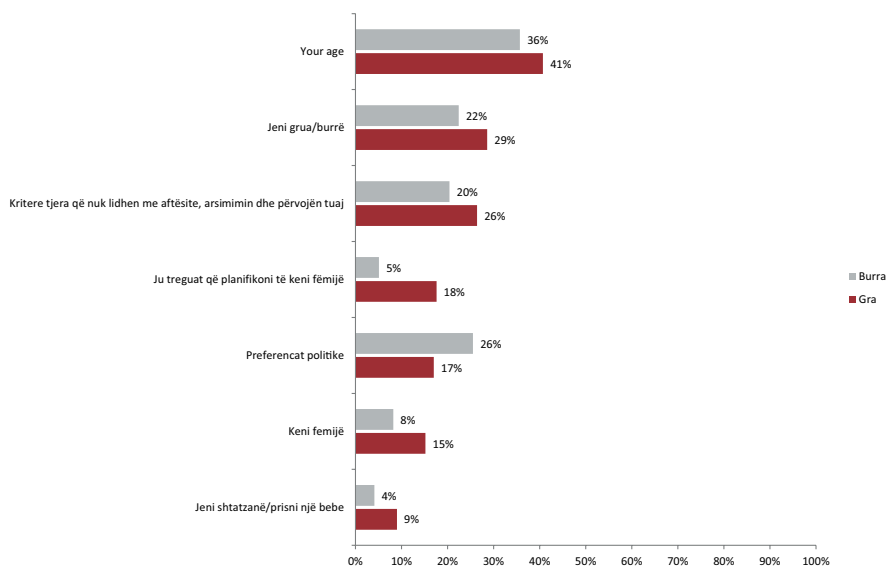


Figura 5. Përvojat me diskriminimin në punësim ndërmjet puntorëve që kanë patur së paku një intervistë në dhjetë vitet e fundit, sipas gjinisë (gra=427, burra=96)



## Diskriminimi në promovim (rritje në detyrë)

Anketa *online* vlerësoi perceptimet dhe përvojat e puntorëve në lidhje me diskriminimin në promovim. Kur u pyetën nëse punëdhënësi(t) ju kanë dhënë bashkërisht atyre dhe të punësuarve tjerë mundësi të barabartë promovimi, 66% deklaruan se disa të punësuar janë të trajtuar ndryshe nga të tjerët dhe një shtesë prej 14% kishin përvoja të përziera, varësisht punëdhënësit që kanë pasur. Vetëm 16% e pjesëmarrësve që kanë punuar në dhjetë vitet e fundit kishin perceptimin se të gjithë të punësuarit kanë mundësi të barabarta për t'u promovuar. Bashkërisht, gratë dhe burrat tentuan të perceptojnë që jo të gjithë puntorët janë të konsideruar të barabartë për promovim.

Konsistente me perceptimin e përhapur mbi mundësitë jo të barabarta (54%) treguan se ata janë përballuar me diskriminimin në promovim. Edhe pse gratë dhe burrat ishin ngajshëm të ju ketë ngjarë të perballojnë diskriminimin në promovim, ata përballuan diskriminim për "arsye" të ndryshme. Më shumë gra ishin të prirura të jenë përballur më diskriminim në bazë gjinore (14% gra në krahasim me 5% burra), ndërsa burrat më tepër u ngjante të përballen me diskriminim të bazuar në përkatësi etnike (7% gra në krahasim me 15% të burrave) ose përkatësisë fetare (2% gra dhe 9% burra).

A ju ka ngjarë ndonjëherë që punëdhënësi juaj të mos ju konsiderojë për promovimin për shkak të.. (ju lutem etiketoni të gjitha që vlejné):

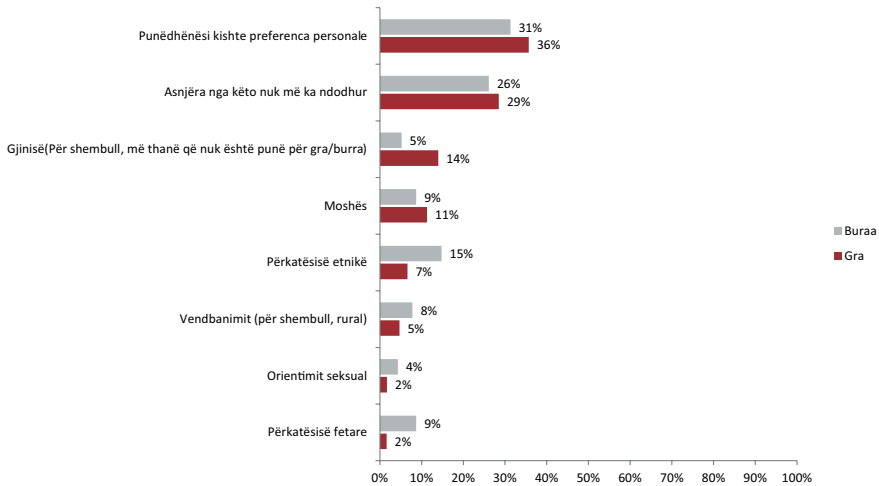


Figura 6. Përvojat me diskriminimin në promovimin ndërmjet personave që kanë punuar në dhjetë vitet e fundit, sipas gjinisë (gra=331, burra=89)

Përderisa këto forma të fundit të diskriminimit në promovimin mund të mos involvojnë diskriminim në bazë gjinore, ata janë interesatë për t'u vërejtur. Megjithatë, rezultatet sugjerojnë se diskriminimi në bazë gjinore ndosh në proceset promovuese në Maqedoninë e Veriut dhe shpesh më shumë prek gratë se sa burrat.

## Shkeljet e kontratave

Anketa *online* gjithashtu kërkoi të vlerësojë zgjerimin e shkeljeve të të drejtave të puntorëve dhe kushtet që mund të perjetësojnë ato, duke u fokusuar në dallimet potenciale në bazë gjinore që mund të ndikojë në mosbarazinë gjinore.

Nga pjesëmarrësit në anketën *online* që kanë punuar në dhjetë vitet e fundit, 36% u janë kërkuar të punojnë rregullisht pa kontratë. Për më shumë, 11% e pjesëmarrësve momentalisht të punësuar nuk kishin kontrata pune. Përqindja e puntorëve pa kontrata pune ishte më e lartë ndërmjet atyre të punësuar në

pozicionet e ulëta; 14% e puntorëve në pozicionet e ulëta nuk kishin kontrata pune në krahasim më 5% të punësuarve në pozicione të larta dhe 7% e atyre të punësuar në pozicione mesatare.

Nga pjesëmarrësit që kanë punuar në dhjetë vitet e fundit, 31% treguan që së paku një herë u është kërkuar që të nënshkruajnë kontratën e punës pa iu lejuar t'i lexojnë dhe kuptojnë kushtet e kontratës. Një përqindje krahasuese më e madhe e burrave raportuan të kenë përjetuar këtë përvojë (42%) se sa gratë (29%).

Në lidhje me kohëzgjatjen e kontratës, ndërmjet pjesëmarrësve që kanë patur kontrata punë, më shumë se gjysma (53%) kishin kontrata të papërcaktuara, përdërisa ç do i treti (35%) kishtë një kontratë me kohëzgjatje më të shkurtër se një vit. Një pakicë e konsiderueshme e puntorëve, 15% kishin kontrata pune me kohëzgjatje prej tre muajsh ose më pak.

Anketa gjithashtu vlerësoi perceptimin e pjesëmarrësve të punësuar në lidhje me atë se kush ka tendencë që të ketë kontrata me kohëzgjatje më të gjatë të punës: gratë, burrat ose nëse është e njëjtë për të dy bashkë. Më shumë se gjysma e pjesëmarrësve (56%) deklaruan se është e njëjtë për të dy palët dhe 29% nuk e dinin. Nga pjesa tjetër e pjesëmarrësve, vetëm 5% mendojnë që burrat kanë kontrata me kohëzgjatje më të gjatë dhe 3.9% se gratë kanë kontrata më të gjata.

Në lidhje me orët e punës, pak më shumë se gjysma e të anketuarve (52%) deklaruan se ata zakonisht punojnë 21 deri në 40 orë në javë. Ndërsa 44% thanë që zakonisht punojnë jashtë orarit të punës d.mth. më shumë se 40 orë në javë. Sektori i punësimit konsiderueshëm e përcakton probabilitetin e të punuarit jashtë orarit të punës; në krahasim me çdo të tretin person (34%) që punon në sektorin publik, gjysma (51%) të atyre që janë të punësuar në sektorin privat punojnë më shumë se 40 orë në javë. Krahasimisht, një përqindje e madhe e burrave deklaruan se punojnë jashtë orarit, se sa gratë. Ndërsa, 4% e burrave deklaruan se punojnë më shumë se 61 orë në javë në krahasim me 3% të grave.

Anketa *online* sugjeron se të punuarit jashtë orarit të punës është më i përhapur ndërmjet burrave, por gjithashtu që burrat kompensohen më

shpesh për punën e tyre jashtë orarit. Krahasimisht, një përqindje më e madhe e burrave ishin të paguar për kohën shtesë të punës (28%) se sa gratë (19%). Një masë e konsiderueshme shumë më e lartë e burrave pranonin kohë të lirë si kompensim për punën jashtë orarit (28%) në krahasim me gratë (15%). Ndërsa, 45% e grave dhe 35% e burrave nuk kompensohen fare për punën jashtë orarit.

### Si ju kompensohet zakonisht puna jashtë orarit?

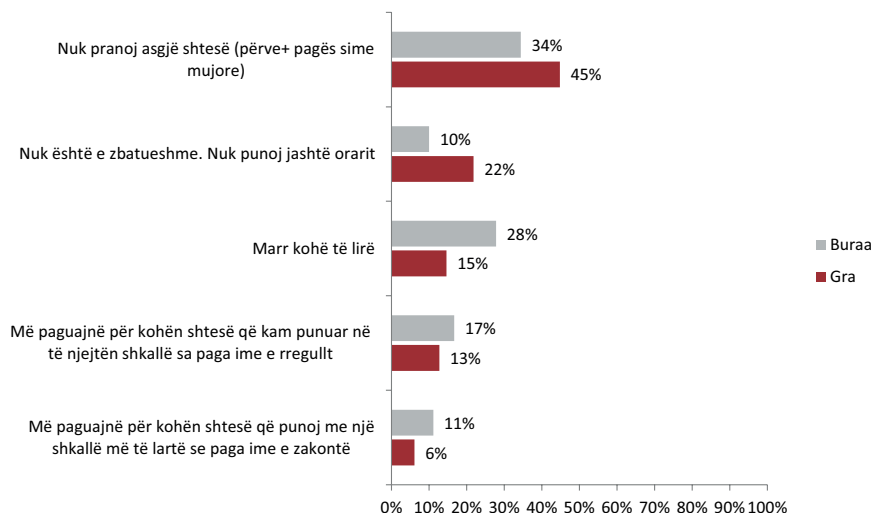


Figura 7. Llojet e kompensimeve për punën jashtë orarit, sipas gjinisë (gra=426, burra=90)

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

Vetëm 5% e pjesëmarrësve të punësuar marrin më pak se 12,000 denarë të Maqedonisë (195EUR). Përafërsisht 42% kishin një pagë mujore neto ndërmjet 12,001 dhe 22,000 denarë, më shumë se një e treta (34%) pranonin ndërmjet 20,001 dhe 30,000 denarë dhe 20% kishin një pagë mujore neto më shumë se 30,000 denarë. Mesatarisht, burrat në mostër kishin paga më të larta në krahasim me gratë, afërsisht çdo i treti (32%) e të punësuarve burra kishin një pagë mesatare neto prej 30,000 denarë, në krahasim me gratë ku më pak se çdo e pesta grua e punësuar (17%). Të dhënat e anketës nuk lejojnë që në mënyrë të qartë të konkludojmë shkeljen e të drejtave për pagë të barabartë

për punë të barabartë por, është tregues i mosbarazisë potenciale të të ardhuravë në bazë gjinore. Hulumtime tjera tregojnë që hendeku i pagës në bazë gjinore në Maqedoninë e Veriut është 18-19%.<sup>94</sup>

Momentalisht, ç farë page në të vërtetë pranoni ju për çdo muaj (neto në denarë të Maqedonisë)?

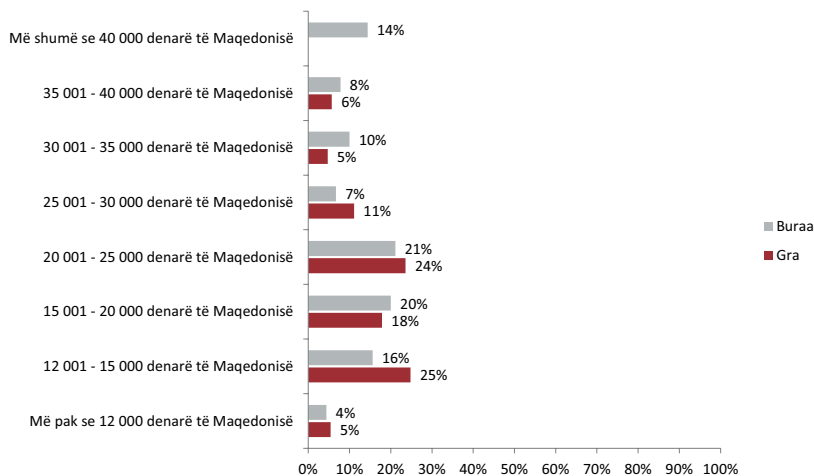


Figura 8. Paga mujore neto, sipas gjinisë (gra=424, burra=90)

Kur u pyetën në lidhje me ndonjë përvojë me punëdhënësit e tyre mbi raportimin jo të saktë të pagave të tyre, 12% treguan se punëdhënësit e tyre nuk e deklarojnë pagën e tyre të saktë dhe reale para autoriteteve shtetërore dhe 15% nuk e dinin nëse diçka e tillë ndodh. Të dhënat tregojnë që puntorët që kanë përvoja me deklarimin jo të saktë të pagave të tyre, mesatarisht, kanë paga më të ulëta; më shumë se çdo puntorë i pestë (22%), me rrogë mujore neto ndërmjet 12,001-15,000 denar, kanë përvojë me deklarime jo të sakta të pagave, në krahasim me 3% të puntorëve në me pagë neto mujore ndërmjet 20,001 dhe 25,000 denarë. Sektori i punësimit është gjithashtu i rëndësishëm dhe përcaktues; të dhënat sugjerojnë se personat e punësuar në sektorin privat kanë më shumë gjasa të kenë përvoja me deklarimin jo të saktë të pagave. Në krahasim me 4% të personave të punësuar në sektorin publik

94 Petrevski, M. dhe Mojsoska Blazhevski, N. 2015. Hendeku i pagës në bazë gjinore dhe amësisë në Ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë: Një analizë ekonometrike, Fletë Pune Nr. 6/2015, ONP

një e pesta e tyre (20%) deklaruan se punëdhënësit e tyre nuk e deklarojnë para autoriteteve shtetërore pagën e tyre reale momentale që marrin.

Për më shumë, 10% të të anketuarve të punësuar deklaruan se punëdhënësit e tyre u kanë kërkuar që të kthejnë një pjesë të pagës së tyre. Kjo ndodh dukshëm më pak në sektorin publik (5% e pjesëmarrësve) në krahasim me sektorin privat (13%). Të dhënat gjithashtu tregojnë se një përqindje e krahasueshme shumë më e madhe e burrave (16%) kanë raportuar se u është kërkuar që të kthejnë një pjesë të pagës punëdhënësit të tyre se sa gratë (8%).

Edhe pse mostra e pjesëmarrësve me paga më të ulëta ose më pak se paga minimale është shumë e ulët për të qenë konkluduese, është treguese që 10 nga 24 nga këto të punësuar (42%) u është kërkuar që të kthejnë një pjesë të pagës punëdhënësve të tyre.

Rezultatet e studimit *online* sugjerojnë që shkeljet e të drejtave të punës në lidhje me kontratat dhe pagat janë një përvojë “e zakonshme” ndërmjet të punësuarve në Maqedoninë e Veriut. Më shumë se një e treta e të punësuarve u është kërkuar që të punojnë pa kontratë dhe afër gjysmës së të punësuarve, e drejta e pushimit mjekësor, festa kombëtare ose pushime vjetore u është mohuar së paku një herë. Të dhënat gjithashtu tregojnë dallime në bazë gjinore në lidhje me pagën mujore neto dhe, edhe pse kjo gjë sugjeron në diskriminim në bazë gjinore, janë të nevojshme hulumtime të mëtejme që të konfirmohet përfundimi i nxjerrë.

## Kushtet e këqija të punës dhe trajtimi i barabartë

Afër gjysma (50%) e pjesëmarrësve në anketë që kanë përvojë pune, kanë përvojë me mohimin e së drejtës për pushime mjekësore, festave kombëtare, ose pushimeve vjetore se paku një herë. Përhapja është dukshëm i përcaktuar nga sektori i punësimit; në krahasim me 36% të presonave të punësuar në sektorin publik, më shumë se gjysma (55%) nga ato të punësuar në sektorin privat kanë përjetuar këtë lloj të shkeljes.

Kur i pyetëm në lidhje me perceptimin e tyre në lidhje me rreziqet shëndetësore apo të sigurisë në punë, gjysma (50%) e pjesëmarrësve që kanë qenë të punësuar në dhjetë vitet e fundit mendojnë që shëndeti dhe siguria e tyre ishin në rrezik shkaku i punës së tyre.

## Shkeljet e të drejtave të pushimeve të shtatzanisë dhe lindjes

Nga gratë e anketuara, 30% ishin shtatzana gjatë punësimit të tyre së paku një herë gjatë dhjetë viteve të fundit. Për 17% prej atyre grave, e drejta për pushim të paguar të lindjes është mohuar; ata as nuk ishin të paguara e as nuk pranuan ndonjë beneficion nga qeveria gjatë pushimit të tyre të lindjes.

Probabiliteti i mos pranimit të beneficioneve shtetërore gjatë pushimeve të lindjes tenton të jetë më ilartë te gratë që punojnë në sektorin priat, 30% e grave të punësuar në sektorin privat as nuk u paguan e as nuk pranin beneficione nga shteti, në krahasim me 12% të atyre të punësuar në sektorin publik.

Pas pushimit të tyre të lindjes 71% e grave u kthyen në vendet e tyre të mëparshme të punës dhe 22% treguan që ishin detyruara të kthehen në punë më herët se që kishin planifikuar. 29% ndjenin që kolegët dhe shefat i trajtonin ato ndryshe për shkak të pushimit që morrën.

Kur i pyetëm, veçanërisht, në lidhje me “trajtimin para dhe pas”, 8% deklaruan se ata kishin paga më të ulëta pasi që morrën pushimin; një e pesta (22%) mendojnë që ata kishin më shumë përgjegjësi kur u kthyen në punë, ndërsa 6% thanë që kanë pasur më pak përgjegjësi. Për më shumë, 3% deklaruan që kishin më pak orë pune pasi u kthyen nga pushimi i lindjes, ndërsa 8% deklaruan se kishin më shumë orë pune. Përveç të kërkuarit në mënyrë të qartë nga të punësuarit, trajtimi I ndryshëm pas pushimit të lindjes sugjeron një formë të diskriminimit në bazë gjinore dhe shkeljen e të drejtave të punës së të punësuarve.

## Shkelja e të drejtave të pushimit të atësisë

Studimi *online* gjithashtu hulumtoi sjelljet drejtë pushimit të atësisë dhe përvojat aktuale. Në lidhje me sjelljet, më shumë se gjysma e pjesëmarrësve meshkuj (67%) që u përgjigjën në pyetjen mbi pushimin e atësisë u dakorduan që burrat duhet të kenë më shumë kohë të paguar për pushimin e atësisë. Sidoqoftë, përqindje substanciale ishin ose të rezervuar (19%) ose kundër saj (13%). Duke konsideruar mundësinë për marrjen e pushimit të atësisë, thuhet se gjysma (48%) e të punësuarve në mostër nuk ishin të sigurtë nëse pëndhënësi

i tyre do t'i lejonte të merrnin pushimin e atësisë. Ndërsa, pjesa tjetër e pjesëmarrësve ishte e ndarë; 24% mendonin që mund të merrnin pushim të paguar të atësisë, ndërsa 22% ishin të bindur se nuk do t'ju lejoheshte që ta merrnin atë. Pak nga të anketuarit (5%, pesë pjesëmarrës) deklaruan që do ta merrnin pushimin e atësisë, por që i njeiti nuk do t'ju paguheshte.

Në lidhje me përvojat aktuale, 41 pjesëmarrës meshkuj (37%) kishin një foshnjë të posalindur gjatë kohës që ishin të punësuar. Mostra është shumë e vogël për të qenë treguese, por, 80% e tyre (31 pjesëmarrës) pranuan së paku një ditë të lirë kur lindi foshnja e tyre. Vetëm 14 pjesëmarrës (36%) pranuan tre ose më shumë ditë të lira kur foshnja e tyre lindi. Sipas Ligjit për marrdhënie të punës babai është i lejuar të merr më së shumti 7 ditë pushim (varësisht nga marrëveshjet kolektive në industri të ndryshme) kur ata kanë fëmijë të posalindur (ose të adoptuar), sidoqoftë kjo nuk konsiderohet si pushim i atësisë në legjislacion, por si pushim për çështje familjare dhe është i kompensuar nga punëdhënësi (në rastin e nënave, pushimi i lindjes komnesohet nga Fondi për Sigurim shëndetësor).<sup>95</sup> Legjislacioni i punës në vend nuk siguron pushimin e atësisë si të dhënë për baballarët (partnerët) e punësuar siç është në rastin e pushimit të lindjes.<sup>96</sup> baballarët mund të shfrytëzojnë pushimin e atësisë vetëm nëse nënat nuk janë në gjendje të pranojnë pushimin e tyre të lindjes, ose vendosin që t'ua japin të drejtën e tyre të pushimit të lindjes baballarëve (partnerëve të tyre).<sup>97</sup>

## Ngacmimi seksual në Punë

Studimi *online* zbuloi se përhapja e ngacmimit seksual si një formë e diskriminimit në bazë gjinore në punë, si incidencë e formave të ndryshme, pjesë e përvojave të raportuara dhetributeve të 'kryesit tipik', si dhe asimetritë në pozicionin e punës (marrëdhëniet e pushtetit) dhe gjinisë. Afërsisht, gjysma e pjesëmarrësve gra (47%) dhe 44% e pjesëmarrësve meshkuj raportuan se i

95 Ligji për Marrdhënie të Punës, Gazeta Zyrtare, 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016; Vendimi i Gjykatës Kushtetuese: Një. Nr. 139/2005, Një. Nr. 161/2005, Një. Nr. 134/2005, Një. Nr. 187/2005, Një. Nr. 111/2006, Një. Nr. 188/2006, Një. Nr. 170/2006, Një. Nr. 200/2008, Një. Nr. 20/2009, Një. Nr. 176/2009, Një. Nr. 263/2009, Një. Nr. 62/2013, Një. Nr. 114/2014.

96 Ibid.

97 Ibid.



janë nënshtruar ngacmimit seksual në punë. Sidoqoftë, të dhënat e studimit tregojnë se gratë janë të ekspozuara ndaj formave të ndryshme të ngacmimit seksual në punë shumë më shpesh së burrat (Figura 9). Analiza kualitative e përgjigjeve të pjesëmarrësve tregon që gratë në punë trajtohen si objekt seksual.

“Në zyra të tipit oqean, me shumë kolegë, ulur dy metra larg meje, një kolegë mashkull më kishte ngulur sytë dhe tha që po masturbon dhe që dëshiron të ketë marrdhënie seksuale”.  
(Grua, 39, zonë urbane).

“Deri sa po punoja në zyrën time, njëri nga eprorët e mi erdhi dhe filloi të më përqafojë, duke më pyetur se kur unë dhe ai do të organizojmë një takim pa mos e kuptuar askush, duke thënë që diçka mund të ndodhte më pas. I thash që nuk ka nevojë për diçka të tillë dhe u largova nga zyra e inatosur.”  
(Grua, 29, zonë urbane).

Ne lidhje me format specifike të ngacmimit seksual në punë, 41% e pjesëmarrësve i janë nënshtruar gjesteve seksuale, shakave ose zërave; 13% kanë pranuar postë elektronike ose mesazhe tekstuale të një natyre seksuale nga kolegët ose eprorët, 17% i janë nënshtruar prekjeve të papërshtatshe, siç janë fundet e tyre ose gjoksin; 16% pranuan propozim për marrdhënie seksuale nga kolegët ose eprorët, dhe 5% u detyruan nga kolegët ose eprorët të kenë marrdhënie seksuale.

Ju lutem, shënoni nëse ndonjëra nga të poshtëshënuarat ju ka ndodhur juve:

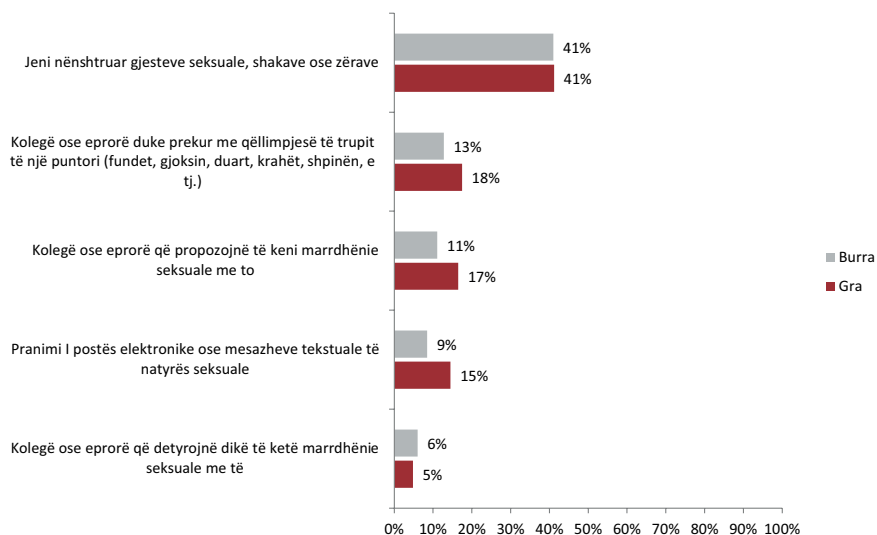


Figura 9. Format e ngacimit seksual të përjetuar në punë, sipas gjinisë (gra=565, burra 117)

Edhe pse ata nuk dallonin në ndjeshërinë e tyre, burrat dhe gratë në mostër qartë dallonin se kush ishte 'kryersi tipik' i tyre. Nga gatë që ishin viktime të ngacimit seksual në pune, 77% deklaruan se kryerësi ishte burrë, 13% kishin përvoja nga bashkë gra dhe burra dhe 10% thanë që kryerësi ishte grua. Mostra e burrave të nënshtruar ngacimit seksual në punë është krahasimisht më e vogël (vetëm 50 pjesëmarrës). Sidoqoftë, 40% deklaruan se ata kanë përjetuar ngacim seksual nga gratë, ndersa 32% ishin ngacmuar nga burra dhe 28% u përballuan me ngacim seksual të kryer nga burra.

## Njerëzit që ua bënë këtë ishin:

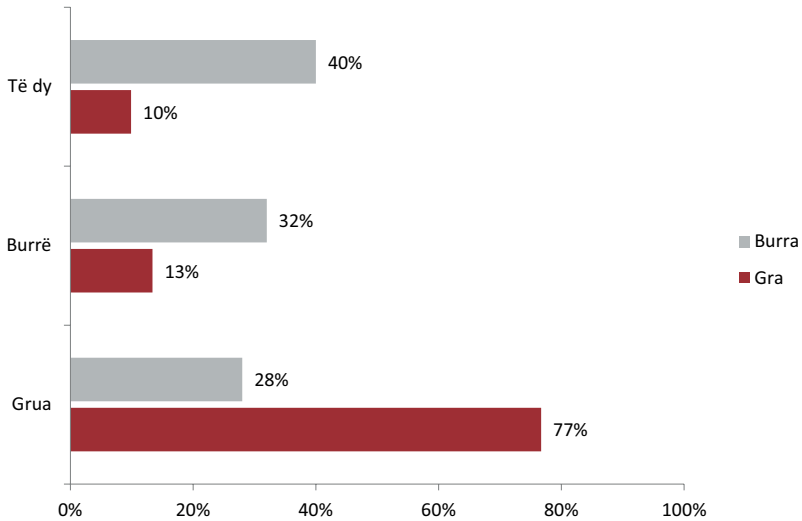


Figura 10. Gjinia e kryersit, sipas gjinisë së puntorëve që përjetuan ngacmim seksual (gra=262, burra=50).

Kur i pyetëm në lidhje me pozicionin e kryersve, 65% e përsoneve që kishin vuajtur nga ngacmimi seksual thanë që ishin viktimizuar nga persona me pozicion më të lartë se që kishin ato. Kjo gjë implikon se asimetritë e fuqisë në punë janë të qenësishme për ngacmim seksual. Sidoqoftë, një përqindje e rëndësishme që kanë përjetuar ngacimin seksual nga kolegët e nivleit të njejtë në hierarki ndërsa 14% dekalruan që kryesi ishte në pozicion më të ulët se ato. Interesante, një përqindje e madhe krahasuese e burrave ishin të ngacmuar nga persona në pozicione më të ulëta se ata (12% nga gratë dhe 26% nga burrat).

Peronat që ua bënë këtë juve ishin (ju lutem etikeno ato që janë të vërteta):

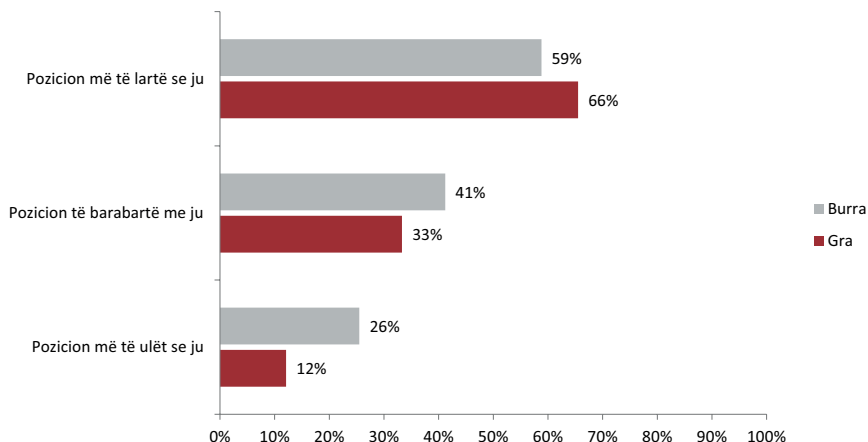


Figura 11. Pozicioni i kryersve sipas gjinisë së të punësuarve që përjetuan ngacmim seksual (gra=264, burra=51)

Nga viktimat e ngacmimit seksual në vendin e punës, 45% nuk e kanë ndarë ose raportuar përvojën e tyre; 29% i treguan një miku ose një të njohuri; dhe 20% e ndanë këtë përvojë me një antarë të familjes. Një përqindje më e vogël e raportuan përvojën në instancat më të formale, d.m.th. 10% i treguan menaxherit të tyre, 4% në një mekanizëm zyrtarë për raportim në vendin e tyre të punës dhe 1% në polici. Një përqindje më e madhe krahasuese e burrave nuk e raportuan ose ndanë përvojën e tyre (43% gra në krahasim me 57% të burrave).

## Kujt i treguat ju? Ju lutem etiketoni të gjitha që janë të vërteta:

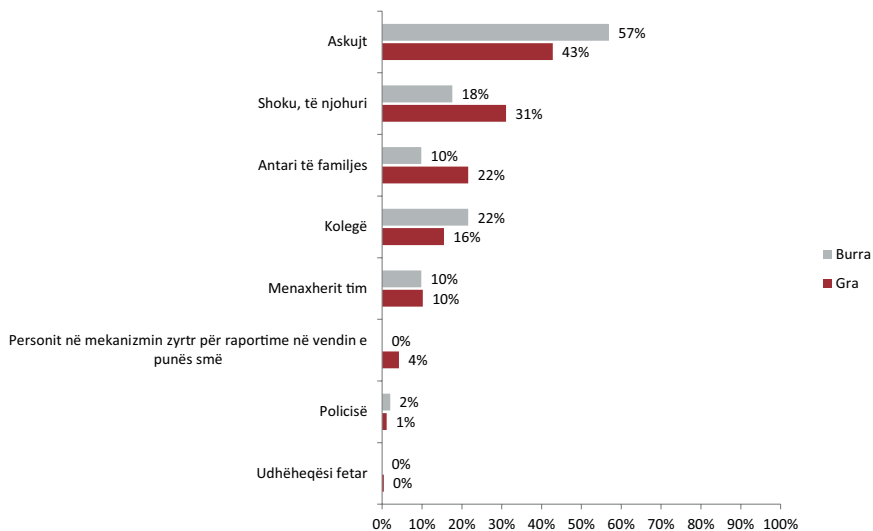


Figura 12. Kujt i kanë treguar për përvojën rreth ngacmimit seksual, pergjigjet sipas gjinisë (gra = 264, burra = 51)

Mostra e burrave dhe grave që kanë përjetuar ngacmim seksua dhe i kanë treguar dikujt në lidhje me përvojën është relativisht e vogël për të qenë treguese. Sidoqoftë, dukshëm aryeja më e shpeshtë se oërsë njerezit nuk i raportojnë ngacmimet seksuale ishte që ata kishin menduar që ngacmimi duhet të trajtohet privatisht, vetëm (44%). Dukshëm, çdo e katërta grua (26%) nuk e raportoi përvojën e ngacmimit seksual sepse kishte turp; dhe çdo e pesta grua nuk e raportoi atë nga frika se mos e humb punën (22%).

Për çfarë arsye-sh vendsët që të mos t'i tregonit askuj për këtë situatë?  
Ju lutem etiketoni ata që janë të sakta

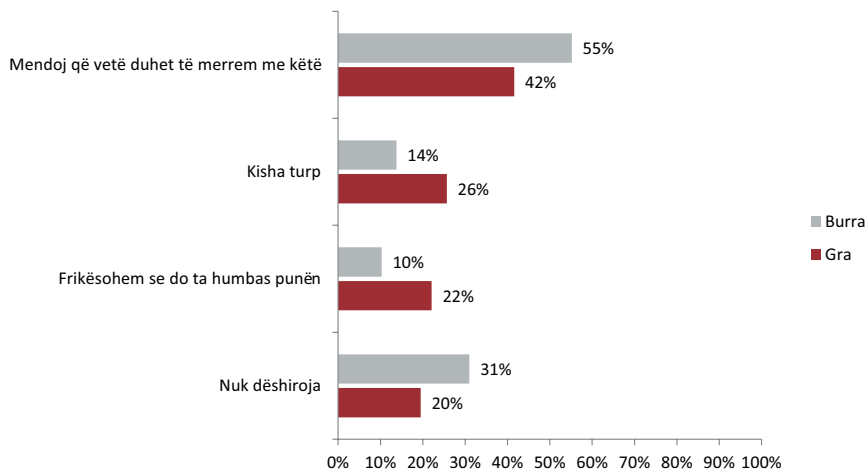


Figura 13. Arsyet se përse njerëzit vendosin që të mos e raportojnë ngacmimin seksual (gra=113, burra=29)

Këto rezultate sugjerojnë që gratë në krahasim me burrat janë më shpesh të ekspozuara ndaj formave të ndryshme të ngacmimit seksual në punë. Më pak se gjysma e grave në mostër kanë raportuar shkeljet në instancat përkatëse. Më shpesh kryesisht janë kolegët burra, në pozicione më të larta (pozicionet e fuqisë).

### Përfundimi

Rezultatet e studimit sugjerojnë që diskriminimi në bazë gjinore në punë prek më shumë gratë se sa burrat. Në krahasim me gratë, burrat më shpesh përballen me diskriminimin në bazë të preferencave të tyre politike, përkatësinë etnike dhe përkatësinë fetare. Për më tepër, puna jashtë orarit është më e përhapur ndërmjet burrave, sidoqoftë, burrat janë më shpesh të kompensuar për punën jashtë orarit. Në lidhje me sektorin e punësimit, diskriminimi në bazë gjinore është më i përhapur në sektorin privat. Analiza kualitative e përvojave të pjesëmarrësve me diskriminimin në bazë gjinore sugjeron në njohuri të pamjaftueshme mbi atë se çfarë përbën diskriminimin në bazë gjinore dhe kjo

mund të ndikojë në shkallën e përvojave të raportuara.

Diskriminimi në bazë gjinore që përballuan gratë në punë duket se është i mbushur me seksizëm dhe stereotype gjinore, që sugjeron që 'roli i tyre reprodutiv dhe i kujdesit dhe punëve të shtëpisë' bie në konflikt me mjedisin e punës dhe është i perceptuar si barrier për zhvillim dhe avancim të karrierës nga punëdhënësit dhe menaxherët e tyre. Shtatzania qëndron një hap rrezikues i karrierës dhe gratë janë shpesh të detyruara të zgjedhin mes karrierës së tyre dhe të paturit fëmijë. Gratë mund të mos kenë zgjedhje, pasi që ky vendim shpesh është i paracaktuar për to nga punëdhënësit. Kur nuk reduktohet funksioni i tyre reprodutiv, gratë trajtohen si objekte seksuale dhe ju "ofrohet" që të këmbëjnë shërbime seksuale për avancim të karrierës. Vetëm pse ata janë gra, ata janë të penalizuara me pozicione më të ulëta të punës (barrierë në procesin e promovimit) dhe paga më të ulëta në krahasim me burrat.

# PËRGJIGJA INSTITUCIONALE NDAJ DISKRIMINIMIT

Kjo pjesë e studimit do të sigurojë një rishikim të përgjigjeve të institucioneve ndaj diskriminimit si dhe shkallën e raportimit të diskriminimit në bazë gjinore, perceptimin e përgjithshëm dhe kuptimin e përgjithshëm të diskriminimit në bazë gjinore në vendin e punës nga institucionet dhe palët tjera të interesuara relevante. Janë kryer 13 intervista me palë të ndryshme të interesuara: gjykatës, prokurore publike, përfaqësues nga zyrat e Avokatit të Popullit, organizatat shoqërore civile, inspektorati i punës dhe unionet tregtare. Variacioni minimal i pjesëmarrësve kufizon gjeneralizimin e rezultateve. Sidoqoftë, ata mund ende të tregojnë nivelin potencial të ndërgjegjësimit dhe trajtimin e institucioneve të disa rasteve deri më sot.

## Ndërgjegjësimi i institucioneve relevante

Palët e interesuara të intervistuar sugjerojnë që në përgjithësi, publiku nuk e kupton plotësisht konceptin e diskriminimit dhe cilat veprat mund të konsiderohen si diskriminuese në vendin e punës. Ndërsa, u tregua që publiku kishte dëgjuar për diskriminimin dhe mund të kenë disa kuptime të kufizuara mbi atë se çfarë është diskriminimi, përgjithësisht diskriminimi nuk është një koncept për të cilin publiku është i vetëdijshëm ose mund të kuptohet mirë.

Të intervistuarit treguan që të punësuarit nuk janë të vetëdijshëm në lidhje me përvojat e tyre me diskriminim dhe prandaj nuk ndërmarrin hapa adekuate për të parandaluar ose të raportojnë diskriminimin. Shkeljet e të drejtave të puntorëve janë të ngatëruara me diskriminimin dhe nuk ekziston një kuptim i qartë dhe dallim ndërmjet këtyre dy koncepteve. Ka patur shumë pak ose aspak kampanja publike ose edukime ndërgjegjësuuese në lidhje me atë se çfarë është përfshinë diskriminimi në bazë gjinore në vendin e punës. Andaj jo vetëm puntorët por edhe punëdhënësit mund të mos e kuptojnë plotësisht çfarë është diskriminimi.



“Është e dukshme që në këtë shtet ne nuk e kuptojmë ende se cila është domethënia e diskriminimit. Ne e ngatërrojmë diskriminimin (sidomos në marrdhëniet e punës) me shkelje të të drejtave të puntorëve.” – Përfaqësues nga Inspektorati Shtetëror i Punës.

Sipas përgjigjeve të palëve të interesuara, mekanizmi për mbrojtjen nga diskriminimi nuk është i njohur mirë duke përfshirë edhe atë se çfarë ka mbrenda fushëveprimit dhe autoritetin për të marrë vendime. Mund të shtohet që brenda institucioneve madje edhe atyre që janë përgjegjëse në mënyrë të drejtpërdrejtë për rastet e diskriminimit në bazë gjinore në vendin e punës shpesh kanë mungesë të njohurive dhe kuptimin e konceptit të plotë të asaj se çfarë përfshinë diskriminimi në bazë gjinore. Kur përjetohet diskriminimi, gratë zakonisht nuk e dinë se ku të kërkojnë ndihmë. Ndonjëherë ata qasen në ndihmat legale pa pagesë të sigururara nga organizatat shoqërore civile (OSHC-të). OSHC-të mund t'i ndihmojnë ata ose t'i referojnë drejtë institucioneve ose mekanizmave përkatëse (p.sh. Aokati i Popullit, komisioni për mbrojtje nga diskriminimi, gjykata) ose mund të paraqesin një ankesë në emër të tyre. Në shumë instance, OSHC-të janë shpesh të shikuara si partner dhe mbështetës të grave që janë të përfshira në procedura/ankesa/raportime të diskriminimit në bazë gjinore.

Informacionet e pranuar nga përfaqësuesi zyra e Avokatit të Popullit sugjeroi se në përgjithësi publiku i përgjithshëm por edhe institucionet gjithashtu, diskriminimin e perceptojnë si fenomen që tipikisht ndodh vetëm mbi antarët e minoriteteve pse personave me shkallë më të ulët të arsimimit. Shpesh diskriminimi nuk shihet si diçka që mund të përjetohet edhe nga gratë e arsimuara.

Në përgjithësi, ndërgjegjësimi i palëve të interesuara në lidhje me diskriminimin në vendin e punës dallon në varësi me pozicionin e tyre. Ata persona që vijnë në kontakt me persona që janë ballafaquar me diskriminimin siç janë OSHC, Avokati i popullit ose Inspektorati i punës kanë më shumë gjasa të jenë më të ndërgjegjshëm në lidhje me diskriminimin në bazë gjinore në vendin e punës, në krahasim me gjykatësit ose prokurorët publik që rrallë ose asnjëherë nuk kanë ardhur në kontakt me këto lloj rastesh. Thënë përgjithësisht, pjesëmarrësit tentonin të jenë të vetëdijshëm që diskriminimi në vendin e punës ekziston.

Sidoqoftë, ata mendojnë që I njeiti nuk raportohet për shkak të mungesës së njohurive se ku te drejtohen, mosbesimit në institucione dhe proceseve te gjata dhe të kushtueshme për të dëshmuar diskriminimin.

“Qytetarët nuk janë të ndërgjegjshëm për atë se çfarë është diskriminimi. Ata kanë dëgjuar për diskriminimi dhe e kanë pak idenë se çfarë është por nuk janë të vetëdijshëm sit ë mbrojnë veten. Kjo është evidente nga fakti që njerëzit në fillim vijnë në organizatat shoqërore civile që i konsiderojnë si partner në process. Zakonisht njerezit paraqesin ankesa nëpërmjet organizatave shoqërore civile (me ndihmën e OSHC). Punëdhënësit ende nuk janë të vetëdijshëm se çfarë është diskriminimidhe se çfarë janë akte të diskriminimi.” – Përfaqësues nga Organizata Shoqërore Civile.

Organizatat e shoqatës civile dhe Avokti i popullit janë palët e vetme të interesuara që kanë pranuar trajnim gjithëpërfshirës në lidhje me diskriminimin në bazë gjinore. Edhe pse janë kryer disa trajnime të kufizuara në lidhje me diskriminimin nga disa e pjesëmarrësve të intervistuar, nuk është mbajtur trajnim specifik mbi diskriminimin në bazë gjinore në tregun e punës. Mungesa e trajnimeve të tilla sugjeron që ekziston nevojë kryesore që palët e interesuara relevante që janë të përfshirë në identifikimin, parandalimin dhe që merren me diskriminimin në bazë gjinore në punë të kenë trajnime të tilla pasi që kjo jo që vetëm d t’ju ndihmojë në kuptimin më të mirë të këtij fenomeni por gjithashtu për atë se si ta adresojnë atë në mënyrë të duhur.

## Sjelljet

Përgjithësisht sjelljet e të intervistuarve janë që diskriminimi në bazë gjinore në tregun e punës dhe në punë ekziston, sidomos në industritë ku gratë janë të punësuar në mënyrë dominante. Eksperiencat personale ishin të ndara në lidhje me intervistat e punës ku gratë shpesh raportuan që shumë shpesh pyeten nëse janë të martuara ose nëse planifikojnë familje. Për më tepër, të intervistuarit të bazuar në sjelljet e tyre mbi përvojat në vendin e tyre të punës ose informative të disponueshme në publik, siç janë reklamat e konkurseve të punës që kërkojnë specifikisht gra të punësuar për punë, siç janë industritë e mikrpritjes dhe ajo e tekstilit.

“Jam i/e sigurtë që ka më shumë raste të diskriminimit në bazë gjinore se ç’janë raportuar. Mendoj që ato nuk janë mjaftueshëm të inkurajuar që t’i raportojnë ato. Diskriminimi në bazë gjinore ekziston gjithkund andaj besoj që është diskriminimi më i shpeshtë.” Gjykatës/e, Gjykata Themelore Shkupi 1

OSHC në kontakt të afërt me gratë që kanë përjetuar diskriminim besojnë që diskriminimi kundër grave në vendin e punës ndodh shpesh, sidoos për gratë që punojnë në industrinë e tekstilit dhe gratë që janë të punësuara me kontrata të përkohshme, siç janë në bazë mujore apo tremujore. Kjo pamje u nda nga Insektorati shtetëror i punës: ato gra me kontrata të përkohshme pune janë më lehtë të diskriminueshme pasi që punëdhënësi mund të mos e rinovojë kontratën me arsye se “nuk i duhet më”. Në të shumtën e rasteve kjo ndodh kur e punësuara ngelet shtatzanë dhe e informon punëdhënësin, që shërbimet e tyre më nuk janë të nevojshme. Edhe pse mbrojtja ndaj grave shtatzana është vendosur në kornizë legislative, përgjithësisht kjo shfaqet të jetë vetëm një masë deklarative. Më shumë gra të moshës reproduktive janë të punësuara me kontrata të përkohshme, që përfundon atëherë kur e informojnë punëdhënësin e tyre që janë shtatzanë.

“Ne kryesisht pranojmë ankesa kur vjen puna në marrdhëniet e punës dhe shtatzaninë, kur gratë nuk marrin vazhdim të kontratave për arsye të faktit që janë shtatzana.” – Inspektorati shtetëror i Punës.

Ligji i marrdhënieve të punës, e rregullon shtatzaninë, amësinë dhe gjdhënie, me qëllim që gratë duhet të jenë të mbrojtura nga diskriminimi në vendin e punës. Sidoqoftë, në realitet, gratë nuk duket se janë të mbrojtura në mënyrë adekuate dhe se mekanizmi për mbrojtje siç është Inspektorati Shtetëror i Punës, Avokati i popullit, Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi dhe Inspektorati Shtetëror i punës gjithashtu nuk mund të zbatojnë implementim adekuat të ligjit.

“Mendoj se situatë në lidhje me të drejtat për shtatzaninë, amësinë dhe gjdhënien është larg prej ideale. Mbikëqyrja dhe kontrolli (i vendeve të punës) në emër të institucioneve, mendoj që, është larg nga optimalja.” – antarë i Komisionit për Mbrojtje nga Diskriminimi.

Inspektorati Shtetëror i punës roli i të cilit është të mbrojë të drejtat e të punësuarve ka shprehur shqetësime në lidhje me atë se çfarë është në fushën e tyre të veprimit dhe përgjigjesive dhe vështirësitë në dëshminë e diskriminimit në bazë gjinore në punë. Për më tepër, kur vjen të para diskepanca ose mospagimi i pagë, Inspektorati mund të dërgojë një letër deri te punëdhënësi ku kërkon që ato të paguajnë shumën e papaguar brenda një kornize kohore të dhënë. Nëse shuma nuk paguhet në kohën e dhënë, atëherë çështja mund të dërgohet në Komitetin e shkeljeve. Sidoqoftë, vendimi i këtij komiteti nuk është detyrues. Ironikisht, nëse komiteti vjen në përfundim që ekziston shkelje, zakonisht punëdhënësi i imponohet një gjobë; sidoqoftë, punëdhënësi përsëri nuk është i detyruar ta paguajë të punësuarin. Në rastë të tilla Inspektorati i Shtetit i inkurajon palën e dëmtuar që çështjen ta dërgojë në gjyq. Kjo është shqetësuese pasi që jo vetëm që është humbje kohe, por gjithashtu tregim se Inspektorati nuk ka fuqi për vendimmarrje.

Reklamat për punë të vendosura nëpërmjet agjencionit shtetëror të punësimit janë të rregulluara dhe nuk mund të përmbajnë informacione siç është gjinia e kërkuar e puntorit. Sidoqoftë, reklamat e punës që nuk vendosen nëpërmjet Agjencionit shtetëror të punësimit nuk janë të rregulluara dhe shpesh specifikojnë gjininë dhe moshën e dëshiruar të puntorëve. Sipas informacioneve të pranuar nga përfaqësuesit nga Inspektorati shtetëror i Punës kjo konsiderohet si hendek i shfrytëzuar shpesh nga punëdhënësit për të diskriminuar, për të kërkuar gra vetëm për industri specifike me paga më të ulëta ose duke përjashtuar gratë nga pozicione të caktuara.

Një aspekt i rëndësishëm për tu përmendur është roli i unioneve tregtare kur vjen puna në mbrojtjen e të drejtave të puntorëve përfshirë sigurinë dhe shëndetin, trajtimin jo të barabartë, diskrepancat në paga dhe dikriminimin në bazë gjinore në punë. Unionet Tregtare mund gjithashtu të përfaqësojnë puntorët kur vjen puna në kontestet në mardhënie me punën të tilla si kontratat, pushimet, marrëveshjet e punës, pushimet dhe pagesat. Përfaqësuesit e dy

unioneve të intervistuar nuk siguruan asnjë informacion konkret në lidhje me rolin e tyre në parandalimin, rritjen e vetëdijes dhe mbrojtjen nga diskriminimi në bazë gjinore në vendin e punës. Deri më tani, ekzistojnë mungesa të masave në emër të Unioneve Tregtare që të përmirësojnë sistematikisht njohuritë dhe kuptimin e puntorëve në lidhje me diskriminimin në bazë gjinore. Përveç eventeve të shakllëve të ulta të organizuara për shënimin e Ditës Botërore të Grave, nuk ekzistojnë masa tjera të rëndësishme ose tentative në emër të Unionit Tregtar për ndërmjetësim gjithpërfshirës në emër të puntorëve për mbrojtje nga diskriminimi në bazë gjinore në vendin e punës.

## Rastet e diskriminimit në bazë gjinore të raportuara në Institucione

Rastet e prezentuara në Tabelën 2 u mblodhën nga intervistat me palë të ndryshme të interesuara dhe raporte zyrtare. Asnjë nga pjesëmarrësit tjerë të intervistuar nuk raportuan asnjë rast të diskriminimit në bazë gjinore për arsye të mungesës së raportimit të rasteve të tilla ose për shkak se nuk kanë qenë të përfshirë drejt për së drejti në procedurat e mbikëqyrjes së ankesave dhe andaj nuk ishin të vetëdijshëm për ankesat që mund apo mund të mos kenë ndoshtur. Për më shumë, nuk ekzistojnë të dhëna të mbledhura të harmonizuara ndërmjet institucioneve dhe është e mundëshme që një rast të jetë i paraqitur në dy institucione (paraprakisht në procedura gjyqësore). Mbledhja e të dhënave në institucionet individuale gjithashtu u vërejt si një sfidë dhe vetëm një numër i institucioneve siç janë gjykatat kishin një bazë të të dhënave të rregullt.

**Tabela 2:** Numri i rasteve të diskriminimit gjinor

Numri i rasteve të diskriminimit në bazë gjinore	
Gjykata Themelore Shkup	2 raste që nga viti 2002
Zyra e Avokatit të Popullit	9 raste që nga viti 2011
Organizata Shoqërore Civile	14 raste brenda 18 muajve
Organizata Shoqërore Civile?	4 raste që nga viti 2012
Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi	32 raste që nga viti 2014

## Gjykatat

Siç u përmend, përhapja precize e diskriminimit në bazë gjinore nuk mund të dihet duke marrë parasysh që rastet shpesh mund të mos raportohen. Sidoqoftë, me qëllim që të shoh se sa raste janë trajtuar në gjyktë, Kërkesa për Informacion të lirë (KIF) u dërguan në 27 gjykata themelore mbarë vendit. Gjashtëmbëdhjetë gjykata siguruan informacione në lidhje me raste të diskriminimit, mobbing dhe marrëdhnie në punë.

Përgjithësisht, tabela 2 sugjeron që shumë pak raste të diskriminimit në bazë gjinore kundër grave në punë janë raportuar në mekanizma të ndryshme që janë në dispozicion për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Ato pak raste që janë raportuar në gjykata veçanërisht sugjerojnë që gratë rrallë i dërgojnë rastet e tyre në gjykatë. Bashkë, gjykatësit dhe palët tjera të interesuara ua kanë atribuuar këtë procedurave të gjata dhe të kushtueshme. Mosbesimi në sistemin gjyqësor i dekurajon më shumë gratë nga qasja e mbrojtjes gjyqësore për diskriminimin në bazë gjinore në punë. Duke marrë në konsideratë që ekziston vetëm një rast gjyqësor në Maqedoninë e Veriut me një gjykim përfundimtar që diskriminimi ka ndodhur (i bazuar në shtatzani), është e kuptueshme që gratë janë nguruese që t'i qasen mbrojtjes gjyqësore. Pasiguria në lidhje me rezultatin dhe atë se nëse procedura do të ketë një rezultat pozitiv gjithashtu frenon gatë nga dërgimi i rasteve të tyre në gjyq. Një tjetër çështje e ngritur ishte që sistemi i gjykatës civile për mbledhjen e të dhënave nuk i regjistron rastet në bazë të diskriminimit por si një shkelje në të drejtat e punës, që është gjithashtu një faktorë shtesë që mund t'i atribuohet mungesës së raportimit.

“Procesi gjyqësor për diskriminim është i gjatë dhe i kushtueshëm dhe (ata) viktimat nuk i besojnë sistemit gjyqësor dhe zakonisht nuk kanë mjete financiare që të vazhdojnë në gjyq.” – Përfaqësues nga zyra e Avokatit të Popullit.

“Në gjyq, ne kemi shumë raste dhe do të zgjateshte më shumë në krahasim me gjykatat tjera që rasti të mbyllet. (Ne) mundohemi t'i procesojmë ato me prioritet. Ne mundohemi që mbyllim rastet në lidhje me marrdhëniet e punës mrenda gjashtë muajve, por me gjasë do të shtyheshte dhe do të zgjatë kornizën kohore (së paku deri në një vit gjithësej).” – Gjykatës i Gjykatës Civile.

Kjo sugjeron se edhe pse bëhen përpjekje që rastet të mbyllen në kornjë të shkurtë kohore, sidoqoftë nëse një rast apelohet atëherë procesi do të zgjatet për edhe gjashtë muaj. Edhe pse në krahasim me gjykatat tjera, siç është gjykata penale, gjykata themlore (civile) tenton që të mbyll rastet në mënyrë të shkurtuar, korniza kohore vazhdon të jetë së paku gjashtë deri në nëntë muaj para se rasti të mbyllet plotësisht. Periudhat e tilla të prolonguara janë faktorë përkeqësues për raportimin/kërkimin e mbrojtjes legale për rastet e diskriminimit në bazë gjinore.

## Avokati i Popullit

Sipas përfaqësuesve nga zyra e Avokatit të Popullit, mosbesimi në mekanizmat e ndryshme siç janë Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi dhe gjykatat, më shumë i frenon gratë nga raportimi i rasteve të diskriminimit në punë. Fuqia dhe autoriteti i institucioneve kundër diskriminimit dhe kapaciteti i tyre për ekzekutimin e vendimeve ku dikriminimi është kryer është gjithashtu i kufizuar, që mund të lidhet me raportimin e ulët të rasteve të diskriminimit në punë. Përderisa pjesëmarrësit e studimit ishin më të prirur të identifikonin Avokatin e Popullit si mekanizëm të cilin njerezit mund të raportojnë raste të diskriminimit, Avokati i Popullit mundet gjithashtu të sigurojë opinione; por në fakt nuk ka autoritetin e marrjes së vendimeve që patjetër të implementohen. Në rastet ku janë kryer elemente të diskriminimit, sidomos në rastet kur punëdhënësi mohon që diskriminimi ndodhi, Avokati i Popullit i inkurajon klientët që të dërgojnë rastet e tyre në gjyq dhe të shfrytëzojnë ‘treguesit e diskriminimit’ si dëshmi në procedurat gjyqësore.

“Vendimet e dhe opinionet e Avokatit të Popullit nuk janë detyruese.” – Organizatat e Shoqërive Civile.

“Edhe pse nuk jamë në të vërtetë ë vetëdijëshme, mendoj që roli i tyre nuk është i rëndësishëm kur vjen në mbrojtjen nga diskriminimi. Zyra e Avokatit të Popullit mund të lëshojë një mendim, por nuk kanë autoritetin të marrin vendime.” – Gjykatës në Gjykatën Civile

“Në zonën tonë ombudsmani është joefektiv dhe publiku nuk është i vetëdijshëm se ku duhet të raportojnë rastet e diskriminimit.” – Prokuror Publik, Tetovë.

Mungesa e dukshmërisë dhe kuptimit të rolit të këtij mekanizmi mbrojtës gjithashtu mund të frenojë njerëzit nga raportimi i diskriminimit gjinor në punë në këtë institucion.

## **Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi**

Ngjajshëm, Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi ka shumë pak dukshmëri publike. Pak njerëz duket se e kuptojnë se çfarë ka brenda fushës së tyre të veprimit. Implementimi i dobët i ligjit, mungesa e fuqisë së ekzekutimit të vendimeve (tani vetëm mbi diskriminimin e kryer) dhe mbikëqyrje e dobët në implementimin e drejtë të kornizave juridike veçanërisht nga Komisioni gjithashtu u shpreh si shqetësim që ndikon vendimin e grave për të raportuar rastete. Në këtë rast, një herë kur Komisioni vendos për diskriminim vendimi mund të përdoret për të kërkuar mbrojtje gjyqësore, sidoqoftë Komisioni nuk ka autoritet që të marrë masa shtesë nëse vendimi nuk respektohet nga ata që kryejnë diskriminim (p.sh. Komisioni nuk mund të imponojë juridikisht masa të mëtejme, por sidoqoftë mund të iniciojë procedura gjyqësore). Për më shumë, Komisioni në përbërjen e tyre momentale ka ardhur nën shqyrime publike për shkak të mungesës së ekspertizës së antarëve në fushën e diskriminimit dhe të të drejtave njerëzore.



“Procedurat që janë para Komisionit Kundër diskriminimit nuk janë të procesuara ose të vendosura në korniza kohore detyruese juridike. Nuk ka përafrime të individualizuara të rasteve të ndryshmedhe Komisioni nuk merr në konsideratë rrethanat e ndryshme. Unë gjithashtu do të komentoja mbi profesionalizmin e antarëve të Komisionit dhe apatinë e Komisionit që të ndjekë rekomandimet e tyre.” – Organizatë e Shoqatës Civile.

“Legjislacioni duhet të mbrojë kundër diskriminimit në bazë gjinore. Sidoqoftë, pyetja qëndron nëse institucionet emërohen që të mbikëqyrin dhe kontrollojnë implementimin e kornizës ligjore që të bëjnë të njëjtën. Implementimi është një problem dhe pyetja qëndron nëse ata të punësuar në institucionet që mbikëqyrin implementimin e legjislacionit në praktikë janë të katshëm të bëjnë atë.” – Përfaqësues nga zyra e Ombudsmanit.

Frika e jehonës se tillë si largimi dhe humbja e punës ndikon gratë nga raportimi i eksperiencave të tyre në institucionet relevante. Sipas pjesëmarrësve të intervistuar, gratë frigohen të raportojnë rastet e tyre sidomos nëse ata janë ende në pozicionin e njëjtë të punës pasi që mund të përballen me diskriminim shtesë, ngacimim ose mund që edhe të humbin punën. Sjellje të tilla mund të lidhen me mungesën e kornizave adekuate që mron viktimat e diskriminimit në bazë gjinore duke ndjekur vendimin e tyre që formalisht të bëjnë një ankesë dhe gjatë periushës që ankesa është në pritje.

Diskriminimi, sidomos diskriminimi në bazë gjinore, është një kompleks ngjarësh dhe ndonjëherë i vështirë për tu dëshmuar, sipas përfaqësuesve të intervistuar. Kjo e lidhur bashkë me proceset e gjata dhe të kushtutëshme mund të kontribuojë në raportimin e ulët të diskriminimit kundër grave në punë. Sfida me raportimin e diskriminimit në bazë gjinore kundër grave në punë është që patjetër të tregohet që e drejta është mohuar vetëm dhe vetëm se e punësuar është grua. Një shembull do të ishte dëshmia që gratë pranojnë paga më të ulëta se sa kolegët e tyre meshkuj kur kryejnë punën e njëjtë, vetëm sepse ajo është grua.

Për më shumë, shumica e rasteve të raportuara mund të lidhen me shkarkimin nga puna për shkak të shtatzanisë, këto janë vështirë të dëshmohen

pasi që punëdhënësit e mbrojnë veten më atë se grave ju jaon kontrata të përkohëshme pune. Kjo do të thotë që, njëherë që deklarohet shtatzania punëdhënësi mund të mos e rinovojë kontratën e gruas nën preketskutin së ato nuk janë më të nevojshme në punë ose se pozicioni nuk është pjesë e punës së tyre. Edhe pse shtatzania mund të jetë shkaku pas shkarkimit, formalisht punëdhënësit duket se e kanë ndjekur ligjin. Andaj, refuzimi për zgjatjen e kontratës së punës do të ishte shumë e vështirë të dëshmojë nga viktima, pavarësisht asaj se ku është paraqitur ankesa (gjykatë, komisioni për mbrojtje nga diskriminimi, ombudsmeni).

Që nga viti 2008, vetëm tre nga gjashtëmbëdhjetë gjykata pjesëmarrëse treguan se kanë trajtuar raste të diskriminimit se pari, Gjykata Themelore në Shkup është gjykata më e madhe themelore në vend dhe është gjykata që merret me vëllimin më të madh të rasteve. Që nga viti 2008, ekzistojnë tetë raste për të cilat u vendos për diskriminim në bazë të gjinisë ose seksit. Në periudhën e njëjtë, 56 procedura ishin inicuar në fushën e marrdhënieve të punës, për diskriminim në bazë gjinore ose seksi. Në shtesë, ekzistojnë pesë raste të diskriminimit të bazuar në shtatzani. Në tre raste, u vendos që diskriminimi ekzistonte. Thuhet që, kanë ekzistuar 52 raste të paraqitura për ngacmim në punë (bullizëm). Patjetër të vërejmë, sidoqoftë, baza momentale e të dhënave për qëllime statistikore nuk ka opcionin që të gjenerohet gjinia e personave që kanë paraqitur ankesa, ndaras nga ankesat e bazuara në shtatzani. Gjykata Themelore në Shtip raportoi tre raste të diskriminimi dhe të gjitha ankesat ishin të paraqitura nga gratë. Nuk u siguroi asnjë informacion shtesë në lidhje me rastet. Sidoqoftë, mund të vërehet se Shtipi dhe zona e rrethinës janë të mirë-njohura për numrin e madh të industrive të tëkstitit, ku më shumë se 80%<sup>98</sup> e të punësuarve janë gra. Sidoqoftë, nuk mund të sigurohet asnjë lidhje e drejtpërdrejtë pasi që nuk kishte informacione shtesë të disponueshme ose të sigururara.

Gjykata Themelore e Kavadarit raportoi raste të diskriminimit përfshirë dy burra dhe një grua. Në shtesë, dy ankesa përfshinin ngacmimin në punë dhe të dyja ishin të paraqitura nga burra. Gjykata nuk mban evidenca në lidhje me rastet e diskriminimit të bazuara në shtatzani, amësi ose të qenit prindër. Gjykata nuk siguroi informacione shtesë.

98 Enti Statistikor Shtetëror (2016), Studimi I Fuqisë Puntore. E disponueshme në <http://www.stat.gov.mk/%20Publikacii/2.4.17.02.pdf>.

Ankesa të ndryshme në lidhje me punën u raportuan në tetë gjykata në vend. Edhe pse disa raste I refereshin ngacmimit dhe mobingut, pak raste ishin të lidhura me lëndime në vendin e punës, kontributet e fondit she sigurimit pensional dhe paga të papaguara. Fatkeqësisht, nuk u sigurua asjë informacion në lidhje me atë se në cilat industri ndodhën këto raste. Sidoqoftë, nga informacionet e sigururara, u bë një vërejtje e përgjithshme që burrat janë më të prirur të jenë ankues; kjo mund të pritet deri diku pasi që burrat janë më akti në tregun e punës në krahasim me gratë.

Edhe pse nuk mund të jepet një përfundim në lidhje me përhapjen e diskriminimit kundër grave në punë, rezultatet tregojnë që diskriminimi në punë është I priru që të mos raportohet. Duke marrë në konsideratë që jo të gjithë gjykatat u përgjigjën në kërkesat për KIF, dhe që vetëm tre nga ato që u përgjigjën ishin marrë me diskriminim në bazë gjinore, mund të vihet në përfundim se diskriminimi kundra grave në punë është i paraportuar dhe gratë rrallë zgjedhin q t'i dërgojnë rastet e tyre në gjykatë.

Siç u vërejt më parë, informacionet e mbledhura bashkë nga mbledhja e të dhënave dhe intervistat me palët e interesuara, tregojnë që ndërprerja apo mos vazhdimi i kontratave për shkak të shtatzanisë ishin shpesh të përmendura si njëra nga bazat e diskriminimit të grave në punë. Sidoqoftë, nga të dhënat administrative të sigururara nuk mund të tërhiqen përfundime konkrete.

“Të gjitha rastet janë për shtatzaninë. Një rast është me vendim gjyqësor përfundimtar që diskriminimi ka ndodhur. I dyti është ende në procedurë gjyqësore. I treti është para gjykatës së të drejtave të njeriut ne Strazburg dhe i katërti është me një vendim që diskriminimi nuk ndodhi dhe është momentalisht para gjykatës së lartë.” – Organizata shoqërore civile.

## Llojet e diskriminimit

### Diskriminimi në bazë gjinore kundër personave me paaftësi

Sipas të intervistuarve, personat me paaftësi janë të percptuar të përjetojnë diskriminim në disa nivele. Edhe pse nuk u mblodh asnjë e dhënë në lidhje me gratë me paaftësi dhe diskriminimin në tregun e punës dhe në punë, u shprehen shumë shqetësime në emër të zyrës së Ombudsmanit në lidhje me përvojat e e personave me paaftësi. Edhe pse ekziston një fond shtetëror që punëdhënësit duhet ta përdorin për të modifikuar vendet e punës dhe t'i bëjnë ato më të qasshme për personat me paaftësi, raportohet se vetëm 1%<sup>99</sup> e këtyre fondeve janë shfrytëzuar. Për më shumë, fakti që personat me paaftësi (fizike) nuk kanë vende të punës lehtë të qasshme siç janë tatëpjetat sugjeron që punëdhënësit mund të mos jenë të gatshëm të punsojnë persona me paaftësi. Sidoqoftë, nuk kishte informacionet shtesë që në mënyrë specifike i referohet diskriminimit në bazë gjinore kundër personave me paaftësi në punë.

### Diskriminimi në bazë gjinore kundër personave LGBTIQIAÇ

Edhe pse personat LGBTI gjithashtu u përmendën nga Organizatat shoqërore civile si grup që në përgjithësi ballafaqohen me diskriminim, nuk u siguruan informacione të veçanta në lidhje me personat LGBTI që kanë përjetuar diskriminim në punë. Një shembull u dha në lidhje me një person transgjisor që përjetoj diskriminim në sistemin gjyqësor, ku gjatë procedurës gjyqësore asaj nuk i'u referuan si grua por si burrë, duke iu adresuar asaj si Zotëri në vend të Zonjë, sipas letërnjoftimit të saj.

Për më shumë, sipas OSHC një faktorë që mund të kontribuojë ndaj raportimit të ulët të diskriminimit në vendin e punës nga LGBTIQIAÇ mund të përmbajë atë se nuk duan që publikisht të prononcohen në lidhje me orientimin e tyre seksual ose identitetin gjinor si një mënyrë për t'u mbrojtur nga shoqëria conservative dhe patriarkale ku mungojnë mekanizmat mbrojtëse të institucioneve.

99 Intervista me përfaqësues të OSHC

## Diskriminimi në bazë gjinore kundër grupeve me pakicë etnike

Peronat romë gjithashtu u përmendën nga përfaqësues të Ombudsmanit dhe përfaqësues të Organizatave civile si një grup që shpesh përballen me diskriminim, por nuk u siguruan shembuj konkret të grave Rome për përballimin me diskriminimin në bazë gjinore në punë. U vërejt, sidoqoftë, që edhe pse diskriminimi ndaj personave Romë duket i shpeshtë, njerërit Romë janë ndër ata që më së paku janë të prirur të raportojnë eksperiencën e tyre.

### Tjetër

Gjatë krizës së rënduar politike që ndodhi në Maqedoninë e Veriut nga viti 2014 deri në vitin 2017, gratë duket se kanë qenë më të prirura të raportojnë diskriminimin ose ngacmimin dhe bulizmin në punë, të bazuar në përkatësinë politike.

### Unionet e punës

Të pyetur për unionin e puntorëve në Maqedoninë e Veriut, afër gjysma e të anketuarve në studim (49%) mendonin që nuk ekzistojnë unione në vend që përfaqësojnë interesat e tyre dhe 29% nuk e dinin nëse ekziston një organizatë e tillë. Ndërsa, 22% mendonin që ekzistojnë unione të puntorëve në Maqedoninë e Veriut që përfaqësojnë interesat e tyre. Një përqindje më e lartë krahasuese e burrave mendojnë që asnjë union i puntorëve nuk përfaqëson interesat e tyre (68%) në krahasim me gratë (45%). Ndërsa një përqindje e krahasueshme më e madhe e grave nuk e dinin nëse në Maqedoninë e Veriut ekzistojnë unione të puntorëve që mund të përfaqësojnë interesat e tyre (31% e grave në krahasim me 19% të burrave).

Edhe pse një proporcion i rëndësishëm i puntorëve në mostër nuk e dinë nëse unione e puntorëve ekzistojnë ose mendojnë që mund të ekzistojë ndonjë që përfaqëson interesat e tyre, më shumë se çdo i treti person i punësuar i anketuar (34%) është antarë i unionit të puntorëve.

Të pyetur në lidhje me sjelljet e tyre ndaj unionit të puntorëve, 43% e të anketuarve në studim mendonin që unioni i puntorëve pak ose shumë pak i

---

përfaqëson interesat e tyre, 27% ishin neutral dhe 30% mendonin që unionet në mënyrë adekuate i përfaqësojnë interesat e tyre. Në intervistat e kryera me unionin tregtar nuk u siguruan informacione konkrete në terma të rasteve me të cilat ato jnë marrë. Në lidhje me kornizën ligjore vetëm një nga përfaqësuesit e unionit tregtar foli në mënyrë më koherente në lidhje me korniën legislative dhe të drejtat e puntorëve në terme të diskriminimit në bazë gjinore.

# REKOMANDIME

## Korniza ligjore

Sa i përket Ligjit pëe Parandalimin dhe mbrojtjen kundër diskriminimit është e rëndësishme të vërehet që pika e ngritur në lidhje me definimin dhe fushën e veprimit të mbrojtjes personale dhe material të përfshirë në ligh, si dhe gjithashtu magësitë e Komisionit për Mbrojtje kundër diskriminimit i janë adresuar në Ligjin e ri<sup>100</sup> i cili pritet të miratohet në periudhën vijuese afër publikimi të ëtij raporti.

Në lidhje me legjislativën e punës, duhet të sigurohet që amandamentet të përfshijë sin ë vijim:

- Harmonizimi i ligjit të punës me Ligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit në lidhje me definimin e diskriminimit jo të drejtpërdrejtë.
- Reduktimin e periudhës për tu bërë një i punësuar i përhershëm në dy vjet, që gjithashtu mund të parandalojë që punëdhënësit të shfrytëzojnë kontrata pune afatshkurte me qëllim që t'ju shmangen përgjegjesive në lidhje me dispozitat e pushimit të lindjes; prezentimin e një deklaratë të qartë që rastet siç janë shtatzania dhe pushimi I lindjes nuk do të ndërpresin kalkulimin e kohëzgjatjes së kontratës;
- Ndryshimi i dispozitave që mund të interpretohen si parandaluese për adoptimin dhe implementimin e masave drejtë barazisë gjinore, për shembull, kuotat hyrëse. Domethënë, lexo së bashku me Nenin 8, mbi 'përrjashtimet nga diskriminimi', momentalish, në Ligjin e Punës mund të lexohet sikur nuk lejohen kuotat ose masat tjera affirmative;
- Ndryshimi I dispozitve regressive gjinore në lidhje me punën e natës në industri dhe ndërtimtari në harmoni me konentën e ONP në lidhje me ndërrimin e natës;
- Prezentimin e konceptit të pushimit prindorë dhe të drejtën e pushimit të atësisë, kështu të lidhet ligji me ligjin e BE-së (direktiva momentale

100 Rezultatet e implementimit konsistent të ligjit të ri do të monitorohen në periudhën e ardhëshme dhe do të prezentohen në raportin e pritur në vitin 2021.

e BE-së2010/18/BE mbi pushimin prindorr dhe me direktivat e ardhëshme të BE-së në balancin punë-jetë.

## Policia

- Përmirësimin e mbledhjes së të dhënave dhe menaxhimin duke siguruar që të gjitha të dhënat e menaxhuara në formë elektronike janë të ndara sipas gjinisë së viktimave; gjinisë së kryesit (kryesve) të supozuar; dhe llojin e lokacionit ku ka ndodhur krimi (p.sh. punë, vend publik);
- Si pjesë e trajnimit të policëve, të sigurohet përfshirja e informacioneve mbi kornizën ligjore që ka të bëjë me diskriminimin në bazë gjinore në punë.

## Sistemi gjyqësor

- Përmirësimin e mbledhjes së të dhënave dhe menaxhimin duke siguruar që të gjitha të dhënat e menaxhuara në formë elektronike janë të ndara sipas gjinisë së viktimave; gjinisë së kryesit (kryesve) të supozuar; dhe llojin e lokacionit ku ka ndodhur krimi (p.sh. punë, vend publik);
- Sigurimin që të gjithë gjykatësit kalojnë trajnim mbi barazinë gjinore dhe diskriminimin në bazë gjinore në lidhje me punën.
- Konsiderimin e dizajnit të gjykatësve të trajnuar mirë në krimet në bazë gjinore, duke përfhirë normat gjinore, lidhjet e autoritetit (fuqisë) dhe identifikimin e instancave të ‘fajësimit të viktimës’.
- Të sigurohet që këto mekanizma të jenë financiarisht të qasshme me reduktimin e taksave të përfaqësimit juridik dhe taksat gjyqësore, me dispozita të veçanta për ankuesit e marginalizuar dhe të preکشëm.

## Prokuroria

- Përditësimi i bazës së të dhënave që të sigurohet mbledhja dhe menaxhimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë së viktimave; gjinisë së kryesve të supozuar; dhe llojin e lokacionit ku ka ndodhur krimi (p.sh. punë, vend publik);
- Sigurimin që të gjithë prokurorët të kalojnë trajnime mbi barazinë



gjinore dhe diskriminimin në bazë gjinore në lidhje me punën.

- Konsiderimin e dizajnit të prokurorëve të specializuar që janë mirë të trajnuar në ndjekjen e krimeve në bazë gjinore, përfshirë edhe përafriet specifike të kërkuara për hulumtimin e rasteve që mund të përfshijnë persona që përjetojnë trauma.

## **Institucioni i Avokatit të Popullit**

- Përirësimi i mbledhjes së të dhënave dhe bazës së të dhënave për përfshirjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe etiketimit e rasteve të tilla se nëse kanë të përfshirë diskriminimin në bazë gjinore në punë, duke mundësuar qasje të lehtë, monitorim në të ardhmen dhe raportimin e këtyre informacioneve.
- Konsiderimin e sigurimit të që përfaqësueset e grave të Organizatave Ndërkombëtare janë të disponueshme që të takojnë gratë që kanë përjetuar diskriminimin në bazë gjinore; të sigurohet që të gjitha zyrat e Organizatave Ndërkombëtare kanë hapësira të besueshme në dispozicion për përfaqësuesit e Organizatave Ndërkombëtare të takohen me gratë dhe aktoët tjerë;
- Në bashkëpunim të ngushtë me OSHC, Inspektoratin epunës dhe unionet e punës, të organizohen kampanja të rregullta mbi ngritjen e vetëdijes mbi diskriminimin në bazë gjinore drejtë rritjes së njohurive të qytetarëve për atë se çfarë nënkupton ai, si mund të plotësojnë ankesat dhe çfarë mbështetje mund të sigurojë Organizatave Ndërkombëtare.

## **Inspektorati i punës**

- Përirësimi i mbledhjes së të dhënave dhe bazës së të dhënave për përfshirjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë. Futjen e ankesave të pranua, ispektimeve të ndërmarra dhe masat dicyplonore të inicuar, këto të ndara sipas gjinisë së të punësuarit, gjinisë së kryerit të supozuar dhe ligjit përkatës të shkelus, sipas nenit;
- Sigurimi i barazpeshës gjinore në procedurat e punësimit për inspektorët me shfrytëzimin e masave afirmative të punësiit dhe punësimin e më shumë inspektorëve gra;
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale të sigurojë mekanizma në

pajtim me rregullat dhe rregullativën që aplikohen për infpektorët në lidhje me fushën e tyre të veprimit dhe kompetencat. Korupsioni dhe praktikat tjera ilegale të ndërara nga inspektorët që mund të favorizojnë punëdhënësit dhe shkelejn e të drejtave të puntorëve sipas ligjit të punës patjetër të sanksionohen;

- Institucionalizimin e trajnimit të rregullt për të gjithë inspektorët mbi barazinë gjinore në përgjithësi, si dhe veçanërisht diskriminimin në bazë gjinore në punë.

## Sindikatat e punës

- Mbledhjen e të dhënave të rasteve të diskriminimit në bazë gjinore në lidhje me punën sipas llojit të shkeljes, gjinisë së personave që plotësojnë ankesën dhe personave të cilëve ju adresohet ankesa;
- Sigurimi që politikat kundër diskriminimit në bazë gjinore dhe mundësive të barabarta janë ën vend dhe implementohen;
- Sigurimin e trajnimeve për të gjithë përfaqësuesit e unionit në lidhje me kornizen ligjore relevante që ka të bëjë me diskriminimin në bazë gjinore në punë;
- Lansimin e shpërndarjes së kampanjave që të informojnë puntorët për kornizën ligjore që ka të bëjë me diskriminimin në bazë gjinore dhe punën. Bashkëpunimi me OSHC (WCSO) me përvojë për një shpërndarje më efektive, që veçanërisht përfshin synimin e grave të punësuar;
- Ndërmarrjen e veprimeve publike për rritjen e vetëdijes së njerezve, kuptimin dhe besimin në unionet e punës, përfshirë edhe atë se si ata mund të mbështesin personat që janë ballafaquar me diskriminimin në bazë gjinore në punë;
- Përmirësimin e pjesëmarrjes së grave në union në të gjitha nivelet, dhe në mënyrë të qartë të synohet që më shumë gra të bëhen antarë aktiv të sindikatës; bashkëpunimi me OSHC me përvojë për planifikimin e një shpërndarjeje më efektive;
- Monitorimi i punës së inspektoratit të punës që të verifikohet që diskriminimit në bazë gjinore në punë është adresuar në mënyrë të saktë.

# PUNIMET E CITUARA

Banjska, I. et.al (2019). Diskriminimi në bazë gjinore dhe puna në Kosovë. Rrjeti i Grave në Kosovë.

Bashevaska, M. Savrevska, E. (2016). Gratë dhe unionet e tregut: përfaqësimi I të drejtave të puntorëve në Republikën e Maqedonisë, Lëvizja e Krahut të Majtë, Shkup, Maqedoni e Veriut

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë. Web faqaja zyrtare e Parlamentit të Republikës së Maqedonisë, [www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republik-of-macedonia.nspx](http://www.sobranie.mk/the-constitution-of-the-republik-of-macedonia.nspx), (Të gjithë linqet janë qasur më 16.02.2019)

Vendimet e Gjykatës Kushtetuese

Vendimet e Gjykatës Kushtetuese: Një. nr. 117/2008, Një. nr. 162/2008) Nen.3.

Vendimet e Gjykatës Kushtetuese: Një. nr. 139/2005, Një. nr. 161/2005, Një. nr. 134/2005, Një. nr. 187/2005, Një. nr. 111/2006, Një. nr. 188/2006, Një. nr. 170/2006, Një. nr. 200/2008, Një. nr. 20/2009, Një. nr. 176/2009, Një. nr. 263/2009, Një. nr. 62/2013, Një. nr. 114/2014

Vendimet e Gjykatës Kushtetuese: Një. nr. 139/2005, Një. nr. 161/2005, Një. nr. 134/2005, Një. nr. 187/2005, Një. nr. 111/2006, Një. nr. 188/2006, Një. nr. 170/2006, Një. nr. 200/2008, Një. nr. 20/2009, Një. nr. 176/2009, Një. nr. 263/2009, Një. nr. 62/2013, Një. nr. 114/2014) Nen.6(1).

Komisioni European, Raportet e zhvillimit të vendit nga viti 2013 e deri më sot. Të shikuara nga: <http://www.sep.gov.mk/en/content/?id=96#.XL8ifDAzbIV>  
Komisioni European Për Demokraci nëpërmjet Ligjit. (2018). Opinion mbi propozim Ligjin mbi Prandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit. I shikuar nga: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2018\)001-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2018)001-e).

Organizata Ndërkombëtare e Punës. (1990) C171 – Konventa për Ndërrimin e natës (nr. 171).

Kotevska, B. (2012). Institucioni Kombëtar I Të drejtave të Njerëzve në Maqedoni: Modelet Normative dhe Sfidat. Qendra Regjionale për Hulumtim të Politikës dhe Bashkëpunimit “Studiorum”. E shikuar nga: [http://studiorum.org.mk/en/wp-content/uploads/2013/03/NHRI\\_Study\\_MKD-2012for\\_web.pdf](http://studiorum.org.mk/en/wp-content/uploads/2013/03/NHRI_Study_MKD-2012for_web.pdf) e qasur më datë: 15 Shkurt 2019

Kotevska, B. (2013). Udhëzim për Bazat e Diskriminimit. Organizata për Sigurim dhe bashkëpunim në Europë dhe Komisioni për Mbrojtje kundër Diskriminimit.

Kotevska, B. (2015). Analiza e harmonizimit të legjislacionit vendor për barazi dhe mosdiskriminim. OSCE – Misioni në Shkup.

Kotevska, B. (2018). Raporti vendor mbi Masat e Luftës kundër Diskriminimit – Maqedoni, 2018. Rrjeti European I Ekspertëve Juridik për Gjininë dhe Mosdiskriminimin.

Kotevska, B. (2018). Raporti vendor mbi Masat e Luftës kundër Diskriminimit – Maqedoni, 2018. Rrjeti European I Ekspertëve Juridik për Barazinë Gjinore dhe Mosdiskriminimin.

Kotevska, B. (2019). Ligji I ri I propozuar kundër diskriminimit I bllokuar në Parlament (31.01.2019). Rrjeti European I Ekspertëve Juridik për barazi Gjinore dhe Mosdiskriminim. I shikuar në: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4814-fyr-macedonia-the-proposed-new-law-on-anti-discrimination-blocked-in-parliament-pdf-134-kb>

Kotevska, B. dhe Najçevska, M. (2018). ‘Asnjë ndryshim në raportimin në organet e barazise KMKD dhe në Avokatin e Popullit’. Rrjeti European I Ekspertëve Juridik për barazi Gjinore dhe Mosdiskriminim. I shikuar në <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonia-no-changes-in-reporting-to-the-equality-body-cpad-and-to-the-ombudsperson-pdf-148-kb>

Kotevska, B. dhe Najçevska, M. (2019). ‘Raporti Vendor mbi Barazinë Gjinore – Maqedoni 2018’. Rrjeti European I Ekspertëve Juridik për barazi Gjinore dhe Mosdiskriminim. Ligji mbi Mundësitë e Barabarta ndrmjet Grave dhe Burrave, Gazeta Zyrtare, nr. 6 13.01.2012.

Ligji mi Marrdhëniet e Punës, Gazeta Zyrtare 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016;

Petreski, M. dhe Mojsoska Blazevski, N., (2015) Hendeku I pagës në bazë gjinore dhe amësisë në Ish-republikën Juggosllave të Maqedonisë: Një analizë ekonometrike, Fletë Pune nr. 6/2015, International Labor Organization

Reactor, 'Nënshtimi I KEGJFDKG', Web-faqja zyrtare e OHCHR, [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAË/Shared%20Documents/MKD/INT\\_CEDAË\\_NGO\\_MKD\\_30045\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAË/Shared%20Documents/MKD/INT_CEDAË_NGO_MKD_30045_E.pdf). i shikuar nga : [http://studiorum.org.mk/doc/CRIS\\_Studiorum\\_Diskriminacija\\_Zakon\\_Makedonija\[MKD\].pdf](http://studiorum.org.mk/doc/CRIS_Studiorum_Diskriminacija_Zakon_Makedonija[MKD].pdf)

Enti statistikor I shtetit (2016). Studimi I I Fuqisë Puntore. E disponueshme në: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.17.02.pdf>.

Enti Shtetëror I Statistikës, (ESHs), 2018. Studimi I Fuqisë Puntore, 2017. E disponueshme në: <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.18.03.pdf>

Ligji për parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gazeta Zyrtare nr. 50/2010 – e disponueshme në: [http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija\\_konsolidiran.pdf](http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf)

Ligji mbi Mundësitë e Barabarta të Grave dhe Burrave ga viti 2006

Kombet e Bashkuara (1995). Deklarata e Pekingut dhe Platforma e Aksionit, e miratuar në Konferencën e Katërt mbi Gratë, 27 Tetor 1995. E shikuar nga: <https://www.refworld.org/docid/3dde04324.html>

Akademik. (2016) Gjykimi I parë I gjykatës në rastin mbi diskriminimin kudër një përsni shtatzanë është shumë I rëndësishëm ër të drejtat e puntoreve. E shikuar nga: [ivata-presuda-za-diskriminatsija-vrz-osnova-na-bremenost-e-mnogu-vazhna-za-ostvaruvaneto-na-rabotnichkite-prava-advokat-sofija-bojkovska](http://ivata-presuda-za-diskriminatsija-vrz-osnova-na-bremenost-e-mnogu-vazhna-za-ostvaruvaneto-na-rabotnichkite-prava-advokat-sofija-bojkovska).

Avdij, N., (bot) (2013). Analiza e mekanizmave për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në Republikën e Maqedonisë. Qendra për hulumtime juridike

dhe analiza dhe Shoqata e juristëve të rrinj të Maqedonisë.

Ligji për financim vullnetar capital të sigurimit pensional dhe shëndetësor, Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 7/2008, 124/2010, 17/2011, 13/2013.

Ligji për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës (Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 87/2007, 27/2014, 102/2014, 30/2016).

Ligji për sigurim pensional dhe invalidor (Gazeta Zyrtare e RM-së, nr: 98/2012, 166/2012, 15/2013, 170/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 113/2014, 160/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 97/2015, 129/2015, 147/2015, 154/2015, 173/2015, 217/2015, 27/2016, 120/2016, 132/2016).

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi 2010 (gazeta Zyrtare e RM-së, nr: 50/10, 44/2014, 150/2015, 31/2016, Vendimi I Gjykatës Kushtetuese Një. nr.: 82/2010).

Iniciativa e Nenit 3 për solidarizim dhe mbështetje me LGBT bashkësinë. Rezyme e ndryshimeve të propozuara për futjen e orientimit seksual dhe identitetit gjinor si baza për diskriminim në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (2012). Raporti vjetor I Komisionit për Mbrojtje nga diskriminimi 2011.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (2013) Raporti Vjetor I Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi 2012.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (2014). Raporti vjetor I Komisionit për Mbrojtje nga diskriminimi 2013.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (2015) Raporti Vjetor I Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi 2014.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (2016) Raporti Vjetor I Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi 2015.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (2017) Raporti Vjetor I Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi 2016.

Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (2018) Raporti Vjetor I Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi 2017.

Kotevska, B. (2015) Analiza e harmonizimit të legjislativës vendore për barazi dhe mosdiskriminim. Organizata për siguri dhe bashkëpunim e Europës.

Kotevska, B. (2010) Si të mbajë Maqedonia hapat me standardet europiane për parandalimin dhe mbrojtjen ga diskriminimi. Qendra për hulumtime regionale dhe bashkëpunim 'Studiorum'.

Memeti, I. (2012). Avokati I Popullit të Republikës së Maqedonisë. 16 Magazina për çështje europiane 'Eurodialog' 61.

Mickoska raleva, A. Peçijareski, M, Risteska, M. (2015). Vlerësimi I nevojave për ndërtimin e kapaciteteve të KMD. H.E.R.A – Asociacioni për edukim shëndetësor dhe hulumtim

Najçevksa, m. (2012). Raport në hije për Komision në hije. Fondacioni për shoqëri të hapur në Maqedoni

Poposka, Zh., Kadriu, B. Kocevaska, L. dhe Koçoska, E. (2013). Analiza e praktikave diskriminuese në fushën e punësimit dhe marrdhënieve të punës. Organizimi për siguri dhe bashkëpunim e Europës – Misioni Shkup dhe Ministria për punë dhe politikë sociale.

Poposka, Zh., Mihajloski, Z. georgievski, A. (2013). Rasporti përfundimtar për vlerësimin e zbatimit të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Organizata për siguri dhe bashkëpunim e Eurpës – Misioni Shkup dhe Ministria për punë dhe politikë sociale.

Risteska, M. Mickova-Ralva, A, Dimitrijevska, T. Risteska B., Kadunkova, D. Georgieva, R, Proharska M, dhe Sllavov, S., (2012). Raporti në hije për kundër-diskriminimin. Qendra për hulumtim dhe krijimin e politikave Shkup dhe Qendra për zhvillim Sofje.

Trajanoski, Zh. (21 Shkurt 2010). Thundrat e Bukefalit peshojnë më shumë se kampanja për mosdiskriminim. Dnevnik.

---

Qendra për hulumtim dhe krijimin e politikave (2011). Si të eliminohet diskriminimi në sektorin publik?

Qendra për të drejtat e njerëzve (2013). Analiza e impementimit të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimin.

çubriq, S. dhe çallovska-Dimovska, N. (2016). Shfrytëzimi I actio popularis në rastet e diskriminimit. Komiteti I Helsinkut për të drejtat e njerëzve në republikën e Maqedonisë.



# ANEKSET

## ANEKSI 1. METODOLOGJIA

### Mostra e studimit

Gjithësej 1395 pjesëmarrës klikuan në *online* pyetësoin, 1050 filluan të përgjigjen dhe 631 pjesëmarrës plotësuan përafërsisht 90% të pyetësoin. Gjinia dhe mosha në mënyrë të rëndësishme e përcaktuan probabilitetin e plotësimit të pyetësoin. Burrat dhe pjesëmarrësit më të rinj se 30 vjet ishin më të prirur që ta lënë pyetësoin të pa plotësuar.

### Demografia e mostrës që plotësuan 90% të pyetësoin

Pjesa më e madhe e mostrës ishin gra (83%) dhe më të reja se 39 vjeç (75%). Pjesa më e madhe e pjesëmarrësve ishin me arsim të lartë, me 62% të mostrës kishin të kryer Bachelor-in dhe Masterin.

Cila është gjinia juaj?

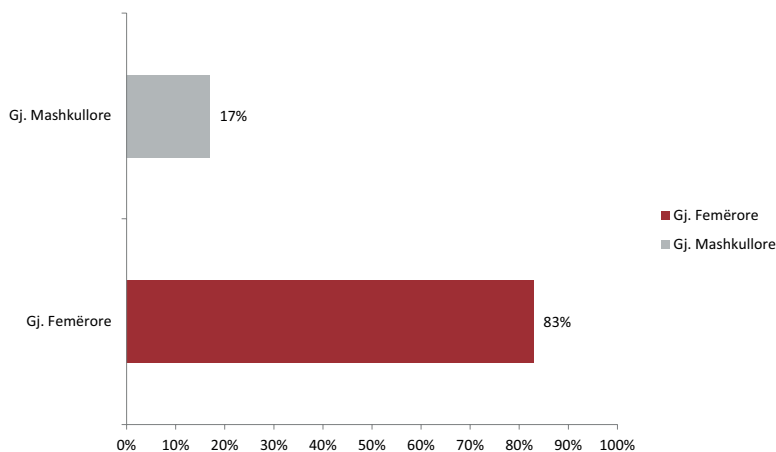


Figura 14. Distribucioni gjinor në mostrë që kompletuan 90% të pyetësoin (N=631)

Pjesa më e madhe e mostrës u identifikuan me përkatësi etnike Maqedone (89%), 4% shqiptarë etnik, 2% serb etnik, dhe 2% romë etnik. Etnitë tjera përfaqësoheshin me më pak se 2% të mostrës. Pjesëmarrësit nga Shkupi përbënin 53% të mostrës, ndërsa 43% jetonin në qytete tjera të Maqedonisë dhe 4% jetonin në vende rurale.

### Mosha

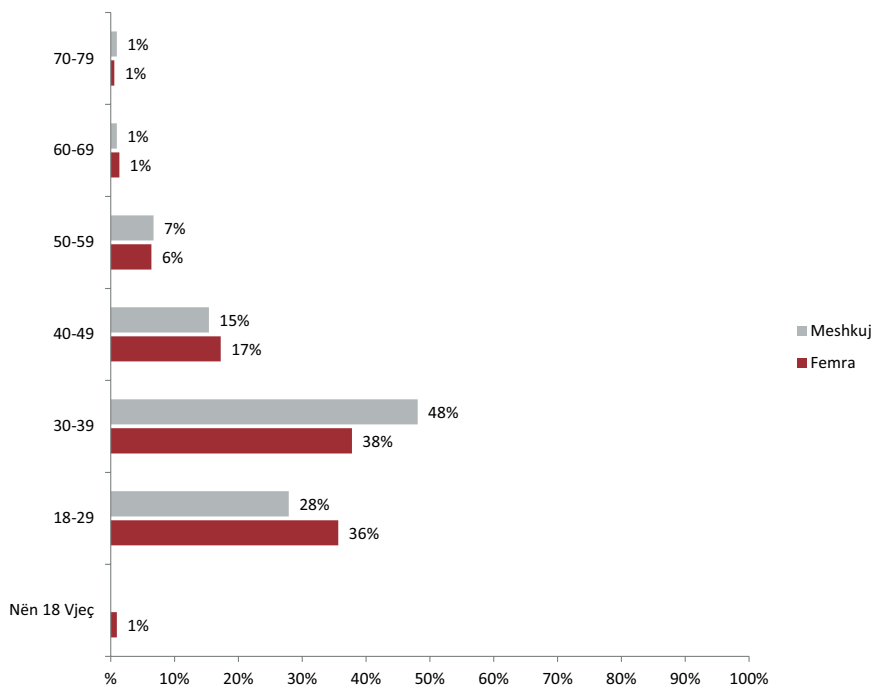


Figura 15. Distribucioni sipas moshës në mostër që plotësuan 90% të pyetësit. (gra=516, burra=104).

## Shkalla e arsimit

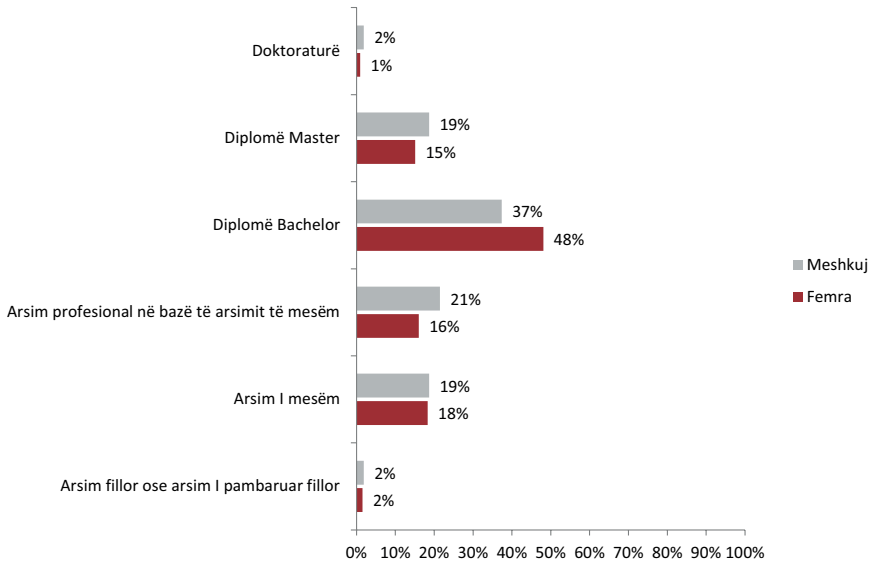


Figura 16. Shkalla e arsimit e distribuuar në mostër që plotësuan 90% të pyetësorit (gra=524, burra=107)

Në lidhje më statusin e tyre martesorë, 26% ishin beqarë, 59% të martuar, 6% të fejuar, 2% bashkëjetonin dhe 4% të ve.

Nga mostra, 13% ose 84 pjesëmarrës, e konsideroin veten si persona me aftësi të kufizuara.

Personat e punësuar përbënin 79% të mostrës, Ndërmjet tyre, 73% ishin të punësuar me orar të plotë, 4% ishin të punësuar me gjysëm orari; dhe 2% ishin të vetëpunësuar. Ndërsa, 12% ishin të papunësuar dhe kërkonin punë, 2% nuk kërkonin punë dhe 5% ishin student. Për më tëpër, 0.2% performonin punë pa pagëse (të papunësuar zyrtarisht) dhe 2% ishin pensionistë.

## Statusi i punësimit

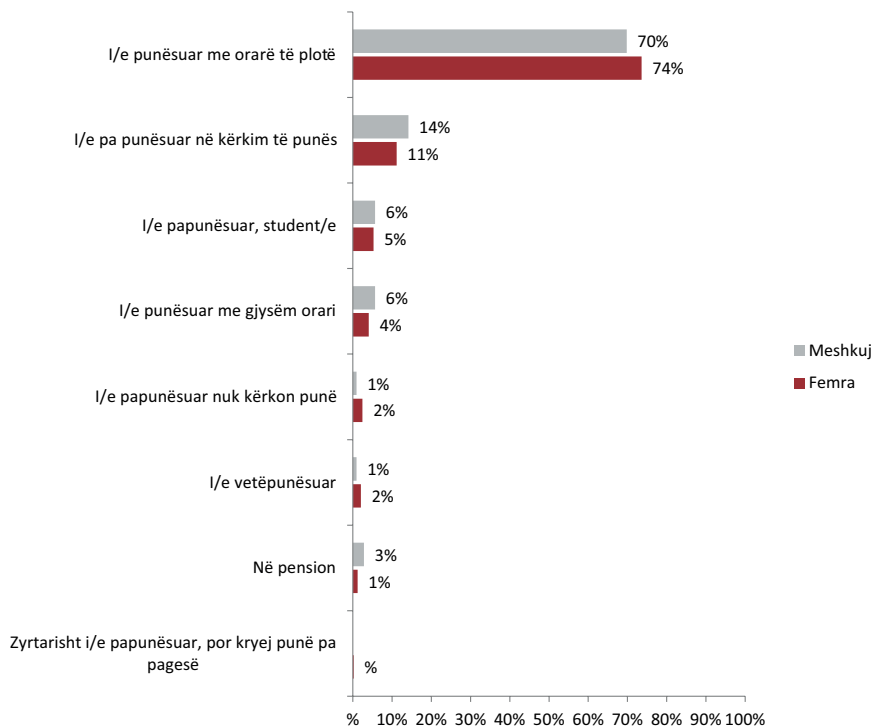


Figura 17. Statu i punës i distribuuar në mostër, në mostrën që kompletuan 90% të pyetësorit (gra=493, burra=106)

Ndërmjet atyre të punësuar, 31% ishin të punësuar në administratë publike, dhe 4% në ndërmarrje të pronës publike në sektorin publik. Në sektorin privat punonin 49%. Në organizatat e shoqërive civile punon 14%. Për më shumë, 1% punonin në trupat ndërkombëtare (BE, KB, Agjensioni I KB, ambasda të huaja, etj.)

## Sektori I punësimit

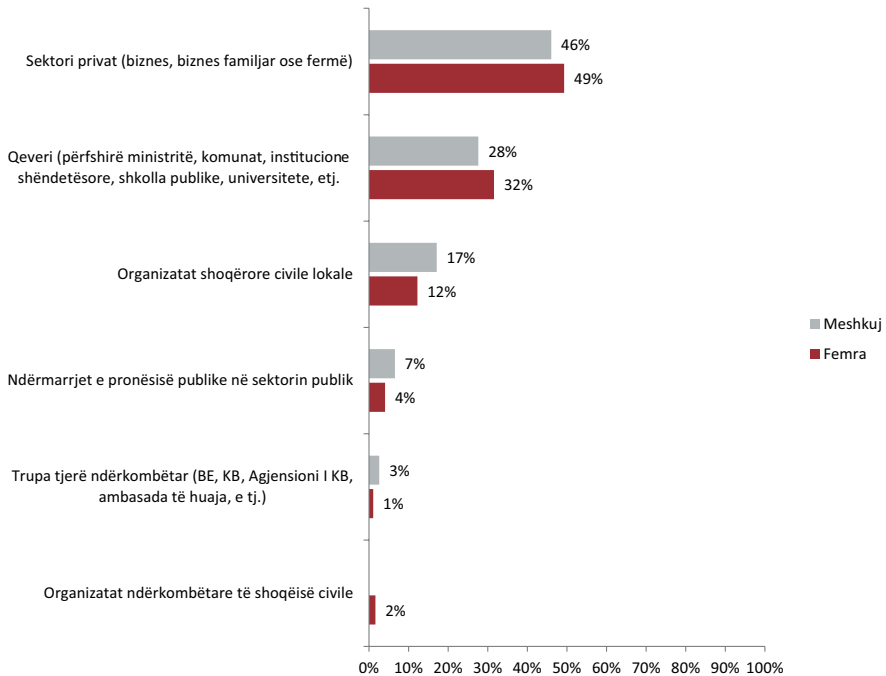


Figura 18. Sektori i punësimit i distribuuar në mostër që plotësoi 90% të pyetësorit (gra=367, burra=76)

Vetëm 5% e pjesëmarrësve pranonin një pagë mujore neto prej më pak se 12 000 denarësh të Maqedonisë. Më shumë, 42%, ka një pagë mujore neto ndërmjet 12001 deri në 20 000 denarë të Maqedonisë, 34% kanë një pagë mujore neto prej 20 001 deri në 30 000 denarë të Maqedonisë dhe 20% pranojnë pagë më të lartë se 30 000 deranë të Maqedonisë.

## Konsideratat metodologjike

### Kur rëndësia statistikore nuk është e rëndësishme

Konkluzioni statistikor ka për qëllim të përgjithësojë rezultatet nga një mostër në popullim zakonisht duke shfrytëzuar testin e rëndësisë. Duke pasur

në mendje që mostra e studimit nuk është një mostër e probabilitetit dhe që konkluzioni statistikor I bazuar në konventat e vlrës  $p$  për presupozon probabilitetin e mostrës, autorët theksojnë se rezultatet që I referohen 'rëndësisë statistikore' duhet të interpretohen si 'sugjeruese' por jo përfundimtare dhe në asnjë mënyre të përgjithshme. Testet statistikore janë shfrytëzuar si orientuese për diferencimin e diferencave 'mjaftueshëm të mëdha' ose korelacionet mbi të cilat mund të komentohet.

## **Homogjeniteti i mostrës: gratë e punësuara me orarë të plotë dhe me shkallë të lartë të arsimimit**

Mostra e studimit është e përshtatshme dhe nuk është demografikisht përfaqësuese për të gjithë popullsinë kombëtare të Maqedonisë së Veriut. Shumica e pjesëmarrësve janë gra (83%), më të reja se 39 vjeç (75%) dhe me shkallë të lartë arsimore, me 62% e tyre kanë diplomë *Bachelor* ose *Master*. Pjesa më e madhe (73%) janë të punësuara me orarë të plotë.

Duke pasur parasyshë që mostra është e përshtatshme dhe jo-reprezentative përqindjet e raportuara nuk e reflektojnë e fenomenit të hulumtuar në popullsinë e përgjithshme në Maqedoninë e Veriut; dhe variabiliteti i përvojave të 'mostrës' mund të jetë i kufizuar. Mundësia e krahasimit dhe kontaktit është I kufizuar.

# ANEKSI 2. UDHËZIM PËR INTERVISTIMIN E MOSTRËS

## Udhëzim për intervistë Gjykatësit e Gjykatës Civile

### [Për të plotësuar para intervistës dhe të etiketohen para fillimit]

1. Intervista numri I kodit: 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. Tituli
9. Posta elektronike
10. Numri I telefonit

### Hyrje

Përsëhendetje, unë jam \_\_\_\_\_ dhe jam këtu në emër të XXXX, Ju falemnderit që u pajtuat të intervistoheni dhe të jeni pjesë e këtij hulumtimi. [lexo formën e pëlqimit, siguro pëlqim(miratim) dhe lejoni formën e pëlqimit me përfaqësuesin].

### Demografia

11. Viti I lindjes
12. Për sa kohë ju jeni duke punuar në këtë pozicion (muaj, vite)?

### Njohuritë

13. Së pari, ju lutem a ka mundësi të më tregoni si ju personalisht e definoni “diskriminimin”? [RQIV. 3.]
14. Cilët lloje të akteve Ju do t’i konsideroni të jenë ‘diskriminim në bazë gjinore’? [RQ4.3]
15. Deri në cilën masë korinza ligjore ofron mbrojtje nëse diskrimini ndodh

për arsye të gjinisë së një personi, domethënë *sepse* janë gra ose burra?  
[RQI.1, I.2, IV.3.2]

16. Duke u bazuar në mendimin dhe përvojën tuaj, deri në cilën masë është korniza ligjore në lidhje me diskriminimin në bazë gjinore e plotësuar ose e paplotësuar? Ju lutem elaboroni. [RQI.1,I.2]
17. Sipas mendimit tuaj, çfarë ndikimi ose influence ka Institucioni I Avokatit të Popullit në lidhje me rastet e diskriminimit në punë, të bazuara në gjini? Ju lutem, nëse mundeni elaboroni [RQIV.8.]

### **Sjelljet dhe perceptimet**

18. Nëse flasim përgjithshëm, çfarë mendojnë kolegët tuaj (përfshirë nga institucionet që kanë mandatin për tu marrë me këto =është) për diskriminimin kundër grave në marrdhëniet e punës?
19. Nëse një grua beson se është diskriminuar në punë *sepse* është femër, çfarë duhet të bëjë ajo? [RQIV.3.1.]

### **Trajnimi**

20. çfarë lloje të trajnimeve keni pranuar në lidhje me diskriminimin në bazë të të qenit grua apo burrë? [shqyrto: ose mbi barazinë gjinore veçanërisht? Kur ishte trajnimi I fundit në secilën prej temave, sa gjatë, mbi cilat tema, nga kush] [RQIV.3.1.]

### **Filter: rastet e raportuara të diskriminimit në bazë gjinore**

21. A jeni marrë me rastet e diskriminimit kundër grave ose burave për shkak të gjinisë së tyre, në marrdhënie të punës që nga viti 2008?  
[RQIV.6]

21.0.1 Po

21.0.2 Jo

[Tejkaloi pyetjet tjera nëse përgjigja është Jo, dhe pyet]:

22. Për çfarë arsye mendoni se pak raste të diskriminimit janë raportuar dhe/ose paraqitur?

### **Rastet e raportuara diskriminimit në bazë gjinore**

[Anketues dëgjo për mungesa potenciale të vetëdijes, njohurive/sjelljeve]



23. Ju lutem më tregoni për raset me të cilat jeni marrë/
  - 23.1 nëse po, sa për afërsisht? [RQII.1]
  - 23.2. cila ishte gjini e personave që përjetuan diskriminim [gra, burra, të dy palët][RQII.2.]
  - 23.3 Cila ishte gjinia e kryersve të supozuar? [RQII.3.]
  - 23.4 A e mbikëqyrët nëse diskriminimi tentonte të ju ndodhë më shumë njerëzve të ndonjëres nga grupet vijuese: etnike, seksuale, moshës, aftësive, lokacionit gjografik? Ju lutem elabroni [RQII.4.]
  - 23.5 A keni parë raste në të cilat janë pretenduar diskriminime të shumëfishta, siç janë në bazë të së bashku gjinisë dhe paaftësisë OSE gjinisë dhe përkatësisë etnike?
  - 23.6 Në çfarë lloje të diskriminimit keni hasur? [RQII.5]
  - 23.7 Nga pikëpamja juaj ose përvoja, si jaë trajtur personat që kanë pasur përvojë me diskriminimin në bazë gjinore nga institucionet, tjera nga ai I juaji? Shqyrto: Ju lutem nëse mund të sigurni shemuj të veçantë. Ju lutem veçoni institucionin [RQIV.7]
  - 23.8 Sa gjatë parafërsisht ju duhet rasteve të diskriminimit në bazë gjinore në marrdhëniet e punës që të merreni me to(përfshirë edhe vendimin)? [RQIV.7.1]
  - 23.9 çfarë vendime merr gjykata zakonisht? [Shqyrto: çfarë dënimesh janë dhënë, nëse janë dhënë][RQIV.7.2]

*Nëse kjo nuk është përgjigjur mjaftueshëm detajisht, pyet pyetje vijuese dhe kërko për përshkrim të detajuar të rastit*

### **Praktikat e mbledhjes së të dhënave**

24. Cilat janë praktikat momentale të mbledhjes dhe gjurmimit të të dhënave në lidhje me diskriminimin në bazë gjinore në institucionin tuaj?
  - 24.1. [Shqyrto] Cilat janë përparsitë dhe mangësitë e praktikës së mbledhjes së të dhënave në futjen e këtyre rasteve? [RQII.7]
  25. A keni komente tjera ose diçka tjetër që do të dëshironit të shtoni?
  26. [Vërejtjet e anketuesit (reflektim)]

# ANEKSI 3. ANKETA

## ANKETA MBI NDISKRIMINIM NË PUNË

Ju falemnderit që merrni pjesë në këtë anketë të rëndësishme, që ka për qëllim të identifikojmënyrat për adresim më të mirë të formav të ndryshme të diskriminimit që mund të ndodhin në marrdhëniet e punës. Të kuptojmë mendimet dhe përvojat tuaja mund të na mbështesë ne në identifikimin e aksioneve që mund të na ndihmojnë në parandalimin e diskriminimit, si dhe të kontribuojmë në përirësimin e qasjes në drejtësi të diskriminimit kur ai ndodh. Anketa do t'ju marrë përafërsisht 10 minuta. Të jeni të sigurtë që të gjitha përgjigjet e juaja do të jenë rreptësisht konfidenciale. Askush nuk do ta dijë se kush jeni. Nëse keni pyetje ose shqetësime rreth kësaj ankete, ju lutem kontaktoni: Reactor – Hulumentim ne aksion (info@reactor.org.mk). Me të klikuar 'Para' ('Next'), Ju pranoni që të merrni pjesë në këtë hulumentim të rëndësishëm. Ju falemnderit shumë!

Ju mund të zgjidhni gjuhën e anketës duke zgjedhur nga menyuja nën titullin e anketës.

## INFORMACIONET E PËRGJITHSHME

**Në cilin qytet ose qytezë ju jetoni momentalisht ose e kaloni pjesën më të madhe të kohës?**

**Cila është gjinia juaj**

Femërore

Mashkullore

Tjetër

**Në cili vit keni lindur?**

**Me cilin grup etnik identifikoheni? Nëse ka më shumë se një, ju lutem etiketoni ato përkatëse.**

Shqiptar

Maqedonas

Romë

Serb

Boshnjak

Turq

Vlleh

Tjetër (Ju lutem shënoni) \_\_\_\_\_

**Cila është shkalla më e lartë e arsimit që keni kryer?**

Arsimi fillor ose arsim filor I pambaruar

Arsimi I mesëm

Arsimi I mesëm professional në bazë të arsimit të mesëm

Diplomë fakulteti

Diplomë Master

Doktoraturë

**Cili është statusi juaj martesor?**

Beqar/e

I/e fejuar

I/e martuar

I/e divorcuar

Bashkëjetesë

I/e ve

**A e llogaritni veten person me paaftësi?**

Po

Jo

**INFORMACIONE RRETH PUNËSIMIT**

**A jeni ju:**

I/e punësuar me orarë të plotë

I/e punësuar me gjysëm orari

I/e vetëpunësuar

I/e Papunësuar, kërkoj punë

I/e Papunësuar, nuk kërkoj punë

I/e papunësuar, në studime

I/e papunësuar zyrtarisht, por bëj punë pa pagesë jashtë shtëpisë siç është bujqësia, kujdesi ndaj kafshëve si lopë dhe pula, e tj.

Në pension

Tjetër (Ju lutem shënoni)\_\_\_\_\_

**Në dhjetë vitet e fundit (që nga viti 2008), ndënjra nga këto më poshtë a është e ertetë për ju? Ju lutem etiketoni të gjitha që janë përkatëse:**

Isha i/e papunësuar, kërkoja punë

isha i/e papunësuar, nuk kërkoja punë

Ish i/e punësuar me gjysëm orari

Isha i/e punësuar me orarë të plotë

Isha në shkollë/universitet

Isha i/e vetëpunësuar

Punoja pa pagesë për një biznes familjarë ose fermë

**Ku keni punuar? Ju lutem etiketoni të gjitha që janë përkatëse:**

Sektorin privat (biznes, përfshirë biznes familjar ose fermë)

qeveri (përfshirë ministritë, komonat, institucionet shëndetësore, shkolla publike, universitet, e tj.)

Ndërmarrje të pronësisë publike në sektorin publik

Organizata shoqërore lokale civile

Organizata Shoqërore civile ndërkombëtare

Trupa tjerë ndërkombëtar (BE, KB, Agjencioni I KB, ambasada të huaja, e tj.)

**Në cilën fushë keni punuar?**

Shërbime administrative dhe të mbështetjes

Shërbime hotelierike dhe ushqimore (hotel, restoran)

Agrokulturë, pyltari dhe peshakatar

Art dhe zbavitje

Aktivist/e në shoqatat civile/ të drejtat njerëzore

Ndërtimtari

Arsim

Financa dhe sigurime (banka)

Shëndetësi

Informacion dhe komunikim (përfshirë media)

Prodhimtarinë e veshjeve dhe mbathjeve

Miniera dhe gurore

Polici, ushtri dhe sigurim

Aktivitetet profesionale, shkencore dhe teknike

Administratë publike ose qeveri

Patundshëmri

Riparimin e automjeteve motorike ose motoçikletave

Hulumtim

Punë sociale

Transportim dhe magazinim

Menaxhimi e ujësjellësit, ujërave të zeza dhe mbeturinave

Shitje më shumicë dhe pakicë (p.sh. dyqane)

Tjetër (ju lutem shënoni) \_\_\_\_\_

### **Sa gjatë punoni në këtë pozicion?**

Katër muaj ose më pak

5-8 muaj

9-12 muaj

1-3 vjet

4-10 vjet

11 e më shumë vjet

### **Cila nga të mëposhtmet më së miri e përshkruan pozicionin tuaj?**

Pozicion I nivelit të ulët (p.sh. asistent/e, puntor/e)

Pozicioni I nivelit të mesëm (P.sh. coordinator)

Pozicioni I nivelit të lartë (p.sh. menaxher, drejtor)

Jam shef i vetvetes

Tjetër (ju lutem shënoni) \_\_\_\_\_

### **PIKËPAMJET TUAJA**

#### **A është diskriminimi në punë kundër dikujt vetëm sepse ata janë gra ose burra ilegale në Maqedoni?**

Po

Jo

Nuk e di

#### **Nëse ndodh, ky lloj diskriminimi në punë duhet të raportohet te/në:[ju lutem shënoni të gjitha ato që janë përkatëse]**

Punëdhënsi

Inspektorati i punës

Institucion i Avokatit të Popullit

Polici

Asnjëra nga lartëtëpërmendurat

Nuk e di

## PUNËSIMI

*Tani kemi disa pyetje me proceset e punësimeve tuaja.*

### **Sa herë keni qenë në intervista pune që nga viti 2008?**

Asnjëherë

Një herë

2-5 herë

Më shumë se 5 herë

Nuk më kujtohet

### **Që nga viti 2008, në intervista pune a ju kanë bërë pyetje që kanë të bëjnë me:**

	Po	Jo
Statusin tuaj martesor		
Planet për t'u martuar		
Numrin e fëmijëve që keni patur asokohe		
Planet e së ardhmes për të patur fëmijë		
Dëshmi mjekësore që nuk jeni shtatzanë		
Diçka tjetër që nuk ka të bëjë me aftësitë, arsimimin ose përvojat e punës që dukeshin si të papërshtatshme (nëse po, ju lutem elaboroni)		

### **Ju lutem elaboroni:**

### **Që nga viti 2008, sipas mendimit tuaj, a ka ndodhur që mos të e fitoni punën për shkak se:**

	Po	Jo
Jeni grua		
Jeni shtatzanë		
Keni fëmijë		
E ndatë që doni të keni fëmijë		
Moshës suaj		
Pamjes suaj		
Jeni burrë		

	Po	Jo
Pritni një fëmijë		
E ndatë që doni të keni fëmijë		
Moshës suaj		
Pamjes suaj		

## PROMOCIONI

### **A ndjeni që punëdhënësi(t) juaj ju ka dhënë bashkë juve dhe kolegëve tuaj mundësinë e barabartë për t'u promovuar?**

Po, të gjithë të punësuarit kanë mundësi të barabarta

Jo, disa të punësuar janë të trajtuar ndryshëm se të tjerët

Të dyja – dallon varësisht punëdhënësit që kam pasur

Nuk e di

### **A ju ka ndodhur juve që punëdhënësi juaj të mos ju ketë konsideruar juve për promovim sepse ... (ju lutem etiketoni të gjitha që janë përkatëse)**

Gjinia juaj (p.sh. më thanë që nu është punë për gra/burra)

Përkatësia etnike

Orientimi seksual

Punëdhënësi kishte preference personale

Mosha juaj

Përkatësia fetare

Vendbanimi juaj (p.sh. rural)

Nuk e di

Asnjëra nga këto më lartë nuk më ka ndodhur

Tjetër (Ju lutem shënoni): \_\_\_\_\_

## KUSHTET E PUNËS

### **A ju është mohuar ndonjëherë e drejta e pushimit mjekësor, festave kombëtare ose pushimit vjetor?**

Po

Jo

**A mendoni që shëndeti dhe jeta juaj janë në rrezik për shkak të punës suaj?**

Po

Jo

## **UNIONET**

**A ekzistojnë unione të puntorëve në Maqedoni, që do të përfaqësonin interesat e juaja?**

Po

Jo

Nuk e di

**A jeni antarë i ndonjë unioni të puntorëve?**

Po

Jo

**Sa ndjeheni mirë që unioni i puntorëve përfaqëson interesat tuaja?**

Shumë mirë

Mirë

Disi

Dobët

Shumë dobët

## **PUSHIMI SHSTATZANISË DHE AMËSISË**

**Që nga viti 2008, a keni qenë shtatzanë kur ishit e punësuar?**

Po

Jo

Jam shtatzane momentalisht por ende nuk e kam marrë pushimin lindjes

**A ka ndodhur ndonjëherë që as nuk u paguat e as nuk pranuat beneficione nga qeveria gjatë pushimit tuaj të amësisë?**

Po

Jo

**A u kthyet në vendin tuaj të mëarshëm të punës pas pushimit të fundit të pushimit të amësisë?**

Po



Jo

Jam ende në pushim të lindjes

**Pse jo? Ju lutem etiketoni të gjitha që janë të vërteta.**

Nuk doja të punoja më tepër

Fillova punë të re

punëdhënësi e përfundoi kontratën time/ më largoi nga puna

kontrata ime përfundoi përderisa isha në pushimin e lindjes

Punëdhënësi vendosi të punësojë zëvendësuesin tim

Nuk kam kush të kujdeset për fëmijët e mi ose kujdesi për fëmijë është shumë i shtrenjtë

Nuk munda të gjej punë

Për shkak të sëmundjes ose lëndimeve

Arsye tjetër (ju lutem shënoni) \_\_\_\_\_

**Ndonjëri nga punëdhënësit tuaj a ju ka bërë ndonjëherë shtypje që të ktheheni në punë më herët se që kishit planifikuar?**

Po

Jo

**Kur u kthyet në punë a kishit:**

Më shumë përgjegjësi

Më pak përgjegjësi

Përgjegjësitë e njejta

**A pranoni:**

Pagë më të lartë

Pagë më të ulët

Pagën e njejtë

**A kishit:**

Më shumë orë pune

Më pak orë pune

Orët e njejta të punës

**Kur u kthyet, a ishit ju:**

Të trajtuar njejtë si para se të dilnit

Të trajtuar ndryshe nga shokët ose shefi juaj pasi që morrët pushimin

## **PUSHIMI I ATËSISË**

**A do t'ua jepte punëdhënësi juaj pushimin e atësisë?**

Po, pushim të paguar të atësisë

Jo, pushim të papaguar të atësisë

Jo

Nuk e di

**Që nga viti 2008, a kishit një fëmijë të posalindur gjatë të qenit i punësuar?**

Po

Jo

**Sa ditë të lira nga puna ju lejoi punëdhënësi juaj?**

**Kur u kthyet në punë, a ishit ju:**

Të trajtuar njejtë si para se të dilnit

Të trajtuar ndryshe nga shokët ose shefi juaj pasi që morrët pushimin

**A mndoni që burrat duhet të kenë më shumë ditë të lira të paguara ose pushim atësie?**

Po

Jo

Nuk e di

## **KONTRATAT DHE PAGAT**

**Që nga viti 2008, a keni qenë të pyetur të punoni rregullisht pa një kontratë pune (përfshirë edhe biznes familjar)?**

Po

Jo

**Momentalish a keni kontratë?**

Po

Jo

**Sa është kohëzgjatja e kontratës suaj momentale (ose e kontratës së fundit që keni pasur) në muaj?**

Tre muaj oe më pak

4-6 muaj

7-12 muaj  
1-3 vjet  
4 ose më shumë vjet  
E pakufizuar

**Në vendin tuaj të punës, kush është i prirur të ketë kontrata më të gjata?**

Gratë  
Burrat  
Është e njëjtë për të dy  
Nuk zbatohet (ketu punojnë vetem gra/burra)  
Nuk e di

**Që nga viti 2008, a ju kanë kërkuar që të nënshkruani një kontratë pune pa qenë të lejuar që të njëjtën ta lexoni dhe t'i kuptoni kushtet e kontratës para se ta nënshkruani të njëjtën?**

Po  
Jo

**Mesatarisht, sa orë zakonisht punoni në javë?**

1-20  
21-40  
41-60  
Më shumë se 61

**Momentalisht, çfarë page pranoni momentalisht çdo muaj? (neto në denarë të Maqedonisë)?**

Më pak se 12 000  
120001-15000  
15001-20000  
20001-25000  
25001-30000  
30001-35000  
35001-40000  
Më shumë se 40 000

## **Punëdhënësi juaj a e deklaroi para autoriteteve pagën tuaj momentale reale që e pranoni?**

Po

Jo, punëdhënësi ju tregon autoriteteve diçka tjetër

Nuk e di

## **A ju ka kërkuar punëdhënësi juaj ndonjëherë që të ktheni punëdhënësit një pjesë të pagës suaj?**

Po

Jo

## **Zakonisht, si kompensoheni ju për punën jashtë orarit?**

Nuk pranoj asgjë shtesë (përveç pags sime mujore)

Më paguajnë për kohën shtesë në punë në shkallë të njejtë si paga ime mujore

Më paguajnë për kohën shtesë në punë me shkallë më të lartë se paga ime mujore

Pranoj ditë të lira nga puna

Nuk zbatohet: Unë asnjëherë nuk punoj jashtë orarit të punës

## **NGACMIMI SEKSUAL NË PUNË**

**Në vazhdim është lista e situatave që reflektojnë disa situata. Ju lutem tregoni nëse ndonjëherë ju ka ndodhur juve në punë. Identiteti juaj do të jetë anonim**

	Po, kjo më ndodhi mua më shumë se një herë	Po, kjo më ndodhi mua një herë	Jo, kjo asnjëherë më ka ndodhur mua
Duke bërë gjeste seksuale, shaka ose zëra			
Dërgimi i mesazheve tekstuale ose postës elektronike të natyrës seksuale ( përfshir edhe pas orarit të punës )			

	Po, kjo më ndodhi mua më shumë se një herë	Po, kjo më ndodhi mua një herë	Jo, kjo asnjëherë s'më ka ndodhur mua
Prekja e qëllimshme e pjesëve të trupit të një puntori ( fundet, gjoksi, duart etj. ) prekje e cila është e pa nevojshme.			
Kolegë ose eprorë propozon të ket marëdhënie seksuale me të			
Kolegë ose eprorë detyron dikënd të ket marëdhënie seksuale me të			

**Personat të cilat ua bënë këtë juve ishin:**

Grua  
Burrë  
Të dy palët

**Personat të cilat ua bënë këtë ishin ( ju lutem etiketoni të gjitha që janë të vërteta):**

Pzicione më të vogla se ju  
Pozicine të ngjajshme si ju  
Pzicione më të larta se ju

**Kujt ju treguat? Ju lutem etiketoni të gjitha që janë të vërteta.**

Askujt  
Shokë, I njohur  
Pjesëtar I familjes  
Kolegë  
Menaxheri im  
Polic  
Udhëheqës fetar  
Person në mekanizmin zyrtar të raportimit në vendin e punës  
Dikush tjetër, Ju lutem specifikoni:

**Për çfar arsyesh ju vendosët që mos ju tregoni as një personi për këtë situatë?**

**Ju lutem etiketoni të gjitha që janë të vërteta.**

Unë isha l/e turpëruar

Unë jam l frikësuar për humbjen e vendit të punës

Unë nuk doja

Unë mendoj se duhet të merrem vetë me këtë

Tjetër (ju lutem shënoni):

## **REFLEKTIMET E PËRGJITHSHME**

**Shumë nga aktet për të cilat pyetëm në këtë anketë deri më tani mund të konsiderohen si foma të diskriminimi. Duke marrë parasysh këtë, a mund të thoni që ju keni qenë të trajtuar ndryshe (të diskriminuar), sepse jeni grua/burrë?**

Po

Jo

Nëse jo

**A keni komente, ngjarje ose shembuj që do të dëshironit ti ndani, përfshirë raste të diskriminimit që mund të ju kenë ndodhur diku që ju e njihni? Ju lutem siguroni detaje.**

*Nëse po*

**Ju lutem nëse mund të përshkruani në detaje eksperiencën (eksperiencat) tuaj(a) që keni pasur me diskriminimin në punë që nga viti 2008? Do të ju ishim shumë falenderues nëse do të mund të ndanit informacione në lidhje me këtë. Identiteti juaj do të ngelet anonim.**

**Në cilin sektor punonit ju kur kjo ndodhi?**

Sektorin privat (biznes, përfshirë biznes familjar ose fermë)

qeveri (përfshirë ministritë, komonat, institucionet shëndetësore, shkolla publike, universitet, e tj.)

Ndërmarrje të pronësisë publike në sektorin publik

Organizata shoqërore lokale civile

Organizata Shoqërore civile ndërkombëtare

Trupa tjerë ndërkombëtar (BE, KB, Agjencioni I KB, ambasada të huaja, e tj.)

**Me cilat institucione ishit në kontakt në lidhje me atë që ju ndodhi? Ju lutem zgjedhni ata që janë të vërteta.**

Asnjë

Inspektoratin e punës

Policinë

Gjykata

Prokurorinë

Avokatin e popullit

tjetër (Ju lutem shënoni) \_\_\_\_\_

**çfarë ndodhi kur e raportuat diskriminimin në autoritetet relevante?**

Ata nuk do të dëgjonin rastin tim

Ata dëgjonin por thanë që nuk mundën tëtë bëjnë asgjë

Ata dëgjuan dhe u munduan të më ndihmojnë

Ata ishin shumë ndihmues dhe më ndihmuan të paraqes rastin

Tjetër (ju lutem shënoni)

**A keni qenë të përfshirë në aksione gjyqësore në lidhje me diskriminimin në punë?**

Po

Jo

**NDJEKJET**

**Stafi i hulumtimit mund të përbëhet nga një numër I madh I intervistave pasuese që zgjatën deri në një orë me përfaqësues këtë vjeshtë. Identiteti juaj do të mbahet I fshehtë dhe informacionet të sigurta. Një intervistë e tillë mund të na ndihmojë shumë në kuptimin më të mirë në atë se çfarë ndodhi, dhe potencialisht të ju ndihmojmë ju apo edhe të tjerëve si ju në të ardhmen. A do të dëshironit të merrni pjesë në një intervistë pasuese.**

Po

Jo

**Ju lutem vendosni postën uaj elektronike dhe numrin e telefonit kështu që ne të mundemi të ju kontakojmë. Ky informacion do të ngelet plotësisht I besueshëm.**

Phone:

Posta elektronike:

---

**Ju falemnderit për kohën tuaj dhe kontriburin në këtë hulumtim të rëndësishëm.**

*Kjo anketë u krijua nga rrjeti I organizatave të të drejtave të grave në regjion, me mështetje financiare nga Bashkimi Europian. Përmbajtja e tij është përgjegjësi vetëm e këtyre organizatave dhe jo domosdoshmërisht I reflekton pikëpamjet e Bashkimit Europian.*