



Financuar nga
Bashkimi Evropian

Bashkëfinancuar nga
Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim



Sweden
Sverige

DISRKIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNËSIMI NË KOSOVË

Botimi i dytë



Zbatuar nga:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-HOR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNËSIMI NË KOSOVË

Botimi i dytë

Nga Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Endrita Banjska, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri,
Liridona Sijarina, Adelina Tërshani, Rita Berisha dhe Besarta Breznica

© Rrjeti i Grave të Kosovës, 2022

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

Autorë: Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Endrita Banjska, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri, Liridona Sijarina, Adelina Tërshani, Rita Berisha dhe Besarta Breznica

ISBN

Ky publikim u realizua me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian dhe bashkëfinancim nga Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar (Sida). Përmbajtja e publikimit është përgjegjësi vetëm e Rrjetit të Grave të Kosovës dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian dhe as të Sida.

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

www.womensnetwork.org

Mirënjohje

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

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

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

PËRMBAJTJA

AKRONIMET	4
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	5
HYRJE	7
Metodologjia.....	9
Rreth këtij raporti.....	10
ANALIZA LIGJORE.....	11
Marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare.....	11
Kushtetuta	13
Kodi Penal i Kosovës	14
Ligji i Punës.....	14
Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi.....	22
Ligji për Barazi Gjinore	26
Ligje të tjera relevante	31
Interpretimi i kornizës ligjore	32
Institucionet përgjegjëse	33
Procedurat dhe mjetet juridike	34
Përfundim	38
VETËDIJESIMI I NJERËZVE DHE RAPORTIMI I DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE.....	39
Vetëdijesimi i njerëzve në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore	39
Raportimi i diskriminimit me bazë gjinore.....	42
Përfundim	45
PREVALENCA DHE PËRVOJAT ME DISKRIMINIM.....	46
Gjetjet e përgjithshme lidhur me diskriminimin me bazë gjinore	46
Diskriminimi i bazuar në bazat e mbrojtura specifike	48
Format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore.....	53
Përfundime.....	67
REAGIMI INSTITUCIONAL NDAJ DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE NË PUNËSIM	69
Policia	69
Prokuroria	70
Gjykatat.....	72
Inspektorati i Punës	77
Institucioni i Avokatit të Popullit	79
Agjencia për Ndihmë Juridike Falas.....	81
Sindikatat e punëtorëve.....	81
Organizatat e Shoqërisë Civile	85
Odat ekonomike	86
Përfundime.....	86
REKOMANDIME	88
Për Kornizën Ligjore	88
Për Policinë e Kosovës.....	89
Për Prokurorinë.....	90
Për Këshillin Gjyqësor të Kosovës	90
Për Inspektoratin e Punës.....	90
Për Institucionin e Avokatit të Popullit.....	90
Për sindikatat e punëtorëve	91
Për organizatat e shoqërisë civile.....	91
Për punëdhënësit në sektorin privat dhe publik.....	92

BURIMET E CITUARA	93
SHTOJCAT	97
Shtojca 1. Metodologjia	97
Shtojca 2. Informatat demografike për mostrën.....	102
Shtojca 3. Instrumenti i pyetësorit.....	106
Shtojca 4. Udhëzues për intervistë.....	116

AKRONIMET

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
BE	Bashkimi Evropian
D4D	Demokracia për Zhvillim
GJED	Gjykata Evropiane e Drejtësisë
GJEDNJ	Gjykata Evropiane për të Drejta të Njeriut
IAP	Instituti i Avokatit të Popullit
IKD	Instituti i Kosovës për Drejtësi
IKS	Iniciativa Kosovare për Stabilitet
KB	Kombet e Bashkuara
KEDNJ	Konventa Evropiane për të Drejta të Njeriut
LBGJ	Ligji për Barazi Gjinore
LGBTIQ+	Lesbikë, Gej, Biseksualë, Transgjinnorë dhe Ndërgjinnorë, Interseks dhe persona që identifikohen ndryshe
LMD	Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi
LP	Ligji i Punës
OSHC	Organizata të Shoqërisë Civile
OSHCG	Organizata të Shoqërisë Civile për të Drejtat e Grave
RrGK	Rrjeti i Grave të Kosovës
SMIL	Sistemi i Menaxhimit Informativ të Lëndëve

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Në këtë raport shqyrtohet diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi, në kuadër të një nisme rajonale për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në gjashtë vende të Ballkanit Perëndimor, nismë kjo e përkrahur nga Bashkimi Evropian (BE) dhe e bashkëfinancuar nga Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar (Sida). Ky hulumtim ka pasur për synim të ofrojë informata lidhur me mangësitë në kuadrin përkatës ligjor; prevalencën dhe natyrën e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punësimin; shkallën në të cilën njerëzit kanë parashtruar ankesa; dhe mënyrën se si i kanë trajtuar institucionet këto raste. Hulumtimi kishte për synim të nxirrte të dhëna lidhur me veprimet e Rrjetit të Grave të Kosovës (RrGK) ndër të tjera dhe me organizatat partnere. I realizuar në vitin 2018 dhe i përsëritur në 2021, hulumtimi ka përdorur metoda të përziera: shqyrtimin dokumentar, anketa në internet dhe intervista.

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

Pjesa më e madhe e të anketuarve gra dhe burra dukej se ishin të vetëdijshëm që diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm. Përderisa vetëdijesimi duket se është rritur që nga viti 2018, njohuria se ku të raportohet diskriminimi me bazë gjinore ka mbetur e ulët. Ndonëse ishin të shumtë ata që e dinin se ky lloj diskriminimi duhet të raportohet te punëdhënësit ose Inspektorati i Punës, të paktë ishin ata që ishin të informuar për institucionet e tjera që merren me këto raste. Vetëdija e ulët kontribuon në raportimin minimal të diskriminimit me bazë gjinore tek institucionet përkatëse. Në faktorë të tjerë bëjnë pjesë: shqetësimet e punonjësve lidhur me anonimitetin, frika e humbjes së vendit të punës, procedurat burokratike, vështirësitë në dokumentimin e rasteve dhe, për disa, mosbesimi tek institucionet.

Institucionet përgjegjëse për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë nuk kanë të dhëna lidhur me prevalencën e tij. Megjithatë, të dhënat tregojnë se ka diskriminim me bazë gjinore sidomos në pranimin në punë, ngritjen në detyrë, pushimin e lehonisë, si dhe ngacmimin seksual në vendin e punës. Ekzistojnë informata minimale për diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën në mesin e personave me aftësi të ndryshme, grupeve minoritare etnike dhe personave me identitete të ndryshme gjinore dhe orientime seksuale.

Ndonëse policia dhe prokurorët në përgjithësi duket të jenë të informuar për përgjegjësitë në lidhje me adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës, janë raportuar pak raste të tilla kriminale, prandaj atyre u mungon përvoja praktike. Gjykatat ende kanë praktikë të paktë gjyqësore përkatëse, ndërkohë që pak gjyqtarë dukeshin se kishin njohuri për kuadrin përkatës ligjor. Ndonëse inspektorët e punës prireshin të kishin njohuri për Ligjin e Punës, ata kishin raste të rralla prandaj dhe nuk dukej se e konsideronin si prioritet trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore; ekzistonin disa raportime për trajtimin e papërshtatshëm të rasteve nga ana e inspektorëve. Ndonëse përfaqësuesit e Institucionit të Avokatit të Popullit dukeshin më shumë të informuar për kuadrin përkatës ligjor, ata kishin

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

HYRJE

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

Pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore të Kosovës ka mbetur në mënyrë shqetësuese e ulët, duke u rritur vetëm pak, sipas statistikave zyrtare¹ nga 12.6% e grave të punësuar në vitin 2018 në 14.1% në 2020. Janë identifikuar disa shkaqe për mos pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, ku përfshihen: mbizotërimi i roleve gjinore shoqërore, sipas të cilave disa njerëz ende besojnë se roli i grave është të punojnë në shtëpi (shih kutinë 1);² mungesa e kujdesit të përballueshëm dhe të arritshëm për fëmijët; stereotipet gjinore lidhur me profesionet; nivel i ulët i posedimit të pronave në pronësi (17% e të gjitha pronave) që pengon qasjen në kapital; puna e padokumentuar në ekonominë joformale; dhe klima e përgjithshme e dobët ekonomike.³ Shumica e grave që krijojnë familje i bashkohen kategorisë së të papunëve afatgjatë.⁴ Hulumtimi i fundit nga Agjencia për Barazi Gjinore

Kutia 1. Rolet gjinore të socializuara dhe diskriminimi

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

¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore*, TM3, 2018, fq. 10, marrë nga: <https://ask.rks-gov.net/media/4551/labour-force-survey-q3-2018.pdf>; KAS, *Labour Force Survey in Kosovo, 2020*, at: <https://ask.rks-gov.net/en/kosovo-agency-of-statistics/add-news/labour-force-survey-in-kosovo-2020>.

² Kutia është hartuar mbështetur në referencën: Colella, A.J. dhe Kind, E.B., *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, New York: 2018, p. 8, marrë nga: https://books.google.com/books?id=p_pADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+discrimination+in+the+workplace&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiT8p2yuIDcAhUCISwKHdvZBEoQ6AEIPjAF#v=onepage&q&f=false; dhe Anker, R., Melkas, H. and Korten, A., *Gender-Based Occupational Segregation in the 1990's*, Gjenevë: 2013, f. 2, në: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf.

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

⁴ Abazi Morina, L., & Delibashzade, R., për Demokracinë për Zhvillim, *Joaktiviteti i grave në tregun e punës. Faktorët që mbijnë gratë jashtë tregut të punës*, 2017; Shaipi, K., për Iniciativën Kosovare për Stabilitet (IKS), *Të jesh grua në tregun e punës*.

(ABGJ) evidenton hendekun e pagave gjinore në Kosovë; burrat sistematikisht marrin paga më të larta sesa gratë.⁵ Pas hulumtimeve të mëparshme që sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore mund të ndikojë në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore në Kosovë,⁶ ky hulumtim kishte për qëllim të vlerësojë nëse ka pasur ndonjë ndryshim që nga botimi i parë i këtij raporti.

Sigurimi i mbrojtjes nga diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me punën ka rëndësi të konsiderueshme sociale dhe politike. Në vija të përgjithshme, adresimi i diskriminimit është i rëndësishëm për të mbrojtur të drejtat themelore dhe Kosova duhet të sigurojë respektimin e të drejtave themelore në përpjekjet e saj drejt anëtarësimit në Bashkimin Evropian (BE).⁷ Në drejtim të harmonizimit të ligjeve të Kosovës me Acquis Communautaire,⁸ procesi i vazhdueshëm i ndryshimit të Ligjit të Punës të Kosovës filloi në vitin 2015.⁹ Gjatë këtij procesi, si përfaqësuesit e shoqërisë civile, ashtu edhe zyrtarët qeveritarë kanë diskutuar implikimet që mund të ketë ndryshimi i këtij ligji në pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Hulumtimet e mëparshme kanë treguar se dispozitat aktuale për pushimin e lehonisë kontribuojnë në diskriminimin e grave në procesin e pranimit në punë, duke qenë se punëdhënësit kërkojnë t'i anashkalojnë kostot që lidhen me pushimin e lehonisë.¹⁰ Ky hulumtim synoi të vazhdojë monitorimin e zbatimit të kuadrit përkatës ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore.

Duke filluar nga viti 2020, pandemia COVID-19 ndikoi gjithashtu në pjesëmarrjen dhe të drejtat e punës, ndër fusha të tjera të jetës. Historikisht, pandemitë kanë tendencë të prekin më shumë gratë sesa burrat.¹¹ Gjatë kësaj pandemie, globalisht, më shumë gra kanë humbur punën sesa burra. Një studim i fundit zbuloi se 5.3% e grave dhe 2.6% e burrave në Kosovë humbën punën e tyre gjatë pandemisë; Përveç kësaj, 26% e grave janë dërguar në pushim pa pagesë, dhe 19.5% e grave nuk kanë marrë pagën e tyre të plotë gjatë disa muajve të pandemisë.¹² I njëjti studim ka treguar se nga masat e ndërmarra nga Qeveria e atëhershme e Kosovës nuk kanë përfituar në mënyrë të barabartë burrat dhe gratë; 61.1% e grave nuk kanë përfituar nga asnjë masë, dhe vetëm 18.5% e grave kanë përfituar nga përfitimi i pagesës prej 170 € në prill dhe maj 2020. Në vitin 2020, 79.2% e grave ishin joaktive në punë krahasuar me 78.9% në vitin 2019.¹³ Kryesisht si rezultat i masave të izolimit dhe mbylljes së kujdesit për fëmijët, gratë duhej të linin punën për t'u kujdesur për fëmijët. Gratë kishin punë shtesë të kujdesit të papaguar në shtëpi, duke përfshirë përgjegjësi të shtuara për kujdesin e fëmijëve, të moshuarve dhe anëtarëve të tjerë të familjes në shtëpi.¹⁴ Në një studim të fundit, 34% e grave treguan se ngarkesa e tyre e punës ishte rritur gjatë

⁵ Agjencia për Barazi Gjinore, *Hendeku gjinor i pagave në Kosovë*, 2020.

⁶ Shih RrGK, *Arritja e Ekuilibrit: Arritja e një ekuilibri: Opsionet e politikave që synojnë të informojnë amandamentimin e Ligjit të Punës të Kosovës në dobi të grave, burrave, punëdhënësve dhe shtetit*, Prishtinë: RrGK, 2016, në: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>; dhe Instituti Riinvest, *Gratë në vendin e punës: një analizë e kushteve të fuqisë punëtore për gratë në Kosovë*, Prishtinë: 2017, f. 9, në: https://riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf.

⁷ Kapitulli 23.

⁸ Sipas Marrëveshjes së Stabilizim-Asociimit, të lidhur midis Bashkimit Evropian dhe Kosovës (10728/1/15 REV), Kosova është zotuar të përafrojë legjislacionin e vet me atë të BE-së (neni 74).

⁹ Në vitin 2020, Zyra Ligjore e Qeverisë përgatiti katër projektligje që kanë të bëjnë me punën dhe eliminimin e diskriminimit, duke i dorëzuar ato në qeveri për t'u shqyrtuar për miratim: Projektligji për skemat pensionale të financuara nga shteti; Projektligji për Punën; Projektligji për pushimin e lehonisë dhe prindërimin; dhe Projektligji për Inspektoratin e Punës (Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, raporti vjetor 2020, <https://oik-rks.org/en/2021/04/14/annual-report-2020> Nr. 20, 2021).

¹⁰ RrGK, *Arritja e Ekuilibrit*.

¹¹ Wenham et al., *Gratë janë më të prekura nga pandemitë - mësimet nga shpërthimet e kaluara*, 2020.

¹² Krasniqi, J. për D4D, *Kush e paguan çmimin më të lartë? Ndikimi i Covid-19 në punësimin e grave në Kosovë*.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

pandemisë.¹⁵ Ky raport pasqyron gjithashtu ndikimet që mund të ketë pasur COVID-19 në diskriminimin me bazë gjinore në punë, si dhe në të drejtat e punës së grave.

Që nga viti 2018, Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) ka bashkëpunuar me organizatat e shoqërisë civile për të drejtat e grave (në tekstin e mëtejshëm, "OSHCG") nga pesë vende të Ballkanit Perëndimor, me qëllim të adresimit të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punësimin. Pas hulumtimit bazë të kryer në vitin 2018, RrGK-ja e përsëriti këtë hulumtim në vitin 2021, pjesërisht për të vlerësuar progresin me kalimin e kohës. Ky raport hulumtimi është një prej gjashtë raporteve të vendeve dhe një raport shoqëruar e i gjithëmbarshtëm rajonal, me të cilin shqyrtohet diskriminimi me bazë gjinore, në lidhje me punësimin. Ky hulumtim synon të vazhdojë të informojë partnerët e OSHCG-ve, ndër të tjera, për përpjekjet e tyre për të rritur vetëdijesimin dhe për nismat e tyre të avokimit, në drejtim të uljes së mbizotërimit të diskriminimit me bazë gjinore në punësim. Ky hulumtim synon të ofrojë informata të përditësuara lidhur me mbizotërimin dhe natyrën e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën; shkallën në të cilën njerëzit kanë parashtruar ankesa për diskriminim me bazë gjinore; dhe mënyrën se si i kanë trajtuar institucionet këto raste. Më konkretisht, ky hulumtim i vitit 2021 ka pasur për qëllim t'u përgjigjet këtyre pyetjeve kërkimore:

- I. Deri në çfarë mase është e kompletuar korniza ligjore dhe e politikave në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në përputhje me direktivat përkatëse të BE-së dhe mbrojtjen e duhur?
- II. Sa raste diskriminimi me bazë gjinore, të ndërlidhura me punësimin, janë raportuar në lloje të ndryshme të institucioneve gjatë periudhës 2008-2020?
- III. Për çfarë arsye janë raportuar dhe/ose paraqitur pak raste diskriminimi? Në lidhje me këtë, deri në çfarë mase njerëzit janë të vetëdijshëm për format e ndryshme të diskriminimit dhe si t'i raportojnë ato, dhe si ka ndryshuar ky vetëdijesim me kalimin e kohës?
- IV. Si i kanë trajtuar deri më sot institucionet përkatëse rastet e diskriminimit, dhe si ka ndryshuar kjo me kalimin e kohës, nëse ka ndryshuar?

Metodologjia

Për t'u përgjigjur pyetjeve të mësipërme, RrGK-ja bëri një hulumtim ndërmjet muajit mars dhe dhjetor të vitit 2018 për botimin e parë të këtij raporti, dhe përsëri nga shkurti deri në prill 2021 për këtë botim të dytë. Për këtë hulumtim u përdorën metoda të ndryshme kërkimore. Së pari, përmes një analize ligjore, u shqyrtua dhe u vlerësua legjislacioni aktual për parandalimin e diskriminimit në Kosovë, duke përfshirë ndryshimet që nga botimi i parë. Kjo përfshinte identifikimin e çdo mangësie në harmonizimin e legjislacionit kombëtar me Acquis Communautaire-n, duke u përqendruar te legjislacioni që ka të bëjë me barazinë gjinore. Gjatë analizës, u shqyrtuan ligjet ndërkombëtare, traktatet dhe konventat, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, ligjet përkatëse kombëtare të Kosovës dhe legjislacioni dytësor. Përmes analizës ligjore u identifikuan edhe institucionet përkatëse, rolet dhe përgjegjësitë e tyre. Së dyti, u shqyrtua literatura ekzistuese lidhur me diskriminimin.

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

Së pesti, u krye një anketë anonime në internet, në tri gjuhë (shqipe, serbe dhe angleze), duke përdorur platformën "Lime Survey", me qëllim të mbledhjes së komenteve nga

¹⁵ Shaipi, K., për IKS, *Të qenit grua në tregun e punës, 2021, N = 500, mostër e rastësishme*.

gra dhe burra të ndryshëm, lidhur me njohuritë që ata kanë për legjislacionin që ka të bëjë me diskriminimin, qëndrimet, përvojat personale me diskriminimin; lidhur me atë nëse këto raste i kanë raportuar apo jo dhe shkaqet për të cilat nuk i kanë raportuar rastet e diskriminimit. Anketa u promovua në shkallë të gjerë, duke synuar edhe grupet e nënpërfaqësuar, përmes medias, emailit dhe rritjes në Facebook. Në bashkëpunim të ngushtë me ABGJ-në, është ndarë me të gjithë shërbyesit publikë në Kosovë për shpërndarje të mëtutjeshme. Në vitin 2018, nga gjithsej 3,782 respondentë, 1,279 (34%) plotësuan të paktën 90% të pyetësorit. Prej tyre, 67% ishin gra dhe 33% burra. Në vitin 2021, 5,778 pjesëmarrës filluan pyetësorin në internet, por vetëm 681 plotësuan afërsisht 90% të tij (12%). Kohëzgjatja e anketës së bashku me lodhjen e përgjithshme me anketat në internet hipotezohen si arsye për shkallën e ulët të kompletimit. Në vitin 2021, morën pjesë gjithashtu më shumë gra (76%) sesa burra (24%). Duke pasur parasysh që numri i të anketuarve për secilën pyetje ndryshonte, dhe për të përdorur sa më shumë përgjigje të plota për secilën pyetje, numri i saktë i respondentëve paraqitet në gjetjet ("n"). Duke marrë parasysh madhësinë e vogël të mostrës dhe faktin që nuk ishte mostër e rastësishme, të pakta ishin analizat që u kryen lidhur me marrëdhënien midis përgjigjeve dhe përkatësisë etnike, moshës ose banimit në zona rurale/urbane. Çdo deklaratë që përfshinë termin 'e rëndësishme' në lidhje me gjetjet e anketës sugjeron se testimi statistikor është me nivelin e besueshmërisë alfa = 0,05. Megjithatë, duke pasur parasysh kufizimet e lidhura me mostrën e komoditetit, gjetjet e referuara si 'statistikisht të rëndësishme' duhet të interpretohen si sugjестive, por jo bindëse dhe as përgjithësuese.

Një ekip hulumtues i përbërë nga pesë persona në vitin 2018 dhe katër persona në vitin 2021, e bëri analizën e të dhënave cilësore dhe sasiore. Për këtë arsye, në hulumtim u përdor triangulimi i hulumtuesve, metodave dhe burimeve, me qëllim të rritjes së vlefshmërisë. Kufizimet kryesore të këtij hulumtimi kanë të bëjnë me anketën në internet, e cila nuk e përfaqëson statistikisht popullatën. Prandaj, një mangësi e metodologjisë përfshin paragjykitime të mundshme në interpretimet e përgjithshme, duke pasur parasysh mbipërfaqësimin e disa grupeve sociale. Për shembull, nga anketa ekziston një mbi-përfaqësim i: grave (67% gra dhe 33% burra); të anketuara 39 vjeç dhe më të reja (59% në vitin 2018; 52% në 2021); të anketuar me nivel të lartë të arsimit, pra BA, MA dhe PhD (88% në 2018; 82% në 2021); të anketuarit e vendosur në zonat urbane (50% in 2018; 82% in 2021), në krahasim me vetëm 2% në 2018 dhe 18% në zonat rurale në 2021. Pavarësisht këtyre kufizimeve të mostrimit, ekipi i hulumtimit beson se anketa ka siguruar të dhëna kualitative të dobishme lidhur me interpretimet e njerëzve për përvojat e tyre me diskriminimin me bazë gjinore, të dhëna këto të cilat, përndryshe, do të kishte qenë e vështirë të mblidheshin përmes mostrimit rastësor, duke pasur parasysh ndjeshmërinë e kësaj çështjeje dhe nevojën për të kontaktuar me persona që besonin se kishin përjetuar diskriminimin. Për të mësuar më shumë lidhur me metodologjinë, luteni të shihni Shtojcën 1.

Rreth këtij raporti

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

ANALIZA LIGJORE

Në këtë kapitull shqyrtohet shkalla se sa është i plotë kuadri ligjor dhe politik që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe punësimin në Kosovë. Format i kësaj analize ndjek hierarkinë e ligjeve në Kosovë, duke filluar me marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare, për të vazhduar më pas me Kushtetutën e Republikës së Kosovës. Më pas, analizohen ligjet përkatëse, duke u përqendruar te Ligji i Punës, Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Ligji për Barazi Gjinore. Në këtë pjesë, aty ku është e përshtatshme, diskutohen instrumentet dytësore. Në fund, në këtë pjesë shtjellohen rolet e institucioneve përgjegjëse dhe të procedurave ekzistuese për paraqitjen e rasteve të diskriminimit.¹

Marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare

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

1. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut;
2. Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe
 1. Protokollet e saj;
 2. Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile e Politike dhe Protokollet e saj;
 3. Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare;
 4. Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor;
 5. Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas;
 6. Konventa për të Drejtat e Fëmijës;
 7. Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve e Dënimeve të tjera Mizore, Çnjerëzore dhe Poshtëruese
 8. Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje²

Krahas kësaj, Kushtetuta parashikon që të drejtat e njeriut dhe liritë themelore të interpretohen në harmoni me vendimet e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejme, GJEDNJ), e krijuar sipas Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejme, KEDNJ).³ Mjeti me të cilat këto instrumente janë miratuar është unik, meqenëse Kosova ende nuk ka zotësinë ligjore ndërkombëtare të nevojshme për ratifikimin ose pjesëmarrjen e plotë në konventat e Kombeve të Bashkuara ose të Këshillit të

¹ Kjo analizë u përgatit mbështetur në përkthimin në anglisht të ligjit. Aty ku ligji është i paqartë, jemi konsultuar me versionin shqip. Megjithatë, ndjekja e kësaj strategjie nuk na ka ofruar sqarim gjithmonë.

² Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, marrë nga:

<http://www.assemblykosova.org/common/docs/Constitution1%20of%20the%20Republic%20of%20Kosovo.pdf>, neni. 22 (i ndryshuar). Aktualisht ai nuk i referohet në mënyrë specifike Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, pavarësisht nga rekomandimet e Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore që nga viti 2008.

³ Ibid, neni 53. Në Gjykatën Kushtetuese janë paraqitur tri raste lidhur me përdorimin e praktikës gjyqësore të GJEDNJ-së: Ibrahim i dhe të tjerë kundër Gjykatës Supreme, Kastrati kundër Gjykatës Supreme dhe Bislimi kundër MI-së dhe të tjerëve. Në këto raste vihet re një mënyrë e ngjashme arsyetimi, në kuptimin që, edhe pse Gjykata e pranon detyrimin e saj për t'iu referuar praktikës gjyqësore të GJEDNJ-së, ajo vetë, mbështetur në nenin 53, nuk ndien se vendimet gjyqësore të GJEDNJ-së janë detyruese për të. Në këtë kuptim, togfjalëshi "interpretohen në harmoni me" mund të lexohet edhe si: "jo kundër" praktikës gjyqësore të GJEDNJ-së.

Evropës.⁴ Kjo metodë e “konstitucionalizmit pa ratifikim” ngre pikëpyetje lidhur me logjikën e integritetit, shkallën, pranueshmërinë, pasojën dhe funksionin e këtyre instrumenteve në nivel kombëtar.⁵ Po ashtu, pa qasje në proceset e monitorimit dhe raportimit, në pajtim me instrumente të ndryshme, ndikimi i tyre praktik brenda Kosovës është i paqartë, me përjashtim të sfidave të mundshme kushtetuese.

Në Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit ndërmjet Bashkimit Evropian dhe Kosovës, Kosova është zotuar të përafrojë legjislacionin e saj me atë të BE-së.⁶ Ka disa direktiva të BE-së, të cilat kanë rëndësi sa i përket diskriminimit me bazë gjinore në punë, duke përfshirë Direktivën për Barazinë në Punësim, Direktivën për Mallrat dhe Shërbimet Gjinore, Direktivën për Sigurimet Sociale Gjinore, Direktivën për Punën me Gjysmë-orar, Direktivën për Shtatzëninë, Direktivën për Barazinë Racore, Direktivën për Reformimin (recast), Direktivën për Vetëpunësimin, dhe Direktivën për Balancin punë-jetë.⁷ Kosova është ende në fazën e përafrimit të legjislacionit të saj me atë të BE-së. Më tej, në këtë pjesë, diskutohen fushat specifike të interesit lidhur me ligjet kombëtare.

Në vitin 2019, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) miratoi Konventën për Dhunën dhe Ngacmimin. Konventa synon të eliminojë dhunën dhe ngacmimin e punonjësve në fuqinë punëtore. Fushëveprimi i Konventës shtrihet në të gjithë sektorët, privatë dhe publikë, dhe trajton si ekonominë formale ashtu edhe atë joformale. Konventa trajton një sërë fushash, siç janë shëndeti dhe siguria në punë dhe mosdiskriminimi, të cilat tashmë janë të rregulluara shumë brenda ligjit të BE-së dhe të transpozuar në ligjin e Kosovës. Megjithatë, ka disa aspekte inovative të Konventës të cilat do të ishin shtesa të vlefshme në kornizën ligjore në Kosovë. Për shembull, Konventa thotë shprehimisht se ngacmimi në punë mund të lindë nga një dukuri e vetme.⁸ Konventa ofron gjithashtu një fushë më të gjerë mbrojtjeje duke kapur, për shembull, udhëtimet për në dhe nga puna dhe komunikimet lidhur me punën përmes teknologjisë.⁹ Konventa gjithashtu përmban përkufizimin e mëposhtëm të dhunës dhe ngacmimit me bazë gjinore:

termi “dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore” nënkupton dhunën dhe ngacmimin e drejtuar personave për shkak të seksit ose gjinisë së tyre, ose që prek personat e një seksi ose gjinie të caktuar në mënyrë disproporcionale, dhe përfshin ngacmimin seksual.¹⁰

Në përputhje me Kushtetutën e ILO-s, vendeve anëtare u kërkohet t’ia paraqesin Konventën autoriteteve të tyre kompetente kombëtare (zakonisht legjislativit) për të shqyrtuar ratifikimin.¹¹ Ndërsa 61 vende, përfshirë Malin e Zi dhe Serbinë, e kanë bërë këtë deri më sot, vetëm dhjetë vende e kanë ratifikuar Konventën. Konventa nuk ka hyrë ende në fuqi në shtatë nga dhjetë vendet ratifikuese. Meqenëse Kosova nuk është anëtare e ILO-s, aktualisht nuk ka asnjë detyrim zyrtar për Kosovën që të shqyrtojë ratifikimin e Konventës. Megjithatë,

⁴ De Hert, P. dhe Korenica, F., “The New Kosovo Constitution and Its Relationship with the European Convention on Human Rights: Constitutionalization ‘Without’ Ratification in Post-Conflict Societies” [“Kushtetuta e re e Kosovës dhe marrëdhënia e saj me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut: Kushtetucionalizmi “pa” ratifikim në shoqëritë paskonfliktuale”], ZaöRV 76(1), 2016, fq. 165, marrë nga: http://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_1_a_143_166.pdf.

⁵ Ibid.

⁶ 10728/1/15 REV, neni 74.

⁷ Direktivat 2000/78/EC, 2004/113/EC, 79/7/EEC, 97/81/EC, 92/85/EEC, 2000/43/EC, 2006/54/EC, 2010/41/EU dhe 2019/1158, përkatësisht. Direktiva e Balancit Punë-Jetë shfuqizoi direktivën për Pushim (Direktiva 2010/18/EU) në fuqi prej 2 gushtit 2022.

⁸ ILO, Konventa për dhunën dhe ngacmimin 2019 (Nr. 190), neni 1.1(a).

⁹ Ibid, neni 3.

¹⁰ Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, *Konventa e dhunës dhe ngacmimit*, 2019 (Nr. 190), neni 1.

¹¹ ILO, Kushtertuta, neni 19.5.

legjislacioni ekzistues në lidhje me punën në Kosovë merr parasysh konventat e ILO-s,¹² dhe korniza ligjore do të forcohej nëpërmjet harmonizimit me Konventën.

Kushtetuta

Kushtetuta është akti më i lartë juridik i Republikës së Kosovës.¹³ Rendi kushtetues i Republikës së Kosovës bazohet në parimin e mosdiskriminimit.¹⁴ Barazia gjinore parashihet "si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore".¹⁵ Kapitulli II përcakton të drejtat dhe liritë themelore të zbatueshme për të gjithë, duke përfshirë të drejtën e punës dhe ushtrimit të profesionit.¹⁶ Dispozita operative për barazinë përpara ligjit parashikon:

1. Të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim.
2. Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal.
3. Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Masat e tilla do të zbatohen vetëm derisa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato.¹⁷

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

Edhe pse Kushtetuta parashikon një gamë të gjerë të drejtash dhe lirish, në nenin 55 pohohet se: "të drejtat dhe liritë themelore të garantuara me këtë Kushtetutë, mund të kufizohen vetëm me ligj." Kjo dispozitë është kritikuar. Disa kanë argumentuar se është jologjike.¹⁸ Megjithatë, kjo dispozitë e tillë limituese është relativisht e zakonshme në rendet ligjore kushtetuese,¹⁹ dhe pjesa tjetër e dispozitës përmban garanci standarde të tilla si parimi i proporcionalitetit dhe konsideratat e ndryshme që gjykatat duhet ta kenë parasysh. Parimet e përcaktuara në Kushtetutë zbatohen përmes ligjeve të ndryshme, të shqyrtuara më poshtë.

¹² Shih, për shembull, preambulën e Ligjit Nr.03/L –212 të Punës.

¹³ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, neni 16.

¹⁴ Si dhe parimet e lirisë, paqes, demokracisë, barazisë, respektimit të të drejtave dhe lirive të njeriut dhe sundimit të ligjit, mosdiskriminimit, të drejtës së pronës, mbrojtjes e mjedisit, drejtësisë sociale, pluralizmit, ndarjes së pushtetit shtetëror dhe ekonomisë së tregut (neni 7.1).

¹⁵ Neni 7.2.

¹⁶ Neni 49.

¹⁷ Neni 24.

¹⁸ Doli, D. dhe Korenica, F., "Calling Kosovo's Constitution: A Legal Review [Të thërrasësh Kushtetutën e Kosovës: Shqyrtim ligjor]", The Denning Law Journal, 2010, fq. 82, marrë nga:

<http://www.ubplj.org/index.php/dlj/article/view/354/383>.

¹⁹ Dawood, A. dhe Bulmer, E. Për Institutin Ndërkombëtar për Demokraci dhe Asistencë Elektorale, 'Limitation Clauses: International IDEA Constitution-Building Primer' 11 [Klauzolat limituese: Nxitësi ndërkombëtar i ndërtimit të Kushtetutës i IDEA-s], 2017, marrë nga:

<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>, ku diskutohen shembuj të Kartës së të Drejtave dhe Lirive të Kanadasë, Kushtetuta e Afrikës së Jugut dhe Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

Kodi Penal i Kosovës

Në Kosovë, çështjet penale që lidhen me punën trajtohen në bazë të Kodit Penal.²⁰ Në veprat penale të ndërlidhura përfshihen:

- Cenimi i të drejtave në marrëdhëniet e punës, duke përfshirë të drejtat që lidhen me punësimin ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pagat ose të ardhurat e tjera, kohëzgjatjen e orarit të punës, mungesën nga puna dhe mbrojtjen e grave dhe personave me aftësi të kufizuara të ndryshme;
- Cenimi i të drejtave të punësimit dhe papunësisë (mohimi ose kufizimi i së drejtës në punësim në kushte të njëjta);
- Cenimi i të drejtës në menaxhim;
- Cenimi i të drejtës në grevë;
- Cenimi i të drejtave nga sigurimi social;
- Keqpërdorimi i të drejtave nga sigurimi social.²¹

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

Në vitin 2019, Kosova miratoi Kodin e ri Penal. Krahas veprave penale të lartpërmendura, në këtë Kod përfshihet një nen i ri për ngacmimin seksual, i cili përkufizohet si: "cilado formë e sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike të natyrës seksuale, me qëllim të cenimit të dinjitetit apo që cenon dinjitetin e personit, dhe krijon një mjedis i cili është objektivisht frikësues, armiqësor, degradues ose poshtërues".²² Ky përkufizim është në harmoni, si me Direktivën e BE-së për Reformimin, ashtu edhe me Konventën e Stambollit.²³ Kryerësit e ngacmimit seksual, sidomos ndaj personave që "janë të ndjeshëm për shkak të moshës, sëmundjes, paaftësisë, varësisë, shtatzënisë", mund të dënohen me gjobë ose burgim deri në tri vjet". Ngacmimi seksual i kryer nga një person që ka pozitë autoriteti mbi atë viktimë dënohet më shumë: nga gjashtë muaj deri në tre vjet burgim.

Ligji i Punës

Ligji nr. 03/L-212 i Punës (LP) ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet që dalin nga marrëdhëniet e punës²⁴ dhe zbatohet për personat fizikë ose juridikë në sektorin publik dhe privat.²⁵

Kontratat e punës

LP-ja përcakton kriteret ligjore të **kontratave të punës** dhe rregullon periudhat e kontratave.²⁶ Një Dokument i Politikave të RrGK-së 2017 vuri në dukje se dispozita aktuale ligjore me të cilën kërkohet një periudhë prej 10 vjetësh kontratash me afat të caktuar para se kontrata e një punonjësi të konsiderohet si një kontratë e përhershme është tepër e gjatë

²⁰ Kodi Penal i Republikës së Kosovës, Kodi nr. 06/L-074, kapitulli XIX, marrë nga: http://ligjet.kuvendikosoves.org/Uploads/Data/Documents/Codeno06L-074_km3reeds5V.pdf; and LPD, Art. 17.

²¹ Ibid, nenet 218-224.

²² Neni 183.

²³ Direktiva për Reformim, neni 2.1(d); Këshilli i Evropës, "Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje" ("Konventa e Stambollit"), 2011, neni 40, marrë nga: <https://rm.coe.int/168008482e>. Kosova inkorporoi Konventën Stambollit si instrument që zbatohet drejtpërdrejt në Kosovë, sipas nenit 22 të Kushtetutës në vitin 2020.

²⁴ Republika e Kosovës, Kuvendi, Ligji nr. 03/L-212 i Punës, 2010, neni 1, marrë nga: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/liqjet/2010-212-eng.pdf>.

²⁵ LP, neni 2.1

²⁶ LP, neni 10-11.

dhe nuk ofron mbrojtje të duhur për prindërit.²⁷ Më tej, përvoja lë të kuptohet se punëdhënësit përdorin kontratat e punës për një periudhë të caktuar, me qëllim që të shmangin pasojat e shkeljes së dispozitave të LP-së, sidomos ato që kanë të bëjnë me pushimin e lehonisë.²⁸ RrGK-ja ka rekomanduar zvogëlimin e periudhës në tri vjet dhe përfshirjen e një pohimi të drejtpërdrejtë që në raste të caktuara nuk do të sjellë ndërprerjen e llogaritjes së kohëzgjatjes së periudhës, domethënë, paaftësia e përkohshme, rreziku gjatë shtatzënisë, lehonja, adoptimi, kujdestaria për adoptim, kujdesi nga prindi adoptues, rreziku gjatë gjidhënies dhe atësia.²⁹ Më tej, ndërprerja e periudhës së provës, për shkak të shtatzënisë, sipas ligjit³⁰ duhet të trajtohet si diskriminim i drejtpërdrejtë. Ndonëse neni 12 parashikon që pushimi i lehonisë "ose ndonjë pushim tjetër" i marrë në përputhje me Ligjin nuk e ndërpret marrëdhënien e punës, në dokumentin e politikave thuhet se termi pushimi i atësisë dhe pushimi prindëror duhet të përfshihen në mënyrë eksplicite.

Zbatimi i Direktivës së Balancit punë-jetë (të diskutuar më poshtë) do të zgjidhte disa nga çështjet që rrjedhin nga abuzimi i punëdhënësve me kontratat e njëpasnjëshme me afat të caktuar për të shmangur pagesat që lidhen me të drejtat prindërore.³¹ Direktiva parashikon që në rastin e kontratave të njëpasnjëshme me afat të caktuar me të njëjtin punëdhënës, numri i këtyre kontratave duhet të merret parasysh kur të llogaritet periudha kualifikuese për lejen prindërore. I njëjti parim zbatohet për llogaritjen e periudhës së pranueshme për të kërkuar aranzhime fleksibile të orarit të punës. Ndryshime të mëtejshme të mundshme për të kufizuar kontratat me afat të caktuar që përdoren për të shmangur përmbytjen e të drejtave të pushimit përfshijnë kërkimin e arsyeve objektive për çdo emërim me afat të caktuar dhe sqarimin e kuptimit të kontratave "të njëpasnjëshme" për të parandaluar boshllëqet e shkurtra ndërmjet emërimeve me afat të caktuar që përdoren për të anashkaluar kontratat e përhershme për punonjësit.³²

Mbrojtja në punë

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

²⁷ RrGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", Prishtinë: RRGK, 2017, fq. 19, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>.

Disa inspektorë të punës e konfirmuar këtë, çka lë të kuptohet se kontratat afatgjata do të shërbenin si mekanizëm i dobishëm për të penguar punëdhënësit të shmangin zbatimin e dispozitave të pushimit të lehonisë (intervista të RRGK-së, 2018).

²⁸ Kjo ishte tema përsëritëse e intervistave që kreu RrGK-ja me inspektorët e punës (2018).

²⁹ Ibid, fq. 19.

³⁰ Ibid, fq. 20.

³¹ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 5.4.

³² Ryan, D. për RrGK, *Më shumë zgjedhje përmes politikave miqësore për familjen*, 2021.

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

³⁴ RrGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", fq. 23³⁵ Direktiva 92/85/EEC për prezantimin e masave në përnxitjen e përmirësimeve në vendin e punës në drejtim të sigurisë dhe shëndetit të punonjëseve shtatzënë dhe punonjëseve që sapo kanë lindur apo janë gjidhënese: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

përmirësohej edhe duke futur një dispozitë vlerësimi dhe informimi, të ngjashme me nenet 4-5 të Direktivës për Shtatzëninë,³⁵ për të siguruar që natyrës, shkallës dhe ekspozimit ndaj rrezikut t'i kushtohet vëmendje e mjaftueshme përpara ndërmarrjes së veprimeve përjashtuese.³⁶

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

Pushimi i lehonisë, prindëror dhe i atësisë

Gratë kanë të drejtë për 12 muaj **pushim lehonie**, i cili mund të fillojë deri në 45 ditë para datës kur pritet të lindë.³⁹ Në periudhën prej 28 ditëve para datës kur pritet të lindë, punëdhënësi me pëlqimin e gruas shtatzënë, mund të kërkojë që ajo ta fillojë pushimin e lehonisë, nëse punëdhënësi mendon se gruaja e punësuar nuk është në gjendje t'i kryejë detyrat e saj. Gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë. Tre muajt në vijim, nëse nëna zgjedh ta zgjasë pushimin e lehonisë, Qeveria e Kosovës paguan kompensimin e punonjëses me 50% të pagës mesatare në Kosovë.⁴⁰ Tre muajt në vijim, nëse nëna zgjedh ta zgjasë përsëri pushimin e lehonisë, janë pa pagesë. Nëse nëna nuk dëshiron të kërkojë asnjëherë prej zgjatjeve tri mujore, ajo duhet ta njoftojë punëdhënësin më së voni 15 ditë përpara përfundimit të pushimit fillestar prej gjashtë muajsh. Duket se nuk ka detyrim për të njoftuar, nëse gruaja zgjedh të mos i shfrytëzojë gjashtë muajt e parë të pushimit të lehonisë. Në ligj jepet një dispozitë e veçantë për pushimin e lehonisë, nëse fëmija lind i vdekur ose vdes përpara skadimit të pushimit të lehonisë.⁴¹ Kjo dispozitë duhet të shtrihet edhe për baballarët, në përputhje me Direktivën e Balancit punë-jetë.⁴²

Të drejtat e pushimit prindëror në Kosovë janë jashtëzakonisht të kufizuara dhe në përgjithësi janë vetëm transferimi i pushimit të lehonisë te babai ose pushimi tre-ditor për

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

³⁶ Një dispozitë për vlerësimin e rrezikut është përfshirë në Ligjin nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, neni 16, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20Safety%20and%20Health%20at%20Work.pdf>. Megjithatë, kjo dispozitë është formuluar në vija të përgjithshme dhe nuk është specifike për punonjëset shtatzëna dhe gjidhënësë. Punonjëset shtatzënë dhe gjidhënësë përmenden specifikisht vetëm në dispozitën për informimin e të punësuarve (neni 18).

³⁷ LP, neni 48.

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

³⁹ LP, neni 49.

⁴⁰ Shtjelluar në Udhëzimin administrativ nr. 01/2018 për rregullimin e procedurave administrative të kompensimit për pushimin e lehonisë të paguar nga Qeveria. (Republika e Kosovës, Rregullorja nr. 01/2018 për Marrëdhëniet e Punës e Zyrës Kombëtare të Auditimit, marrë nga: <http://www.zka-rks.org/wp-content/uploads/2018/03/Regulation-NAO-No-012018on-employment-relationship.pdf>).

⁴¹ LP, neni 51.

⁴² Recital 19.

të gjithë punonjësit pas lindjes së fëmijës së tyre⁴³ Baballarët mund të marrin të drejtat e mësipërme të pushimit të lehonisë nëse nëna "vdes ose e braktis fëmijën para përfundimit të pushimit të lehonisë".⁴⁴ Periudhat e zgjatjes mund t'i transmetohen edhe babait të fëmijës nëse nëna pajtohet.⁴⁵ Kosova ende nuk e ka transpozuar Direktivën e Balancit Punë-Jetë të BE-së, as paraardhësen e saj Direktivën për Pushimin Prindëror. Sipas Direktivës së Balancit Punë-Jetë, pushimi prindëror është një e drejtë individuale e çdo punonjësi. E drejta është për katër muaj pushim për t'u marrë para se fëmija të arrijë një moshë të caktuar, deri në moshën tetë vjeç.⁴⁶ Të paktën dy nga katër muajt duhet të jenë të patransferueshëm ndërmjet prindërve.⁴⁷ Megjithatë, siç theksohet në Dokumentin e Politikave të RrGK-së 2017, në parim punonjësit duhet të lejohen të marrin të gjithë pushimin e tyre dhe, për rrjedhojë, asnjë periudhë nuk duhet të jetë e transferueshme.⁴⁸ Vlerësimi i ndikimit të Komisionit Evropian në Direktivën e Balancit Punë-Jetë ka njohur gjithashtu përfitimet e konsiderueshme që lidhen me rritjen e kohëzgjatjes së pushimit të patransferueshëm në drejtim të rritjes së të ardhurave të familjes dhe mirëqenies individuale (për baballarët, nënat dhe fëmijët).⁴⁹

Direktiva e Balancit Punë-Jetë kërkon vetëm që të paguhet pushimi prindëror "në mënyrë të tillë që të lehtësojë marrjen e pushimit prindëror nga të dy prindërit."⁵⁰ Megjithatë, Recitali 31 pranon se familjet janë në gjendje të shfrytëzojnë pushimin prindëror vetëm nëse ajo paguhet mjaftueshëm "me synimin për të mundësuar një standard jetese të mirë". Hulumtimet kanë treguar vazhdimisht se niveli i kompensimit është një faktor kyç në shfrytëzimin pushimeve në lidhje me familjen, veçanërisht për familjet dhe burrat me të ardhura të ulëta.⁵¹ Për të lehtësuar përdorimin e pushimit prindëror nga të dy prindërit, shkalla e kompensimit duhet të paktën të përputhet me nivelin e parashikuar për pushimin e lehonisë (70% e pagës bazë). Ky nivel do të ishte në përputhje me përkufizimin e Komisionit Evropian për pushimin "e mirëpaguar" (66% e të ardhurave të mëparshme).⁵² Megjithatë, OECD ka vënë në dukje se, meqenëse mund të jetë e papërbalueshme për fituesin kryesor të familjes që të marrë pushim me pagesë pa zëvendësim të të ardhurave të plota, mund të jetë e nevojshme paga 80-100% për të arritur një përfitim të konsiderueshëm të të drejtave të pushimit.⁵³ Zhvillimi i një skeme të sigurimeve shoqërore lidhur me punësimin në Kosovë mund të mundësojë një nivel të përmirësuar të kompensimit për të gjitha format e pushimit familjar..

Një tjetër faktor i rëndësishëm që ndikon në marrjen e pushimit prindëror është fleksibiliteti në dizajn.⁵⁴ Kjo reflektohet në Direktivën e Balancit Punë-Jetë nëpërmjet kërkesës që punonjësit duhet të kenë të drejtën të kërkojnë që ata të marrin pushim prindëror në mënyra fleksibile.⁵⁵ Ndërsa detajet e kësaj i janë lënë shteteve për t'u përcaktuar, Recitali 23

⁴³ LP, neni 39.

⁴⁴ LP, neni 49.7. neni 50 përsërit nenin 49.7, por duke përfshirë edhe rastet kur nëna sëmuret.

⁴⁵ LP, neni 49.8.

⁴⁶ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 5.1

⁴⁷ Ibid, neni 5.2.

⁴⁸ RrGK, "Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me Acquis të Bashkimit Evropian për Barazinë Gjinore", fq. 24.

⁴⁹ Komisioni Evropian, Vlerësimi i Ndikimit që shoqëron dokumentin Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit mbi Balancin Punë-Jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE (SWD(2017) 202 final), fq. 97.

⁵⁰ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 8.3.

⁵¹ ETUC, "Ribalancimi: Pakoja e instrumenteve ETUC për zbatimin dhe transpozimin e Direktivës së Ekuilibrit Jetë-Punë" (2019) f. 15; de la Porte, C., Larsen, T. P., dhe Szelewa, D., "Një shtet rregullator i mirëqenies që barazon gjininë? Zbatimi i Direktivës së BE-së për ekuilibrin punë-jetë në Danimarkë dhe Poloni" [2020] Analet e Akademisë Amerikane të Shkencave Politike dhe Sociale 84–103.

⁵² van Belle, J. për RAND Europe, "Politikat e atësisë dhe pushimit prindëror në tërë Bashkimin Evropian" (2016) f. 4; Komisioni Evropian, Treguesit për monitorimin e Udhëzimeve të Punësimit duke përfshirë treguesit për analiza shtesë të punësimit, përmbledhje 2010, Tabela 18.M3.

⁵³ OECD, "Pushimi prindëror me pagesë: Një vështrim i detajuar i qasjeve nëpër vendet e OECD" (2018) fq. 9.

⁵⁴ Aumayr-Pintar, C. për Eurofound "Pushimi prindëror dhe i atësisë - Marrja nga baballarët" (2019), fq. 20.

⁵⁵ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 5.6.

sugjeron opsionet e "me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme, në periudha të alternuara, të tilla si për një numër javësh të njëpasnjëshme pushimi të ndara nga periudhat e punës, ose në mënyra të tjera fleksibile". Përshtatja e kësaj gjuhe në kornizën ligjore të Kosovës do të ofronte shembuj ilustrues të asaj që mund të kërkohej nga punonjësit, duke lënë të hapur mundësinë për opsione të tjera fleksibile që mund të jenë të përshtatshme për familjet individuale.⁵⁶ Zgjatja e kufirit të moshës tetëvjeçare të fëmijëve deri në të cilën prindërit mund të marrin pushimin prindëror deri në moshën 12 vjeç mund të lehtësojë më tej një fleksibilitet më të madh për prindërit që dëshirojnë të marrin pushim në periudha më të shkurtra dhe t'i lejojë prindërit të shoqërojnë fëmijët e tyre ndërsa fitojnë autonomi më të madhe dhe integrohen në shkollën e mesme.⁵⁷ Në lidhje me **pushimin e atësisë**, Ligji duket se përmban një gabim sepse parashikohen tri ditë pushim me pagesë për të gjithë punonjësit pas lindjes së fëmijës së tyre, por dispozita e pushimit të atësisë u siguron baballarëve vetëm dy ditë leje me pagesë në lindjen ose birësimin e fëmijës së tyre, duke e bërë këtë të fundit të tepërt.⁵⁸ Gjithashtu, babai ka të drejtë për dy javë pushim pa pagesë pas lindjes ose adoptimit të fëmijës para se fëmija të mbushë tri vite.⁵⁹ Këto të drejta janë më pak se 10 ditët e pushimit me pagesë të parashikuar me Direktivën e Balancit Punë-Jetë.⁶⁰ Vlen të përmendet se periudha fillestare e pushimit të atësisë paguhet plotësisht. Reforma duhet të zgjasë periudhën e pushimit të atësisë në të paktën 10 ditë që paguhet plotësisht dhe të ruajë opsionin për dy javë të tjera pushim pa pagesë për t'u marrë në mënyrë fleksibile.

Ligji ndalon shkëputjen e kontratës së punës dhe/ose ndërrimin e vendit të punës gjatë shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe mungesës në punë për shkak të përkujdesjes së veçantë ndaj fëmijës.⁶¹ Kjo dispozitë duhet të ndryshohet për të përfshirë në mënyrë eksplicite pushimin prindëror dhe atë të atësisë.

Për cenimin e të drejtave të parashikuara në LP, aplikohen gjopa që variojnë nga 100 deri në 10,000 euro.⁶²

Direktiva e Balancit Punë-Jetë kërkon që të drejtat pushimit të atësisë të zgjerohen në **prindër të dytë ekuivalent** "për aq sa njihen me ligjin kombëtar"⁶³ dhe inkurajon shtetet të zgjerojnë të drejtat e pushimit prindëror për **"të gjithë punonjësit që ushtrojnë përgjegjësi prindërore"**.⁶⁴ Kushtetuta e Kosovës lejon që dy persona të martohen dhe ndalon diskriminimin në bazë të orientimit seksual ose gjinisë.⁶⁵ Orientimi seksual është një karakteristikë e mbrojtur si në Ligjin për Barazinë Gjinore (LBGJ) ashtu edhe në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (LMD), dhe mohimi ose kufizimi i ndonjë të drejte kushtetuese në

⁵⁶ Direktiva e Balancit Punë-Jetë ofron vetëm të drejtën për të kërkuar marrëveshje fleksibile. Punëdhënësit lejohen të refuzojnë kërkesa të tilla (neni 5.6) dhe, më gjerësisht, të shtyjnë pushimin prindëror në përgjithësi për një periudhë të arsyeshme kohore ku dhënia e pushimit do të "prishte seriozisht funksionimin e mirë të punëdhënësit" (neni 5.5). Detajet do të nevojiten në ligjin zbatues për të parandaluar refuzimet/shtyrjet e pajustificuara, veçanërisht përmes përcaktimit se çfarë përbën një ndërprerje "serioze".

⁵⁷ Komisioni Evropian, Vlerësimi i Ndikimit që shoqëron dokumentin Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit mbi ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE (SWD(2017) 202 final), fq. 63-64.

⁵⁸ LP, neni 39, përkatësisht neni 50.2.

⁵⁹ LP, neni 50.2. Në nenin 50, të drejtat shtrihen edhe për kujdestarët në rast të vdekjes së të dy prindërve të fëmijës ose nëse prindërit e braktisin fëmijën (neni 3).

⁶⁰ Neni 4.1.

⁶¹ LP, neni 53. Përrjashtimin e vetëm e përbëjnë rastet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës sipas nenit 76 për shkarkimet kolektive nga puna.

⁶² Për secilën shkelje të neneve 46 (mbrojtja e femrave të punësuar), 48 (mbrojtja e amësisë), 49 (pushimi i lehonisë), ose 53 (ndalimi i shkëputjes së kontratës), aplikohen gjopa që variojnë nga 100 deri në 10,000 euro (nenet 5.9, 5.11, 5.12 dhe 5.13). Për secilën shkelje të neneve 50 (të drejtat e të atit të fëmijës), 51 (pushimi i lehonisë për humbjen e fëmijës) ose 52 (mungesa nga puna për përkujdesje të veçantë të fëmijës), aplikohen gjopa që variojnë nga 100 deri në 9,000 euro (neni 4.5, 4.6 dhe 4.7). (Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës).

⁶³ Neni 4.1.

⁶⁴ Recital 21.

⁶⁵ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 37.1 dhe 24.2.

bazë të orientimit seksual ose gjinisë është i ndaluar me Kodin Penal.⁶⁶ Pavarësisht këtyre mbrojtjeve, Ligji për Familjen përmban referenca për "dy persona të gjinive të ndryshme" për martesë dhe "dy persona të gjinisë së ndryshme" për fejesë.⁶⁷ Këto referenca kontradiktore duhet të hiqen për konsistencë me Kushtetutën. Përderisa Ligji për Familjen nuk e kufizon birësimin për personat e së njëjtës gjini, bashkëshortët mund të adoptojnë fëmijë vetëm bashkërisht dhe personat e pamartuar mund të adoptojnë një fëmijë vetëm,⁶⁸ prandaj duke kufizuar kështu adoptimin e përbashkët ose të dytë nga prindi për disa. Në transpozimin e Direktivës së Balancit Punë-Jetë, koncepti i "prindit të dytë ekuivalent" duhet të përkufizohet në mënyrë adekuate për të siguruar që të drejtat për pushim të atësisë dhe pushim prindëror shtrihen tek personat që janë në partneritet dhe familje të rikompozura ku punëtorë të tillë ushtrojnë përgjegjësi prindërore. Për të mbështetur familjet me një prind, duhet të merret parasysh lejimi i përdorimit të pushimit të atësisë nga një person i emëruar.⁶⁹

Direktiva e Balancit Punë-Jetë kërkon që shtetet të vlerësojnë nëse pushimi prindëror do të duhet të përshtatet me nevojat e **prindërve birësues, prindërve me aftësi të kufizuara dhe prindërve me fëmijë me aftësi të kufizuara ose me sëmundje afatgjatë**.⁷⁰ Pozicioni i prindërve birësues në LP është aktualisht i paqartë.⁷¹ Rishikimet e ligjit duhet të sigurojnë që prindërit birësues të kenë qasje të barabartë në të gjitha të drejtat e pushimit familjar. Personave me aftësi të kufizuara u jepen aktualisht dy ditë pushim shtesë në vit.⁷² Kjo mbrojtje mund të shtrihet për personat me fëmijë që kanë kërkesa të veçanta të kujdesit shëndetësor. Gjithashtu duhet të merret parasysh përfshirja e mbrojtjeve shtesë për persona të tillë si: rritja e kufirit të moshës së fëmijëve deri në të cilin pushimi prindëror mund të merret deri në 18 vjeç ose heqja e kufirit në rrethana të caktuara; zgjatjen e periudhës së pushimit; ose vendosjen e kufizimeve të mëtejshme në aftësinë e punëdhënësve për të refuzuar ose shtyrë pushimin prindëror.

Duket qartë që Ligji i tanishëm është hartuar mbi një shpërndarje të pabarabartë të përgjegjësisë prindërore midis nënave dhe baballarëve, gjë që përforcon ndarjet tradicionale të përgjegjësisë, ku nëna supozohet se është kujdestarja kryesore; duke u përpjekur të mbrojë marrëdhëniet e veçanta midis nënës dhe fëmijës, ligji i mohon babait mundësinë për të krijuar një marrëdhënie të tillë me fëmijën e tij gjatë periudhës menjëherë pas lindjes.⁷³ Në praktikë, janë të konsiderueshme dëshmitë që lënë të kuptohet se këto dispozita ligjore kanë bërë që punëdhënësit të shmangin punësimin e grave që ngelin shtatzënë, duke kontribuar kështu tërthorazi në diskriminimin me bazë gjinore në procesin e pranimit në punë.⁷⁴ Në raportet e Kosovës për vitin 2018, 2019, dhe 2020, Komisioni Evropian konfirmoi se ekziston nevoja për reformimin e sistemit të pushimit të lehonisë dhe prindëror, meqenëse aktualisht përbën një pengesë për punësimin e grave, sidomos në sektorin privat.⁷⁵

⁶⁶ LBGJ, Neni 4.1; LMD, neni 1.1; GJKK neni 190.1.

⁶⁷ Ligji nr. 2004/32 për Familjen i Kosovës, nenet 14.1 dhe 9.

⁶⁸ Nr. 2004/32 për Familjen i Kosovës, nenet 164.

⁶⁹ COFACE, "Vlerësimi i Direktivës së BE-së për Balancin Punë-Jetë" (2019), f. 7.

⁷⁰ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 5.8.

⁷¹ Prindërit birësues kanë qasje në të drejtat e pushimit të atësisë (neni 50.2) dhe qasje disi të kufizuara në të drejtat e pushimit të lehonisë (neni 50.3). Megjithatë, e drejta për tri ditë mungesë nga puna me pagesë duket se përjashton prindërit birësues (Neni 39.1.3). Përkufizimi i "anëtarëve të ngushtë të familjes" përfshin fëmijët e birësuar (neni 3.16) por ka një zbatim të kufizuar në LP.

⁷² LP, Neni 32.4.

⁷³ Craig, P. Dhe Gráinne de Búrca, EU Law: Text, Cases and Materials (5th). [E drejta e BE-së: Tekste, raste dhe materiale], 2011, fq. 877, ku vihet në dukje e njëjta gjë si në rastin e GJED-së nr. 184/83 Hofmann marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0184>.

⁷⁴ RRGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", rikonfirmuar nga të intervistuarit në institucione të ndryshme (intervista të RRGK-së, 2018). Shih gjithashtu, RRGK, *Arritja e ekuilibrit*.

⁷⁵ Komisioni Evropian, Raporti për Kosovën 2018, 156 përfundimtar, Strasburg: 2018, f. 60, marrë nga:

Pushimi i kujdestarëve dhe i Forcës Madhore

Direktiva e Balancit Punë-Jetë u siguron punëtorëve pesë ditë "leje për kujdestarin" në vit për qëllimin e ofrimit të kujdesit ose mbështetjes për një të afërm, ose një person që jeton në të njëjtën familje me punonjësin dhe që ka nevojë për kujdes të konsiderueshëm ose mbështetje për një arsye serioze mjekësore.⁷⁶ Shtetet inkurajohen të sigurojnë një pagesë ose shtesë për pushimin e kujdestarëve, por asnjë minimum nuk është i detyrueshëm.⁷⁷ Koncepti i pushimit të kujdestarit ende nuk është transpozuar në Kosovë.

Pushimi për shkak të *Forcës madhore* i referohet pushimit për "arsye urgjente familjare në rast sëmundjeje apo aksidenti duke e bërë të domosdoshëm praninë e menjëhershme të punonjësit".⁷⁸ LP aktualisht parashikon deri në pesë ditë pushim kur vdes një "anëtar i ngushtë" i familjes⁷⁹. Kjo dispozitë duhet të zgjerohet për të llogaritur sëmundjet ose aksidentet.

Diskriminimi

LP-ja i obligon punëdhënësit që t'u paguajnë grave dhe burrave **kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë**, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.⁸⁰ "Paga" përkufizohet si "shpërblimi ose fitimi i çfarëdo niveli të llogaritur e shprehur në para për të punësuarin.⁸¹ "Të ardhurat e tjera" të përkufizuara si pagë shtesë, për të cilën punonjësi ka të drejtë për punën gjatë orarit shtesë, gjatë ditëve të festave ose gjatë natës.⁸² Është e paqartë se në çfarë referohet saktësisht "të ardhurat e tjera" në këtë pagë shtesë, ose nëse termi përfshin shtesa të tjera. Koncepti duket se është miratuar nga e drejta evropiane.⁸³ Për shembull, Gjykata Evropiane e Drejtësisë (GJED) ka vlerësuar se përfitimet e udhëtimit për punonjësit ose pjesëtarët e familjes; përfitimet e lehonisë; bonuset për Krishtlindje; dhe pagesat e ndërprerjes, të gjitha bëjnë pjesë në këtë përkufizim (edhe pse jo përfitimet nga sigurimet sociale).⁸⁴ Gjykatat në Kosovë ndoshta do të mund t'i interpretonin "të ardhurat e tjera" në vija po aq të përgjithshme. Për çdo shkelje të dispozitës për pagë të barabartë, aplikohet një gjobë në vlerë midis 100 dhe 7,000 euro.⁸⁵

Ligji kundër diskriminimit i BE-së funksionon në bazë të "krahasorëve"; pretenduesi duhet ta argumentojë rastin në krahasim me dikë që është në një situatë të ngjashme. Kësisoj, gjatë vlerësimit të pagës së barabartë për "vlerë të njëjtë", mund të krahasohen vetëm punonjësinë të së njëjtës pozitë ose në një pozitë të ngjashme; krahasimet nuk mund të bëhen me punonjës që bëjnë punë të tjera.⁸⁶ Ndërsa koncepti i krahasuesve

<https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>; Kosovo 2019 Raport, 256 final, Bruksel: 2019, f. 68, në:

<https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-kosovo-report.pdf>; dhe Raporti për Kosovën 2020, 356 final, Bruksel: 2020, f. 80, në: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/kosovo_report_2020.pdf.

⁷⁶ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, nenet 6.1 dhe 3.1 (c).

⁷⁷ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, Recital 32.

⁷⁸ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 7.

⁷⁹ LPL, neni 39.1.2.

⁸⁰ LP, neni 55.3.

⁸¹ LP, neni 3.1.13.

⁸² LP, neni 56.

⁸³ Neni 157 i Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Evropian dhe neni 2.1(e) i Direktivës së Reformimit (recast) parashikon se "pagë" nënkupton "pagën e zakonshme bazë ose minimale ose pagën dhe çdo kompensim tjetër, qoftë në para apo në natyrë, që punonjësi merr drejtpërdrejt ose tërthorazi, në lidhje me punësimin e tij/saj, nga punëdhënësi i tij/saj".

⁸⁴ Craig, P. dhe de Búrca, G., Ligji i BE-së: Teksti, rastet dhe materialet, 2011, fq. 860-861.

⁸⁵ Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, neni 2.24.

⁸⁶ Direktiva e reformimit, recitale 9-10.

përdoret në lidhje me diskriminimin e drejtpërdrejtë në kuadër të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi,⁸⁷ LP-ja nuk iu referohet krahasorëve në mënyrë eksplicite.

LP **ndalon diskriminimin** në punësim. Kjo ka të bëjë me rekrutimin, trajnimin, promovimin, kushtet e punës, masat disiplinore, anulimin e kontratës së punës ose çështje të tjera që dalin nga marrëdhënia e punës⁸⁸. "Diskriminimi" përkufizohet si:

çdo dallim që përfshin përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim apo profesion apo ngritje profesionale...⁸⁹

Ligji ka edhe një dispozitë të veçantë me të cilën ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë i personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, ngritjes në detyrë dhe ndërtimit të kapaciteteve.⁹⁰ Ligji bën një përjashtim nëse puna nuk kryhet "si duhet" nga një person me aftësi të kufizuara, gjë që shtrон pyetjen lidhur me atë se çfarë niveli provash do të kërkohej për të treguar se individët nuk kanë aftësitë e kërkuara, si dhe rrezikun e përdorimit negativ të supozimeve të stereotipizuara lidhur me kapacitetet e njerëzve me aftësi të kufizuara, për të kufizuar mundësitë e tyre.⁹¹

Ligji nuk përmban dispozita të tjera specifike lidhur me shkaqet e tjera të diskriminimit. Megjithatë, gjatë procesit të marrjes në punë, punëdhënësit "janë të obliguar të përcaktojnë kriteret dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj".⁹² Ligji dëshon të përmend format e tjera të diskriminimit siç janë: ngacmimi, ngacmimi seksual dhe nxitja e diskriminimit. Dallimi midis diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë as nuk përkufizohet dhe as nuk zbatohet për shkaqet e renditura të diskriminimit, përveçse në lidhje me aftësinë e kufizuar.

Ligji përmban një përjashtim të përgjithshëm të "kriterëve reale dhe përcaktues për vendin e punës".⁹³ Ky përjashtim rrjedh nga direktivat e BE-së për parandalimin e diskriminimit, sipas të cilave diskriminimi i drejtpërdrejtë mund të përligjet aty ku natyra e një roli specifik e bën këtë të papërshtatshëm për një person me karakteristika të caktuara, me kusht që objektivi që synohet të arrihet të jetë legjitim dhe kriteri proporcional.

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

Për çdo shkelje të dispozitës për ndalim të diskriminimit, aplikohet një gjobë në vlerë midis 100 dhe 10,000 euro.⁹⁴ Megjithatë, Udhëzimi Administrativ që detajon sanksionet, më vonë thekson: "Kur punëdhënësi apo personi përgjegjës bën diskriminim ndaj personave të

⁸⁷ LMD, neni 4.

⁸⁸ LP, neni 5.

⁸⁹ LP, neni 3.1.17.

⁹⁰ LP, neni 5.2.

⁹¹ Pitt, G., 'Genuine Occupational Requirements [Kërkesat reale në vendin e punës]', *Academy of European Law*, Trier, 2009, fq. 7, marrë nga: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/05_Occupational_requirements/2009_Pitt_EN.pdf.

Ky përjashtim duhet të lexohet në nenin 19 të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili bën të detyrueshëm marrjen e masave të arsyeshme për akomodimin e personave me aftësi të ndryshme në punësim.

⁹² LP, neni 5.4.

⁹³ LP, neni 5.3.

⁹⁴ Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, neni 5.2.

cilët kërkojnë pune apo punonjësve do të gjobiten në lartësinë e shumës së trefishtë të përcaktuar me dispozitat e këtij Udhëzimi Administrativ [sic]”.⁹⁵ Është e paqartë se cili është shkaku për rritjen e këtij ndëshkimi. Meqenëse LP-ja mbulon diskriminimin në aspekte të ndryshme të punësimit, është e paqartë se si pjesa “kur punëdhënësi apo personi përgjegjës bën diskriminim ndaj personave të cilët kërkojnë punë apo punonjësve” ndryshon nga përmbajtja ekzistuese e LP-së.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Qëllimi i Ligjit nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm: LMD) është:

përcaktimi i një kornize të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.⁹⁶

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

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

- kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë avancimet;
- qasjen në të gjitha llojet dhe nivelet e udhëheqjes profesionale, trajnimeve profesionale, trajnimit të avancuar profesional dhe rikualifikimet përfshirë edhe përvojën e punës praktike;
- kushtet e punësimit dhe të punës, përfshirë shkarkimin apo ndërprerjen e kontratës dhe pagesës;
- anëtarësimin dhe përfshirjen në organizata të punëtorëve ose të punëdhënësve apo në çdo organizatë tjetër anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, përfshirë edhe përfitimet që mundësohen nga organizatat e tilla; dhe
- mbrojtjen sociale, përfshirë skemën e ndihmës sociale, sigurimin social dhe mbrojtjen shëndetësore.⁹⁷

⁹⁵ Ibid, neni 11. Teksti original në gjuhën shqipe: “Kur punëdhënësi apo personi përgjegjës bën diskriminim ndaj personave të cilët kërkojnë pune apo punonjësve do të gjobiten në lartësinë e shumës së trefishtë të përcaktuar me dispozitat e këtij Udhëzimi Administrativ”. Një dispozitë e ngjashme është dyfishuar në LP, neni 92.3.

⁹⁶ Ligji nr. 05/-L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>, Art. 1.

⁹⁷ LMD, neni 2.1.

LMD-ja parasheh që parimi i trajtimit të barabartë kërkon që të mos ketë **diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë** sipas kuptimit të cilësdo nga bazat e mbrojtura.⁹⁸ "Diskriminimi" përkufizohet si "çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë në çfarëdo baze të mbrojtur, që ka për qëllim apo efekt të zhvleftësojë ose cenojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin, në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave dhe lirive themelore të njohura nga Kushtetuta dhe ligjet tjera të aplikueshme në Republikën e Kosovës".⁹⁹ Përfshirja e termit "efekt" pasqyron rregullin në ligjin e Bashkimit Evropian për diskriminim, sipas të cilit është e panevojshme të provohet motivimi për paragjykim (p.sh. që respondentit ka pikëpamje "seksiste") ose që rregulli apo praktika ka pasur për qëllim të rezultojë në një trajtim të diferencuar, nëse mund të provohet se rregulli ose praktika ka pasur si "efekt" dëmtimin e një grupi të mbrojtur.¹⁰⁰ Kjo është një përpjekje për të lehtësuar çështjet që kanë të bëjnë me sigurimin e provave në rastet e diskriminimit, duke marrë parasysh që diskriminimi, nga vetë natyra e tij, priret të mos manifestohet në një mënyrë lehtësisht të identifikueshme e të hapur;¹⁰¹ dhe që ligji nuk mund të rregullojë qëndrimet, por vetëm veprimet përmes të cilave manifestohen qëndrime të tilla.¹⁰² Kësisoj, disa fakte të caktuara ndihmëse që lidhen me situatat e diskriminimit nuk kanë pse të demonstrohen për të arritur parashtrimin e një ankese të suksesshme.

LMD-ja përcakton forma të ndryshme të **trajtimit të pabarabartë**.¹⁰³ "Diskriminimi i drejtpërdrejtë" konsiderohet kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme, sesa ka qenë i trajtuar ose do të trajtohet një person tjetër në një situatë të krahasueshme, sipas një apo më shumë nga bazat e mbrojtura. Kësisoj, akuza për diskriminim të drejtpërdrejtë mund të rrëzohet duke vërtetuar se ankuesi në fakt nuk është në një situatë të ngjashme ose të krahasueshme me atë të "krahasorit";¹⁰⁴ ose që trajtimi i diferencuar nuk mbështetet në ndonjë bazë të mbrojtur, por në diferenca objektive. Ka pasur raste që janë sjellë në gjykatë me elemente të diskriminimit, por RrGK-ja dhe partnerët e saj nuk kanë identifikuar rastet në të cilat gjykata ka vendosur se ekziston diskriminimi.¹⁰⁵

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

⁹⁸ LMD, neni 3.2.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut dhe Këshilli i Evropës, "Manual për Ligjin Evropian kundër Diskriminimit", 2018, f. 240.

¹⁰¹ Ibid, fq. 239.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ LMD, neni 4.

¹⁰⁴ Diskriminimi i drejtpërdrejtë në të drejtën e BE-së merr për bazë trajtimin e diferencuar në raport me atë të një krahasori hipotetik që ndodhet në një situatë të ngjashme (përveç në rrethana të jashtëzakonshme ku nuk ekziston një krahasor): C-177/88 Dekker marrë nga: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>). Shih udhëzimet e GJED në rastin C-381/99 Brunnhofer, marrë nga:

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

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

¹⁰⁵ KLI, *(Pa)Drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*, 2021.

të mjaftojnë. Në rastin "Bikla", GJED-ja hartoi një test për arsyetimin objektiv të një mase tërthorazi diskriminuese,¹⁰⁶ e cila është e ngjashme me LMD-në e Kosovës:

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

Lidhur me diskriminimin seksual, kostot ekonomike ose preferenca e klientëve zakonisht nuk e përlligjin diskriminimin e tërthortë, meqenëse standardi i përlligjjes është i lartë. Për shembull, GJED-ja nuk u ka dhënë rëndësi argumenteve lidhur me kostot më të larta të sigurimit të pagës së barabartë midis grave dhe burrave për qeveritë, ekonomitë kombëtare ose ndërmarrjet private.¹⁰⁷ Megjithatë, udhëzimi i GJED-së nuk përcakton domosdoshmërisht se si do ta interpretojnë këtë përjashtim gjykatat e Kosovës.

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

LMD-ja e përkufizon "viktimizimin" si diskriminim atëherë kur "personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo pasoja negative si reagim ndaj ankimit apo mos ankesës (procedurave të filluara) apo veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit". Ky parim pasqyrohet në pjesën më të madhe të direktivave të BE-së për trajtimin e barabartë.¹⁰⁸ Një shembull i këtij parimi do të ishte, p.sh., nëse punëdhënësi do të refuzonte t'i jepte një referencë një punonjësi të mëparshëm, në rast se ky refuzim do të ishte hakmarrje për procedurat ligjore që ka nisur punonjësi.¹⁰⁹

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

"Diskriminim i shumëfishtë", si forma e fundit e renditur e trajtimit të pabarabartë, është kur ndodh diskriminimi për shkak të më shumë sesa një baze të mbrojtur. LMD-ja shpjegon që diskriminimi i shumëfishtë, midis formave të tjera të sjelljes diskriminuese, konsiderohet i rëndë. Të tjera janë: diskriminimi që kryhet më shumë sesa njëherë, ose që zgjat për një periudhë të gjatë kohore ose që "ka pasur pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën".¹¹⁰ Teorikisht, gjykata përcakton se çfarë i përmbush kriteret për t'u konsideruar si shembulli i fundit.

Çuditërisht, diskriminimi "i rëndë" nuk ndëshkohet me ndonjë gjobë dukshëm më të madhe sesa diskriminimi "i zakonshëm". Mesa duket, i vetmi efekt i konstatimit të diskriminimit "të rëndë" është që gjyqtari mund të zgjedhë nivelin e ndëshkimit në shkallën e ndëshkimit. Për shembull, LMD-ja parashikon që personi fizik që kryen një akt diskriminimi mund të

¹⁰⁶ C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Weber von Hartz, 1986, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=EN>.

¹⁰⁷ Rasti C-43/75 Defrenne, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=NL>.

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

¹⁰⁹ Rasti C-185/97 Belinda Jane Coote kundër Granada Hospitality Ltd, 1998, ECR I-05199, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44105&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=f&first&part=1&cid=10842670>.

¹¹⁰ LMD, neni 5.

ndëshkohet me gjobë midis 400 dhe 600 euro.¹¹¹ Nëse vepra e diskriminimit konstatohet se është e rëndë, personi supozohet se do të ndëshkohet me gjobë në një shumë që i afrohet shifrës 600 euro. Megjithatë, LMD-ja parashikon se gjatë përcaktimit të lartësisë së kompensimit për viktimën, gjykata "duhet të ketë parasysh nëse çështja përfshin forma të rënda të diskriminimit".¹¹² Pra, është në diskrecion të gjyqtarit të marrë parasysh diskriminimin e shumëfishtë në këtë kontekst. **Kundërvajtjet** dhe gjobat përkatëse janë paraqitur më poshtë:¹¹³

- 400-600 euro shqiptohen si gjobë për personin fizik, i cili kryen, fton, nxit ose ndihmon në veprimtarinë diskriminuese, sipas bazave të mbrojtura;
- 1050-1350 euro shqiptohen si gjobë për personin juridik, i cili, gjatë kryerjes së veprimtarisë së vet, kryen, fton, nxit ose ndihmon në veprimtarinë diskriminuese, sipas bazave të mbrojtura;
- 750-1050 euro shqiptohen si gjobë për personin fizik që vepron në një pozitë përgjegjësie, brenda një personi juridik, institucioni shtetëror dhe ligjor ose organi me autorizime publike, ose për individin që ka një profesion të regjistruar (ose të dërguarit e tyre), për shkak të kryerjes, ftesës, nxitjes ose ndihmës në veprimtari diskriminuese. Dispozita nuk është e përpiktë;
- 450-750 euro shqiptohen si gjobë për fshehje të fakteve ose informatave të kërkuara nga organi administrativ ose gjykata kompetente lidhur me një ankesë për diskriminim;
- 1050-1350 euro për moszbatimin e vendimit të gjykatës;
- 450-750 euro i shqiptohet si gjobë "secilit që cenon dinjitetin e personit të caktuar ose për krijimin, qasjen apo aplikimin e mjedisit kërcënues, armiqësor, poshtërues ose frikësues". Kjo duket se është gjobë specifike për "ngacmimin", por me një përkufizim paksa të ndryshëm;¹¹⁴
- 450-750 euro i shqiptohen si gjobë "secilit që me qëllim e sjell në gjendje të pavolitshme personin, që ka qenë dëshmitar në veprimin për diskriminim, ose e ka refuzuar zbatimin e vendimit për sjellje diskriminuese." Kuptimi i kësaj kundërvajtjeje është i paqartë;¹¹⁵
- 450-750 euro i shqiptohen si gjobë "secilit që me qëllim e sjell në gjendje të pavolitshme personin, që ka qenë dëshmitar në veprimin për diskriminim, ose e ka refuzuar zbatimin e vendimit për sjellje diskriminuese." Kuptimi i kësaj kundërvajtjeje është i paqartë.¹¹⁶

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

¹¹¹ LMD, neni 23.1.

¹¹² LMD, neni 16.7.

¹¹³ LMD, neni 23.

¹¹⁴ Përkufizimi ndryshon nga ai që jepet në nenin 4.

¹¹⁵ Gjithashtu, edhe ky përkufizim dallon nga ai që jepet në nenin 4.

¹¹⁶ Teksti original në gjuhën shqipe: "Gjobë në shumë prej katërqind e pesëdhjetë (450) deri në shtatëqind e pesëdhjetë (750) euro, i shqiptohet për kundërvajtje secilit që me qëllim e sjell në gjendje të pavolitshme personin, që ka qenë dëshmitar në veprimin për diskriminim, ose e ka refuzuar zbatimin e vendimit për sjellje diskriminuese".

Punëdhënësit janë tërthorazi përgjegjës për të gjitha veprimet diskriminuese të punonjësve të tyre, pavarësisht nëse punonjësit i kryejnë këto veprime me apo pa dijeninë ose miratimin e punëdhënësit.¹¹⁷ Punëdhënësi mund të mbrohet nga kjo përgjegjësi nëse mund të dëshmojë se ka marrë hapa të arsyeshëm dhe praktikë për të penguar punonjësin të kryejë veprime diskriminuese.

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

Krahas justifikimeve të mundshme të përmendura më sipër, të cilat janë specifike për diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, është përfshirë edhe një **arsyetim** i përgjithshëm **për trajtimin e pabarabartë**.¹¹⁸ Njëlloj si në LP, ky arsyetim pasqyron përjashtimin për "kriteret reale dhe përcaktuese për vendin e punës", sipas direktivave të BE-së për trajtimin e barabartë, me të cilin diskriminimi i drejtpërdrejtë mund të arsyetohet në rrethana të caktuara. Duket se justifikimi këtu vlen për të gjitha format e trajtimit të pabarabartë, të parashikuara me ligj.

Një tjetër përjashtim janë veprimet afirmative, të cilat mund të ndërmerren me qëllim të parandalimit ose kompensimit të personave, në lidhje me ndonjë prej bazave të mbrojtura. Këto veprime nuk konsiderohen diskriminim deri kur të arrihet qëllimi për të cilin janë marrë këto masa.¹¹⁹ LMD-ja paraqet një shembull joshterues lidhur me atë se kur mund të zbatohen veprimet afirmative:

- aty ku grupi i shënjestruar është i nënpërfaqësuar në pozitën përkatëse,
- kur kandidati ka të njëjtat kualifikime me ato të kundër kandidatit të tij për sa i përket përshtatshmërisë, zotësisë dhe performancës profesionale,
- aplikacioni i secilit kandidat i nënshtrohet një vlerësimi objektiv i cili duhet të merr parasysh të gjitha kriteret që janë "karakteristike për secilin kandidat individual"; dhe
- përparësia e dhënë kandidatit të grupit të nënpërfaqësuar nuk mund të jetë automatike dhe i pakushtëzuar por, "mund të shpërfilllet nëse arsyet specifike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij".¹²⁰

Ligji për Barazi Gjinore

Qëllimi i Ligjit për Barazi Gjinore (LBGJ) është "të garantojë, mbrojë dhe promovojë barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë".¹²¹ Fushëveprimi i këtij ligji është i gjerë. Ky ligj vlen për:

meshkujt, femrat dhe personat që kanë një karakteristikë të mbrojtur të identitetit gjinor apo të seksit, si dhe garanton mundësi dhe trajtim të barabartë, në sferën

¹¹⁷ LMD, neni 15.

¹¹⁸ LMD, neni 6.

¹¹⁹ LMD, neni 7.

¹²⁰ Teksti origjinal në shqip: "mund të shpërfilllet nëse arsyet specike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij".

¹²¹ Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, neni 1.1, marrë nga: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/liqjet/05L-020%20a.pdf>.

publike dhe private të jetës shoqërore, duke përfshirë jetën politike dhe publike, punësimin, arsimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet shoqërore, sportin, kulturën dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër.

LBGJ-ja e përkufizon gjininë në mënyrë tekstuale si: "role të krijuara shoqërore të cilat i atribuohen femrave dhe meshkujve, që është identiteti i fituar që mësohet, pëson ndryshime me kalimin e kohës dhe ndryshon përgjithësisht brenda dhe ndërmjet kulturave". Në të dallohet gjinia nga seksi: "karakteristikat biologjike dhe fiziologjike të cilat përcaktojnë meshkujt dhe femrat".¹²² Gjithashtu, në ligj përkufizimet e termave "femër" dhe "meshkull", në mënyrë progresive, në bazë të vetidentifikimit: ("që e konsideron veten si të tillë").¹²³ Kjo përforcohet nga përkufizimi i "identitetit gjinor", i cili tekstualisht nuk kërkon ndërhyrjen kirurgjike. Koncepti "identitet gjinor" ka një paragraf të posaçëm në fushëveprimin e ligjit.¹²⁴

Në përgjithësi, LBGJ-ja e ndalon diskriminimin dhe ka kapituj specifikë për marrëdhëniet e punës dhe fushën e arsimit. Ligji specifikon masat e ndryshme të përgjithshme¹²⁵ dhe të veçanta¹²⁶ që mund të zbatojnë institucionet publike për të parandaluar diskriminimin gjinor dhe për të siguruar barazinë gjinore. Për fat të keq, LBGJ-ja ka plot gabime dhe mospërputhje.

LBGJ-ja **ndalon në përgjithësi diskriminimin gjinor të drejtpërdrejtë ose të tërthortë**, duke përfshirë trajtimin më pak të favorshëm të femrave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë, gjendjes martesore, kombësisë, racës, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, statusit social, besimit fetar dhe besimit, moshës, ose ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi.¹²⁷ Në këtë ligj janë përfshirë të njëjtat përkufizime për konceptin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë sikurse në LMD. Për këtë arsye, ky ligj ka të njëjtat përjashtime.

LBGJ-ja e njeh dhunën me bazë gjinore si formë të diskriminimit, dhe ndalon nxitjen për të diskriminuar drejtpërdrejt ose tërthorazi, për ngacmim¹²⁸ dhe ngacmim seksual. Përkufizimi i "ngacmimit seksual" është përsëritje e përkufizimit të zakonshëm që përdoret nga BE-ja dhe Këshilli i Evropës:

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

Formulimi i përkufizimit duke pasur në qendër viktimën thuhet se shpreh njohjen e tensionit klasik midis perceptimit që kanë burrat për sjelljet dhe përvojave të grave, sidomos për krime të tilla si përndjekja, ngacmimi seksual dhe përdhunimi.¹²⁹ Në LBGJ thuhet se nuk do të ketë viktimizim të personave të përfshirë në parashtrimin apo procedimin e ankesave të

¹²² LBGJ, nenet 3.1.7 dhe 3.1.8

¹²³ LBGJ, nenet 3.1.2 dhe 3.1.3.

¹²⁴ LBGJ, nenet 2.2.

¹²⁵ Këto përbëhen nga analizat, strategjitë, integrimi gjinor, përfaqësimi i barabartë, buxheti i përgjegjshëm gjinor, caktimi i burimeve të përshtatshme financiare, ndarja sipas gjinisë e të dhënave dhe barazia gjinore në rastin e emërtimit të institucioneve, shkollave dhe rrugëve (LBGJ, neni 5).

¹²⁶ Masat e përkohshme përfshijnë kuotat, programet e ndihmës, fuqizimin ekonomik, veprimin pozitiv dhe rritjen e përfaqësimit gjinor në nivelin minimal prej 50% (LBGJ, neni 6).

¹²⁷ LBGJ, neni 4.

¹²⁸ Përkufizimi është i ngjashëm me atë që jepet në LMD.

¹²⁹ Nousiainen, Kevät dhe Chinkin, Christine, "Legal Implications of EU Accession to the Istanbul Convention [Implikimet ligjore të anëtarësimit në BE për Konventën e Stambollit]", Komisioni Evropian, 2015, fq. 44, marrë nga:

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

diskriminimit, ngacmimit apo ngacmimit seksual.¹³⁰ LBGJ-ja ka të njëjtin përkufizim të viktimizimit sikurse LMD-ja.

Lidhur me **fushat specifike**, në kapitullin III ndalohet diskriminimi gjinor në marrëdhëniet e punës, skemat e sigurimit shoqëror në punë dhe qasja dhe furnizimi me mallra dhe shërbime. Më konkretisht, ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë, statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, prindësisë dhe secilës formë të kujdestarisë në sektorin publik ose privat, njëlloj si LMD-ja.¹³¹ Si në rastin e LMD-së, edhe këtu përfshihet përjashtimi për "kriteret reale dhe përcaktuese për vendin e punës".

LBGJ-ja parashikon një listë veprimesh që konsiderohen se bien ndesh me parimin e trajtimit të barabartë në skemat e sigurimeve shoqërore në punë.¹³² LBGJ-ja është i vetmi ligj që përkufizon skemat e sigurimeve shoqërore në punësim:

... mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për meshkujt dhe femrat në çështjet e sigurimit shoqëror qëllimi i të cilit është të sigurojë punonjësit, qoftë të punësuarit ose të vet-punësuarve, në një ndërmarrje ose grupit të ndërmarrjeve, zona e aktivitetit ekonomik, sektori profesional ose grup i sektorëve me përfitime të destinuara për të plotësuar të mirat e ofruara nga skemat e sigurimit shoqëror ose për të zëvendësuar ato, nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm apo fakultativ. [sic]

Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat profesionale të sigurimit shoqëror nuk ofron mbrojtje kundër rrezikut të papunësisë, dhe nuk ndalon shprehimisht diskriminimin në skemat publike të sigurimit social të cilat kanë të bëjnë me punën. Në dokumentin e politikave të vitit 2017, RrGK-ja rekomandon fuqishëm që kjo dispozitë të zgjerohet në përputhje me rrethanat.¹³³

LBGJ-ja parashikon detyrime të ndryshme për punëdhënësit në marrëdhëniet e punës. Këto kanë të bëjnë kryesisht me praktikën e marrjes në punë, mundësitë për t'u trajnuar dhe edukuar, vlerësimin e performancës, pagën e barabartë, mjedisin e punës dhe masat disiplinore.¹³⁴

LBGJ-ja i obligon punëdhënësit të ndërmarrin të gjitha masat e nevojshme për t'u mundësuar grave dhe burrave të "përshtatin detyrimet e tyre profesionale dhe familjare".¹³⁵ Kjo dispozitë ofron një bazë potenciale për **aranzhime fleksibile të punës**, por i mungojnë detajet e nevojshme për zbatim praktik. Direktiva e Balancit Punë-Jetë përmban të drejtën për punëtorët që të kërkojnë rregullime fleksibile pune, të përcaktuara si "mundësia që punëtorët të rregullojnë modelet e tyre të punës, duke përfshirë përdorimin e rregullimeve të punës në distancë, oraret fleksibile të punës ose oraret e reduktuara të punës,"¹³⁶ në mënyrë që të përshtatin oraret e tyre të punës me nevojat dhe preferencat e tyre personale. Prindërit kanë të drejtë të bëjnë kërkesën derisa fëmijët e tyre të mbushin një moshë të caktuar (të paktën tetë).¹³⁷ Kujdestarëve u jepet gjithashtu e drejta për të bërë kërkesën. Megjithatë, e drejta nuk është një e drejtë automatike dhe punëdhënësit mund të refuzojnë ose shtyjnë pasi të jepen arsyet.¹³⁸

LP aktualisht lejon që një nga prindërit e një fëmije me nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor të punojë me kohë të pjesshme pas skadimit të periudhës së pushimit të lehonisë

¹³⁰ LBGJ, neni 4.6.

¹³¹ LBGJ, neni 15.

¹³² LBGJ, neni 16.

¹³³ "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", fq. 16 dhe 26.

¹³⁴ LGE, Art. 17.

¹³⁵ LBGJ, nenet 17.1.15.

¹³⁶ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 3.1(f).

Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 9.

¹³⁸ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, neni 9.2.

derisa fëmija të mbushë dy vjet.¹³⁹ Kjo dispozitë duhet të zëvendësohet me të drejtën e të gjithë prindërve, kujdestarëve për të kërkuar rregullime fleksibile të punës. Mbrojtja shitesë e prindërve me fëmijë me nevoja të veçanta të kujdesit shëndetësor duhet të ruhet duke parashikuar që kërkesat nga këta prindër të mos refuzohen. Pozicioni i riformuluar nuk duhet të kufizohet në opsionin për të punuar me kohë të pjesshme. Siç pranohet nga Direktiva, ndërsa puna me kohë të pjesshme mund të jetë e dobishme për të lejuar "disa gra që të qëndrojnë në tregun e punës pasi të kenë fëmijë ose kujdesen për të afërmit me nevoja për kujdesje ose mbështetje, periudha të gjata të orarit të reduktuar të punës mund të çojnë në uljen e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe si rrjedhojë në uljen ose mungesën e të drejtave të pensionit."¹⁴⁰

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

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

Versioni i ligjit në gjuhën shqipe jep disa qartësi, në kuptimin që është më pranë dispozitave të BE-së.¹⁴¹ Megjithatë, si në versionin shqip, ashtu edhe në atë anglisht, përzihen gjuha gjinore neutrale dhe gjuha gjinore specifike. Për shembull, në versionin në gjuhën angleze thuhet: 'every person' (çdo person) dhe 'parental leave' (pushim prindëror), por edhe 'her' (i saj) dhe 'she' (ajo).¹⁴² Një pjesë e paqartësisë mund të vijë nga fakti që Direktiva e Reformimit është specifike në aspektin gjinor për sa i përket pushimit prindëror, ndërkohë që Direktiva për Pushimin Prindëror (në fuqi kur është miratuar LP) është neutrale nga pikëpamja e gjuhës gjinore dhe vlen për të dy prindërit. Përdorimi i *tij/saj* në versionin në gjuhën shqipe lehtëson interpretimin që LBGJ-ja ka për qëllim të jetë në përputhje me Direktivën për Pushimin Prindëror, prandaj mbrojtja duhet të vlejë për të dy prindërit.

Neni 10.2 i Direktivës së Balancit Punë-Jetë ka zëvendësuar pikën 5.1 të Direktivës për Pushimin Prindëror dhe ka shtrirë mbrojtjen në pushimin e atësisë dhe të kujdestarit. Në zgjidhjen e paqartësisë së nenit 17.2 të LBGJ-së, duhet të përfshihen këto forma të tjera të pushimit familjar në mënyrë eksplicite.

Ligji e vlerëson punën e papaguar të femrave dhe meshkujve si kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, duke përfshirë kujdesin për mirëqenien e familjes, fëmijëve, anëtarit të familjes ose kur merren me bujqësi dhe ekonomi familjare.¹⁴³ Njerëzit që merren me punë të tilla "përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të trajnimit profesional", sipas ligjit.

Ndalimi i diskriminimit gjinor në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime sipas LBGJ-së përmban një përjashtim për arsyetim objektiv.¹⁴⁴ Ky përjashtim është marrë nga

¹³⁹ LP, neni 52.

¹⁴⁰ Direktiva e Balancit Punë-Jetë, Recital 35.

¹⁴¹ Teksti original në gjuhën shqipe: "Çdo person pas pushimit prindor, ka të drejtë, të kthehet në punën e tij/saj sipas kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga kushtet e mira të punës në të cilën ajo ka të drejtë gjatë mungesës së saj përfshirë mundësitë e avancimit".

¹⁴² Në të njëjtin kontekst, në versionin shqip përdoren fjalët "çdo person", "pushimit prindor", "tij/saj" and "për të", but also "ajd" and "saj".

¹⁴³ LBGJ, neni 18.

¹⁴⁴ LBGJ, neni 19.4.

Direktiva e BE-së për Mallrat dhe Shërbimet.¹⁴⁵ Në Direktivë jepen disa shembuj të gjërave që mund t'i nënshtrohen përjashtimit, të tilla si: strehimoret vetëm për njërin seks (të arsyetuara për mbrojtjen e viktimave të dhunës) dhe klubet private vetëm për njërin seks (të arsyetuara në bazë të lirisë së asociimit).¹⁴⁶

LBGJ-ja parashikon që personat të cilët mendojnë se u është shkelur e drejta për trajtim të barabartë mund të nisin procedura në autoritetin administrativ ose në gjykatën kompetente, në pajtim me dispozitat e LMD-së.¹⁴⁷ Kjo dispozitë është në kapitullin IV "Arsimi". Megjithatë, supozohet se kjo dispozitë kishte për qëllim të vlente për tërë ligjin, meqenëse është formuluar në vija të përgjithshme dhe nuk përmban asgjë specifike lidhur me arsimin.

Për sa u takon **sanksioneve**, klauzola për dispozitat ndëshkimore është e pazakontë në disa aspekte.¹⁴⁸ Së pari, ligji parashikon që për kundërvajtje nga nenet 2 (fushëveprimi), 3 (përkufizimet) dhe 5 (masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore), "gjykata kompetente zhvillon procedurë kundërvajtëse dhe shqipton sanksione". Është e paqartë pse nuk ka qenë e mundur që kjo procedurë të parashikohej në LBGJ; kur duhet të hartojë gjykata këtë procedurë; cila gjykatë duhet ta bëjë këtë; cilat sanksione duhet të parashikohen; dhe si mund t'i shkelë individi fushëveprimin ose përkufizimet e një ligji. Më pas, LBGJ-ja parashikon këto ndëshkime:¹⁴⁹

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

LBGJ-ja nuk përmban asnjë sanksion specifik për shkeljen e cilësdo prej dispozitave në ligj për ndalimin e diskriminimit, duke përfshirë ndalimin e përgjithshëm të diskriminimit, diskriminimit në marrëdhëniet e punës ose diskriminimin në arsim.¹⁵⁰ I vetmi interpretim i mundshëm është që gjoba për shkeljen e "fushëveprimit" (neni 2.1) ka për qëllim të mbulojë të gjitha dispozitat për personin fizik, ndërsa gjoba për shkeljen e përkufizimit të "trajtit të barabartë" (neni 3.1.4) ka për qëllim të mbulojë të gjitha dispozitat për subjektet juridike. Megjithatë, më e mira që mund të thuhet është që hartimi i LBGJ-së në mënyrë kaq të papërpiktë tregon se mungon largpamësia.

Sikurse në rastin e LMD-së, është e paqartë pse ngacmimi dhe ngacmimi seksual trajtohen veçmas, ndërkohë që format e tjera të trajtimit të pabarabartë jo. Edhe pse dispozita lidhet me përkufizimet në nenin 3.1.11 dhe 3.1.12, në dispozitën ndëshkimore jepet një përkufizim disi më i ndryshëm. Kjo dispozitë është hartuar në një mënyrë veçanërisht të

¹⁴⁵ Direktiva 2004/113/EC e Këshillit për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime, 2004, neni 4.5, marrë: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

¹⁴⁶ Ibid, parashtrimi 16.

¹⁴⁷ LBGJ, neni 22.

¹⁴⁸ LBGJ, neni 23.

¹⁴⁹ LBGJ, nenet 23.2-23.5.

¹⁵⁰ Neni 4, përkatësisht kapitulli III dhe IV.

paqartë, çka e keqëson dukshëm qartësinë e Ligjit. Ndërkohë, sanksionet janë ndoshta të pamjaftueshme për të penguar individët ose kompanitë të përfshihen në diskriminimin me bazë gjinore.¹⁵¹

Ligje të tjera relevante

Kushtet për punësimin **e të huajve** trajtohen në Ligjin për të Huajt¹⁵² Ligji parashikon të drejtën për trajtim të barabartë të të huajve që punojnë në Kosovë dhe që institucionet shtetërore dhe organizatat duhet t'u ofrojnë të huajve mbrojtje nga çdo formë diskriminimi.¹⁵³

Ligji për Organizimin Sindikal në Kosovë rregullon të drejtat e **sindikatave**.¹⁵⁴ Me këtë ligj, punonjësit mbrohen nga diskriminimi për shkak të anëtarësisë, mosanëtarësisë ose aktivitetit në një sindikatë. Ligji për Greva përmban një dispozitë të ngjashme sipas së cilës punonjësit mbrohen nga diskriminimi për shkak të organizatës ose pjesëmarrjes në një **grevë**.¹⁵⁵

Punësimi i **nëpunësve civilë** kryhet në bazë të ligjeve dhe rregulloreve të tjera, edhe pse pjesa më e madhe e ligjit është e njëjtë me përmbajtjen e LP-së.¹⁵⁶ Me rëndësi të veçantë është Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, me të cilin konfirmohet koncepti i mosdiskriminimit të nëpunësve civilë për shkak të gjinisë dhe parashikohet e drejta për trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për zhvillim të karrierës, pavarësisht gjinisë.¹⁵⁷ Nëpunësit civilë kanë të drejtë për ankesë kundër vendimit administrativ apo çdo shkelje ose lëshim të rregullave ose procedurave të përgjithshme administrative, që ndikojnë dhe që kanë të bëjnë me marrëdhënien e tyre të punës.¹⁵⁸ Në Rregulloren nr. 05/2011 për procedurat e zgjidhjes së kontesteve dhe ankesave shtjellohet procesi i ankimit. Procedura fillon me parashitjet e shkruara që i dorëzohen komisionit të brendshëm brenda 30 ditësh nga paraqitja e ankesës. Ankesa ndaj vendimit të komisionit mund t'i parashitohet Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës.¹⁵⁹

Ligji i Kosovës nuk i mbron mjaftueshëm **personat e vetëpunësuar**. Në dokumentin e politikave të vitit 2017, RrGK-ja konstatoi se koncepti i kapacitetit të të vetëpunësimit në ligjin e BE-së nuk është transpozuar saktë në ligjin e Kosovës.¹⁶⁰ Në dokumentin e politikave rekomandohet që statusi i prindërve të vetëpunësuar lidhur me të drejtat amësores dhe prindërore duhet të jetë i njëjtë me atë të prindërve që janë punonjës, dhe që të vetëpunësuarat duhet të regjistrohen zyrtarisht si të tilla. Nëse ato punojnë për bashkëshortët e tyre ose për pjesëtarë të tjerë të familjes, gratë duhet të kenë mundësi të shfrytëzojnë përfitimet e mbrojtjes sociale dhe të lehonisë, duke u mbështetur ekskluzivisht në këtë marrëdhënie familjare.¹⁶¹

¹⁵¹ RRGK, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve me Acquis-in për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian", 2017, fq. 40.

¹⁵² Nr. 04/L-219. Veçanërisht nenet 67. Art. 68 kanë të bëjnë me kuotën vjetore të punësimit për të huajt, e cila nuk është publike. Puna brenda ose jashtë kuotës shtjellohet në nenet 69-73.

¹⁵³ Shih nenet 83 dhe 127 respektivisht.

¹⁵⁴ Nr. 04/L-011.

¹⁵⁵ Nr. 03/L-200.

¹⁵⁶ Për shembull, Rregullorja Nr. 06/2011 për Pushimin e Nëpunësve Civil parashikon të njëjtat të drejta për pushimin e lehonisë, mbrojtjen e ushqyerjes me gji dhe pushimin e atësisë LP.

¹⁵⁷ Nenet 5.1 dhe 43 respektivisht.

¹⁵⁸ Neni. 50.

¹⁵⁹ Rregullohet me Ligjin Nr. 03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës, në: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-192-eng.pdf>.

¹⁶⁰ RrGK, "Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me Acquis të Bashkimit Evropian për Barazinë Gjinore", f. 27.

¹⁶¹ Ibid, f. 4.

Interpretimi i kornizës ligjore

Në përgjithësi, përfaqësuesit e institucioneve përkatëse të ndryshme priren të besojnë se kuadri ligjor dhe ai i politikave në Kosovë, në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore dhe në punë, është i plotë, në pjesën më të madhe të tij.¹⁶² Megjithatë, sikurse tregohet në këtë pjesë, korniza ligjore nuk është hartuar në mënyrë të harmonizuar. Duke ndërmarrë një qasje minimale në rregullimin e diskriminimit dhe thjesht duke iu referuar LMD-së, LP-ja e megjullon dukshëm kuadrin ligjor. LMD-ja dhe LBGJ-ja i megjullojnë më tej vijat ndarëse midis ligjeve duke adresuar çështje që kanë të bëjnë me punësimin. Secili ligj përkon në masë të konsiderueshme, por edhe dallime të mëdha. Më tej, këto ligje parashikojnë kundërvajtje të ndara me gjoba variuese, çka e bën kuadrin ligjor të ngatërruar dhe të paqartë. Mjegullimi i fushëveprimeve të ligjeve përkatëse në kontekstin e punësimit, si dhe shpërndarja dhe mbivendosja e kundërvajtjeve dhe gjobave nëpër ligje të ndryshme, mund të jetë burim ngatërrimi të konsiderueshëm dhe pasigurie juridike në gjykata.

Në fusha të tjera, janë ndërmarrë përpjekje pozitive për harmonizimin e sanksioneve me rastin e prezantimit të ligjeve të reja. Për shembull, Ligji për Kundërvajtje përmban një dispozitë shprehimore sipas të cilës sanksionet në ligje të tjera, të cilat nuk janë në pajtim me ligjin e ri, duhet të harmonizohen brenda një viti.¹⁶³ Për fat të keq, këto masa harmonizimi nuk janë marrë lidhur me diskriminimin dhe barazinë gjinore në kontekstin e punësimit.

Pavarësisht këtyre çështjeve, është evidente se çështja më e rëndësishme në lidhje me kornizën kundër diskriminimit të Kosovës është zbatimi. Raportet e Komisionit Evropian për Kosovën të viteve 2019, 2020 dhe 2021 theksuan se përderisa LMD është "gjerësisht në përputhje me standardet evropiane dhe ndërkombëtare", zbatimi është i kufizuar. Raportet e viteve 2019 dhe 2020 vunë në dukje se duhej bërë më shumë për të zbatuar LBGJ. Veçanërisht, raporti i vitit 2021 theksoi përpjekjet e rëndësishme për zbatimin e LBGJ-së, veçanërisht në kontekstin e barazisë në rekrutim dhe ndryshimit të stereotipeve në administratën publike. Sidoqoftë, raporti i 2021 vuri në dukje gjithashtu se:

Praktika gjyqësore vendore për mosdiskriminimin është e dobët, pjesërisht për shkak të faktit se viktimat shpesh dekurajohen të paraqesin çështje për shkak të zgjatjes së procedurave gjyqësore. Rastet e diskriminimit shpesh nuk merren seriozisht dhe procedohen ngadalë nga policia, prokuroria dhe gjykatat.

Raportet e viteve 2019 dhe 2020 theksuan në mënyrë të ngjashme se "si institucionet e sundimit të ligjit ashtu edhe viktimat kanë vështirësi në identifikimin e situatave në të cilat mund të zbatohen dispozitat [e LMD-së]". Ndoshta nuk është befasuese që po lindin vështirësi në zbatimin e dispozitave kundër diskriminimit duke marrë parasysh çështjet e fragmentimit dhe mospërputhjes në kuadrin ligjor. Mungesa e rasteve gjyqësore sugjeron gjithashtu se, ndërkohë që janë bërë përpjekje të forta për të arritur kërkesat teknike të transpozimit, ka mungesë të të kuptuarit se si ligji supozohet të funksionojë në praktikë, duke shkaktuar vështirësi në zbatimin e tij.

Zbatimi u identifikua si një çështje e zakonshme për vendet e BP-së në botimin rajonal të këtij raporti në vitin 2019.¹⁶⁴ Metoda të ndryshme për përmirësimin e zbatimit u përfshinë në atë raport, si:

- trajnime të specializuara kundër diskriminimit për gjyqtarë dhe prokurorë;
- trajnime të specializuara në një kontekst më të gjerë për grupet që mund të kenë një rol të veçantë në mbrojtjen e anëtarëve të shoqërisë nga diskriminimi

¹⁶² Intervistat e RrGK-së me institucione të ndryshme relevante, 2018 dhe 2021.

¹⁶³ Ligji nr. 05/L-087 për Kundërvajtje, marrë nga: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/2ED17925-7275-4FFA-A191FBBC5FBCB5A0.pdf>, Art. 167.

¹⁶⁴ RrGK, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë*, RrGK, Prishtinë: 2019

- (p.sh., forcat e zbatimit të ligjit, avokatët, sindikatat, gazetarët, grupet e avokimit, profesionistët mjekësorë, organizatat fetare dhe shoqatat e biznesit);
- përmirësimin e procedurave të mbledhjes së të dhënave; dhe
- edukimi i vazhdueshëm dhe orientimi i ndërgjegjësimit publik drejt vlerave të trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta.

Raporti i Komisionit Evropian 2021 për Kosovën më tej identifikon nevojën për të forcuar rolin e zyrtarëve kundër diskriminimit në komuna dhe ministri, veçanërisht përmes vendosjes së linjave të qarta të raportimit dhe përshkrimeve të detyrave.

Në një masë të konsiderueshme fondet e grumbulluara përmes aplikimit të gjobave në përputhje me LP- në, LMD-në dhe LBGJ-në janë transferuar në buxhetin e Republikës së Kosovës.¹⁶⁵ Në këtë mënyrë, kompensimet për viktimat e diskriminimit nuk vijnë nga këto sanksione, por nga procedurat e skicuara më poshtë.¹⁶⁶

Institucionet përgjegjëse

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

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

Në LMD shpjegohen me detale kompetencat e **Institucionit të Avokatit të Popullit (AP)**, i cili merret me rastet e diskriminimit në emër të shtetit.¹⁶⁷ Këto kompetenca përfshijnë: hetimin e parashtresave, dhënien e mendimeve dhe rekomandimeve për rastet e diskriminimit, ndihmesën ndaj viktimave për përgatitjen e ankesave, dhënien e informatave për të drejtat, detyrimet dhe mjetet mbrojtëse. Edhe në LBGJ thuhet se AP-ja është institucion i barazisë që trajton rastet që lidhen me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e parapara me Ligjin për Avokatin e Popullit.¹⁶⁸ Kompetencat, përgjegjësitë dhe procedurat ankimore të AP-së shtjellohen në Ligjin për Avokatin e Popullit.

Në LMD shpjegohen detyrat e **Zyrës për Qeverisje të Mirë**, e cila ndodhet në kuadër të Zyrës së Kryeministrit.¹⁶⁹ Kjo zyrë ka përgjegjësinë të ndihmojë qeverinë për promovimin e barazisë dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe monitoron zbatimin e rekomandimeve të AP-së.¹⁷⁰

Në LMD thuhet se **të gjitha ministrinë dhe komunat** janë të obliguara të caktojnë njësinë apo zyrtarin përkates për të koordinuar dhe raportuar zbatimin e ligjit.¹⁷¹ LBGJ-ja parashikon një detyrim të ngjashëm për caktimin e zyrtarëve përkates për barazinë gjinore, për të koordinuar zbatimin e ligjit.¹⁷² Në LBGJ jepen hollësi të tjera lidhur me rolin e këtyre zyrtarëve, ku përfshihet: integrimi gjinor, buxhetimi gjinor dhe përgatitja e raporteve vjetore

¹⁶⁵ LP, neni 93; LMD, neni 23.9; dhe LBGJ, neni 23.6.

¹⁶⁶ Shih pjesën XX.

¹⁶⁷ LMD, neni 9.

¹⁶⁸ LBGJ, neni 13. Ligji nr. 03/L-195 për Avokatin e Popullit, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-195-eng.pdf>.

¹⁶⁹ LPD, Art. 10.

¹⁷⁰ Shtjelluar në Rregulloren nr. 03/2017 për mekanizmat institucional për mbrojtje nga diskriminimi në qeveri dhe komuna, marrë nga: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf.

¹⁷¹ Ibid. LMD, neni 11.

¹⁷² LBGJ, neni 12.

për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazinë Gjinore. Në LBGJ përsëritet se partitë politike obligohen të zbatojnë masa për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave.¹⁷³

Procedurat dhe mjetet juridike

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

Ligji i Punës

Hapi i parë në çdo ankesë sipas LP-së është **procedura e brendshme**, përmes të cilës i punësuar i cili vlerëson se punëdhënësi ka shkelur të drejtën e marrëdhënies së punës, mund të paraqesë kërkesë te punëdhënësi apo organi përkatës i punëdhënësit, për realizimin e të drejtave të shkelura (shih figurën 1).¹⁷⁴ Pas procedurës fillestare, punonjësi/punonjësja ka tri opsione:

1. Nëse punonjësi/punonjësja është i/e pakënaqur me përgjigjen ndaj kërkesës, ose nëse ai/a jo nuk ka marrë asnjë përgjigje, atëherë ka të drejtë të hapë një kontest pune te **gjykata** kompetente.¹⁷⁵ Dispozitat mbrojtëse procedurale përshkruhen në një pjesë tjetër më poshtë. LP-ja ofron mjete ligjore specifike vetëm për **shkarkimin e paligjshëm nga puna**.¹⁷⁶ Gjykata, ose mund të bëjë të detyrueshme pagesën e kompensimit (jo më pak se dyfishi i vlerës së çdo dëmshpërblimi që i takon punonjësit në kohën e shkarkimit), ose, në rast të largimit të paligjshëm nga puna për shkak të diskriminimit, punonjësit mund të rikthehen në vendin e tij/saj të punës dhe t'i kompensohen të gjitha pagat dhe përfitimet e tjera të humbura.
2. Nga ana tjetër, kontestet mund të zgjidhen përmes **ndërmjetësimit**.¹⁷⁷ Kjo procedurë kryhet në pajtim me ligjin e sapomiratur për ndërmjetësimin.¹⁷⁸ Vini re që në LMD pohohet se ndërmjetësimi ose pajtimi mund të përdoren vetëm me kërkesë të parashtruesit.¹⁷⁹ Pra, ndalohet ndërmjetësimi i detyruar. Ligji për Ndërmjetësim parashikon se nëse njëra palë i kërkon palës tjetër fillimin e procedurës së ndërmjetësimit dhe nuk merr përgjigje brenda 15 ditësh, kjo konsiderohet si mospranim për fillimin e procedurës së ndërmjetësimit.¹⁸⁰
3. Në çdo moment pas parashtrimit të kërkesës, mund të parashtrohet një ankesë në **Inspektoratin e Punës** për çështje që janë pjesë e kompetencave të

¹⁷³ LBGJ, neni 14.

¹⁷⁴ LP, neni 78. Procedura parashikohet në kreun IX.

¹⁷⁵ Paragrafi 2 i nenit 78 parasheh se punëdhënësi duhet të vendosë sipas kërkesës së të punësuarit brenda 15 ditësh. Megjithatë, në paragrafin 3 thuhet se vendimi nga paragrafi 2 duhet t'i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar brenda afatit prej tetë ditësh. Kjo dispozitë, pra, është e paqartë, sidomos sepse sipas nenit 79, i punësuarit që nuk merr përgjigje brenda afatit nga paragrafi 2 (15 ditë), ose që është i pakënaqur me përgjigjen, mund të iniciojë kontest pune në gjykatën kompetente brenda 30 ditësh. Kjo dispozitë duket se sugjeron që i punësuarit mund të nisë procedura përpara se të pranojë përgjigjen me shkrim. Duke qenë se afati për nisjen e procedurave është i shkurtër, kjo pasiguri është e konsiderueshme.

¹⁷⁶ LP, neni 80.

¹⁷⁷ LP, neni 81.

¹⁷⁸ Ligji nr. 06/L-009 për Ndërmjetësim, marrë nga: <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/078A2A69-F572-4826-AC2061937AADD2FA.pdf>.

¹⁷⁹ LMD, neni 21.

¹⁸⁰ Ligji për Ndërmjetësim, neni 9.3.

Inspektoratit.¹⁸¹ Në këto kompetenca bën pjesë sigurimi i zbatimit të LP-së.¹⁸² Prandaj, çështje të tilla si moszbatimi i dispozitave për pagën e barabartë ose pushimin e lehonisë do të përbënin shkak për parashtrimin e ankesës. Vendimi për ankesën duhet të nxirret brenda 30 ditësh. Në LP parashikohet se Inspektorati i Punës shqipton masa ndëshkuese për shkelje të LP-së, në pajtim me Ligjin për Inspektoratin e Punës.¹⁸³ Këto masa disiplinore supozohet se u referohen gjobave të parashikuara në LP. Megjithatë, edhe më i rëndësishëm për viktimat është kompetenca shtesë e Inspektoratit për të dhënë vërejtje me shkrim për parregullsitë e konstatuara dhe për të caktuar afatin brenda të cilit duhet të eliminohen këto parregullsi.¹⁸⁴ Vihet re që Inspektorati ka kompetenca të gjera për hetim.¹⁸⁵

Figura 1. Procesi i parashtrimit të ankesës sipas LP



Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe Ligji për Barazi Gjinore

Sipas LMD-së ose LBGJ-së, parashtruesi/ja mund të parashtrojë ankesë ose tek **AP**-ja ose në **gjykatë**. Është e rëndësishme të vihet në dukje se parashtrimi i ankesës në AP nuk është kusht për parashtrimin e saj në gjykatë.¹⁸⁶

Ankesë në **AP** mund të paraqesë një individ ose një grup personash.¹⁸⁷ Megjithatë, për të parashtruar ankesën, duhet të shterohen mjetet juridike "të rregullta", subjekt i disa përjashtimeve.¹⁸⁸ Në kuadrin e punësimit, kjo nënkupton se procedura e kërkesës, e parashtruar nga LP-ja ose ndonjë procedurë tjetër e brendshme që parashikohet nga punëdhënësi, duhet të shterohet paraprakisht (shih figurën 2). Ka një përjashtim në rast se AP-ja "vlerëson se individët kanë pësuar dëm të madh apo mund të pësojnë dëm të madh dhe të pariparueshëm".¹⁸⁹ Shërbimet e ofruara nga Institucioni i Avokatit të Popullit janë falas.¹⁹⁰

¹⁸¹ LP, neni 82.

¹⁸² Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, neni 2(a), marrë nga:

http://www.unmikonline.org/regulations/2003/RE2003_04%20.pdf. Inspektorati i Punës ka edhe përgjegjësinë t'u sigurojë informacion teknik dhe këshilla punëdhënësve dhe punëtorëve për çështjet më të efektshme të zbatimit të dispozitave ligjore; të njoftoj ministrin e Punës dhe Mirëqenies Sociale apo ndonjë organ tjetër kompetent për ndonjë mangësi në ligjin e aplikueshëm; dhe të japë këshilla për çështje lidhur me ligjin e punës dhe mbrojtjen e punëtorëve me rastin e riorganizimit apo rristrukturimit të një ndërmarrjeje.

¹⁸³ LP, neni 83.

¹⁸⁴ Ligji për Inspektoratin e Punës, neni 5.5(b).

¹⁸⁵ Këtu bën pjesë hyrja e lirë në çdo vend pune pa paralajmërim si dhe inspektimi dhe marrja e ekstrakteve nga regjistrat dhe dokumentet që duhet të mbajë punëdhënësi, siç është përcaktuar me Ligjin e Punës (Ibid, 5.2[c]).

¹⁸⁶ LMD, neni 12.3.

¹⁸⁷ LMD neni 12; LBGJ neni 13.

¹⁸⁸ Ligji për Avokatin e Popullit, neni 22.1.4.

¹⁸⁹ Ibid, neni 22.1.4.

¹⁹⁰ Ibid, neni 16.12.

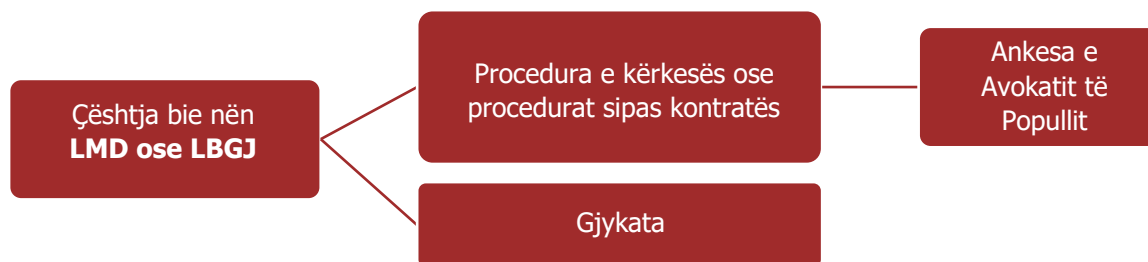
Kërkesat formale për ankesa dhe procedurat përkatëse jepen me hollësi në Ligjin për Avokatin e Popullit dhe në Rregulloren e Punës të Avokatit të Popullit.¹⁹¹

Sipas LMD-së, çdo person ose grup i personave mund të parashtrojë padi në **gjykatë**.¹⁹² Padia mund të parashtrohet në gjykatë brenda pesë vitesh, duke filluar nga dita kur i dëmtuari është në dijeni për këtë shkelje.¹⁹³ Dispozitat mbrojtëse procedurale përshkruhen në pjesën tjetër. LBGJ-ja parasheh që procedurat mund të fillohen në gjykatën kompetente në pajtim me dispozitat e LMD-së.¹⁹⁴ Pra, zbatohet i njëjti afat dhe të njëjtat dispozita mbrojtëse.

Kjo procedurë krijon një anomali në ligj: nëse çështja bie në fushëveprimin e LMD-së ose LBGJ-së, ankuesit kanë të drejtë të "kapërcejnë" procedurat e brendshme dhe të shkojnë drejt e në gjykatë. Megjithatë, nëse çështja bie vetëm në fushëveprimin e LP-së, ankuesit zakonisht në fillim duhet të ndjekin procedurën e brendshme të kërkesës përpara se t'i drejtohen gjykatës.¹⁹⁵ Ndonëse lidhur me punësimin ka mbivendosje ligjesh, këto ligje kanë edhe dallime të konsiderueshme,¹⁹⁶ çka mund të ndikojë në bazën ligjore për ankesat dhe, për këtë shkak, edhe në qasjen në gjykata.

LMD-ja parasheh që rastet e diskriminimit duhet të trajtohen urgjentisht,¹⁹⁷ dhe rasteve të punësimit u jepet prioritet në ligj në mënyrë të ngjashme. Megjithatë, në praktikë, jo çdo rast që ka të bëjë me punësimin merr prioritet. Vonesat e gjykatave janë të mirë dokumentuara.¹⁹⁸ Prandaj, mund të kushtojë më pak kohë dhe shpenzime që çështjet të zgjidhen përmes mjeteve jogjyqësore, p.sh. me Inspektoratin e Punës, me ndërmjetësim ose në AP. Për të gjitha këto do të duhej që në fillim të kryhen procedurat e brendshme.

Figura 2. Procesi i parashtrimit të ankesës sipas LMD-së ose LBGJ-së



¹⁹¹ Rregullorja e Punës e Institucionit të Avokatit të Popullit nr. 02/2016, nenet 33-66, marrë nga: <https://oikrks.org/en/2018/08/20/regulation-no-02-2016-on-rules-of-procedure-of-the-ombudsperson-institution/>.

¹⁹² LMD, neni 13.

¹⁹³ LMD, neni 14.3.

¹⁹⁴ LBGJ, neni 22.1.

¹⁹⁵ LP, neni 79 parashikon se "Çdo i punësuar i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit nga neni 78 paragrafi 2. të këtij ligji, në afatin vijues prej tridhjetë (30) ditësh, mund të inicioj kontest pune në Gjykatën Kompetente. [sic]." Kjo i mundëson punëtorit të drejtën të procedojë në gjykatë direkt pa e ndjekur kërkesën për procedurë të brendshme.

¹⁹⁶ Për shembull, siç vumë në dukje, LP-ja është shumë më i specializuar te pushimi i lehonisë dhe të drejtat për pagë të barabartë, ndërkohë që ngacmimi seksual trajtohet vetëm në LBGJ dhe (në njëfarë mase) në LMD.

¹⁹⁷ Neni 16.9.

¹⁹⁸ "Ka raste [...] të shumta ku të punësuarve u duhet të presin për vite të tëra për vendimin e plotfuqishëm. Shpenzimet që kanë pësuar të punësuarit dhe shpenzimet që kanë pësuar institucionet publike ose kompanitë private për shkak të vonesës së Gjykatës shpesh shpërfillen nga kjo e fundit" (Instituti Demokratik i Kosovës, Punëtorët që [s']kanë të drejta, Prishtinë: 2017, fq. 27, marrë nga: <http://kdi-kosova.org/wp-content/uploads/2017/11/Punetoret-qe-s-kane-te-drejta-ENGFINAL.pdf>).

Mbrojtjet procedurale dhe zgjidhjet

Mbrojtjet procedurale të parashikuara nga LMD-ja zbatohen njëloj edhe për ankesat e parashtruara në gjykata në pajtim me LBGJ-në ose LP-në.¹⁹⁹ Këto mbrojtje paraqesin mjete të vlefshme të cilat përkrahin dhe lehtësojnë ankesat për personat që kanë pësuar diskriminim me bazë gjinore.

Së pari, LMD-ja parasheh përmbyshjen e barrës së provës në rastet e diskriminimit.²⁰⁰ Ky rregull ka mbështetje në ligjin e BE-së.²⁰¹ Ky rregull ngërthen idenë që ankuesi paraqet dëshmi të mjaftueshme për të sugjeruar që mund të ketë pasur trajtim diskriminues, gjë që ngre supozimin se ka pasur diskriminim, supozim ky të cilin i padituri duhet ta kundërshtojë. Rregulli mbështetet në njohjen e faktit se ankuesit mund ta kenë veçanërisht të vështirë të provojnë se ka pasur trajtim të diferencuar duke u mbështetur në një karakteristikë të caktuar të mbrojtur. Arsyeshmëria e këtij rregulli është që i padituri ka në posedim informata të mjaftueshme për të provuar ose hedhur poshtë ankesën.²⁰² Një kufizim i rëndësishëm i këtij rregulli në ligjin e BE-së është që këmbimi i barrës së provës nuk autorizohet në kontekstin e së drejtës penale,²⁰³ për shkak të standardit më të lartë të provave që nevojiten për të vërtetuar përgjegjësinë penale, përveç nëse Shtetet Anëtare parashikojnë ndryshe. Shteteve anëtare u lejohej të prezantojnë rregulla më të favorshme për paditësit.

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

- Të ndalojë kryerjen e veprimeve të cilat shkelin të drejtën e paditësit, ose të bëjë të detyrueshëm eliminimin e të gjitha veprimeve diskriminuese;
- Të kompensojë dëmin material ose jomaterial;
- të urdhërojë masa të përkohshme konform dispozitave të Ligjit për Procedurën
- Kontestimore (nëse është e nevojshme për të eliminuar rrezikun e dëmeve të pariparueshme, veçanërisht për shkeljet e rënda të së drejtës për trajtim të barabartë, apo me qëllim të parandalimit të dhunës);
- të urdhërojë afatin kohor sa më të shkurtër për ekzekutim se sa është përcaktuar me ligjin përkatës mbi procedurën përmbartimore; ose
- të publikojë në media vendimin gjyqësor.²⁰⁴

“Dëmtshpërblimi” përfshin korrigjimin e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre, përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet materiale si dhe jomateriale, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.²⁰⁵ Gjatë përcaktimit të shumës së kompensimit, duhet pasur parasysh nëse çështja përfshin forma të rënda të diskriminimit. Ankesa mund të ushtrohet në Gjykatën e Apelit brenda shtatë ditësh nga aktgjykimi i gjykatës së shkallës së parë, në pajtim me Ligjin për Procedurën Kontestimore.²⁰⁶

¹⁹⁹ Neni 5.5 i LP-së parashikon që dispozitat e Ligjit nr. 2004/3 Kundër Diskriminimit (i zëvendësuar nga LMD-ja) zbatohet drejtpërdrejtë kur është në pyetje marrëdhënia e punës. Sikurse kemi vënë re, neni 22.1 i LBGJ-së parasheh se procedurat mund të nisin në gjykatën kompetente në përputhje me dispozitat e LMD-së.

²⁰⁰ LMD, neni 20.

²⁰¹ Direktiva për Barazinë Racore (neni 8), Direktiva për Barazinë në Punësim (neni 10), Direktiva për Barazinë Gjinore (Direktiva e Reformimit) (neni 19), Direktiva për Mallrat dhe Shërbimet Gjinore (neni 9). Parimi është i konsoliduar po aq mirë edhe në jurisprudencën e GJEDNJ-së, e cila i është referuar parimit në vija më të përgjithshme për të provuar shkeljet e të drejtave.

²⁰² Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut dhe Këshilli i Evropës,

“Handbook on European Non-Discrimination Law [Udhëzues për ligjin evropian për mosdiskriminim]”, 2018, fq. 232.

²⁰³ Ibid, fq. 236.

²⁰⁴ LMD, neni 16.

²⁰⁵ LMD, neni 16.6.

²⁰⁶ LMD, neni 16.3.

Gjendja juridike e shoqatave, e aplikueshme gjatë procedurave gjyqësore

Shoqatat, organizatat apo subjektet e tjera juridike mund të përkrahin ankesat në emër të parashtruesit/es, qoftë në procedurat gjyqësore qoftë në ato të AP-së, por vetëm me pëlqimin e parashtruesit/es.²⁰⁷ Në rastet kur diskriminimi prek një grup të personave, ekziston një procedurë tjetër për veprimin grupor, të cilin një organizatë joqeveritare (OJQ) ose AP-ja mund të ndërmarrë në emër të tyre.²⁰⁸ Është interesante të vihet në dukje se pëlqimi i anëtarëve të grupit nuk është i nevojshëm për këtë procedurë.

Përfundim

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

Më konkretisht, LP-ja nuk ofron mbrojtje të përshtatshme lidhur me: periudhën për pranimin e kontratës së përhershme; caktimin e detyrave për shtatzënat; dhe diskriminimi në punësim. Më tej, përqendrimi i LP-së te pushimi i lehonisë mund të përforcojë normat ekzistuese gjinore, të minojë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe të shërbejë si formë e diskriminimit ligjor ndaj burrave, duke marrë parasysh që të drejtat e tyre të atësisë ose të pushimit prindëror janë të pabarabarta aktualisht. Do të nevojiten ndryshime të rëndësishme për të harmonizuar LP-në me Direktivën e Balancit Punë - Jetë, veçanërisht në lidhje me pushimin e atësisë, prindëror dhe të kujdestarit, si dhe të drejtën për të kërkuar rregullime fleksibile pune. Reforma duhet të njohë dhe mbrojë në mënyrë adekuate prindërit e dytë ekuivalent, prindërit e vetëm, prindërit birësues dhe prindërit dhe fëmijët me aftësi të kufizuara. LMD-ja nuk ka: harmonizim të përkufizimeve që kanë të bëjnë me gjobat për kundërvajtjet; një përkufizim të qartë të ngacmimit seksual në pajtim me Direktivën për Reformimin; dispozita sipas të cilave format e rënda të diskriminimit duhet të ndëshkohen me gjoba në shuma më të mëdha; dhe qartësi lidhur me shkeljen e procedurës për shqiptimin e sanksioneve. LBGJ-ja nuk i ndalon qartë format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore ose nuk shqipton sanksione të mjaftueshme për pengimin e individëve ose punëdhënësve të angazhohen në diskriminimin me bazë gjinore.

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

²⁰⁷ LMD, nenet 12.4 dhe 13.2.

²⁰⁸ LMD, neni 18.

VETËDIJESIMI I NJERËZVE DHE RAPORTIMI I DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE

Në këtë kapitull shqyrtohet vetëdijesimi i njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore. Këtu gjithashtu kërkohet të kuptohen arsyet për të cilat njerëzit mund ta raportojnë ose jo diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën. Gjetjet në këtë kapitull dhe në kapitullin vijues janë marrë nga anketat në internet të kryera në vitin 2018 dhe 2021. Siç është përmendur në metodologji, pjesëmarrësit e anketës janë zgjedhur vetë. Kjo u mundësoi qasje personave që mund të kenë përjetuar diskriminim me bazë gjinore, pasi ata mund të paraqiteshin dhe të jepnin në mënyrë anonime informata për përvojat e tyre; një informacion i tillë mund të mos ketë qenë aq lehtësisht i qasshëm përmes një ankete derë më derë pasi shumë familje mund të mos kenë pasur persona të punësuar ose persona që do të dëshironin të flisnin për përvojat e tyre. Prandaj, anketa në internet ishte një mënyrë relativisht e lirë për të mbledhur informata të dobishme në lidhje me përvojat e njerëzve me diskriminim. Megjithatë, fakti që është përdorur një mostër e tillë e lehtë, jo probabile, do të thotë se gjetjet e anketës nuk janë domosdoshmërisht përfaqësuese të popullatës së përgjithshme në Kosovë. Përveç kësaj, çdo rritje apo ulje e vetëdijes që nga viti 2018 nuk pasqyron domosdoshmërisht ndryshime në njohuritë apo përvojat brenda popullsisë së përgjithshme.

Si në vitin 2018 ashtu edhe në vitin 2021, burrat kanë mbetur të nënpërfaqësuar në mesin e pjesëmarrësve në anketë (33% në vitin 2018 dhe 25% në vitin 2021). Përveç zgjedhjes së mostrës joprobabile të përdorur, pjesëmarrja minimale e burrave në anketë kufizon më tej krahasimet midis njohurive dhe përvojave të grave dhe burrave. Përgjigjet e anketës ndahen sipas gjinisë dhe diskutohen marrëdhëniet e mundshme midis gjinisë dhe njohurive ose përvojës, por këto dallime janë jo domosdoshmërisht përgjithësuese për popullatën e përgjithshme.

Përveç kësaj, lexuesit duhet të kenë parasysh se në të dyja anketat, gratë dhe burrat me nivele më të larta arsimore, punësim me kohë të plotë dhe nga zonat urbane janë të mbipërfaqësuar. Personat nga grupet etnike pakicë janë të nënpërfaqësuar. Madhësitë e vogla të mostrës kufizuan analizën e mëtejshme të marrëdhënieve ndërmjet gjinisë, dallimeve socio-demografike dhe njohurive ose përvojës. Shtojca 1 përmban informata të mëtejshme në lidhje me shpërndarjet sociale dhe demografike të dy mostrave të anketimit.

Pavarësisht kufizimeve të lartpërmendura, gjetjet hedhin dritë mbi njohuritë dhe përvojat e njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore në Kosovë, duke ofruar tregues cilësorë kuptimplotë të ekzistencës së tij të vazhdueshme.

Vetëdijesimi i njerëzve në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore

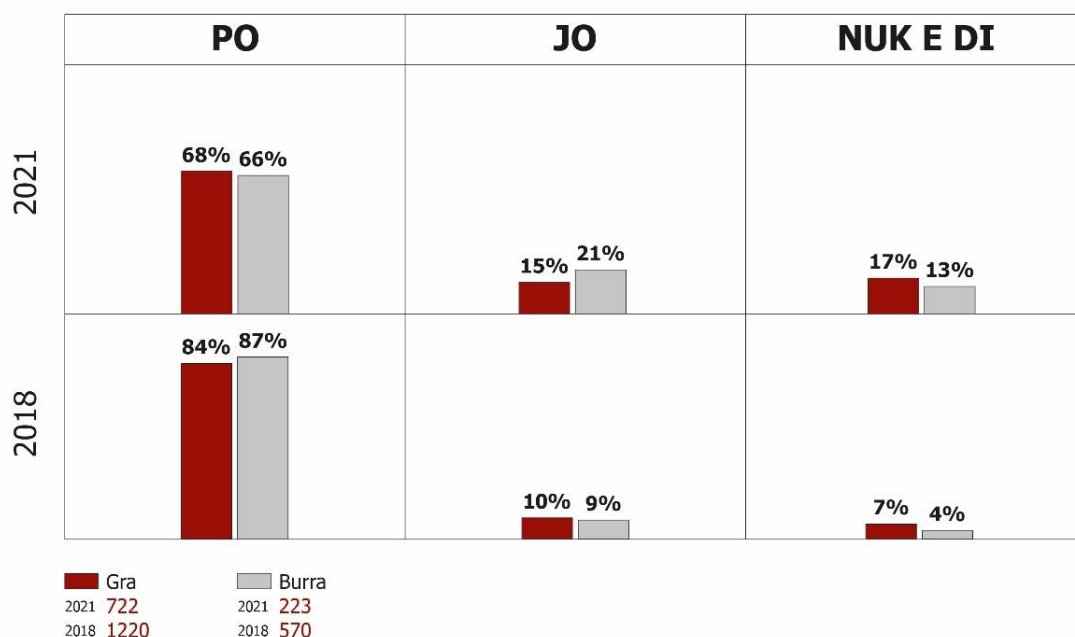
Përmes anketës në internet realizuar në vitin 2018 dhe 2021 u synua të matej vetëdija e njerëzve lidhur me kuadrin përkatës ligjor, procedurat dhe mjetet juridike, të cilat i kemi përshkruar në kapitullin e fundit. Në përgjithësi, 85% e të anketuarve në vitin 2018 dhe 67% në vitin 2021 u pajtuan se 'diskriminimi kundër dikujt në vendin e punës për shkak se ai/ajo është grua ose burrë është i paligjshëm' në vendin e tyre'.¹ Pra, pjesa më e madhe e anketuarve e dinin se kjo çështje rregullohet me kornizën ligjore të Kosovës. Duke qenë se kjo nuk ishte një mostër përfaqësuese e popullsisë, siç shpjegohet në hyrje, mund të

¹ N = 1,790, 2018; N = 945, 2021.

ekzistojnë disa arsye për nivelet në dukje më të ulëta të njohurive në vitin 2021, duke përfshirë madhësinë e mostrës, mundësinë e një mostre të ndryshme (p.sh. të anketuar të ndryshëm) dhe formulimi paksa i ndryshëm i pyetjeve në dy anketat, të cilat mund të kenë ndikuar në përgjigjet.²

Kishte pak dallime midis përgjigjeve të grave dhe burrave. Në vitin 2018, pak më shumë burra e dinin se diskriminimi me bazë gjinore ishte i paligjshëm, ndërsa në vitin 2021 pak më shumë gra (shih Grafikun 1). Megjithatë, afërsisht një në dhjetë të anketuar në vitin 2018 dhe 16% në 2021, gra dhe burra, mendonin se diskriminimi ishte i ligjshëm. Për më tepër, 7% e grave dhe 4% e burrave nuk e dinin në vitin 2018, dhe 13% e burrave dhe 17% e grave nuk e dinin në vitin 2021. Marrëdhënia midis të diturit se diskriminimi është i paligjshëm dhe moshës ishte statistikisht domethënëse, me më shumë të anketuar të moshuar që dinin sesa të intervistuarit më të rinj; në vitin 2018, më pak të rinj të moshës 18 deri në 29 vjeç e dinin se diskriminimi ishte i paligjshëm (79%) sesa personat më të vjetër se ata. Megjithatë, në vitin 2021 njerëzit e anketuar që ishin mbi 50 vjeç kishin më pak gjasa të dinin se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm. Personat me nivele më të ulëta arsimore kishin më pak gjasa të dinin se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm, në të dyja botimet e anketës.³

Grafiku 1. Njohuritë të anketuarve nëse "Diskriminimi i dikujt në punë për shkak se është grua ose burrë është i paligjshëm", sipas gjinisë



Një anketë e kryer rishtazi nga Qendra Evropiane për Çështje të Minoriteteve në Kosovë (ECMI) ka treguar se si burrat ashtu edhe gratë besojnë se gratë janë më të diskriminuara se burrat në tregun e punës.⁴ Të anketuarit gjithashtu pranuan se personat lezbike, homoseksualë, biseksualë, transgjinorë, interseksorë, queer dhe me identifikim të

² Në vitin 2021, deklarata ishte formuluar si: "Diskriminimi i dikujt në punë për shkak se është grua apo burrë është i paligjshëm", ndërsa në vitin 2018 ishte "A është i paligjshëm në vendin tuaj diskriminimi i dikujt në punë bazuar në gjini?"

³ N = 1,832, 2018; N = 972, 2021. Veçanërisht madhësitë e mostrës për personat nga zonat rurale dhe nga grupet etnike të pakicave ishin shumë të vogla për të nxjerrë përfundime.

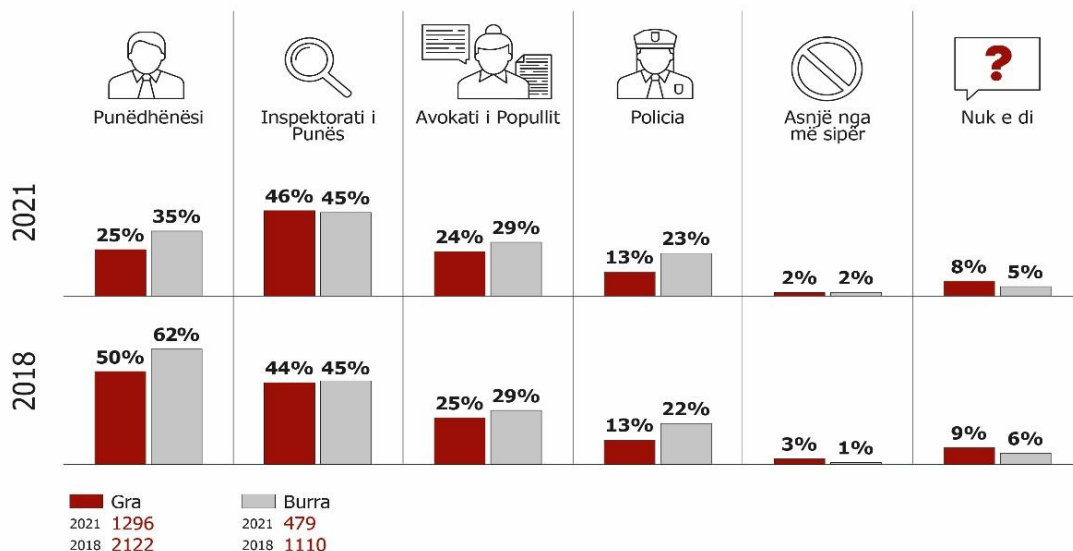
⁴ N=800, mostra e përdorur: mostra me probabilitet të rastësishëm me shumë faza.

ndryshëm (LGBTIQ+) përballen me marginalizim. Është interesante se 55% e pjesëmarrësve në anketë besonin se sektori publik përdor diskriminim pozitiv në punësimin e njerëzve nga grupet etnike pakicë.⁵

Një analizë e përgjigjeve cilësore të anketës sugjeron njohuri të pamjaftueshme, ndonëse potencialisht të përmirësuar në lidhje me atë që konkretisht mund të përbëjë diskriminim me bazë gjinore. Pjesëmarrësit që treguan se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë dhanë deklarata të hollësishme të përvojave të tyre. Në vitin 2018, shumica e tyre trajtonin shkeljet e të drejtave të punës që nuk përfshinin domosdoshmërisht arsye të forta për pretendime për diskriminim me bazë gjinore. Megjithatë, në vitin 2021, disa përshkrime të rasteve treguan qartë diskriminimin me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual, duke sugjeruar një rritje të vetëdijesimit për këtë temë.

Sa i përket njohurive të njerëzve për institucionet përkatëse, nëse diskriminimi me bazë gjinore ndodh në punë, shumica e të anketuarve në anketë në vitin 2018 menduan se duhet raportuar te punëdhënësi (50% e grave dhe 62% e burrave).⁶ Në vitin 2021, më pak gra (25%) dhe burra (35%) përmendën punëdhënësin e tyre. Në të dy vitet, afërsisht 45% e grave dhe burrave thanë se diskriminimi në punë duhet të raportohet në Inspektoratin e Punës (shih Grafikun 2). Përafërsisht një e katërta e të anketuarve thanë se duhet raportuar në IAP, me pak më shumë burra sesa gra që e deklarojnë këtë vazhdimisht. Ndërsa diskriminimi në bazë gjinore ndoshta mund të raportohet në polici në raste të rralla, sipas kornizës ligjore të Kosovës, si në rastet e ngacmimeve seksuale, gratë (13%) kanë vazhduar të kenë më pak gjasa të dinë se mund të raportojnë diskriminim në polici sesa meshkujt (22%/23%). Në përgjithësi, njohuria se ku personat mund të raportojnë diskriminim me bazë gjinore ka mbetur e ulët në vitin 2021.⁷

Grafiku 2. Në cilat institucione duhet të raportohet diskriminimi me bazë gjinore, sipas gjinisë së të anketuarve



Ngjashëm, në një anketë tjetër të kryer nga ECMI, të anketuarit prireshin të përmendin Policinë e Kosovës dhe gjykatat, por rrallë kanë identifikuar institucione si IAP ose mekanizma te punëdhënësit e tyre; 87% e të anketuarve thanë se do ta raportonin një rast diskriminimi

⁵ ECMI Kosovo, *Përceptimet e qytetarëve mbi diskriminimin në tregun e punës në Kosovë*, 2019. Ata nuk bënë dallime në pyetje ndërmjet grupeve etnike.

⁶ N = 2,151, 2018; N = 1,775, 2021.

⁷ N = 1855 (1,296 women, 559 men).

në polici, 23% do ta raportonin në gjykata dhe vetëm 7% do ta raportonin në Inspektoratin e Punës.⁸

Këto gjetje sugjerojnë një vetëdijesim të vazhdueshëm dhe të pamjaftueshëm në lidhje me atë që përbën diskriminim me bazë gjinore dhe në cilat institucione njerëzit mund të raportojnë shkelje të tilla. Kjo mungesë e vetëdijesimit si te femrat ashtu edhe te meshkujt ka të ngjarë të vazhdojë të kontribuojë në raportimin e ulët.

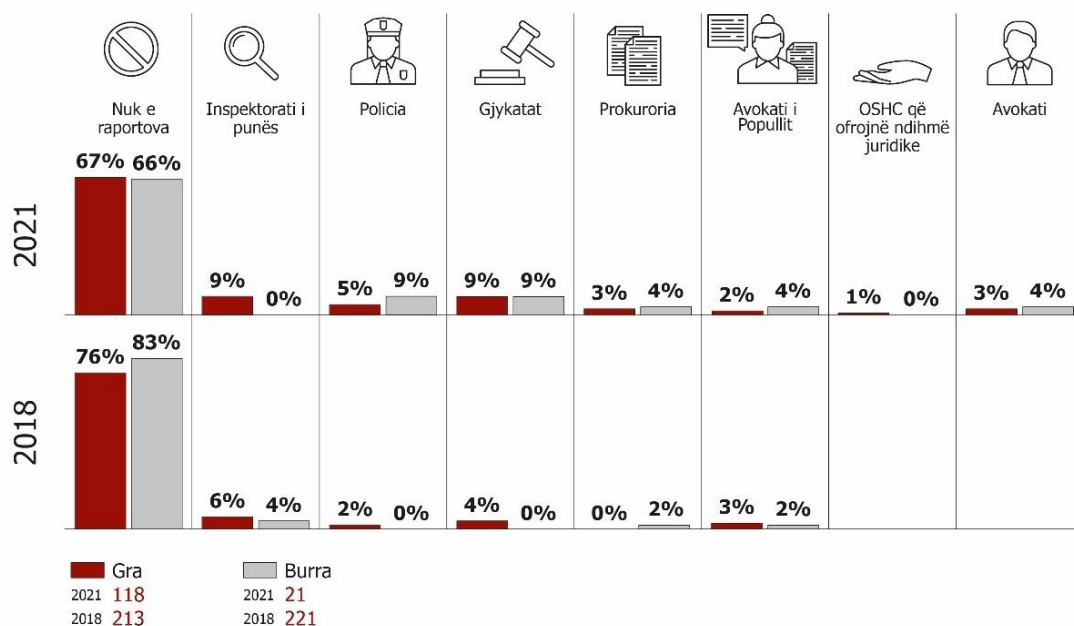
Raportimi i diskriminimit me bazë gjinore

Përmes anketës online u përpoq të vlerësohej shkalla në të cilën njerëzit mund të raportojnë diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën, si dhe të analizojë pse njerëzit mund ta raportojnë ose jo. Nga të anketuarit që thanë se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë, shumica gra (76% në 2018, 68% në 2021) dhe burra (83%, 67%) thanë se nuk e raportuan atë në asnjë institucion (Grafiku 3).⁹

“Njerëzit nuk janë aq të vetëdijshëm për të drejtat e tyre sa të parashtrajnë padi në gjykata.”

- Gjyqtare, Gjakovë, 2018

Grafiku 3. Në cilat institucione të anketuarit raportuan diskriminimin me bazë gjinore, sipas gjinisë së të anketuarve



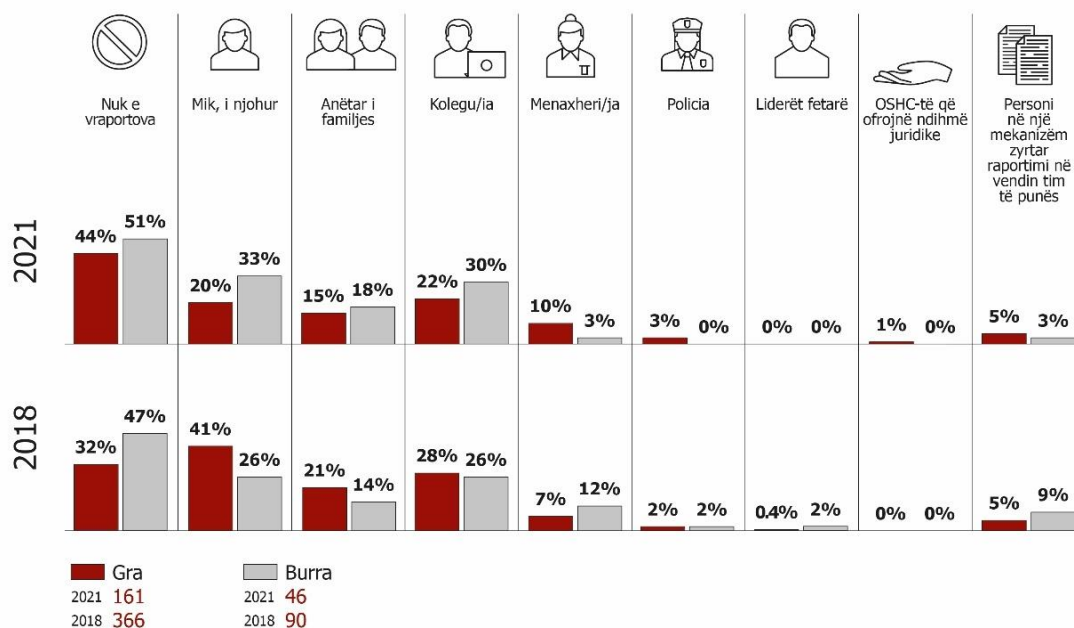
Ata të cilët e raportuan atë, shumica gra (14 në vitin 2018 dhe 11 në 2021) dhe burra (dy në vitin 2018 dhe 11 në 2021) kishin kontaktuar me Inspektoratin e Punës. Kjo ndoshta nuk është e befasishme nëse marrim parasysh gjetjet e lartpërmendura, pra që më të shumtë ishin respondentët që e njihnin rolin e Inspektoratit të Punës sesa rolet e institucioneve të tjera në lidhje me trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në punë. Në mesin e të

⁸ ECMI Kosova, *Perceptimet e qytetarëve për diskriminim në vendin e punës apo tregun e punës në Kosovë*, 2019.

⁹ N = 456, 2018. Të intervistuarit, sidomos gjyqtarët dhe përfaqësuesit e Sindikatës së Punëtorëve, konfirmuan gjetjen se punonjësit hezitojnë të raportojnë rastet e diskriminimit me bazë gjinore (intervista të RrGK-së, 2018); N = 139, 2021.

anketuarve, vetëm nëntë gra në vitin 2018 dhe 11 në 2021, dhe vetëm dy burra në vitin 2021 i kanë paraqitur rastet në gjykatë. Si formë specifike e diskriminimit me bazë gjinore, ishte se kishin përjetuar ngacmim seksual në vendin e punës: 337 në vitin 2018 dhe 164 në 2021. Siç ilustron në grafikun 4, shumica e respondentëve gra dhe burra të cilët kishin pësuar ngacmim seksual, ia kishin treguar këtë një shoku/shoqeje, kolegut, ose pjesëtarit të familjes.¹⁰

Grafiku 4. Ku e kanë raportuar të anketuarit ngacmimin seksual, sipas gjinisë



Ato pak gra, që i kishin raportuar rastet e ngacmimit seksual, kishin vënë në dijeni menaxherin (7% në vitin 2018, 10% në vitin 2021), personin në një mekanizëm zyrtar të raportimit në vendin e tyre të punës (5%, 5%) ose policinë (2%, 4%). Në mënyrë të ngjashme, disa të anketuar meshkuj i thanë menaxherëve të tyre (12%, 3%) ose personave në mekanizmat zyrtarë të raportimit në vendet e tyre të punës (9%, 3%). Rreth një e treta e grave në vitin 2018 dhe 44% në vitin 2021, gjysma e burrave nuk i kishin thënë askujt për rastin e ngacmimit seksual që u kishte ndodhur atyre.

Po ashtu, në hulumtimin e vitit 2016, RRGK-ja gjeti se vetëm 4% e të gjithë personave që kishin pësuar ngacmim seksual e kishin raportuar rastin tek autoritetet.¹¹ Kjo gjetje është shqetësuese sepse lë të kuptohet që rastet e nënraportuara të ngacmimit seksual në vendin e punës mund të jenë të përhapura.

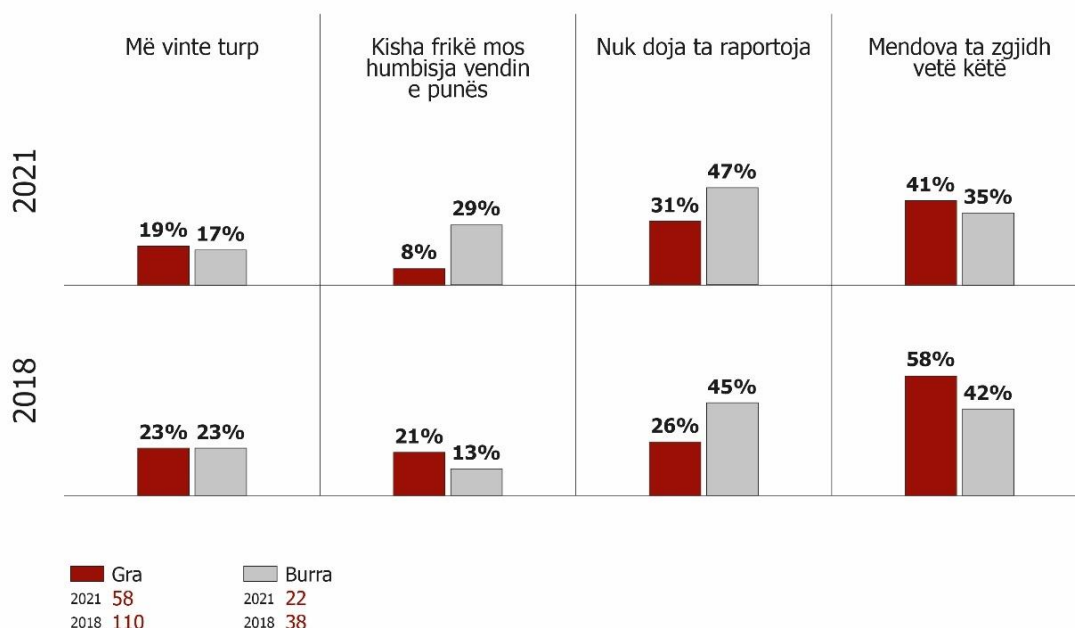
Të pyetur se pse nuk kishin raportuar rastet e ngacmimit seksual tek institucionet, burrat prireshin të përgjigjeshin se "nuk kishin dashur" (45% në vitin 2018 dhe 47% në 2021); më pak (26%, 31%) gra thane këtë (shih Grafikun 5).¹² Si gratë (58%, 35%) po ashtu edhe burrat (42%, 41%) mendonin se "duhej të merreshin me të" vetë. Në mënyrë të vazhdueshme, afërsisht një në pesë gra dhe burra nuk raportuan ngacmimin sepse "ndiheshin të turpëruar". Gratë (21%, 8%) dhe burrat (13%, 29%) gjithashtu nuk e raportuan këtë fenomen nga frika e humbjes së vendit të punës.

¹⁰ Gratë N = 366, Men N = 90, 2018; Gratë N = 161, Men N = 46, 2021.

¹¹ RRGK, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, Prishtinë: RRGK, 2016, fq. 4, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160223185243349.pdf>.

¹² N = 148, 2018; N = 80, 2021.

Grafiku 5. Arsyet pse nuk u raportua ngacmimi seksual në punë, sipas gjinisë



Në një anketë tjetër të publikuar në vitin 2021 nga Iniciativa Kosovare për Stabilitet (IKS), afërsisht 30% e grave që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore, kishin përjetuar gjithashtu një formë të ngacmimit seksual në punë.¹³ Mbi 80% e grave janë përgjigjur se nuk kanë bërë kallëzim, kryesisht sepse mendonin se çështja nuk do të zgjidhej dhe ngacmimet do të vazhdonin. Të anketuarit mendonin se kryesisht, zakonisht në një pozitë më të lartë, do t'i besohej më shumë se atyre. Nënraportimi mund t'i atribuohet pjesërisht situatës së brishtë ekonomike në Kosovë. Personat që kanë frikë se mos humbin vendin e punës mund të durojnë edhe kushtet diskriminuese të punës.¹⁴ Për më tepër, në vitin 2021 një përfaqësues i një ode ekonomike deklaroi se kur ngacmimet seksuale ndodhin në vendin e punës, gratë në vend që ta raportojnë atë, priren ta fshehin sepse nuk dinë ta vërtetojnë dhe zakonisht përfundojnë duke dhënë dorëheqje nga ai vend pune. "Rastet që unë njoh nuk kanë raportuar asnjëherë ngacmimin seksual, sepse ata nuk dinin si ta vërtetonin atë. Zakonisht është fjala kundër fjalës. Kur ndodh ngacmimi, ai ende nuk raportohet sepse nuk ka zgjidhje dhe, në disa raste, njerëzit largohen nga puna."

“ Unë i kam parë disa raste kur eprori im i ka ngacmuar seksualisht punëtorët. Jam i vetëdijshëm për të gjitha rastet, por ata hezitojnë të raportojnë, sepse janë të martuar dhe frikësohen nga më e keqja.

- Burrë, Gjilan, 2021

¹³ Shaipi, K., për IKS, *Të jesh grua në tregun e punës*, 2021, N = 500, mostër e rastësishme.

¹⁴ Kjo ishte përgjigje e zakonshme që jepej nga zyrtarët e intervistuar policorë (intervistat e RRGK- së, 2018).

Përfaqësuesit e institucioneve të ndryshme të intervistuar përmes këtij hulumtimi prirën të pajtohen vazhdimisht me kalimin e kohës se pak njerëz raportojnë diskriminimin me bazë gjinore nga frika e humbjes së vendit të punës;¹⁵ për shkak të njohurive të pamjaftueshme lidhur me diskriminimin dhe të drejtat e punës; dekurajimit të përgjithshëm për shkak të procedurave të gjata burokratike në institucionet përkatëse; vështirësisë në dokumentimin e rasteve të diskriminimit; dhe frikës që mund të cenohet anonimiteti.

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

- Zyrtare policore, Ferizaj, 2018

Përfundim

Në përgjithësi, pjesa më e madhe e të anketuarve gra dhe burra dukej se ishin të vetëdijshëm që diskriminimi me bazë ligjore është i paligjshëm në Kosovë. Pjesa më e madhe e tyre besonin se rastet e këtij diskriminimi duhet të raportohen te punëdhënësi në vitin 2018, ndërsa më shumë deklaruan se duhet t'i raportohet Inspektoratit të Punës në vitin 2021. Në përgjithësi, nuk dukej se kishte dallime thelbësore në vetëdijesim në vitin 2021 krahasuar me 2018, përveç se më shumë njerëz e identifikuan Inspektoratin e Punës si një mekanizëm përkatës për raportimin e diskriminimit me bazë gjinore në vitin 2021 se më parë. Vetëdijesimi ka mbetur minimal për sa u takon institucioneve të tjera të cilat merren me rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Niveli i ulët i vetëdijes mund të jetë faktor që kontribuon në raportimin minimal tek institucionet përkatëse. Të tjerë faktorë të vazhdueshëm mund të jenë shqetësimi për anonimitetin, frika për humbjen e vendit të punës, procedurat e gjata burokratike dhe vështirësitë në dokumentimin e rasteve.

¹⁵ Kjo ishte përgjigje e zakonshme që jepej nga respondentët e institucioneve të ndryshme (intervistat e RrGK-së, 2018 dhe 2021).

PREVALENCA DHE PËRVOJAT ME DISKRIMINIM

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

Gjetjet e përgjithshme lidhur me diskriminimin me bazë gjinore

Në vitin 2017, hulumtimi nga instituti "Riinvest" gjeti se më shumë sesa një në dhjetë të punësuarve që u anketuan kishte pësuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës.¹ Në hulumtimin e vitit 2018, RrGK-ja paraqiti më shumë dëshmi për ekzistencën e këtij diskriminimi. Nga respondentët e anketës në internet, 28% e grave në vitin 2018 dhe 23% në vitin 2021, si dhe 11% e burrave në vitin 2018 dhe 12% në 2021 deklaruan se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës. Parashikuesi më i fuqishëm i mundësisë për t'u diskriminuar ishte gjinia.² Gjasat për të përjetuar diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës është 2.8 herë më i lartë për gratë sesa për burrat në vitin 2018. Në vitin 2021, gratë kishin dy herë më shumë gjasa se burrat për të përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Një tjetër anketë duket se vërteton gjetjet e anketës së RrGK-së, me 60% të të anketuarve që kanë deklaruar perceptimin e tyre se gratë përballen me më shumë diskriminim sesa burrat në tregun e punës.³

Ndërsa gjasat për të përjetuar diskriminim me bazë gjinore ishin dy herë më të larta për punëtorët në sektorin privat sesa për ata që punonin në sektorin publik në vitin 2018, në vitin 2021 kjo diferencë në dukje u ul në vetëm 3%. Ndërkohë, ekzistojnë dëshmi se diskriminimi ka ndodhur si në sektorin privat ashtu edhe në administratën publike apo qeverinë. Personat e moshës 40 deri në 49 vjeç dhe individët që merrnin pagë mujore më pak se 300 euro, gjithashtu dukej se ishin më të rrezikuar nga një diskriminim i tillë në vitin 2018. Ndërkohë, në vitin 2021 personat me pagë neto midis 300 dhe 500 euro kishin më shumë gjasa të përjetonin diskriminim me bazë gjinore, dhe gratë kishin më shumë gjasa se burrat të kishin të ardhura në këtë kategori pagash. Mundësia e përjetimit të diskriminimit me

¹ Instituti Riinvest, Gratë në fuqinë punëtore: Një analizë e kushteve të punës për grate në Kosovë, Prishtinë: 2017, f. 9, në:

https://riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf.

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

³ Abazi Morina, L., & Delibashzade, R., për Demokracinë për Zhvillim, *Joaktiviteti i grave në tregun e punës. Faktorët që pengojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës*, 2017.

bazë gjinore në vendin e punës dukej më e lartë për personat me arsim të lartë, si për shembull me diplomë "Master" ose doktoraturë në vitin 2018. Megjithatë, kjo mund t'i atribuohet faktit se respondentët që janë më të arsimuar janë më të aftësuar të njohin format e ndryshme të ngacmimit seksual. Interesante, në vitin 2021 anketa tregoi se njerëzit me shkollë të mesme ose diplomë profesionale kishin më shumë gjasa të përjetonin diskriminim me bazë gjinore.⁴

Për sa i takon vendndodhjes gjeografike, diskriminimi me bazë gjinore në vitin 2018, duket se mbizotëronte më shumë në kryeqytet, Prishtinë, sesa në qytetet e tjera. Një në katër respondentë (25%) që jetojnë në Prishtinë përjetuan diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës, krahasuar me 18% të atyre që jetonin në qytete të tjera. Ndërsa mostra e të anketuarve që jetonin në zonat rurale ishte jopërfundimisht e vogël, një e treta e tyre raportuan se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë. Për dallim, në vitin 2021, një përqindje pak më e lartë e njerëzve që jetonin në zonat rurale (22%) treguan se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore sesa njerëzit nga zonat urbane (20%).

Përsëri, këto gjetje nuk bazohen në një mostër të rastësishme dhe kështu nuk mund të përgjithësohen si përfaqësuese të popullatës. Megjithatë, në mënyrë cilësore, ato tregojnë se diskriminimi me bazë gjinore ka vazhduar në Kosovë. Për më tepër, nëse gratë e anketuara në përgjithësi ishin më të arsimuara, urbane dhe të punësuara sesa gratë në popullatën e përgjithshme përjetuan diskriminim me bazë gjinore në këtë masë, mund të imagjinohet vetëm deri në çfarë mase gratë në pozita më të pasigurta (p.sh. duke punuar joformalisht, më pak të arsimuara) mund të jenë përballur me diskriminim me bazë gjinore, por nuk dihet se ku apo si ta raportojnë atë dhe mund të mos jenë përgjigjur në këtë anketë në internet. Kjo do të thotë, diskriminimi me bazë gjinore mund të jetë shumë më i përhapur sesa ka treguar kjo anketë modeste.

Të dhënat nga institucionet

RrGK-ja u dërgoi kërkesa zyrtare për të dhëna edhe AP-së, Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Kosovës, Inspektoratit të Punës, policisë dhe gjykatave. Në vitin 2018, asnjëri prej tyre nuk duket se përditëson të dhënat përkatëse.

Në atë kohë, policia dërgoi statistika të përgjithshme për ngacmimin seksual dhe për rastet e sulmit seksual gjatë periudhës 2008-2018. Megjithatë, policia nuk i kishte të gatshme të dhënat lidhur me vendin ku kishin ndodhur këto raste, prandaj është e paqartë nëse këtu përfshihej edhe ngacmimi në vendin e punës. Kur u kërkuan të njëjtat të dhëna për periudhën 2018-2020, mirëmbajtja e të dhënave ishte përmirësuar. Policia ka raportuar se ka pasur tri raste të grave që kanë pësuar ngacmime seksuale në punë në vitin 2018, një rast në vitin 2019 dhe tri raste në vitin 2020. Policia ka pasur edhe një rast të diskriminimit lidhur me ngritje në detyrë, në të cilin një grua ka qenë viktimë në vitin 2020. Sipas policisë, asnjë lloj tjetër diskriminimi nuk është raportuar tek ata gjatë kësaj periudhe. Duke qenë se të dhëna të qarta nuk ishin mbledhur më parë, nuk mund të nxirren përfundime në lidhje me ndryshimet në përhapjen e raportimit të rasteve të tilla në polici. Megjithatë, përmirësimet e policisë për mbledhjen dhe mirëmbajtjen e këtyre të dhënave mund të lehtësojnë monitorimin e ndryshimeve në raportim që mund të ndodhin në të ardhmen. Mund të vërehet edhe fakti që vetëm gratë i kanë raportuar këto krime.

IAP, Unioni i Sindikatave të Pavarura në Kosovë dhe Inspektorati i Punës nuk posedonin të dhëna të ndara sipas gjinisë dhe nenet ligjore që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore që nga viti 2017. Kur u kërkua sërish në vitin 2021, baza e të dhënave të IAP-së ende nuk mundësonte përpunimin e këtyre të dhënave specifike, megjithëse zyrtarët thanë se një projekt i financuar nga BE-ja po i ndihmonte ata në përditësimin e bazës së të dhënave të tyre. Aktualisht, ata mund të japin vetëm numrin e përgjithshëm të ankesave të

⁴ N = 743 (110 e mesme ose profesionale, nga të cilat 28 janë përgjigjur me po; 288 Diplomë Bachelor, nga të cilat 65 thanë po; 345 Master ose doktoraturë nga të cilat 77 thanë po).

pranuara në lidhje me diskriminim, të ndarë sipas gjinisë⁵, por jo përmbajtjen e ankesave ose sa ankesa përfshinte diskriminimi me bazë gjinore.

Prokuroria ka filluar të përdorë Sistemin e Menaxhimit Informativ të Rasteve (SMIR) në vitin 2018, por në vitin 2021 ende nuk kishte të dhëna të ndara sipas gjinisë ose të dhëna për vendin ku ka ndodhur vepra penale, si për shembull vendi i punës. As gjykatat ende nuk i kanë këto të dhëna.

Edhe pse këto institucione, të cilat kanë detyrim ligjor të adresojnë diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës, mund të kenë hasur në këto raste, intervistat cilësore me përfaqësuesit e këtyre institucioneve lënë të kuptohet se ende fare pak prej tyre kanë hasur në raste të tilla.⁶ Nga ato pak raste me të cilat janë marrë, në to prirej të përfshiheshin gratë.

Diskriminimi i bazuar në bazat e mbrojtura specifike

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

Diskriminimi me bazë gjinore kundër personave me aftësi të ndryshme

Ligji i Kosovës përfshin masa afirmative për punësimin e personave me aftësi të ndryshme; çdo institucion shtetëror, punëdhënës në sektorin privat dhe organizatë e shoqërisë civile (OSHC), duhet të punësojë të paktën një person me aftësi të ndryshme, për çdo 50 punonjës.⁷ Megjithatë, fakti që ky ligj nuk zbatohet në praktikë ishte refreni i intervistave me përfaqësues të OSHC-ve që punojnë me njerëzit me aftësi të ndryshme në vitin 2018 dhe 2021. Përfaqësuesi i OSHC-ve tha se punëdhënësit e njohin shumë mirë këtë ligj, por nuk bëjnë përpjekje për ta zbatuar atë. Sidomos në sektorin privat duhet të ketë masa të veçanta, p.sh. të lirohen nga taksat ata që e respektojnë këtë ligj”, tha ajo.⁸

Përfaqësuesit e OSHC-ve vazhdimisht theksuan se janë të paktë personat me aftësi të ndryshme, të cilët ishin punësuar, sidomos gratë. Për shembull, në vitin 2018, në rajonin e Gjakovës, nga 668 persona që dihet se janë me aftësi të ndryshme dhe në moshë pune, vetëm 14 (dy gra) janë të punësuar në institucionet publike komunale, ndërsa katër (një grua dhe tre burra) ishin punësuar në OSHC, kryesisht në organizata që punojnë me persona me aftësi të ndryshme.⁹ Fare pak punojnë në biznese private, dhe këto priren të jenë pronë e pjesëtarëve të familjes. Në Gjilan, nga rreth 1,160 persona që dihet se kanë aftësi të ndryshme dhe që janë në moshë pune, vetëm rreth 20 ishin të punësuar në vitin 2018, kryesisht burra që ishin të punësuar në sektorin privat.¹⁰

Duke marrë parasysh normat e ulëta të punësimit të personave me aftësi të ndryshme dhe numrin e kufizuar të përgjigjeve të dhëna në anketë, ishte e vështirë të vlerësohej shkalla

“ Shumica e personave me aftësi të ndryshme që janë të punësuar në Komunën e Ferizajt janë meshkuj.

- Përfaqësuese e HandiKOS, Ferizaj, 2018

⁵ Në total, në vitin 2018, IAP ka pranuar ankesa nga 1459 burra dhe 527 gra; në vitin 2019, 1464 nga burra dhe 550 nga gra; dhe në vitin 2020, 1016 nga burra dhe 403 nga gra.

⁶ Ky ishte një trend i përsëritur në mesin e të anketuarve në intervista nëpër institucione të ndryshme (intervistat e RrGK, 2018 dhe 2021). Për më shumë informata nga institucionet, ju lutemi shikoni kapitullin vijues.

⁷ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 03/L-019 për aftësimin, riaftësimin profesional dhe punësimin e personave me aftësi të kufizuara, neni 12, marrë nga: <https://qzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2620>.

⁸ Intervistë e RrGK-së me OSHC-në që përfaqëson njerëzit me aftësi të ndryshme, Prishtinë/Priština, 2021.

⁹ Hulumtim nga HandiKOS-i në Gjakovë (intervistë e RrGK-së, tetor 2018).

¹⁰ Intervistë e RrGK-së me OSHC-në që përfaqëson njerëzit me aftësi të ndryshme, Gjilan, nëntor 2018.

në të cilën këta persona janë përballur me diskriminimin në punë.¹¹ Megjithatë, diskriminimi, duke përfshirë atë me bazë gjinore, mund t'i pengojë të sigurojnë punë.¹² OSHC-të që punojnë me persona me aftësi të ndryshme thanë se pjesa më e madhe e rasteve dëshmojnë se kanë të bëjnë me diskriminimin e pranimi në punë, pavarësisht se aplikantët kanë kualifikimet e përshtatshme, si dhe diskriminimi në ngritjen në detyrë. Respondentët kishin pak shembuj specifik të diskriminimit me bazë eksplicite gjinore; në vend të kësaj, ata prireshin të flisnin në vija më të përgjithshme për diskriminimin kundër personave me aftësi të ndryshme për shkak të aftësisë së tyre. Megjithatë, respondentët vazhdimisht vunë në dukje se gratë me aftësi të ndryshme janë përballur me diskriminim për shkak të gjinisë dhe aftësisë. Për shembull, një person me aftësi të ndryshme ndau përvojën e saj personale ku nuk ishte pranuar në punë për pozita të ndryshme. Krahës kësaj, ajo tha se ka fare pak shpallje të vendeve të lira të punës të cilat i nxisin gratë me aftësi të ndryshme të aplikojnë.¹³

Në vitin 2021, disa zyrtarë në institucione thanë se kishin parë përmirësime, por shqetësimet mbesin. Një temë e përsëritur në mesin e përfaqësuesve të shumtë të institucioneve të ndryshme ishte se institucioni i tyre nuk ka zbatuar ligjin e lartpërmendur në lidhje me personat me aftësi të kufizuara, sepse asnjë person me aftësi të kufizuara të dukshme nuk ka punuar aktualisht në vendet e tyre të punës.¹⁴ Sipas ligjit, për çdo 50 punëdhënës në një institucion publik duhet të ketë të paktën një person me aftësi të kufizuara, por kjo nuk është zbatuar. Përfaqësuesit e OSHC-ve gjithashtu deklaruan se institucionet publike nuk zbatojnë ligjet ekzistuese.

Ndërkohë, një përfaqësuese e OSHC-së vërejti në vitin 2021 se ajo kishte qenë dëshmitare e diskriminimit të shumëfishtë: "Unë shoh njerëz që janë diskriminuar dy herë: sepse janë persona me aftësi të ndryshme dhe sepse i përkasin komunitetit LGBTIQ+", tha ajo.¹⁵ Megjithatë, raste të tilla nuk janë raportuar në institucionet përkatëse, tha ajo, para se gjithash për shkak të frikës nga paragjykimet nga shoqëria. Në mënyrë të ngjashme, tha ajo, kur njerëzit me aftësi të ndryshme humbën punën e tyre gjatë pandemisë COVID-19, ata nuk e raportuan atë nga frika e pasojave të mundshme dhe/ose mungesës së njohurive se ku mund të raportonin raste të tilla.

Për më tepër, një rast specifik i diskriminimit flagrant është përmendur nga një përfaqësues i OSHC-së, duke thënë se "në një kompani private [punëdhënësi] tha se do t'i jepte [punonjësit me aftësi të kufizuara] një çek të plotë page, vetëm që të mos vinte të punonte sepse do ta dëmtonte imazhin [e kompanisë]." ¹⁶ Përfaqësuesi i OSHC-së nuk përmendi se çfarë ndodhi me rastin. Edhe në vitin 2021, institucionet nuk mund t'i referoheshin asnjë

“ Një kompani private na tha se do t'i paguanin një pagë [një personi me aftësi të kufizuara], por të mos paraqiteshin sepse kjo do të prishte imazhin e kompanisë.

- Përfaqësues i OSHC-së, 2021

¹¹ Nga të anketuarit, 10% thanë se e konsideronin veten si persona me aftësi të ndryshme në 2018, dhe 6% në 2021.

¹² Intervistat dhe seancat në grupet e fokusit, të cilat u realizuan me persona me aftësi të ndryshme, i konfirmojnë këto gjetje, çka lë të kuptohet se punësimi për personat me aftësi të ndryshme vazhdon të jetë sfidë. Gjetjet lënë të kuptohet se kompanitë në Kosovë nuk u ofrojnë personave me aftësi të ndryshme mjedise të përshtatshme ku të mund të punojnë, edhe pse nuk diskutohet ndonjë diferencim gjinor (IMPAQ International për USAID-in në Kosovë, Gender, LGBTI, and Persons with Disabilities Assessment [Vlerësimi i gjinisë, personave LGBTI dhe personave me aftësi të kufizuara], Prishtinë: 2018, fq. 52, marrë nga: <https://www.edulinks.org/sites/default/files/media/file/Gender-LGBTI-PWD%20assessment%20Kosovo%202018.pdf>).

¹³ Intervistë e RRGK-së me një përfaqësuese të HandiKOS-it, Prishtinë, tetor 2018.

¹⁴ Ligji nr. 03/L-019, neni 12.2. Intervistat e RRGK-së, 2021.

¹⁵ Intervistë e RRGK-së me përfaqësuesen e grave, Gjakovë, shkurt 2021.

¹⁶ Intervistë e RRGK-së me një përfaqësues të OSHC-së, grua, Gjilan, 2021.

përvoja të vetme në trajtimin e një rasti të diskriminimit të shumëfishtë që përfshin persona me aftësi të ndryshme që përballen me diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën.

Si përmbledhje, provat cilësore dhe përvojat individuale të vëzhguara nga OSHC-të sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore ka të ngjarë të prekë personat me aftësi të ndryshme dhe se gratë me aftësi të ndryshme mund të jenë më të ndjeshme ndaj një diskriminimi të tillë. Megjithatë, njohuritë e pamjaftueshme për diskriminimin me bazë gjinore dhe mënyrën e raportimit të tij, së bashku me frikën e raportimit do të thotë se asnjë rast i njohur nuk është raportuar në institucione.

Diskriminimi me bazë gjinore kundër personave LGBTI

Sipas grupit "The Headhunter" në Kosovë në vitin 2018, 95% e 65 kompanive që marrin pjesë në hulumtimin e grupit pohonin se kishin një politikë për mosdiskriminim dhe mundësi të barabarta.¹⁷ Megjithatë, kur janë pyetur nëse këto politika ishin specifike për "personat LGBTQI dhe statuset e ndërlidhura", 43% e kompanive thoshin se politikat e tyre përfshinin vetëm identitetin gjinor, 32% nuk kishin terma të tillë të ndërlidhur të përfshira në politika, dhe vetëm 22% kishin politika të cilat përmbanin gjuhën që ka të bëjë me LGBTQI-në dhe statuset e ndërlidhura.¹⁸ Më tej, vetëm 6% e kompanive raportonin se i trajtojnë menaxherët e burimeve njerëzore ose personat në pozita të ngjashme për mosdiskriminimin dhe mundësitë e barabarta, me qëllim të zbatimit të këtyre politikave.¹⁹ Kjo lë të kuptohet se edhe pse këto politika ekzistojnë, njerëzit nuk kanë njohuri dhe kapacitete për t'i zbatuar ato në praktikë.

Në anketimin e opinionit publik për çështjet e LGBTI-së, i realizuar në vitin 2015, personave që identifikoheshin si LGBTI iu bëhet pyetja, "në cilën fushë ekspozohen më së shpeshti ndaj diskriminimit personat LGBTI?". Shumica e tyre përmendën punësimin, arsimin dhe ngritjen profesionale.²⁰ Intervistat e RrGK-së në vitin 2018 dhe 2021 kanë konfirmuar se diskriminimi me bazë identitetin gjinor dhe orientimin seksual ndodh në tregun e punës.²¹ Aktivistët për personat LGBTI thanë se çdo vit hasin në disa raste të tilla, të cilat kanë të bëjnë me pushimin nga puna dhe ngacmimin seksual, kryesisht në sektorin e shërbimeve. Për shembull, në një rast të regjistruar nga "IMPAQ", një punëdhënës në sektorin privat ia kishte ndërprerë kontratën e punës një punonjësi sapo mësoi se ky i fundit ishte gej.²² Personat gej thanë se hasin në diskriminim në pranimin në punë, kanë vështirësi të gjejnë punë si kamerierë sepse "njerëzit që duken më shumë femërorë nuk e përmbushin si duhet imazhin stereotipik "mashkullor" të kamarierit".²³ Ky diskriminim me bazë në stereotipat gjinorë prek burrat më shumë

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

- Cituar nga IMPAQ-u, 2018

¹⁷ The Headhunter, Indeksi i barazisë në punësim për personat LGBTQI: 2018 Raporti i Gjetjeve Vjetore, Kosovë: 2018, f. 15, marrë nga:

http://headhunter.al/uploads/files/2018/June/11/LGBTIQ_Index_Report_Kosovo_2018_English_version1528722989.pdf.

¹⁸ Ibid., f. 16.

¹⁹ Ibid., f. 19.

²⁰ Instituti Kombëtar Demokratik et. al., *LGBTI Public Opinion Poll Western Balkans*, [(Anketim i opinionit publik në Ballkanin Perëndimor për Çështjet LGBT)], 2015, f. 14, marrë nga at:

<https://www.lgbtiera.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf>.

²¹ Intervistat e RrGK me dy përfaqësues të OSHC-ve që punojnë me komunitetin LGBTQIA, Prishtinë, tetor 2018 dhe prill 2021; dhe nga IMPAQ International për USAID Kosovë, 2018.

²² Ky rast u parashtrua tek Inspektorati i Punës dhe AP-ja (në "IMPAQ International" për USAID-in në Kosovë, *Gender, LGBTI, and Persons with Disabilities Assessment* [Vlerësimi i gjinisë, personave LGBTI dhe personave me aftësi të kufizuara], fq. 39).

²³ Ibid.

sesa gratë,- thanë respondentët LGBTI, sepse "lesbiket që duken më "mashkullore" mund të punësohen si kameriere më lehtë sesa burrat gej, sepse njerëzit i perceptojnë ato si "kull" dhe "të forta".¹⁸ Ndërkohë, nga të anketuarit e RrGK-së që e plotësuan anketën në internet në vitin 2018, 18 persona (16 gra dhe dy burra) thanë se punëdhënësit nuk i kishin avansuar në detyrë për shkak të orientimit të tyre seksual. Përfaqësues të OSHC-ve që merren me të drejtat e personave LGBTI²⁴ në Kosovë thanë nuk janë ndërmarrë veprime konkrete për të adresuar diskriminimin me bazë gjinore kundër personave LGBTI. Kjo ndodh pjesërisht për shkak se personat LGBTI nuk e raportojnë diskriminimin me bazë gjinore kur ky ndodh "Njerëzit nuk e raportojnë diskriminimin sepse ai është shumë i sofistikuar, kështu që nuk janë të vetëdijshëm që ndaj tyre po ushtrohet diskriminim për shkak të identitetit të tyre gjinor ose orientimit të tyre seksual", tha përfaqësuesi i një OSHC-je.²⁵

Në vitin 2021, Përfaqësuesit e OSHC-së LGBTI thanë se pak persona LGBTI janë të punësuar. Për më tepër, një përfaqësues i organizatës LGBTI tha se punëdhënësit janë bërë më të vetëdijshëm për diskriminimin, kështu që i fshehin më mirë veprimet e tyre. "It është shumë problematike të dëshmosh se je diskriminuar. E ndjen. E sheh. E vëren, por nuk ka mënyra për ta vërtetuar atë", tha ai. "Sidomos tani që punëdhënësit dinë të shmangin diskriminimin e drejtpërdrejtë."²⁶ Pak njerëz i çojnë punëdhënësit në gjykatë, duke marrë parasysh procedurat e gjata. Një përfaqësues shpjegoi:

Një pjesë e madhe [e komunitetit] nuk është në dijeni. Njërit i thanë: "Ti je *peder*.²⁷ Ne nuk punësojmë pедера. Largohu nga këtu." [...] këtë rast e kemi sjellë në IAP. Ne donim të vazhdonim me procedurat gjyqësore, por ai [pala e prekur] nuk donte. Kjo është diçka që ndodh shpesh sepse njerëzit janë të ngopur me procedurat e gjata gjyqësore. Ndonjëherë duhen një vit, dy ose tre vjet, dhe njerëzit thjesht nuk duan ta ndjekin atë.²⁸

Gjatë pandemisë COVID-19, një i anketuar tha gjithashtu se punëdhënësit kanë shfrytëzuar vështirësitë ekonomike për të justifikuar shkarkimin e punëtorëve LGBTIQ+. "Ata patën mundësinë të heqin qafe punëtorët [LGBTIQ+] përmes reduktimeve të stafit,"²⁹ tha ai. Megjithatë, këto raste mbeten të paraportuara; asnjë institucion nuk ka deklaruar se ka trajtuar raste të tilla.

Raportohet se vetëdija e pamjaftueshme për të drejtat e tyre, frika nga humbja e vendeve të punës dhe mungesa e besimit në institucione kanë vazhduar të kontribuojnë në mos raportimin nga personat LGBTIQ+.³⁰

“

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

- Përfaqësues i OSHC-së, Mitrovica e Veriut, 2018

²⁴ RRGK-ja e përdor këtë akronim sepse ky është më i përdoruri në organizata për të përshkruar personat me të cilët punojnë në Kosovë. Ky term nuk përjashton personat e tjerë të cilët mund të vetidentifikohen si të ndryshëm nga LGBTI. Edhe ata meritojnë të njëjtat të drejta.

²⁵ Intervista e RRGK-së me përfaqësues të OSHC-së që merret me çështjet e personave LGBTI, Prishtinë, tetor 2018.

²⁶ RRGK intervistë me një përfaqësues të OShC-së, burrë, Prishtinë, shkurt 2021.

²⁷ Ky është një term nënçmues për meshkujt gay në gjuhën shqipe.

²⁸ RRGK intervistë me një përfaqësues të OShC-së, burrë, Prishtinë, shkurt 2021.

²⁹ Intervistë e RrGK me një përfaqësues të OShC-së, burrë, Prishtinë, shkurt 2021.

³⁰ Intervistat e RrGK-së me përfaqësues të OShC-ve që punojnë me komunitetin LGBTIQIA+, tetor 2018/prill 2021, Prishtinë.

Kështu, në përmbledhje, ndërkohë që ekzistojnë të dhëna që personat LGBTIQ+ kanë vazhduar të përballen me diskriminim me bazë gjinore në lidhje me pranimin në punë dhe punësimin, raste të tilla të diskriminimit të shumëfishtë kanë mbetur të paraportuara.

Diskriminimi me bazë gjinore kundër grupeve minoritare etnike

Vetëm disa të anketuar (4% e grave dhe 5% e burrave) thanë se ndaj tyre kishte pasur diskriminim për shkak të përkatësisë së tyre etnike në vitin 2018. Në vitin 2021, nga 49 të anketuarit e ankesës që treguan se i përkisnin një grupi etnik pakicë, afërsisht 9% e grave dhe 11% e burrave thanë se ishin përballur me diskriminim në lidhje me punën.³¹ Intervistat me përfaqësues të OSHC-ve që punojnë me grupet minoritare etnike që jetojnë në Kosovë gjithashtu duket se sugjeronin që pjesëtarët e grupeve etnike pakicë, sidomos gratë, përballen me diskriminim në punë. Në vitin 2018, një respondente që punonte me personat romë, ashkali dhe egjiptianë tha se diskutimi i diskriminimit me bazë gjinore është "luks" sepse, si burrat ashtu edhe gratë, përballen vazhdimisht me diskriminim për shkak të përkatësisë së tyre etnike. Prandaj, sipas mendimit të saj, diskriminimi me bazë gjinore del në plan të dytë në raport me diskriminimin etnik. Në vitin 2021, OSHC-të shtuan se shumica e personave romë, ashkali dhe egjiptianë me të cilët punojnë janë të papunë, kështu që nuk kanë raste të diskriminimit me bazë gjinore; përkundrazi, ata përballen me diskriminim në përgjithësi në jetën e tyre të përditshme. Megjithatë, kjo mund të kontribuojë në diskriminim gjatë punësimit. Në të vërtetë, një përfaqësues i një OSHC që ofron ndihmë juridike falas tha se grupet etnike të pakicave përballen kryesisht me diskriminim në punësimin: "Sapo [punëdhënësit] shohin romë dhe ashkali, ata i diskriminojnë".³² Kjo mund të shpjegojë pjesërisht shkallën e ulët të punësimit në mesin e romëve, ashkalive dhe egjiptianëve. Për më tepër, një e anketuar tha se ajo u përball me diskriminim në punë bazuar në përkatësinë e saj etnike: "Jam diskriminuar për shkak të rrobave që kam veshur. Ndër të tjera më kanë thirrur: "*magjupe*" apo "*qergashe*" [terma raciste dhe nënçmuese të përdorura për romët]."

Fakti që diskriminimi me bazë etnike dilte në plan të parë në raport me diskriminimin me bazë gjinore ishte refreni i të intervistuarve nga OSHC-të që punonin me grupet minoritare etnike në vitin 2018 dhe 2021. Prandaj, ato kishin informata ose shembuj të kufizuara për rastet e diskriminimit të shumëfishtë për shkak të gjinisë dhe përkatësisë etnike. Përfaqësuesit e OSHC-ve thanë se edhe pse njerëzit i ndanin përvojat e tyre me OSHC-të, ata shpesh nuk dëshironin t'i raportonin rastet tek autoritetet ose sepse nuk i dinin të drejtat e tyre ose sepse nuk iu besonin institucioneve. Për këtë arsye, OSHC-të e intervistuarat nuk kishin ndihmuar asnjë rast. Megjithatë, ishte e qartë në një intervistë në 2021 me një avokat se ende janë të përhapura disa paragjykime:

Gjithashtu, në kontekstin e këtij lloji diskriminimi sigurisht që ka më shumë diskriminim [kundër romëve, ashkalive dhe egjiptianëve]. Edhe pse janë më pak të arsimuar dhe të varfër, ata e durojnë diskriminimin më lehtë sepse nuk njohin të drejtat e tyre dhe thjesht e pranojnë situatën ashtu siç është.³³

Ky citat sugjeron që njerëzit që kanë për detyrë të përfaqësojnë paditësit, siç janë avokatët, gjithashtu mund të kenë paragjykime ndaj këtyre grupeve etnike dhe kështu mund të mos i marrin seriozisht ankesat e tyre.

Si përmbledhje, dëshmitë sugjerojnë se romët, ashkalitë dhe egjiptianët mund të përballen me diskriminim bazuar në përkatësinë e tyre etnike, potencialisht të shoqëruar me gjininë e tyre. Megjithatë, rastet nuk janë raportuar me sa duket për shkak të mungesës së

³¹ N = 686.

³² Intervistë e RrGK-së me një ofrues të ndihmës juridike falas, 2021.

³³ Intervistë e RrGK me një avokat, burrë, Gjakovë, 2021.

njohurive dhe mosbesimit në institucione. Mund të sigurohen edhe më pak informata në lidhje me diskriminimin e mundshëm me bazë gjinore ndaj grupeve të tjera etnike, si serbët, boshnjakët, turqit apo goranët.

Format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore

Në këtë pjesë shqyrtohen format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën, ku përfshihet përkatësisht diskriminimi në pranimin në punë, në ngritjen në detyrë, në kontrata, pagë, kushtet e punës, pushimin e lehonisë, pushimin prindëror dhe ngacmimin seksual në vendin e punës. Përveç kësaj, këtu diskutohet për diskriminimin e mundshëm me bazë gjinore që lidhet veçanërisht me pandeminë COVID-19.

Diskriminimi në pranimin në punë

Përafërsisht 32% e grave në vitin 2018 dhe 22% në 2021, si dhe 26% e burrave në 2018 dhe 18% në 2021 kishin pasur një intervistë pune dy deri në pesë herë midis 2008 dhe 2018. Të dy anketat sugjeruan se, mesatarisht, gratë kishin pasur më shumë intervista për punë sesa burrat.³⁴ Më shumë burra se gra nuk kishin marrë pjesë në një intervistë pune.³⁵ Duke marrë parasysh që shumica e respondentëve burra ishin të punësuar, nga kjo mund të kuptojmë se numri i burrave që mund të jenë në gjendje të sigurojnë vende pune pa marrë pjesë në intervistë është më i lartë sesa ai i grave dhe/ose që grave mund t'iu duhet të ndërrojnë vendet e punës më shpesh sesa burrat. Për më tepër, gratë vazhduan të punësoheshin në sektorë që konsideroheshin si "të përshtatshëm" për to sipas një studimi të publikuar në vitin 2021. Rreth gjysma e grave që ishin të punësuar punonin në fusha si kujdesi shëndetësor, shitja me pakicë ose arsim, njëkohësisht sektorë me paga më të ulëta.³⁶ Ndërkohë që mund të ekzistojnë faktorë të tjerë, normat dhe rolet stereotipike gjinore që mund të kontribuojnë në diskriminimin e grave në punësim.

Në të vërtetë, në anketimin e vitit 2016 të RrGK-së, i cili mbështetej në një mostër të rastësishme punëdhënësish, u gjet se 47% e punëdhënësve besonin se puna që ata ofrojnë ishte e përshtatshme vetëm për burra, 9% thanë se ishte vetëm për gratë, ndërsa vetëm 35% besonte se puna ishte e përshtatshme si për gratë ashtu edhe për burrat.³⁷ Të pyetur: "Nëse do t'ju duhej të zgjidhnit gjatë pranimit në punë midis një kandidateje dhe një kandidati që kanë të njëjtin nivel arsimor, të njëjtat kualifikime dhe të njëjtën përvojë, kë do të zgjidhnit?", 48% thanë se do të zgjidhnin një burrë ndërsa 23% thanë se do të zgjidhnin një grua.³⁸ Këto qëndrime në radhët e punëdhënësve lënë të kuptohet se, me gjasë, diskriminimi me bazë gjinore në pranimin në punë është dukuri e përhapur kudo në Kosovë. Kjo u konfirmua sërish nga raporti i vitit 2017 i Institutit GAP për diskriminimin në tregun e punës, i cili konstatoi diskriminim në gjuhën që sugjeron gjininë në shpalljet për vende të lira pune të publikuara nga sektori privat dhe publik. Edhe nga analiza e tekstit doli se punëdhënësit priren të kërkonin gra për pozita më të ulëta.³⁹

³⁴ N = 1,632 (1,107 gra, 525 burra), 2018; N = 422 (336 gra, 86 burra), 2021.

³⁵ Në vitin 2018, 23% e grave e kanë treguar këtë dhe 33% e burrave; në vitin 2021, 44% e grave dhe 56% e burrave.

³⁶ Shaipi, K., për IKS, *Të jesh grua në tregun e punës*, 2021.

³⁷ RRGK, *Arritja e ekuilibrit*, fq. 14.

³⁸ *Ibid.*, fq. 15.

³⁹ Hulumtuesit analizuan 562 konkurse të shpallura midis periudhës janar 2016-mars 2017 (Institut GAP, Diskriminimi në tregun e punës: Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore, Prishtinë: 2017, marrë nga: http://www.institutigap.org/documents/20684_LABOUR%20MARKET%20DISCRIMINATION.pdf).

Anketat në internet të RrGK-së në vitin 2018 dhe 2021 mbështetën edhe më shumë konstatimet e bëra në hulumtimet e mëparshme të kryera nga RrGK-ja dhe Instituti GAP. Nga të anketuarit që kishin marrë pjesë të paktën në një intervistë pune në jetën e tyre, 63% në vitin 2018 dhe 53% në vitin 2021 thanë se kishin marrë pjesë në intervista që ishin përfshirë në ndonjë formë diskriminimi, edhe pse diskriminimi ndoshta nuk lidhej gjithmonë me gjininë.⁴⁰ Më konkretisht, nga të intervistuarat që kishin marrë pjesë në intervistat e punës, një në katër (26%, 25%) besonin se punëdhënësit nuk i kishin marrë në punë sepse ishin gra. Në krahasim, vetëm 16% të burrave në vitin 2018 dhe 21% në vitin 2021 thanë se ata nuk ishin punësuar për shkak se i shin burra.

“

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

- Grua, 33 vjeçe, Prishtinë, 2018

Për shembull, një grua e anketuar tha se ishte diskriminuar sepse ishte shtatzënë gjatë procesit të punësimit: "Në një intervistë për një punë, isha rreth gjashtë muaj shtatzënë dhe më hoqën automatikisht nga lista e kandidatëve që do të thërrisnin në intervista".⁴¹ Për më tepër, gratë prireshin të pyeteshin për planet e tyre për t'u martuar ose nëse kishin fëmijë. Një grua shpjegoi: "Në një intervistë pune ata më pyetën nëse jam e martuar apo nëse kisha plane të martohesha në të ardhmen e afërt".⁴² Disa të anketuar janë pyetur nëse kanë fëmijë (21% e grave dhe 18% e burrave në 2018, 20% e grave dhe 17% e burrave në 2021).⁴³

Ndërsa përqindja e njerëzve që deklarojnë se u janë bërë pyetje që mund të nënkuptojnë diskriminim u ul për 10% krahasuar me vitin 2018, kjo mund t'i atribuohet periudhës së referencës, e cila ishte 10 vjet në anketën e mëparshme dhe tri vjet në anketën e vitit 2021. duke ndikuar kështu në madhësinë e nën-mostrës. Për më tepër, afërsisht 2% e grave që kishin intervista pune në vitin 2018 iu kërkua prova mjekësore se nuk ishin shtatzënë, dhe 3% në 2021. Dokumenti i RrGK-së i vitit 2016 vërteton se kërkesat për testin e shtatzënisë ekzistojnë në disa vende pune,⁴⁴ dhe që disa punëdhënës në Kosovë i diskriminojnë haptas gratë në procesin e pranimit në punë, duke u mbështetur në planet që kanë gratë për krijimin e familjes. Në fakt, 45% e punëdhënësve të anketuar nga RrGK-ja në vitin 2016, pohonin shprehimisht që gjatë procesit të marrjes në punë marrin parasysh edhe planet e kandidatit lidhur me familjen.⁴⁵

Këto gjetje sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore shpesh ekziston në pranimin në punë në Kosovë. Më shumë gra sesa burra duket se pyeten për planet e tyre për të pasur fëmijë. Kjo mund të lidhet me faktin se punëdhënësit nuk duan të paguajnë për pushimin e lehonisë së grave sipas kërkesave të LP aktual. Pyetje të tilla gjatë intervistave për ndonjë nga karakteristikat e mbrojtura sipas LMD janë potencialisht diskriminuese, duke iu nënshtruar përjashtimeve të kufizuara ku një pyetje lidhet shumë qartë me një aspekt themelor të një pune. Pyetjet e intervistës që kanë të bëjnë, për shembull, me shtatzëninë, statusin familjar ose moshën mund të jenë të mjaftueshme për të ngritur një supozim të diskriminimit të drejtpërdrejtë kur një kandidat nuk është punësuar, gjë që i padituri (përkatesisht punëdhënësi) do t'i kërkohet ta kundërshtojë. Testi i shtatzënisë dhe çdo

⁴⁰ N = 1,091 (771 gra, 320 burra), 2018; N = 421 (335 gra, 86 burra). Për shembull, disa përmendën diskriminimin për shkak të lidhjes me partitë politike, përkatësisë etnike dhe moshës. Vihet re që tetë përfaqësues të intervistuar të institucioneve thanë se në procesin e marrjes në punë përballeshin me diskriminim me bazë gjinore (intervista të RrGK-së, 2018).

⁴¹ Përgjigja e anketës së RrGK, 2021.

⁴² Përgjigja e anketës së RrGK, 2021.

⁴³ N = 1,380 (1,015 gra, 365 burra), 2018; N = 378 (299 gra, 79 burra), 2021.

⁴⁴ RrGK, *Arritja e ekuilibrit*, fq. 15.

⁴⁵ Ibid.

refuzim për të punësuar një grua për shkak se ajo është shtatzënë shkel LMD-në, e cila parandalon diskriminimin ndaj grave shtatzëna.⁴⁶

Diskriminimi në ngritje në detyrë

Sa i përket ngritjes në detyrë, 54% e të gjithë të anketuarve në vitin 2018 kanë perceptuar se punëdhënësit nuk u ofrojnë të gjithë punonjësve mundësi të barabarta për ngritje në detyrë. Në vitin 2021, duket se më pak njerëz kishin përjetuar diskriminim në ngritje në detyrë sesa në vitin 2018 (45% e grave, 40% e burrave në 2018; 22% e grave, 14% e burrave në 2021)⁴⁷ Megjithatë, duke pasur parasysh

“ Unë jam me profesion inxhinierë e ndërtimtarisë. Kur punoja në sektorin privat, nuk më dhanë asnjëherë mundësi për të menaxhuar, sepse sipas shefave të mi, një grua nuk mund të drejtojë një projekt.

- Grua, 31, Glogoc, 2018

kontekstin e pazakontë të krijuar nga pandemia COVID-19, është gjithashtu më e vështirë të vlerësohet nëse kishte pasur një ulje të diskriminimit në ngritje në detyrë, ose që ngritjet në detyrë ishin më pak të qasshme sepse kompanitë private, dhe OSHC-të iu përshtaten kushteve të reja. Në mesin e të anketuarve të punësuar ndonjëherë në dekadën e fundit, si në vitin 2018 ashtu edhe në vitin 2021, gratë kishin katër herë më shumë gjasa të përballeshin me diskriminim në ngritje në detyrë për shkak të gjinisë së tyre. Një numër i krahaseshëm i grave dhe burrave në vitin 2021 gjithashtu treguan se kanë përjetuar diskriminim në bazë të përkatësisë së tyre etnike ose moshës. Intervistat me institucionet dhe OSHC-të riafirmuan se një diskriminim i tillë ekziston.⁴⁸

Kutia 2. Diskriminimi në ulje në detyrë

Instituti i Kosovës për Drejtësi (IKD) ka monitoruar tri raste ku grave në mënyrë të paligjshme iu është dhënë pozitë më e ulët. Në të gjitha rastet paditësit kanë kërkuar veprime ligjore dhe çështjet e tyre janë në pritje. Dy raste ishin në sektorin publik dhe një në sektorin privat. Në rastin e parë (16.01.2020), paditësja është ulur në detyrë si zyrtare buxhetore. Në rastin e dytë (05-02-2020), paditësja është ulur në detyrë si zyrtare.

Rasti i tretë (C. nr. 678/12) fillimisht ishte parashtruar nëntë vite më parë (27-03-2012); paditësja ka kërkuar që të kthehet në vendin e saj të punës ku është larguar në mënyrë të paligjshme. Pas parashtrimit të saj, seanca e parë përgatitore u mbajt pesë vjet më vonë (20-03-2017). Gjykata e trajtoi çështjen dhe vendosi në favor të saj; ajo u kthye në punën e saj në pozitën e saj të mëparshme dhe punëdhënësi u urdhërua t'i paguante pagat që i takonin. Megjithatë, pas një kohe të caktuar, ajo pretendoi se ishte thirrur nga punëdhënësi i saj për të filluar një pozitë prej dy muajsh si pastruese. Paditësja e ka kundërshtuar Këtë gjë dhe i është drejtuar edhe një herë gjykatës duke dashur të rikthehet në pozitën e mëparshme. Kjo çështje mbetet në Gjykatën e Apelit. Ndonëse asnjëra nga paditëset nuk iu referuan diskriminimit me bazë gjinore kur ngritën padi, elemente të mundësisë së diskriminimit me bazë gjinore kanë ekzistuar; ndërsa këto raste duket se përfshijnë shkelje të të drejtave të grave.

Shkelja e kontratave

Puna pa kontratë mund t'i vërë punonjësit në një pozitë të rrezikshme dhe të përfshijë shumë shkelje të të drejtave. Nga të anketuarit e anketës të vitit 2018 që kishin punuar gjatë dhjetë viteve të fundit para anketës, një në katër (25%) kishte punuar pa kontratë, duke

⁴⁶ Ligji nr. 05/L-021.

⁴⁷ N = 1,349 (898 gra, 451 burra), 2018; N = 1,092 (817 gra, 275 burra), 2021.

⁴⁸ Intervistat e RrGK-së me pesë respondentë të ndryshëm (2018).

përfshirë edhe punën në bizneset familjare.⁴⁹ Në vitin 2021, 14% e të anketuarve që kishin punuar në tri vitet e fundit ende deklaruan se kishin punuar pa kontratë.⁵⁰ Ndërsa dikush mund të shpresojë se kjo sugjeron që më pak njerëz punojnë pa kontrata, ajo nuk është përfaqësuese e popullsisë dhe përqindja më e vogël e të anketuarve që punojnë pa kontrata në vitin 2021 mund t'i atribuohet pjesërisht periudhës më të shkurtër të referencës, siç mbuloi anketa e parë. një periudhë dhjetëvjeçare dhe anketa e vitit 2021 mbuloi vetëm tri vitet e fundit. Në të vërtetë, midis të anketuarve të punësuar aktualisht, 6% në vitin 2018 dhe 10% në vitin 2021 nuk kishin kontratë pune. Për më tepër, ka pasur të anketuar të cilët kanë treguar gjithashtu se kontratat e tyre nuk janë vazhduar për shkak të pandemisë.⁵¹

Një përqindje pak më e lartë e grave (26% në vitin 2018 dhe 15% në vitin 2021) kishin punuar punën pa kontrata sesa e burrave (22%, 12%). Në vitin 2018, 7% e grave punonin aktualisht pa kontratë në kohën e anketës krahasuar me 5% të burrave, dhe në vitin 2021, 11% e grave në krahasim me 10% e burrave punonin pa kontrata. Shumica e punonjësve që punonin pa kontrata prireshin të punojnë në sektorin privat (22% në 2018, 27% në 2021). Vetëm 2% kanë punuar në sektorin publik në 2018 dhe 5% në 2021.

Të pyetur se kush mendojnë se priren të kenë kontrata më të gjata, shumica e të anketuarve (79% në vitin 2018 dhe 74% në 2021) u pajtuan se situata është e njëjtë si për gratë ashtu edhe për burrat. Megjithatë, nga respondentët që kanë pasur kontrata pune për ndonjë periudhë prej vitit 2008, burrat prireshin të kishin kontrata më të gjata pune sesa gratë si në vitin 2018 po ashtu edhe në vitin 2021.⁵² Për shembull, 64% e respondentëve burra kishin pasur kontratë me kohë të pacaktuar në vitin 2018 dhe 66% në vitin 2021, krahasuar me 52% e grave në 2018 dhe 48% në 2021.⁵³ Kontratat me kohë të pacaktuar mund të sigurojnë mbrojtje më të madhe për punonjësit. Megjithatë, pa informata të tjera për krahasim ose hulumtim të mëtejshëm, është e vështirë të arrijmë në ndonjë përfundim lidhur me atë nëse ekziston apo jo diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me kontratat, për shkak të kufizimeve të sipërpërmendura me mostrën e joprobabilitetit.

Ndërkohë, në vitin 2018, 13% e grave të anketuara të punësuar që nga viti 2008 treguan se të paktën një herë një punëdhënës u kishte kërkuar të nënshkruanin një kontratë pune pa u lejuar të lexonin dhe kuptonin kushtet e kontratës, dhe 9% e grave të punësuar në tri vitet e fundit thanë të njëjtën gjë në 2021. Në krahasim, 11% e burrave në vitin 2018 dhe 5% në vitin 2021 kanë treguar të njëjtën gjë. Të anketuarat e anketës kanë raportuar gjithashtu shkelje të përmbajtjes së kontratave të tyre, për sa i përket roleve dhe përgjegjësi të tyre brenda kompanive private. Për shembull, një grua e anketuar përshkroi shkelje të kontratës në kompaninë ku ajo punonte:

Ata më thanë se gratë nuk janë të afta të bëjnë programim [kompjuterik]. Unë dhe një kolege tjetër [grua] nuk morëm asnjë pagesë. Ai [Drejtori] angazhoi fëmijët e tij për t'u kujdesur në kompaninë e softuerit. Ai na detyroi t'ua lajmë enët burrave [që punonin në kompani] sepse jemi gra dhe duhet ta mbajmë të pastër hapësirën.⁵⁴

Kjo sugjeron që shkeljet e kontratave në sektorin privat kanë ndikuar gjithashtu në përgjegjësitë dhe pagat e grave, pasi disa punëdhënës i kanë zhvendosur gratë në kryerjen e roleve tradicionale gjinore si përgjegjësi që nuk ishin të përcaktuara qartë në kontratat e tyre.

⁴⁹ N = 1,288 (855 women, 433 men). Anketa e Riinvest ngajajshmërisht gjeti se 29% e grave të anketuara deklaruan se ato nuk kanë kontratë pune (Gratë në Fuqipunëtore, p. 40).

⁵⁰ N = 681 (511 gra, 170 burra).

⁵¹ Për më shumë informata: "Shkeljet si pasojë e pandemisë COVID-19".

⁵² N = 1,288 (855 gra, 433 burra), 2018; N = 760 (552 gra, 208 burra), 2021.

⁵³ Ndonëse më shumë sesa gjysma e të anketuarve të punësuar kishin kontrata pa afat, mesatarisht, personat e punësuar në Prishtinë kishin kontrata më të shkurtra sesa punonjësit që jetonin në qytete të tjera në vitin 2018.

⁵⁴ Përgjigja e anketës së RrGK, 2021.

Lidhur me orarin e punës, më shumë sesa gjysma e të punësuarve që u anketuan (63% në 2018, 62% në 2021) punonin mesatarisht 21 deri në 40 orë pune në javë, ku dallimi mes grave dhe burrave është shumë i vogël.⁵⁵ Ndërkohë, pak më shumë gra raportuan të punonin me orar të shkurtër, midis një dhe 20 orë në javë mesatarisht (5% në 2018, 7% në 2021), krahasuar me burrat (2%, 1%). Pa informacion të mëtijshëm lidhur me punonjësit e përzgjedhur për të punuar me gjysmë-orar, nuk mund të nxirren përfundime lidhur me atë nëse ekziston ndonjë diskriminim në pranimin në punë me orar të plotë ose të pjesshëm; në fakt, disa gra mund të preferojnë të punojnë me kohë të pjesshme për të drejtpeshuar punën dhe përgjegjësitë personale që mund të kenë për shkak të normave tradicionale gjinore. Ndërkohë, një e treta e të anketuarve, në të dyja anketat, thanë se mesatarisht punojnë më shumë se 40 orë në javë (jashtë orarit). Pak më shumë burra (6%, 4%) thanë se punonin më shumë se 61 orë në javë sesa gratë (3%). Më shumë njerëz që punonin në sektorin privat prireshin të punonin jashtë orarit: 60% e punonjësve të sektorit privat në 2018 dhe 47% në 2021 tha se punojnë më shumë se 40 orë në javë. Në krahasim, vetëm një e katërta e të punësuarve në sektorin publik (25%, 28%) dhe 42% e personave në sektorin e shoqërisë civile në vitin 2018, 31% në vitin 2021, punonin më shumë se 40 orë në javë. Për më tepër, personat që punonin pa kontratë kishin më shumë gjasa të punonin jashtë orarit me gati gjysmën e tyre që raportuan se punojnë jashtë orarit.

Ligji i Kosovës parasheh që puna jashtë orarit duhet të kompensohet ose me para, ose me pushim.⁵⁶ Megjithatë, pothuajse gjysma e të anketuarve që kishin punuar jashtë orarit (47%, 51%) nuk kishin marrë kompensim për punën e kryer jashtë orarit. Një raport i fundit i Institutit të Kosovës për Drejtësi (IKD) vërteton se shumë punonjës punojnë jashtë orarit ose në festa zyrtare pa kompensim të duhur. Raporti sugjeroi gjithashtu që punonjësit nuk kërkojnë kompensim sepse kanë frikë nga pasojat, siç është humbja e punës së tyre.⁵⁷ Më shumë burra në anketën e RrGK-së merrnin pushim si kompensim për punën jashtë orarit (25%, 15%) sesa gra (19%, 15%) në 2018, por pushimi ishte i ngjashëm në 2021. Një përqindje më e lartë e burrave morën pushim si kompensim për punën jashtë orarit (6%, 9%) sesa gratë (3%, 4%). E përsërisim, për të siguruar një bazë më të qartë krahasimi me qëllim që të kuptojmë nëse pranimi i kompensimit për punën jashtë orarit përfshin diskriminim me bazë gjinore ose jo, nevojitet të kryhen hulumtime të tjera.

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

Siç thamë, paga e barabartë për punë të barabartë është një vlerë themelore e BE-së. Nga hulumtimet e mëparshme është konstatuar se në Kosovë burrat kanë mesatarisht pagë më të lartë sesa gratë.⁵⁸ Një raport i publikuar nga ABGJ në vitin 2020 ka treguar se burrat fitojnë mesatarisht 34 euro neto më shumë se gratë në muaj. Mesatarisht, në muaj gratë fituan 312 euro neto, ndërsa burrat fituan 346 euro neto.⁵⁹ Në bazë të të dhënave cilësore nga anketa e RrGK-së e 2018 janë nxjerrë prova të tjera që dallimet në paga mund të përfshijnë diskriminimin me bazë gjinore kundër grave, meqenëse gratë e anketuara shpjeguan se si pranonin paga më të ulëta sesa kolegët e tyre burra, edhe pse kryenin të njëjtën punë.

⁵⁵ N = 1,178, 2018; N = 765, 2021.

⁵⁶ LP, neni 56. Punonjësit duhet të njoftohen në kontratat e tyre ose në procedurat e brendshme të punëdhënësit se pushimi do të jepet në vend të kompensimit për punën jashtë orarit. Pushimi në vend të kompensimit është i lejueshëm përndryshe vetëm me kërkesë të punonjësit.

⁵⁷ G. Hashani & Rezniciq, A. për Institutin e Kosovës për Drejtësi (IKD), *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*.

⁵⁸ Millennium Challenge Corporation, *Kosovë - Anketa për fuqinë punëtore & përdorimin e kohës*, 2017, marrë nga: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205>. Ata gjetën se mesatarisht gratë pranojnë 289 euro në muaj krahasuar me burrat të cilët pranojnë 353 euro.

⁵⁹ ABGJ, *Hendeku i pagave në Kosovë*, 2020.

Të pyetur nëse punëdhënësit qëllimisht kanë bërë deklarata të rreme për pagat e punonjësve tek autoritetet përkatëse, për të shmangur pagesën e taksave ose pensione, shumica e të anketuarve (86%, 89%) deklaruan se punëdhënësi i tyre e deklaroi saktë pagën e tyre.⁶⁰ Në një intervistë, një e intervistuar shpjegoi se si kompania në të cilën punonte paguante gjysmën e pagës përmes bankës dhe gjysmën ia jepte në dorë për të shmangur pagesën e taksave më të larta. Ajo tha: "Kemi pasur kontrata të brendshme për pagën reale, prandaj unë deklaroja vetëm 350 euro si pagë në bankë."⁶¹ Në një dokument të shkurtër politikash të vitit 2016, lihej të kuptohej se të ashtuquajturat "paga të fshehura", domethënë të ardhura që deklarohen pjesërisht ose jo plotësisht, mbizotërojnë në Kosovë dhe janë raportuar nga 37% e punonjësve.⁶² Në hulumtimin e RrGK-së, përqindja e të anketuarave që nuk e dinin nëse punëdhënësi deklaronte pagën reale që pranonin ose jo ishte më e lartë (12%, 11%) sesa ajo e burrave (9%, 6%). Ndonëse është raportuar gjetkë në vendet e Ballkanit Perëndimor, mesa duket disa punëdhënësit në Kosovë u kërkojnë punonjësve që të kthejnë një pjesë të pagës së tyre. Pavarësisht kësaj, disa përgjigje të dhëna në anketë lënë të kuptohet se kjo dukuri mund të ndodhë. Nga të anketuarit që janë punësuar të paktën një herë, 4% në 2018 dhe 3% në 2021 e grave dhe 2% e burrave në të dyja anketat deklaruan se kjo u kishte ndodhur atyre.⁶³

“ Në punën time si përfaqësuese ligjore e bankës, për tri vjet jam paguar për 150 euro më pak se kolegët e mi në të njëjtën pozitë.

- Grua, 33 vjeç, Prizren, 2018

Gratë shqiptare në një shkollë ndërkombëtare paguheshin më pak se burrat shqiptarë dhe punonjësit ndërkombëtarë.

- Grua, Prishtinë, 2021

Pavarësisht këtyre konstatimeve të shkeljeve të përgjithshme të ligjit, të cilat kanë të bëjnë me "pagat e fshehura", është e vështirë të arrihet një përfundim lidhur me atë nëse në këto dukuri përfshihet diskriminimi me bazë gjinore; ekziston nevoja për hulumtime të mëtejshme. Megjithatë, këta shembuj cilësorë ilustrojnë se në Kosovë disa shkelje të të drejtave të punës kanë vazhduar të ndodhin, dhe se raste të pagave të pabarabarta për punë të barabartë ende ekzistojnë në Kosovë.

Kushtet e punës, e drejta në pushim dhe trajtimi i barabartë

Në vitin 2018, shëndeti dhe siguria në punë, nën ombrellën e përgjithshme të kushteve të punës, dominoi debatin publik në Kosovë. Disa raste të vdekjeve në industrinë e ndërtimit ngritën pikëpyetje lidhur me kushtet e punës në sektorin privat.⁶⁴ Fakti që burrat priren të jenë të mbipërfaqësuar në këtë sektor dhe, për rrjedhojë, më të ekspozuar ndaj rreziqeve nga shkelja e rregullave të sigurimit, nuk mund të karakterizohet si diskriminim me bazë gjinore në vetvete, duke marrë parasysh mungesën e krahasorit të punës së ngjashme. Nuk dihet të ketë analiza me të cilat është vlerësuar diskriminimi i mundshëm me bazë gjinore në lidhje me shkeljen e të drejtave të punëtorëve në lidhje me shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.

⁶⁰ N = 1,144 (733 gra, 411 burra), 2018; N = 731 (526 gra, 205 burra), 2021.

⁶¹ Intervistë e RRGK-së me një grua 31 vjeçe nga Drenasi, dhjetor 2018.

⁶² Qendra për Hulumtim dhe Politikëbërje, Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim dhe Demokracia për Zhvillim, *Punonjësi hije – Ekonomia e fshehur dhe puna e padeklaruar në Maqedoni, Shqipëri dhe Kosovë*, 2016, fq. 1, marrë nga: <http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2016/11/23.-PB1-RHEM-07.11.2016-Final.pdf>.

⁶³ N = 1,137 (727 gra, 410 burra); N = 727 (522 gra, 205 burra).

⁶⁴ Fazliu, E., "IDK-ja dënon kushtet e sigurisë për punonjësit në sektorin privat", Prishtina Insight, parë për herë të fundit më 16.02.2019, marrë nga: <https://prishtinainsight.com/kdi-condemns-safety-conditions-for-private-sector-employees/>.

Përmes anketimit në internet, të përdorur në këtë hulumtim në vitin 2018, u konstatua se një në çdo tre persona (34%) që ishte punësuar ndonjëherë gjatë dhjetë viteve të fundit mendonte se shëndeti dhe siguria e tij/saj kishte qenë në rrezik për shkak të punës. Në vitin 2021, 39% e personave të punësuar ndonjëherë në tre vitet e fundit ndiheshin në mënyrë të ngjashme. Ndërsa një përqindje më e lartë e të anketuarave gra (37%) ndjeheshin të rrezikuar se burrat (29%) në 2018, në 2021 një përqindje pak më e lartë e burrave (40%) sesa femrat (38%) ndiheshin të rrezikuar. Dallimi i vogël midis grave dhe burrave me kalimin e kohës mund t'i atribuohet mostrave të ndryshme të anketimit dhe nuk tregon domosdoshmërisht ndryshime në popullatë. Megjithatë, kjo tregon qartë se shumë gra dhe burra nuk ndihen të sigurt në vendin e tyre të punës. Përgjigjet cilësore të anketës treguan se gratë mund të përballen me vështirësi shtesë në kushtet dhe të drejtat e tyre të punës për shkak se janë gra, siç tregohet në kutinë e citateve.

Rreth 28% e të anketuarve në anketën e vitit 2018 që ishin punësuar të paktën një herë thoshin se u ishte mohuar e drejta për pushim mjekësor ose ditë pushimi gjatë ditëve të festave të paktën një herë.⁶⁵ Nga ata, të drejtat e të cilëve u janë shkëlur, 17% kishin punuar në sektorin publik dhe 62% në sektorin privat. Numri i grave të anketuara të cilave u shkeleshin të drejtat e punës ishte konsiderueshëm më i madh (35%) sesa ai i burrave (15%). Ndoshta kjo lë të kuptohet se grave, më shumë sesa burrave, ka të ngjarë t'u shkelen të drejtat për pushim, çka mund të përfshijë diskriminim me bazë gjinore.

Në vitin 2021, disa të anketuar treguan se u përballën me shkelje shtesë të të drejtave të tyre për pushim që nga fillimi i pandemisë COVID-19 (42% e grave dhe 30% e burrave). Kjo kishte të bënte me pushimin vjetor, pushimin mjekësor, festat kombëtare dhe arsye të tjera personale (p.sh. vdekja e një anëtar të familjes). Në mënyrë të dukshme, më shumë gra sesa burra treguan se iu mohua e drejta për të marrë një ditë pushim mjekësor ose një ditë personale. Megjithatë, të anketuarit treguan se u lejohej të merrnin pushim mjekësor me pagesë kur ishin të infektuar me COVID-19.

Në mes të pandemisë COVID-19, më shumë se gjysma e të anketuarve në anketë duhej të përshtateshin për të punuar nga shtëpia. Sfidat më të zakonshme për të cilat ata raportuan se përballeshin lidheshin me kujdesin e punës në shtëpi dhe stresin që lidhej me punën nga shtëpia. Ndërkohë, 66% e grave dhe 47% e burrave treguan se kanë pasur vështirësi në kujdesin ndaj fëmijëve gjatë punës nga shtëpia. Duke qenë se edhe gratë edhe burrat prireshin të punonin nga shtëpia gjatë kësaj kohe dhe duke pasur parasysh rolet tradicionale të kujdesit të grave, ky ndryshim sinjalizon se më shumë gra sesa burra prireshin të përballeshin me ngarkesa të shtuara shtëpiake. Puna nga shtëpia gjithashtu ka ndikuar në shkallën në të cilën njerëzit mund të shpëtohen nga puna e tyre; ata kanë qenë më të arritshëm përmes pajisjeve elektronike dhe ndonjëherë është pritur që të punojnë jashtë orarit të tyre normal të punës. Barra e kujdesit për punët e shtëpisë, duke përfshirë rritjen e kujdesit dhe detyrave riprodhuese për gratë në veçanti, kontribui gjithashtu në orët më të

“

Në vitin 2019 kam punuar në një call center (qendër të thirrjeve) në Prishtinë. Ne ishim të detyruar të punonim 20 minuta në këmbë, për çdo orë që punonim. Një nga ditët une pata menstruacionet dhe po përjetoja ngërçe, kështu që nuk u ngrita në këmbë kur e bënin të tjerët. Shefi im më tha të ngrihesha në këmbë sepse nuk ishte respekt ndaj punëtorëve të tjerë. I shpjegova se kisha dhimbje stomaku dhe për këtë duhej të rrija ulur. Megjithatë, ai më tha përsëri të ngrihesha në këmbë. I thashë se nuk mund të ngrihesha në këmbë për aq kohë dhe se në fakt duhet të shtrihesha. Të nesërmen më pushuan nga puna.

- Një grua, Prishtinë, 2021

⁶⁵ Këto pyetje nuk janë bërë në anketën e vitit 2021.

gjata dhe më të vështira të punës me pagesë dhe pa pagesë, veçanërisht për gratë duke pasur parasysh normat tradicionale shoqërore dhe rolet gjinore.

Lidhur me trajtimin e barabartë në punë, sipas anketimit të vitit 2017 të institutit "Riinvest", 30% e të punësuarave besonin se "mbikëqyrësi i tyre i diskriminonte në bazë gjinore kur delegonte punët", dhe 20% mendonin se "gjinia e tyre ndikon te profesioni".⁶⁶ Më tej, "20% besojnë se kolegët e tyre i trajtojnë ndryshe për shkak të gjinisë".

Si përmbledhje, një përqindje mjaft e lartë e grave dhe burrave kanë raportuar kushte të këqija të punës. Në disa raste, kushtet e punës kanë ndikuar ndryshe tek gratë dhe burrat, madje kanë përfshirë edhe diskriminimin me bazë gjinore ndaj grave. Shkeljet e të drejtës për pushim të lejuar ligjërisht kanë mbetur gjithashtu të përhapura për gratë dhe burrat dhe madje janë përkeqësuar në mes të COVID-19. Puna nga shtëpia gjatë pandemisë ka prekur gratë dhe burrat ndryshe, duke pasur parasysh rolet tradicionale shoqërore të grave si kujdestare. Gjithashtu është raportuar diskriminim me bazë gjinore në lidhje me trajtimin e barabartë në punë.

Shkelja e të drejtave të shtatzënisë dhe të pushimit të lehonisë

Në hulumtimet e mëparshme, RrGK-ja ka dokumentuar shkelje të të drejtave të grave gjatë shtatzënisë. Në këtë hulumtim u gjet se vetëm 15% e punëdhënësve kishin politika me të cilat identifikoheshin rreziqet për shtatzënat, sipas parashikimeve të ligjit të Kosovës.⁶⁷ Një në pesë gra të anketuara tha se puna e tyre i rrezikonte ato dhe fëmijët e tyre të palindur:

31% e grave të punësuar gjatë shtatzënisë thoshin se u duhej të ngrinin, mbanin, shtynin ose tërhiqnin pesha; 80% rrinin ulur ose në këmbë për periudha të gjata në vendin e punës; pothuajse çereku ishte i ekspozuar ndaj agjentëve biologjikë, kimikë ose fizikë; 54% ishin të ekspozuara ndaj temperaturave ekstreme (të larta ose të ulëta) ose dridhjeve; 8% u duhej të bënin punë natën (punë prej të paktën dy orësh midis orës 22:00 dhe 05:00); dhe 53% u duhej të punonin me orë të zgjatura ose jashtë orarit gjatë kohës që ishin shtatzënë.⁶⁸

Këto përbëjnë shkelje të Ligjit të Punës.

Në anketat e RrGK-së të vitit 2018 dhe 2020 Këto përbëjnë shkelje të Ligjit të Punës, të intervistuarit deklaruan se shkeljet e të drejtave ligjore lidhur me shtatzëninë dhe pushimin e lehonisë janë prej formave më të zakonshme të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës.⁶⁹ Në vitin 2018, 12 raste specifike që kishin të bënin me shkelje të së drejtës për pushim të lehonisë, ndërsa në vitin 2021 të anketuarit e intervistave folën më në përgjithësi për këtë çështje pa i specifikuar rastet. Në pjesën më të madhe të këtyre rasteve,

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

- Grua, sektori privat, 33 vjeçe, Prishtinë, 2018

⁶⁶ Instituti "Riinvest", *Gratë në tregun e punës*, fq. 9.

⁶⁷ RRGK, *Arritja e Ekuilibrit*, fq. 17.

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Intervista të RRGK-së me përfaqësues të institucioneve dhe shoqërisë civile.

punëdhënësit ua ndërprejnë kontratat punonjëseve gjatë shtatzënisë së tyre ose gjatë kohës kur ishin me pushim të lehonisë, pa i njoftuar paraprakisht. Në një rast, një grua shtatzënë ishte pushuar nga puna si anëtare e bordit të një ndërmarrjeje publike, edhe pse kontratën e kishte të vlefshme deri në vitin 2021.⁷⁰ Siç u përmend, dëshmitë cilësore sugjerojnë se disa punëdhënës kanë vazhduar të përdorin kontratat me afat të shkurtër për të shmangur pagesën e pushimit të lehonisë. Një e anketuar në vitin 2021 përmendi se kishte "dëgjuar për shumë raste kur gratë duhej të ktheheshin në punën e tyre më shpejt sesa parashikohej me ligj ose që ishin pushuar nga puna, sepse është shumë e lehtë të gjesh një mënyrë për të pushuar gratë në mënyrë ligjore vetëm sepse u bënë nënë."⁷¹ Një grua tjetër ndau përvojat e tyre personale me diskriminimin, siç tregohet në kutitë e citateve.

Nga gratë e anketuara në vitin 2018, 28% ishin shtatzënë në një moment të caktuar gjatë punësimit në dekadën e fundit, dhe në vitin 2021, 13% ishin shtatzënë ndërsa ishin të punësuar gjatë tre viteve të fundit. Prej tyre, 26% në 2018 dhe 14% në 2021 thanë se u ishte mohuar e drejta për pushim të paguar të lehonisë. Ato as nuk ishin paguar, dhe as nuk kishin marrë kompensim nga qeveria.⁷² Mundësia e mosmarrjes së asnjë kompensimi gjatë pushimit të lehonisë dukej më e lartë te gratë që punonin në sektorin privat. Ishte shqetësues, në anketën e vitit 2018, konstatimi se 62% e të anketuarave të cilat kishin marrë pushimin e lehonisë gjatë kohës që ishin të punësuar në sektorin privat as nuk ishin paguar dhe as nuk kishin marrë ndonjë kompensim nga qeveria. Inspektorët e punës konfirmuan se kishin pasur disa raste të shkeljes së të drejtave për pushim të lehonisë, sidomos në sektorin privat.⁷³ Për krahasim, 15% e grave të punësuar në sektorin publik, 29% e atyre të punësuar në OSHC-të vendore dhe 17% e grave që punonin në organe ndërkombëtare nuk merrnin kompensim.⁷⁴ Në anketën e vitit 2018, nga 245 gratë që morën pushimin e lehonisë të paktën një herë që prej vitit 2018, 83% u kthyen në vendin e mëparshëm të punës pas mbarimit të pushimit; ndërsa në anketën e vitit 2021 78% e 58 grave që morën pushim që nga viti 2018 u kthyen në të njëjtin vend pune. Megjithatë, 21% në vitin 2018 dhe 26% në vitin 2021 e këtyre grave shpreheshin se u ishte bërë presion të ktheheshin në punë më përpara sesa afati i planifikuar.

“

Po, kur punoja në supermarket si sekretare, nëse shefi merrte vesh që një nga punonjëset ishte shtatzënë, ajo pushohej menjëherë nga puna dhe nuk paguhej për punën që bënte për pjesën e mbetur të atij muaji. Nëse keni punuar me kohë të pjesshme, gjatë asaj kohe nuk ju paguheshin më asnjë cent. Më kujtohet një rast kur një kolege mësoi se ajo ishte shtatzënë dhe në bashkëpunim me menaxherin e mbajtën të fshehtë shtatzëninë deri në fund të muajit për të marrë rrogën e saj të plotë sepse e dinte se do të duhej të largohej menjëherë nëse shefi e merrte vesh. dhe nuk do të paguhej. Punëtorët në përgjithësi që punojnë në supermarkete hasin vazhdimisht një diskriminim kaq të tmerrshëm.

- Grua, Ferizaj, 2021

Kutia 3. Largimi për shkak të shtatzënisë

IKD ka monitoruar tri raste që kanë të bëjnë me largimin e padrejtë nga puna. Në atë kohë ato ishin shtatzënë ose në pushim të lehonisë dhe për këtë arsye paditëset pretenduan se ishin pushuar nga puna për këtë arsye. Rastet janë paraqitur në një hark kohor prej dy muajsh, më 11-02, 03-03 dhe 10-03 2020. Ende nuk ka asnjë rezultat dhe ato janë ende në gjykatë.

⁷⁰ Ky rast është në Gjykatën e Apelit (intervistë e RRGK-së me një gjyqtar, Mitrovicë, nëntor 2018).

⁷¹ Intervistë e RrGK me një përfaqësuese të Odës Ekonomike në Kosovë, grua, Prishtinë, 2021.

⁷² N = 245, 2018; N = 58, 2021.

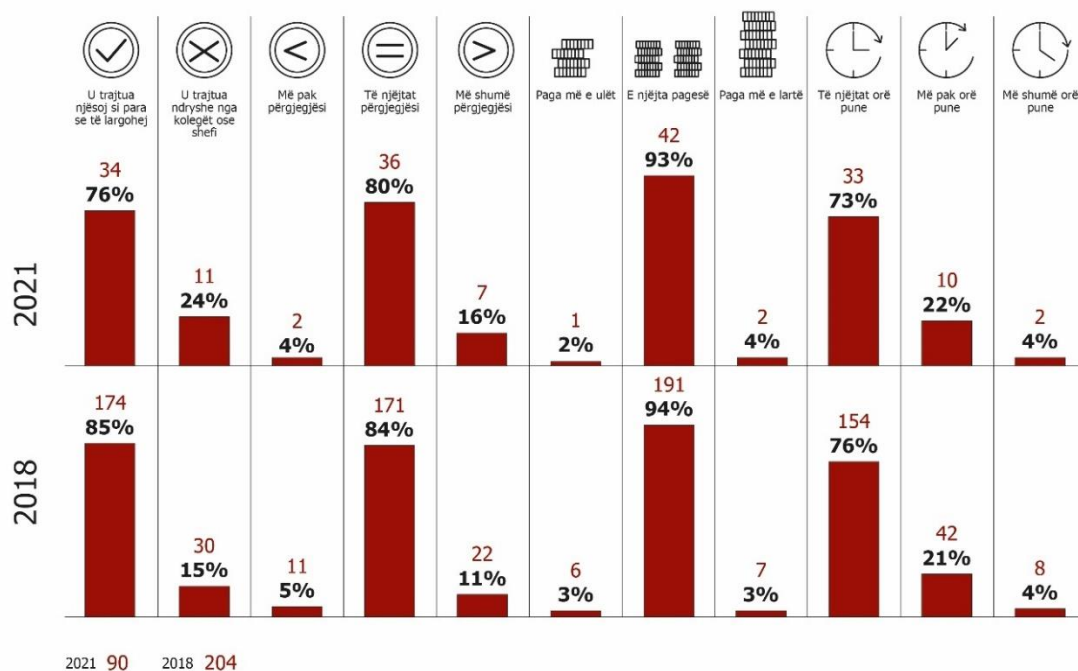
⁷³ Intervistat e RrGK, 2018.

⁷⁴ Shembuj të organeve ndërkombëtare duke përfshirë: BE-ja, Organizata e Kombeve të Bashkuara (OKB), agjencitë e OKB-së dhe ambasadat e huaja.

Disa gra (15% në vitin 2018 dhe 24% në vitin 2021) mendonin se trajtoheshin ndryshe nga kolegët ose shefat pas kthimit të tyre nga pushimi i lehonisë. Kur u pyetën specifikisht lidhur me krahasimin e trajtimit "para dhe atë pas marrjes së pushimit", 5% në vitin 2018 dhe 4% në vitin 2021 e tyre thanë se kishin më pak përgjegjësi kur u kthyen; dhe 11% në vitin 2018 dhe 16% në vitin 2021 thanë se kishin më shumë përgjegjësi pasi u kthyen.

Ndërkaq 3% në 2018 dhe 2% në 2021 thanë se paga e tyre ishte ulur pasi u kthyen nga pushimi. Çdo e pesta grua (21% në 2018 dhe 22% në 2021) thanë se kishin më pak orë pune kur u kthyen nga pushimi i lehonisë, ndërsa 4% (edhe në vitin 2018 dhe 2021) thanë se kishin më shumë orë pune (Grafiku 6).

Grafiku 6. Lloje të ndryshme trajtimi me të cilat përballen gratë pas kthimit nga pushimi i lehonisë (sipas numrit të grave që shkuan në pushimin e lehonisë)



Si përmbledhje, dëshmitë sugjerojnë se shkeljet e të drejtave të grave për pushim të lehonisë dhe trajtim të barabartë pas kthimit nga pushimi i lehonisë kanë vazhduar në Kosovë. Trajtimi i një personi ndryshe pas pushimit të lehonisë, nëse nuk kërkohet në mënyrë eksplicite nga punonjësja, mund të tregojë shkelje të të drejtave të saj dhe mund të përfshijë diskriminim me bazë gjinore.

Shkeljet e të drejtave për pushim të atësisë

Nga të anketuarit burra, rreth një e treta e atyre të punësuar ndërmjet 2008 dhe 2018, dhe 14% e atyre të punësuar ndërmjet 2018 dhe 2021, kishin një fëmijë të sapolindur.⁷⁵ Prej tyre, 59% thanë se punëdhënësi i kishte lejuar të bënë një deri në tre ditë pushim, ndërsa 25% kishin marrë katër deri në dhjetë ditë pushim.⁷⁶ Të paktë ishin burrat që raportonin se ishin trajtuar ndryshe pas kthimit të tyre nga ky pushim (vetëm 2% në 2018 dhe asnjë respondent në 2021). Në anketën e vitit 2018, afërsisht 11% e baballarëve të rinj nuk kishin marrë asnjë ditë pushim. Në anketën e vitit 2021 kjo është rritur në 19% të baballarëve të punësuar. Kjo përbën shkelje të të drejtës së tyre për pushimin e atësisë sipas LP, i cili parashikon të paktën dy ose tri ditë pushim për baballarët e rinj.

⁷⁵ N = 436, 2018; N = 182, 2021.

⁷⁶ N = 149, 2018; N = 26, 2021.

Pushimet krahasimisht të shkurtra të burrave mund të interpretohen si formë diskriminimi me bazë gjinore kundër burrave. Ndërkohë, ekziston një debat thelbësor publik lidhur me atë nëse ndryshimet e pritshme në Ligjin e Punës duhet të zgjasin pushimin e paguar të atësisë në Kosovë. Hulumtimi i Demokracisë për Zhvillim (D4D) në vitin 2017, linte të kuptohej se baballarët dëshirojnë të kenë mundësinë të shpenzojnë më shumë kohë me të sapolindurit e tyre, "por presioni shoqëror për të vepruar sipas roleve gjinore tradicionale dhe perceptimi i ndikimit të karrierat e tyre, nënkuptojnë që baballarët thjesht nuk kanë stimujt të mjaftueshëm për të bërë më shumë sesa dy javë pushimi të atësisë".⁷⁷ Rezultatet e anketimit të D4D-së treguan se 42% e të anketuarve (burra) thoshin se do të merrnin parasysh patjetër që ta ndanin me partneren pushimin prindëror.⁷⁸ Më tej, nga gjashtë konsultime publike që kishte organizuar D4D-ja në rajone të ndryshme të Kosovës doli se "baballarët janë të gatshëm të bëjnë pushim të paktë një deri në tre muaj".⁷⁹ Këto konstatime janë konfirmuar nga të anketuarit (burra) që morën pjesë në anketën e RrGK-së në internet në vitin 2018 dhe 2021; 64% e burrave vazhdimisht thoshin se burrat duhet të kenë pushime prindërore të paguara më të gjata. Ndërkohë, 20% ishin kundër rritjes së këtij pushimi ndërsa 16% nuk e dinin.

Si përmbledhje, ekzistojnë dëshmi të shkeljeve të së drejtës së burrave për pushim të atësisë sipas LP aktual. Ndërkohë, të dhëna të konsiderueshme nga burime të ndryshme nënkuptojnë përkrahjen e përgjithshme të burrave për ndryshimin e Ligjit të Punës me qëllim që baballarët të mund të marrin pushime atësie për një kohë më të gjatë. Të drejtat e pushimit të atësisë dhe prindëror do të forcoheshin ndjeshëm nëpërmjet transpozimit të Direktivës së Balancit të Punë-Jetë, siç diskutohet në Analizën Ligjore.

Ngacmimi seksual në vendin e punës

Sikurse kemi shpjeguar në pjesën e analizës ligjore, ngacmimi seksual mund të kuptohet si formë e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës. Anketimi në internet konfirmoi përsëri konstatimet që kishte nxjerrë RrGK-ja në hulumtimet e mëparshme që numri i grave që kanë pësuar ngacmim seksual në vendin e punës është konsiderueshëm më i lartë sesa ai i burrave.⁸⁰ Krahasuar me 15% e burrave të anketuar në 2018 dhe 18% në 2021, 30% e grave të anketuara në 2018 dhe 24% në 2021 treguan se kishin pësuar të paktën një formë të ngacmimit seksual gjatë periudhës së hetimit.⁸¹ Ndërkohë, 12% e grave në 2018 dhe 16% në 2021 kishin pësuar ngacmim seksual më shumë sesa një herë, krahasuar me 8% dhe 13% të burrave.

Numri i grave që pësojnë forma të ndryshme të ngacmimit seksual, të shqyrtuara në këtë anketë, ishte më i lartë sesa ai i burrave (shih grafikun 7). Krahasuar me 12%/14% të burrave, 24%/20% e grave ishin ekspozuar ndaj gjesteve seksuale, shakave dhe tingujve (me natyrë seksuale. Tri herë më shumë sesa gra të anketuara (9%/8%) sesa burra (3% në të dy vitet) kishin pranuar emaille ose SMS me natyrë seksuale. Ishte shqetësuese gjetja se 13%/11% e grave dhe 5%/9% e burrave ishin prekur fizikisht në situata ku prekja ishte e panevojshme.

Ndërkohë, 9%/7 të burrave u kishte propozuar kolegu ose eprori të bënin seks me të. Për më tepër, 2% e grave dhe burrave bashkë në 2018, dhe 3% e grave dhe 2% e burrave

⁷⁷ D4D, *Ndryshimi i paradigmes: Barazi përmes lejes prindërore*, Prishtinë: 2017, fg. 7, marrë nga: https://d4d-ks.org/wpcontent/uploads/2017/12/D4D_PI_13_ENG_WEB.pdf.

⁷⁸ Ibid., fq. 37.

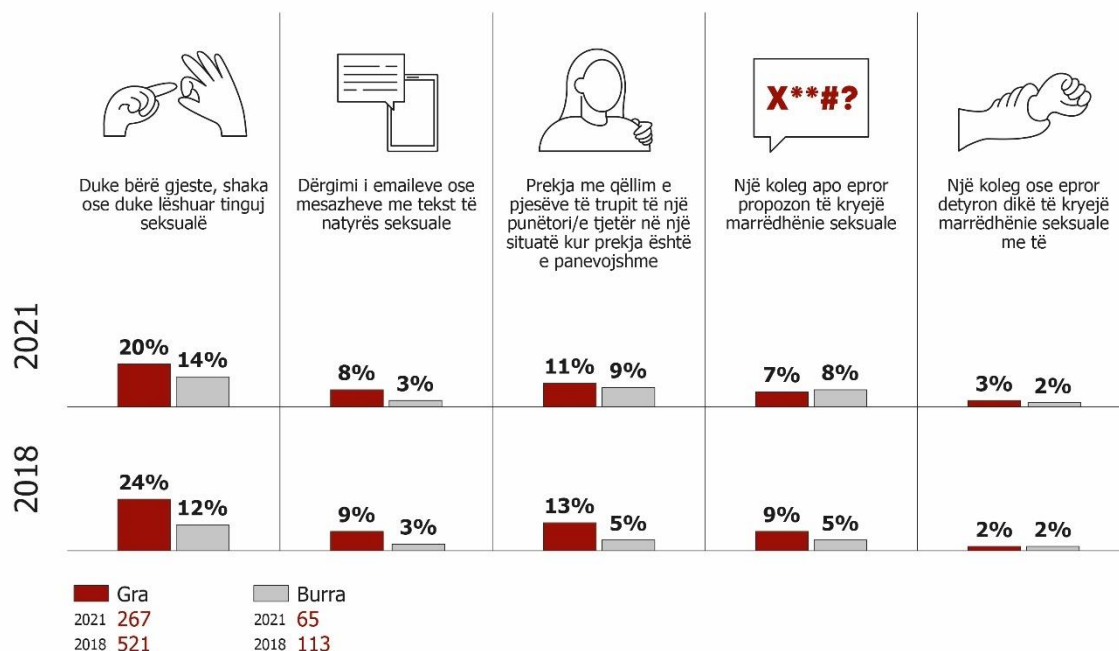
⁷⁹ Ibid., fq. 34.

⁸⁰ RRGK, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, 2016.

⁸¹ N = 1,346 (915 gra, 431 burra). Të intervistuarit dhanë shtatë dëshmi të detajuara për raste të ngacmimit seksual në vendin e punës, ku të gjitha, përveç njërit, kishin të bënin me gra (intervista të RRGK-së me përfaqësues të institucioneve, 2018); N = 732 (552 gra, 180 burra), 2021. Periudha e hetimit në 2018 ishte 10 vitet e fundit, ndërsa anketa e 2021 pyeti për ngacmimet që kanë ndodhur që nga viti 2018.

në 2021, ishin detyruar nga një koleg ose epror të bënin seks me të. Disa gra ndanë histori shqetësuese të përvojave të tyre me ngacmimin seksual, siç ilustruhet në kutitë e citateve.

Grafiku 7. Përvojat e të anketuarve me llojet e ndryshme të ngacmimit seksual në punë, sipas gjinisë



Statistikisht, shanset për t'u ngacmuar seksualisht kanë qenë më të larta për gra dhe për persona që punojnë në sektorin privat ose të shoqërisë civile (krahasuar me sektorin publik). Kjo vazhdoi në të njëjtën mënyrë edhe në vitin 2021.⁸² Për sa i takon moshës, anketat e vitit 2018 dhe 2021 treguan se personat mbi 50 vjeç janë ata që më së pakti kanë të ngjarë të përjetojnë ngacmim seksual. Shanset për t'u ngacmuar seksualisht janë më të larta për ata që kanë diploma "master" ose doktoratë në krahasim me ata që kanë arsim të mesëm ose profesional. Megjithatë, në vitin 2021 gjasat për të përjetuar ngacmim seksual ishin më të larta për ata me arsim të mesëm ose profesional. Këto diferenca mund t'i atribuohen mundësisë që pjesëmarrësit në anketim të cilët ishin më të arsimuar janë në gjendje ti njohin më lehtë format e ndryshme të ngacmimit seksual. Anketa e vitit 2021 tregoi që probabiliteti për të përjetuar ngacmim seksual është më i lartë për punëtorët me një pagë mesatare mujore prej më pak se 300 euro, me një në tre që kanë raportuar të paktën një formë të ngacmimit seksual.

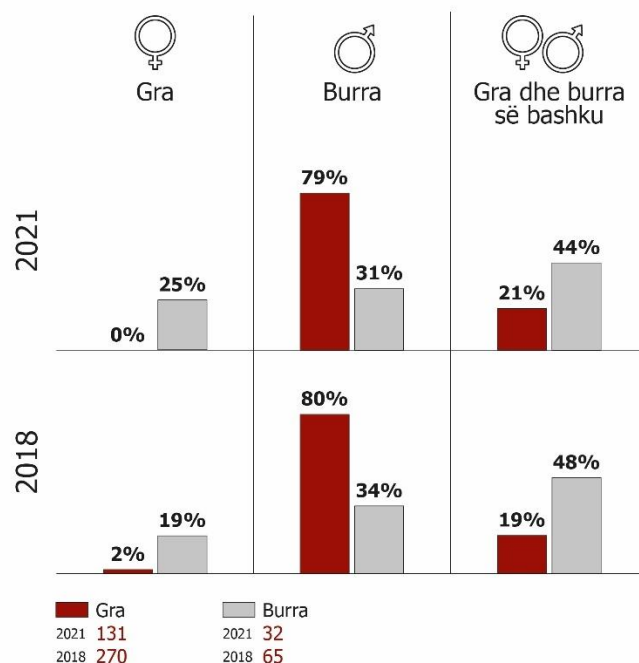
“Rreth pesë-gjashtë vjet më parë u interesova për një praktikë në një nga ministritë e atëhershme dhe personi përgjegjës me të cilin bisedova më uli në prehër pa më pyetur. Thjesht vendosa të heq dorë nga ajo praktikë dhe nuk kam menduar më për atë rast.

- Grua, Prishtinë, 2021

⁸² Hulumtuesit përdoren regresionin logjik për të testuar nëse mundësia e përjetimit të ngacmimit seksual përcaktohet nga gjinia, moshë, kategoria moshore, niveli arsimor, pozita aktuale e punës dhe paga mujore. Ky model është domethënës $\chi^2(12) = 100.218$, $p = .000$, dhe shpjegon midis 9 (Cox & Snell $R^2 = .093$) dhe 14 (Nagelkerke $R^2 = .145$) përqind të variancës. Testi i Hosmerit dhe Lemeshouit është jodomethënës: $\chi^2(8) = 14.224$, $p = .076$, çka konfirmon përshtatshmërinë e modelit.

Për sa i takon gjinisë së kryerësve (grafiku 8), sipas 80% të të anketuarave që kishin përjetuar ngacmim seksual në vendin e punës në vitin 2018 dhe 79% në 2021, ky ngacmim ishte ushtruar ndaj tyre nga burrat.⁸³ Megjithatë, 19%/21% thanë se si burrat, ashtu edhe gratë, kryenin ngacmim seksual. Më pak se 2%/1% e grave thanë se autori ishte grua. Përderisa mostra e burrave të nënshtruar ndaj ngacmimeve seksuale në punë ishte relativisht më i vogël, gati gjysma (48%/44%) deklaruan se autorë kanë qenë edhe gratë edhe burrat. Ndërkohë 19%/25% thanë se gratë kanë kryer ngacmime seksuale ndaj tyre.

Grafiku 8. Gjinia e autorëve të ngacmimeve seksuale, sipas gjinisë së të anketuarave



Ekzaminimi i pozitës së kryesit brenda vendit të punës mund të zbulojë nëse ekziston një marrëdhënie midis gjinisë, dinamikës së pushtetit dhe ngacmimit seksual në punë. Për më tepër, siç u diskutua në Analizën Ligjore, Kodi Penal tani parashikon një dënim më të rëndë kur personat në pozita të pushtetit keqpërdorin këtë pushtet duke ngacmuar seksualisht të tjerët. Në të vërtetë, shumica e të anketuarave në anketë në 2018 që kishin pësuar ngacmime thanë se personat në pozita më të larta i kishin ngacmuar seksualisht (75% e grave dhe 56% e burrave).⁸⁴ Në vitin 2021, shumica e të anketuarave ishin ngacmuar në mënyrë të ngjashme nga persona në

“ Më është dashur të shkoj në një udhëtim zyrtar jashtë Kosovës dhe drejtori [i ish-vendit të punës] më ka dërguar një mesazh se në hotelin ku do të qëndrojmë nuk ka dhoma të ndara. Sipas tij ka pasur një suitë me dy dhoma dhe më pyeti nëse duhet ta rezervonte këtë suitë. Nëse nuk do të pajtohesha me këtë, ai tha se mund të më rezervonte një dhomë në një hotel tjetër. Megjithatë, ky hotel ishte 15 minuta më këmbë nga hoteli tjetër ku do të mbaheshin mbledhjet. Ia ktheva mesazhin duke i thënë se nuk e kam problem të qëndroj në hotelin që ishte më larg sepse unë gjithmonë eci në mëngjes dhe është mirë për shëndetin tim. Në fund të muajit më pushuan nga puna.

- Grua e anketuar, 2021

⁸³ N = 335 (270 gra dhe 65 burra), 2018; N = 163 (113 gra, 41 burra), 2021.

⁸⁴ N = 240 (203 ga, 37 burra).

pozita më të larta (72% e grave dhe 61% e burrave). Në vitin 2018, për çdo të tretin burrë, ngacmuesi ishte në një pozitë më të ulët (krahasuar me 46% në 2021), ndërsa kjo vlente për vetëm 16% të grave. Historitë e grave ilustruan më tej këto dinamika të pushtetit në lojë. Gjetjet e anketës u vërtetuan nga përvoja institucionale. Për shembull, në vitin 2019, IAP ka pranuar tri ankesa në lidhje me ngacmimet seksuale në punë. Një rast u pasua me ndërprerje të padrejtë pasi viktima kishte raportuar ngacmimin. Kjo përbën veprën shtesë të viktimizimit (që do të thotë pasoja negative në përgjigje të një ankese), siç diskutohet në Analizën Ligjore. Viktimat në secilin rast ishin gra.⁸⁵

Si përmbledhje, gjetjet ilustrojnë se ngacmimi seksual ka vazhduar të ndodhë në vendet e punës në Kosovë dhe se më shumë gra priren t'i nënshtrohen ngacmimeve seksuale sesa burrat. Autorët kanë qenë të prirë të jenë burra në pozita të pushtetit që e kanë keqpërdorur këtë pushtet.

Shkeljet e të drejtave për shkak të COVID-19

Në anketën e vitit 2021, të anketuarit u pyetën për përvojat e tyre për shkeljet e të drejtave në mes të pandemisë COVID-19. Janë përgjigjur në disa pyetje në lidhje me marrjen e pushimit, përvojat me shkarkimin dhe masat e qeverisë. Përafërsisht 35% e grave të anketuara dhe 30% e të anketuarve burra kanë përjetuar shkelje të të drejtave në lidhje me pushimin. Këto shkelje lidhen më së shumti me pushime vjetore ose me pushime, ose kur ishin të sëmurë me sëmundje të tjera përveç COVID-19. Rreth 5% e të anketuarve nuk u lejuan të merrnin pushim kur ishin të sëmurë me COVID-19.⁸⁶ Sa i përket humbjes së vendit të punës, 6% e të anketuarve kanë thënë se kjo ka ndodhur si pasojë e drejtpërdrejtë e pandemisë COVID-19. Më shumë gra sesa burra thanë se kishin humbur punën. Disa gra (12%) gjithashtu treguan se iu bë presion për të lënë punën ose u pushuan nga puna sepse duhej të kujdeseshin për fëmijët e tyre dhe/ose për shkak të përgjegjësisë të tjera shtëpiake; asnjë nga burrat në anketë nuk e tregoi këtë. Për më tepër, 14% e grave që humbën punën besuan se kjo ishte për shkak se ishin gra.

Gjatë pandemisë COVID-19, një e treta e të anketuarve treguan se humbën punën për shkak të pushimeve të përgjithshme nga puna (33% e grave dhe 36% e burrave).⁸⁷ Nga personat që humbën punën, 45% e grave dhe 64% e burrave humbën punën për shkak të mosvazhdimin të kontratës së punës. Për më tepër, disa vende pune u detyruan të mbylleshin përkohësisht për shkak të

“ Ne kohën e pandemisë, edhe pse punoja dhe isha në rrezik nga virusi, më paguanin gjysmën e rrogës për qejf... meqenëse kompania ku punoj nuk ka pasur rënie buxheti për shkak të pandemisë.

- Grua, Prishtinë, 2021

kufizimeve të shëndetit publik në vitin 2020. Më shumë gra (43%) treguan se vendi i tyre i punës duhej të mbyllej për shkak të COVID-19 sesa burrat (35%).⁸⁸ Gjatë kësaj periudhe mbylljeje, gati një të pestës nuk iu pagua fare paga (18% e grave, 16% e burrave), dhe 9% e grave dhe 11% e burrave u paguan me pagë të reduktuar.⁸⁹ Për më tepër, 14% e të grave të anketuara dhe 13% e burrave të anketuar patën një rënie pagash si pasojë e drejtpërdrejtë e COVID-19. Gjatë rrjedhës së pandemisë, gjatë disa periudhave të izolimit të detyruar nga shteti, disa punëdhënës iu kërkuan punëtorëve të punonin nga shtëpia. Të anketuarit u pyetën nëse u lejohej të punonin nga shtëpia gjatë këtyre periudhave. Dhjetë për qind më pak burra u lejuan të punonin nga shtëpia sesa gratë (34% e grave, 44% e burrave).⁹⁰ Gjysma e

⁸⁵ Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, *Raporti Vjetor 2019*, Nr. 19, 2020.

⁸⁶ N = 1,020 (773 gra, 287 burra).

⁸⁷ N = 64 (52 gra, 12 burra).

⁸⁸ N = 885 (659 gra, 226 burra).

⁸⁹ N = 362 (282 gra, 80 burra).

⁹⁰ N = 881 (655 gra, 226 burra).

njerëzve të cilëve iu mohua e drejta për të punuar nga shtëpia punonte në sektorin privat (49%). Ndërsa 37% punonin në institucione publike apo organe qeveritare në atë kohë.⁹¹

Gjatë bllokimit gratë humbën punën e tyre sepse nuk kishin ku t'i linin fëmijët pasi kopshtet dhe shkollat nuk punonin. "Gjatë pandemisë, në mbylljen e parë u mbyllën kopshtet dhe shkollat dhe barra ra mbi gratë. Ka pasur gra që kanë humbur punën sepse nuk kishin zgjidhje tjetër," tha një përfaqësuese e një ode ekonomike.⁹² Të dhënat e anketës sugjeruan në mënyrë të ngjashme se sfidat e rëndësishme gjatë bllokimit lidhen me kujdesin për fëmijët ose anëtarët e tjerë të familjes; si burrat ashtu edhe gratë e treguan këtë. Megjithatë, më shumë gra (66%) se burra (47%) raportuan se kishin përgjegjësi për kujdesin ndaj fëmijëve.⁹³ Për më tepër, më shumë gra (44%) treguan se kishin përjetuar stres gjatë izolimit sesa burrat (39%).

Puna nga shtëpia mund të ofrojë disa përfitime në balancimin e punës dhe jetës në shtëpi, si dhe në kursimin e kohës dhe kostove që zakonisht do të shpenzoheshin për të shkuar në punë. Megjithatë, puna nga shtëpia përfshin edhe shumë çështje të tjera. Mund të ketë probleme me respektimin e orarit të punës, gjë që mund ta bëjë më të vështirë shkëputjen nga mjedisi i punës. Sfidat në lidhje me shkëputjen nga puna u treguan më shumë nga gratë (13%) sesa nga burrat (7%).⁹⁴ Punëdhënësit gjithashtu mund të cenojnë më shumë privatësinë e punonjësve përmes monitorimit elektronik dhe kontaktimit të tyre jashtë orarit të punës. Për më tepër, puna në terren e Inspektorateve të Punës është ndërprerë dhe ata nuk kanë qasje brenda shtëpive siç kishin në vendet e punës për të monitoruar të drejtat e punëtorëve. Pasojat psikologjike gjithashtu mund të rezultojnë nga izolimi afatgjatë, i cili mund të përfshijë edhe çështje të sigurisë dhe shëndetit, si lodhja dhe sforcime të tjera.⁹⁵ Gratë duket se janë prekur më shumë nga këto çështje, pasi ato përballeshin me barrën në mënyrë disproporcionale më të madhe të punës së papaguar në shtëpi.⁹⁶

Në vitin 2019, Direktiva e BE-së për Balancin Punë-Jetë hyri në fuqi, duke i hapur rrugën rregullimeve më fleksibile të punës për situata të ndryshme. Rrethanat e krijuara nga pandemia COVID-19 kanë shtyrë Parlamentin Evropian t'i bëjë thirrje Komisionit Evropian të krijojë një ligj që do të siguronte aftësinë e një personi për t'u shkëputur në mënyrë dixhitale nga vendi i tyre i punës.⁹⁷ Kjo nga ana tjetër mund të zbusë disa çështje psikologjike dhe shëndetësore që lidhen me situatën e krijuar nga pandemia. Këto diskutime për blancin punë-jetë, mirëqenien, të drejtën për t'u shkëputur dhe sigurimin e të drejtave të punonjësve kur punojnë nga shtëpia ende nuk kanë hyrë në diskutim dhe nuk kanë marrë mbrojtje adekuate ligjore në Kosovë.

Përfundime

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

⁹¹ N = 324 (225 gra, 99 burra).

⁹² Intervistë e RrGK me një përfaqësuese të Odës Ekonomike, grua, Prishtinë, 2021.

⁹³ N = 689 (505 gra, 184 burra).

⁹⁴ N = 1,941 (1,474 gra, 467 burra).

⁹⁵ Raport i Malit të Zi, 2021.

⁹⁶ Farnsworth, N., Guri, N., Selimaj, K., Dushica, E., Maxharraj, A., Hanna, L., " *Pandemia nuk njeh gjini?* analiza gjinore fiskale buxhetore: Përgjigja e Qeverisë së Kosovës ndaj pandemisë COVID-19 nga perspektiva gjinore, 2020.

⁹⁷ Ryan, D.JJ. për RrGK, *Më shumë zgjedhje përmes politikave miqësore për familjen. Raporti analitik i Kosovës*, 2021.

duket se kanë hezituar të raportojnë rastet e diskriminimit, prandaj, lidhur me përvojat e tyre, ka fare pak informata.

Nga të dhënat del se në Kosovë diskriminimi me bazë gjinore ka vazhduar të prekë gratë gjatë procesit të pranimi në punë dhe ngritjes në punë. Duket se numri i grave që janë përballur me shkelje të të drejtave të punës në lidhje me kontratat, kompensimin për punë jashtë orarit, kushtet e punës dhe të drejtat për pushim me pagesë, është dukshëm më i lartë sesa ai i burrave. Megjithatë, ekziston nevoja për hulumtime të mëtejshme për të vlerësuar nëse kjo përbënte diskriminim me bazë gjinore. Shkelja e të drejtave për pushim të lehonisë ka vazhduar dhe duket shumë e përhapur. Kanë ndodhur edhe disa shkelje të pushimit të atësisë. Nga dëshmi të konsiderueshme del se burrat në përgjithësi e mbështesin ndryshimin e Ligjit të Punës me qëllim që baballarët të kenë pushim më të gjatë të atësisë, në drejtim të adresimit të këtij ligji që aktualisht është diskriminues nga pikëpamja gjinore. Ngacmimi seksual në vendin e punës vazhdon të jetë gjerësisht i përhapur dhe prek veçanërisht gratë. Pandemia e COVID-19 ka përkeqësuar shkeljet e të drejtave të punës dhe ka prekur veçanërisht gratë. Më shumë gra se burra kanë humbur punën gjatë pandemisë dhe kushtet e vështira të punës kanë prekur veçanërisht gratë, duke pasur parasysh rolin e tyre tradicional gjinor si kujdestare, pasi ato kanë luftuar për të kryer përgjegjësitë e punës kujdesit. Kështu, diskriminimi me bazë gjinore ka mbetur një çështje në Kosovë.

REAGIMI INSTITUCIONAL NDAJ DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE NË PUNËSIM

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

Policia

Policia është përgjegjëse për hetimin e çdo veprë penale.¹ Pra, policia duhet të hetojë të gjitha pretendimet për akte të diskriminimit me bazë gjinore, të përmendura në Kodin Penal, siç janë: veprat penale që lidhen me të drejtat për punë, ngacmimi seksual dhe abuzimi seksual, ku përfshihet abuzimi nga personat në pozitë autoriteti.

Zyrtarët policorë kanë deklaruar vazhdimisht se kishin marrë pjesë në trajnime për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore në kuadër të programeve të trajnimit të Policisë së Kosovës.² Prandaj, ata prireshin të ishin disi më të informuar për kuadrin ligjor që lidhet me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës. Zyrtarët policorë të intervistuar tentonin të tregonin se kishte boshllëqe në kornizën ligjore, por nuk mund të identifikonin se çfarë ishin këto. Për më tepër, zyrtarët policorë të intervistuar në vitin 2021 dukeshin të kishin vetëm njohuri të pjeshme për kornizën ligjore dhe njohuritë e tyre për diskriminimin në bazë gjinore dukej se mungonin. Një zyrtar policor përmendi se ata kishin marrë trajnime: "Unë isha kundër trajnimit për të drejtat e njeriut sepse një problem [specifike] duhet të identifikohet dhe njerëzit duhet të trajnohen në bazë të kësaj dhe jo vetëm sipërfaqësisht."³

Temat e trajnimeve për zyrtarët policorë bazohen në nevojat e zyrtarëve, prandaj mund të ndodhë që nevoja për një trajnim specifik për diskriminimin me bazë gjinore të mos jetë identifikuar deri më sot. Duket se çështjet e të drejtave të njeriut janë trajtuar disi sipërfaqësisht në trajnime. Zyrtarët prireshin të ishin në gjendje të identifikonin situata të ndryshme që përbënin diskriminim me bazë gjinore në punë në vitin 2018, duke ditur përgjegjësitë e tyre hetimore. Ata deklaruan vendosmërinë e tyre për të hetuar çdo rast të raportuar të diskriminimit me bazë gjinore. Megjithatë, në vitin 2021 ngacmimi seksual nuk u identifikua nga zyrtarët policorë të intervistuar si formë e diskriminimit me bazë gjinore në punë. Kjo mund të nënkuptojë se zyrtarët policorë mund të mos i njohin rastet e ngacmimeve seksuale si të tilla. Siç vërejtën zyrtarët, rastet e diskriminimit zakonisht bien jashtë kompetencave të tyre. Për këtë arsye, zyrtarët e intervistuar në 2018 dhe 2021 kishin hasur në pak raste deri në asnjë rast të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës. Në vitin

¹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-076 për Policinë, neni 10, marrë nga: http://www.kosovopolic.com/repository/docs/law_on_police.pdf.

² Intervistat e RrGK-së, 2018 dhe 2021.

³ Intervistë e RrGK-së me një zyrtar policor, burrë, Pejë, 2021.

2018, një zyrtar kishte referuar një person për të marrë përkrahje nga institucioni përkatës: Inspektorati i Punës. Të vetmet pesë raste të identifikuar, që ishin trajtuar nga Policia, kishin të bënin kryesisht me ngacmimin seksual të raportuar nga gratë që punojnë në sektorin privat. Në këto raste, policia prirëj të hapte hetime dhe rastet i kalonin prokurorisë.

Në vitin 2021, asnjë nga zyrtarët policorë të intervistuar nuk ka treguar se ka trajtuar një rast apo ka referuar një rast në institucionin kompetent. Zyrtarët deklaruan më tej se nuk ka pasur rritje të rasteve gjatë pandemisë COVID-19. Megjithatë, të pyetur nëse kanë hasur ndonjëherë diskriminim me bazë gjinore në fuqinë punëtore në mënyrë joformale, zyrtarët policorë kanë pasur vazhdimisht dëshmi anekdotike të shkeljeve me bazë gjinore. Ata ose "thjesht e dinin" se në sektorin privat ndodhnin shkelje të të drejtave me bazë gjinore, ose kishin një "mik" që ishte shkelur në një mënyrë ose në një tjetër. Zyrtarët nuk e dinin se çfarë ndodhi me raste të tilla.

Fakti që shumë pak raste të diskriminimit me bazë gjinore në punë ishin raportuar në polici në 2018 ose 2021 e bënte të vështirë vlerësimin e kapaciteteve për adresimin e kësaj çështjeje. Ndërkohë, hulumtimet e mëparshme nga RrGK-ja kanë sugjeruar se disa zyrtarë policorë mund të mos kenë njohuri ose kanë qëndrime të pengojnë trajtimin e disa formave të diskriminimit me bazë gjinore, siç është ngacmimi seksual.⁴ Në vitin 2018, një respondent nga OSHC që punojnë me persona LGBTIQ+ shprehu shqetësimin që policia nuk i trajton gjithmonë rastet me shpejtësi ose pa diskriminim.

Në përgjithësi, duket se ka ndryshuar fare pak që nga viti 2018. Zyrtarët policorë kanë marrë trajnime për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore, por kjo nuk ka qenë domosdoshmërisht e lidhur me diskriminimin me bazë gjinore. Ndërsa zyrtarët policorë raportuan se kishin trajtuar vetëm një numër të vogël rastesh në vitin 2018, asnjë zyrtar policor nuk tregoi se ata kishin trajtuar një rast të diskriminimit me bazë gjinore ndërmjet viteve 2018 dhe 2021. Zyrtarët policorë kishin pak njohuri në lidhje me përgjegjësitë e tyre në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore. Megjithatë, asnjë zyrtar policor në vitin 2021 nuk e identifikoi ngacmimin seksual si një formë diskriminimi.

Prokuroria

Prokurori i Shtetit mund të nisë procedurë penale ku vërtetojnë dyshimin e arsyeshëm se është kryer veprë penale.⁵ Policia, institucioni publik, institucioni privat, media ose qytetari mund ta informojnë prokurorinë nëse mendojnë se është kryer ndonjë krim.⁶

Edhe pse prokurorët e intervistuar në vitin 2018 dhe 2021 kishin njohuri të konsiderueshme për kornizën ligjore në përgjithësi, ata prireshin se nuk kishin njohuri të hollësishme lidhur me ligjet me të cilat njerëzit mbrohen nga diskriminimi me bazë gjinore. "Nuk e njoh shumë këtë çështje", pohoi një prokuror në vitin 2018, ilustrim i këtij trendi të përsëritur.⁷ Një prokuror nuk mundi të shpjegonte ose identifikonte asnjë akt diskriminimi me bazë gjinore. Gjetjet në vitin 2021 e vërtetuan këtë trend. Madje një prokuror tha: "Ligji i punës [ofron mbrojtje] besoj, por atë për diskriminimin as që e kam lexuar dhe nuk do ta dija se sa mbrojtje ofron."⁸ Kjo tregon se korniza ligjore përkatëse mund të mos jetë plotësisht e

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

- Burrë, prokuror, Mitrovicë

⁴ RrGK, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, fq. 39-42; dhe Banjska, E., Breznica, B., Ryan, D., & Farnsworth, N., për RrGK, *Nga fjalët në veprim: Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës në baza gjinore në Kosovë*, 2021.

⁵ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Kodi nr. 04/L-123 i Procedurës Penale, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2861>. Siç është diskutuar në pjesën e analizës ligjore, veprat penale renditen në kapitullin XIX për veprat penale kundër të drejtave në marrëdhëniet e punës dhe kapitullin XX për veprat kundër integritetit seksual (Kodi Penal, ligji nr. 04/L-082).

⁶ Ibid., neni 6.3.

⁷ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Prishtinë, dhjetor 2018.

⁸ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Ferizaj, 2021.

njohur për të gjithë prokurorët. Pavarësisht kësaj, kishin prirjen të ndiheshin shumë kompetentë dhe të aftë për të trajtuar këto raste. "Ne jemi 100% kompetentë dhe të aftë të trajtojmë këto raste, në mënyrë profesionale, dhe t'i mbyllim ato brenda afateve të arsyeshme", tha një prokuror në vitin 2018.⁹ Prokurorët në vitin 2021 thanë të njëjtën gjë. Megjithatë, kur u hetuan me pyetje të mëtejshme, dukej se atyre u mungonte njohuria për përgjegjësitë e tyre. Gjatë një interviste, një prokuror duhej të kërkonte ligjin për ngacmimin seksual për të zbuluar se ai ishte në kuadër të departamentit dhe kompetencave të tyre si prokuror për të trajtuar raste të tilla.. Prokurorët e intervistuar në shtatë prokurori themelore pohuan në vitin 2018 dhe 2021 se nuk kanë hasur asnjë rast diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me punën. Në vitin 2018, Disa prokurorë besonin se "në Kosovë nuk ka diskriminim gjinor. Unë për vete as nuk kam dëgjuar, por as nuk më kanë thënë kolegët për ndonjë rast [...], prandaj raste të tilla nuk ekzistojnë".¹⁰ Nga ana tjetër, prokurorët tjerë pranuan se diskriminimi me bazë gjinore ekzistonte, edhe pse nuk kishin pasur ndonjë rast të tillë.

Në vitin 2021, prokurorët pranuan se diskriminimi është një çështje e rëndësishme që duhet trajtuar. Vetëm një prokuror përmendi një rast ku një burrë kishte ngritur padi për diskriminim kundër një gruaje; kjo ende po trajtohej nga prokurori. Prokurorët e intervistuar deklaruan se nuk ka pasur rritje të diskriminimit me bazë gjinore që nga pandemia. Përveç rastit të lartpërmendur, asnjë prokuror nuk kishte asnjë rast që përfshinte diskriminim, përfshirë ngacmimin seksual. Një prokuror përmendi:

Gjatë intervistës ne shkruajmë deklaratën dhe shikojmë nëse ka ndonjë mospërputhje në deklaratën e saj. Aty do të vërejmë nëse ajo gënjeu. Ndoshta ajo ka ndonjë interes tjetër. Ndoshta ai nuk ia ka rritur pagën dhe për hakmarrje ajo do ta denoncojë. Ose ndoshta ai i detyrohet asaj diçka, por kjo është një vijë e hollë në deklaratën e saj. Me dëshmi duhet të jemi në gjendje të gjejmë të vërtetën.¹¹

Siç është gjetur në kërkime të tjera,¹² kjo sugjeron që prokurorët mund të fajësojnë viktimën për krimin që ka pësuar, duke hedhur poshtë deklaratën e viktimës. Për më tepër, ata mund të mos e kuptojnë peshën e ngacmimit seksual dhe efektin që ai mund të ketë tek viktimat. Viktimat e ngacmimit seksual mund të jenë në stres ose vuajnë nga depresioni i shkaktuar nga trauma, PTSD, ankthi dhe humbja e përqendrimit.¹³ Të gjithë këta faktorë mund të kontribuojnë në një kujtesë të shtrembëruar dhe kështu ato mund të japin dëshmi që duken të papajtueshme për prokurorët.

Në vitin 2018, një prokuror përmendi një rast që kishte të bënte me një vepër penale të një punëdhënësi (burrë) që kishte ngacmuar një punonjëse. Ky rast ishte ende nën shqyrtim.¹⁴ Megjithatë, prokurori theksoi se ky rast kishte të bënte me ngacmimin, i përkuftizuar në Kodin Penal, por jo me ngacmimin seksual. Në një rast tjetër të përshkruar nga një oficer policor, dy vëllezër, pronarë të një dyqani, kishin sulmuar seksualisht një grua në vendin e punës.¹⁵ Megjithatë, rasti ishte zgjidhur nga një ndërmjetës privat, ndërsa prokurori e kishte mbyllur rastin. Duke pasur parasysh që veprat penale duhet të ndiqen penalisht *ex officio* (në mënyrë automatike),¹⁶ këto sjellje mund të nënkuptojnë që prokuroria nuk e ka trajtuar si duhet këtë rast.

⁹ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Gjilan, nëntor 2018.

¹⁰ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Ferizaj, dhjetor 2018.

¹¹ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Mitrovicë, 2021.

¹² RrGK, *Ngacmimi seksual në Kosovë*, f. 39-42; dhe Banjska et al. Për RrGK, *Nga fjalët në veprim: Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës në baza gjinore në Kosovë*, 2021.

¹³ Pasojat e ngacmimit seksual gjenden në tre uebsajte të ndryshme, një e ILO-s, e cila diskuton për ngacmimin seksual në punë dhe dy prej të cilave janë të organizatave që merren me këtë çështje, RAINN dhe REACH, qasar në 2022.

¹⁴ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Gjilan, nëntor 2018.

¹⁵ Intervistë e RrGK-së me një zyrtar policor, Ferizaj, nëntor 2018.

¹⁶ Ligji për Gjykatat Nr. 06/L-054, neni 9.2, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302>.

Në përgjithësi, disa prokurorë në vitin 2018 kanë deklaruar se shtimi i numrit të prokurorëve do të ndihmonte në uljen e grumbullit të rasteve. Më tej, disa thoshin se specializimi i prokurorëve do të çonte në përmirësimin e rezultateve të punës.

Në vitin 2021, prokurorët dukeshin ende të painformuar për diskriminimin me bazë gjinore apo për përgjegjësitë e tyre në këtë drejtim. Asnjë prokuror i specializuar nuk merret me rastet që përfshijnë diskriminim me bazë gjinore, siç është ngacmimi seksual në punë. Prokurorët ende nuk kanë trajtuar pothuajse asnjë rast të diskriminimit me bazë gjinore, që do të thotë se përvoja e tyre me raste të tilla është e kufizuar.

Gjykatat

Sipas Ligjit për Gjykata, Gjykatat Themelore janë përgjithësisht kompetente për të gjykuar në shkallë të parë [të] gjitha çështjet.¹⁷ Departamenti i Përgjithshëm gjykon në shkallë të parë të gjitha rastet, që i nënshtrohen disa përjashtimeve.¹⁸ Gjykatat themelore merren me rastet penale dhe civile. Departamenti për Krime të rënda gjykon vepra të dënueshme me më shumë se 10 vjet ose që janë përcaktuar si "të rënda" me ligj.¹⁹

Gjykatat ende nuk mbledhin dhe ruajnë të dhëna të ndara sipas gjinisë së paditësit ose të paditurit.²⁰ Në vitin 2021, ndërsa gjyqtarët pranuan nevojën për të përditësuar sistemin aktual, ishte një temë e përsëritur mes gjyqtarëve se ndarja e paditësve dhe të paditurve sipas gjinisë është e panevojshme. Në anën tjetër, një gjyqtar mbështeti mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë, duke deklaruar: "Do të doja të isha në gjendje të mbështesja deklaratat me statistika."²¹

Meqenëse rastet regjistrohen sipas llojit të veprës penale, duke marrë për bazë përkufizimet e dhëna në Kodin Penal, nuk është regjistruar asnjë vepër që lidhet specifikisht me diskriminimin me bazë gjinore, kur marrim parasysh se ky nuk përkufizohet tekstualisht si krim. As vendi ku ka ndodhur krimi nuk regjistrohet në mjete elektronike, çka e bën të vështirë kuantifikimin e numrit të rasteve gjyqësore ku është trajtuar diskriminimi me bazë gjinore specifikisht në vendin e punës. Përfaqësuesit e gjykatës si në vitin 2018 po ashtu edhe në vitin 2021 thanë se kishin pranuar fare pak raste që kishin të bënin me diskriminimin me bazë gjinore në punë.²² Si gjyqtarët e divizionit civil ashtu edhe ata të divizionit penal prireshin të deklaronin se nuk kishin trajtuar raste të tilla. Ata nuk dinin që gjyqtarë të tjerë të kishin raste të tilla. Në vitin 2018, të paktët gjyqtarë të gjykatave civile që kishin parë shumë pak raste të tilla, thanë se paditësit prireshin të ishin femra dhe kryesisht ishin punëdhënësit meshkuj. Rastet kanë të bëjnë me shkeljen e të drejtës së grave për pushim të lehonisë, largime nga puna me bazë gjinore dhe ngacmime seksuale..

Të dhënat e anketës sugjerojnë gjithashtu se shumë pak raste të diskriminimit janë paraqitur në gjykata. Vetëm 21 të anketuar në vitin 2018 dhe 15 në 2021, ose 8% dhe 11% respektivisht, nga ata që kishin thënë se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë, ishin përfshirë në një formë të veprimit gjyqësor në lidhje me rastin e tyre. Përqindja e meshkujve (18%) ishte dukshëm më e lartë se ajo e femrave (6%) në vitin 2018, ndërsa në vitin 2021 më shumë femra (10%) ishin përfshirë në veprime gjyqësore sesa meshkujt (1%).

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

- Gjyqtare, Gjakovë, 2018

¹⁷ Ligji për Gjykatat Nr. 06/L-054, neni 12, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302>.

¹⁸ Ibid., neni 20.

¹⁹ Ibid., neni 19.

²⁰ Ibid. Korrespondencë elektronike e RrGK-së me zyrtarë që iu përgjigjën kërkesës së RrGK-së për të dhëna statistikore (2018); dhe intervistat e RrGK, 2021.

²¹ Intervistë e RrGK-së me një gjyqtare, Prizren, 2021.

²² Intervistë e RrGK-së me gjyqtarë të ndryshëm, 2018-2021.

Duke qenë se mostra nuk ishte përfaqësuese e popullatës dhe ishte mjaft e vogël, nuk mund të nxirren përfundime nëse gratë apo burrat në përgjithësi kanë më shumë gjasa t'i çojnë çështjet në gjykatë. Megjithatë, pozitat e ndryshme shoqërore të grave dhe burrave, kushtet e tyre familjare, nevoja për punë, njohja e të drejtave të tyre, kushtet financiare (p.sh. për të paguar taksat gjyqësore), qasja në gjykata dhe besimi në gjykata, të gjitha mund të kenë ndikuar në vendimet e tyre individuale për paraqitjen e rasteve apo jo, siç u diskutua në kapitullin e mëparshëm mbi vetëdijesimin.

Ndërkohë, duke u bazuar në monitorimin e gjykatës, një raport i fundit i IKD-së regjistroi disa raste të gjykatave civile që përfshinin konteste pune dhe shkelje të pretenduara të të drejtave të punës; jo të gjitha përfshinin në mënyrë eksplicite diskriminim ose diskriminim me bazë gjinore, por gjetjet mbeten interesante për një diskutim më të gjerë mbi trajtimin e rasteve të tilla nga gjykatat. Mënyra se si gjykatat i trajtojnë rastet e tilla mund të ndikojë në besimin në gjykata dhe mundësinë që gra dhe burra të ndryshëm të mund të kërkojnë drejtësi për shkeljet e të drejtave. IKD-ja zbuloi se rastet që përfshinin marrëdhëniet e punës kishin të bënin kryesisht me shpërblimet materiale (4,967 raste), kontestet për kthim në punë pas largimit (601 raste), kontestet në lidhje pushimin nga puna (109 raste) dhe kontestet "të tjera" rreth tregut të punës (903 raste).²³ Raporti zbuloi se rastet e diskriminimit në lidhje me punën zakonisht shkonin në gjykatë vetëm kur punonjësit lireshin nga vendi i tyre i punës. I njëjti raport përfshinte gjetjet nga monitorimi i 200 rasteve gjyqësore nga IKD-ja, në të cilat 30 gra paditnin (ish) vendet e tyre të punës për çështje të lidhura me punën. Veçanërisht, asnjë nga këta paditës nuk ngriti çështje të diskriminimit në parashtresat e tyre, pavarësisht se elementet e diskriminimit janë të identifikueshme në pretendimet e tyre. Që kur IKD filloi ofrimin e ndihmës juridike falas në mars 2019, ata kishin vetëm dy raste që përfshinin në mënyrë specifike diskriminimin në bazë gjinore, përkatësisht shkeljen e të drejtave të grave për pushim të lehonisë (shih Kutinë 4).

Kutia 4. Rastet e IKD-së që përmbajnë shkelje të pushimit të lehonisë

Në një rast, punëdhënësi e pushoi nga puna punonjësen pasi mësoi për shtatzëninë e saj, por ia atribuoi atë çështjeve të tjera të brendshme.²⁴ Lidhur me këtë, avokatët e Qendrës për Ndihmë Juridike të IKD-së kanë hartuar një padi që kërkon nga gjykata që të konstatojë diskriminim me bazë gjinore dhe se kontrata e saj u ndërpre për shkak të shtatzënisë; po ashtu kanë kërkuar kthimin e saj në pozitën e mëparshme të punës në pajtim me ligjin. IKD e dërgoi rastin në gjykatë më 20 nëntor 2020. Deri në hartimin e këtij raporti në shkurt 2022, IKD ende nuk kishte asnjë përgjigje nga gjykata lidhur me rastin.

Rasti i dytë, i ngjashëm kishte të bënte me një grua që punonte në një kompani private, e cila u pushua nga puna për shkak të shtatzënisë. Avokatët e IKD-së hartuan një padi duke kërkuar që gjykata të konstatojë se kishte ndodhur diskriminim me bazë gjinore dhe se kontrata e saj ishte ndërprerë për shkak të shtatzënisë; ata gjithashtu kërkuan që ajo të kthehet në pozitën e mëparshme të punës. IKD e ka dërguar lëndën në gjykatë më 4 prill 2021 dhe ende nuk ka marrë asnjë përgjigje nga gjykata.

Lidhur me njohuritë e gjyqtarëve për diskriminimin me bazë gjinore, gjyqtarët kishin informata të përgjithshme rreth kornizës ligjore. Për shembull, një gjyqtar i intervistuar nga RrGK tha: "Fakti që nuk ka raste të raportuara do të thotë se nuk ka diskriminim në vendin e

²³ G. Hashani & Rezniciq, A. Për Institutin e Drejtësisë së Kosovës (IKD), *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*.

²⁴ Ky rast është adresuar në emisionin televiziv "Betimi për Drejtësi" me titullin "Mbrojtja e Grave nga Diskriminimi në Punë, më 6 mars 2021, në: <https://betimiperdrejtesi.com/mbrojta-e-grave-nga-diskriminimi-ne-pune/>. Ky dhe të tjera informacione në këtë kuti nga IKD, prej shkëmbimit të email-ave, shkurt 2022.

punës.”²⁵ Kjo sugjeron që disa gjyqtarë mund të kenë mungesë të vetëdijesimit në lidhje me shkallën e diskriminimit me bazë gjinore dhe format e tij në Kosovë. Në vitin 2021, disa gjyqtarë të intervistuar dukeshin të paaftë për të përcaktuar nëse raste të veçanta përfshinin elemente të diskriminimit apo jo.

Edhe pse pak gjyqtarë treguan se i kishin trajtuar rastet, monitorimi i IKD-së sugjeroi se disa raste në lidhje me punën në gjykata mund të kenë përfshirë diskriminim në bazë gjinore, edhe pse dosjet nuk përfshinin diskriminim në bazë gjinore.²⁶ Për shembull, ishte një rast që u soll në gjykatë ku kishte elementë ngacmimi.²⁷ Paditësja pretendoi se punëdhënësit e saj e ngacmuan atë për të lënë punën e saj; meqenëse paditësja kishte një kontratë të përhershme, ata thjesht nuk mund ta linin të largohej. Ka pasur edhe kërcënime; paditësja pretendoi se asaj iu tha të linte punën, ose ata do t’ia shkatërronin karrierën. Ky rast ka vazhduar dhe është ende në fazën e parë. Kur çështja u soll për herë të parë në gjykatë në vitin 2012, seanca fillestare u zhvillua dy muaj pas incidentit. Megjithatë, edhe në vitin 2021, rasti ka mbetur në një fazë të hershme dhe nuk është zgjidhur. Ky dhe rastet e përsëritura në Kutinë 4 ilustronë reagimin e ngadaltë të gjykatave, tregues i trendit më të gjerë, të përmendur në mënyrë periodike.²⁸ Veçanërisht, një qasje e tillë e ngadaltë në drejtësi mund të kontribuojë në nën-raportimin e diskriminimit kur ai ndodh.

Një rast tjetër në Gjykatën Themelore të Prishtinës ishte ai i paraqitur nga një grua e cila ishte pushuar nga puna në mënyrë të padrejtë.²⁹ Arsyeja nga institucioni për ndërprerjen e saj të punës ishte se ajo mbante shami në detyrë. Gjykata vendosi rishikimin e rastit të saj brenda institucionit të saj. Pretendimi i saj u refuzua sërish nga institucioni. Paditësja iu drejtua sërish gjykatës duke kërkuar një aktvendim meritator, me pretendimin se ka përjetuar diskriminim dhe kjo duhet të merret parasysh. Gjykatat anuluan vendimin e institucioneve për ndërprerjen e kontratës së saj, obliguan institucionin që ta kthente në pozitën e mëparshme dhe kërkuan kompensim për periudhën kohore gjatë së cilës ajo nuk kishte marrë pagën. Rasti mbetet në pritje në Gjykatën e Apelit. Është interesante se gruaja nuk ka parashtruar padi për diskriminim me bazë gjinore, por vetëm për diskriminim në bazë të fesë. Ky paraqet një shembull interesant të një rasti në të cilin diskriminimi ndërsektorial, që është diskriminim i shumëfishtë në përputhje me përkufizimin e duhur ligjor, ndoshta mund të pretendohet mbi bazën se ajo ishte një grua me shami, e cila është specifike për gratë në fenë islame.

Në botimin e parë të këtij raporti, ata pak gjyqtarë që kishin trajtuar rastet e diskriminimit me bazë gjinore pohuan se iu përgjigjën drejtë rasteve. Prokurorët dhe zyrtarët policorë në përgjithësi u pajtuan dhe konfirmuan se gjykatat priren t’i trajtojnë rastet e tilla në mënyrë korrekte. Në një shembull, një gjyqtar përmendi një rast të një kompanie publike që pushoi nga puna një grua shtatzënë, megjithëse ajo kishte një kontratë deri në vitin 2021.³⁰ Ky akt ka shkelur ligjin LP. Për këtë arsye, gjyqtari e gjobiti kompaninë dhe kërkoi që kompania t’ia kompensonte gruas pagën e saj të papaguar që nga momenti kur ia kishin shkëputur kontratën. Megjithatë, i padituri ka paraqitur ankesë e cila ka mbetur në pritje. Në përgjithësi, deri më sot, ky shembull sugjeroi që gjykata e trajtoi siç duhet këtë çështje, sipas LP.

Për dallim, të intervistuarit e tjerë nga sindikatat dhe OSHC-të kishin mendime tjera lidhur me performancën e gjykatave. Për shembull, një përfaqësues i sindikatës së punëtorëve tha: “Gjykata u jep përparësi më shumë burrave sesa grave”.³¹ Si ofruesit e ndihmës juridike ashtu edhe përfaqësuesit e OSHC-ve kanë thënë se gjykatat vazhdojnë të

²⁵ Intervistë e RrGK me një gjyqtar, Mitrovicë, prill 2021.

²⁶ IKD, *(Pa)Drejtësia dhe Diskriminimi me Bazë Gjinore në Marrëdhëniet e Punës*, 2021.

²⁷ C. nr. 814/13.

²⁸ Per një rast tjetër që përfshin pretendime për diskriminim lidhur me uljen në pozitë, që po ashtu përfshin procedura të gjata gjyqësore, shih Kutinë 2 “Diskriminimi në gradim” (C.nr.678/12, ngritur me 27 Mars 2012).

²⁹ A. nr. 1892/18.

³⁰ Intervistë e RrGK-së me një gjyqtar, Mitrovicë, nëntor 2018.

³¹ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

zgjasin rastet e kësaj natyre dhe se rastet “nuk merren seriozisht”.³² Për shembull, një përfaqësues i sindikatës përmendi një rast në të cilin një grua që aplikoi për t'u bërë drejtore shkollë e çoi rastin e saj në gjykatë, duke thënë se ajo nuk u ngrit në detyrë sepse ishte grua. “Ajo [lënda] është ende në gjykatë. Gjykata ende nuk është përgjigjur. [Gjykatat] injorojnë kaq shumë raste të tilla... Ky rast ekziston që nga viti 2018,” shtoi ajo.. Në vitin 2021, përfaqësues të shumë institucioneve deklaruan në mënyrë të ngjashme se rastet e diskriminimit me bazë gjinore kanë vazhduar të zgjaten në gjykata. Për shembull, një përfaqësues tha se:

Ende nuk kemi parë një rast të përfunduar. Sa për t'ju dhënë një ide se sa zvarriten lëndët, pas dy vitesh ende nuk ka një vendim përfundimtar për rastet. Zvarritja e rasteve në gjykatë është një goditje shumë e madhe për [njerëzit që i parashtrajnë ato]. Aktualisht në gjykatat civile janë duke u trajtuar çështjet e parashtruara tri vite më parë. Kjo do të thotë se kalojnë rreth dy deri në tri vjet vetëm për të filluar trajtimin e një rasti në gjykatë. Shtojini kësaj edhe se rastet e kontesteve të punës, duhet të trajtohen si prioritet, kështu që rastet që kanë përparësi duhet të presin në radhë për dy e tri vjet.³³

Një përfaqësues i një ode ekonomike u pajtua që çështjet tejzgjaten në gjykatë, duke vërejtur se kjo është arsyeja, në kombinim me fajësimin e viktimave, që raportohen kaq pak raste të diskriminimit me bazë gjinore, sepse është dekurajuese.³⁴

Kutia 5. Trajtimi i ngadalshëm i rasteve gjyqësore

Një temë e përsëritur në mesin e të anketuarve nga shumë institucione ishte se vonesat në trajtimin e rasteve gjyqësore i dekurajonin gratë që të paraqisnin rastet e tyre të diskriminimit me bazë gjinore. Edhe pse rastet e kontesteve të punës duhet të trajtohen me prioritet, monitorimi sugjeroi se rastet mund të zvarriten me vite. Për shembull, më 19 shkurt 2014, një grua ngriti një rast kundër vendit të saj të mëparshëm të punës (C. nr. 527/14). Ajo pretendoi se ishte pushuar nga puna në mënyrë të paligjshme, ndërsa kishte pasur kontratë të përhershme me ish-punëdhënësin e saj. Në këtë rast nuk ka pasur elemente të diskriminimit me bazë gjinore që janë paraqitur në gjykatë. Padiësja kërkoi që të rikthehej në vendin e mëparshëm të punës dhe të kompensohej për pagat e papaguara. Megjithatë, gjykatës iu deshën saktësisht 2038 ditë, afërsisht pesë vjet, për ta filluar rastin. Seanca fillestare u zhvillua më 25 tetor 2019, në të cilën padiësja nuk mori pjesë; avokati i saj gjithashtu nuk ishte i autorizuar ta përfaqësonte atë. Gjykata e konsideroi të tërhequr çështjen nga padiësja dhe në këtë mënyrë e përfundoi rastin.

Trajtimi i ngadalshëm i rasteve nga gjykatat mund të jetë një arsye pse gratë janë të dekurajuar nga parashtrimi i rasteve, duke përfshirë edhe diskriminimin me bazë gjinore, sepse rasteve mund të duhen disa vite për të pasur një shqyrtim fillestar.

Përveç proceseve të ngadalshme, disa të anketuar treguan se stereotipet gjinore mund të ndikojnë gjithashtu në vendimet e gjykatave. Një përfaqësues i OShC-së deklaroi: “Nëse gjyqtari thotë se ju keni veshur rroba provokuese, nuk kishte asnjë mënyrë që punëdhënësi të mos ju ngacmonte seksualisht. Në rastin e parë viktimë e tërheq rastin dhe nuk e çon më tej.”³⁵ Deklarata të tilla nga gjykatat në rastet e ngacmimeve seksuale, siç

³² Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese, Gjakovë, nëntor 2018.

³³ Intervistë e RrGK me një përfaqësuese të një OShC që ofron ndihmë juridike falas, grua, Prishtinë, 2021.

³⁴ Intervistë e RrGK, 2021.

³⁵ Intervistë e RrGK me përfaqësuesin e OSC-së, Pejë, mars 2021.

raportohen nga OSHC-të, mund të tregojnë pse gratë mund të dekurajohen nga raportimi i rasteve të diskriminimit me bazë gjinore, veçanërisht ngacmimi seksual.

Në mënyrë të ngjashme, përfaqësues të institucioneve të tjera deklaruan se gjyqtarët mund të kenë paragjyqime ndaj grave që janë viktimë të diskriminimit me bazë gjinore. Për një seancë gjyqësore në të cilën ai mori pjesë, një përfaqësues i IAP tha si vijon: "Gjyqtarja pyeti se si e kishin punësuar kur ishte shtatzënë; njerëz të tillë nuk e meritojnë të jenë pjesë e institucioneve".³⁶ Ky koment sugjeron një kuptim të dobët të të drejtave të grave për pushimin e lehonisë dhe LMD-së.

Disa gjyqtarë gjithashtu besonin se numri i vogël i gjyqtarëve pengonte performancën e tyre. Në të vërtetë, mund të kontribuojë në procedimin e ngadaltë të lartpërmendur të rasteve. Ata dhe të tjerë besonin se është e rëndësishme që gjyqtarët të jenë të specializuar. Kur u pyetën për të metat sistematike në trajtimin e rasteve, gjyqtarët përmendën se sistemi elektronik i përdorur për caktimin e rastësishëm të rasteve tek gjyqtarët ndonjëherë ka kontribuar në trajtimin joadekuat të rasteve të diskriminimit me bazë gjinore. Disa gjyqtarë menduan se rastet nuk duhet t'i caktohen rastësisht asnjë gjyqtari. "Ata [gjyqtarët] fajësojnë viktimën," tha një gjyqtar. "Duhet të bëhet një vlerësim për të parë se cilat lëndë duhet t'i dërgohen cilit gjyqtar; mendësia [e gjyqtarit] luan një rol të jashtëzakonshëm kur jep verdiktin."³⁷ Kjo tregon se rastet mund t'u caktohen gjyqtarëve që mund të mos jenë të paanshëm dhe të cilët mund të kenë pikëpamje patriarkale që pengon gjykimin e drejtë në përputhje me kornizën ligjore në raste të tilla.

Një gjyqtar në vitin 2018 deklaroi se praktika e fajësimi të viktimës vazhdon në sistemin gjyqësor.³⁸ Për shembull, gjatë një shqyrtimi gjyqësor për një rast të ngacmimit seksual, avokati i kryerësit bëri komente seksiste dhe fyese duke deklaruar se viktimë "e kishte kërkuar vetë". Megjithatë, gjyqtari e dënoi me gjobë prej vetëm 600 eurosh shkelësin e pretenduar, një udhëheqës kompanie. Kolegia e gjyqtarit, e intervistuar nga RrGK-ja, ishte e mendimit se vendimi i gjykatës ishte i papërshtatshëm dhe se ekzistonte baza ligjore për të dhënë një dënim më të lartë. Ajo besonte se fakti që gjyqtari ishte burrë kishte kontribuar në këtë vendim të pasaktë. Prokuroria e ka hapur sërish rastin në Gjykatën e Apelit. Kështu, ekzistojnë prova që disa gjyqtarë mund të "fajësojnë viktimën" për ngacmim seksual në punë dhe mund të mungojnë njohuritë në lidhje me LMD-në, duke sugjeruar se disa gjyqtarë mund të kenë nevojë për trajnime të mëtejshme mbi kornizën ligjore, marrëdhëniet e pushtetit gjinor dhe të drejtat e grave.

Si përfundim, pas tre vitesh, situata me gjykatat dhe gjyqtarët është përgjithësisht e njëjtë me atë të vitit 2018. Në përgjithësi, gjyqtarët i kanë njohur përgjegjësitë dhe kompetencat e tyre, por zotëronin vetëm njohuri shumë të përgjithshme për kornizën ligjore që mbron gratë dhe burrat nga diskriminimi me bazë gjinore në punë. Megjithatë, gjyqtarët përgjithësisht ndiheshin kompetentë dhe deklaruan se do t'i trajtonin me prioritet rastet e diskriminimit me bazë gjinore lidhur me punën. Më shumë gjyqtarë në vitin 2021 sesa në vitin 2018 prireshin të pajtoheshin se punësimi i më shumë gjyqtarëve dhe specializimi mund të ndihmonte në përshpejtimin e trajtimit të rasteve. Ndërkohë, shumë pak raste të diskriminimit

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

- Grua, Përfaqësuese e IAP, Pejë, 2018

³⁶ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të IAP, burrë, Gjakovë, 2021.

³⁷ Intervistë e RrGK-së me një gjyqtar, 2021.

³⁸ Intervistë e RrGK-së me një gjyqtare, tetor 2018. RrGK-ja gjeti dëshmi për ekzistencën e dukurisë së fajësimit të viktimës në një hulumtim tjetër të vetin: Ngacmimi seksual në Kosovë (2016) dhe *Nga fjalët në vepra? Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës me bazë gjinore në Kosovë* (Prishtinë: RRGK, 2017, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>).

me bazë gjinore në punë janë paraqitur që nga viti 2018, duke kontribuar në mungesën e përgjithshme të vazhdueshme të praktikës gjyqësore që ka vazhduar të ndikojë në nivelin e përvojës së gjyqtarëve në trajtimin e rasteve të tilla. Disa aktorë paraqitën shembuj në të cilët ata mendonin se gjyqtarët mund të mos kenë qenë të paanshëm, pjesërisht për shkak të normave patriarkale. Edhe pse RrGK dhe partnerët e saj u përpoqën të identifikonin rastet që përfshinin diskriminim me bazë gjinore për analiza dhe diskutime të mëtejshme, mënyrat në të cilat gjykatat i kanë trajtuar disa nga rastet e tjera të përshkruara në këtë pjesë sugjerojnë se qasja e ngadalshme në drejtësi në përgjithësi mund të parandalojë personat që përballen me diskriminim me bazë gjinore në paraqitjen e tyre për të kërkuar drejtësi gjithashtu.

Inspektorati i Punës

Inspektorati i Punës duhet të mbikëqyrë zbatimin e LP-së. Ai duhet të trajtojë çdo kërkesë nga punonjësit lidhur me shkeljet e mundshme të të drejtave të punës. Në rastet kur verifikohet shkelja, Inspektorati i Punës duhet të nisë masat administrative.³⁹ Sipas LP ankesat që i parashtrohen Inspektoratit të Punës duhet patjetër të mbahen konfidenciale për të mbrojtur punonjësit.⁴⁰ Gjithashtu, inspektorët e punës janë të autorizuar të inspektojnë çdo vend pune dhe seli të punëdhënësve pa paralajmërim dhe të dokumentojnë çdo shkelje të LP-së. Nëse inspektorët e punës vlerësojnë se kushtet e punës paraqesin rrezik për sigurinë, shëndetin dhe dinjitetin e punonjësve, ata mund të nxjerrin një njoftim me shkrim lidhur me parregullsitë e gjetura dhe të caktojnë një afat për adresimin e tyre.

Inspektorët e punës dukeshin të jenë të informuar lidhur me dispozitat ligjore që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë ligjore në vendin e punës, sidomos me dispozitat ligjore të LP-së që kanë të bëjnë me gjininë. Megjithatë, ata nuk ishin në dijeni lidhur me LBGJ-në dhe LMD-në. Përgjigjet e disa inspektorëve linin të kuptohej se ata ndoshta nuk janë në gjendje të identifikojnë diskriminimin me bazë gjinore. Për shembull, një inspektor në vitin 2021 deklaroi se nuk beson se ka diskriminim me bazë gjinore në tregun e punës në Kosovë pasi nuk ka has ndonjë rast të tillë. Në një nga disa raste, një inspektor deklaroi se ndonjëherë veshja e grave mund të jetë një arsye për të ndodhur ngacmimet seksuale. "Veshjet e grave mund të jenë një provokim seksual për kolegët meshkuj", tha një inspektor.⁴¹ Kur diskutohej për diskriminimin në ngritje në detyrë, një inspektor i punës tha se, përmes kanaleve joformale, ai e di se burrat janë më të diskriminuar se gratë, sepse gratë ngritën në detyrë duke ofruar favore seksuale mbikëqyrësve të tyre, të cilët shumicën e kohës janë burra. "Sepse fatkeqësisht gratë gjejnë mënyra alternative dhe joshin [punëdhënësit] për të gëzuar një të drejtë,"⁴² tha një inspektor i punës. Ai më vonë përmendi se zyra e tij kishte marrë një ankesë nga një grua e cila tha se punëdhënësi i saj kërkonte favore seksuale dhe ngriti në detyrë një punëtor tjetër kur ajo refuzoi, por ai e dërgoi atë në polici dhe nuk e hetoi më tej rastin. Këta shembuj sugjerojnë se disa inspektorë mund të fajësojnë viktimën, gjë që mund të dëmtojë aftësinë e tyre për të trajtuar rastet.

Një përfaqësues i një institucioni tjetër përmendi se inspektorët nuk kanë njohuri të mjaftueshme për diskriminimin me bazë gjinore për ta identifikuar atë. Për dallim, disa inspektorë ishin shumë të informuar, i identifikuan të gjitha situatat e lidhura me punën të cilat do të mund të përbënin diskriminim me bazë ligjore. Në përgjithësi, inspektorët dukeshin të ndjeshëm ndaj situatave që mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore në punë. Ata deklaruan që janë të dedikuar të adresojnë çdo rast të raportuar të diskriminimit.

³⁹ Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, neni 5.

⁴⁰ LP, neni 5.8. Duhet të theksohet se Ankesat në LP sipas nenit 82 të LP janë të dallueshme. Në ankesa të tilla, ankesa nuk është konfidenciale dhe i dërgohet punëdhënësit, duke i dhënë punëdhënësit informacionin përkatës dhe mundësinë për të mbrojtur ankesën e tij. Në këtë pikë, punëdhënësi tashmë do të ishte informuar për identitetin e ankuesit.

⁴¹ Intervistë e RrGK-së me një inspektor të punës, Gjilan, nëntor 2018.

⁴² Intervistë e RrGK me inspektorin e punës, 2021.

Inspektorati i Punës ende nuk ka sistem elektronik të të dhënave, çka do të mundësonte klasifikimin e rasteve në bazë të shkeljeve specifike. Kësisoj, nuk ekzistojnë informata të konsoliduara lidhur me rastet e raportuara tek Inspektorati i Punës, duke përfshirë ato që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore. Në vend të kësaj, inspektorët thjesht i ruajnë dosjet e rasteve individuale në kompjuterët e tyre, pa asnjë sistem specifik klasifikimi. Kjo e vështirëson shumë gjurmimin e numrit dhe llojit të rasteve të trajtuara nga Inspektorati i Punës, të cilat kanë përfshirë diskriminimin me bazë gjinore. Në mënyrë shqetësuese, inspektorët deklaruan se mungesa e një baze të përhershme të të dhënave, së bashku me pajisjet e vjetruara, ndonjëherë çon në humbjen e dosjeve të lëndëve. Një inspektor deklaroi në vitin 2021 se "kompjuterët janë të prekur me viruse...Unë kam bërë një kërkesë për kompjuterë të rinj pasi ata të vjetrit po shkaktojnë humbjen e të dhënave."⁴³

Hulumtimet e mëparshme në zyrë në mënyrë të ngjashme kanë treguar se inspektorati nuk ka pasur asnjë rast të diskriminimit me bazë gjinore në vitin 2020. Sa i përket arsyes, kreu i inspektoratit të punës tha se kjo ishte për shkak se vetë njerëzit nuk janë në dijeni të formave të ndryshme të diskriminimit apo faktit që ata mund ta raportojnë këtë në inspektorat.⁴⁴ Disa inspektorë ia atribuuan raportimin e vogël të rasteve të diskriminimit me bazë gjinore qëndrimeve sociale, mungesës së besimit në institucione dhe mungesës së këmbënguljes së punëtorëve për të kërkuar të drejtat e tyre. "Ne ankohe mi vetëm në kafene dhe te familja jonë, por jo në vendet e duhura. Sa herë që vjen ndonjë rast i inkurajoj të kërkojnë drejtësi, por sapo u kërkoj të shkruajnë zyrtarisht ankesën e tyre ata tërhiqen."⁴⁵

Nga përvoja e tyre personale, inspektorët kanë deklaruar se fare të pakta kanë qenë rastet e diskriminimit me bazë gjinore, të paraqitura nga punonjësit ose të konstatuara gjatë inspektimeve rutinë. Llojet më përkatëse të rasteve kishin të bënin me shkeljen e dispozitave të pushimit të lehonisë, sidomos në sektorin privat. Këtu përfshihej ndërprerja e jashtëligjshme e kontratave të punonjëseve shtatzëna dhe diskriminimin në pranimin në punë me qëllim të shmangies së kostove të pushimit të lehonisë. Në vitin 2021, një inspektor tha se "gratë ishin në shënjestër për largim nga puna nëse mbetën ose ishin shtatzënë gjatë COVID-19, dhe punëdhënësit e justifikuan këtë me reduktime të stafit."⁴⁶

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

Një inspektor tjetër në vitin 2018 tha se ndonjëherë inspektorët refuzojnë të inspektojnë vendet e punës të cilat konsiderohen si degraduese për gratë, siç janë qendrat e masazheve që dyshohen për aktivitete prostitucioni. Inspektorët kanë frikë se mos njerëzit e rrethit të tyre shoqëror i gjykojnë që kanë pranuar të hyjnë në ato vende, tha ai. Nga këta shembuj del se normat shoqërore mund t'i pengojnë disa inspektorë të kryejnë detyrat e tyre.

Pakënaqësia me rezultatet e punës të Inspektoratit të Punës ishte një temë që përsëritej në radhët e prokurorëve, gjyqtarëve dhe përfaqësuesve të AP-së në vitin 2018. Për shembull, ata vunë në dukje inspektimin e papërshtatshëm të rasteve të diskriminimit, shkeljen e konfidencialitetit dhe raportimin e paqartë lidhur me rastet e inspektuara. "Raportet e tyre janë të paqarta, çka lë vend për interpretim", tha një prokuror. Kjo "ua vështirëson

⁴³ Intervistë e RrGK me inspektorin e punës, 2021.

⁴⁴ G. Hashani & Reznqi, A. për IKD, *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*, 2021.

⁴⁵ Intervistë e RrGK-së me një inspektor të punës, 2021.

⁴⁶ Intervistë e RrGK-së me një inspektor të punës, 2021.

punën institucioneve të tjera në nxjerrjen e vendimeve”.⁴⁷ Zyrtarë nga institucione të ndryshme shprehën shqetësimin që Inspektorati i Punës nuk i identifikon gjithmonë me saktësi rastet e diskriminimit, çka mund të rezultojë në numrin fare të vogël të rasteve që referohen në gjykatë. Kjo temë u ngrit, megjithëse më rrallë, në vitin 2021. Disa përfaqësues përmendën se Inspektorati i Punës nuk i kreu inspektimet siç duhej, por ia atribuuan këtë faktit se nuk kishte mjaft inspektorë të punës..

Ngjashëm, nga ata pak të anketuar që raportonin diskriminim me bazë gjinore në punë në vitin 2018, shumica kishin kërkuar mbështetje nga Inspektorati i Punës. Ata e përshkruan atë që perceptonin si sjellje të keqe në menaxhimin e rasteve të tyre. Respondentët ia atribuonin këtë mungesës së pushtetit, korrupsionit dhe nepotizmit politik në radhët e inspektorëve.

Inspektorët e punës treguan disa njohuri lidhur me dispozitat ligjore në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore si në vitin 2018 ashtu edhe në vitin 2021, por u përballën me disa vështirësi në identifikimin e tij. Disa inspektorë dhanë deklarata që tregonin fajësimin e viktimave ose mohimin e ekzistencës së diskriminimit me bazë gjinore në Kosovë. Hulumtimi në zyrë ka treguar se në dy vitet e fundit Inspektorati i Punës nuk ka trajtuar raste dhe se Institucioni ia atribuon këtë mungesës së vetëdijesimit të njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore. Megjithatë, siç tregojnë rezultatet e anketës, si në vitin 2018 ashtu edhe në vitin 2021, kur njerëzit përjetuan diskriminim me bazë gjinore, shumica e tyre e parashtruan rastin e tyre në Inspektoratin e Punës. Institucionet tjera në vitin 2018 përmendën se mungon performanca e Inspektoratit të Punës, duke deklaruar se inspektimet e tyre janë joadekuate dhe raportimi i tyre është i paqartë. Në vitin 2021, performanca e dobët e inspektorëve iu atribuua mungesës së kapaciteteve.

“

Kisha veshur një fustan që ishte poshtë gjunjëve, me jakë të ngritur me mëngë të gjata sipas kodit të veshjes, kur drejtori tha se nuk mund të vishem në atë mënyrë sepse është 'shumë seksi' dhe vazhdoi të bënte gjeste që i ngjanin një figurë femërore. Pas një muaji më pushoi pa asnjë arsye. Unë jam ankuar në Inspektoratin e Punës, por nuk kam marrë përgjigje prej tyre, aq më pak që e kanë zgjidhur. Kam qenë e papunë për tetë muaj pas këtij incidenti.

- Grua, Pristinë, 2021

Institucioni i Avokatit të Popullit

Si organ i pavarur, AP-ja mbikëqyr dhe nxit respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Sipas LBGJ-së dhe LMD-së, ky institucion është përgjegjës për adresimin e ankesave për trajtim të pabarabartë dhe diskriminues.⁴⁸ Në rastet e pretenduara për diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën, AP-ja mund të hetojë shkeljet dhe të japë rekomandime për t'u dhënë fund praktikave diskriminuese. AP-ja ka zyra në secilin prej pesë rajoneve të Kosovës.

Në raportet e tij vjetore, IAP përfshin të gjitha gjetjet për diskriminimin me bazë gjinore në punë. Ankesat e dorëzuara në IAP nuk kanë inkuorporuar gjithmonë diskriminim në bazë të gjinisë. Megjithatë, IAP identifikoi "largimet e paligjshme të grave nga puna, mungesën e mundësive të formimit profesional në punë dhe pengesat në lidhje me avancimin në punë."⁴⁹ Që nga viti 2018, IAP ka pasur dy raste të diskriminimit me bazë gjinore; të dy ankueset ishin gra. Një ankesë kishte të bënte me rekrutimin, ku një grua kryente detyra që i tejkalonin ato të pozitës së saj, por nuk ishte punësuar kur aplikoi për pozitën kur u hap për rekrutim të brendshëm. Ankesa e dytë kishte të bënte me trajtimin e pabarabartë; një grua

⁴⁷ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Pejë, dhjetor 2018.

⁴⁸ Ligji për Avokatin e Popullit, Nr. 03/L-195.

⁴⁹ Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, *Raporti Vjetor* 2018, 2019, f.106.

u mbajt mbrapa në pozitë ndërsa i gjithë stafi tjetër përparoi në pozitat e tyre.⁵⁰ Në vitin 2019, në bazë të ankesave të pranuara, IAP konstatoi se gratë kishin vështirësi në konkurrencë në tregun e punës. Gratë kishin më shumë gjasa të refuzoheshin për pozita më të larta, edhe pse kishin kredencialet e duhura. Siç u përmend, IAP ka trajtuar edhe raste të ngacmimeve seksuale në punë.⁵¹

Në përgjithësi, përfaqësuesit e AP-së dukeshin shumë të informuar lidhur me kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore. Ata mund t'u referoheshin LMD-së dhe LBGJ-së dhe të komentonin lidhur me ta. Ata i dinin përgjegjësitë ligjore për adresimin e ankesave dhe mund të përmendnin një shumëllojshmëri situatash të cilat mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore në punë. Përfaqësuesit e IAP-së prireshin të vlerësojnë vazhdimisht se kanë kapacitete adekuata profesionale për t'u marrë me raste të tilla. Disa vunë në dukje se atyre u mungonte infrastruktura në vitin 2018, si hapësira e mjaftueshme për zyra për konfidencialitet dhe qasje fizike për personat me aftësi të ndryshme. Që nga viti 2021, shumica e zyrave të IAP ishin afër fundit të riparimeve. Megjithatë, shumica e zyrave kishin shkallë, dhe siç tha një përfaqësues i IAP-së, "një person me aftësi të kufizuara nuk mund të ngjitet as në zyrën time [...]. Ky problem mund të zgjidhet vetëm me një qese çimento."⁵² Përfshirja e më shumë punonjësve në zyrat rajonale të AP-së mund t'i bëjë disa gra të ndihen më rehat për të diskutuar përvojat e diskriminimit, u shpreh një përfaqësues i AP-së.

AP-ja ka një bazë elektronike të dhënash ku regjistrohen ankesat e pranuara. Megjithatë, diskriminimi me bazë gjinore nuk figuron si kategori ose filtër. Në vitin 2021, IAP deklaroi se ata po punojnë për avancimin e mëtejshëm të bazës së të dhënave të tyre në mënyrë që diskriminimi me bazë gjinore të jetë një kategori e ndarë, drejt ruajtjes së të dhënave më të detajuara. Prandaj është ende e vështirë të vlerësohet numri i rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në punë, të adresuara nga AP-ja. Megjithatë, nga intervistat dhe raportet e tyre vjetore⁵³ del se AP-ja ka trajtuar fare pak raste të diskriminimit me bazë gjinore.⁵⁴ Ankesat e pranuara kanë të bëjnë kryesisht me punësimin e padrejtë, ngritjen e padrejtë në detyrë, pushimin nga puna ose shkeljen e të drejtës për pushim të lehonisë. Pjesa më e madhe e rasteve ka ndodhur në sektorin e bankave dhe në institucionet e shëndetit publik. Në një rast, rekomandimet e AP-së dhe vendimi i gjykatës bënë që një punonjëse të kthehej në vendin e punës pasi i ishte ndërprerë kontrata në mënyrë të paligjshme gjatë pushimit të lehonisë. Megjithatë, me rrethanat e pazakonta që u krijuan për shkak të pandemisë COVID-19, përfaqësuesit e IAP-së konfirmuan në intervista se ishin marrë me diskriminimin me bazë gjinore. Gjatë fillimit të pandemisë qeveria vendosi që gratë shtatzëna dhe personat me sëmundje kronike të mund të lirohen nga puna. Sipas IAP-së, kjo ka rezultuar me disa raste të shkarkimit, një nga këto raste është kthyer në punë me ndihmën e IAP-së. "Kemi pasur një rast kur ankuesja nuk ka marrë parasysh vendimin e qeverisë dhe ka humbur punën dhe është kthyer në punë pas 6 muajsh."⁵⁵

Zyrtarët e tjerë të intervistuar në vitin 2018 deklaruan se AP-ja ka njëfarë ndikimi kur është fjala për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë, duke nënvizuar rëndësinë e rekomandimeve të AP-së.⁵⁶ Gjyqtarët dukej se mendonin se ky institucion ka shumë ndikim lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën. Për dallim, vuri në dukje një prokuror, "pushteti" i Avokatit të Popullit "është vetëm të rekomandojë, jo të detyrojë".⁵⁷ Në

⁵⁰ Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, *Raporti Vjetor* 2018, Nr. 18, 2019.

⁵¹ Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, *Raporti Vjetor* 2019, Nr. 19, 2020.

⁵² Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të IAP, 2021.

⁵³ Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, *Raporti Vjetor* 2018, 2019; Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, *Raport vjetor* 2019, Nr. 19, 2020.

⁵⁴ Intervistë e RrGK-së me përfaqësues të IAP në secilin region, 2018.

⁵⁵ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të IAP, 2021.

⁵⁶ Intervistë e RrGK-së me 27 përfaqësues të institucioneve të ndryshme, 2018.

⁵⁷ Intervistë e RrGK-së me një prokuror, Gjakovë, nëntor, 2018.

mënyrë të ngjashme, disa respondentë të tjerë gjykonin se ky institucion ka ndikim minimal sepse rekomandimet e tij nuk janë të detyrueshme.

Si në vitin 2018 ashtu edhe në vitin 2021, përfaqësuesit e IAP-së ishin shumë të njoftuar për çështjet që kanë të bëjnë me kornizën ligjore që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe përgjegjësitë e tyre. Ata ndjeheshin të aftë për të trajtuar rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Që nga viti 2018, IAP ka pasur vetëm dy raste të diskriminimit me bazë gjinore.

Agjencia për Ndihmë Juridike Falas

Si institucion që mundëson institucionalizimin e ndihmës juridike falas, Agjencia për Ndihmë Juridike Falas ofron dhe siguron qasje të barabartë në drejtësi për qytetarët e Republikës së Kosovës. Në përputhje me Kushtetutën dhe Ligjin për Ndihmën Juridike Falas⁵⁸ është përgjegjëse për ofrimin e ndihmës juridike falas për ata që nuk kanë mjete të mjaftueshme financiare, nëse kjo ndihmë është e nevojshme për të siguruar qasje efektive në drejtësi. Në rastet e supozuara të diskriminimit me bazë gjinore në punë, Agjencia e Ndhmës Juridike Falas mund të ofrojë ndihmë juridike falas përmes shërbimeve ligjore profesionale, si informacioni, këshillimi ligjor, hartimi i parashtresave, përfaqësimi para gjykatave dhe autoriteteve të tjera. Agjencia për Ndihmë Juridike Falas ka 14 zyra në rajonet e Kosovës.

Nga 498 raste të kontesteve të punës të raportuara në zyrat e kësaj Agjencie nga viti 2019 - 2021, shumë pak prej tyre janë raportuar si diskriminim me bazë gjinore. Përfaqësuesit e kësaj Agjencie deklaruan se palët edhe kur vijnë për të raportuar rastet e tyre, nuk e dinë se kur rastet e tyre mund të cilësohen si diskriminim me bazë gjinore. Rrjedhimisht, jo gjithmonë në rastet e raportuara është përfshirë diskriminimin me bazë gjinore.

Edhe pse sistemi i mbledhjes së të dhënave në këtë institucion ka një filtër gjinor në regjistrimin e rasteve, sistemi nuk veçon llojin e shkeljes së pretenduar nga kërkuesi. Prandaj, është shumë e vështirë të kontrollohet çdo dosje fizike e rasteve nëpër zyrat rajonale për të nxjerrë të dhëna të sakta të rasteve të raportuara si diskriminim me bazë gjinore në tregun e punës.

Përfaqësuesit e ANJF-së kanë njohuri për çështjet që lidhen me kuadrin ligjor që lidhet me diskriminimin me bazë gjinore dhe përgjegjësitë e tyre. Ata thonë të kenë kapacitetet e duhura për të trajtuar rastet e diskriminimi me bazë gjinore.

Megjithatë, ata kanë trajtuar pak raste, veçanërisht ato të ngacmimeve seksuale në vendin e punës. Një nga përfaqësuesit u shpreh se edhe palët e kanë të vështirë të raportojnë raste të tilla pasi konsiderojnë se nuk mund të vërtetohen lehtë në gjykatë.⁵⁹

Sindikatat e punëtorëve

Sipas përkufizimit të dhënë në ligj, sindikatat janë "organizata të pavarura, që krijohen si bashkim vullnetar të të punësuarve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave ligjore dhe interesave ekonomike, sociale dhe profesionale të anëtarëve të tyre [sic]".⁶⁰ Ato mund t'i përkrahin të punësuarit në parashtrimin e ankesave për diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës dhe për të rritur vetëdijen e të punësuarve për të drejtat e tyre përmes rritjes së përgjithshme të vetëdijes dhe kontaktit me ta.

Përfaqësuesit e sindikatave të punëtorëve, të intervistuar për këtë hulumtim në 2018 dhe 2021, e njohin rolin e tyre si aktorë kyç që punojnë në drejtim të përparimit të të drejtave të punonjësve. Ato pranojnë ankesa nga anëtarët e tyre lidhur me shqetësimet që kanë të

⁵⁸ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji No. 04/L-017 për Ndihmë Juridike Falas, neni 1, ne: <https://anif.rks-gov.net/desk/inc/media/2E863E34-6579-4986-AB93-5D279A98FAC0.pdf>.

⁵⁹ Intervistë e RrGK-se me përfaqësueses e ANJF-se, Prishtinë, shkurt, 2018.

⁶⁰ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë, neni 1.1, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20organizing%20trade%20union.pdf>.

bëjnë me punën. Përfaqësuesit e sindikatave të punëtorëve pretendonin se synojnë të arrijnë barazi gjinore në fuqinë punëtore. Në përgjithësi, sindikatat ndihen të afta të adresojnë diskriminimin me bazë gjinore. Përfaqësuesit e sindikatave thanë se punonjësit duhet të jenë më aktivë në përdorimin e kanaleve që u janë vënë në dispozicion nga sindikatat e punëtorëve për të adresuar shqetësimet e tyre në vitin 2018, edhe pse kjo nuk është përmendur në vitin 2021. Në këtë këndvështrim, Rrjeti i Grave, i cili operon brenda Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Kosovës, ishte përmendur si organ i brendshëm i cili angazhohet të adresojë çështjet gjinore të ndjeshme si në vitin 2018, ashtu edhe në vitin 2021. Rrjeti ka organizuar trajnime dhe fushata për adresimin e ngacmimit seksual në vendin e punës dhe ka shpërndarë pyetësorë për të matur prevalencën e tij.

Ndërkohë, nga disa deklaratat doli se disa përfaqësues të sindikatave mund të mos e kuptojnë se çfarë përmban diskriminimi me bazë gjinore. Për shembull, në vitin 2018 një përfaqësuese e sindikatës tha: "Në sistemin arsimor, nuk ka diskriminim me bazë gjinore".⁶¹ Të pyetur më tej për qëllime qartësimi, doli që respondentja po i referohej përfaqësimit të pabarabartë në një sektor, por po kërkonte të thoshte se prania e një përqindjeje më të lartë grash të punësuar në sektorin arsimor është tregues i trajtimit të barabartë. Një ndjenjë e ngjashme pati jehonë në vitin 2021. Megjithatë, kjo nuk është domosdoshmërisht e vërtetë, siç vërejti një përfaqësues i IAP-së në vitin 2021: "Ngacmimi seksual është shumë i pranishëm, veçanërisht në shkolla, ku drejtorët janë burra dhe kanë pushtet dhe privilegje mbi punonjëset e tyre femra". Në mënyrë të ngjashme, një përfaqësues tjetër i sindikatës tha: "Në institucionet shëndetësore, gratë diskriminohen pozitivisht kur është fjala për punësimin, sepse ky profesion ka natyrë të ndjeshme" në vitin 2018. Këto deklaratat lënë të kuptohet që normat dhe stereotipat gjinorë mund të minojnë njohuritë e disa përfaqësuesve të sindikatave dhe mënyrën se si këta e kuptojnë atë çka përbën diskriminim me bazë gjinore. Kjo mund të ndikojë në aftësinë e tyre për të ndihmuar në mënyrë të përshtatshme në rastet e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës. Megjithatë, në vitin 2021 një nga përfaqësueset komentoi faktin se femrat nuk merren parasysh as për disa vende të lira, sepse këto konsiderohen si punë për meshkujt. Kjo tregon që në vitin 2021 ka një rritje të vetëdijesimit në mesin e përfaqësuesve të sindikatave, pasi njihen këto paragjykime.

Një tjetër përfaqësuese e sindikatës në vitin 2021 foli për një takim që organizuan me qëllim që të bisedonin për ngacmimet seksuale në punë, për të cilin kishte marrë shumë telefonata nga njerëz që thanë se kjo temë nuk duhet të diskutohet në publik sepse është e turpshme.

Prapë se prapë, duket se në sindikata kanë mbërritur pak raste ose ankesa për diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën. Përfaqësuesit e sindikatës prireshin të besonin se ky lloj diskriminimi ekziston, por që punonjësit nuk e raportojnë atë, kryesisht për shkak se nuk dinë se çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore, tha ai. Krahas kësaj, një përfaqësues tha se punonjësit "kishin frikë të raportonin nga frika se mos humbnin vendin e punës".⁶¹ Megjithatë, një përfaqësues i sindikatës në vitin 2021 tregoi se gratë nuk kërkojnë drejtësi për shkak të "natyrës së tyre të butë", duke i etiketuar gratë si më të buta në natyrë: "ndoshta gratë, si gjini e butë, nuk i shkojnë deri në fund procesit ligjor. Por unë jam një person këmbëngulës dhe i shkoj gjithmonë deri në fund tërë procesit."⁶²

Raportimi i ulët i diskriminimit me bazë gjinore tek sindikatat mund të jetë pjesërisht për shkak të angazhimit përgjithësisht të kufizuar të punonjësve në sindikata. Ndërsa anëtarësimi i saktë në sindikatë është vështirë të vlerësohet, vlerësimet sugjerojnë se rreth 60,000 njerëz janë anëtarë të sindikatave në Kosovë, duke përfshirë afërsisht 80% të

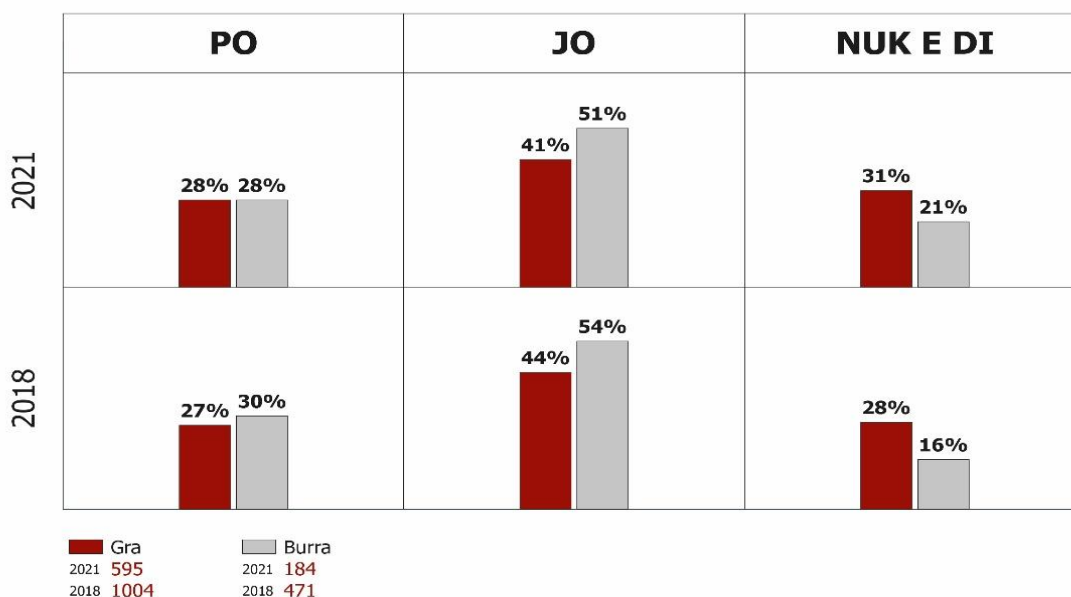
⁶¹ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

⁶² Intervistë e RrGK-së me një përfaqësues të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, prill 2021

personave që punojnë në sektorin publik dhe më pak se një për qind të punonjësve të sektorit privat.⁶³

Sic ilustron në grafikun 9, në vitin 2018, 24% e të anketuarve, të cilët kryen anketën e RrGK-së në internet, nuk e dinin nëse në Kosovë kishte ndonjë sindikatë që do të mund të përfaqësonte interesat e tyre, kjo përqindje është rritur në gati 30% në vitin 2021 (28%/31% e grave dhe 16%/21% e burrave).⁶⁴ Ndërkohë, 28% e të anketuarve, edhe në vitin 2018 edhe në 2021, thanë se asnjë sindikatë nuk mund t'i përfaqësojë interesat e tyre (27%/28% e grave dhe 30%/28% e burrave). Përqindje më e madhe e burrave (54%/51%) sesa grave (44%/41%) thanë se ekzistonin sindikata që mund t'i përfaqësonin interesat e tyre. Nga respondentët që thoshin se në Kosovë ekzistonin sindikata, të cilat mund të përfaqësonin interesat e tyre, 36%/53% thanë se ishin anëtarë të një sindikate.⁶⁵ Kjo mund të pasqyrojë faktin se një pjesë e madhe e respondentëve në të dyja anketat punonin në sektorin publik, ku anëtarësia në sindikatë priret të jetë diçka më e zakonshme. Më shumë burra (41%/55%) se sa gra të anketuara (33%/51%) ishin anëtarë të sindikatave. Nga të anketuarit që janë anëtarë të sindikatës,⁶⁶ gjysma në 2018 dhe afërsisht një e treta e të anketuarve në 2021 mendojnë se sindikatat e tyre përfaqësojnë disi interesat e tyre (grafiku 10). Rreth 21%/42% e grave dhe 19%/40% e burrave thanë se sindikatat janë të mira ose shumë të mira në përfaqësimin e interesave të tyre.

Grafiku 9. A ekziston ndonjë sindikatë e punëtorëve, e cila mund të përfaqësojë interesat tuaja, sipas gjinisë?



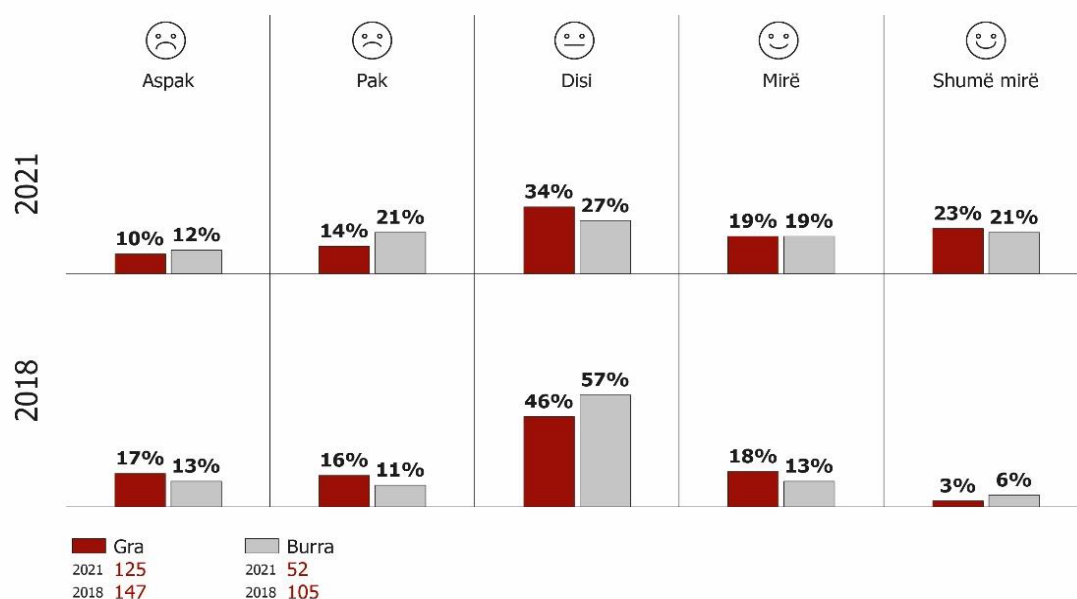
⁶³ Friedrich Ebert Stiftung, 2016 Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Kosovo [Raporti vjetor për vitin 2016 për marrëdhëniet e punës dhe dialogun social në Kosovë], 2017, fq. 10-11, marrë nga: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13231.pdf>.

⁶⁴ N = 1,475 (1004 gra dhe 471 burra) in 2018; N = 779 (595 gra dhe 184 burra).

⁶⁵ N = 700 (446 gra dhe 254 burra), 2018; N = 337 (243 gra dhe 94 burra), 2021.

⁶⁶ N = 252 (147 gra, 105 burra), 2018; N = 177 (125 gra, 52 burra).

Grafiku 10. Sa mirë i përfaqëson sindikata interesat tuaja, sipas gjinisë?



Megjithatë, 33% e grave dhe 24% e burrave të anketuar besonin se sindikatat janë të dobëta në përfaqësimin e interesave të punonjësve në vitin 2018. Në vitin 2021 kjo përqindje ishte dukshëm më e ulët për gratë sesa për burrat, me 24% të grave dhe 33% të burrave që besonin se sindikatat përfaqësojnë (shumë) dobët interesat e tyre. Këto gjetje lënë të kuptohet se njohuritë që kanë punonjësit, sidomos gratë, për sindikatat, së bashku me mosbesimin në aftësinë e sindikatave për të përfaqësuar të drejtat e punëtorëve, mund të kontribuojë në raportimin e një numri të vogël rastesh të sindikatave.

Ato fare pak raste që u ishin raportuar sindikatave kishin të bënin, të gjitha, me gra që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Rastet kanë ndodhur më shumë në sektorin bankar, por edhe në sektorin e shoqërisë civile, sipas të anketuarve sindikalistë. Rastet kanë të bëjnë me diskriminim në punësim, ngritje në detyrë, shkarkim, trajtim, kushte të punës dhe shkelje të dispozitave të pushimit të lehonisë, thanë ata. "Ka pasur një rast kur një grua është shkarkuar nga banka për shkak të moshës, e cila është dërguar në Inspektoratin e Punës", tha një përfaqësues i sindikatës.⁶⁷ Raportohet se sipas respondentëve, diskriminimi me bazë gjinore mund të ekzistojë edhe brenda vetë sindikatave. "Nëse ka ndonjë takim me Kryeministrin, delegacioni përbëhet nga burra [...] sepse 'burrat janë më inteligjentë', u shpreh një përfaqësuese e sindikatës.⁶⁸

Që nga viti 2018, duket se përfaqësuesit e Sindikatës së Punës janë bërë pak më të vetëdijshëm se çfarë nënkupton diskriminimi me bazë gjinore. Megjithatë, ekzistonin disa paragjykime, të cilat mund të tregojnë se përfaqësuesit e Sindikatës së Punës kanë nevojë për më shumë trajnime për barazimin gjinore. Sindikatat mbeten të pozicionuara mirë për të informuar anëtarësimin e tyre për diskriminimin me bazë gjinore dhe të drejtat e punëtorëve, si dhe për të mbështetur anëtarët e tyre në qasjen në drejtësi, megjithëse ata rrallë e kanë luajtur këtë rol në të kaluarën. Rritja e njohurive për shërbimet e tyre dhe besimi te

⁶⁷ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

⁶⁸ Intervistë e RrGK-së me një përfaqësuese të sindikatës së punëtorëve, Prishtinë, tetor 2018.

përfaqësuesit e sindikatave mund t'u mundësojë atyre të mbështesin më tej punëtorët në kërkimin e drejtësisë.

Organizatave e Shoqërisë Civile

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

Pjesa më e madhe e përfaqësuesve të intervistuar të OSHC-ve në 2018 dhe 2021 ishin të informuar për kuadrin përkatës ligjor dhe se çfarë përfshin diskriminimi me bazë gjinore. Njohuritë e OSHC-ve për kornizën ligjore mund t'i atribuohet faktit se shumë prej OSHC-ve të intervistuar avokonin për aspekte të LBGJ-së

dhe LMD-së. Pjesa më e madhe tregonte se ndihej nga "disi" deri në "shumë" e aftë për të adresuar këtë çështje. Megjithatë, fare pak OSHC që veprojnë në Kosovë i kanë ndihmuar drejtpërdrejt personat e prekur nga diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës. Përkundrazi, OSHC-të janë të prirura të ofrojnë hapësirë për njerëzit të cilët kanë vuajtur diskriminimin, që të flasin për problemet me të cilat përballen dhe për t'u dhënë atyre këshilla lidhur me hapat e tjerë që duhet të ndërmarrin. Ndërkohë, organizatat që punojnë me personat me aftësi të ndryshme theksojnë se hasin vazhdimisht në vështirësi me financime të pamjaftueshme, çka e pengon punën e tyre.

Megjithëse diskriminimi prek qartë grupet etnike të pakicave, personat LGBTIQ+ dhe personat me aftësi të kufizuara, siç u diskutua në kapitullin e mëparshëm, pak janë ata që kërkojnë korrigjim. Kështu, si në vitet para 2018, OSHC-të e intervistuar ende nuk kishin ndihmuar shumë raste të diskriminimit me bazë gjinore që nga viti 2018. Megjithatë, OSHC-të janë angazhuar në vetëdijësimin, monitorimin e rasteve gjyqësore dhe trajnimin e aktorëve kryesorë në luftën kundër diskriminimit me bazë gjinore. Në vitin 2021, RrGK-ja organizoi një punëtor lidhur me kornizën ligjore për të ndihmuar në informimin e OSHC-ve se si ta përdorin atë. Për më tepër, RrGK-ja së bashku me IKD-në kanë organizuar një trajnim me përfaqësues të Sindikatës mbi temën e diskriminimit me bazë gjinore. Ky trajnim përfshinte informata mbi kornizën ligjore dhe mekanizmat ekzistues ku mund të raportohen rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Për më tepër, IKD ka lansuar një platformë në internet ku viktimat e krimeve që kanë të bëjnë me gjini, dhe rrjedhimisht të diskriminimit me bazë gjinore, mund të raportojnë rastin e tyre dhe të marrin ndihmë juridike falas. Kjo platformë u mundëson grupeve të marginalizuara, duke përfshirë gratë në zonat më rurale, të kenë qasje më të lehtë në ndihmën juridike falas. IKD gjithashtu ka monitoruar rastet e kontesteve të punës në gjykata ku ishin të pranishme elemente të diskriminimit me bazë gjinore. Përveç kësaj, IKD ka ofruar ndihmë juridike falas për viktimat e diskriminimit me bazë gjinore që kanë ardhur për ndihmë në organizatën e tyre. Në fund të kësaj periudhe monitorimi, ata publikuan një raport me gjetjet e tyre lidhur me këtë.⁶⁹ Qendra Kosovare e Studimeve Gjinore publikoi gjithashtu një raport që analizon kornizën aktuale ligjore dhe institucionale për të adresuar ngacmimet seksuale në administratën publike të Kosovës.⁷⁰

Në përgjithësi, OSHC-të ende mbështesin viktimat e diskriminimit me bazë gjinore, megjithëse ato ndonjëherë luftojnë për të siguruar fonde për të kryer aktivitetet e tyre. Gjatë pandemisë, OSHC-të treguan qëndrueshmëri dhe solidaritet kur bëhet fjalë për ofrimin e

⁶⁹ IKD, *(Pa)Drejtësia dhe Diskriminimi me Bazë Gjinore në Marrëdhëniet e Punës*, 2021.

⁷⁰ Sylja, M., *Ngacmimi seksual në administratën publike në Kosovë, i dukshëm për viktimat, i padukshëm për sistemin*, 2021.

ndihmës dhe rritjen e vetëdijesimit. OShC-të ngritën vetëdijesimin, vazhduan monitorimin e rasteve dhe ofruan ndihmë juridike falas.

Odat ekonomike

Odat ekonomike synojnë të bashkojnë kompanitë me bazë në Kosovë për t'u lidhur me kompanitë e huaja. Ato u ofrojnë anëtarëve të tyre informata dhe synojnë të kontribuojnë në afrimin e bizneseve të Kosovës me vlerat evropiane duke mbështetur bashkëpunimin me bizneset evropiane..⁷¹ Në botimin e dytë të këtij raporti, një Odë është intervistuar si përfaqësuese e zërave të bizneseve të ndryshme në Kosovë. Odat e biznesit mbrojnë dhe promovojnë interesat e biznesit. Prandaj, oda ishte më pak e interesuar për të drejtat e punëtorëve dhe nuk ishte marrë drejtpërdrejt me diskriminimin me bazë gjinore. Oda Ekonomike kishte informata të konsiderueshme, përgjithësisht joformale, në lidhje me shkeljet e të drejtave të punës dhe diskriminimin me bazë gjinore. Edhe pse e vetëdijshme dhe e aftë për të identifikuar diskriminimin me bazë gjinore, përfaqësuesi kishte më pak informata në lidhje me kornizën përkatëse ligjore. Oda as nuk e di se cilat institucione merren me raportet e diskriminimit me bazë gjinore. Përfaqësuesi shprehu skepticizëm se bizneset do të ishin të interesuara të mësonin më shumë rreth diskriminimit me bazë gjinore në punë, veçanërisht në mesin e sfidave më të mëdha me të cilat përballeshin bizneset në mes të COVID-19.

Si përmbledhje, përfaqësuesja e odës ekonomike ka treguar njohuri për çështjet që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore, por ka më pak njohuri mbi kornizën ligjore apo kornizën përkatëse institucionale. Ajo nuk kishte ndonjë përvojë me rastet e diskriminimit në bazë gjinore.

Përfundime

Ndonëse policia në përgjithësi dukej e informuar për përgjegjësitë për hetimin e akteve kriminale që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës, janë fare të pakta rastet që i janë raportuar policisë, prandaj është e vështirë të vlerësohet se si i ka trajtuar policia këto raste. Policia dukej më pak e qartë për diskriminimin me bazë gjinore në punë më gjerësisht dhe kornizën ligjore që lidhet me të drejtën civile. Gjithashtu, edhe pse është vepër penale, ata nuk e konsideruan ngacmimin seksual si një formë të diskriminimit me bazë gjinore.

Prokurorët prireshin të kishin njohuri për kornizën përkatëse ligjore, por nuk kishin përvojë praktike. Në tri vitet e fundit, ata nuk kanë trajtuar asnjë rast të njohur të diskriminimit me bazë gjinore dhe ende nuk kanë njohuri për diskriminimin me bazë gjinore. Edhe gjykatat kanë shumë pak praktikë gjyqësore dhe shumë pak gjyqtarë dukej se kishin njohuri për kuadrin ligjor përkatës. Ndonëse disa inspektorë pune prireshin të ishin të informuar lidhur me dispozitat e LP-së të cilat kanë të bëjnë me gjininë, ata kishin pasur pak raste dhe, mesa duket, nuk e konsideronin prioritet trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore; raportohet se ata i kishin trajtuar disa raste në mënyrë jo të duhur, ndër të tjera, për shkak të normave sociale. Ndonëse përfaqësuesit e AP- së dukeshin shumë të informuar për kuadrin përkatës ligjor, ata kishin pasur fare pak raste dhe mund të kenë ndikim të kufizuar në ato raste, duke marrë parasysh mandatin që kanë.

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

⁷¹ Shih: <https://www.oek-kcc.org/Al/rreth-nesh/> ne <https://oegjk.org/anetaresia/al-perfitimet-e-anetareve/> dhe <https://www.amchamksv.org/>

kuadrin ligjor përkatës, por drejtpërdrejt kishin ndihmuar vetëm pak raste. Në mënyrë të ngjashme, përfaqësuesi i odës ekonomike ishte përgjithësisht i njoftuar me kornizën përkatëse ligjore dhe çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore në punë. Megjithatë, duke qenë se ata kanë prioritet mbrojtjen dhe promovimin e interesave të biznesit, dhe jo atyre të punëtorëve, ata nuk ishin marrë drejtpërdrejt me rastet e diskriminimit me bazë gjinore.

Në përgjithësi, si në vitin 2018 ashtu edhe në vitin 2021, nuk dukej se kishte dallime bindëse në bazë të gjinisë apo vendndodhjes gjeografike mes përfaqësuesve të institucioneve, lidhur me njohuritë, perceptimet dhe performancën e tyre në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore⁷². Në përgjithësi, në vitin 2018 dhe 2021, përfaqësuesit e të gjitha institucioneve të intervistuar, përveç inspektorëve të punës, theksuan zbatimin përgjithësisht të dobët të kornizës ligjore lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në punë.

⁷² RrGK përdori mostrimin e variacioneve për të përzgjedhur të anketuarit nga institucionet përkatëse, duke përfshirë gratë dhe burrat që punojnë në zonat rurale dhe urbane (shih Shtojcën 1 për detaje).

REKOMANDIME

Për Kornizën Ligjore

- Të shqyrtohet krijimi i një ndarjeje më logjike e kuadrit ligjor, drejt adresimit të mos harmonizimit aktual të kuadrit ligjor që mbivendosë definicione dhe sanksione të ndryshme, të cilat, tani për tani, mund të kontribuojnë në konfuzion dhe pasiguri ligjore. Për shembull, të konsiderohet ndryshimi i LP për të trajtuar në mënyrë specifike diskriminimin në kontekstin e punësimit dhe LMD për të trajtuar diskriminimin në kontekstin që nuk ka të bëjë me punësimin. Atëherë, LBGJ-ja nuk do të duhej të shërbente si bazë për ngritjen e pretendimeve për diskriminim, sepse kjo bazë do të mbulohej si duhet në LP dhe LMD. Në minimum, rishikimet duhet të harmonizojnë përkufizimet dhe sanksionet, si dhe të qartësojnë procedurat përmes të cilave parashtrohen ankesat në pajtim me ligje të ndryshme përkatëse.
- Të sigurohet që në ndryshimet në LP të përfshihen këto sugjerime:
- Në lidhje me kontratat me afat të caktuar:
 - Të ulet periodha e caktuar për t'u bërë punonjës i përhershëm, nga 10 vjet në tre vjet, çka do të mund të pengojë punëdhënësit të përdorin kontrata afatshkurtra për të shmangur zbatimin e dispozitave për pushimin e lehonisë, të atësisë dhe pushimin prindëror.
 - Të prezantohet një deklaratë e qartë tekstuale që paaftësia e përkohshme, rreziku gjatë shtatzënisë, pushimi i lehonisë, adoptimi, kujdesi për adoptim, kujdesi familjar, rreziku gjatë gjdhënies dhe atësia nuk do të çojnë në ndërprerjen e llogaritjes së kësaj periudhe të caktuar për të marrë një kontratë të përhershme.
 - Në përputhje me Direktivën e Balancit punë-jetë kërkohet që në rastin e kontratave të njëpasnjëshme me afat të caktuar me të njëjtin punëdhënë, numri i këtyre kontratave të merret parasysh për qëllimin e llogaritjes së periudhës kualifikuese për lejen prindërore. Kjo kërkesë të shtohet edhe për pushimin e lehonisë.
 - Të kërkohen arsye objektive për çdo emërim me afat të caktuar.
 - Të sqarohet kuptimi i kontratave "të njëpasnjëshme" për të parandaluar hendeqet e shkurtra ndërmjet emërimeve me afat të caktuar që përdoren për të shmangur që punonjësit të marrin kontrata të përhershme.
 - Të zgjerohet termi "pushim i lehonisë" në nenin 12 për të përfshirë pushimin e atësisë dhe pushimin prindëror me synim mosndërprerjen e marrëdhënies së punës. Të ndryshohet neni 15 i cili në mënyrë eksplicite thotë se ndërprerja e periudhës së punës provuese për shkak të shtatzënisë është diskriminim i drejtpërdrejtë.
 - Të ndryshohet dispozita për 'mbrojtje të veçantë', për gratë shtatzëna dhe gjdhënëse (neni 46) për të siguruar që punëdhënësi i jep punonjësit një detyrë tjetër në rastet kur përgjegjësitë e rregullta të punës mund të jenë të dëmshme për shëndetin e nënës ose fëmijës. Të shtohet një dispozitë për vlerësimin dhe informimin, e ngjashme me nenet 4 dhe 5 të Direktivës së BE-së për Shtatzëninë, për të siguruar që t'i kushtohet vëmendje e mjaftueshme natyrës, shkallës dhe ekspozimit të rrezikut përpara ndërmarrjes së veprimeve përjashtuese.
 - Të ndryshohen dispozitat ligjore për të përmbushur kriteret minimale të Direktivës së BE-së 2019/1158 për Balancin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët:
 - Të sigurohen të paktën 10 ditë pushim me pagesë për baballarët dhe prindërit e dytë ekuivalent në lindjen ose birësimin e fëmijës së tyre. Të mbahet paga e plotë për periudhën e zgjatur 10-ditore të pushimit të atësisë; sigurimi i pushimit prindëror si e drejtë individuale e të dy prindërve për të paktën katër muaj.

- Të sigurohet që e tërë periudha e pushimit prindëror të jetë e patransferueshme. Të sigurohet kompensim i plotë gjatë pushimit prindëror për të lehtësuar marrjen e pushimit nga të dy prindërit;
- Të përcaktohet "prindi i dytë ekuivalent" duke përfshirë zgjerimin në mënyrë eksplicite të të drejtave të atësisë dhe të pushimit prindëror për personat që janë në partneritet dhe familje të rikompozuar ku punonjës të tillë ushtrojnë përgjegjësi prindërore;
- Qartësimi i pozicionit të prindërve birësues duke siguruar qasje të barabartë në të drejtat e pushimeve familjare;
- Duke futur të drejtën për pushimin e kujdestarit për të gjithë punonjësit. Konsideroni sigurimin e pagesës së plotë për pushimin e kujdestarëve;
- Zgjerimi i të drejtave të pushimit për të përfshirë pushimin për arsye urgjente familjare në rast sëmundjeje ose aksidenti; dhe
- Prezantimi i të drejtës së të gjithë prindërve dhe kujdestarëve për të kërkuar rregullime fleksibile të punës. Jepni detajet e nevojshme për procedurat e kërkesës dhe arsyet për refuzim.
- Të transpozohet në mënyrë të saktë koncepti i cilësisë së të vetëpunësuarit në ligjin e Kosovës. Prindërit e vetëpunësuar duhet të kenë të drejta lehonie dhe prindërore të njëjta me ato të prindërve që janë të punësuar, dhe gratë e vetëpunësuar duhet të regjistrohen zyrtarisht si të tilla. Nëse ato punojnë për bashkëshortët e tyre ose për pjesëtarë të tjerë të familjes, gratë duhet të kenë mundësi të shfrytëzojnë përfitimet e mbrojtjes sociale dhe të lehonisë, duke u mbështetur ekskluzivisht në këtë marrëdhënie familjare.
- Më tej, të hartohet dhe të shtjellohet mbrojtja nga diskriminimi specifikisht në kontekstin e punësimit, me anë të përmendjes, ndër të tjera, të formave të diskriminimit, siç janë ngacmimi, ngacmimi seksual dhe nxitja për të diskriminuar; të shquhet diskriminimi i drejtpërdrejtë nga ai i tërthortë; dhe të aplikohen bazat e tjera të renditura për diskriminimin.
- Të ndryshohet Ligji për Ushqyerjen me Gji për të ofruar mbrojtje për gratë që të ushqejnë me qumësht gjiri foshnjat gjatë gjashtë muajve të parë pas lindjes së fëmijës.
- Të shqyrtohet dhe ndryshohet LMD-ja me qëllim që të gjitha përkufizimet të harmonizohen, duke përfshirë ato që kanë të bëjnë me gjobat për kundërvajtjet. Të jepet një përkufizim i ndarë i ngacmimit seksual në pajtim me Direktivën për Reformim (recast). Të qartësohet nëse për diskriminimin e shumëfishtë dhe diskriminimin që konstatohet të jetë i rëndë do të zbatohen gjoba më të larta. Të qartësohen nenet 15 dhe 24 lidhur me përgjegjësitë e individëve, punëdhënësve dhe institucioneve shtetërore
- për veprime diskriminuese.
- Të ndryshohet LBGJ-ja për ta përmirësuar dhe për ta qartësuar. Të zgjerohen mbrojtjet që lidhen me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me skemat e sigurimit shoqëror profesional për të ofruar mbrojtje nga rreziku i papunësisë dhe për të ndaluar shprehimisht diskriminimin në skemat publike të sigurimeve shoqërore që lidhen me vendin e punës. Të qartësohen dispozitat për diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimin, ngacmimin seksual dhe format e tjera të trajtimit të pabarabartë, duke i deklaruar këto tekstualisht si kundërvajtje. Të parashikohet një procedurë e qartë për shkeljet, për caktimin e sanksioneve në kuadrin e Ligjit. Të qartësohen sanksionet specifike për format e ndryshme të diskriminimit të ndaluara brenda Ligjit, dhe jo për shkeljet e përkufizimeve të diskriminimit. Të rriten sanksionet ndaj parandalimit të individëve dhe kompanive që të angazhohen në diskriminimin me bazë gjinore.

Për Policinë e Kosovës

- Të përmirësohet mbledhja dhe menaxhimi i të dhënave duke siguruar që të gjitha të dhënat që menaxhohen në mënyrë elektronike të ndahen sipas gjinisë së viktimës

(viktimave); gjinisë së kryerësit (kryerësve) të pretenduar; dhe llojit të vendndodhjes ku ka ndodhur krimi (p.sh. në vendin e punës, në shtëpi, ose në hapësirë publike).

- Në kuadrin e trajnimit të rregullt për policinë, të sigurohet përfshirja e informatave për kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore në punë, duke u përqendruar tek ngacmimi seksual në vendin e punës, sipas përkufizimit të ri në Kodin Penal.

Për Prokurorinë

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

Për Këshillin Gjyqësor të Kosovës

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

Për Inspektoratin e Punës

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

Për Institucionin e Avokatit të Popullit

- Të shqyrtohet baza aktuale e të dhënave të AP-së, aktualisht në rishikim, për të përfshirë të dhëna të ndara sipas gjinisë dhe shenjimin e rasteve lidhur me atë nëse kanë pasur të bëjnë me diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës, lehtësimin e monitorimit në të ardhmen dhe raportimin e këtyre informatave.
- Të merret parasysh mundësia që të sigurohet që përfaqësueset e AP-së të jenë të gatshëm të takohen me gra të cilat kanë pësuar diskriminim me bazë gjinore.

- Të sigurohet që të gjitha zyrat e AP-së të kenë hapësira konfidenciale të disponueshme ku përfaqësuesit e AP-së mund të takohen me gra dhe aktorë të tjerë.
- Në bashkëpunim të ngushtë me OSHC-të, Inspektorati i Punës dhe sindikatat të organizojnë fushata të rregullta për ngritjen e vetëdijes për diskriminimin me bazë gjinore në drejtim të rritjes së informimit të qytetarëve lidhur me atë çka përfshin, si mund të parashtrojnë ankesa dhe çfarë përkrahjeje mund t'u ofrojë AP-ja.

Për sindikatat e punëtorëve

- Të mblidhen të dhëna për rastet e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën, të kategorizuara sipas llojit të shkeljes, gjinisë së personit që parashtrohet ankesën dhe personit të cilit i drejtohet ankesa.
- Të sigurohen politikat kundër diskriminimit me bazë gjinore dhe të sigurohen politika për mundësi të barabarta dhe të njëjtat të zbatohen.
- Të ofrohen trajnime për të gjithë përfaqësuesit e sindikatave lidhur me kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën dhe si të raportohet ai.
- Të ndërmerren fushata për të informuar punonjësit lidhur me kuadrin ligjor që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe me punën. Të bashkëpunohet me OSHCG-të me përvojë, për kontakt më efikas me popullatën, duke përfshirë fushatat që, si cak specifik, kanë punonjëset.
- Të ndërmerren fushata publike për të ngritur më tej vetëdijen e njerëzve, që të fitojnë besimin në sindikatat e punëtorëve, duke përfshirë mënyrën se si mund t'i përkrahin personat që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën.
- Të përmirësohet pjesëmarrja e grave në të gjitha nivelet në sindikata, dhe të mbështeten më shumë gra me qëllim që këto të bëhen anëtare aktive të sindikatave; të bashkëpunohet me OSHCG me përvojë për të planifikuar fushata efektive të kontaktit me popullatën.
- Të monitorohet puna e Inspektoratit të Punës për të verifikuar nëse diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës po adresohet në mënyrën e duhur.

Për organizatat e shoqërisë civile

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

- Të hapen raste gjyqësore, si dhe të kërkohet publikimi në media i çdo vendimi për këto raste, me shpenzime të paguara nga pala e paditur, me qëllim që të parandalohet në të ardhmen një sjellje diskriminuese.
- Të hulumtohet më tej diskriminimi i shumëfishtë në lidhje me punën, si ai me bazë gjinore dhe etnike, aftësie, seksualiteti, moshe dhe diferenca tjera; dhe të mbështesë proceset gjyqësore strategjike që do të sillnin vëmendjen e publikut ndaj diskriminimit të shumëfishtë.

Për punëdhënësit në sektorin privat dhe publik

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

BURIMET E CITUARA

- Abazi Morina, L., & Delibashzade, R., për Demokracinë për Zhvillim, *Inaktiviteti i grave në tregun e punës. Faktorët që pengojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës*, 2017, në: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG_WEB.pdf.
- Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Këshilli i Evropës, "Handbook on European Non-Discrimination Law [Doracak për ligjin evropian për mosdiskriminimin]", 2018.
- Agjencia për Barazi Gjinore, Hendeku Gjinor i Pagave në Kosovë, 2020, në: https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/AGE%20Gender%20Pay%20Gap%20RKS%20_compressed.pdf.
- Anker, R., Melkas, H. dhe Korten, A., *Gender-Based Occupational Segregation in the 1990's [Ndarja me bazë gjinore e profesioneve në vitet '90]*, Gjenevë: 2013, marrë nga: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_18_en.pdf.
- Colella, A.J. dhe Kind, E.B., The Oxford Handbook of Workplace Discrimination [Doracaku i Oksfordit për diskriminimin në vendin e punës], New York: 2018, marrë nga: https://books.google.com/books?id=p_pADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gender+discrimination+in+the+workplace&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiT8p2yuIDcAhUCISwKHdvZBEoQ6AEIPjAF#v=onepage&q&f=false.
- Craig, P. dhe de Búrca, G., EU Law: Text, Cases and Materials [E drejta e BE-së: Tekste, raste dhe materiale], Oxford University Press, (5th), 2011, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-184/83>.
- Dawood, A. dhe Bulmer, E. Për Institutin Ndërkombëtar për Demokraci dhe Asistencë Elektorale, 'Limitation Clauses: International IDEA Constitution-Building Primer 11 [Klauzolat limituese: Nxitësi ndërkombëtar i ndërtimit të Kushtetutës i IDEA-s]', 2017, marrë nga: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>.
- De Hert, P. dhe Korenica, F., "The New Kosovo Constitution and Its Relationship with the European Convention on Human Rights: Constitutionalization 'Without' Ratification in Post-Conflict Societies" ["Kushtetuta e re e Kosovës dhe marrëdhënia e saj me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut: Kushtetucionalizmi "pa" ratifikim në shoqëritë paskonfliktuale], ZaöRV, 2016, marrë nga: http://www.zaoerv.de/76_2016/76_2016_1_a_143_166.pdf.
- Demokracia për Zhvillim, Shifting paradigms: Equity through Parental Leave [Ndërrimi i paradigëmës: Barazi përmes lejes prindërore], Prishtinë: D4D, 2017, marrë nga: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D_PI_13_ENG_WEB.pdf.
- Doli, D. and Korenica, F., "Calling Kosovo's Constitution: A Legal Review [Të thërrasësh Kushtetutën e Kosovës: Shqyrtim ligjor]", The Denning Law Journal, 22, 2010, marrë nga: <http://www.ubplj.org/index.php/dlj/article/view/354/383>.
- Fazliu, E., "KDI Condemns Safety Conditions for Private Sector Employees [IDK-ja dënon kushtet e sigurisë për punonjësit në sektorin privat]", Prishtina Insight, parë për herë të fundit më 16.02.2019, marrë nga: <https://prishtinainsight.com/kdi-condemns-safety-conditions-forprivate-sector-employees/>.
- Friedrich Ebert Stiftung, 2016 Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Kosovo, 2017, [2016 Rishikimi Vjetor i Marrëdhënieve të Punës dhe Dialogut Social Kosovë, 2017,] në: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13231.pdf>.
- Gjykata Evropiane e Drejtësisë, Rasti C-185/97 Belinda Jane Coote kundër Granada Hospitality Ltd, 1998, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44105&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=10842670>.
- _____, Rasti C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Weber von Hartz, 1986, marrë nga: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0170&from=EN>.
- _____, Rasti 43-75 Gabrielle Defrenne kundër Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena [Shoqëria anonime belge e navigimit ajror], 1976.
- _____, Rasti C-54/07 Feryn, 2008, marrë nga: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=45902&text=&dir=&doclang=EN&part=1&occ=first&mode=req&pageIndex=1&cid=10952744>.
- _____, Access to European Union Law [Qasja në të drejtën e BE-së], Dokumenti 61988CJ0177, Pacifica, E. J. Dekker kundër Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, Rasti C-177/88 on Equal Treatment for Men and Women-Refusal to Appoint a Pregnant Women [Rasti C-177/88 për trajtimin e barabartë për burrat dhe gratë: Refuzimi i emërimit të shtatzënave], 1990, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>.
- Hashani, G. & Rezníqi, A. për Institutin e Kosovës për Drejtësi (IKD), *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*.

IMPAQ International për USAID-in në Kosovë, Gender, LGBTI, and Persons with Disabilities Assessment [Vlerësimi i gjinisë, personave LGBTI dhe personave me aftësi të kufizuara], Prishtinë: 2018, marrë nga: <https://www.edu-links.org/sites/default/files/media/file/Gender-LGBTIPWD%20assessment%20Kosovo%202018.pdf>.

Institucioni i Avokatit të Popullit në Kosovë, Raporti Vjetor 2018, Nr. 18, 2019, marrë nga: <https://www.oik-rks.org/wp-content/uploads/2019/04/Annual-report2018.pdf>.

_____, Raporti Vjetor 2019, Nr. 19, 2020, marrë nga: <https://www.oik-rks.org/wp-content/uploads/2020/04/3-ENG-ANNUAL-REPORT-2019-1.pdf>.

_____, Raporti Vjetor 2020, Nr. 20, 2021, marrë nga: <https://oik-rks.org/en/2021/04/14/annual-report-2020/>.

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

Instituti Demokratik i Kosovës, Punëtorët që [s'] kanë të drejta, Prishtinë: 2017, marrë nga: <http://kdikosova.org/wp-content/uploads/2017/11/Punetoret-qe-s-kane-te-drejta-ENG-FINAL.pdf>.

Instituti GAP, Labour Market Discrimination: How Job Advertisements Create Gender Inequality [Diskriminimi në tregun e punës: Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore], Prishtinë: 2017, marrë nga: http://www.institutigap.org/documents/20684_LABOUR%20MARKET%20DISCRIMINATION.pdf.

Instituti "Riinvest", Gratë në tregun e punës: Analizë e kushteve të punës për gratë në Kosovë, Prishtinë, 2017, marrë nga: https://riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf.

Këshilli i Evropës, Direktiva 92/85/EEC për prezantimin e masave për nxitjen e përmirësimeve në vendin e punës në drejtim të sigurisë dhe shëndetit të punonjëseve shtatzënë dhe punonjëseve që sapo kanë lindur apo janë gjithënjë, 1992, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

_____, Direktiva 2000/43/EC e 29 qershorit 2000, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis personave pavarësisht racës ose origjinës etnike, 2000, marrë nga: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

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

_____, Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 5 korrikut 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të grave dhe burrave në fushën e punësimit dhe profesionit (reformimi), 2006, marrë nga: <https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.

_____, Direktiva 2010/18/EU e 8 marsit 2010 për zbatimin e marrëveshjes kuadër të rishikuar për pushimin prindëror, e lidhur ndërmjet BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe për shfuqizimin e Direktivës 96/34/EC (Teksti me rëndësi për ZEE-në), 2010, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1551092004220&uri=CELEX:32010L0018>.

_____, Direktiva 2010/41/EU e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 7 korrikut 2010 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuara në një aktivitet si të vetëpunësuar dhe për shfuqizimin e Direktivës 86/613/EEC të Këshillit, 2010, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj>.

_____, Direktiva 79/7/EEC e 19 dhjetorit 1978 për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat në fushën e sigurimeve shoqërore, 1978, marrë nga: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>.

_____, Direktiva 97/81/EC e 15 dhjetorit 1997 për marrëveshjen kuadër për punën me gjysmë-orar, e arritur midis UNICE, CEEP dhe ETUC - Shtojca: Marrëveshja kuadër për punën me gjysmë-orar, 1997, marrë nga: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>.

_____, Direktiva për Barazinë në Punësim, 2016, marrë nga: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf).

_____, 'Konventa për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje' ("Konventa e Stambollit"), 2011, marrë nga: <https://rm.coe.int/168008482e>.

Komisioni Evropian, Chapters of the Acquis, Judiciary and Fundamental Rights, Chapter 23 [Kapitujt e acquis-it, sistemit gjyqësor dhe të drejtave themelore, kapitulli 23], marrë nga: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/policy/conditions-membership/chapters-of-the-acquis_en.

_____, Raporti i Kosovës 2018, Strasburg: 2018, 156 final, marrë nga: <https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/sites/near/files/20180417-kosovo-report.pdf>.

Korporata e Sfidës së Mijëvjeçarit, Kosovë - Hulumtimi i Përdorimit të Forcës së Punës dhe Përdorimit të Kohës, 2017, në Millennium Challenge Corporation, Kosovo - Labor Force & Time Use Survey, 2017, marrë nga: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205>.

Krasniqi, J. for Democracy for Development (D4D), *Kush e paguan çmimin më të lartë? Ndikimi i Covid-19 në punësimin e grave në Kosovë*, at: https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2021/01/D4D_PI_21_SHQ_FIN.pdf.

Kuvendi i Republikës së Kosovës, Kodi Penal i Republikës së Kosovës, Kodi nr. 06/L-074, 2018, marrë nga: http://ligjet.kuvendikosoves.org/Uploads/Data/Documents/Codeno06L-074_km3reedsd5V.pdf.

_____, Kodi i Procedurës Penale, Nr. 04/L-123, 2012, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Criminal%20Procedure%20Code.pdf>.

_____, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, në: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/Constitution1%20of%20the%20Republic%20of%20Kosovo.pdf>.

_____, Ligji nr. 03/L-019 për Aftësimin, Riaftësimin Profesional dhe Punësimin e Personave me Aftësi të Kufizuara, Nr. 03/L-019, 2008, marrë nga: https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2008_03-L019_en.pdf.

_____, Ligji nr. 03/L-195 për Avokatin e Popullit, 2010, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-195-eng.pdf>.

_____, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, 2015, marrë nga: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>.

_____, Ligji për Gjykatat, Nr. 06/L-054, 2018, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18302>.

_____, Ligji nr. 03/L-200 për Grevë Nr. 03/L-200, 2010, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-200-eng.pdf>.

_____, Ligji nr. 04/L-219 për të Huajt, 2013, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20foreigners.pdf>.

_____, Ligji nr. 03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, 2013, marrë nga: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-192-eng.pdf>.

_____, Ligji nr. 05/L-087 për Kundërvajtje, 2016, marrë nga: <https://md.rksqov.net/desk/inc/media/2ED17925-7275-4FFA-A191-FBBC5FBCB5A0.pdf>.

_____, Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2015, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>.

_____, Ligji nr. 05/L-023 për Mbrojtjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri, 2015, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-023%20a.pdf>.

_____, Ligji nr. 06/L-009 për Ndërmjetësim, 2018, marrë nga: <https://md.rksqov.net/desk/inc/media/078A2A69-F572-4826-AC20-61937AADD2FA.pdf>.

_____, Ligji nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal në Kosovë, 2011, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20organizing%20trade%20union.pdf>.

_____, Ligji nr. 04/L-076 për Policinë, 2012, marrë nga: http://www.kosovopolice.com/repository/docs/law_on_police.pdf.

_____, Ligji nr. 03/L-212 i Punës, 2010, marrë nga: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>.

_____, Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, nr. 03/L-149, 2010, marrë nga: <https://gzk.rksqov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2679>.

_____, Ligji nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2013, marrë nga: <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20Safety%20and%20Health%20at%20Work.pdf>.

Misioni i Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë, Ligji nr. 2002/9 për Inspektoratin e Punës, marrë nga: http://www.unmikonline.org/regulations/2003/RE2003_04%20.pdf.

Nousiainen, K. dhe Chinkin, Ch. "Legal Implications of EU Accession to the Istanbul Convention [Implikimet ligjore të anëtarësimit në BE për Konventën e Stambollit]", Komisioni Evropian, 2015, marrë nga: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Publication_Legal%20implications%20of%20EU%20accession%20to%20the%20Istanbul%20Convention.pdf.

Pitt, G., 'Genuine Occupational Requirements [Kërkesat reale në vendin e punës]', Academy of European Law, Trier, 2009, marrë nga: http://www.eracomm.eu/oldoku/Adiskri/05_Occupational_requirements/2009_Pitt_EN.pdf.

Qendra Evropiane për Çështje të Minoriteteve Kosovë, Kosovë, Perceptimet e qytetarëve për diskriminimin në vendin e punës apo tregun e punës në Kosovë, 2019.

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

Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja nr. 05/2011 për procedurat e zgjidhjes së kontesteve dhe ankesave, 2011, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8318>.

_____, Rregullorja nr. 06/2011 për pushimet e nëpunësve civilë, 2011, marrë nga: <http://www.kryeministriks.net/repository/docs/rr.06-pdf.pdf>.

_____, Rregullorja nr. 02/2016 e Punës e Institucionit të Avokatit të Popullit, 2016, marrë nga: <https://oikrks.org/en/2018/08/20/regulation-no-02-2016-on-rules-of-procedure-of-the-ombudspersoninstitution/>.

- _____, Rregullorja nr. 03/2017 për mekanizmat institucionalë për mbrojtje nga diskriminimi në qeveri dhe komuna, 2017, marrë nga: [http://kryeministriks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK - NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf](http://kryeministriks.net/repository/docs/RREGULLORE_QRK_-_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf).
- _____, Udhëzimi administrativ nr. 11/2011 për klasifikimin e formave të vështira dhe të rrezikshme të punës, të cilat mund të dëmtojnë shëndetin e shtatzënisë dhe grave gjdhënëse, 2011, marrë nga: <https://qzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8081>.
- _____, Udhëzimi administrativ nr. 07/2012 për përcaktimin e gjobave dhe shumave specifike për cenimin e dispozitave të Ligjit të Punës, 2012.
- Republika e Kosovës, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Gjykata Themelore në Prishtinë, marrë nga: <http://www.gjyqesoriks.org/sq/courts/page/index/120>.
- _____, Rregullorja nr. 01/2018 për Marrëdhëniet e Punës e Zyrës Kombëtare të Auditimit, marrë nga: <http://www.zka-rks.org/wp-content/uploads/2018/03/Regulation-NAO-No-012018-onemployment-relationship.pdf>.
- RrGK, *Analiza Gjimore e Kosovës*, Prishtinë: RRGK, 2018, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/womens-network.pdf>.
- _____, *Arritja e Ekuilibrit: Opsionet e politikave për ndryshimin e Ligjit të Punës në Kosovë që të përfitojnë gratë, burrat, punëdhënësit dhe shtet*, Prishtinë: RRGK, 2016, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>.
- _____, *Nga Fjalët në Vepra? Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës me bazë gjimore në Kosovë*, Prishtinë: RRGK, 2017, në: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>.
- _____, *Ngacimi seksual në Kosovë*, Prishtinë: RRGK, 2016, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20160223185243349.pdf>.
- _____, "Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve të saj me Acquis për Barazinë Gjimore të Bashkimit Evropian", Prishtinë: RRGK, 2017, marrë nga: <https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>.
- Shaipi, K., për Iniciativën Kosovare për Stabilitet, Të jesh grua në tregun e punës, 2021, marrë nga: <https://iksweb.org/wp-content/uploads/2021/05/Final-English-raporti-IKS-matra.pdf>.
- The HeadHunter, LGBTIQ Employment Equality Index: 2018 Annual Report Findings [Indeksi i barazisë në punësim për personat LGBTIQ: Raporti i gjetjeve vjetore 2018], Kosovë: 2018, marrë nga: https://www.headhunter.al/uploads/files/2018/October/30/annual_report_english61540916957.pdf.

SHTOJCAT

Shtojca 1. Metodologjia

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

Termet kyçe dhe kufizimi

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

Analiza ligjore

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

Shqyrtimi i literaturës

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

Mbledhja e të dhënave

Ekipi hulumtues synoi të mbledhte të dhëna lidhur me rastet e diskriminimit në punë për periudhën midis vitit 2008 – 2017 në botimin e parë, dhe për botimin e dytë periudha kohore ishte 2018-2020. U kërkuar të dhëna të ndara sipas gjinisë, nga Policia e Kosovës, Prokuroria, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Institucioni i Avokatit të Popullit, Inspektorati i Punës, sindikatat e punëtorëve dhe ofruesit e ndihmës juridike (shtetërorë dhe joshtetërorë). Për këtë qëllim, këtyre institucioneve iu dërguan kërkesa zyrtare për të dhëna.

Anketa

Ekipi hulumtues synoi të mbledhë mendime nga gratë dhe burrat e ndryshëm lidhur me njohuritë e tyre për legjislacionin kundër diskriminimit, përvojat personale me diskriminimin, pavarësisht nëse këto raste ishin raportuar apo jo dhe për arsyet pse nuk i kishin raportuar rastet e diskriminimit nëse ndodhnin. RrGK-ja bashkëpunoi me organizatat e veta partnere në rajon, sidomos me organizatën "Reactor Research in Action" (Maqedoni), për të hartuar një anketë në tri gjuhë (shqip, serbisht dhe anglisht), e cila do të plotësohej në internet, duke përdorur platformën "Lime Survey". Anketa u promovua gjerësisht, duke përfshirë publikimet në median sociale, reklamat në "Facebook" dhe përmes postës elektronike, duke përfshirë këtu edhe një email që u qarkullua midis nëpunësve publikë dhe zyrtarëve qeveritarë nga Agjencia për Barazi Gjinore, përmes të cilës iu kërkuar të merrnin pjesë. Për botimin e parë, anketa qëndroi hapur nga data 1 nëntor deri me 3 dhjetor; për botimin e dytë, anketa ishte e hapur nga 29 marsi deri më 11 maj. Për informatat demografike të respondentëve, shihni Shtojcën 2 dhe për platformën e anketimit Shtojcën 3.

Intervistat

RrGK-ja realizoi gjithsej 101 intervista në 2018, dhe 94 në 2021. Nga këto, RrGK-ja intervistoi 95/64 përfaqësues nga gjashtë institucione përgjegjëse për zbatimin e kuadrit përkatës ligjor, lidhur me njohuritë e tyre, qëndrimet dhe përvojat me trajtimin e deritanishëm të rasteve të diskriminimit. RrGK-ja intervistoi zyrtarë policorë, prokurorë, gjyqtarë të gjykatave civile, gjyqtarë të gjykatave penale, inspektorë të punës dhe përfaqësues të Avokatit të Popullit. RrGK-ja përdori mostrimin me variacion për të përzgjedhur një gamë të shumëllojshme të të intervistuarve me grupmosha, përkatësi etnike dhe vendndodhje të ndryshme gjeografike.

Me ndihmën e zyrave qendrore të Policisë së Kosovës, u përzgjedhën 32 zyrtarë policorë në vitin 2018 dhe 25 në vitin 2021 sipas rajonit. Gjashtëmbëdhjetë/katërmëdhjetë gra dhe 16/11 burra u intervistuan në zonat urbane dhe rurale në Prishtinë, Lipjan, Ferizaj, Shtime, Gjakovë, Malishevë, Prizren, Mamushë, Gjilan dhe Mitrovicë (jug dhe veri ndërsa në vitin 2021 nuk u intervistua asnjë zyrtar policor në veri për shkak të mosdisponueshmërisë). Në Gjilan dhe Mitrovicë, zyrtarët policorë ishin nga stacionet që ndodheshin në zona urbane. Zyrtarët policorë të caktuar nga selia e Policisë për të marrë pjesë në intervista në përgjithësi vinin nga Njësitë e Hetimit të Dhunës në Familje. Zyrtarët policorë që punojnë në këto janë trajnuar më shumë lidhur me dhunën me bazë gjinore sesa zyrtarët e tjerë. Për këtë arsye, mund të hipotetizohet se niveli i njohurive të tyre mund të jetë më i përparuar sesa ai i forcës së përgjithshme policore, çka mundëson njëfarë "anshmërie pozitive" në mostër, lidhur me nivelin e njohurive të policisë mbi diskriminimin me bazë gjinore, edhe pse ekziston nevoja për hulumtim të mëtejshëm.

Gjithsej, u intervistuan 13 prokurorë në 2018 dhe tetë prokurorë në 2021, duke përfshirë gjashtë/gjashtë gra dhe shtatë/dy burra. Hulumtuesit u përballën me disa vështirësi në sigurimin e këtyre intervistave, por në fund u realizuan të gjitha intervistat me përjashtim të njëres në vitin 2018. Megjithatë, në vitin 2021 prokurorë të shumtë nuk kanë dashur të intervistohen. Vështirësitë në planifikimin e intervistave drejtpërdrejt dhe në internet në mes të pandemisë COVID-19 kontribuan në këtë. Ndonëse RrGK-ka synoi të

ofronte përfaqësim të barabartë gjinor, në Gjykatën Themelore në Gjakovë nuk pranoi të merrte pjesë asnjë prokurore në vitin 2018 dhe 2021 dhe në vitin 2021 asnjë prokuror nuk dëshiroi të merrte pjesë.

Gjatë planifikimit të intervistave me gjyqtarë, RrGK-ja hasi edhe në disa vështirësi në respektimin e mostrës së planifikuar me variacion. U intervistuan 26/19 gjyqtarë: 12/10 gjyqtare dhe 14/nëntë burra. Prej tyre, pesë/katër gra dhe tetë/gjashtë burra punonin në Divizionin Penal. Kjo sepse në Mitrovicë, në Divizionin Penal nuk punonte asnjë gjyqtare shqiptare. Pavarësisht përpjekjeve të shumta, gjyqtarët serbë të Gjykatës Penale atje refuzuan të merrnin pjesë në hulumtim në vitin 2018, ndërsa në vitin 2021 morën pjesë dy gjyqtarë të përkatësisë etnike shqiptare nga gjykatat e Mitrovicës së Veriut. Në Gjykatën Themelore të Gjilanit, kryetari i Gjykatës caktoi dy gjyqtarë (burra) nga Divizioni Penal dhe dy gjyqtare nga Divizioni Civil, pavarësisht se RrGK-ja kishte kërkuar të kishte përfaqësim gjinor të barabartë nga të dy divizionet në vitin 2018. Në Pejë në vitin 2018, tre gjyqtarët e intervistuar (dy gra dhe një burrë) punonin në Divizionin Civil. Prandaj, njohuritë, qëndrimet dhe përvojat e disa gjyqtarëve mund të jenë reflektuar në konstatime më pak sesa duhet. Gjykatat caktuan gjyqtarët dhe hulumtuesit e RrGK zhvilluan intervista me ta. Në vitin 2021, ishte gjithashtu e vështirë të organizoheshin intervista me gjyqtarë. Arsyeja pse ishte e paqartë, por pandemia mund të ketë ndikuar në gatishmërinë e gjyqtarëve për t'u intervistuar drejtpërdrejt. Hulumtuesit e RrGK-së gjithashtu i informuan ata për opsionin për t'u intervistuar në internet, por kjo u refuzua nga shumica e gjyqtarëve duke përmendur vështirësitë teknike. RrGK-ja intervistoi shtatë inspektorë të punës. RrGK-ja nuk mundi të intervistonte një numër të barabartë inspektorësh dhe inspektorësh të punës, sepse nga shtatë zyra rajonale, në këtë institucion ishte punësuar vetëm një inspektor. Për Institucionin e Avokatit të Popullit, u intervistua një përfaqësues në secilin rajon në vitin 2018, pra gjithsej shtatë respondentë. ndërsa në vitin 2021 janë intervistuar vetëm katër përfaqësues.

U intervistuan tre përfaqësues të sindikatës së punëtorëve në të dyja botimet (një burrë dhe dy gra, në 2018, tri gra në 2021), të gjithë në Prishtinë. RrGK-ja intervistoi edhe përfaqësues të OSHC-ve të cilat, hipotetikisht, kanë hasur në raste diskriminimi dhe/ose kanë mbështetur personat që kanë përjetuar diskriminim, duke përfshirë OSHC-të që punojnë me personat LGBTQI+, personat me aftësi të ndryshme dhe minoritetet etnike. Në hulumtim morën pjesë 14 përfaqësues të OSHC-ve (10/10 gra dhe katër/tre burra) nga Prishtina, Prizreni, Gjakova, Ferizaj dhe Peja.

Intervistat u kryen edhe me gjashtë gra të cilat thanë se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore në vitin 2018. Asnjë prej rasteve të diskriminimit të raportuara nga burrat në anketë nuk kishte të bënte qartazi me diskriminim me bazë gjinore. RrGK-ja nuk mundi të identifikonte asnjë person me aftësi të ndryshme, person LGBTQI+ ose persona nga grupet minoritare etnike, të cilat kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore, dhe që ishin të gatshëm të intervistoheshin, prandaj hulumtuesit nuk i realizuan intervistat e planifikuara me këta respondentë. Në përgjithësi, raportimi i ulët i diskriminimit me bazë gjinore, së bashku me nivelin e ulët të njohurive lidhur me atë se çfarë veprimesh mund të përbëjnë këtë akt, përbënin pengesa për identifikimin e respondentëve të mundshëm për intervista të thelluara. Asnjë intervistë e thelluar nuk u krye në vitin 2021.

Analiza e të dhënave

Ekipi hulumtues i RrGK-së i kodoi të dhënat cilësore që dolën nga intervistat në një dokument kodimi, sipas pyetjeve kërkimore, për të identifikuar prirjet dhe diferencat e përsëritura. Në kodimin e secilës intervistë morën pjesë të paktën dy persona, me synim triangulimin e hulumtuesve. "Reactor" kreu analizën statistikore të të dhënave të anketimit duke përdorur softuerin SPSS. Analiza u shqyrtua nga hulumtuesit e RrGK-së. Për të maksimizuar përdorimin e të dhënave të mbledhura, të dhënat nga cilido që kishte plotësuar një pyetje të caktuar u përpunuan dhe u prezantuan. Në këtë mënyrë, numri i pyetjeve pa

përgjigje ndryshonte sipas secilit variabël dhe rritej për pyetjet që parashtroheshin nga fundi i anketës. Numri i përgjigjeve ("n") raportohet në prezantimin e gjetjeve. Çdo pohim që përfshin termin "domethënës" në lidhje me gjetjet e anketimit sugjerojnë që testimi statistikor ka nivel konfidence alfa prej 0.05. Megjithatë, duhet të kenë parasysh kufizimet e skicuara në pjesën e mëposhtme.

Kufizimet

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

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

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

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

hipotetizoi se niveli i njohurisë për diskriminimin dhe përvojat me diskriminimin mund të jenë edhe më të dobëta për personat në zonat rurale dhe/ose që kanë nivel më të ulët arsimor.

Reflektiviteti

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

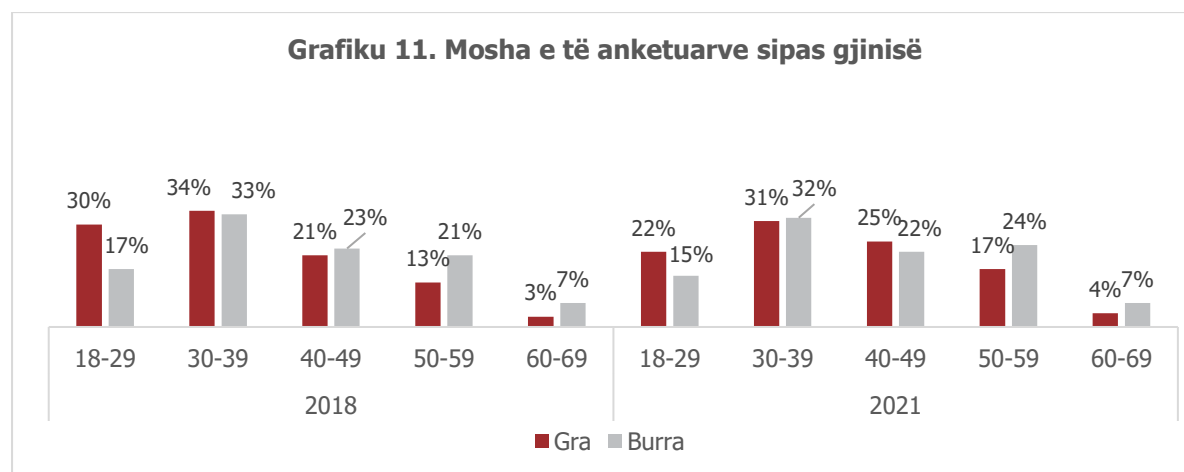
Gjithashtu, për sa i takon reflektivitetit, ekipit hulumtues iu dhanë udhëzime të mbante parasysh mënyrën se si prania dhe qasja e tyre gjatë intervistave mund të ndikojë te konstatimet e hulumtimit dhe të vlerësoje me përafërsi çdo gabim të mundshëm që vinte si pasojë e kësaj. Në disa raste, fakti që hulumtueset ishin gra të reja mund të ketë nënkuptuar që disa përfaqësues të institucioneve ndoshta kanë menduar se ato nuk kishin ekspertizë. Megjithatë, hulumtueset vunë re se respondentët i merrnin intervistat seriozisht menjëherë sapo hulumtueset fillonin të bënin pyetje lidhur me kornizën ligjore.

Vlefshmëria

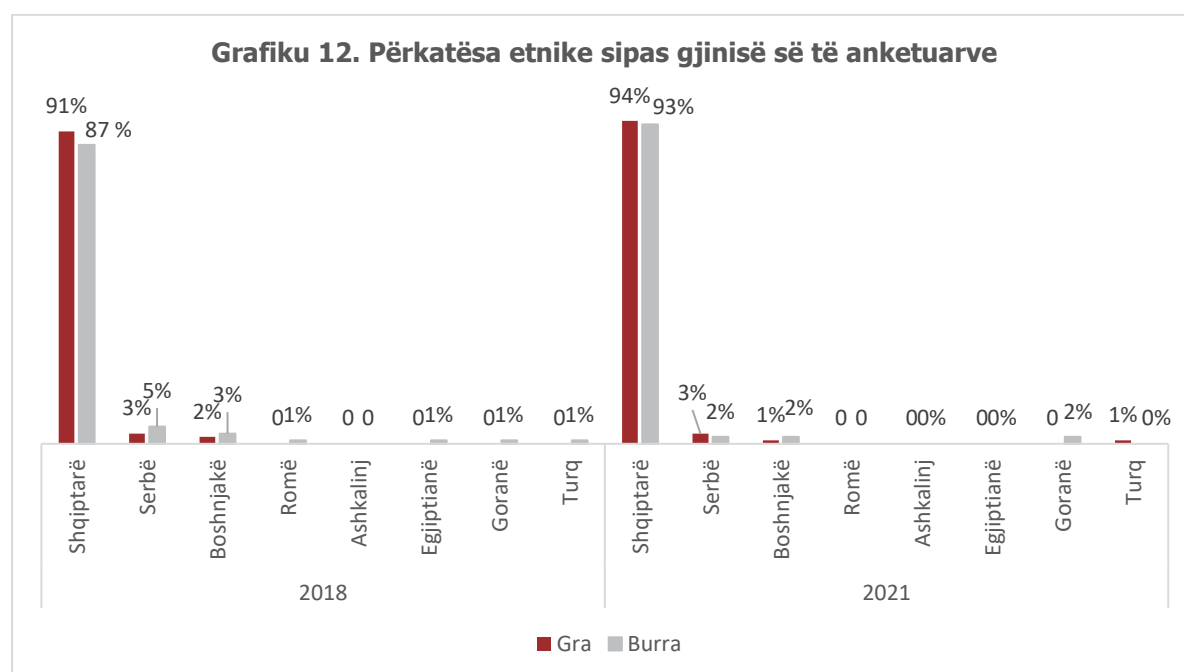
Ekipi hulumtues synoi të përmirësojë vlefshmërinë e gjetjeve përmes triangulimit të burimeve të të dhënave (p.sh. qytetarë, institucione, OSCH, të dhëna statistikore), metodat dhe hulumtueset. Edhe shqyrtimi i gjetjeve nga ekspertë të ndryshëm synoi të identifikojë çdo gabim të mundshëm përpara finalizimit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

Shtojca 2. Informatat demografike për mostrën

Nga respondentët që plotësuan 90% të pyetësorit, 67%/75% ishin gra dhe 33%/25% ishin burra.¹ Siç duket nga grafiku 11, pjesa më e madhe e respondentëve ishin të moshës 30-39 (34%/31%).² Në vitin 2018, shumë gra të anketuara ishin të moshës 18-29 vjeç (30%), ndërsa në vitin 2021 shumica e grave të anketuara prireshin të ishin të moshës 30-49 (56%). Ndërkohë, shumica e meshkujve në vitin 2018 ishin 30-49 (56%); ndërsa në vitin 2021 shumica e meshkujve prireshin të ishin midis 30-39 (32%) dhe 50-59 (24%).



Për sa i takon përkatësisë etnike, 91%/94% e grave dhe 87%/93% e burrave të anketuar identifikoheshin si shqiptarë; 3%/3% e grave dhe 5%/2% e burrave si serbë; 2%/1% e grave dhe 3%/2% e burrave si boshnjakë; dhe, 3%/3% e grave dhe 5%/3% e burrave si romë, ashkali, egjiptian ose turq (Grafiku 12).³

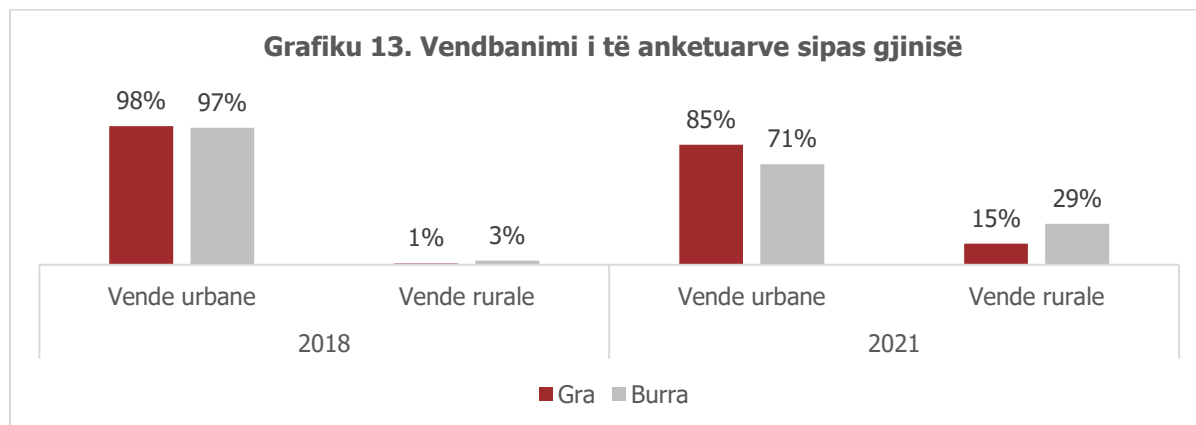


¹ N = 1,279, 2018; N = 671, 2021.

² N = 1,249, 2018; N = 671, 2021.

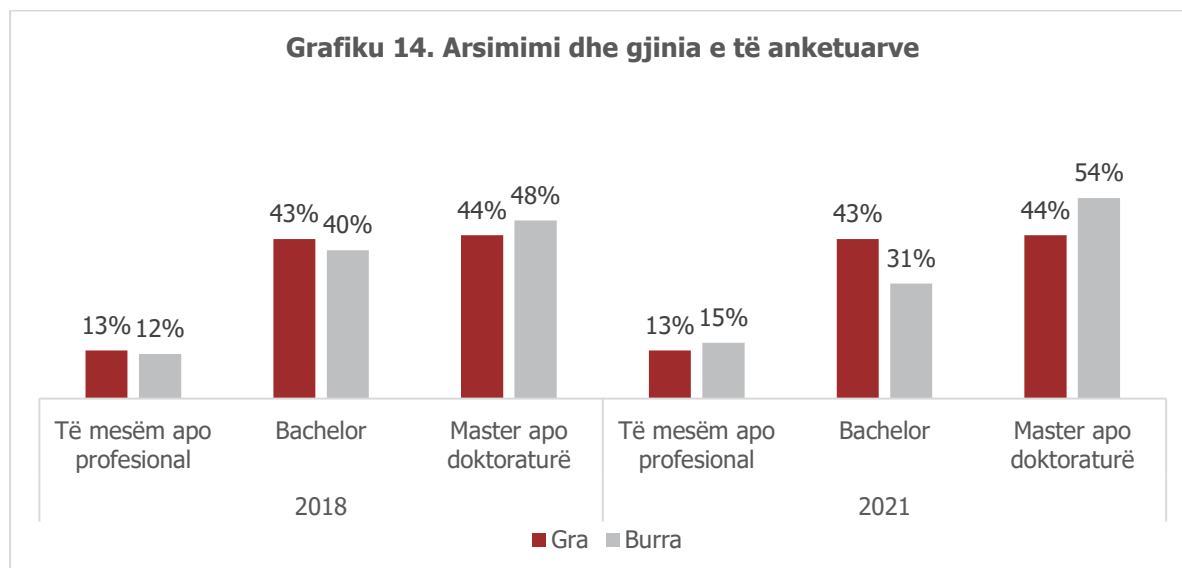
³ N = 1,283, 2018; N = 686, 2021.

Dhjetë për qind në vitin 2018 dhe gjashtë për qind në vitin 2021 (123 pjesëmarrës/43 pjesëmarrës) të respondentëve e konsideronin veten si persona me aftësi të kufizuara (14% e burave dhe 7% e grave.⁴ Siç ilustron Grafiku 13, pothuajse të gjithë të anketuarit ishin nga zonat urbane (98%/82).⁵ Është interesante se një përqindje më e lartë e meshkujve të anketuar ishin nga zonat rurale (3%/29%) sesa e grave (1%/15%).



Në mesin e respondentëve, 26%/24% ishin beqarë dhe 64%/63% ishin të martuar. Krahës kësaj, 3%/5% ishin të fejuar, 3%/4% bashkëjetonin dhe 3%/2% ishin të divorcuar.⁶

Pjesa më e madhe e respondentëve në vitin 2018 kishin diplomë Bachelor (42%/40%), Master dhe/ose doktoraturë (46% në të dyja vitet).⁷ Më konkretisht, 87%/89% e grave dhe 88%/85% e burrave të anketuar kishin këto nivele të larta arsimore, ndërsa vetëm 13% e grave dhe 12%/15% e burrave kishin arsim të mesëm ose profesional (Grafiku 14). Pra, pjesa më e madhe e respondentëve ishin të arsimuar. Niveli arsimor dhe kategoria e përcaktonin në masë të konsiderueshme probabilitetin e plotësimit të pyetësorit. Pjesëmarrësit me nivel më të ulët arsimor (arsim të mesëm ose profesional) dhe ata nën 30 vjeç kishin më shumë të ngjarë ta linin në mes anketën.



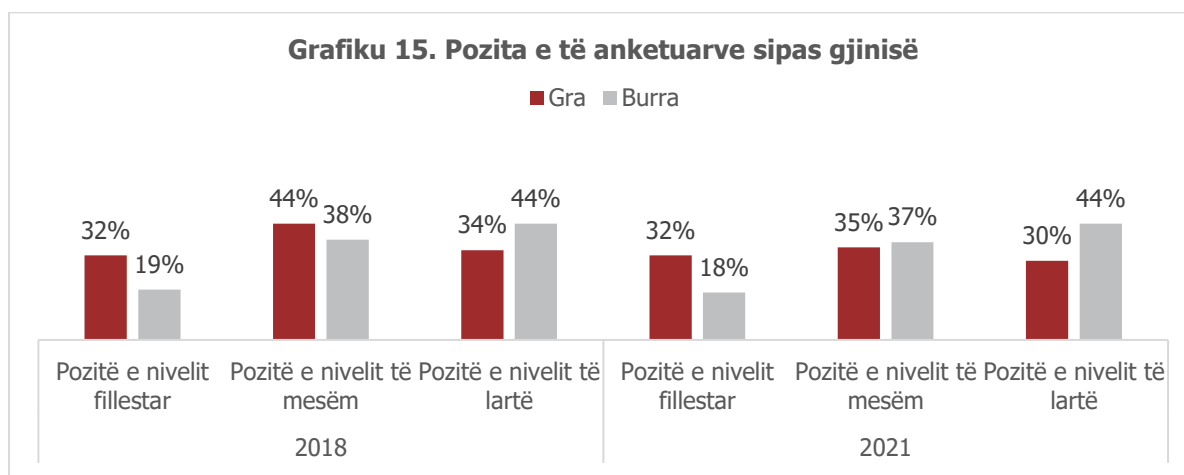
⁴ N = 1,279, 2018; N = 681, 2021.

⁵ N = 1,267, 2018; N = 681, 2021.

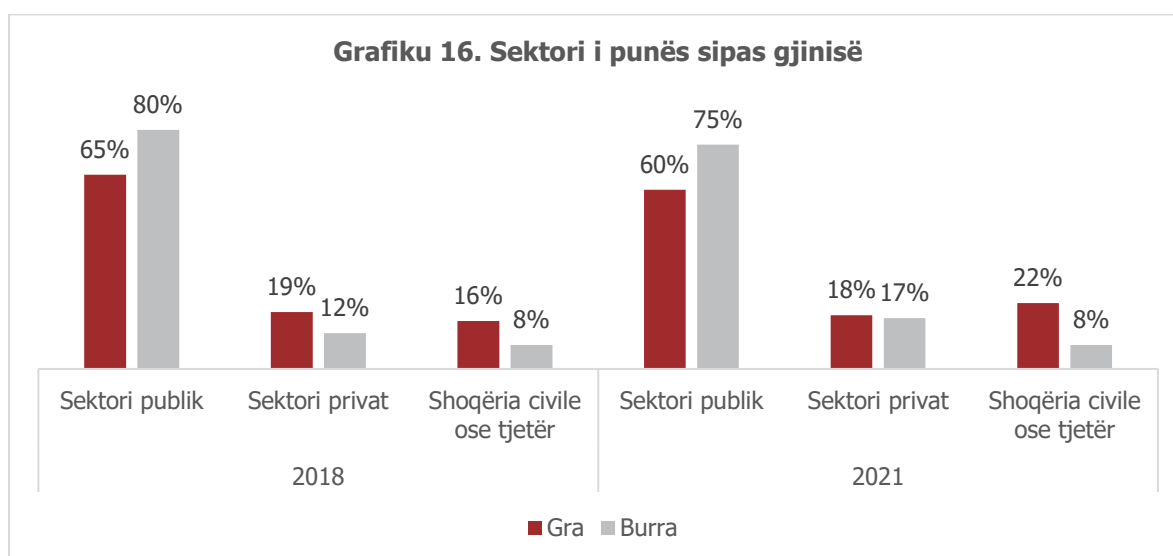
⁶ N = 1,267, 2018; N = 681, 2021.

⁷ N = 1,274, 2018; N = 681, 2021.

Pjesa më e madhe e respondentëve ishin të punësuar (82%/87% e grave dhe 95% e burrave në të dy vitet).⁸ Prej tyre, 67%/83% ishin të punësuar me kohë të plotë, 8%/3% me gjysmë-orar dhe 6%/3% ishin të vetëpunësuar.⁹ Respondentët që ishin të papunësuar dhe ishin në kërkim të një pune përbënin 10%/7% të mostrës, ndërsa 1%/2% ishin të papunësuar dhe nuk kërkonin punë. Studentë janë 3%/2% dhe 0.2%/0.4% janë pensionistë. Një pjesë shtesë prej 0.3%/0.6% të mostrës raportuan se janë duke kryer punë pa pagesë (zyrtarisht të papunë). Mesatarisht, respondentët e punësuar prireshin të punonin në nivele të mesme (41%/36%).¹⁰ Megjithatë, pjesa më e madhe e grave të anketuara punonte në pozita të nivelit të mesëm (44%/35%) dhe pjesa më e madhe e burrave të anketuar punonte në pozita të nivelit të lartë (44% në të dyja vitet).



Siç ilustron në Grafikon 16, pjesa më e madhe e respondentëve punonte në sektorin publik (65%/60% e grave dhe 80%/75% e burrave).¹¹ Vetëm 16%/22% e grave të anketuara dhe 8% e burrave të anketuar në të dy vitet punonin në shoqërinë civile ose organe të tjera ndërkombëtare (d.m.th. BE, OKB, agjenci të OKB-së, ambasada të huaja, etj.).



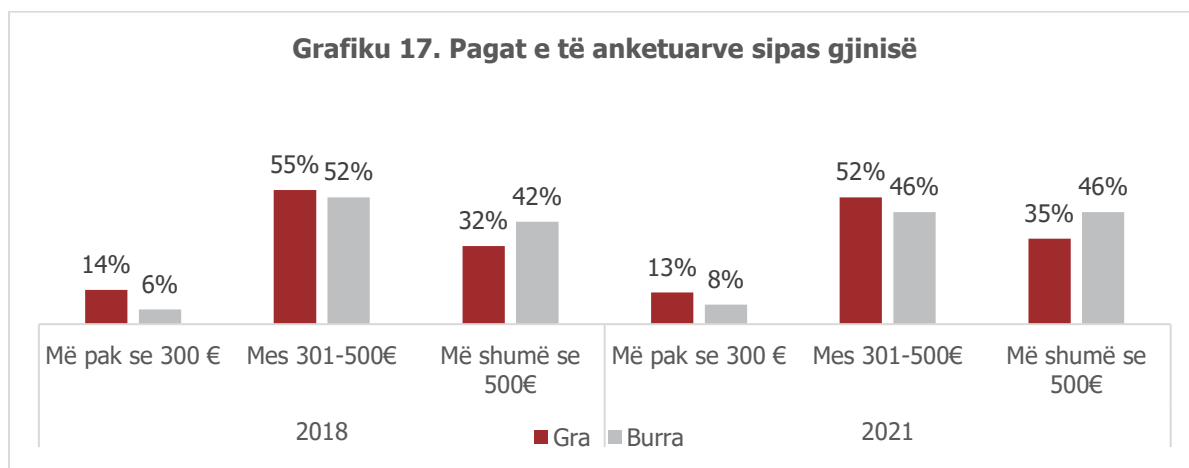
⁸ N = 1,267, 2018; N = 673, 2021.

⁹ N = 1,096, 2018; N = 673, 2021.

¹⁰ N = 1,027, 2018; N = 568, 2021.

¹¹ N = 1,061, 2018; N = 575, 2021.

Siç ilustruhet në Grafikun 17, më shumë sesa gjysma e respondentëve merrnin 301-500 euro neto në muaj (55%/52% e grave dhe 52%/46% e burrave).¹² Rreth 11%/12% e respondentëve merrnin më pak sesa 300 euro, ku gratë zinin në përqindje më të lartë (14%/13%) sesa burrat (6%/8%). Përqindja e burrave që merrnin paga që shkonin mbi 500 euro ishte më e lartë (42%/46%) sesa ajo e grave (32%/35%).



¹² N = 1,091, 2018; N = 599, 2021.

Shtojca 3. Instrumenti i pyetësorit

Instrumenti i anketës më poshtë tregon pyetjet që janë përdorur në të dy publikimet e këtij raporti. Meqenëse ka pasur ndryshime në kushtet e jetesës gjatë tri viteve të fundit për shkak të pandemisë COVID-19, janë përfshirë pyetjet që e pasqyrojnë këtë. Pyetjet që janë përfshirë vetëm në anketën e 2018 janë ngjyrë **hiri**; pyetjet që janë përfshirë vetëm në anketën e vitit 2021 janë të **kuqe**; pyetjet që ishin të njëjta për të dy anketat janë të **zeza**. Struktura e anketës të vitit 2021 është ruajtur në këtë shtojcë.

PYETËSOR MBI DISKRIMINIMIN NË VENDIN E PUNËS

Ju falënderojmë për pjesëmarrjen në këtë pyetësor të rëndësishëm, që ka për qëllim të identifikojë mënyrat më të mira për të adresuar format e ndryshme të diskriminimit që mund të ndodhin në marrëdhëniet e punës. Mendimet dhe eksperiencat tuaja do të na ndihmojnë të kuptojmë identifikimin e veprimeve që mund të ndikojnë në parandalimin e diskriminimit, si dhe të kontribuojnë në përmirësimin e qasjes në drejtësi nëse ndodh një rast diskriminimi. Pyetësori do të marrë afërsisht 10/15 minuta. Ju sigurojmë që të gjitha përgjigjet tuaja do të mbahen tërësisht konfidenciale. Identiteti juaj nuk do të zbulohet asnjëherë.

Nëse keni pyetje ose shqetësime rreth pyetësorit ju lutem kontaktoni: info@womensnetwork.org. Duke klikuar "Më tej", ju pajtoheni për të marrë pjesë në këtë kërkim të rëndësishëm. Ju faleminderit!

Ju mund ta ndryshoni gjuhën e anketës duke zgjedhur nga menyuja poshtë titullit të anketës.

INFORMATATË PËRGJITHSHME

Ku jetoni?

Kosovë

Jashtë vendit

Nëse jashtë vendit • Faleminderit për interesimin tuaj, ky pyetësor është për njerëzit që jetojnë dhe punojnë në Kosovë

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

A jetoni në zone urbane apo rurale?

Urbane

Rurale

Cila është gjinia juaj?

Grua Burrë Tjetër

Në cilin vit keni lindur?

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

Shqiptar

Maqedon

Turk

Tjera (ju lutem

Serb

Rom

Hungarez

specifikoni) _____

Boshnjak

Ashkali

Slovak

Malazez

Egjiptian

Vllah

Kroat

Goran

Grek

Cili është niveli më i lartë arsimor që keni përfunduar?

Arsim fillor apo arsim fillor i pambaruar

Arsim i mesëm

Arsim dhe aftësim profesional në bazë të arsimit të mesëm

Arsim i lartë profesional

Diplomë bachelor

Diplomë master

Doktoraturë (PhD)

Cili është statusi aktual martesor?

Beqar/e

E/i fejuar

E/i martuar

E/i divorcuar Bashkëjetesë E/i ve

Sa fëmijë i keni nën moshën 10 vjeç?

A e konsideroni veten se keni ndonjë paaftësi?

Po

Jo

INFORMATA MBI PUNËSIMIN

Aktualisht a jeni:

I/E punësuar me orar të plotë I/E punësuar me gjysëm orari I/E vetëpunësuar

Punonjës pa pagesë i familjes (që punon në një fermë ose biznes të vogël familjar)

I/E papunë

Në kërkim të punës

I/E papunë, jo në kërkim të punës

I/E papunë, ende duke studiuar

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

Tjetër (ju lutem specifikoni)

[Nëse jeni i papunë/punonjës familjar]

I regjistruar si i papunë në agjencinë e punësimit dhe kërkon punë

I pa regjistruar në agjencinë e punësimit, por kërkon punë

Nuk kërkon punë

I/E papunë, ende duke studiuar

I papunë zyrtarisht, por bëj punë pa pagesë jashtë shtëpisë si bujqësi, kujdes për kafshë si lopë apo pula etj..

[Nëse nuk kërkon punë]

Cila është arsyeja kryesore që nuk keni kërkuar punë?

Jeni duke pritur për t'u ftuar në punën tuaj të mëparshme

Lloji sezonal i punës

Sëmundja (e juaja personale)

Aftësia e kufizuar (e juaja personale)

Kujdesi për fëmijët

Kujdesi për një të rritur me aftësi të kufizuara

Detyrime të tjera personale ose familjare

Edukimi apo trajnimi shkollor

Personi në pension

Ju mendoni se nuk ka punë në dispozicion

Arsye tjera (specifikoni)

Gjatë tre viteve të fundit (që prej vitit 2018), a vlejné për ju një nga alternativat e mëposhtme? Ju lutem klikoni të gjitha alternativat e sakta:

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

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

Kam qenë e/i punësuar me gjysmë orari Kam qenë e/i punësuar me orar të plotë Kam qenë në shkollë/universitet

Kam qenë e/i vetëpunësuar

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

Ku punoni? Ju lutemi klikoni të gjitha alternativat e sakta.

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

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

Organizatë lokale e shoqërisë civile

Organizatë ndërkombëtare e shoqërisë civile

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

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

Post fillestar (për shembull asistent, punonjës) Post i mesëm (për shembull koordinator)

Post i lartë (për shembull, menaxher, drejtor) I vetëpunësuar

Tjetër (ju lutem specifikoni)

Që nga viti 2018, a ju është mohuar ndonjëherë e drejta për t'u larguar nga puna për ndonjë nga arsyet e mëposhtme (ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta)?

Kur isha i sëmurë me COVID-19

Kur një anëtar i familjes ishte i sëmurë me COVID-19

Kur isha i sëmurë për një arsye tjetër

Për pushim personal (p.sh., vdekje në familje)

Për festat kombëtare

Për pushim/ pushim vjetor?

COVID-19

Tani kemi disa pyetje në lidhje me COVID-19 dhe se si ai ka ndikuar tek ju dhe në punën tuaj.

Gjatë COVID-19, për sa kohë nuk keni punuar në shtëpi ose në vendin tuaj të punës sepse vendi juaj i punës ishte i mbyllur për shkak të izolimit ose masave të tjera?

0 ditë (vendi i punës nuk është mbyllur kurrë)

1-7 ditë

8-15 ditë

16-30 ditë

30+ ditë

Nuk zbatohet për mua

Gjatë kësaj periudhe, si jeni kompensuar nëse fare?

Nuk jam paguar

Jam paguar me pagë të reduktuar

Jam paguar me pagën e tanishme

Nuk zbatohet për mua

Që nga shpërthimi i COVID-19, a ju ka lejuar punëdhënësi juaj të punoni nga shtëpia?

Po

Jo

Gjatë COVID-19, me çfarë sfidash jeni përballur në balancimin e jetës tuaj personale dhe asaj të punës, nëse ka? (Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta)

Kujdesi për personat që kishin COVID-19 ose sëmundje të tjera në familjen time

Kujdesi për fëmijët (p.sh., gjatë mbylljes së shkollave dhe kopshteve)

Kujdesi për personat me aftësi të kufizuara

Kujdesi për personat e moshuar

Të jetosh dhe të punosh në një hapësirë të vogël me të tjerët

Nuk kam mjaftueshëm pajisje elektronike në shtëpinë time për nevojat e të gjithëve

Nuk ka internet mjaftueshëm të fortë për nevojat e të gjithëve

Vështirësi në përqendrim

Dhuna psikologjike në shtëpi

Dhuna fizike në shtëpi

Vështirësi për ndërprerje të internetit (si për shkak të presionit të punës)

Stresi

Shfrytëzimi i transportit të sigurt për të shkuar në/kthyer nga puna

Tjera (ju lutemi specifikoni)

Nuk jam përballur me asnjë sfidë

A keni pasur COVID-19?

Po

Jo

A ju lejuan të mungoni nga puna kur kishit COVID-19?

Po

Jo

Sa ditë të lira keni marrë? ____

Si e trajtoi punëdhënësi juaj pushimin në lidhje me COVID-19? (ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta)

Pushim mjekësor me pagesë të plotë

Pushim mjekësor me pagesë të pjesërishtme
Pushim mjekësor pa pagesë
Ditët e pushimit vjetor
Tjera (ju lutem specifikoni)
Nuk e di

A ju ka siguruar punëdhënësi juaj maskë, doreza, dezinfektues duarsh dhe masa të tjera mbrojtëse kundër COVID-19?

Po, gjithmonë

Po, ndonjëherë

Jo

Nuk është e zbatueshme për shkak se nuk kam punuar

Si rezultat i COVID-19, a e zvogëloi punëdhënësi pagën tuaj?

Si rezultat i COVID-19 a keni humbur punën tuaj?

Për çfarë arsye? Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta.

Pushimet e përgjithshme të të gjithë punonjësve

Unë nuk kisha kontratë, kështu që punëdhënësi tha që të mos punoja

Kontrata ime e punës nuk u vazhdua

Më duhej të kujdesesha për fëmijët e mi dhe punëdhënësi më bëri presion që të largohesha/më pushonte nga puna

Isha grua

Arsyet e tjera (ju lutemi specifikoni)

Nga masat e ndihmës të Qeverisë në lidhje me COVID-19, a ju është MOHUAR e drejta për ndonjë nga sa vijon (që do të thotë se nuk keni marrë përfitimin)? ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta.

Nuk është e aplikueshme: Nuk jam kualifikuar për asnjë nga përfitimet

Mungesa me pagesë nga puna për prindërit me fëmijë nën moshën 10 vjeç

Paga shtesë (p.sh., për punëtorët esenciale)

Përfitimet nga papunësia

Tjera (ju lutemi specifikoni)

Nga masat e ndihmës të Qeverisë në lidhje me COVID-19, a ju është MOHUAR e drejta për ndonjë nga sa vijon (që do të thotë se nuk keni marrë përfitimin)? ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta.

Nuk është e aplikueshme: Nuk jam kualifikuar për asnjë nga përfitimet

Pagesa e dyfishtë e vlerës së skemës sociale për të gjithë përfituesit e skemave sociale për muajt mars, prill dhe maj Tërheqje e 10% të mjeteve të kursyera në Trustin Pensional për kontribuuesit.

Bonus paga në shumën 300 euro për punonjësit e sektorëve esenciale (punëtorë në terren që janë të ekspozuar drejtpërdrejt ndaj rrezikut të infektimit në linjën e tyre të punës) për dy muaj.

Pagesë shtesë në vlerë prej 100 euro për punonjësit e shitoreve ushqimore, furrave të bukës dhe barnatoreve në muajt prill dhe maj.

Ndihma mujore prej 130 euro për qytetarët që kanë humbur punën për shkak të urgjencës së shëndetit publik për muajt prill, maj dhe qershor

Pagesë shtesë në shumën 30 euro në muaj për të gjithë përfituesit e skemave sociale dhe pensione që marrin pagesa mujore nën 100 euro për muajt prill, maj dhe qershor

Pagesa e asistencës mujore nga Qeveria në vlerë prej 130 euro për qytetarët me gjendje të rëndë sociale, të deklaruar si të papunë nga institucioni kompetent, të cilët nuk janë përfitues të asnjë të hyre mujore nga buxheti i Kosovës për muajt prill, maj dhe qershor.

Tjera (ju lutem specifikoni)

KONTRATAT DHE PAGESA

Që nga viti 2008/2018, a ju është kërkuar ndonjëherë të punoni në mënyrë të rregullt pa një kontratë? (duke përfshirë në një biznes familjar)?

Po

Jo

A keni aktualisht kontratë me shkrim?

Po

Jo

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

Tre muaj ose më pak

4-6 muaj

7-12 muaj

Më shumë se 1 vit, por më pak se 3 vite

4 ose më shumë vite

Me kohë të pacaktuar

Asnjëherë nuk kam pasur kontratë me shkrim

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

Gratë

Burrat

Është e njëjtë për të dy gjinitë

Nuk aplikohet (vetëm burrat ose vetëm gratë punojnë këtu)

Nuk e di

Që nga 2008/2018, a ju është kërkuar ndonjëherë të nënshkruani një kontratë pune pa u lejuar të lexoni dhe kuptoni termat e kontratës para se ta nënshkruani?

Po

Jo

Mesatarisht, sa orë në javë punoni zakonisht?

1-20

21-40

41-60

Më shumë se 61

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

Më pak ose e barabartë me 129

130 – 170

171 - 200

201-300

301-400

401-500

501-800

800 ose më shumë

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

Po

Jo, punëdhënësi im i thotë autoriteteve diçka tjetër

Nuk e di

Në punën tuaj, a keni të drejtë për ndonjë nga përfitimet e mëposhtme?? Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta.

Sigurimi shëndetësor

Sigurimet shoqërore/pensioni i paguar nga punëdhënësi

Asnjëra nga këto

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

Po

Jo

Zakonisht, si jeni kompensuar për punë jashtë orarit?*

Unë nuk marr asgjë shtesë (përtej pagës time të rregullt mujore)

Kompensohem për kohën shtesë të punuar me të njëjtën normë si paga ime e zakonshme Kompensohem për kohën shtesë të punuar me një normë më të lartë se paga ime e zakonshme

E kam kompensuar me ditë pushimi

Nuk aplikohet: Unë kurrë nuk punoj jashtë orarit

PIKËPAMJET TUAJA

A është e paligjshme në vendin tuaj të diskriminosh dikë në vendin e punës për shkak se është grua ose burrë?

Po

Jo

Nuk e di

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

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

PUNËSIMI

Sa herë keni qenë në një intervistë pune që prej vitit 2018?

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

Që nga viti 2008/2018, në një intervistë pune, a ju janë bërë ndonjëherë pyetje rreth:

	Po	Jo
Statusit tuaj civil ose planet për t'u martuar		
Planeve tuaja për t'u martuar		
Numrit të fëmijëve që kishit në atë kohë / Nëse keni ose planifikoni të keni fëmijë		
Planet tuaja të ardhshme për të pasur fëmijë		
Dëshmi mjekësore se nuk jeni shtatzënë		
Orientimi juaj seksual dhe/ose identiteti gjinor		
Informacione tjera që nuk kanë lidhje me aftësitë, arsimin ose përvojën tuaj të punës që sipas jush ishte e papërshtatshme (Ju lutem elaboroni):		

Që nga viti 2008/2018 sipas mendimit tuaj, a ka ndodhur që nuk e keni fituar një vend punë për një nga arsyet e mëposhtme:

	Po	Jo
Jeni grua		
Keni qenë shtatzënë		
Keni fëmijë ose planifikoni të keni		
Keni treguar se planifikoni të keni fëmijë		
Përkatësia juaj etnike		
Mosha juaj		
Pamja juaj		
Preferenca juaj politike		
Vendi juaj i banimit (për shembull, rural)		
Orientimi juaj seksual dhe/ose identiteti gjinor		
Kritere të tjera që nuk lidhen me aftësitë, arsimin ose përvojën		

	Po	Jo
Jeni burrë		
Jeni duke pritur një fëmijë		
Keni fëmijë		
Keni treguar se planifikoni të keni fëmijë		
Mosha juaj		
Pamja juaj		
Preferenca juaj politike		
Vendi juaj i banimit (për shembull, rural)		
Orientimi juaj seksual dhe/ose identiteti gjinor		
Kritere të tjera që nuk lidhen me aftësitë, arsimin ose përvojën		

NGRITJA NË DETYRË

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

Po, të gjithë punonjësit kanë mundësi të barabarta
 Jo, disa punonjës janë trajtuar ndryshe nga të tjerët
 Të dyja, në varësi të punëdhënësit që kam pasur Nuk e di

A ju ka ndodhur ndonjëherë që punëdhënësi juaj të mos ju marr parasysh për ngritje në detyrë sepse ... (ju lutem klikoni të gjithë alternativat e sakta)

Pamja juaj

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

Ishit shtatzënë

Kishit fëmijë apo planifikoni të keni

Përkatësia etnike

Orientimi seksual apo identiteti gjinor

Punëdhënësi kishte një preferencë personale

Mosha juaj

Përkatësia fetare

Vendbanimi juaj (për shembull rural) Nuk e di

Asnjë nga të mësipërmet nuk më ka ndodhur

Tjetër (ju lutem specifikoni):

KUSHTET E PUNËS

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

Po Jo

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

Po Jo

Për çfarë arsye ndiheni në rrezik? Ju lutemi kontrolloni të gjitha ato që zbatohen.

COVID-19

Cilësi e keqe e ajrit

Kimikatat e rrezikshme

Ngritja e objekteve të rënda

Mos lejimi i përdorimit të tualetit

Tjera (ju lutemi specifikoni)

SHTATZËNIA DHE PUSHIMI I LEHONISË

Që prej vitit 2008/2018, a keni qenë ndonjëherë shtatzënë në kohën që keni qenë e punësuar?

Po

Jo

Aktualisht jam shtatzënë por nuk kam marrë ende pushimin e lehonisë

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

Po Jo

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

Po

Jo

Jam ende në pushim të lehonisë

Përse jo? Ju lutem klikoni të gjithë alternativat e sakta.

Nuk dua të punoj më

Kam filluar një punë të re

Punëdhënësi e përfundoi kontratën me mua/më pushoi nga puna Kontrata ime skadoi ndërkohë që isha në pushim të lehonisë Punëdhënësi vendosi të punësojë zëvendësuesin/en tim/e

Nuk ka kush të kujdeset për fëmijët e mi dhe shërbimet e kujdesit ndaj fëmijës janë shumë të shtrenjta

Nuk mund të gjeja punë

Për shkak të sëmundjes ose lëndimit

Një arsye tjetër (ju lutemi specifikoni)

A ju ka bërë ndonjëherë ndonjë punëdhënësi presion që të ktheheni në punë më herët se sa kishit planifikuar të ishit në pushim të lehonisë?

Po

Jo

Kur jeni kthyer në punë, a keni pasur:

Më shumë përgjegjësi
Më pak përgjegjësi
Përgjegjësi të njëjta

A keni pasur:

Pagë më të lartë
Pagë më të ulët
Pagë të njëjta

A keni pasur:

Më shumë orë pune
Më pak orë pune
Orë pune të njëjta

Kur jeni kthyer a jeni:

Trajtuar njësoj si përpara se jeni larguar
Trajtuar ndryshe nga kolegët ose shefi sepse keni marrë pushim

PUSHIMI I ATËSISË**A do t'ju jepte punëdhënësi pushimin e atësisë?**

Po, pushim të atësisë me PAGESË Jo
Po, pushim të atësisë PA PAGESË Nuk e di

Që nga 2008/2018, a keni pasur një fëmijë të porsalindur gjatë punësimit?

Po Jo

Sa ditë të lira ju ka lejuar punëdhënësi të merrni?**Kur jeni kthyer nga pushimi, a jeni:**

Trajtuar njësoj si përpara se jeni larguar
Trajtuar ndryshe nga kolegët ose shefi sepse keni marrë pushim

A mendoni se meshkujt duhet të kenë më shumë pushim me pagesë për pushimin e atësisë?

Po Jo

NGACMIMI SEKSUAL NË VENDIN E PUNËS

Më poshtë është një listë e situatave që reflektojnë sjellje të caktuara. Ju lutemi tregoni nëse i konsideroni ato si ngacmim seksual kur ato ndodhin në punë. Në shkallën e dytë, ju lutemi tregoni nëse kjo ju ka ndodhur ndonjëherë në punë. Identiteti juaj do të mbetet anonim.

	-Po, ky është ngacmim seksual. -Jo nuk është. -Varet	- Po, kjo më ka ndodhur më tepër se një herë. - Po, kjo më ka ndodhur një herë. - Jo, kjo nuk më ka ndodhur asnjëherë.
Përdorimi i gjestëve, shakave apo zhurmave seksuale		
Dërgimi i e-mail-ve apo mesazheve me natyrë seksuale (përfshirë edhe pas orarit të punës)		
Prekja e pjesëve intime të trupit të një punëtori tjetër (gjoksi, vithet, etj.)		
Prekja e qëllimshme e pjesëve të trupit (dorë, shpatulla, shpinë etj.) në një situatë në të cilën prekja është e panevojshme		
Një koleg apo epror propozon marrëdhënie seksuale me të		
Një koleg apo epror që detyron një tjetër koleg të kryejë marrëdhënie seksuale me dikë		

Personat ua bënë këtë ishin:

Gra

Burra

Të dyja

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

Në një pozitë më të ulët se ju

Në një pozitë të barabartë me ju

Në një pozitë më të lartë se ju

A keni folur për këtë situatë me dikë?

Po

Jo

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

Askujt

Një mik, një të njohuri

Një anëtar i familjes

Një kolegu

Menaxherit

Policisë

Një udhëheqësi fetar

Një personi me pozitë zyrtare të një mekanizmi

raportues në vendin e punës

OSHC-së që ofron ndihmë juridike

Një personi tjetër, ju lutem specifikoni:

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

Më ka ardhur turp

Kam frikë se humbas punën

Nuk doja

Mendoj se jam kujdesur vetë

Tjetër (ju lutem specifikoni):

SINDIKATAT**A ekziston ndonjë sindikatë e punëtorëve në vendin tuaj, e cila mund të përfaqësojë interesat tuaja?**

Po

Jo

Nuk e di

A jeni anëtar i ndonjë sindikate të punëtorëve?

Po

Jo

Sa mirë mendoni se sindikata juaj e punëtorëve përfaqëson interesat tuaja?

Shumë mirë

Mirë

Deri diku

Dobët

Shumë dobët

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

Po

Jo

*Nëse jo***A keni ndonjë koment, rrëfim ose shembull që do të dëshironit ta ndani me ne, përfshirë edhe rastet e diskriminimit që mund ti kenë ndodhur diku që ju e njihni? Ju lutem na tregoni më hollësisht?***Nëse po***Nëse po, ju lutem, a mund të përshkruani në detaje ndonjë përvojë që keni pasur me diskriminimin në vendin e punës që prej vitit 2008? Do ta vlerësonim çdo informacion që mund të ndani me ne. Identiteti juaj do të mbetet anonim.****Në cilin sektor keni qenë duke punuar kur kjo ngjarje ka ndodhur?**

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

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

Organizatë lokale e shoqërisë civile

Organizatë ndërkombëtare e shoqërisë civile

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

Me cilin institucion/subjekt keni qenë në kontakt rreth asaj që ju ka ndodhur? Ju lutem selektoni alternativat e sakta.

Asnjë

Inspektoratin e Punës

Policia

Gjykatat

Prokuroria

Avokati i Popullit

OSHC që ofron ndihmë juridike

Avokat

Tjetër (ju lutem specifikoni)

Çfarë ndodhi pasi raportuat një rast diskriminimi në autoritetet përkatëse?

Ata nuk e morën parasysh rastin tim

Më dëgjuan, por nuk mund të bënin asgjë

Më dëgjuan dhe u përpoqën të më ndihmonin

Më ndihmuan shumë dhe më ndihmuan që të ngre padinë

Tjetër (ju lutem specifikoni)

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

Po

Jo

INTERVISTA PASUESE

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

Po

Jo

Ju lutem vendosni adresën e e-mail dhe numrin e telefonit që të kemi mundësi t'ju kontaktojmë. Ky informacion do të mbetet konfidencial.

Telefoni:

E-mail:

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

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

Shtojca 4. Udhëzues për intervistë

Kjo shtojcë tregon një shembull të një udhëzuesi intervistash që është përdorur në intervistat e kryera në 2018 dhe 2021. Pyetjet që janë përdorur vetëm në 2018 janë me ngjyrë **hiri**, pyetjet që janë përdorur vetëm në 2021 janë me të **kuqe**, pyetjet që kanë mbetur të njëjta janë në të **zezë**.

(Për Inspektoratin e Punës)

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

Hyrje

Përsëritet, unë quhem _____ dhe jam këtu në emër të RrGK, faleminderit që u pajtuat për intervistë dhe të jeni pjesë e këtij hulumtimi.

Të dhënat demografike

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

Njohuritë

13. Së pari, ju lutem më thoni se si e definoni personalisht "diskriminimin"?
14. Për shembull, çfarë lloj veprash do t'i konsideroni si "diskriminim me bazë gjinore"?
15. Deri në ç'masë korniza ligjore ofron mbrojtje nëse ndodh diskriminim për shkak të gjinisë së personit, do të thotë sepse dikush është grua apo burrë?
16. Sipas mendimit dhe përvojës suaj, deri në ç'masë është e plotë apo e mangët kjo kornizë ligjore për diskriminimin me bazë gjinore? Ju lutem elaboroni.
18. Sipas jush, çfarë roli apo ndikimi ka Institucioni i Avokatit të Popullit në raport me rastet e diskriminimit me bazë gjinore në punë? Ju lutem a mund të elaboroni./ Në çfarë mase mendoni se është përmirësuar njohuria për diskriminimin si shkelje e të drejtave në tri vitet e fundit (pra që nga janari 2018), nëse fare?

Qëndrimet dhe perceptimet

19. Në përgjithësi, çka mendojnë kolegët tuaj (duke i përfshirë edhe institucionet tjera që kanë mandat për t'u marrë me këtë çështje) për diskriminimin ndaj grave në lidhje me punën?
20. Deri në çfarë mase mendoni se janë përmirësuar qëndrimet për diskriminim si shkelje e të drejtave në tri vitet e fundit (pra që nga janari 2018), nëse fare?
21. Nëse një grua beson që është diskriminuar në punë për shkak të gjinisë së saj, çfarë duhet të bëjë ajo?

Trajnimi

20. Çfarë lloj trajnimesh keni marrë në lidhje me diskriminimin në bazë të të qenit grua apo burrë? [Shqyrtim: apo konkretisht mbi barazinë gjinore? Kur ishte trajnimi i fundit për secilën temë, sa kohë, me çfarë temash, nga kush]

Ligjet dhe zbatimi

21. Në çfarë mase mendoni se Ligji i Punës zbatohet në praktikë, veçanërisht disa dispozita të cilat ndikojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë tek gratë?
 - 21.1. Po sa i përket dispozitave për pushim të lehonisë?

- 21.2. Po sa i përket ndalimit të grave shtatzëna dhe gjdhënës nga puna që klasifikohet e rrezikshme për shëndetin e nënës apo fëmijës?
- 21.3. Po sa i përket mbrojtjes së grave shtatzëna, nënave me fëmijë nën 3 vjeç dhe prindër të vetëm me një fëmijë nën moshën 3 vjeç si dhe një fëmijë me aftësi të kufizuara dhe kujdestaret (në rastin kur të dy prindërit kanë vdekur ose e kanë braktisur fëmijën) që nuk janë të detyruar të punojnë më tepër se orari i zakonshëm (40 orë në javë, neni 20.2) apo ndërrime të natës?
- 21.4. Po sa i përket pagës së barabartë ndërmjet grave dhe burrave?
22. Në çfarë mase mendoni se zbatohet Ligji kundër Diskriminimit në tregun e Punës?
23. Në çfarë mase mendoni se po zbatohet Ligji për Barazi Gjinore në tregun e Punës?
24. Komente tjera lidhur me këtë:

Filtri: Rastet e diskriminimit me bazë gjinore të raportuara

Ne po shikojmë forma të ndryshme të diskriminimit në lidhje me punë. Në hulumtimin tonë, dhe në përputhje me kornizën ligjore në [vend], ne e përkufizojmë diskriminimin për të përfshirë: diskriminimin në punësim, ngritje në detyrë, kontrata, ngacmim seksual dhe pushim të lehonisë/atësisë, kushtet e punës; kushtet e punës gjatë COVID-19, hendeku i pagave gjinore, ekonomia joformale, shkeljet e të drejtave të ushqyerjes me gji (për disa vende). Bazuar në këtë përkufizim:

25. A keni parë ndonjë ndryshim (rritje apo ulje) në numrin e rasteve të raportuara që nga janari 2018? Për çfarë arsye mendoni se është kjo?
26. A keni trajtuar ndonjëherë ndonjë rast të diskriminimit ndaj një gruaje apo një burri për shkak të gjinisë së tyre, që lidhet me punën, që nga viti 2008?
[Nëse përgjigja është Po, pyesni:]
 - A keni qenë dëshmitarë të rritjes së numrit të rasteve të diskriminimit me bazë gjinore të raportuara në institucionin tuaj që nga janari 2018?
 - A ka pasur rritje të numrit të raportimeve gjatë pandemisë, të diskriminimit gjinor në vendin e punës?

[Kaloni pyetjet e mëposhtme nëse përgjigja është Jo dhe pyesni:]

27. Për cilat arsye mendoni se është raportuar/paraqitur numër i vogël i rasteve?

Rastet e raportuara të dhunës me bazë gjinore

28. Ju lutemi na tregoni për rastet të cilat i keni trajtuar?
 - 28.1. Nëse po, sa ishin përafërsisht?
 - 28.2. Cila ishte gjinia e personave që përjetuan diskriminim [gra, burra, të dyja gjinitë]?
 - 28.3. Cila ishte gjinia e personit që e ka kryer diskriminimin?
 - 28.4. A keni vërejtur nëse ka prirje që diskriminimi të ndodhë më shumë tek personat në ndonjërin nga këto grupe: përkatësia etnike, seksualiteti, moshë, aftësia, lokacioni gjeografik? Ju lutem elaboroni.
 - 28.5. A keni parë ndonjë rast në të cilin janë pretenduar diskriminime të shumfishta, si për shembull gjinia dhe paaftësia OSE gjinia dhe përkatësia etnike?
 - 28.6. Cilat lloje të diskriminimit i keni hasur?
 - 28.7. Sipas pikëpamjes tuaj ose përvojës tuaj, si janë trajtuar nga institucionet tjera njerëzit që kanë përjetuar diskriminim për shkak të gjinisë? Shqyrtim: ? A mund të na jepni shembuj specifik? Ju lutemi specifikoni institucionin.
29. Sa prej tyre janë hetuar bazuar tek ankesat që kanë paraqitur punëmarrësit?
30. Çfarë hapash keni ndërmarrë?
31. A është ndërmarrë ndonjë masë disiplinore?
32. Nëse po, cilat?
33. Cila ishte sfida më e madhe?
34. Sipas pikëpamjes tuaj ose përvojës tuaj, si janë trajtuar nga institucionet tjera njerëzit që kanë përjetuar diskriminim për shkak të gjinisë? A mund të na jepni shembuj specifik? Ju lutemi specifikoni institucionin.
35. Cilat janë pikat e forta dhe të dobëta të praktikave të grumbullimit të të dhënave në lidhje me parashtrimin e këtyre rasteve?
36. Cilat janë praktikat aktuale të mbledhjes dhe gjurmimit të të dhënave në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në institucionin tuaj?
37. A i ndan institucioni ku ju punoni rastet bazuar në gjini (viktima dhe autori i krimit)?
38. A keni komente shtesë ose diçka tjetër të shtoni?
39. [Shënimet e hulumtuesit (reflektim)]

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

331.055.2(496.51)

Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë / Iliriana Banjska... [et al.]. – Prishtinë : Rrjeti i Grave të Kosovës, 2019. – 88 f. ; 21 cm.

1.Banjska, Iliriana

ISBN 978-9951-737-31-9

ISBN 978-9951-737-31-9

