



Financuar nga
Bashkimi Evropian

Bashkëfinancuar nga
Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim



Sweden
Sverige

DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNËSIMI NË BALLKANIN PERËNDIMOR

BOTIMI I DYTË



Zbatuar nga:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REACH-OR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNËSIMI NË BALLKANIN PERËNDIMOR

BOTIMI I DYTË

© Rrjeti i Grave të Kosovës, 2022

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. I licencuar në emër të Bashkimit Evropian sipas kushtëzimeve.

Autore: Nicole Farnsworth, David JJ Ryan, Endrita Banjska, Adelina Tërshani, Nerina Guri

Ky publikim është realizuar me mbështetje financiare të Bashkimit Evropian dhe është bashkë-financuar nga Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim. Përmbajtja e tij është përgjegjësi vetëm e autoreve dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian apo të Qeverisë së Suedisë.

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

www.womensnetwork.org

Mirënjohje

Ky raport është përgatitur në bashkëpunim nga gjashtë organizata për të drejtat e grave në Ballkanin Perëndimor: Rrjeti i Grave të Kosovës, Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim, Reaktor-Hulumtimi në Veprim, Fondacioni "Kvinna till Kvinna", Qendra e të Drejtave të Grave dhe Asambleja Qytetare e Helsinkit, Banja Llukë. Raporti është realizuar falë mbështetjes së Bashkimit Evropian dhe Bashkëpunimit Suedez për Zhvillim përmes veprimit të përbashkët të këtyre OSHC-ve partnere: "Fuqizimi i OSHC-ve në Luftimin e Diskriminimit dhe Përmirësimin e të Drejtave të Grave në Punë".

Ky hulumtim u mundësua falë përkushtimit dhe punës së palodhur të një ekipi dinamik të hulumtuesve, të cilët organizuan hulumtime në secilin vend, kryen intervista, inkurajuan pjesëmarrjen në anketën përmes interneti, analizuan kornizën ligjore, i analizuan të dhënat dhe hartuan raporte në lidhje me situatën në secilin prej vendeve të tyre:

Shqipëri:	Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Olsi Çoku, Esmeralda Hoxha
Bosnje dhe Hercegovinë:	Lejla Gačanica, Svjetlana Markovic
Kosovë ¹ :	Iliriana Banjska, David JJ Ryan, Endrita Banjska, Nicole Farnsworth, Lirika Demiri, Liridona Sijarina, Adelina Tërshani, Rita Berisha, Besarta Breznica, Nerina Guri
Mal i Zi:	Olivera Komar, Maja Raicevic, Ivana Mihajlović, Milena Pejović Eraković, Božana Mašanović
Maqedoni e Veriut:	Vaska Leshoska, Irina Jolevska, Biljana Kotevska, Blazen Maleski
Serbi:	Nevena Dičić Kostić, Andrea Čolak, Aurelija Đan, Sofija Vrbaški

Organizatrat punuan në mënyrë solidare për të hulumtuar dhe për të hartuar këtë raport me qëllim të përmirësimit të të drejtave të grave në punë në Ballkanin Perëndimor.

Ekipi hulumtues shpreh mirënjohje për mijëra njerëz që kontribuan në këtë hulumtim në të gjithë Ballkanin Perëndimor. Këtu përfshihen qytetarët, institucionet dhe organizatat e shoqërisë civile që ndanë kohën dhe mendimet e tyre. Ekipi falënderon gjithashtu recensentët për komentet e tyre të vyeshme: Katharina Miller dhe Sylvia Cleff nga Shoqata Evropiane e Juristeve Gra, si dhe Kurt Bassuener.

¹ Ky emërtim nuk e paragjykon qëndrimin për statusin dhe është në përputhje me RKS KB 1244/1999 dhe mendimin e GJND-së për shpalljen e pavarësisë së Kosovës.

PËRMBAJTJA

AKRONIMET	2
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	3
HYRJE	5
Metodologjia	6
ANALIZA JURIDIKE	9
E Drejta Krahase Ndërkombëtare dhe Kushtetuese	9
Ndikimi i Ligjit të BE-së	11
Çështjet e Përbashkëta të Identifikuara	24
Konkluzion	29
NDËRGJEGJËSIMI	31
Ndërgjegjësimi rreth Diskriminimit me Bazë Gjinore	31
Raportimi i Diskriminimit me bazë Gjinore	33
Konkluzion	36
PREVALENCA	37
Gjetjet e Përgjithshme në Lidhje me Diskriminimin me bazë Gjinore	37
Diskriminimi në bazë të bazave specifike të mbrojtura	57
Konkluzion	62
REAGIMI INSTITUCIONAL NDAJ DISKRIMINIMIT	63
Policia	63
Prokuroria	64
Gjykatat penale dhe civile	65
Ndërmjetësimi	68
Ofruesit Shtetëror të Ndhmës Juridike	70
Inspektorati i punës	71
Institucioni i Avokatit të Popullit	74
Komisioneri për Mbrojtje nga Diskriminimi	76
Sektori për Mundësi të Barabarta, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale	78
Sindikatat e punëtorëve	79
Organizatat e shoqërisë civile	81
Odat ekonomike	88
Përfundim	88
REKOMANDIME	90
BURIMET E CITUARA	96
SHTOJCAT	100
Shtojca 1. Metodologjia	100
Shtojca 2. Informatat demografike për mostrën	105
Shtojca 3. Instrumenti i pyetësorit	111
Shtojca 4. Udhëzues për intervistë	123

AKRONIMET

BE	Bashkimi Evropian
BeH	Bosnje dhe Hercegovinë
BP	Ballkani Perëndimor
CEDAW	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
CPD	Komisionerët për Mbrojtjen nga Diskriminimi
CRPD	Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
CŽP	Qendra e të Drejtave të Grave
D4D	Demokracia për Zhvillim
FBeH	Federata e Bosnjës dhe Hercegovinës
FCNM	Konventa Kuadër për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare
GAP	Plani i Veprimeve Gjineror i BE-së
GJED	Gjykata Evropiane e Drejtësisë
GJEDNJ	Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut
IAP	Institucioni i Avokatit të Popullit
ICCPR	Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike
ICERD	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
ICESCR	Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
KB	Kombet e Bashkuara
KEDNJ	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
LBGJ	Ligji për Barazinë Gjimore
LGBTQIA+	Lesbikë, gej, biseksual, trans, "queer/questioning", interseksual, aseksual dhe identitete të tjera
LMD	Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi
LP	Ligji për punën
MPPS	Ministria e Punës dhe Politikave Sociale
MV	Maqedonia e Veriut
ODIHR	Zyra për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim Evropian
OSHC	Organizatë e Shoqërisë Civile
PAN	Personat me aftësi të ndryshme
RrGK	Rrjeti i Grave të Kosovës
RS	Republika Srpska
TEN	Rrjeti Mendo për Evropën
TUMM	Sindikata e Mediave të Malit të Zi
UNDP	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky raport shqyrton diskriminimin me bazë gjinore dhe punën, si pjesë e një nisme rajonale për të trajtuar këtë lloj diskriminimi në gjashtë vendet e Ballkanit Perëndimor (BP), të mbështetur financiarisht nga Bashkimi Evropian (BE) me bashkëfinancim nga Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim. Hulumtimi kishte për qëllim identifikimin e mangësive në kornizën ligjore përkatëse; ndërgjegjësimin dhe prevalencën e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën; shkallën sa njerëzit kanë parashtruar padi; dhe si i kanë trajtuar institucionet rastet e tilla. I realizuar në vitin 2018 dhe i përsëritur në vitin 2021, ky hulumtim ka përfshirë metoda të përziera, duke përfshirë shqyrtimin dokumentar, anketa përmes interneti dhe intervista.

Vendet e BP-së kanë ratifikuar një gamë të gjerë instrumentesh ndërkombëtare që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore. Kushtetutat e të gjitha vendeve të Ballkanit Perëndimor ndalojnë në mënyrë shprehimore diskriminimin në bazë të seksit ose gjinisë. Të gjithë vendet mbrojnë aftësitë e kufizuara, orientimin seksual dhe përkatësinë etnike, ndër të tjera. Ndërsa përkufizimet në lidhje me diskriminimin janë në përgjithësi në përputhje me legjislacionin e BE-së për barazinë gjinore, qartësimi i formulimit mund të përmirësojë zbatimin. Ende ekzistojnë probleme lidhur me përafrimin e legjislacionit sa i përket mbrojtjes së personave të vetëpunësuar, mbrojtjes nga viktimizimi, të drejtat e pushimit veçanërisht në lidhje me pushimin e atësisë, pushimin prindëror dhe pushimin e kujdestarit, ndarjen e përshtatshme të barrës së provës dhe përjashtimeve. Ndërkohë, fragmentimi ligjor kontribuon në krijimin e konfuzionit me standarde të ndryshme të mbrojtjes si dhe procedura dhe sanksione të zbatueshme sipas ligjeve të ndryshme që mbivendosen njëri mbi tjetrin. Sanksionet duken të ulëta për t'u konsideruar "efektive, proporcionale dhe dekurajuese". Për më tepër, përafrimi kërkon zbatimin e kornizës ligjore ekzistues, e cila mbetet sfidë kryesore për të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor.

Shumica e respondentëve e dinin se diskriminimi me bazë gjinore është joligjor në vendin e tyre. Përderisa disa thanë se diskriminimi i tillë duhet të raportohet te punëdhënësi ose te inspektorati i punës, pak prej tyre kishin njohuri për institucione të tjera që merren me raste të tilla. Ndërgjegjësimi i ulët me shumë gjasë kontribuon në raportimin minimal aktual të rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në institucionet përkatëse. Faktorë të tjerë kontribues përfshijnë shqetësimet e punëtorëve në lidhje me anonimitetin, frikën nga humbja e vendit të punës, procedurat burokratike dhe të kushtueshme si dhe mosbesimin në institucione.

Shumë pak institucione të BP-së, që janë përgjegjëse për trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore që ndërlidhet me punën, mbajnë të dhëna të qarta për prevalencën e tij. Megjithatë, të dhënat e anketës dhe intervistat dëshmojnë se diskriminimi me bazë gjinore është i përhapur, veçanërisht në punësim, ngritje në detyrë, pushim të lehonisë dhe ngacmime seksuale në punë. Diskriminimi i tillë prek veçanërisht gratë. Ndonëse të kufizuara, dëshmitë sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore prek gjithashtu të drejtat e punës së grupeve të mbrojtura, siç janë personat me aftësi të ndryshme, grupet etnike të pakicave dhe personat me identitete të gjinore dhe orientime seksuale të ndryshme.

Ndërsa në vitet e fundit janë raportuar disa raste më shumë, diskriminimi me bazë gjinore vazhdon të raportohet rrallë. Prandaj, institucioneve përgjegjëse u mungon përvoja praktike. Gjyqtarët e gjykatave penale dhe civile kanë pak praktikë gjyqësore dhe duket se pak gjyqtarë kanë njohuri në lidhje me kornizën ligjore përkatëse. Inspektorët e punës kishin më shumë njohuri për shkeljet e punës, por jo edhe për diskriminimin me bazë gjinore. Ata kishin pak raste të tilla dhe dukej se nuk i konsideronin ato si prioritet. Përfaqësuesit e Institucionit të Avokatit të Popullit dhe të Komisionerit për Barazi duket se kishin mjaft njohuri për kornizën përkatëse ligjore dhe kanë ndihmuar në pak më shumë raste në të kaluarën.

Aktorët joqeveritarë si sindikatat dhe organizatat kanë ndihmuar më shumë gra në kërkimin e të drejtave të tyre, megjithëse kornizat ligjore mbeten të paplota për të mundësuar punën e tyre. Përfaqësuesit e sindikatave të punëtorëve kishin njohuri të kufizuara rreth diskriminimit me bazë gjinore.

Në përgjithësi, që nga viti 2018, ka pasur vetëm një përparim të vogël në mesin e disa institucioneve në ndërgjegjësimin dhe reagimin institucional; transformimi i ndërgjegjësimit, i qëndrimeve dhe i qasjeve institucionale është një proces afatgjatë që do të kërkojë më shumë kohë.

HYRJE

Diskriminimi me bazë gjinore mund të përkufizohet si diskriminim që prek një person për shkak të gjinisë së saj ose të tij. Pra, diskriminimi me bazë gjinore mund të prekë edhe gratë edhe burrat. Megjithatë, siç sugjerojnë dëshmitë në këtë raport dhe gjetiu, diskriminimi prekë më shumë gratë sesa burrat.

Barazia gjinore, duke përfshirë mundësitë e barabarta, trajtimin e barabartë dhe pagën e barabartë për punë të barabartë, janë disa nga parimet themelore të BE-së. Në nënshkrimin e marrëveshjeve të stabilizim-asociimit me BE-në, secili vend i BP-së është zotuar të përafrojë legjislacionin e tij të brendshëm me *acquis* të BE-së, drejt anëtarësimit përfundimtar në BE. Megjithatë, siç dëshmojnë raportet vjetore të BE-së për shtetet, reformat e kërkuara kanë qenë të ngadalta dhe jo të plota. Përtej shkeljeve të të drejtave, moszbatimi i këtyre dispozitave ka mundësi të ketë kontribuar në shkallën shqetësuese të punësimit të grave në vendet e BP-së (shih Tabelën 1).

Ndërkohë, në kuadër të Planit të Veprimit Gjinor të BE-së (GAP) II dhe III, BE-ja është angazhuar fuqishëm për të çuar përpara të drejtat sociale dhe ekonomike të grave.² Procesi

Rolet gjinore të socializuara dhe diskriminimi

Diskriminimi me bazë gjinore si një fenomen shoqëror është i rrënjësuar në stereotipe dhe paragjyime shoqërore dhe kulturore të ngulitura thellë që lidhen me gjininë. Termi "stereotip" zakonisht i referohet "besimeve rreth tipareve, atributëve dhe karakteristikave që u atribuohen grupeve të ndryshme shoqërore", sipas Colella dhe Kind. "Paragjykimi", vazhdojnë ata, "zakonisht karakterizohet nga emocioni që krijohet kur ndërvetohet me njerëz të grupeve të veçanta shoqërore, është një vlerësim i njëanshëm i një grupi bazuar në karakteristikat reale ose të perceptuara". Stereotipet dhe paragjykimet ndikojnë në mënyrën se si shoqëria u mveshë role të caktuara gjinore grave dhe burrave. Për shkak të stereotipeve dhe paragjyimeve, burrat dhe gratë jo vetëm që perceptohen si të ndryshëm biologjikisht, por shoqëria pret që gratë dhe burrat të kenë role të ndryshme shoqërore në aspekte të ndryshme të jetës. Përveçse ndikojnë në rolet që gratë dhe burrat priren të kenë brenda familjes, stereotipet dhe paragjykimet ndikojnë edhe në aspekte të tjera të jetës, siç janë fushat e studimit që gratë dhe burrat priren të zgjedhin në arsimin e lartë, të cilat shpesh përcaktojnë profesionet e tyre më vonë në jetë.

Tabela 1. Shkalla e punësimit në BP për personat e moshës 15+ vjeç në vitin 2021¹

	Gra	Burra
Shqipëri	46%	60%
Bosnje dhe Hercegovinë	29%	51%
Kosovë	16%	43%
Mal i Zi	37%	48%
Maqedoni e Veriut	38%	56%
Serbi	41%	57%

¹ Shkalla mesatare e punësimit sipas vendit për vitin 2021 e marrë nga agjencitë statistikore në secilin vend.

Shqipëri: Instat, *Anketa tremujore e forcave të punës, Shqipëri*, 2021, në:

<http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsime-dhe-papun%C3%ABsia/#tab2>; BeH: Agjencia për Statistika e BeH, *Demografia dhe Statistikat Sociale*, BeH, 2022,

në: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopstenja/2022/LAB_00_2021_Y1_1_BS.pdf; Kosovë: Agjencia e Statistikave të Kosovës. *Anketa e Fuqisë Punëtore TM1 2021*, Kosovë, 2021 (të dhënat janë në dispozicion vetëm për tremujorin e parë të vitit 2021), në: <https://ask.rks-gov.net/media/6355/lfs-q1-2021.pdf>; Mali i Zi: Montstat,

Anketa e Fuqisë Punëtore, Mali i Zi, 2022, në:

http://monstat.org/uploads/files/ARS/2021/2021/LFS%20release_2021.pdf; Maqedonia e Veriut: Enti Shtetëror

për Statistikë: *Tregu i Punës, Maqedonia e Veriut*, 2022, në:

https://www.stat.gov.mk/pdf/2022/2.1.22.05_mk.pdf; dhe Serbi: Zyra e Republikës për Statistika, *Anketa për*

Fuqinë Punëtore, Serbi, 2022, në: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G20225682.pdf>.

² Shih: Komisioni Evropian, Përfaqësues i Lartë i Bashkimit Evropian për Punë të Jashtme dhe Politika të Sigurisë, "Barazia Gjinore dhe Fuqizimi i Grave: Transformimi i Jetës së Vajzave dhe Grave përmes Marrëdhënieve të Jashtme të BE-së 2016-2020", Dokumenti i Punës së Stafit të Përbashkët, SWD(2015) 182 final, Bruksel,

i anëtarësimit në BE ofron një mundësi unike për BE-në që të inkurajojë dhe të mbështesë qeveritë e BP-së gjatë marrjes së hapave për të siguruar qasje në punë të denjë për të gjitha gratë e të gjitha moshave, ndër objektivat e tjera të parashikuara në GAP-et e BE-së.³ Kjo analizë gjinore kishte për synim të siguronte informata për fushat që BE-ja mund t'i merrte në konsideratë për t'i mbështetur përmes bashkëpunimit dhe angazhimit të saj politik, drejt zbatimit të GAP-eve.

Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK), Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim (GADC) (Shqipëri), Qendra për të Drejtat e Grave (Mali i Zi), Fondacioni "Kvinna till Kvinna" (Serbi/Suedi), Asambleja Qytetare e Helsinkit, Banja Llukë (Bosnje dhe Hercegovinë, BiH) dhe Reaktor-Hulumtimi në Veprim (Maqedoni e Veriut, MV) kanë bashkëpunuar drejt avancimit të të drejtave të grave për punë në vendet e tyre përkatëse që nga viti 2018, duke u përqendruar në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore përkitazi me punën. Ky bashkëpunim ka përfshirë realizimin e hulumtimit të përbashkët për të siguruar informata për këtë raport si pjesë e veprimit të tyre të përbashkët "Fuqizimi i OSHC-ve në Luftimin e Diskriminimit dhe Përmirësimit të Drejtave të Grave në Punë".

Raporti i vitit 2018 që i parapriu këtij raporti ishte hulumtimi i parë rajonal gjithëpërfshirës dhe i krahasueshëm mbi këtë temë. Ai raport shërbeu si bazë thelbësore për sigurimin e informatave për avokim dhe shërbime në terren me qëllim të uljes së diskriminimit me bazë gjinore përkitazi me punën. Hulumtimi i kryer për të siguruar informata për publikimin e parë të këtij raporti kishte për qëllim të krijonte një bazë në lidhje me natyrën e diskriminimit me bazë gjinore përkitazi me punën; të identifikonte shkallën se sa janë parashtruar padi për diskriminimin; dhe për të kuptuar sesi i kanë trajtuar institucionet rastet e tilla. Në publikimin e dytë të këtij raporti është përdorur metodologjia e njëjtë, ndërsa synon që të shqyrtojë çfarëdo ndryshimi që nga viti 2018. Më konkretisht, ky hulumtim kishte për qëllim t'u përgjigjej këtyre pyetjeve kërkimore:

- I. Sa është e plotë korniza ligjore?
- II. Sa raste të diskriminimit përkitazi me punën janë raportuar në lloje të ndryshme të institucioneve nga viti 2008 deri në vitin 2020?
- III. Për çfarë arsyes janë raportuar dhe/ose parashtruar pak raste të diskriminimit?
- IV. Si i kanë trajtuar institucionet përkatëse rastet e diskriminimit deri më sot?
- V. Çfarë ndryshimesh kanë ndodhur që nga publikimi i parë i këtij raporti?

Metodologjia

Hulumtimin për publikimin e parë partnerët e realizuan nga muaji mars deri në muajin dhjetor të vitit 2018 ndërsa për këtë publikim nga muaji mars deri në muajin dhjetor të vitit 2021, duke përdorur metodologjinë e njëjtë në të gjashtë vendet e BP për të dyja publikimet. Hulumtimi është bërë me metoda të përziera. Së pari, është bërë një analizë ligjore për të shqyrtuar ligjet dhe legjislacionin që ofron mbrojtje nga diskriminimi në vendet e Ballkanit Perëndimor. Kjo analizë kishte për qëllim të identifikonte çfarëdo mangësie në përafrimin e legjislacionit me *acquis* të BE-së, duke u fokusuar në barazinë gjinore, mosdiskriminimin dhe punën. Ekipi shqyrtoi ligjet, traktatet dhe konventat ndërkombëtare, kushtetutat, ligjet dhe

21.9.2015, në: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-working-document-gender2016-2020-20150922_en.pdf; and *Gender Action Plan III: European Commission*, Përfaqësuesi i Lartë i Bashkimit Evropian për Punë të Jashtme dhe Politika të Sigurisë, "Së bashku drejt një bote të barabartë gjinore: një agjendë ambicioze për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave në veprimin e jashtëm të BE-së", dhe, Komunikata e përbashkët për Parlamentin Evropian dhe Këshillin, JOIN(2020), 17 final, Bruksel, 25.11.2020, në: https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_en.pdf.

³ Ibid, Objektivi 14. Ky ndërlidhet gjithashtu me objektivat e tjera të Planit të Veprimit Gjinor II, siç janë "të drejtat dhe mundësitë e barabarta për gratë për të marrë pjesë në proceset e politikave dhe qeverisjes në të gjitha nivelet" (17) dhe "sfidimi dhe ndryshimi i norma diskriminuese sociale dhe i stereotipeve gjinore" (19).

legjislacionin sekondar në secilin vend. Kjo analizë ligjore shërbeu gjithashtu për të identifikuar institucionet përkatëse, rolet si dhe përgjegjësitë e tyre.

Së dyti, u shqyrtua literatura përkitazi me diskriminimin me bazë gjinore. Së treti, të dhëna lidhur me rastet e diskriminimit, të ndara sipas gjinisë, u kërkuar nga institucionet që kanë përgjegjësi ligjore për të trajtuar diskriminimin. Së katërti, u intervistuan përfaqësues nga këto institucione, të përzgjedhur duke përdorur mostrimin sipas variacionit, duke përdorur një udhëzues intervistash gjysmë të strukturuar për të matur njohuritë, ndërgjegjësimin dhe përvojat e tyre me diskriminimin me bazë gjinore përkitazi me punën.

Së pesti, u administrua një anketë anonime përmes interneti në të gjithë rajonin e BP-së duke përdorur "Lime Survey". Kjo anketë kishte për qëllim mbledhjen e të dhënave nga gra dhe burra të ndryshëm përkitazi me njohuritë e tyre për diskriminimin me bazë gjinore dhe legjislacionin përkatës, qëndrimet ndaj tij, përvojat personale me të, nëse është raportuar ndonjë rast i tillë si dhe arsyet për mos raportimin e diskriminimit. E përkthyer dhe e verifikuar përmes metodave dhe burimeve alternative në gjuhët e BP-së (d.m.th., në gjuhën shqipe, boshnjake, malazeze, maqedonase, serbe dhe angleze), anketa u promovua gjerësisht përmes mediave, e-mailit, partnerëve qeveritarë dhe mediave sociale si në vitin 2018 edhe në vitin 2021. Në total, në vitin 2018, 4,569 persona (77% gra dhe 23% burra) e kanë plotësuar të paktën 90% të anketës, ndërsa në total 6,948 persona e kanë përfunduar pjesërisht anketën (78% gra, 22% burra). Në vitin 2021, 3,454 persona (83% gra, 17% burra) e përfunduan të paktën 90% të anketës ndërsa 6,237 persona e përfunduan një pjesë të anketës (83% gra, 17% burra). Të anketuarit ishin të moshës 15 vjeç e lart. Duke marrë parasysh se numri i të anketuarve në secilën pyetje ndryshonte, numri i saktë i të anketuarve për secilën gjetje paraqitet me ("n"). Çdo deklaratë që përfshin termin "domethënës" në lidhje me gjetjet e anketës sugjeron testim statistikor me një nivel besimi $\alpha = 0.05$. Megjithatë, duke pasur parasysh kufizimet që lidhen me mostrimin e përshtatshëm e jo me mostrimin e rastësishëm, gjetjet e referuara si "statistikisht të rëndësishme" duhet të interpretohen si sugjestive, por jo përfundimtare e as të përgjithësueshme. Duke qenë se grupet e veçanta ishin të nënpërfaqësuar në mostër, janë realizuar disa analiza në lidhje me marrëdhënien ndërmjet përgjigjeve dhe përkatësisë etnike, moshës ose vendndodhjes rurale/urbane.

Së gjashti, anketa dhe intervistat me institucionet mbështetën evidentimin e rasteve individuale të diskriminimit. Hulumtuesit kontaktuan respondentë të cilët ishin të gatshëm të merrnin pjesë në intervista të thella në lidhje me përvojat e tyre. Hulumtimi gjithashtu ka siguruar informata nga rastet e dokumentuara nga organizatat e shoqërisë civile (OSHC-të) që ofrojnë ndihmë juridike dhe monitorojnë reagimin institucional ndaj rasteve.

Ekipi hulumtues u përpoq të rriste vlefshmërinë e të gjeturave përmes triangulimit të hulumtuesve, metodave dhe burimeve të të dhënave, së bashku me kontrollin e pjesëmarrësve. Kufizimet kryesore të hulumtimit lidhen me anketën e realizuar përmes interneti, e cila nuk përfaqësonte popullatën. Kishte një mbipërfaqësim të grave, të anketuarve nën moshën 40 vjeç, të anketuarve me nivel të lartë arsimor, p.sh., Bachelor, Master dhe PhD (77% në 2018, 71% në 2021) dhe të anketuarve nga qytetet. Vetëm 2% e të anketuarve në vitin 2018 dhe 11% në vitin 2021 vinin nga zonat rurale. Mbipërfaqësimi i grupeve të caktuara shoqërore kontribuon në njëanshmëri të të gjeturave. Disproporcioni gjinor në të gjitha mostrat kombëtare si në vitin 2018 edhe në vitin 2021 kufizoi seriozisht mundësinë e nxjerrjes së përfundimeve në lidhje me dallimet me bazë gjinore. Prandaj, ndërkohë që të dhënat e anketës janë të ndara sipas gjinisë, lexuesit duhet të konsultojnë vlerat "n" për numrin e burrave që janë përgjigjur në çdo pyetjeje përpara se të nxjerrin përfundime rreth dallimeve të mundshme gjinore.

Pavarësisht kufizimeve që kanë të bëjnë me mostrimin e përshtatshëm, ekipi hulumtues beson se anketa e realizuar përmes interneti ka ofruar të dhëna cilësore të dobishme në lidhje me interpretimet nga ana e njerëzve të përvojave të tyre me diskriminimin me bazë gjinore, të cilat përndryshe mund të kishte qenë e vështirë për t'u mbledhur nëpërmjet mostrimit të rastësishëm, duke pasur parasysh ndjeshmërinë e temës dhe nevojën

për t'iu qasur personave që besonin se kishin pësuar diskriminim. Anketa e realizuar përmes interneti ka siguruar anonimitet, gjë që u mundësoi njerëzve të tregojnë historitë e tyre potencialisht të ndjeshme në mënyrë të sigurt. Bazuar në intervista, ekipi ngre hipotezën se nëse gjendja është aq e tmerrshme sa është portretizuar nga të anketuarit, të cilët ishin në pozita relativisht më të mira sociale, gjendja ka të ngjarë të jetë më e keqe për personat në pozita më të pasigurta, si p.sh. me më pak arsim, në zona rurale dhe me gjendje më të keqe socio-ekonomike. Për më shumë informata rreth metodologjisë, ju lutemi shihni Shtojcën 1.

ANALIZA JURIDIKE

Ky kapitull shqyrton shkallën deri në të cilën korniza ligjore dhe e politikave në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore të lidhur me punën është e plotë dhe e harmonizuar me direktivat përkatëse të BE-së. Kjo analizë fillon me një përmbledhje të përditësimeve kryesore legjislative që nga publikimi i fundit i këtij raporti. Kjo pasohet nga një përmbledhje krahasuese e marrëveshjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare të ratifikuara nga vendet e BP-së dhe një përmbledhje e mbrojtjeve përkatëse kushtetuese. Legjislacioni që përbën kornizën kundër diskriminimit dhe ligjin e punës së vendeve të BP-së krahasohet duke iu referuar kërkesave specifike të *acquis* të BE-së për barazi gjinore. Në fund, në këtë pjesë shtjellohen rolet e institucioneve përgjegjëse dhe procedurat ekzistuese për paraqitjen e rasteve të diskriminimit, respektivisht.

E Drejta Krahasuese Ndërkombëtare dhe Kushtetuese

Vendet e BP-së kanë ratifikuar një gamë të gjerë instrumentesh ndërkombëtare, siç është përmbledhur në këtë pjesë dhe vizualisht në Tabelën 2. Përfundimisht, **Kosova** nuk ka aftësinë ligjore ndërkombëtare për të ratifikuar zyrtarisht ose për të marrë pjesë plotësisht në konventat e Kombeve të Bashkuara (OKB) ose të Këshillit të Evropës, megjithëse marrëveshjet dhe instrumentet e ndryshme ndërkombëtare janë drejtpërdrejt të zbatueshme në bazë të Kushtetutës së Kosovës. Këto instrumente kanë përparësi nëse lind ndonjë konflikt me dispozitat e tjera të ligjit. Për më tepër, Kushtetuta e Kosovës parashikon që të drejtat e njeriut dhe liritë themelore do të interpretohen në përputhje me vendimet e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GJEDNJ).

Që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) ka miratuar Konventën për Dhunën dhe Ngacmimin (Nr. 190, 2019) së bashku me Rekomandimin për Dhunën dhe Ngacmimin (Nr. 206, 2019). Pak vende e kanë ratifikuar këtë konventë deri tani. Megjithatë, në përputhje me kushtetutën e ILO-s, **Mali i Zi** dhe **Serbia** e kanë paraqitur Konventën pranë autoriteteve të tyre kompetente kombëtare për të ratifikim.¹ Ndërsa Konventa trajton një numër fushash që janë të rregulluara tashmë nga ligji i BE-së (të tilla si mosdiskriminimi dhe siguria në punë), disa aspekte inovative të Konventës do të ishin shtesa të vlefshme në kornizat ligjore të vendeve të BP-së. Për shembull, Konventa shprehimisht thotë se një incident i vetëm mund të konsiderohet si ngacmim.² Konventa gjithashtu siguron një fushë më të gjerë të mbrojtjes duke përfshirë, për shembull, udhëtimet për në punë dhe nga puna dhe komunikimet lidhur me punën përmes teknologjisë.³

Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut

Përveç **Kosovës**, të gjitha vendet e BP janë anëtare të Këshillit të Evropës, kështu që qytetarët kanë qasje në GJEDNJ. Neni 14 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNJ) ndalon diskriminimin. Megjithatë, kjo dispozitë nuk është një mbrojtje e pavarur nga diskriminimi, pasi mund të përdoret vetëm në kombinim me një dispozitë tjetër thelbësore të KEDNJ-së ose të një prej Protokolleve shtesë të saj. Për krahasim, neni 1 i Protokollit 12 të KEDNJ-së përmban një ndalim të pavarur të diskriminimit, i cili nuk kufizohet vetëm në gëzimin e atyre të drejtave të parashikuara nga KEDNJ-ja. Për këtë arsye, është e rëndësishme që të gjitha vendet raportuese të kanë të ratifikuar Protokollin 12.

¹ ILO, Kushtetuta, Neni 19.5.

² ILO, Konventa e për Dhunën dhe Ngacmimin 2019 (Nr. 190), Neni 1.1(a).

³ Po aty, Neni 3.

E Drejta Kushtetuese

Kushtetutat e të gjitha vendeve të BP përmbajnë një ndalim të qartë të diskriminimit. Këto ndalime përfshijnë diskriminimin mbi bazat e seksit (**BeH, MV, Serbi**) ose gjinisë (**Shqipëri, Kosovë, Mali i Zi**). Kushtetutat e **Kosovës, Malit të Zi dhe Serbisë** njohin posaçërisht masa të veprimit pozitiv. Të gjitha kushtetutat, me përjashtim në **BeH**, përfshijnë gjithashtu të drejtën për të punuar. Kushtetutat gjithashtu përmbajnë një garanci të posaçme për barazinë gjinore, me përjashtim të **BeH** dhe **MV**.

Klauzolat e kufizimit janë përfshirë në të gjitha kushtetutat, me përjashtim të **BeH**. Pika të tilla janë relativisht të zakonshme në rendet kushtetuese juridike; ato normalisht mundësojnë kufizimin ose kualifikimin e disa të drejtave kushtetuese për disa qëllime të justifikueshme demokratikisht, siç është parandalimi i konflikteve me të drejta të tjera ose interesa të përgjithshme.⁴ Çështjet e raportuara me këto pika përfshijnë paqartësi në hartimin që lejon që potenciali për abuzim (**Mali i Zi**) dhe kufizimet të jenë potencialisht shumë të gjera (**Serbia**).

Tabela 2. Instrumentet ndërkombëtare të ratifikuara nga vendet e BP						
Instrumenti Ndërkombëtar	Shqipëria	BeH	Kosova	Mali i Zi	MV	Serbia
GJEDNJ	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Protokolli 12 KEDNJ	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Karta Sociale Evropiane ⁵	Y	Y		Y	Y	Y
ICCPR ⁶	Y	Y	Y	Y	Y	Y
FCNM ⁷	Y	Y	Y	Y	Y	Y
ICESCR ⁸	Y	Y		Y	Y	Y
ICERD ⁹	Y	Y	Y	Y	Y	Y
CEDAW ¹⁰	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Konventa e ILO-s Nr. 111 mbi Diskriminimin ¹¹	Y	Y		Y	Y	Y
CRPD ¹²	Y	Y		Y	Y	Y
Konventa e ILO-s nr. 190 mbi Dhunën dhe Ngacmimin ¹³	N	N		P	N	P

⁴ Ahmed, D. dhe Bulmer, E. Për International IDEA, Klauzolat e Kufizimit, Strömsborg, 2017, f. 3, në: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>.

⁵ Një traktat i Këshillit të Evropës që synon të garantojë të drejtat sociale pa diskriminim, me fokus të fortë në të drejtën për të punuar.

⁶ Pakti Ndërkombëtar i OKB-së për të Drejtat Civile dhe Politike.

⁷ Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, që synon të promovojë barazinë e personave që u përkasin pakicave në të gjitha fushat e jetës ekonomike, sociale, politike, publike dhe kulturore.

⁸ Pakti Ndërkombëtar i OKB-së për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore.

⁹ Konventa Ndërkombëtare e OKB-së për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor, duke ndaluar diskriminimin racor në të gjitha format e tij dhe duke kërkuar të garantojë barazinë përpara ligjit për të gjithë personat, pa dallim race, ngjyre, origjine kombëtare ose etnike, përfshirë të drejtën për të punuar.

¹⁰ Konventa e OKB-së për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave përmban të drejta që lidhen me punën, duke përfshirë mundësi të barabarta punësimi, kompensim të barabartë, të drejtën për sigurim social, mbrojtjen e shëndetit dhe të drejtën për kushte të sigurta pune, të drejtat e pushimit të lehonisë dhe ndalimin e largimit nga puna për shkak të shtatzënisë, pushimit të lehonisë ose statusit martesor.

¹¹ Një konventë e ILO-s që ndalon diskriminimin dhe përjashtimin mbi çdo bazë, duke përfshirë racën ose ngjyrën, gjininë, fenë, mendimin politik, origjinën kombëtare ose sociale në punësim.

¹² Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, përfshirë të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për të punuar në mënyrë të barabartë me të tjerët.

¹³ Një konventë e ILO-s që kërkon të eliminojë dhunën kundër dhe ngacmimin e punëtorëve në fuqinë punëtore. Konventa përfshin të gjithë sektorët, privatë dhe publikë, duke trajtuar ekonominë formale dhe jo-formale.

Ndikimi i Ligjit të BE-së

Në zbatim të marrëveshjeve të stabilizimit dhe asociimit midis BE-së dhe secilit vend të BP-së, secila palë kontraktuese është e detyruar të përafrojë legjislacionin e tyre vendas me *acquis* të BE-së, me qëllim anëtarësimin përfundimtar në BE. Si rezultat i këtij procesi, vendet e BP ndajnë shumë ngjashmëri në kornizat e tyre ligjore. Kjo pjesë diskuton aspektet kryesore të *acquis* të barazisë gjinore të BE-së dhe shkallën në të cilën vendet e BP kanë përafruar legjislacionin e tyre vendas në përputhje me rrethanat.¹⁴ Për lehtësi, ligjet përkatëse të vendeve për punën, mbrojtjen nga diskriminimi dhe barazinë gjinore referohen si "Ligji i Punës" ("LP"), "LMD" dhe "LBGJ", përkatësisht, megjithëse emrat e ligjeve të secilit vend ndryshojnë.

Çdo nën-pjesë përfshin një tabelë që krahason harmonizimin me *acquis* të BE sipas vendit. Në tabela, "Y" tregon se dispozita është përcaktuar qartë në ligj, "N" në një qelizë të hirtë të errët që nuk ka një dispozitë të tillë dhe "P" në një qelizë të hirtë të lehtë që dispozita është pasqyruar pjesërisht me disa parregullsi. Në **BeH**, struktura shtetërore përbëhet nga dy njësi (Federata e BeH (FBeH) dhe Republika Srpska (RS)) dhe një distrikt (Distrikti Brčko). Ata kanë struktura të ndryshme të brendshme. "S" nënkupton që dispozita është e rregulluar në nivel shtetëror. Kur nuk ka rregullim në nivel shtetëror, rregullimi brenda njësive të tjera shënohet me "FBeH", "RS" dhe "DB", përkatësisht. BeH ka një LMD dhe LBGJ të nivelit shtetëror. Megjithatë marrëdhëniet e punës nuk rregullohen në nivel shtetëror, FBeH, RS dhe DB kanë ligje të veçanta të punës. Maqedonia e Veriut shkurtrohet si "MV" dhe Mali i Zi si "M" në tabela.

Përkufizimet

Direktiva e riformuluar përcakton "diskriminimin e drejtpërdrejtë" si "ku një person trajtohet më pak favorshëm për shkak të seksit sesa një tjetër, ka qenë ose do të trajtohet në një situatë të krahasueshme". Prandaj, gjetja e diskriminimit të drejtpërdrejtë bazohet në një vlerësim të trajtimit të viktimës me një krahasues të mundshëm. Kjo bazohet në nocionin se ankuesi është trajtuar ndryshe nga një krahasues hipotetik i vendosur në mënyrë të ngjashme dhe se baza për trajtimin e diferencuar ishte një bazë e ndaluar.¹⁵ Në përgjithësi, përkufizimet në të gjitha vendet e BP janë në pajtueshmëri (Tabela 3). Duhet të theksohet se "krahasueshmëria" nuk kërkon që situatat të jenë identike. Më tej, vlerësimi i krahasueshmërisë nuk duhet të kryhet "në një mënyrë globale dhe abstrakte, por në një mënyrë specifike dhe konkrete në dritën e përfitimit në fjalë".¹⁶

"Diskriminimi indirekt" përcaktohet si "kur një dispozitë, kriter ose praktikë në dukje neutrale do t'i vinte personat e një gjinie në një disavantazh të veçantë në krahasim me personat e gjinisë tjetër, përveç nëse ajo dispozitë, kriter ose praktikë është "objektivisht e justifikuar" nga një qëllim i ligjshëm, dhe mjetet për arritjen e këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme". Të gjitha vendet e BP janë në pajtueshmëri me këtë përkufizim, megjithëse disa çështje raportohen në lidhje me mbrojtjen "objektive" që gjendet

¹⁴ Aspektet e direktivave përkatëse janë lënë jashtë për t'u përqendruar në çështjet parimore të rëndësishme për këtë Veprim. Emrat e plotë të direktivave janë shkurtuar dhe referohen si më poshtë: "Direktiva e Barazisë së Punësimit" (Direktiva 2000/43/KE), "Direktiva e Mallrave dhe Shërbimeve Gjinore" (Direktiva 2004/113/KE), "Direktiva e Sigurisë Shoqërore Gjinore" (Direktiva 79/7/KEE), "Direktiva e Pushimit Prindëror" (Direktiva 2010/18/BE) (e shfuqizuar nga Direktiva e Bilancit të Jetës në Punë me efekt nga 2 gushti 2022), "Direktiva e Punës me kohë të pjesshme" (Direktiva 97/81/KE), "Direktiva e Shtatzënisë" (Direktiva 92/85/KEE), "Direktiva e Barazisë Racore" (Direktiva 2000/78/KE), "Direktiva e Riformuluar" (Direktiva 2006/54/KE), "Direktiva e Vetëpunësimit" (Direktiva 2010/41/BE) dhe "Direktiva e Bilancit të Jetës në Punë" (Direktiva 2019/1158)

¹⁵ Paul Craig and Gráinne de Búrca, E drejta e BE-së: *Teksti, Rastet dhe Materialet*, Botimi i pestë., 2011, 869.

¹⁶ ECJ, C-147/08 Römer, 42.

në këtë përkufizim (diskutuar më poshtë). Që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, përkufizimi i **Serbisë** është harmonizuar.¹⁷

Tabela 3. Harmonizimi me Përkufizimet e BE-së në Acquis të Barazisë Gjimore

	Shqipëri	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Diskriminimi i drejtpërdrejtë (Riformulimi, Neni 2.1[a])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Diskriminimi indirekt (Riformulimi, Neni 2.1[b])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Ngacmimi (Riformulimi, Neni 2.1[c])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Ngacmimi seksual (Riformulimi, Neni 2.1[d])	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y

“Ngacmimi” përcaktohet si “kur sjellja e padëshiruar që lidhet me seksin e një personi ndodh me qëllim ose efekt të shkeljes së dinjitetit të një personi, dhe të krijimit të një mjedisi frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues”. Në të kundërt, “ngacmimi seksual” përcaktohet si “ku ndodh çdo formë e sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale ose fizike me natyrë seksuale, me qëllim ose efekt të shkeljes së dinjitetit të një personi, në veçanti kur krijohet një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues”. Të gjitha vendet e BP-së janë në pajtueshmëri me këto përcaktime. Së fundi, “udhëzimi për të diskriminuar” është i ndaluar nga Direktivat e Trajtimit të Barabartë. Megjithatë nuk jepet asnjë përkufizim në ligjin e BE-së, Agjencia e BE-së për të Drejtat Themelore dhe Këshilli i Evropës kanë dhënë udhëzime të dobishme: udhëzimet për diskriminimin “nuk duhet të kufizohen thjesht në trajtimin e udhëzimeve që janë të detyrueshme në natyrë, por duhet të shtrihen në situata përfshirëse ku ekziston një preferencë e shprehur ose një inkurajim për të trajtuar individët më pak të favorshëm për shkak të një prej bazave të mbrojtura”.¹⁸ Të gjitha vendet e BP kanë përfshirë udhëzime për të diskriminuar në kornizat e tyre kundër diskriminimit.

Ndalimi i Diskriminimit

Parimi i pagës së barabartë për punë të barabartë është një parim themelor i ligjit antidiskriminues të BE-së. “Paga” përcaktohet gjerësisht për të përfshirë konsiderata përtej pagës bazë.¹⁹ Ligji i të gjitha vendeve të BP-së është në pajtueshmëri me këtë parim. Ligji i BE-së gjithashtu ndalon diskriminimin në lidhje me kushtet e punësimit. Në përgjithësi, të gjitha diskriminimet e drejtpërdrejta dhe të tërthorta për shkak të gjinisë janë të ndaluara në qasjen në punësim (përfshirë kriteret e përzgjedhjes, kushtet e rekrutimit dhe promovimin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale), trajnimin profesional, kushtet e punës (përfshirë largimet dhe pagat) dhe përfshirjen në organizatat e punëtorëve. “Diskriminimi” përfshin ngacmimin, ngacmimin seksual, udhëzimin për të diskriminuar ose çdo trajtim më pak të

¹⁷ Më parë, ekzistonte një shqetësim se përkufizimi serb mund të interpretohej si i kufizuar në shfaqjen aktuale të disavantazhit, “duke e bërë të pamundur kundërshtimin e dispozitave të dukshme neutrale para se ato të shkaktojnë disavantazhe për viktimat aktuale” (Krstić, I., “Raporti i Vendit të Serbisë: Mosdiskriminimi”, 2021, f. 22).

¹⁸ Agjencia e BE-së për të Drejtat Themelore dhe Këshilli i Evropës, *Manual mbi të drejtën evropiane të mosdiskriminimit* (Publikimi 2018) f. 67, në:

https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG.pdf.

¹⁹ Riformulimi, Neni 2[e]; TFEU Neni 157.2. Komisioni Evropian ka propozuar një direktivë të re për të forcuar zbatimin e parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë midis burrave dhe grave. Propozimi synon të vendosë transparencën e pagave brenda organizatave, të lehtësojë zbatimin e koncepteve kryesore në lidhje me pagën e barabartë (duke përfshirë “pagën” dhe “punën me vlerë të barabartë”), dhe të forcojë mekanizmat e zbatimit.

favorshëm të një gruaje në lidhje me shtatzëninë ose pushimin e lehonisë. Të gjitha vendet e BP janë përgjithësisht në pajtueshmëri me këtë ndalim (Tabela 4).²⁰

Një aspekt vendimtar i ligjit kundër diskriminimit të BE-së është ndalimi i "viktimizimit". Kjo i referohet masave për të mbrojtur punonjësit kundër largimit nga puna ose trajtimeve të tjera të padrejta nga punëdhënësit si reagim ndaj një ankese ose procedimi ligjor që synon zbatimin e pajtueshmërisë me parimin e trajtimit të barabartë. Masat e tilla mund të jenë të paçmueshme për viktimat në dhënien e mbrojtjes kundër humbjes së vendit të punës ose hakmarrjes dhe rrjedhimisht sigurinë në bërjen e një kërkesë. Pajtueshmëria me këtë koncept është arritur nga **Shqipëria, Kosova dhe MV**. Çështje të ngjashme janë të identifikueshme në **BeH** dhe **Malin e Zi**; ndërsa secili nga këto vende e ka përfshirë konceptin në ligjin e tyre, dispozitat përkatëse janë hartuar ngushtë dhe duhet të zgjerohen për të mbuluar të gjitha llojet e trajtimit negativ apo pasojat që vijnë nga procedura të tilla, siç thuhet në Direktivat e Trajtimit të Barabartë të BE.²¹ Në **Serbi**, dispozitat e LMD-së dhe LBGJ-së për viktimizimin e ngatërrojnë këtë koncept me atë të diskriminimit dhe duhet të ndryshohen për të qenë më në përputhje me Direktivat e BE-së për Trajtimin e Barabartë.²²

Një çështje kryesore në pajtueshmëri ka të bëjë me transpozimin e ndalimit të diskriminimit në lidhje me vetëpunësimin. Vetëm **Shqipëria** dhe **BeH** janë në pajtueshmëri të plotë me Direktivën e Vetëpunësimit. Në **Serbi**, megjithëse LMD nuk i drejtohet vetëpunësimit, ligje të tjera në një farë mase dhe qeveria prezantuan masa të ndryshme për të nxitur vetëpunësimin në vitin 2020.²³ **Mali i Zi** nuk e ka transpozuar këtë parim,²⁴ dhe çështjet ekzistojnë me kufizimet e ligjit në **Kosovë**,²⁵ dhe **MV**.²⁶ Tabela 4 përmbledh harmonizimin e legjislacionit të BP me *acquis* të BE-së në lidhje me ndalimin e diskriminimit.

Tabela 4. Harmonizimi me <i>Acquis</i> të BE-së në lidhje me ndalimin e diskriminimit						
	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë të pagës bazuar në gjininë për të njëjtën punë, ose për punë të cilës i atribuohet vlerë e barabartë (Riformulimi, Neni 4; Neni 157.1 i TFEU)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y

²⁰ Diskriminimi i shtatzënisë më parë nuk ishte i ndaluar në mënyrë eksplicite në kornizën serbe (Krstić, I., *Raporti i Vendit të Serbisë: Barazia gjinore*, 2021, f. 14). LBGJ i ri tani ndalon haptazi diskriminimin bazuar në shtatzëninë si dhe pushimin prindëror. Vini re se LPD shqiptare tani përfshin forma të ndryshme shtesë të diskriminimit, duke përfshirë ngacmimin seksual. Ngacmimet seksuale më parë mbulohehin nga LBGJ-ja shqiptare.

²¹ OSBE dhe ODIHR, *Përmbledhje e legjislacionit kundër diskriminimit në Ballkanin Perëndimor*, f. 16-17 në: <https://www.osce.org/odihr/117801?download=true>; Kostić-Mandić, M., "Raporti i vendit të Malit të Zi: Mosdiskriminimi", 2021, f. 75.

²² Krstić, I., "Raporti i Vendit të Serbisë: Mosdiskriminimi", 2021, f. 68.

²³ Masat përfshinin kredi të favorshme, grante, këshilla profesionale, mbështetje dhe norma tatimore të favorshme (Krstić, I., "Raporti i Vendit të Serbisë: Mosdiskriminimi", 2021, f. 34).

²⁴ Simović-Zvicer, V., "Raporti i vendit të Malit të Zi: Barazia gjinore", 2021, f. 66.

²⁵ LmD dhe LPGJ përfshijnë vetëpunësimin brenda fushës së tyre. Sidoqoftë, koncepti i kapacitetit të të vetëpunësuarve nuk është transpozuar saktë në ligjin kosovar (Clegg le Divellec, S. dhe Miller, K. për RrGK, *Progresi i Kosovës në harmonizimin e ligjeve të saj me Acquis të Barazisë Gjinore të Bashkimit Evropian*, RrGK, 2017, f. 27, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171108105226438.pdf>).

²⁶ Vetëpunësimi nuk përmendet në mënyrë eksplicite në Ligjin e Punës ose legjislacionin kundër diskriminimit, por "parimi i trajtimit të barabartë në vetvete përfshihet në këto tri ligje; prandaj, teorikisht, çdo diskriminim seksual mund të kundërshtohet" (Kotevska, B., "Raporti i Vendit të Maqedonisë së Veriut: Barazia gjinore" 2021, f. 56).

Tabela 4. Harmonizimi me Acquis të BE-së në lidhje me ndalimin e diskriminimit						
	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në bazë të seksit në qasjen në punësim, aftësimin profesional, kushtet e punës dhe anëtarësim/përfshirje në organizatat e punëtorëve (Riformulimi, Neni 14.1)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Ndalimi i mësipërm përfshin ngacmimin, ngacmimin seksual, udhëzimin për të diskriminuar, ose ndonjë trajtim më pak të favorshëm të një gruaje në lidhje me shtatzëninë ose pushimin e lehonisë (Riformulimi, Neni 2.2)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Ndalimi i viktimizimit në çështjet e punësimit dhe profesionit (Riformulimi, Neni 24)	Y	P(S)	Y	Y	P	P
Ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë për shkak të gjinisë, në çështje të tilla si krijimi i një biznesi ose çdo formë tjetër e veprimtarisë së vetëpunësuar (Direktiva e Vetëpunësimit, Neni 4)	Y	Y(S)	P	P	N	P
Ndalimi i diskriminimit për shkak të fesë ose besimit , aftësisë së kufizuar , moshës , orientimit seksual (Direktiva e Barazisë së Punësimit, Nenet 1-7) origjina etnike ose racore (Direktiva për Barazi Racore, Nenet 1-5) në punësim dhe profesion.	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Ndalimi i diskriminimit në bazë të "seksit" përfshin identitetin gjinor (shih rastet C-13/94, C-17/01, dhe C-423/04)	Y	Y (FBeH, RS, BD)	Y	Y	Y	Y
Ndalimi i punëtorëve me kohë të pjesshme që të trajtohen më pak favorshëm se punëtorët me kohë të plotë të krahasueshëm në lidhje me kushtet e punës (Direktiva e Punës me kohë të pjesshme, Klauzola 4)	Y	Y (FBeH, RS, BD)	Y	Y	Y	Y

Ndërsa ky raport fokusohet në diskriminimin në bazë gjinore, ligji i BE-së ndalon në mënyrë të barabartë diskriminimin në punësim dhe profesion për shkak të fesë, besimit, aftësisë së kufizuar, moshës, orientimit seksual dhe origjinës racore ose etnike. Në përgjithësi, të gjitha vendet e BP-së i kanë përfshirë këto si baza të mbrojtura në LMD-të e tyre.²⁷ Ndërsa diskriminimi i bazuar në identitetin gjinor nuk është i ndaluar në mënyrë eksplicite në Direktivat e Trajtimit të Barabartë, Preambula 3 e Direktivës së Riformuluar dhe jurisprudenca e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë (GJED)²⁸ kanë përcaktuar se ndalimi i diskriminimit bazuar në "seks" përfshin ripërcaktimin e gjinisë. Ligji i secilit vend të BP-së e pasqyron në mënyrë

²⁷ Nocioni i diskriminimit bazuar në orientimin seksual në LMD serb mbulon vetëm deklarin e orientimit seksual dhe jo trajtimin e barabartë pavarësisht nga orientimi seksual i supozuar, ose shprehja e tij publike. Sidoqoftë, që nga publikimi i fundit i këtij raporti, diskriminimi i bazuar në orientimin seksual është njohur si një formë e rëndë e diskriminimit, dhe punëdhënësit tani janë të detyruar të marrin masa, nëse është e nevojshme, për të siguruar qasje, pjesëmarrje, zhvillim profesional dhe avancim për punonjësit që janë "në pozitë të pabarabartë" për shkak të orientimit seksual. Në MV, LMD i ri ka përfshirë në mënyrë eksplicite orientimin seksual (dhe identitetin gjinor) si karakteristikë e mbrojtur. Në Malin e Zi, pozita e çifteve të të njëjtit seks është forcuar përmes miratimit të Ligjit mbi Partneritetin Jetësor të Personave të të Njëjtit Seks, i cili u miratua në vitin 2020.

²⁸ Shih: C-13/94 *P kundër S dhe Cornwall County*; C-117/01 *K.B. kundër N.H.S.*; C-423/04 *Sarah Margaret Richards kundër Sekretarit të Shtetit për Punë dhe Pensione*.

adekuate këtë.²⁹ Të gjitha vendet e BP-së, krahas kësaj, ndalojnë "diskriminimin e shumëfishtë" (d.m.th., diskriminimin ndaj një personi në bazë të më shumë se një baze të mbrojtur). Ligji i BE-së aktualisht nuk parashikon diskriminim të shumëfishtë, megjithëse një qasje ndërsektoriale inkurajohet në Planin e Veprimit Gjinnor III të BE-së.

Veprimi Pozitiv dhe Përrjashtimet

Ligji i BE-së jep disa justifikime për trajtim diskriminues. Një masë diskriminuese indirekte mund të mbështetet nëse vendoset një "justifikim objektiv". Ligji i BE-së nuk përcakton në mënyrë specifike se çfarë mund të përbëjë një justifikim objektiv. GJED ka dhënë disa udhëzime duke formuar një test në vendimin e saj në *Bilka*³⁰: (i) masa duhet t'i përgjigjet një "nevoje reale" të punëdhënësit, (ii) masa duhet të jetë e përshtatshme për të arritur objektivat që ajo ndjek dhe (iii) duhet të jetë e nevojshme për të arritur këto objektiva. Në kontekstin e diskriminimit në bazë të seksit, një kosto ekonomike ose preferenca e klientit zakonisht nuk do të justifikojë diskriminimin indirekt, pasi standardi i justifikimit është i lartë. Për shembull, GJED nuk u ka dhënë rëndësi argumenteve lidhur me koston më të lartë të sigurimit të pagave të barabarta midis grave dhe burrave për qeveritë, ekonomitë apo ndërmarrjet private.³¹ Të gjitha vendet e BP-së e kanë transpozuar këtë justifikim në mënyrë korrekte (Tabela 5), përveç **Shqipërisë** dhe **BeH-së**, ku përrjashtimet janë hartuar shumë gjerësisht, si përrjashtime të përgjithshme të zbatueshme për të gjitha format e diskriminimit.

Një masë diskriminuese gjithashtu mund të justifikohet bazuar në një "kërkesë profesionale të vërtetë dhe përcaktuese". Kjo do të thotë se diskriminimi i drejtpërdrejtë mund të justifikohet kur natyra e një roli specifik e bën atë të papërshtatshëm për një person me karakteristika të veçanta, me kusht që objektivi i ndjekur të jetë i ligjshëm dhe kërkesa të jetë proporcionale. Ndërsa në përgjithësi vendet e BP e kanë transpozuar siç duhet këtë justifikim, në **Malin e Zi** dhe **Serbi** ligji nuk thotë shprehimisht se kërkesat e vërteta të punës duhet të jenë në pajtueshmëri me parimin e proporcionalitetit, duke e bërë testin kështu më pak rigoroz.³²

Tabela 5. Veprimi Pozitiv dhe Përrjashtimet

	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Dispozita për veprim pozitiv për të lejuar barazinë e plotë midis grave dhe burrave në jetën e punës (Riformulimi, Neni 3)	Y	P(S)	Y	Y	Y	Y
Përrjashtimi i justifikuar objektiv për diskriminim të tërthortë në çështjet e punësimit dhe profesionit (Riformulimi, Neni 2.1[b])	P	P(S)	Y	Y	Y	Y
Kërkesa e vërtetë për përrjashtim nga puna për diskriminim në aspektin e qasjes në punësim (Riformulimi, Neni 14.2)	Y	Y(S)	Y	Y	P	P

Masat e veprimit pozitiv (të njohura edhe si "veprime afirmative") synojnë të eliminojnë barrierat diskriminuese dhe në këtë mënyrë të përmirësojnë pozicionin e grupeve

²⁹ Vini re se që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, ndryshimet në LMD shqiptare kanë vendosur baza të reja të mbrojtura (të tilla si jetesa me HIV/AIDS dhe shtetësia).

³⁰ C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH kundër Weber von Hartz* (1986).

³¹ C-43/75 Defrenne.

³² Për Malin e Zi, shih: Kostić-Mandić, M., *Raporti i Vendit për Malin e Zi: Mosdiskriminimi*, 2020, f. 55. Kostić-Mandić sugjeron se koncepti është ende në përputhje me direktivat e trajtimit të barabartë të BE-së pavarësisht nga mungesa e parimit të proporcionalitetit pasi "mund të interpretohet se ligjëvënës kishte parasysh parimin e proporcionalitetit". Nëse kjo do të ishte e mjaftueshme për të siguruar që proporcionaliteti të konsiderohet në mënyrë adekuate në praktikë është e paqartë. Përi Serbinë, shih: Krstić, I., *Raporti i Vendit për Serbinë: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 47.

sociale që kanë pësuar diskriminim sistematik. Ligji i BE-së lejon, por nuk mandaton masa të tilla. Të gjitha vendet e BP parashikojnë veprim pozitiv në kornizat e tyre ligjore, megjithëse detajet ndryshojnë gjerësisht.³³ Në **BeH** siç raportohet ligji nuk është në pajtueshmëri me Direktivën e Riformuar dhe kërkon qartësi të mëtijshme lidhur me kushtet në të cilat mund të përdoren masat e veprimit pozitiv.³⁴

Të drejtat e lidhura me lehoninë dhe të drejtat e pushimit për prindërit dhe kujdestarët

Acquis i BE-së për barazinë gjinore ofron disa mbrojtje në lidhje me shtatzëninë dhe lehoninë. Në vend të një përjashtimi për trajtim të barabartë, këto mbrojtje shihen si një mjet për të siguruar zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për gratë dhe burrat në lidhje me qasjen në punësim dhe kushtet e punës.³⁵ Udhëzimet nga Rrjeti Evropian i Ekspertëve Ligjorë për Barazinë Gjinore dhe Mosdiskriminimin duhet të theksohen:

...një pushim lehonie shumë i gjatë mund të pengojë një ndarje të balancuar të përgjegjësiave dhe mundësiave familjare në tregun e punës. Një kombinim i pushimit të lehonisë që nuk është tepër i gjatë, pushimit atëror, pushimit të prindërve dhe pushimit të kujdesit për fëmijët mund të parandalojë pengesa të tilla.³⁶

Në pajtueshmëri me Direktivën e Shtatzënisë, e drejta për pushim lehonie është një minimum prej 14 javësh, duke përfshirë një periudhë të detyrueshme prej të paktën dy javësh.³⁷ Siç tregohet në Tabelën 6, kërkesat e detyrueshme minimale të vendeve të BP-së janë mesatarisht 10 javë (duke filluar nga 28 ditë deri në 98 ditë). Përjashtimisht, **Kosova** nuk ka ndonjë periudhë të detyrueshme.³⁸ Periudha maksimale e lejuar në secilin vend të BP është 12 muaj, me përjashtim të **MV**, ku maksimumi është nëntë muaj. Disa vende parashikojnë pushim shtesë kur një nënë lind më shumë se një fëmijë në të njëjtën kohë. Kur në **Shqipëri** lind më shumë se një fëmijë, periudha maksimale e pushimit prej 12 muajsh rritet në 390 ditë. Pushimi maksimal në **MV** rritet nga nëntë në 15 muaj. Në **BeH**, niveli maksimal shtetëror nuk rritet në qoftë se lindin më shumë fëmijë, por në **RS** një punonjëse ka të drejtë për gjashtë muaj shtesë pushim në qoftë se ka binjakë, si edhe për çdo fëmijë shtesë të lindur, duke filluar nga fëmija i saj i tretë. Ligji në **Serbi** parashikon një rritje nga një në dy vjet në një sërë rrethanash: në qoftë se një grua ka lindur përpara dhe në një lindje të mëvonshme lind binjakë ose më shumë fëmijë; në qoftë se një grua lind tre ose më shumë fëmijë në lindjen e saj të parë; në qoftë se një grua lind fëmijën e saj të tretë (jo domosdoshmërisht duke përfshirë binjakë ose trenjakë) dhe për çdo fëmijë të sapolindur pas kësaj. Nuk ka rritje as në **Kosovë**, as në **Mal të Zi**.³⁹

³³ Që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, MV ka reformuar dispozitën e veprimit pozitiv të LMD-së së saj, së bashku me listën e saj të gjerë të përjashtimeve të kritikuar më parë, duke përmirësuar kështu harmonizimin (Kotevska, B., "Ligji i ri për Parandalimin dhe Mbrojtjen kundër Diskriminimit", 2019).

³⁴ Šimonović Einwalter, T. and Selanec, G., "Përafrimi i Ligjit për Ndalimin e Diskriminimit me *acquis* të BE-së", Sarajevo, 2015, në: <http://eu-monitoring.ba/en/alignment-of-the-law-on-prohibition-of-discrimination-with-the-eu-acquis-expert-analysis-on-alignment/>.

³⁵ Chopin, I. and Germaine, C., "Analizë krahasuese e të drejtës për mosdiskriminim në Evropë 2017, *Komisioni Evropian*", 2017, f. 32.

³⁶ Böök, B., Burri, S., Senden, L. and Timmer, A., "Analizë krahasuese e të drejtës për barazi gjinore në Evropë", 2020, f. 77.

³⁷ Direktiva e shtatzënisë, neni 8.

³⁸ Megjithëse nuk përfshihet minimumi i detyrueshëm në LP, një dispozitë ekuivalente brenda një rregulloreje të zbatueshme vetëm për nëpunësit civilë duket se sugjeron një minimum të detyrueshëm prej 28 ditësh para lindjes.

³⁹ Megjithatë, LP e Malit të Zi i lejon të dy prindërit të përdorin 70 ditë pushim lehonie pas lindjes kur lindin dy ose më shumë fëmijë.

Pushimi prindëror është pushimi nga puna për prindërit që lidhet me lindjen ose adoptimin e një fëmije për t'u kujdesur për atë fëmijë.⁴⁰ Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës kërkon që pushimi prindëror të jepet si një e drejtë individuale e të dy prindërve për një periudhë prej të paktën katër muajsh pas lindjes ose birësimit të një fëmije. Të paktën dy nga katër muajt duhet të jenë të patransferueshëm te prindi tjetër. Pushimi prindëror mund të merret para se fëmija të arrijë moshën e caktuar, deri në tetë vjeç. Prindërit kanë të drejtë të kërkojnë të marrin pushim prindëror në mënyra fleksibile (për shembull, "me kohë të plotë ose 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").⁴¹ Pushimi prindëror duhet të paguhet në një nivel të paktën ekuivalent me atë që punëtori në fjalë do të merrte në rast të një ndërprerjeje në aktivitetet e punëtorit për shkaqe të lidhura me shëndetin, subjekt i çdo tavani të përcaktuar në ligj. Kompensimi gjatë pushimit mund të varet nga një periudhë minimale shërbimi, por nuk mund të kalojë gjashtë muaj menjëherë para datës së pritshme të lindjes së fëmijës. Ky standard nuk është përmbushur nga asnjë vend i BP-së.

Që nga publikimi i fundit i këtij raporti, **Mali i Zi** ka marrë një qasje të re ndaj pushimit të lehonisë dhe prindëror. Pas 98 ditëve të detyrueshme të pushimit të lehonisë për nënat, të dy prindërit ndajnë një periudhë pushimi prindëror deri në një vit. Të dy prindërit kanë të drejtë të përdorin pushimin prindëror në pjesë të barabarta; megjithatë, vetëm një muaj është i patransferueshëm.⁴² Kompensimi gjatë kohës që jeni me pushim prindëror është i barabartë me pagesën gjatë kohës që mungoni në punë për shkak të paaftësisë së përkohshme. Marrëveshjet e reja në përgjithësi janë në pajtueshmëri me Direktivën e Shtatzënisë, por nuk janë në pajtueshmëri me Direktivën e Bilancit të Punës dhe Jetës, pasi periudha e patransferueshme është e pamjaftueshme. Rregullimet e reja kërkojnë që pushimi prindëror të merret në vitin menjëherë pas lindjes së fëmijës. Në parim, kjo nuk bie ndesh me Direktivën e Bilancit të Punës dhe Jetës, pasi shtetet kanë të drejtë të përcaktojnë moshën e një fëmije deri në të cilën prindërit mund të marrin pushim prindëror, me kusht që mosha të përcaktohet "me qëllim që secili prind të jetë në gjendje të ushtrojë të drejtën e tij për pushim prindëror në mënyrë efektive dhe në mënyrë të barabartë." Megjithatë, marrëveshjet e reja ofrojnë një interpretim kufizues të këtij parimi dhe mundësisht nuk arrijnë të pasqyrojnë fleksibilitetin e parashikuar nga Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës.⁴³ Brenda kornizës **shqiptare**, e drejta për të përdorur pushimin prindëror është në parim i patransferueshëm midis prindërve për të paktën një nga katër muaj. Megjithatë, pushimi është i papaguar dhe se prindi duhet të ketë punuar për 12 muaj para lindjes së fëmijës.⁴⁴

Në **BeH**, të drejtat e pushimit në **RS** dhe **FBeH** mund t'i transferohen prindit tjetër për një periudhë të caktuar, por kjo quhet "pushim i lehonisë" në vend të "pushim prindëror". Për më tepër, e drejta e baballarëve për të përdorur pushimet prindërore në të dy njësitë nuk rregullohet si një e drejtë e patransferueshme, por më tepër si çështje e marrëveshjes së prindërve. Në **Kosovë**, një baba mund të ushtrojë të drejtën e pushimit prindëror vetëm nëse nëna "vdes ose braktis fëmijën para përfundimit të pushimit të lehonisë", ose nëse nëna pranon t'ia përcjellë të drejtat babait. Në mënyrë të ngjashme, në **Serbi**, ligji parashikon që një baba mund të ushtrojë të drejtën e pushimit prindëror vetëm nëse nëna "braktis fëmijën, vdes ose pengohet të kujdeset për fëmijën për arsye të tjera të justifikuara (vuajtja e dënimit me burg, të qenit e sëmurë rëndë, etj.)". Në **MV**, vetëm nëna ka të drejtë për pushim

⁴⁰ Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Neni 3.1(b).

⁴¹ Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Preambulë 23.

⁴² Një muaj duke qenë i transferueshëm është në përputhje me paraardhësin e Direktivës së Bilancit të Jetës së Punës, Direktivës së Pushimit Prindëror.

⁴³ Vini re se LP lejon që një prind të mungojë në punë pa kompensim deri sa fëmija të mbush tre vjeç (neni 138).

⁴⁴ Ligji në Shqipëri është në përputhje me dispozitat përkatëse sipas Direktivës së Pushimit Prindëror, që është shfuqizuar vetëm kohët e fundit nga Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës (në fuqi nga 2 gushti 2022).

prindëror; një baba ka të drejtë të marrë pushim prindëror vetëm nëse nëna nuk e përdor atë.

Të drejtat e WB për pushim atëror gjithashtu bien poshtë në përmbushjen e minimumit 10 ditë të kërkuara nga Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës. Në **Shqipëri**, baballarët kanë të drejtë vetëm për tri ditë pushim me pagesë. Në **Kosovë**, periudha është dy ose tri ditë të paguara,⁴⁵ me deri në dy javë të papaguara.⁴⁶ Në **BeH**, baballarët kanë pesë ditë pune. Në **Malin e Zi**, kohëzgjatja e pushimit atëror të paguar rregullohet nga një marrëveshje kolektive, por zakonisht është pesë ditë pune.⁴⁷ Si në **MV** ashtu edhe në **Serbi**, baballarët mund të marrin deri në shtatë ditë pushim me pagesë.

Ligji në të gjitha vendet e BP ndalon trajtimin më pak të favorshëm ose largimin pas një kërkese për, ose marrjen e, pushimit prindëror ose pushimit atëror, siç kërkohet nga Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës. Direktiva e Shtatzënisë siguron të njëjtën mbrojtje nga largimi gjatë shtatzënisë dhe pushimit të lehonisë, dhe kjo është zbatuar nga të gjitha vendet e BP.

Direktiva e Riformuar parashikon që në fund të pushimit të lehonisë, punëtorët kanë të drejtë të kthehen në punën e tyre ose në një pozicion ekuivalent me kushte jo më pak të favorshme, dhe të përfitojnë nga çdo përmirësim në kushtet e punës për të cilat ata do të kishin të drejtë gjatë mungesës së tyre. Ligji në **Shqipëri**, **BeH**, **Kosovë**, **Mal të Zi** dhe **Serbi** është në pajtueshmëri me këtë dispozitë (Tabela 6).⁴⁸ Në **MV**, nuk ka asnjë dispozitë për përfitimin e përmirësimit të kushteve të punës.⁴⁹

Tabela 6. Të drejtat e pushimit prindëror, të lehonisë, atëror dhe të birësimit

	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
E drejta për minimum 14 javë pushim lehonie , duke përfshirë periudhën e detyrueshme prej të paktën dy javësh (Direktiva për Shtatzëni, Neni 8)	Të detyrueshme 98 ditë, maks. 12 muaj	Të detyrueshme 28 ditë, maks. 12 muaj (RS; FBeH)	Pa periudhë të detyrueshme, maks. 12 muaj.	Të detyrueshme 73 ditë, maks. 9 muaj	Të detyrueshme 98 ditë, maks. 12 muaj.	Të detyrueshme 3 muaj, maks. 12 muaj.
Pushimi prindëror i paguar e dhënë si një e drejtë individuale e të dy prindërve për katër muaj, dhe i patransferueshëm për dy nga katër muajt (Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Neni 5 dhe 8)	P	N	N	N	P	N
E drejta për 10 ditë pushim të paguar atëror (Direktiva e	N	N	N	N	N	N

⁴⁵ LP i Kosovës (Nr. 03/L-212) parashikon që baballarët mund të marrin dy ditë pushim me pagesë për lindjen ose birësimin e një fëmije, ndërsa një nen tjetër parashikon tri ditë pushim me pagesë për të gjithë punonjësit pas lindjes së fëmijës së tyre (shih nenet 50.2.1 dhe 39.1.3).

⁴⁶ Po aty, neni 50.2.2.

⁴⁷ Simović-Zvicer, V., *Raporti i Vendit i Malit të Zi: Barazia gjinore*, 2021, f. 57.

⁴⁸ LBGJ serbe më parë parashikonte se mungesa në punë për shkak të shtatzënisë dhe prindërimit nuk mund të ishte një arsye për caktimin e një personi me një punë të papërshtatshme ose ndërprerjen e kontratës së tyre. LBGJ e përditësuar është harmonizuar me Direktivën e Riformuar.

⁴⁹ Kotevska, B., *Raporti i Vendit i Maqedonisë së Veriut: Barazia gjinore*, 2021, f. 39. Kotevska sugjeron se ligji teorikisht mund të lejojë një interpretim të tillë. Sidoqoftë, mosveprimi i kësaj të drejte eksplicite ka të ngjarë ta bëjë dukshëm më të vështirë për punëtorët që të marrin përfitime të tilla.

Tabela 6. Të drejtat e pushimit prindëror, të lehonisë, atëror dhe të birësimit						
	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Bilancit të Punës dhe Jetës, Neni 4 dhe 8)						
Dispozita për t'u mbrojtur nga trajtimi më pak i favorshëm ose largimi në aplikimin për, ose marrjen e, pushimit prindëror ose atëror (Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Neni 11 dhe 12)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Ndalimi i largimit nga puna nga fillimi i shtatzënisë deri në përfundimin e pushimit të lehonisë, përveç në rrethana të jashtëzakonshme (Direktiva e Shtatzënisë, Neni 10)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
E drejta për t'u kthyer në punë në fund të pushimit të lehonisë , ose në një pozicion ekuivalent me kushte jo më pak të favorshme, dhe për të përfituar nga çdo përmirësim në kushtet e punës që do të kishte të drejtë gjatë mungesës (Riformulimi, Neni. 15)	Y	Y	Y	P	Y	Y
Të njëjtat të drejta për t'u kthyer në punë në përfundim të pushimit prindëror ose atëror si më sipër (Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Neni 10.2)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Kur ekzistojnë të drejta të veçanta për pushim birësimi , të njëjtat të drejta për kthim në punë dhe mbrojtje nga largimi nga puna si më sipër (Riformulimi, Neni 16)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
E drejta për pushim 5 ditor për kujdestarët (Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Neni 6)	30 ditë (të papaguara)	5 ditë (BD; RS); 7 ditë (FBeH)	N	N	P	7 ditë

Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës parashikon të njëjtat të drejta për t'u kthyer në një punë në fund të pushimit prindëror ose të pushimit atëror si më sipër. Vendet e BP-së janë në përgjithësi në pajtueshmëri me këtë dispozitë.⁵⁰

Kur krijohen të drejta të veçanta për pushimin e birësimit, Direktiva e Riformuluar kërkon të njëjtat të drejta pas kthimit në punë dhe mbrojtje nga largimi nga puna siç thuhet. Ligji në të gjitha vendet e BP-së është në pajtueshmëri me këtë kërkesë.⁵¹

Direktiva e Shtatzënisë përshkruan një procedurë për identifikimin e rreziqeve që lidhen me shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve që janë shtatzëna, ushqejnë me gji ose kanë lindur kohët e fundit. Së pari, duhet të parashikohet një vlerësim i rreziqeve që lidhen me shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve. Kur konstatohet një rrezik, punëdhënësit duhet të ndërmarrin veprimet e duhura duke rregulluar përkohësisht orët ose kushtet e punës, duke e lëvizur personin në një punë tjetër ose duke i dhënë pushim. Punëtorët nuk janë të detyruara të kryejnë punë gjatë natës dhe duhet të kenë mundësi të transferohen në punë gjatë ditës ose të marrin pushim. Të gjitha vendet e BP janë përgjithësisht në pajtueshmëri me këto të drejta. Sidoqoftë, edhe pse një dispozitë e vlerësimit të rrezikut përfshihet sipas Ligjit për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë në **Kosovë**, ajo është e shprehur gjerësisht dhe jo specifike për punonjëset shtatzëna dhe ato që ushqejnë me gji. Punonjëset shtatzëna dhe ato që ushqejnë me gji përmenden vetëm në mënyrë specifike në kërkesat e njoftimit. Kur konstatohen rreziqe, Ligji i Punës aktualisht përcakton vetëm ndalimin e punës. Dispozita duhet të ndryshohet për të siguruar që punonjësit t'i jepet një detyrë tjetër. Një çështje e zakonshme identifikohet me dispozitën për të marrë pushim për të marrë pjesë në ekzaminimet para lindjes, nëse ekzaminime të tilla duhet të bëhen gjatë orarit të punës. Më parë këtë e kishin përfshirë në kornizat e tyre vetëm **Shqipëria** dhe **Serbia**. Që nga publikimi i fundit i këtij raporti, **Mali i Zi** ka ndryshuar kornizën e tij për t'u siguruar punonjëseve shtatzëna një ditë pushimi të paguar në muaj për të ndjekur ekzaminimet para lindjes.

Direktiva e Bilancit të Jetës së Punës parashikon pesë ditë të "pushimit të kujdestarëve" në vit për punëtorët, që do të thotë pushim nga puna "për të siguruar kujdes personal ose mbështetje për një të afërm, ose për një person që jeton në të njëjtën familje me punëtorin, dhe që ka nevojë për kujdes të rëndësishëm ose mbështetje për një arsye serioze mjekësore, siç përcaktohet nga secili Shtet Anëtar."⁵² Ndërsa nuk ka asnjë detyrim që pushimi i kujdestarëve të paguhet, shtetet "inkurajohen të paraqesin një pagesë të tillë ose një pagesë në mënyrë që të garantojnë marrjen efektive të së drejtës nga kujdestarët, veçanërisht nga burrat."⁵³

MV⁵⁴ dhe **Kosova**⁵⁵ nuk janë ende në pajtueshmëri me këtë aspekt të Direktivës së Bilancit të Jetës dhe Punës. Ligji në **Serbi** pasqyron saktë kërkesat e Direktivës së Bilancit të Jetës dhe Punës dhe siguron shtatë ditë pushim të paguar për kujdestarët për punëtorët. Ligji në **BeH** është përgjithësisht në pajtueshmëri. **BD** siguron deri në pesë ditë pushim me pagesë të kujdestarëve, **RS** siguron deri në pesë ditë pushim të kujdestarëve me pagesë me opsionin që kjo të zgjatet nga punëdhënësi për "arsye të justifikueshme" dhe **FBeH** siguron deri në shtatë ditë pushim me pagesë të kujdestarëve.

⁵⁰ Kjo mbrojtje më parë nuk ishte përmendur shprehimisht në ligjin serb. LBGJ e përditësuar ka zgjeruar shprehimisht të njëjtat të drejta për punëtorët që kthehen në punë nga çdo pushim për kujdesin e fëmijëve.

⁵¹ Prindërit birësues më parë nuk ishin të mbrojtur haptazi në ligjet serbe apo malazeze. Përditësimet në kornizat përkatëse që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti kanë zgjeruar shprehimisht të njëjtat të drejta për prindërit adoptues (Serbi, LBGJ, Neni 33; Mali i Zi, LP, Neni 130).

⁵² Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Neni 3.1(c).

⁵³ Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës, Preambulë 32. Vini re se Komisioni Evropian fillimisht kërkoi që pushimi i kujdestarëve të kompensohet të paktën në nivelin e pagës së të sëmurve (Propozimi i Komisionit Evropian për një Direktivë për ekuilibrin punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/BE (COM (2017) 253 final) f. 10).

⁵⁴ Kotevska, B., *Raporti i vendit të Maqedonisë së Veriut: Barazia gjinore*, 2021, f. 46.

⁵⁵ Ryan, D. Për RrGK, *Zgjerimi i Zgjedhjeve përmes Politikave Familjare: Raporti Analitik i Kosovës*, 2021, f. 9.

Shqipëria u siguron punëtorëve 30 ditë pushim të papaguar kur një anëtar i familjes, bashkëjetues, paraardhës i drejtpërdrejtë ose pasardhës ka një "sëmundje të rëndë". Kjo periudhë pushimi është dukshëm më bujare se Direktiva e Bilancit të Punës dhe Jetës. Megjithatë, është për të ardhur keq që pushimi është i papaguar sepse, siç theksohet nga COFACE:

Kur pushimet nuk paguhen, vetëm ata që mund ta përballojnë atë do t'i marrin ato ose, në një ekonomi familjare, personi që fiton më pak do të marrë pushimin për të minimizuar humbjen e të ardhurave. Për shkak të problemeve strukturore të tregut të punës, si ndarja gjinore dhe hendeku gjinor i pagave, dhe një ndarje tradicionale e roleve midis burrave dhe grave, këta të fundit janë ata që fitojnë më pak dhe për këtë arsye ata që marrin pushimin në shumicën e rasteve.⁵⁶

Në **Malin e Zi**, pushimi i kujdestarëve mund të merret kur një anëtar i afërt i familjes (bashkëshortët, fëmijët, vëllezërit dhe prindërit) ka një sëmundje të rëndë (e përcaktuar si një sëmundje për të cilën kujdesi shëndetësor ofrohet plotësisht nga fondet e sigurimit të detyrueshëm shëndetësor). Ky përkufizim aktual i anëtarit të familjes së menjëhershme është shumë kufizues dhe duhet të ndryshohet. Përfshirja e "personave që jetojnë në të njëjtën familje" është veçanërisht e rëndësishme për çiftet e të njëjtit seks,⁵⁷ por gjithashtu mund të jetë e rëndësishme të merren parasysh rastet në të cilat familjet e shumta ose të zgjeruara jetojnë së bashku.⁵⁸ Pushimi i kujdestarëve paguhet dhe kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje kolektive ose kontratë pune. Kontrata e Përgjithshme Kolektive përcakton shtatë ditë pushim për kujdestarët.

Tabela 7. Të Drejtat e Lidhura me Lehoninë⁵⁹						
	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Sigurimi për vlerësimin e rreziqeve që lidhen me shëndetin dhe sigurinë e punëtorëve (Direktiva e Shtatzënisë, Neni 4)	Y	Y	P	Y	Y	Y
Kur gjendet rreziku, dispozita për të ndërmarrë veprimet e duhura duke përshtatur përkohësisht orët ose kushtet e punës, duke kaluar në një punë tjetër ose duke dhënë pushim (Direktiva e Shtatzënisë, Neni 5)	Y	Y (RS; FBeH)	P	Y	Y	Y
Dispozita për të siguruar që punonjëset shtatzëna dhe ato që ushqejnë me gji nuk janë në asnjë rrethanë të detyruara të kryejnë detyra për të cilat ka rrezik për shëndetin ose sigurinë (Direktiva e Shtatzënisë, Neni 6)	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Dispozita për të siguruar që punëtorët nuk janë të detyruara të kryejnë punë gjatë natës , por mund të transferohen në punë gjatë ditës ose pushim (Direktiva e Shtatzënisë, Neni 7)	Y	P	Y	Y	Y	Y
Sigurimi i kohës së lirë për të marrë pjesë në ekzaminimet para lindjes, nëse këto ekzaminime duhet të bëhen gjatë orarit të punës (Direktiva e Shtatzënisë, Neni 9)	Y	N	N	N	Y	Y

⁵⁶ COFACE, "Vlerësimi i pakos së Komisionit Evropian për Ekuilibrin Punë-Jetë", 2017, f. 16.

⁵⁷ Winter, B. "Ekonomia Politike e martesave të të njëjtit seks: një kritikë feministe" (Routledge, 2021), Pjesa III.

⁵⁸ Ryan, D. për RrGK, *Zgjerimi i Zgjedhjeve përmes Politikave Miqësore Familjare, Raporti Analitik i Kosovës*, 2021, f. 10.

⁵⁹ "Punëtorët" në këtë tabelë u referohen punëtorëve që janë shtatzëna, ushqejnë me gji ose kanë lindur kohët e fundit, përveç nëse specifikohet ndryshe.

Dispozitat Penale

Përgjegjësia penale mund të lindë në kontekstin e diskriminimit në të gjitha vendet e BP. Mjetet me të cilat mund të lindë ky detyrim ndryshojnë (shih Tabelën 8). Kodet penale të të gjitha vendeve të BP ndalojnë diskriminimin (**MV, Serbi**), shkeljen ose cenimin e barazisë (**Shqipëri, BeH, Mali i Zi, Serbi**) ose shkeljen e statusit të barabartë (**Kosovë**).

Përveç kësaj, disa vende të BP-së kanë përfshirë akuza penale në legjislacionin kundër diskriminimit. LBGJ në **BeH** lejon që procedimet penale të lëshohen për shkelje të të drejtave të përmbajtura në të. Ndjekja penale për diskriminim është e mundur në **Shqipëri** sipas LMD-së. Në **Kosovë**, dispozitat e LMD dhe LBGJ mund të çojnë në një akuzë penale. Një çështje e identifikuar me përfshirjen e dispozitave penale në këtë formë është se kushtet janë të paqarta se çfarë mund të përbëjë një vepër penale dhe në cilat raste një padi diskriminimi mund të ndiqet penalisht. Disa vende të BP gjithashtu kanë përfshirë vepra përkatëse të lidhura me punën në kodet e tyre penale. Kodet penale të **Kosovës** dhe **Malit të Zi** ndalojnë kushtet e pabarabarta në punësim. Disa kode përfshijnë ndalime më specifike për "shkeljen e të drejtave të punës", duke përfshirë ndërprerjen, pagën, të drejtat e pushimit dhe të drejtat e grave (**Kosovë, MV**). **Serbia** ka një ndalim të përgjithshëm në shkeljen e të drejtave të punës në kodin e saj penal. Dënimet për të gjitha veprat penale të mësipërme janë me gjobë ose me burgim nga një deri në dy vjet.

Të gjitha vendet e BP ndalojnë ngacmimet seksuale në kontekstin e punësimit. Është interesante të theksohet, megjithatë, se disa i kanë bashkangjitur sanksione penale ngacmimit seksual më gjerësisht. Në **BeH**, kjo përfshihet nën LBGJ. **Shqipëria, Kosova** dhe **Serbia** kanë përfshirë të gjitha ngacmimet seksuale në kodet e tyre penale. Secila nga këto përfshin edhe faktorë rëndues, të cilët rrisin dënimin. Këto janë raste kur vepra penale kryhet nga një person në pozitë autoriteti mbi viktimën (**Kosovë**), ku viktimja është e mitur (**Shqipëri, Serbi**), ose nëse vepra penale kryhet kundër shumë njerëzve ose më shumë se një herë (**Shqipëri**).

Tabela 8. Përgjegjësia penale për diskriminim

	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Përgjegjësia penale për diskriminim	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Përgjegjësia penale për ngacmim seksual	Y	Y	Y	N	N	Y

Zbatimi

Në rastet civile, një mbrojtje e rëndësishme procedurale në ligjin e BE-së është ndarja e barrës së provës.⁶⁰ Kjo kërkon që pasi një ankues të vendosë, para një gjykate ose autoriteti tjetër kompetent, fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, është e nevojshme që i padituri të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë. Rregulli bazohet në njohjen e faktit se mund të jetë e vështirë për pretenduesit të provojnë se trajtimi i diferencuar ka ndodhur bazuar në një karakteristikë specifike të mbrojtur (p.sh., gjinia, orientimi seksual). Arsyetimi për rregullin është se i padituri ka informacionin e nevojshëm për të kundërshtuar ose vërtetuar pretendimin.⁶¹ Ligji i **Kosovës, MV** dhe **Malit të Zi** e transponon në mënyrë adekuate këtë mbrojtje.⁶² Megjithatë, çështje të ndryshme janë raportuar në vende të tjera të BP. Në **Shqipëri**, paditësi është i detyruar të "ofrojë prova për të mbështetur pretendimin, duke përdorur çdo provë të ligjshme që mund të provojë sjelljen

⁶⁰ Ky parim është qendror për ligjin kundër diskriminimit të BE-së: Direktiva e Barazisë Racore (Neni 8), Direktiva e Barazisë së Punësimit (Neni 10), Direktiva e Barazisë Gjinore (Riformulimi) (Neni 19), Direktiva e Mallrave dhe Shërbimeve Gjinore (Neni 9). Parimi është po aq i fortë në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së, ku është kërkuar më përgjithësisht në provat e shkeljeve të të drejtave të njeriut.

⁶¹ Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut dhe Këshilli i Evropës, op. cit., 232.

⁶² LP i ri në Malin e Zi tani përmban zhvendosjen e barrës së provës. Koncepti ishte transpozuar tashmë në LMD. LMD i ri në MV ka ndryshuar dispozitën për zhvendosjen e barrës së provës, duke përmirësuar pajtueshmërinë.

diskriminuere".⁶³ Një detyrim i tillë mund të shkojë përtej thjesht vendosjes së fakteve.⁶⁴ Shqipërisë i mungon jurisprudenca dhe i duhen mjete për forcimin e zbatimit të ligjit. Në **BeH**, parafrazimi në LMD u jep gjykatave shumë diskrecion lidhur me kthimin e barrës së provave.⁶⁵ Në **Serbi**, interpretimi tekstual i neneve përkatës raportohet se çon në këtë rregull që zbatohet vetëm ndaj diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, ndërsa duhet të zbatohet gjithashtu ndaj ngacmimit dhe viktimizimit.⁶⁶ Një mjet i rëndësishëm i zbatimit për viktimat është siguri i pozitës ligjore të shoqatave, organizatave ose subjekteve të tjera juridike në procedurat gjyqësore dhe administrative të diskriminimit, siç kërkohet nga Direktivat e BE-së për Trajtimin e Barabartë. Ndërsa të gjitha vendet e BP lejojnë një qëndrim të tillë (Tabela 9)⁶⁷, ligji i **Kosovës** duket se lejon vetëm ndërhyrjen e palëve të treta në emër të ankuesve, por jo në mbështetje të tyre.⁶⁸ Formulimi në këtë ligj duhet të rishikohet për të pasqyruar në mënyrë më të përshtatshme parimin e qëndrimit të palëve të treta të përshkruar në Direktivat e BE-së për Trajtimin e Barabartë.⁶⁹

Siç parashikohet në Direktivën e Riformuluar, të gjitha vendet e BP kanë krijuar organe të barazisë të mandatuara me ligj për promovimin, analizën, monitorimin dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë të të gjithë personave pa diskriminim në bazë të seksit.⁷⁰ Organet e barazisë ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme në të gjithë vendet e BP në strukturën e tyre organizative, kompetencat dhe mandatet, duke paraqitur sfida në ndërmarrjen e një analize krahasuese. Për informacion të mëtejshëm, ju lutemi shihni kapitullin "[Reagimi institucional](#)" ndaj diskriminimit.

Tabela 9. Procedurat për Paraqitjen e një Kërkese						
	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Qëndrimi ligjor i shoqatave, organizatave ose subjekteve të tjera juridike në procedurat e diskriminimit gjyqësor dhe administrativ (Riformulimi, Neni 17.2)	Y	Y(S)	Y	Y	Y	Y
Barra e provës së përbashkët në rastet e diskriminimit në lidhje me çështjet e punësimit dhe profesionit (Riformulimi, Neni 19)	P	P(S)	Y	Y	Y	P
Organet e Barazisë dhe Dialogu						
Organet e barazisë të mandatuara me ligj krijohen për promovimin, analizën, monitorimin, si dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë të të gjithë personave pa diskriminim në bazë të seksit (Riformulimi, Neni 20.1)	Y	Y	Y	Y	Y	Y

⁶³ LMD shqiptare, neni 36(5). Vini re se neni 9(10) i Kodit të Punës ka transpozuar në mënyrë korrekte parimin dhe ndryshimet e fundit në LMD kanë qartësuar se parimi zbatohet gjatë procedurave administrative para organit shqiptar të barazisë gjinore, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

⁶⁴ OSBE dhe ODIHR, *Përmbledhje e legjislacionit kundër diskriminimit në vendet e Ballkanit Perëndimor*, f. 26.

⁶⁵ Šimonović Einwalter, Tena dhe Selanec, Goran, "Përputhja e Ligjit për Ndalimin e Diskriminimit me *acquis* të BE-së", 2015, f. 27.

⁶⁶ Krstić, I., *Raporti i Vendit Serbi: Barazia gjinore*, 2021, f. 83.

⁶⁷ Vini re se në MV, nuk ka dispozita specifike sipas legjislacionit kundër diskriminimit për rastet e diskriminimit, megjithëse dispozitat e përgjithshme të ligjit civil, administrativ ose të punës parashikojnë disa qëndrime të shoqatave në kushte të caktuara (Chopin, I. dhe Germaine, C., *Një analizë krahasuese e ligjit të mosdiskriminimit në Evropë 2017*, f. 89).

⁶⁸ Ndërsa LMD-të përkatëse në Serbi dhe Mal të Zi nuk ofrojnë shprehimisht një të drejtë për ndërhyrje të palëve të treta, një e drejtë e tillë gjendet në Kodet e Procedurës Civile (Krstić, I., *Raporti i Vendit të Serbisë: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 66; Kostić-Mandić, M., *Raporti i Vendit të Malit të Zi: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 74). Që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, pozita ligjore e OJQ-ve në Shqipëri është përmirësuar përmes ndryshimeve në LMD.

⁶⁹ OSBE dhe ODIHR, "Përmbledhje e Legjislacionit Kundër Diskriminimit në Ballkanin Perëndimor", f. 25.

⁷⁰ Për informacion të mëtejshëm, shihni kapitullin Reagimi Institucional.

Çështjet e Përbashkëta të Identifikuara

Kjo pjesë diskuton çështje të përbashkëta të identifikuara me kornizat ligjore të vendeve të BP në drejtim të ofrimit të mbrojtjes nga diskriminimi me bazë gjinore.

Fragmentimi i Kornizës

Kornizat ligjore të secilit vend ndjekin gjerësisht të njëjtën strukturë. Këto përfshijnë një ligj të përgjithshëm të punës ("Ligji i Punës"), një ligj të përgjithshëm për mbrojtjen nga diskriminimi ("LMD") dhe një ligj të përgjithshëm për barazinë gjinore ("LBGJ").⁷¹ Strukturat e kornizave ligjore në **MV** dhe **Malin e Zi** ndajnë gjerësisht të njëjtin stil të ndarjes midis këtyre ligjeve, në atë që dispozitat diskriminuese të Ligjit të Punës synojnë të mbulojnë diskriminimin në kontekstin e punës, LMD kryesisht mbulon diskriminimin në kontekstet jo të punës, dhe LBGJ kërkon të çojë më tej barazinë gjinore përmes reformave institucionale mbi kuotat, integrimin gjinor, planet e veprimit, dhe kështu me radhë. Kornizat kundër diskriminimit të vendeve të tjera janë më pak të qarta, më komplekse dhe shpesh të papërputhshme. Çështja kryesore është se statutet e ndryshme të futura mbivendosen në fushat e tyre ose shkeljet, ose shpërndajnë dhe kryqëzojnë mbrojtjen procedurale, duke i bërë kornizat të fragmentuara.

Për shembull, çështjet e fragmentimit në **Kosovë** rrjedhin kryesisht nga mjegullimi i fushave të ligjeve përkatëse. Ligji i Punës vetëm rregullon minimalisht diskriminimin dhe nuk përmend forma të ndryshme të diskriminimit të tilla si ngacmimi, ngacmimi seksual dhe udhëzimi për të diskriminuar. Dallimi midis diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe atij të tërthortë nuk përcaktohet dhe nuk zbatohet për shkaqet e listuara përveç paaftësisë. Ligji i Punës e rregullon këtë deri në një farë mase duke e kryqëzuar LMD-në dhe duke deklaruar se është i zbatueshëm drejtpërdrejt për marrëdhëniet e punës. LMD transpozon fushëveprimin e Direktivës së Riformuar në lidhje me punësimin dhe në mënyrë më gjithëpërfshirëse trajton të gjitha format e diskriminimit. Ai gjithashtu përfshin mbrojtje përkatëse procedurale të tilla si ndarja e barrës së provës. LBGJ gjithashtu përmban një kapitull mbi diskriminimin në punësim, i cili përfshin të njëjtën dispozitë si LMD në lidhje me punësimin. Çdo ligj ka mbivendosje të rëndësishme, por edhe dallime të rëndësishme. Ata kanë shkelje të veçanta të mbivendosura por me gjoba të ndryshme, duke e bërë kornizën të ngatërruar dhe të paqartë. Në Kosovë ekziston pak praktikë gjyqësore për të kuptuar se si institucionet i kanë trajtuar këto çështje në praktikë.

Ndërsa është bërë përparim i rëndësishëm në **Serbi** që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, veçanërisht përmes miratimit të një LBGJ të ri gjithëpërfshirës së bashku me amendamentet për LMD, çështje të ngjashme të fragmentimit mbeten të identifikueshme në kornizën ligjore serbe. Fragmentimi thuhet se ka çuar në një numër çështjesh praktike në zbatimin e ligjeve: nuk është gjithmonë e qartë për gjykatësit se në një rast diskriminimi, edhe nëse procedura është iniciuar sipas Ligjit të Punës, duhet të zbatohen dispozitat më të favorshme të përfshira në LMD (për shembull, që procedura është urgjente).⁷² Për më tepër, thuhet se gjykatat kanë pasur vështirësi në aplikimin e ndarjes së barrës së provës (megjithëse është raportuar një progres që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti),⁷³ identifikimin e grupit të duhur krahasues, përdorimin e testit të proporcionalitetit, apo edhe identifikimin e bazave të sakta për diskriminim.

Çështje të ngjashme praktike raportohen në **BeH**, pasi "shumica e procedurave gjyqësore në këtë fushë kryhen në pajtueshmëri me ligjet e punës së entiteteve, gjë që sugjeron kuptimin dhe zbatimin e pamjaftueshëm të Ligjit për Ndalimin e Diskriminimit ose

⁷¹ Siç u theksua më parë, emrat e saktë të ligjeve ndryshojnë, por këto shkurtime përdoren për thjeshtësi.

⁷² Krstić, I., *Raporti i Vendit Serbi: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 63.

⁷³ Po aty.

mosbesimin në gjyqësor për të zbatuar plotësisht këto ligje”.⁷⁴ Korniza ligjore e BeH ndeshet me çështje të tjera fragmentimi kryesisht për shkak të sistemit të saj tepër të komplikuar të juridiksionit dhe numrit të madh të ligjeve në nivele të ndryshme. Kjo ka çuar në keqkuptim në lidhje me juridiksionin mbi procedurat në përputhje me ligje të caktuara, duke komplikuar qasjen në drejtësi.

Ndërsa **MV** mund të ketë përcaktim më të qartë midis ligjeve përkatëse, çështjet e fragmentimit janë ende të dukshme. Në mënyrë inkurajuese, harmonizimi i brendshëm i legjislacionit u identifikua si një qëllim strategjik në Strategjinë Kombëtare për Barazinë dhe Mosdiskriminimin 2016 – 2020 (si dhe paraardhësin e saj), megjithëse provat e progresit nuk janë afër.⁷⁵ LMD i ri në MV përfshin një dispozitë që kërkon që të gjitha ligjet e tjera që përmbajnë dispozita kundër diskriminimit të harmonizohen me LMD.⁷⁶ Ky është një shembull i praktikës më të mirë që duhet të merret në konsideratë nga të gjitha vendet e BP.

Çështjet e përbashkëta të shpërndarjes, duplikimit dhe mbivendosjes së dispozitave kanë çuar në konfuzion në kornizat ligjore, me standarde të ndryshme të mbrojtjes, procedura të ndryshme dhe sanksione të ndryshme të zbatueshme sipas ligjeve të ndryshme të mbivendosura në vendet e BP. Kjo sugjeron një mungesë të hartimit të ndërgjegjshëm dhe harmonik; shtesat ose ndryshimet në kornizën ligjore nuk kanë siguruar gjithmonë që ligjet të plotësojnë njëri-tjetrin në një format logjik. Kështu, ndërsa teknikisht kërkesat e transpozimit mund të përmbushen, transpozimi i dobët i çështjeve thelbësore në kornizat ligjore shkakton moskoherencë në ligj.

Futja e legjislacionit kundër diskriminimit në vendet e BP ishte një rezultat i procesit të liberalizimit të vizave.⁷⁷ Një ligj kornizë mbi diskriminimin ishte një kërkesë e procesit të liberalizimit të vizave. Çështjet me këto ligje mund të shpjegohen pjesërisht nga fakti se, përtej pajtueshmërisë zyrtare, Komisioni Evropian i dha rëndësi të vogël përpjekjeve kundër diskriminimit;⁷⁸ ato u zbatuan në mënyrë të papërpunshme gjatë dialogut për liberalizimin e vizave. Për shembull, **MV** dhe **Malit të Zi** ju dha liberalizimi i vizave përpara miratimit të legjislacionit kundër diskriminimit, ndërsa **Shqipërisë** dhe **BeH** ju dha liberalizimi i vizave me gjithë të çarat e mëdha në kornizat e tyre kundër diskriminimit dhe çështjet me zbatimin. Niveli i ulët i rëndësisë që i është dhënë pajtueshmërisë thelbësore dhe vetëm monitorimi i kufizuar i BE-së lejoi që përparimi të ishte i pjesshëm, “duke u përqendruar kryesisht në masat formale të tilla si miratimi i legjislacionit dhe ngritja e institucioneve”,⁷⁹ thjesht formale dhe e shoqëruar me probleme në aspektin e qartësisë ligjore.⁸⁰ Procesi i integritetit “nuk u ndal kurrë ose u vonua për shkak të përparimit të papërshtatshëm në fushën e anti-diskriminimit”.⁸¹ Pak vëmendje iu kushtua zbatimit, duke treguar se ndërsa standarde të tilla ishin pjesë e kushtëzimit të liberalizimit të vizave, “ato nuk u zbatuan si një politikë mbizotëruese për shkak të dominimit të qëllimeve të lidhura me sigurinë”.⁸² Në mënyrë të habitshme në një mjedis pas-konflikti, agjenda e të drejtave të njeriut të BE u formësua nga siguria dhe stabiliteti. Kështu, “ndërsa BE investoi shumë në promovimin e disa çështjeve të të drejtave të njeriut,

⁷⁴ Gačanica, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Bosnje dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit Banja Luka, Banja Luka, 2019, f. 7, në: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/GENDER-BASED-DISCRIMINATION-AND-LABOUR-IN-BOSNIA-AND-HERZEGOVINA-FINAL.pdf>.

⁷⁵ Kotevska, B., *Raporti i Vendit të Maqedonisë së Veriut: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 72.

⁷⁶ Maqedonia e Veriut, LMD, Neni. 51.

⁷⁷ Fraczek, S., Huszka, B. dhe Körtvélyesi, Z., *Roli i të drejtave të njeriut në veprimin e jashtëm të BE-së në Ballkanin Perëndimor dhe Turqi*, Komisioni Evropian, 2016, f. 93, në: <http://www.fp7-frame.eu/wpcontent/uploads/2016/09/Deliverable-6.2.pdf>.

⁷⁸ Simonida Kacarska, “Humbja e të drejtave gjatë rrugës: Liberalizimi i vizave BE-Ballkani Perëndimor”, në Jelena Džankić et al., *Evropianizimi i qeverisjes së qytetarëve në Evropën Juglindore*, Routledge, 2016.

⁷⁹ Fraczek, S., et al., 2016, f. 288.

⁸⁰ Po aty.

⁸¹ Po aty, f. 285.

⁸² Po aty, f. 288.

vlerësimi i fushave të tjera të të drejtave të njeriut mbeti kryesisht një fasadë, një mekanizëm legjitimues i kornizës së përgjithshme të politikave”.⁸³

Sanksionet dhe Kompensimi i Viktimave

Në mënyrë inkurajuese, çdo vend ka një sërë sanksionesh në dispozicion. Kornizat ligjore zakonisht shkojnë përtej kompensimit të dëmeve duke përfshirë gjithashtu mundësinë e masave të përkohshme për të parandaluar diskriminimin ose eliminuar dëmin e pariparueshëm (p.sh., në **BeH, Malin e Zi, Kosovë dhe Serbi**). Publikimi i vendimeve gjyqësore është gjithashtu zakonisht në dispozicion (p.sh., në **Shqipëri, Kosovë dhe Serbi**). Thuhet se kjo ka qenë një masë veçanërisht e efektshme në **Serbi**.⁸⁴ Sidoqoftë, në të gjitha vendet, sanksionet nuk arrijnë standardin e kërkuar të “efektivitetit, proporcionalitetit dhe dekurajimit”. Këto kritere në ligjin e BE-së janë ende nocione të paqarta.⁸⁵ Këshilli i Evropës ka dhënë udhëzime të përgjithshme, të cilat mund të zbatohen në kontekstin e BE-së:

Nëse një regjim sanksionesh mund të konsiderohet “efektiv, proporcional dhe dekurajues” varet jo vetëm nga ajo që thuhet në ballë të statutit, por edhe nga praktika aktuale brenda juridiksionit për sa i përket veprimtarisë së zbatimit nga autoritetet hetimore; politika e prokurorisë dhe lloji, ashpërsia dhe qëndrueshmëria e sanksioneve të dhëna nga gjykatat.⁸⁶

Në **Kosovë**, do të ishte e vështirë të karakterizoheshin sanksionet kundër shkelësve të ligjit si “efektive, proporcionale dhe dekurajuese”, për shkak të disa veçorive në hartimin e veprave penale dhe një sistemi gjyqësor të hartuar dobët. Në **Shqipëri**, është raportuar në mënyrë të ngjashme se dekurajimi nga sanksionet financiare është i diskutueshëm.⁸⁷ Në **Malin e Zi**, gjykatat thuhet se mbeten “të ulëta në mënyrë të papërshtatshme krahasuar me faktin se procedimet janë të gjata, të pasigurta dhe shpesh të paefektshme”.⁸⁸ Rritja e sanksioneve për të përmbushur qëllimin e tyre u sugjerua për hartuesit e ndryshimeve në LMD të Malit të Zi.⁸⁹

Në **MV**, kanë lindur çështje që lidhen me zbatimin e sanksioneve kundër diskriminimit, të cilat janë hartuar në mënyrë të paqartë.⁹⁰ Në krahasim me shkelje të tjera kundërvajtëse, sanksionet kundër diskriminimit thuhet se janë të pamjaftueshme; në disa raste, një akt diskriminues tërheq të njëjtin sanksion si hedhja e një cigareje në tokë.⁹¹ Në mënyrë të ngjashme, në Serbi në krahasim me sanksionet sipas ligjeve të tjera, gjykatat për diskriminim janë thjesht simbolike.⁹² Sidoqoftë, që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, është bërë përparim në këtë kontekst brenda LBGJ të ri serb, ku shkallët e dënimit janë rritur.⁹³ Megjithatë, është raportuar se gjykatësit në praktikë vendosin gjyko në skajin e poshtëm të

⁸³ Po aty, f. 284.

⁸⁴ Krstić, I., *Raporti i Vendit Serbi: Barazia gjinore*, 2021, f. 85.

⁸⁵ Lev Ivanov et. al., “Efektiviteti, proporcionaliteti dhe dekurajimi”, 2012, E. & Central Eur. J. në Envtl. L. 11.

⁸⁶ Këshilli i Evropës, Komiteti i Konventës për Krimin Kibernetik, *Zbatimi i nenit 13 të Konventës së Budapestit nga palët dhe vëzhguesit: Një studim krahasues*, Strasburg, 2016, f. 17, në: <https://rm.coe.int/0900001680651690>.

⁸⁷ Qirushi, K., “Parimi i Mos-diskriminimit për arsye gjinore në vendin e punës – Vlerësimi i Legjislacionit Shqiptar nëpërmjet Standardeve të BE-së”, 5 Revista Juridike Shqiptare 4, 2018, në: <http://www.lawjournal.al/sites/default/files/Pillar%203%2C%20ALJ%205%20ENGL.pdf>.

⁸⁸ Simović-Zvicer, V., *Raporti i Vendit Mali i Zi: Barazia gjinore*, 2021, f. 84.

⁸⁹ Po aty.

⁹⁰ Kotevska, B., *Raporti i vendit të Maqedonisë së Veriut: Barazia gjinore*, 2021, f. 74.

⁹¹ Po aty, f. 75.

⁹² Krstić, I., *Raporti i Vendit Serbi: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 70.

⁹³ Dispozitat e reja penale kanë rritur ndjeshëm gjyko e mundshme minimale dhe maksimale në rrethana të ndryshme. Për shembull, ndërsa më parë një punëdhënës mund të ketë qenë përgjegjës për midis 10,000 RDS dhe 100,000 RDS për një shkelje të LBGJ, shkalla e re është 50,000 RDS dhe 2,000,000 RDS (Neni 67).

shkallës në dispozicion, edhe në raste shumë të rënda të diskriminimit.⁹⁴ Prandaj mbetet për t'u parë nëse gjobot e reja të LBGJ do të çojnë në vendosjen e sanksioneve më të larta në praktikë. Vështirësi të tjera praktike që ndikojnë në efektivitetin dhe proporcionalitetin e sanksioneve mbeten gjithashtu të identifikueshme, të tilla si vonesat.⁹⁵ Çështje të ngjashme janë raportuar në **BeH**, në atë që "veprimet nuk janë aq efektive sa duhet të jenë, kryesisht duke rrjedhur nga procedurat përkatëse që nuk janë menaxhuar në pajtueshmëri me parimin e urgjencës".⁹⁶

Ligji i BE-së kërkon që të vendoset një sistem i kompensimit të viktimave për diskriminim me bazë në seks në çështjet e punësimit dhe profesionit. Siç e ilustron Tabela 10, ekziston një sistem i kompensimit të viktimave në të gjitha vendet e BP, megjithëse cilësia e zbatimit të tij ndryshon.

Tabela 10. Kompensimi						
	Shqipëria	BeH	Kosova	MV	M	Serbia
Sistemi i kompensimit të viktimave për diskriminim me bazë në seks në çështjet e punësimit dhe profesionit (Riformulimi, Neni 18)	Y	Y (FBeH, RS, BD)	Y	Y	Y	Y

Hapësira në mes Përafrimit dhe Implementimit

Çështja më e rëndësishme në lidhje me kornizat ligjore të vendeve të BP-së është implementimi.⁹⁷ Kjo i referohet proceseve përmes të cilave normat ligjore evropiane jo vetëm që transpozohen, por edhe respektohen dhe zbatohen.⁹⁸

Një komunikatë e Komisionit Evropian e vitit 2018 për zgjerimin e BE-së vërejtë se kjo është një çështje e përbashkët në të gjithë BP-në: edhe pse të drejtat themelore janë të përfshira kryesisht në legjislacionin përkatës, "duhet bërë më shumë për t'u siguruar që ato implementohen plotësisht në praktikë".⁹⁹ Komunikimet e Komisionit Evropian 2020 dhe 2021 për zgjerimin e BE-së theksuan se implementimi efektiv ka mbetur një sfidë.¹⁰⁰ Në raportet e vendeve të vitit 2021, tema e përsëritur e hapësirës midis përafrimit dhe implementimit ka mbetur e dukshme, veçanërisht e lidhur me zbatimin efektiv dhe zbatimin e ligjit të diskriminimit. Kjo çështje vlen për të gjitha vendet e BP-së.¹⁰¹ Kornizat e fragmentuara dhe mungesa e praktikës gjyqësore sugjerojnë se ndërsa janë bërë përpjekje të forta për të arritur kërkesat e transpozimit teknik, ka një mungesë të të kuptuarit se si ligji supozohet të funksionojë në praktikë, duke shkaktuar vështirësi në zbatimin e tij.

⁹⁴ Po aty.

⁹⁵ Krstić, I., *Raporti i Vendit Serbi: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 70. Shih edhe kapitullin Përgjigja institucionale.

⁹⁶ Čolaković, M., et al. *Mbrojtja Ligjore Kundër Diskriminimit në Bosnje dhe Hercegovinë në Mbrojtjen Ligjore Kundër Diskriminimit në Evropën Juglindore: Studimi Rajonal*, Qendra për SEELS, 2016, f. 153, në: <http://www.seelawschool.org/pdf/Book-Legal-Protection-Against-Discrimination-SEE.pdf>.

⁹⁷ Komisioni i Komuniteteve Evropiane, "Dokument informues për përgatitjen e Vendeve të Asociuara të Evropës Qendrore dhe Lindore për Integrim në Tregun e Brendshëm të Bashkimit (COM (95)163)" në: https://www.cvce.eu/en/obj/white_paper_on_the_preparation_of_the_associated_countries_of_central_and_eastern_europe_for_integration_into_the_internal_market_of_the_union_com_95_163-en-f3207cf5-df8b-475a-bd066fc7d80b0c9e.html.

⁹⁸ Sverdrup, U., "Implementimi" në Graziano, P. dhe Vink, M. (Eds), *Evropianizimi: Agjendat e reja kërkimore*, Palgrave, 2008.

⁹⁹ Komisioni Evropian, "Një perspektivë e besueshme e zgjerimit për dhe angazhimi i zgjeruar i BE-së me Ballkanin Perëndimor", 2018, f. 4

¹⁰⁰ Komisioni Evropian, Komunikimi për politikën e zgjerimit të BE-së, 2020, f. 6; Komisioni Evropian, Komunikimi për politikën e zgjerimit të BE-së, 2021, f. 7.

¹⁰¹ Shih, Hille P. dhe Knill, C., "Është burokraci, budalla: Implementimi i Acquis Communautaire në vendet candidate të BE-së, 1999-2003", 2006, 7(4) *Politika e Bashkimit Evropian* 531; ata argumentojnë se problemet burokratike janë një çështje përcaktuese dhe e përbashkët për vendet candidate në implementimin e acquis të BE-së.

Një masë për të përmirësuar implementimin në këtë drejtim është trajnimi i specializuar i gjyqtarëve dhe prokurorëve në anti-diskriminim.¹⁰² Të tjerët kanë argumentuar se trajnimi i specializuar në një kontekst më të gjerë mund të përmirësojë implementimin. Për shembull, grupe të caktuara mund të kenë një rol të veçantë në mbrojtjen e pjesëtarëve të shoqërisë nga diskriminimi (p.sh., zbatimi i ligjit, avokatët, sindikatat, gazetarët, grupet e avokimit, profesionistët mjekësorë, organizatat fetare dhe shoqatat e biznesit); ata shpesh janë në gjendje të komunikojnë ose të ekspozojnë shkeljet.¹⁰³ Këto grupe gjithashtu mund t'u bëjnë presion qeverive për të respektuar standardet ndërkombëtare.¹⁰⁴

Një tjetër masë për të forcuar implementimin është përmirësimi i procedurave të mbledhjes së të dhënave. Për shembull, **Serbia** ka raportuar një nevojë për të përmirësuar parametrat statistikore dhe një bazë të dhënash për mbikëqyrjen e procedimeve gjyqësore lidhur me rastet e diskriminimit.¹⁰⁵ Ky vëzhgim është i zbatueshëm në mënyrë të barabartë për vendet e tjera të BP-së, pasi në përgjithësi ka pak praktikë gjyqësore në dispozicion. Për t'ju drejtuar kësaj, **BeH** ka miratuar rregullat e procedurës mbi mbledhjen e të dhënave në rastet e diskriminimit, gjë që do të shpjerë në miratimin e një bazë qendrore të dhënash; të gjitha institucionet kompetente do të jenë të detyruara të mbajnë shënime të diskriminimit të raportuar. Megjithatë, baza e të dhënave duhet ende për t'u krijuar. Të dhënat kanë përdorimin shtesë të përmirësimit të zhvillimit dhe implementimit të politikave, si dhe lehtësimin e procedurave gjyqësore.¹⁰⁶

Të dhëna më të mira ka të ngjarë të përmirësojnë deficitin e ndërgjegjësimit publik në rajon,¹⁰⁷ të lehtësojnë raportimin e diskriminimit dhe të mbështesin zbatimin e kornizës ligjore. Në të vërtetë, një tjetër rekomandim i përsëritur në Raportet e Komisionit Evropian për Vendet ka të bëjë me rritjen e ndërgjegjësimit publik, drejt përmirësimit të zbatimit, dhe, në vitin 2015, Avokati i Popullit i **Malit të Zi** theksoi:

...për të arritur rezultate më të mira dhe mbështetje për luftën për barazi gjinore, edukimi i vazhdueshëm dhe drejtimi i ndërgjegjësimit publik drejt vlerave të trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta për anëtarët e të dy gjinive janë thelbësor. Duket se ka një mungesë të analizës së detajuar statistikore dhe kërkimit shkencor, si dhe akte të tjera strategjike që synojnë nxitjen e barazisë gjinore, duke përfshirë një qasje të ndjeshme gjinore në planifikimin e buxhetit.¹⁰⁸

Ky vëzhgim mbetet relevant edhe sot. Kështu, trajnimi i vazhdueshëm, mbledhja e përmirësuar e të dhënave dhe komunikimi i vazhdueshëm për të informuar njerëzit në lidhje me mbrojtjen kundër diskriminimit janë rekomanduar si veprime kryesore për të ndërmarrë drejt përmirësimit të zbatimit të kornizave ligjore që adresojnë diskriminimin në BP.

Raportet e vendeve të Komisionit Evropian të lëshuara që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti kanë vënë një theks të vazhdueshëm në nevojën për të miratuar ose forcuar dokumentet ose politikat strategjike. Kjo lidhet me pikën e njohur gjerësisht se ndërsa ndalimet ligjore mbi diskriminimin janë të rëndësishme dhe të nevojshme, vetëm masat

¹⁰² Ky rekomandim është ngritur veçanërisht nga Komisioni Evropian në raportet e Vendi për Shqipërinë (2019, 2020 dhe 2021), por është përgjithësisht i rëndësishëm edhe për vendet e tjera të BP-së.

¹⁰³ English, K. and Stapleton A., *Doracaku për të drejtat e njeriut: udhëzues praktik për monitorimin e të drejtave të njeriut*, 1995, 90.

¹⁰⁴ Po aty.

¹⁰⁵ Krstić, I., *Raporti i Vendi Serbi: Mosdiskriminimi*, 2021, f. 92.

¹⁰⁶ Makkonen, T., *European manual on equal data*, 2016 Revision, Luxembourg, 2016, f. 19, në: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd5d60a3-094d-11e7-8a35-01aa75ed71a1>.

¹⁰⁷ Shihni kapitullin tjetër mbi *Ndërgjegjësimin*.

¹⁰⁸ Rrjeti Evropian i ekspertëve ligjorë për barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin, *Një analizë krahasuese e ligjit të barazisë gjinore në Evropë 2017*, Komisioni Evropian, 2017, f. 30-31, në: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4553-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2017-pdf847-kb>.

legjislative nuk janë të mjaftueshme.¹⁰⁹ Korniza ligjore mund të plotësohet shumë nga "strategji më proaktive ose pozitive për të ndikuar në praktikë dhe procese në tregun e punës, siç janë veprimet afirmative dhe politikat e punësimit të barabartë."¹¹⁰

Konkluzion

Vendet e BP-së kanë ratifikuar një gamë të gjerë instrumentesh ndërkombëtare. Përjashtimisht, **Kosova** nuk ka aftësinë ligjore ndërkombëtare për të ratifikuar zyrtarisht ose për të marrë pjesë plotësisht në konventat e OKB-së ose të Këshillit të Evropës, megjithëse marrëveshjet dhe instrumentet e ndryshme ndërkombëtare janë drejtpërdrejt të zbatueshme në bazë të Kushtetutës së Kosovës. Vendet e BP tani duhet të kërkojnë të ratifikojnë Konventën për Dhunën dhe Ngacmimin të ILO-s, të miratuar në vitin 2019. Kushtetutat e të gjitha vendeve të BP përmbajnë një ndalim të qartë të diskriminimit në bazë të seksit ose gjinisë.

Që nga publikimi i mëparshëm i këtij raporti, është bërë përparim i rëndësishëm nga shumica e vendeve të BP (shih Tabelën 11).

Tabela 11. Përditësime Legjislative që nga viti 2018	
Shqipëri	LMD nr. 221/2010 u plotësua me ligjin nr. 124/2020
BeH	RS prezantoi Ligjin nr. 90/21 për Ngacmim në Punë
	BD konsolidoi Ligjin e saj të Punës në vitin 2019 dhe miratoi dy ndryshime të vogla plotësuese në vitin 2021
Mali i Zi	Është miratuar Ligji i ri i Punës (Ligji nr. 74/19 i ndryshuar me Ligjin nr. 52/2021)
MV	LMD nr. 915/2019 është miratuar por më pas është shfuqizuar nga Gjykata Kushtetuese. LMD Nr. 258/2020 u miratua në tetor 2020
Serbi	LBGJ nr. 52/2021 u miratua
	LMD nr. 22/2009 u plotësua nga LMD nr. 52/2021

Megjithatë, shtrirja e këtij përparimi është e përzier. Përparim i rëndësishëm është arritur në **Serbi** nëpërmjet miratimit të një LBGJ të ri dhe amendamenteve për LMD. Përkufizime të ndryshme janë harmonizuar me acquis të BE-së; diskriminimi në bazë të shtatzënisë dhe atësisë është ndaluar haptazi; orientimi seksual është njohur si një formë e rëndë e diskriminimit; dhe amendamente të ndryshme kanë përmirësuar harmonizimin me Direktivën e Riformuar, duke përfshirë pozicionin e prindërve birësues dhe të drejtat që rrjedhin nga kthimi në punë pas pushimit të lehonisë. Sanksionet gjithashtu janë forcuar në një farë mase. Megjithatë, implikimet praktike të kësaj mbeten për t'u parë.

Pozita e prindërve birësues është sqaruar edhe në **Mal të Zi**. Mbrojtja ligjore e çifteve të të njëjtit seks është përmirësuar. Mali i Zi ka përmirësuar pushimin prindëror dhe tani i bashkohet Shqipërisë si pjesërisht në pajtueshmëri me Direktivën e Bilancit të Punës dhe Jetës në këtë drejtim. Sidoqoftë, të gjitha vendet e BP kërkojnë ndryshime të rëndësishme në kornizat e tyre ligjore për të arritur pajtueshmëri të plotë me Direktivën e Bilancit të Punës dhe Jetës.

Ndryshimet në LMD në **Shqipëri** kanë përmirësuar pozitën ligjore të OJQ-ve në rastet e diskriminimit. Ndryshimet kanë sqaruar gjithashtu se ndarja e barrës së provës zbatohet gjatë procedurave administrative para Komisionarit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Megjithatë, çështjet mbeten me transpozimin e këtij parimi pavarësisht amendamenteve.

LMD e re në **MV** njeh në mënyrë eksplicite orientimin seksual dhe identitetin gjinor si karakteristika të mbrojtura. Përputhshmëria me acquis të BE-së është përmirësuar gjithashtu nëpërmjet reformës së përjashtimeve sipas LMD-së, një dispozitë e re mbi veprimin pozitiv

¹⁰⁹ McGinnity, F. et. al., *Masat për të luftuar diskriminimin racor dhe për të nxitur diversitetin në tregun e punës: Një rishikim i provave*, 2021, f. 10.

¹¹⁰ Po aty, f. 35.

dhe një dispozitë e përmirësuar mbi ndarjen e barrës së provës. Përparim vetëm modest është i identifikueshëm në **BeH** dhe nuk ka pasur përditësime të rëndësishme legislative në **Kosovë**.

Si përmbledhje, në të gjithë vendet e BP, mbeten sfidat e mëposhtme:

- Asnjë vend nuk është në pajtueshmëri të plotë me Direktivën e Bilancit të Punës dhe Jetës. Çështje të ndryshme janë të identifikueshme në lidhje me të drejtat e pushimit.
- Sanksionet duken shumë të ulëta për t'u konsideruar "efektive, proporcionale dhe dekurajuese".
- Barra e provës nuk është kuptuar ose përshkruar siç duhet në shumicën e vendeve.
- Problemet e përafrimit ekzistojnë gjithashtu me mbrojtjen e personave të vetëpunësuar (**Mali i Zi, Kosova, MV, Serbia**) dhe përjashtimet ose mbrojtjet.
- Ndërsa përkufizimet në lidhje me diskriminimin janë në përgjithësi në pajtueshmëri me *acquis* të BE-së, parafrazimi sqarues mund të përmirësojë zbatimin.
- Disa vende nuk i mbrojnë mjaftueshëm viktimat nga viktimizimi (**BeH, Mali i Zi, Serbia**).

Në përgjithësi, kornizat ligjore që kanë të bëjnë me diskriminimin janë të fragmentuara dhe shpesh të papërputhshme. Shpërndarja, shumëfishimi dhe mbivendosja e dispozitave ka çuar në konfuzion, me standarde të ndryshme të mbrojtjes, procedura të ndryshme dhe sanksione të ndryshme të zbatueshme sipas ligjeve të ndryshme të mbivendosura. Kjo mund t'i atribuohet pjesërisht presionit të pamjaftueshëm dhe dhënies së prioritetit nga Komisioni Evropian në sigurimin e zbatimit të qëndrueshëm të legjislacionit kundër diskriminimit si pjesë e kushtëzimeve të procesit të liberalizimit të vizave. LMD e re në MV përfshin një dispozitë që kërkon që të gjitha ligjet e tjera që përmbajnë dispozita kundër diskriminimit të harmonizohen me LMD. Të gjitha vendet e BP duhet të marrin në konsideratë ndjekjen e kësaj praktike për të zvogëluar fragmentimin dhe mospërputhjen. Përafrimi kërkon gjithashtu implementimin e kornizës ligjore, dhe kjo mbetet një sfidë kyçe për të gjitha vendet e BP.

NDËRGJEGJËSIMI

Implementimi i kornizës ligjore që ka të bëjë me diskriminimin në bazë gjinore të lidhur me punën varet pjesërisht nga fakti nëse njerëzit raportojnë diskriminim në bazë gjinore kur ndodh. Një parakusht i rëndësishëm për të kërkuar mbështetje nga institucionet është njohuria e mbrojtjes ligjore ekzistuese dhe si të raportohet diskriminimi. Ky kapitull shqyrton ndërgjegjësimin e njerëzve në lidhje me diskriminimin në bazë gjinore të lidhur me punën dhe mënyrën e raportimit të tij, duke u bazuar në të dhënat sasiore dhe cilësore të mbledhura për të informuar këtë publikim. Kapitulli merr në konsideratë se si ndërgjegjësimi mund të ndikojë në raportimin e diskriminimit me bazë gjinore.

Kapitulli merr informata nga rezultatet e anketave online të kryera në rajonin e BP-së në 2018 dhe 2021, përkatësisht. Siç shpjegohet në Hyrje, pjesëmarrësit e anketës u vetëzgjodhën, duke përfshirë persona që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Duke pasur parasysh lehtësinë, mostrat e jo-probabilitetit të përdorura, gjetjet e anketës nuk janë të përgjithësueshme për popullsinë e përgjithshme të rajonit të BP-së. Për shembull, ndryshimet në ndërgjegjësim që nga anketa e parë në vitin 2018 nuk reflektojnë domosdoshmërisht një rritje ose ulje të njohurive në të gjithë popullsinë. Një kufizim i mëtejshëm është se në të dy vitet, burrat mbetën të nënpërfaqësuar (23% në 2018, 17% në 2021).¹ Kjo kufizon krahasimet që mund të bëhen midis burrave dhe grave në njohuri dhe përvoja. Rezultatet e anketës janë të ndara sipas gjinisë, por këto gjetje gjithashtu nuk janë të përgjithësueshme në të gjithë popullsinë e përgjithshme të BP. Për më tepër, në të dy vitet, njerëzit me nivele më të larta arsimit, nga zonat urbane dhe që janë të punësuar me kohë të plotë ishin të mbi-përfaqësuar në mostër. Madhësitë relativisht të vogla të nën-mostrave gjithashtu kanë analiza të kufizuara sipas gjinisë, njohurive, përvojës dhe dallimeve socio-demografike. Sidoqoftë, gjetjet e anketës janë tregues i përvojave dhe njohurive të të anketuarve mbi diskriminimin me bazë gjinore dhe trendeve ekzistuese cilësore.

Ndërgjegjësimi rreth Diskriminimit me Bazë Gjinore

Në përgjithësi, të anketuarit prireshin të dinin se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm. Në vitin 2018, një përqindje më e lartë e të anketuarve nga **Serbia**, **Mali i Zi**, **BeH** dhe **Kosova** kishin këtë njohuri sesa ata nga **Shqipëria** dhe **MV**. Në **Shqipëri**, krahasimisht më shumë gra (78%) sesa burra (69%) e dinin se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm.² Në mënyrë të ngjashme, pak më shumë gra (96%) se burra (93%) në **Serbi** i kishin këto njohuri.³ Ndryshe, në **Kosovë**, pak më shumë burra (86%) sesa gra (84%) të anketuara kishin këto njohuri.⁴ Në vitin 2021, edhe pse nuk ishte statistiki i rëndësishëm dhe e përgjithësueshme për popullsinë e përgjithshme të BP-së, ndërgjegjësimi i të anketuarve në të gjitha vendet e BP-së, përveç MV-së, u zvogëlua pak, veçanërisht në **Kosovë** (shih Grafikun 1). Faktorë të shumtë mund të shpjegojnë këtë, duke përfshirë se mostrat ndryshonin dhe nuk ishin përfaqësuese të popullsisë.

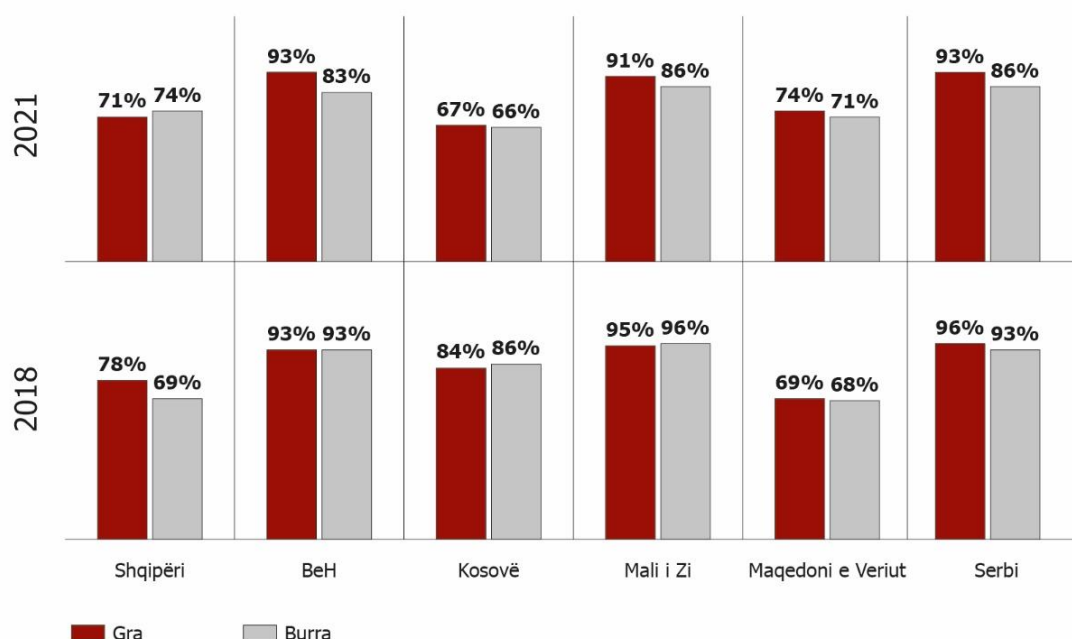
¹ Për detaje të mëtejshme, shih Shtojcën 2.

² N = 1,087.

³ N = 688.

⁴ N = 1,790.

Grafiku 1. Njohuritë se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm



Marrëdhënia midis dijes se diskriminimi është i paligjshëm dhe moshës së të anketuarit ishte e konsiderueshme në vitin 2018. Në të gjithë BP-në,⁵ më pak të rinj nga mosha 18 deri në 29 vjeç e dinin se diskriminimi ishte i paligjshëm sesa personat në grupmoshat më të vjetra. Të anketuarit nga zonat urbane prireshin të ishin më të vetëdijshëm se ata nga zonat rurale.⁶ Sidoqoftë, mostra e shtrembëruar e të anketuarve kryesisht urbanë mund të nënkuptojë se niveli i njohurive të personave në zonat rurale mund të keqpërfaqësohet. Evidentimi i marrëdhënieve të ngjashme nuk ka ekzistuar në të dhënat e vitit 2021.

Lidhur me njohuritë e njerëzve për institucionet përgjegjëse për trajtimin e diskriminimit të bazuar në gjininë e lidhur me punën, më shumë se gjysma e të anketuarve menduan se diskriminimi duhet të raportohet te punëdhënësi në vitin 2018 (Grafiku 2).⁷ Pak më shumë të anketuar nga **Kosova** sesa nga vendet e tjera besojnë se diskriminimi duhet të raportohet te punëdhënësi (64% e grave, 75% e burrave).⁸ Sidoqoftë, në të gjithë rajonin, më pak të anketuar besonin se diskriminimi duhet të raportohet te punëdhënësit në 2021 (36% gra, 37% burra) me më pak njerëz në **Kosovë** që tregojnë se diskriminimi duhet të raportohet te punëdhënësi (24% e grave dhe 29% e burrave).⁹ Ndërkohë, në të gjitha vendet me përjashtim të **Shqipërisë** dhe **Kosovës**, më shumë se ose afërsisht gjysma e të anketuarve në vitin 2018 mendonin se diskriminimi duhet të raportohet në Inspektoratin e Punës. Në mënyrë të ngjashme, në vitin 2021, shumica e të anketuarve e cilësuan Inspektoratin e Punës si një institucion ku mund të raportohet diskriminimi.¹⁰ Në vitin 2018,

⁵ N = 6,040.

⁶ N = 6,028.

⁷ Përqindjet në këtë grafik janë llogaritur në bazë të mostrës totale të pjesëmarrësve (n = 6,948), duke përfshirë: Shqipërinë (n = 1,194), BeH (n = 784), Kosovë (n = 2,151), Malin e Zi (n = 1,030), NM (n = 1,050), dhe Serbia (n = 739), 2018; në 2021, (n = 6,364), Shqipëria (n = 754), BeH (n = 1,713), Kosova (n = 1,775), Mali i Zi (n = 1,003), NM (n = 1,708) dhe Serbia (n = 1,130).

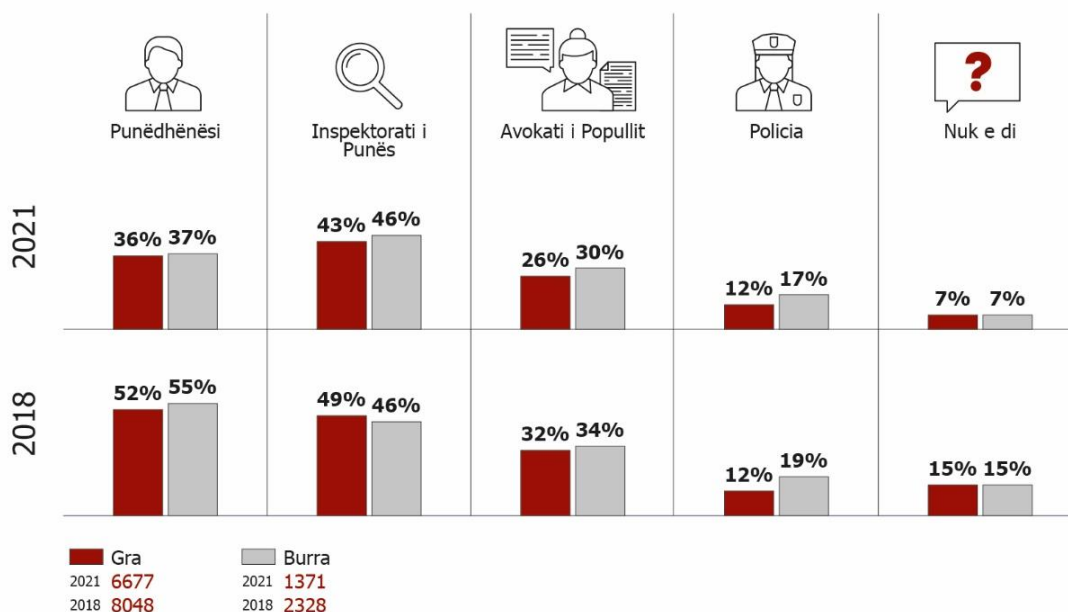
⁸ N = 1,279.

⁹ N = 1,775.

¹⁰ N = 2,747.

afërsisht një e treta e të anketuarve e dinin se diskriminimi mund të raportohet në Institucionin e Avokatit të Popullit. Më shumë njerëz duket se zotërojnë njohuri rreth Avokatit të Popullit në **BeH** dhe **Malin e Zi** sesa në vende të tjera, megjithëse këto njohuri janë rritur pak në **Shqipëri** që nga viti 2018. Në mënyrë të vazhdueshme, pak të anketuar e dinin se diskriminimi mund të raportohet në polici.

Grafiku 2. Përqindja e të gjithë të anketuarve që e dinë se ku duhet ta raportojnë diskriminimin me bazë gjinore



Ndërkohë, përqindja e të anketuarve që nuk dinin ku të raportonin diskriminimin ose mendonin se nuk duhet ta raportonin atë u ul nga 15% në 2018 në 7% në 2021.¹¹ Kjo mund të tregojë një rritje të ndërgjegjësimit. Në mënyrë thelbësore, më shumë të anketuar nga **Shqipëria** në vitin 2018 (26% e grave, 29% e burrave) sesa nga vendet e tjera thanë se nuk dinin ku të raportonin diskriminimin ose se nuk duhej të raportohet.¹² Në vitin 2021, **MV** kishte një përqindje relativisht më të lartë të të anketuarve që nuk dinin ku të raportonin diskriminimin (30% e grave, 41% e burrave).¹³

Në përgjithësi, gjetjet sugjerojnë se më pak njerëz mund të kenë mungesë të plotë të njohurive se ku mund të raportojnë diskriminimin me bazë gjinore. Sidoqoftë, njohuritë e kufizuara në të gjitha vendet në lidhje me atë se ku mund të raportohet diskriminimi me bazë gjinore mund të kontribuojnë në nën-raportim.

Raportimi i Diskriminimit me bazë Gjinore

Anketa në internet u përpoq të vlerësonte shkallën në të cilën njerëzit mund të raportojnë diskriminimin e bazuar në gjininë e lidhur me punën, si dhe të analizonte pse njerëzit mund ta raportojnë atë ose jo. Nga të anketuarit që thanë se kishin përjetuar një formë diskriminimi të bazuar në gjininë e punës, shumica e grave (më shumë se 76% në 2018 dhe 68% në 2021) dhe burrat (më shumë se 71% në 2018 dhe 69% në 2021) nuk e

¹¹ N = 6,948, 2018; n = 6,364, 2021.

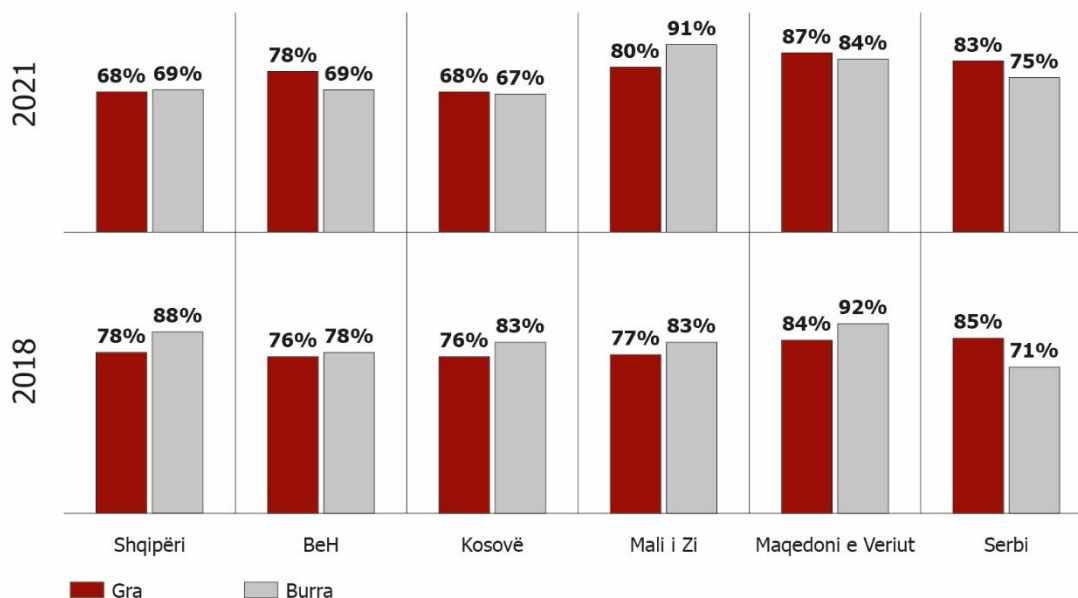
¹² N = 1,194.

¹³ N = 148.

raportuan atë në asnjë institucion (Grafiku 3).¹⁴ Më pak se 4% në 2018 dhe 10% në 2021 kishin kontaktuar policinë, më pak se 3%/13% prokurorinë, më pak se 5%/10% gjykatat, dhe më pak se 7%/19% Institucionin e Avokatit të Popullit. Ndërsa pak të anketuar kanë kontaktuar institucionet përkatëse në lidhje me rastet e tyre, përqindja e atyre që e kanë bërë është rritur pak nga viti 2018.



Grafiku 3. Përqindja e të anketuarve që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore por nuk e kanë raportuar, sipas gjinisë

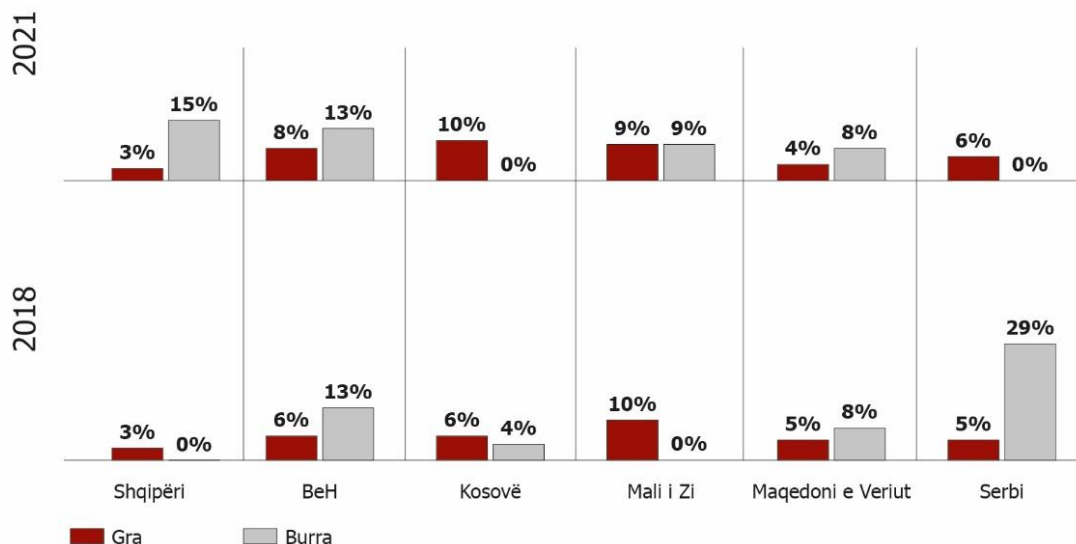


Nga ata që nuk raportuan diskriminim, shumica e të anketuarve kontaktuan Inspektoratin e Punës në vitin 2018 dhe 2021. Ndoshta kjo nuk është befasuese duke marrë parasysh konstatimin e lartpërmendur se më shumë të anketuar dinin për rolin e Inspektoratit të Punës sesa rolet e institucioneve të tjera në adresimin e diskriminimit me bazë gjinore të lidhur me punën. Edhe kështu, ata përbënin më pak se 10% të grave në të dy vitet dhe 29%/15% të burrave që thanë se kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore (Grafiku 4).

¹⁴ N = 1,350, 2018; n = 1,134, 2021.



Grafiku 4. Përqindja e të anketuarve që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore dhe e kanë raportuar te Inspektorati i Punës



Përfaqësuesit e institucioneve të ndryshme të intervistuar për këtë hulumtim kanë tendencë të pajtohen se pak njerëz raportojnë diskriminim të bazuar në gjini për shkak të njohurive të pamjaftueshme rreth diskriminimit dhe të drejtave të tyre të punës. Siç reflektoi një prokuror në **MV** në vitin 2018, "Njerëzit nuk po raportojnë raste pasi nuk e dinë se po përjetojnë diskriminim, ata nuk dinë ku ta raportojnë atë".¹⁵ Arsye të tjera të përmendura për të mos raportuar diskriminimin me bazë gjinore përfshinin frikën e viktimave për humbjen e vendeve të tyre të punës; dekurajimin e përgjithshëm lidhur me procedurat e gjata, potencialisht të shtrenjta dhe mosbesimin në institucione. Për shembull, një zyrtar policie në **Kosovë** deklaroi në vitin 2018, "Diskriminimi po ndodh kudo, por njerëzit nuk e raportojnë atë. Ata sakrifikojnë gjithçka për vendet e tyre të punës". Këto sfida, duke përfshirë frikën e humbjes së vendeve të punës, mbetën tema të përsëritura në vitin 2021. Një përfaqësues i sindikatës së punës në **Malin e Zi** tha: "Ata kanë frikë nga hakmarrja e punëdhënësit kur fillojnë veprime të tilla, kështu që ata ndoshta besojnë se do të diskriminohen në mënyrë shtesë, domethënë, do të vihen në një pozitë shtesë të pafavorshme në lidhje me punonjësit e tjerë sepse guxuan të fillojnë procedurat".¹⁶ Një hakmarrje e tillë është e ndaluar posaçërisht nga dispozitat kundër "viktimizimit". Megjithatë, frika e viktimizimit ende pengon raportimin.

“ Nuk dua të humbas punën time. Kjo është arsyeja pse unë duroj.

- Grua, moshë 47 vjeç, Mali i Zi, 2021

Një tjetër arsye e deklaruar në mënyrë të përsëritur për nënraportimin ishte vështirësia në dokumentimin e rasteve të diskriminimit; kjo mund të pasqyrojë mungesën e ndërgjegjësimit në lidhje me ndarjen e barrës së provës ose zbatimin e dobët të parimit në

¹⁵ Intervistë me prokuroren në MV, nëntor 2018.

¹⁶ Intervistë me një përfaqësues të sindikatës në Mal të Zi, 2021.

praktikë.¹⁷ Ashtu si në vitin 2018, mungesa e besimit në institucione u përmend edhe nga viktimat e diskriminimit me bazë gjinore në vitin 2021:

Unë kam humbur besimin tek institucionet. Shumë herë, doja t'i drejtohesha dikujt në nivel federal [FBeH] sepse në nivel kantonal natyrisht nuk mund të kisha bërë asgjë, dhe pastaj i thashë vetes: "nuk ke para për këtë, nuk ke lidhje, babai yt mund të pushohet nga puna, dhe pastaj unë hoqa dorë".¹⁸

Këto gjetje sugjerojnë se pengesat për raportim, veçanërisht frika nga viktimizimi i mëtejshëm dhe mosbesimi në institucione, vazhdojnë.

Konkluzion

Hulumtimi sugjeron se shumica e grave dhe burrave në BP priren të dinë se diskriminimi me bazë gjinore në lidhje me punën është i paligjshëm. Megjithatë njerëzve u mungon ndërgjegjësimi se ku mund të raportojnë diskriminime të tilla, kjo duket se është rritur pak që nga publikimi i parë i këtij raporti. Mungesa e ndërgjegjësimit për procedurat e raportimit ka të ngjarë të kontribuojë në mosraportimin. Ndërgjegjësimi i ulët i shoqëruar me frikën e humbjes së vendit të punës, procedurat e gjata, mosbesimi në institucione dhe kuptimi i dobët se si të "dokumentohen" raste të tilla mund t'i dekurajojnë njerëzit nga raportimi i diskriminimit dhe kërkimi i drejtësisë.

¹⁷ Për më shumë informacion, ju lutemi shikoni [Analizën Ligjore](#).

¹⁸ Intervistë me një grua nga Orašje, BeH, 2021.

PREVALENCA

Ky kapitull bazohet në anketën online dhe intervistat me aktorë të ndryshëm për të kuptuar më mirë përvojat e njerëzve me forma të ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore. Së pari paraqet gjetje të përgjithshme lidhur me prevalencën e diskriminimit të bazuar gjinor të lidhur me punën dhe format e tij të ndryshme. Pastaj, ai shqyrton diskriminimin ndaj njerëzve bazuar në bazat e mbrojtura të përshkruara në Analizën Ligjore. Duke marrë parasysh se janë raportuar pak raste të diskriminimit gjinor të lidhur me punën dhe ky hulumtim ka përdorur marrjen e mostrave të përshtatshme, prevalenca e përgjithshme e tij brenda popullatës nuk mund të përcaktohet.

Gjetjet e Përgjithshme në Lidhje me Diskriminimin me bazë Gjinore

Në përgjithësi, 30% e të anketuarve në vitin 2018 dhe 33% në vitin 2021 thanë se kishin përjetuar një formë diskriminimi me bazë gjinore lidhur me punën gjatë jetës së tyre (34%/36% e grave dhe 13%/18% e burrave).¹ Megjithatë, kur u pyetën për veprime specifike që mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore (p.sh., pyetje të papërshtatshme në intervista, shkelje të pushimit të lehonisë ose ngacmim seksual), të anketuarit tjerë raportuan se kishin përjetuar diskriminim të tillë. Fakti që disa të anketuar nuk e dinin se cilat veprime mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore sugjeron se diskriminimi mund të jetë më i përhapur sesa raportuan të anketuarit. Gjithashtu, personat për të cilët ekipi hulumtues ngre hipoteza se mund të jenë më të prekshëm dhe në rrezik të një diskriminimi të tillë ishin të nënpërfaqësuar në mostrën e anketës. Prandaj, diskriminimi me bazë gjinore i lidhur me punën mund të jetë më i përhapur sesa sugjeron kjo anketë.

“ Absolutisht mendoj se jam diskriminuar sepse jam grua. Pritej që unë të isha gjithmonë me dukje të mirë dhe e veshur mirë, që puna ime të ishte gjithmonë e para, që unë të mos planifikoja të kisha fëmijë. Pasi u martova, punëdhënësi gjithashtu bëri një numër komentesh të papërshtatshme dhe provokuese rreth kësaj.

- Grua, Serbi, 2021

Diskriminimi në punësim

Gjetjet e hulumtimit sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore në punësim është i përhapur. Në të gjitha vendet e BP, më shumë se 49% në vitin 2018 dhe 67% në vitin 2021 e të anketuarve thanë se kishin përjetuar diskriminim në punësim (Grafiku 5).²

“ Në një intervistë pune më pyetën nëse kisha në plan të bëhesha nënë. Pas kësaj u theksua se 'rregulli i pashkruar i kompanisë' ishte të mos kam fëmijë për të paktën tri vjet pas nënshkrimit të kontratës. Aktualisht, menaxheri i quan gratë në kolektiv 'idiote', 'provinciale' dhe emra të tjerë të papërshtatshëm që nuk kanë lidhje me kualifikimet e tyre.

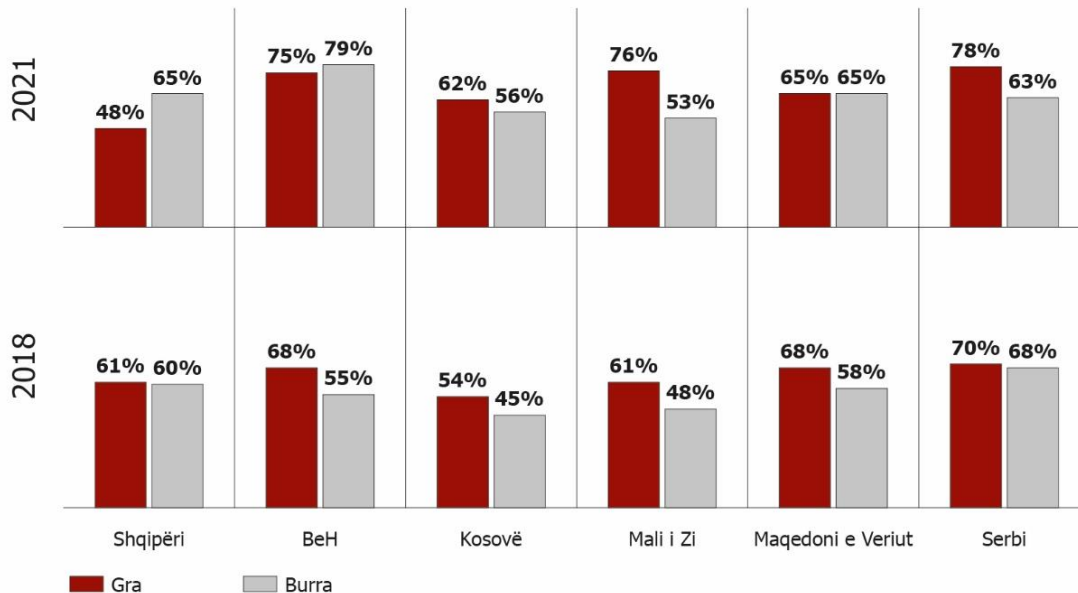
- Grua e anketuar, mosha 40-49, BeH, 2018

¹ Më konkretisht, 1,210 gra dhe 140 burra (n = 4,569), 2018; 1,027 gra dhe 107 burra (n = 3,454), 2021.

² N = 3,524, 2018; N = 2,016, 2021. Duhet të vërehet se periudha referuese në vitin 2018 ishte "dhjetë vitet e fundit", ndërsa në vitin 2021 ishte "tri vitet e fundit", gjë që mund të ndikojë në përqindjen e përvojave të marra si mostër.



Grafiku 5. Përvoja me diskriminimin në punësim, sipas gjinisë



Në të gjitha vendet, më shumë se gjysmës së të anketuarve në vitin 2018 dhe mbi 60% në vitin 2021 u ishte bërë të paktën një pyetje potencialisht diskriminuese gjatë një interviste pune.³ Në mënyrë ilustruese, një grua malazeze tha: "Më pyetën për jetën time private gjatë një interviste pune. Ishte një faktor vendimtar. Ishte shumë e rëndësishme për punëdhënësin të dinte nëse marrëdhënia ime ishte serioze. Ai supozoi se kjo do të ndikonte në angazhimin tim në punë".

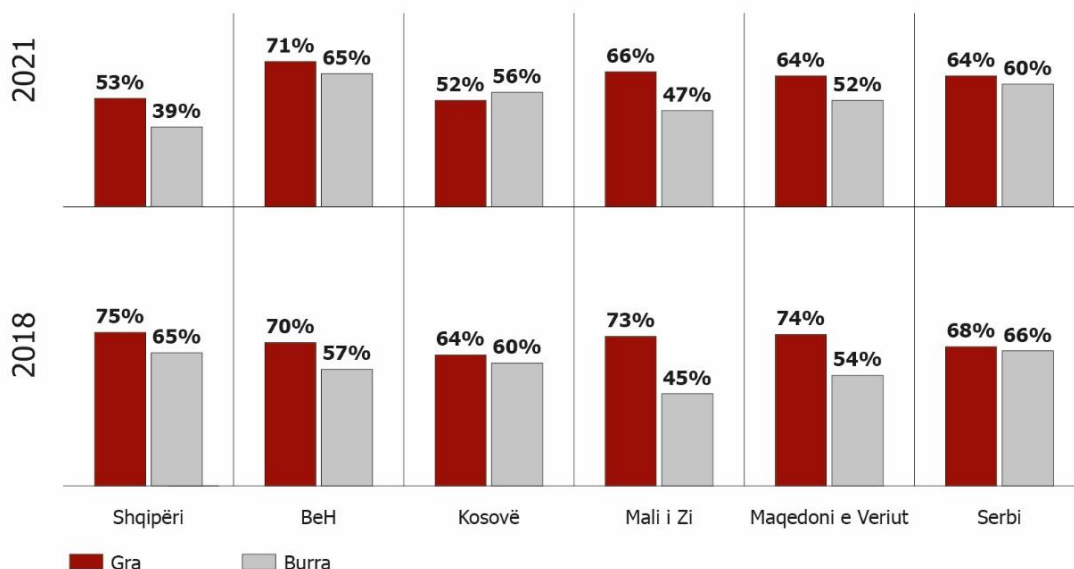
Në vitin 2018 dhe në vitin 2021, përqindje relativisht më të larta të grave sesa burrave thanë se u janë bërë pyetje diskriminuese në të gjitha vendet përveç **Kosovës**, ku një përqindje pak më e lartë e burrave (56%) sesa gra (53%) e të anketuarve treguan se u është bërë të paktën një pyetje potencialisht diskriminuese gjatë një interviste në vitin 2021 (Grafiku 6). Megjithatë, siç u theksua, këto dallime nuk mund të konsiderohen domosdoshmërisht përfaqësuese të popullsisë. Në përgjithësi, me përjashtim të **BeH-së**, një përqindje më e ulët e të anketuarve thanë se u janë bërë pyetje diskriminuese gjatë intervistave sesa në vitin 2018; megjithatë, dallimet mund t'i atribuohen periudhës së referencës, e cila ishte më e shkurtër në anketën e vitit 2021 (p.sh., tri vitet e fundit) krahasuar me anketën e vitit 2018 (që nga viti 2008).

Pyetje të tilla kishin të bënin me statusin martesor të aplikantëve për punë, numrin e fëmijëve, planet për të pasur fëmijë ose për t'u martuar. Në vitin 2018 dhe 2021, gjatë intervistave të punës, më shumë gra sesa burra janë pyetur në lidhje me statusin e tyre martesor ose planet për t'u martuar në të gjitha vendet, me përjashtim të **Kosovës** (47% e grave, 48% e burrave).

³ N = 3,562, 2018; n = 2,029, 2021.



Grafiku 6. Përqindja e grave dhe burrave që janë pyetur me të paktën një pyetje interviste potencialisht diskriminuese



Një përqindje më e lartë e grave të anketuara nga **BeH** (79%/49%), **Mali i Zi** (78% në 2018), **MV** (79%/56%) dhe **Serbia** (44% në 2021) sesa nga vendet e tjera u pyetën se sa fëmijë kishin ose planifikonin të kishin në të ardhmen. Një kosovare tregoi në vitin 2018, "Në shumë intervista [për një punë në një supermarket], më pyetën nëse kisha fëmijë apo planifikoja t'i kisha".⁴ Gratë që nuk kishin fëmijë thuhet se përjetuan gjithashtu diskriminim nëse tregonin se dëshironin t'i kishin në të ardhmen.

“

Në një intervistë pune, ata më pyetën nëse jam e martuar dhe nëse planifikoj të kem fëmijë në të ardhmen e afërt [...] Unë nuk u punësova, dhe një burrë e fitoi pozitën.

- Grua, moshë 36, MV, 2018

Siç tregoi një grua në Serbi, "Çdo herë që kisha një intervistë për një punë si arkitekte, ata më pyesnin nëse kisha në plan të bëja fëmijë. Gjithmonë përgjigjesha sinjerisht: se do të më pëlqente të kisha fëmijë. Askush nuk donte të më punësonte. Unë punoja gjatë gjithë kohës në të zezën [në mënyrë të paligjshme] pa kontratë në mënyrë që të përmbushja qëllimet e mia".⁵ Literatura në **Serbi** konfirmon se gratë që kërkojnë punë shpesh pyeten rreth jetës së tyre private, të tilla si statusi i tyre aktual apo i planifikuar martesor e familjar.⁶ Në **BeH**, një grua e përshkroi ndjenjën e hutuar se pse iu bënë kaq shumë pyetje lidhur me jetën e saj personale:

Shkova në një intervistë pune, dhe megjithëse prisja që kjo bisedë të ishte e fokusuar në përvojën time të mëparshme të punës, kuptova se gjithçka shkoi në një drejtim tjetër. Ndërsa po prezantoja dhe flisja për disa nga arritjet e mia, drejtori më pyeti nëse isha në një marrëdhënie, a është serioze, dhe nëse do të martohem së shpejti ...

⁴ Grua, moshë 36 vjeçare, Kosovë, 2018.

⁵ Grua, moshë 45 vjeç, Serbi, 2018.

⁶ Nikolić-Ristanović, V., Đorđević, S., Nikolić, J., Šaćiri, B., *Diskriminimi ndaj grave në tregun e punës në Serbi*, Beograd, Serbi: Shoqëria Viktimologjike e Serbisë, 2012.

kur planifikoj të kem fëmijë, ... gjë që më hutoi në fillim sepse nuk e kisha pritur. Vetëm kur mbaroi intervista për punën, e kuptova se çfarë më pyeti.⁷

Kjo dhe përvoja të ngjashme të raportuara në të gjitha vendet e BP, siç ilustron kutitë e citimeve, sugjerojnë se pyetjet e papërshtatshme në lidhje me jetën personale të aplikantëve për punë kanë vazhduar.

Në të gjitha vendet e BP në 2018 dhe 2021, përveç **Serbisë** në 2018, gjetjet sugjerojnë se më shumë gra sesa burra të anketuar besonin se punëdhënësit nuk i punësonin ata për shkak të gjinisë së tyre.

Për shembull, në **Malin e Zi**, një grua ndau përvojën e saj të diskriminimit bazuar në stereotipet profesionale gjinore në lidhje me llojet e punëve që gratë mund të kryejnë: "[Në] intervistën e punës, ata komentuan, 'Kjo punë nuk është për gratë' (të bëhesh shofere). Unë u përgjigja: 'Çdo punë është për një grua, dhe nuk kam ardhur këtu që dikush të më thotë nëse është apo nuk është një punë për një grua. Erdha këtu për të marrë apo për të mos marrë punën'.⁸ Përdorimi i stereotipeve gjinore dhe gjuhës specifike gjinore në postimet publike për hapjen e vendeve të punës ishte gjithashtu një temë e përsëritur në të gjithë vendet. Këto gjetje sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore në punësim ndikon qartë te shumë gra në BP.

“Duhej të zëvendësoja një vajzë që ishte në pushim lehonie. Ata planifikuan ta pushonin nga puna pas kësaj. Ata më thanë se nuk më lejohej të mbetesha shtatzënë për dy vjet.

- Grua, mosha 37 vjeç, Mali i Zi, 2018

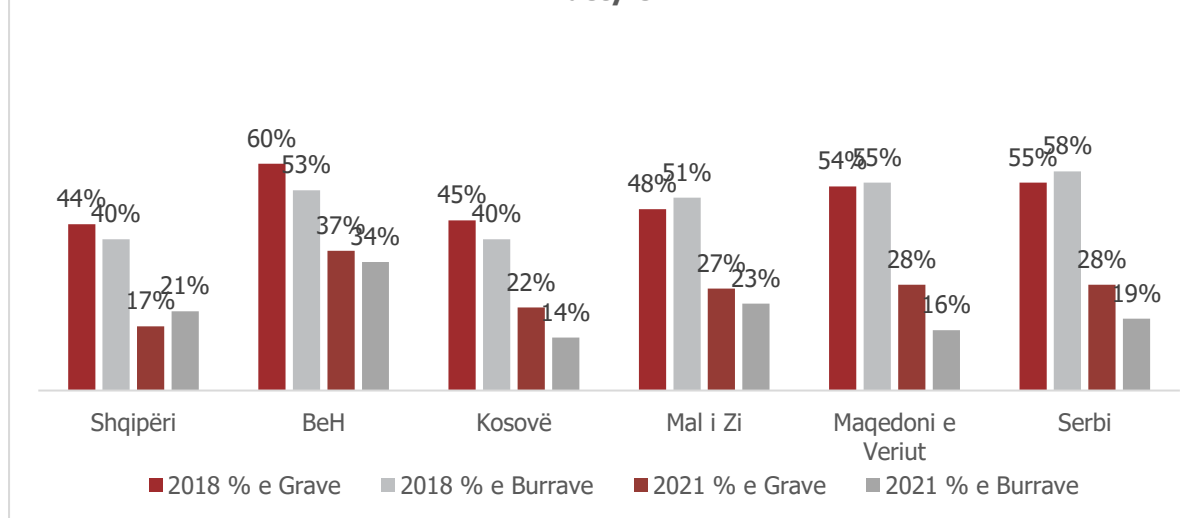
Diskriminimi në Promovim

Në vitin 2018, një përqindje më e lartë e burrave sesa grave thanë se përjetuan një formë diskriminimi në promovim në **Serbi**, **MV** dhe **Malin e Zi** (Grafiku 7), edhe pse jo domosdoshmërisht diskriminim me bazë gjinore. Ndërkohë, në **BeH**, **Kosovë** dhe **Shqipëri**, një përqindje më e lartë grash se burrat thanë se ndeshën diskriminim në promovim. Në vitin 2021, më shumë gra se burra në të gjitha vendet e BP me përjashtim të **Shqipërisë** thanë se u përballën me diskriminim në promovim. Ulja e përgjithshme e përqindjes së të anketuarve që raportuan se përballen me diskriminim në promovim në vitin 2021 krahasuar me vitin 2018 mund të interpretohet në kontekstin e faktit se "preferenca personale e punëdhënësit" u la jashtë si një lloj i mundshëm diskriminimi në anketën e vitit 2021 për shkak të paqartësisë së saj. Kjo mund të ketë kontribuar në më pak të anketuar që deklarojnë se kanë përjetuar një formë diskriminimi.

⁷ Grua, mosha 27 vjeç, BeH, 2021.

⁸ Grua, mosha 37 vjeç, cituar në Komar, O., Šepanović, A., Glomazić M., Šuković, D., *Diskriminimi dhe puna me bazë gjinore në Mal të Zi, Mali i Zi, Qendra e të Drejtave të Grave*, 2019, f. 26.

Grafiku 7. Përvojat me disa forma të diskriminimit në ngritjen në detyrë



Ndërsa burrat e anketuar prireshin të thoshin se nuk promovoheshin për shkak të përkatësisë së tyre etnike, orientimit seksual ose vendit të banimit, gratë e anketuara prireshin t'ia atribuonin diskriminimin në promovim gjinisë së tyre. Për shembull, një grua në **Kosovë** tha: "Unë jam inxhinierë e ndërtimtarisë me profesion. Kur punoja në sektorin privat, kurrë nuk më është dhënë asnjë objekt për ta menaxhuar sepse, sipas shefave të mi, një grua nuk mund të udhëheqë një projekt".⁹

Në **Serbi**, gratë ndanë histori në të cilat ngacmimi seksual dhe mundësitë e pabarabarta për promovim ishin të ndërlidhura. Gratë thanë se nuk u ngritën në detyrë sepse refuzuan të hanin darkë me burrat, të putheshin apo të flinin me punëdhënësit e tyre. Siç tha një grua, "Kur një punëdhënësi ofroi që unë të ngrihesha në postin e menaxheres, ai gjithashtu më kërkoi të shkoja me të për darkë. Kur refuzova, ai nuk lejoi ngritjen time në detyrë dhe jo shumë kohë pas atij incidenti unë dhashë dorëheqje".¹⁰ Në vitin 2021, një grua në **Kosovë** gjithashtu raportoi se iu kërkuan favore seksuale:

"Shefi i kompanisë donte të flinte me mua që unë të ngrihesha në detyrë."

- Grua, moshë 30 vjeç, Serbia, 2021

Kur po aplikoja për këtë pozicion, një nga autoritetet më tha: "Nëse do të vazhdosh me këtë [aplikim] më lejo të të them se ku është vila ime. Do të të pres atje sonte". Vendosa që nuk doja t'i dorëzohesha shantazhit, dhe i shkrova një ankesë Kabinetit të Ministrave, por një përfaqësues më pyeti pse po ankohesha, sepse "Ju dukeni shumë mirë", pas së cilës ai më preku. Pas kësaj, lëviza dhe ika menjëherë.¹¹

Në këtë rast, gruaja përjetoi diskriminim në promovim dhe ngacmim seksual, në mënyrë shqetësuese në dy raste brenda administratës publike.

Si përfundim, të dhënat sasiore dhe cilësore sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore në promovim mbetet i përhapur në të gjitha vendet e BP, veçanërisht duke i prekur gratë.

⁹ Grua, moshë 31 vjeçare, Kosovë, 2018.

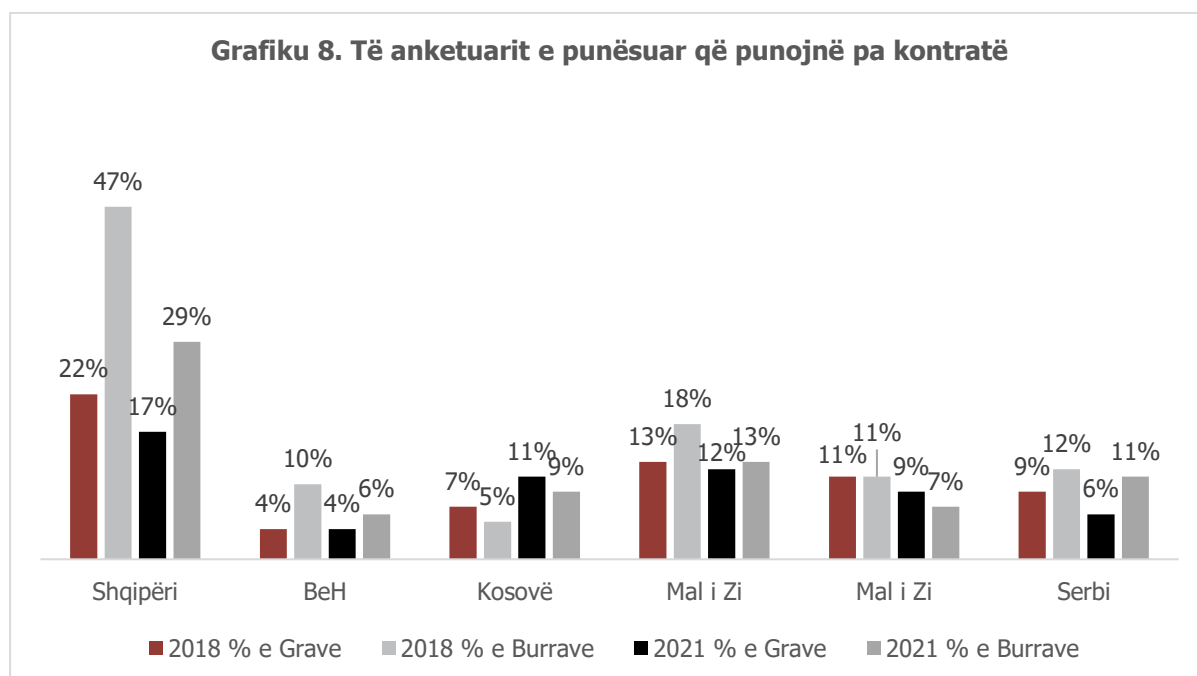
¹⁰ Grua, moshë 47 vjeç, Serbi, 2018.

¹¹ Grua, moshë 46 vjeçare, Kosovë, 2021.

Diskriminimi në Kontrata

Puna pa kontratë mund t'i vendosë punëtorët në një pozitë të pasigurt dhe të sjellë disa shkelje të të drejtave. Gjatë periudhës 2008-2018, një përqindje më e lartë e grave të anketuara sesa burrave u ishte kërkuar të punonin pa kontratë në **Shqipëri** (43%), **MV** (36%) dhe **Kosovë** (26%). Në ndryshim, një përqindje më e lartë e burrave se grave u është kërkuar të punojnë pa kontratë në **Malin e Zi** (55%), **Serbi** (48%) dhe **BeH** (36%). E njëjta pyetje është bërë edhe në vitin 2021 për periudhën 2018 deri në vitin 2021. Një përqindje më e lartë grash se burrash u është kërkuar të punojnë pa kontratë në **Kosovë** (15%), **Serbi** (17%) dhe **MV** (16%), ndërsa në **Shqipëri** (27%), **BeH** (24%) dhe **Mal të Zi** (41%) u është kërkuar më shumë burrave ta bëjnë këtë.

Një përqindje pak më e lartë e grave të anketuara aktualisht punonin pa kontratë në **Shqipëri** (22% në 2018 dhe 17% në 2021) sesa në vendet e tjera (Grafiku 8). Një përqindje më e lartë e të anketuarve burra se gra aktualisht punonin pa kontratë në **Shqipëri** (47%/29%),¹² **Malin e Zi** (18%/13%), **Serbi** (12%/11%) dhe **BeH** (10%/6%). Vetëm në **Kosovë** (7%/11%) dhe në **MV** (9%) në vitin 2021 më shumë gra se burra raportuan se punojnë pa kontratë.



Puna pa kontratë mund t'i atribuohet faktorëve të ndryshëm nga gjinia, siç është sektori në të cilin punon një person. Pa informacion të mëtejshëm, është e vështirë të nxirret një përfundim nëse ka ekzistuar diskriminim me bazë gjinore në lidhje me pasjen ose jo të një kontrate. Megjithatë, gjetjet ilustrojnë se njerëz të shumtë në të gjithë BP-në po punojnë pa kontratë. Kjo mund t'i vendosë ata në një pozitë të cënueshme në të cilën ata nuk kanë qasje në mbrojtje ligjore për të drejtat e punëtorëve. Kjo mungesë e mbrojtjes ligjore mund të ndikojë ndryshe te gratë dhe burrat. Për shembull, gratë pa kontratë mund të mos jenë në gjendje të realizojnë të drejtat që lidhen me pushimin e lehonisë.

Lidhur me kohëzgjatjen e kontratës, shumica e të anketuarve mendonin se kontratat kanë tendencë të jenë të njëjta në kohëzgjatje për gratë dhe burrat. Ndër të anketuarit që kishin kontratë, shumica kishin kontratë për një periudhë të pacaktuar. Një përqindje pak më

¹² Në mostrën e vitit 2018 të Shqipërisë, burrat me arsim të ulët ishin të mbipërfaqësuar; 37.9% e burrave kishin vetëm arsim fillor ose të paplotë krahasuar me 9.6% të grave. Shkalla e punëtorëve pa kontratë pune ishte më e larta midis pjesëmarrësve me vetëm arsim fillor ose arsim fillor jo të plotë.

e lartë e burrave sesa grave kishin kontrata për një periudhë të pacaktuar në **Kosovë** (64% në 2018 dhe 66% në 2021), **Serbi** (53%/63%), **Mal të Zi** në 2018 (50%), dhe **MV** në 2021 (61%). Përkundrazi, në **Shqipëri** në 2021 (57%), **MV** në 2018 (49%), **BeH** (64%/63%) në mënyrë të vazhdueshme, dhe **Mali i Zi** në 2021 (58%), një përqindje pak më e lartë e grave se burrave kishin kontrata për një periudhë të pacaktuar. Disa punëdhënës thuhet se kanë përdorur kontrata afatshkurtra për të shmangur përgjegjësitë që lidhen me pushimin e lehonisë, siç diskutohet në pjesën e ardhshëm mbi pushimin e lehonisë. Në **Kosovë** (13%/9%), **MV** në 2021 (19%), dhe në **Malin e Zi** (31%) në 2018, një përqindje më e lartë e grave se burrave të anketuar thanë se kishin nënshkruar një kontratë pune pa e lexuar ose kuptuar atë. Përkundrazi, në **Serbi** (44%/32%), **MV** në 2018 (42%), **BeH** (31%/34%) dhe **Shqipëri** (20%/19%), një përqindje më e lartë e burrave të anketuar e kishin bërë këtë. Përsëri, kjo mund të mos ketë përfshirë domosdoshmërisht diskriminimin me bazë gjinore. Sidoqoftë, në **Serbi**, të anketuarit vazhdimisht kanë ndarë raste të një "rregulli të pashkruar" sipas të cilit kontratat mund të përmbajnë një shtojcë shtesë me një njoftim të paaktualizuar të ndërprerjes së punës (ndërprerja blanko).

Disa punëdhënës thuhet se u kërkojnë punonjësve të nënshkruajnë këtë shtojcë pa i lejuar ata ta lexojnë atë.¹³ Shtojca e bën më të lehtë për punëdhënësin të ndërpresë punësimin nëse, për shembull, një grua mbetet shtatzënë ndërsa është e punësuar. Kjo dhe kontratat me kohëzgjatje të shkurtër sugjerojnë se disa gra në BP mund të përballen me diskriminim me bazë gjinore lidhur me kontratat.

“

Në fillim, kam marrë një kontratë për një periudhë të caktuar. Kjo kontratë u ndryshua në një vit, gjashtë muaj, tre muaj. Më në fund, më është ofruar një kontratë për ofrimin e shërbimeve edhe pse tashmë isha e punësuar në atë kompani për tri vjet. Vura re se kolegët e mi meshkuj nuk kishin të njëjtën përvojë.

- Grua, moshë 30 vjeç, Serbi, 2018

“

Është një praktikë e zakonshme si për gratë ashtu edhe për burrat që të nënshkruajnë një njoftim për largim nga puna blanko së bashku me një kontratë për një periudhë të caktuar kohe. Megjithatë, për gratë, ka një pikë që thotë se gratë nuk lejohen të mbeten shtatzënë gjatë gjithë kohëzgjatjes së kontratës.

- Përfaqësuese e OSHC, Serbi, 2018

Shkelja e të Drejtës për Pagë të Barabartë për Punë të Barabartë

Paga e barabartë për punë të barabartë është një vlerë themelore e BE-së. Megjithatë, dëshmitë sugjerojnë se një hendek gjinor pagash ekziston në shumicën e vendeve, me gratë që fitojnë më pak se burrat. Në **Serbi**, Indeksi i Barazisë Gjinore 2018 gjeti se një diferencë pagash ekziston midis pagave të grave dhe burrave. Në vitin 2021, Indeksi i Barazisë Gjinore tregoi se kishte një rënie në hendekun gjinor të pagave në Serbi, por hendeku ka mbetur më i madh se mesatarja evropiane.¹⁴ Mesatarisht, gratë fituan më pak se burrat në pothuajse çdo sektor, sipas statistikave zyrtare.¹⁵

¹³ Kjo vazhdoi të ndodhë në vitin 2021 (shih Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Serbi*, The Kvinna till Kvinna Foundation, 2022, f. 57, në: https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2022/02/EU_Gender_Labour_2022_ENG.pdf).

¹⁴ Babović, M., *Indeksi i barazisë gjinore për Republikën e Serbisë*, Njësia për Përfshirjen Sociale dhe Reduktimin e Varfërisë, Qeveria e Republikës së Serbisë, 2018; Babović, M., & Petrović, M., *Indeksi i barazisë gjinore për Republikën e Serbisë 2021*, Njësia për Përfshirjen Sociale dhe Reduktimin e Varfërisë, Qeveria e Republikës së Serbisë, 2021.

¹⁵ Zyra Statistikore e Republikës së Serbisë, "Statistikat gjinore", n.d., në: <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova/20210129-zene-i-muskarci/>.

Hendeku gjinor i pagave në **Shqipëri** ishte rreth 6.6% në vitin 2020.¹⁶ Në **Malin e Zi**, hendeku gjinor i pagave u raportua në 13.9% në 2015, duke u mbyllur pak në 13.2% në 2019.¹⁷ Në **Kosovë**, një anketë e vitit 2017 zbuloi në mënyrë të ngjashme se gratë priren të fitojnë më pak se burrat.¹⁸ Kjo vazhdoi në vitin 2020, me Agjencinë për Barazi Gjinore që vlerësoi hendekun e rregulluar të pagave gjinore në 9.3%.¹⁹ Sipas Agjencisë për Barazi Gjinore në **BeH** në vitin 2018, kishte "dallime të dukshme gjinore në normat për orë në favor të burrave në të gjitha grupmoshat, nivelet e arsimit, profesionet dhe industritë".²⁰ Në nëntor 2021, hendeku gjinor i pagave në **BeH** u vlerësua të ishte 13.4%.²¹ Në vitin 2019, hendeku gjinor i pagave në **MV** ishte mesatarisht 17.3%.²²

Të dhënat cilësore në mënyrë të ngjashme sugjerojnë se gratë mund të përballen me diskriminim me bazë gjinore në paga. Gratë e anketuara shpjeguan se si merrnin paga më të ulëta se burrat kolegë, edhe pse kryenin të njëjtën punë. Për shembull, një grua që punon në një bankë në Kosovë, deklaroi në vitin 2018: "Në punën time si përfaqësuese ligjore e bankës, për tri vjet jam paguar 150 € më pak se kolegët e mi meshkuj në të njëjtin post".

Në përgjithësi, provat cilësore dhe sasore sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore ndaj grave në paga ka ekzistuar në vitin 2018 dhe vazhdon të ekzistojë në vitin 2021 në të gjitha vendet e BP-së.

Kushtet e këqija të punës

Asnjë përfundim i qartë nuk mund të nxirret nga ky hulumtim nëse gratë ose burrat mund të jenë më të prirë të përballen me diskriminim me bazë gjinore lidhur me kushtet e punës.²³ Megjithatë, dëshmitë cilësore sugjerojnë se në disa situata gratë kanë vazhduar të përballen me kushte të këqija të punës dhe trajtim të pabarabartë.

¹⁶ INSTAT, UN Women, Women Count, *Gratë dhe Burrat në Shqipëri 2021*, 2021, në:

<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20albania/attachments/publications/2021/06/women%20and%20men%20in%20albania%202021.pdf?la=en&vs=2434>.

¹⁷ Ministria për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave, *Raporti i dytë për zbatimin e Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), 2015*; Komar, O., *Indeksi i Barazisë Gjinore Mali i Zi – 2019*, MONSTAT, 2019, në: https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf.

¹⁸ Korporata e Sfidës së Mijëvjeçarit, Kosovë - *Anketa e Fuqisë Punëtore dhe Përdorimit të Kohës*, 2017, në: <https://millenniumkosovo.org/wp-content/uploads/2018/11/MCC-Kosovo-Labor-Force-and-Time-Use-Study-FinalResearch-Report-1.pdf>. Ata zbuluan se gratë marrin mesatarisht 289 € në muaj krahasuar me burrat që marrin 353 €.

¹⁹ Agjencia për Barazi Gjinore, *Hendeku Gjinor i Pagave në Kosovë*, 2020, në: https://abqi.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/AGE%20Gender%20Pay%20Gap%20RKS%20_compressed.pdf.

²⁰ Agjencia për Barazi Gjinore, *BeH, Raport Periodik CEDAW për BeH*, 2018, në: https://arsbih.gov.ba/wpcontent/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni- CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf, f. 34.

²¹ Plata.ba, *Pagat në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2021, at: <https://www.plata.ba/en/plate-u-zemlji>.

²² Nikolski, D., *Hendeku gjinor i pagave në Maqedoni: Vlerësimi i dallimit ndërmjet punonjësve me pagë të ulët dhe atyre me pagë të lartë*, 2019, at: https://www.researchgate.net/publication/335560236_The_gender_pay_gap_in_North_Macedonia_Assessing_the_difference_between_low-paid_and_high-paid_employees.

²³ Disproporcioni i konsiderueshëm midis numrit të të anketuarve femra dhe meshkuj nënkuptonte që të dhënat nuk do të lejonin konkluzione statistike të rëndësishme në lidhje me gjininë.

Në **Serbi**, studimi nga Fushata e Rrobave të Pastra ka diskutuar kushtet e këqija të punës në industrinë e tekstilit dhe këpucëve, si një sektor në të cilin gratë përfaqësojnë një shumicë.²⁴ Studimi zbuloi se punëdhënësit nuk respektuan punonjësit; u kërkuan atyre të përdornin pelena për të shmangur humbjen e kohës lidhur me shkuarjen në tualet; dhe i bënë ata të punonin në ajër me cilësi të dobët, gjë që i bëri gratë t'iu binte të fikët, veçanërisht në verë.²⁵ Një grua e intervistuar për këtë hulumtim gjithashtu vërejti se gratë dhe burrat trajtohen ndryshe për sa i përket shëndetit në vendin e punës në industrinë e rrobave (shih kutinë e citeve). Këto çështje vazhduan në vitin 2021, kur të anketuarit në internet nga Serbia raportuan "kushte të tmerrshme të punës" dhe dhunë grupore. Një e anketuar raportoi se vendi i saj i punës nuk kishte tualet ose ujë në dispozicion.

Po kështu, në **BeH**, media ka raportuar se kushtet e punës në kioskat e gazetave, ku shumica e grave janë të punësuar, duket se përfshijnë turne të dyfishta, pa tualet dhe pa mbrojtje nga grabitjet, dhuna dhe ekspozimi ndaj ngacmimeve seksuale.²⁶ Kushtet e tilla të këqija dhe dehumanizuese të punës paraqesin abuzime të të drejtave të njeriut që cenojnë dinjitetin dhe integritetin e grave. Provat sugjerojnë se brenda industrive të mbizotëruara nga gratë, si sektori i tekstilit dhe i këpucëve, gratë dhe burrat mund të mos trajtohen në mënyrë të barabartë në punë, gjë që mund të përbëjë diskriminim me bazë gjinore.

Pjesëmarrësit në anketë gjithashtu raportuan se vuanin nga dhuna e eprorëve ose bashkëpunëtorëve. Në **Malin e Zi**, një grua e përshkroi sulmin në punë: "Kam përjetuar dhunë grupore, [dhunë] psikologjike dhe fizike nga eprorët e mi për gjashtë vjet. Unë jam një person me aftësi të kufizuara".²⁷ Raporte të tilla sugjerojnë se shëndeti dhe siguria e grave kanë vazhduar të jenë në rrezik në vendin e punës.

“

Ndërsa unë isha e punësuar në atë fabrikë, vetëm burrat kishin kontrolle të rregullta për shkak të kushteve jo të shëndetshme të punës. Menaxheri tha se gratë nuk kanë nevojë për kontrolle. Gjatë gjithë periudhës 17-vjeçare të punës në atë fabrikë kam pasur vetëm një vizitë te mjeku, pavarësisht se ne të gjithë punojmë me acetone dhe hollues. Një punëtorë u ankua në Inspektoratin e Punës, por ata thanë se ne nuk po punonim me kimikate helmuese.

- Grua, moshë 48 vjeç, Serbi, 2018

“

Në vitin 2019 kam punuar në një qendër të thirrjeve në Prishtinë. Ne ishim të detyruar të punonim 20 minuta në këmbë, për çdo orë që punonim. Një ditë kisha menstruacionet, dhe po përjetoja ngërçe, kështu që nuk u ngrita kur e bënë të tjerët. Shefi im më tha të ngrihesha sepse nuk ishte respektuese ndaj punëtorëve të tjerë. Shpjegova se më dhemb stomaku, dhe më duhej të qëndroja ulur për shkak të tij. Megjithatë, ai më tha përsëri të ngrihesha. I thashë se nuk mund të qëndroj në këmbë për atë sasi kohe dhe se në fakt duhet të isha shtrirë. Të nesërmen më pushuan nga puna.

- Grua, Kosovë, 2021

²⁴ Tamindžija B., Aleksić S., Musiolek B. *Profili i vendit: Serbi. Fushata e rrobave të pastra*, 2017 në: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/serbia>. Hulumtimi në terren u krye midis qershorit dhe shtatorit 2017. Metodologjia përfshiu 48 intervista me punëtorët e tekstilit anëmbanë vendit.

²⁵ Po aty.

²⁶ Zavitan M., "Kushtet e punës në kioska", Bosnje dhe Hercegovinë, Karike, 2018, në: <http://karike.ba/uslovi-rada-u-trafikama-znala-sam-se-vratiti-s-kraja-ulice-kako-bih-otisla-u-toalet>.

²⁷ Grua, moshë 60 vjeç, Mali i Zi, 2021.

Kutia e rastit 1. Kushtet e këqija të punës në Shqipëri

Rrjeti i Fuqizimit të Gruas në Shqipëri (AWEN) i dha një gruaje që punonte në një kompani private ndihmë ligjore në vitin 2020. Ajo i ishte nënshtruar abuzimit verbal nga drejtuesit e saj dhe rraskapitjes fizike për shkak të kushteve të këqija të punës. Njerëzit u detyruan të qëndrojnë në këmbë për 10 orë në ditë dhe koordinatori i ekipit bëri vërejtje përulëse, duke thënë se "gratë si ju janë të zëvendësueshme. Ne mund të gjejmë [punëtorë zëvendësues] në më pak se një minutë, kështu që më së miri është të ulësh kokën dhe të punosh". Firma përfitoi financiarisht nga gratë punonjëse gjatë pandemisë. Ky rast ka mbetur në vazhdimësi në vitin 2021 dhe i është paraqitur Komisionarit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Ndërkohë, përveç raportimeve për kushte të këqija të punës, ka pasur edhe disa zhvillime në BP që nga viti 2018 në lidhje me kushtet pozitive të punës. Për shembull, OSHC-të, përfshirë shoqatat e biznesit, të mbështetura nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA) dhe Agjencia Austriake e Zhvillimit, kanë punuar me punëdhënësit për të krijuar vende pune të përshtatshme për familjen në Shqipëri, Kosovë dhe Moldavi. Këto kërkojnë të sigurojnë kushte më të mira pune për gra dhe burra të ndryshëm, siç janë orët fleksibël të punës, puna me kohë të pjesshme, pushimi i kujdestarëve, pushimi i prindërve dhe përfitime të tjera që u mundësojnë grave dhe burrave të balancojnë jetën e tyre familjare dhe profesionale. Këto iniciativa pilot janë në pajtueshmëri me synimet e Direktivës së BE-së për Bilancin e Jetës dhe Punës dhe ofrojnë një shembull pozitiv se si punëdhënësit mund të punojnë në mënyrë proaktive për të përmirësuar kushtet e punës duke kontribuar në barazinë gjinore.

Në mënyrë të dukshme, Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD) gjithashtu botoi një artikull në vitin 2018, i cili pohonte se gratë janë më të prira të punojnë për institucionet publike në BP. Arsyeja ishte se institucionet publike ofrojnë kushte më të mira pune, politika më miqësore ndaj familjes dhe më shumë stabilitet.²⁸ Në të vërtetë, provat në rritje sugjerojnë se krijimi i vendeve të punës të përshtatshme për familjen mund të kontribuojë në rritjen e normave të punësimit të grave, barazinë gjinore, por gjithashtu, për sektorin privat, në rritjen e fitimeve.²⁹

Në mënyrë të përmbledhur, ekzistojnë prova të pamjaftueshme për të arritur në përfundime gjithëpërfshirëse në lidhje me kushtet e punës për gratë dhe burrat. Ndërsa ekzistojnë disa shembuj të kushteve të këqija të vazhdueshme veçanërisht në industrinë e tekstilit ku gratë priren të jenë të mbipërfaqësuar, ekzistojnë gjithashtu disa shembuj pozitivë të përmirësimeve në disa vende pune të pilotuara, të cilat mund të ofrojnë shembuj për vende të tjera pune.

Shkeljet e të drejtave të shtatzënisë dhe pushimit të lehonisë

Shkelja e të drejtës së një gruaje për pushim lehonie ose trajtimi ndryshe i një gruaje pas pushimit të lehonisë, nëse nuk kërkohet shprehimisht nga punonjësja, mund të përbëjë shkelje të të drejtave të saj dhe një formë diskriminimi me bazë gjinore. Shkeljet e të drejtave të pushimit të lehonisë mund të jenë ndër format më të përhapura të diskriminimit të bazuar në punën në BP.

Midis grave të anketuara që punonin kur mbetën shtatzënë, 37% në 2018 dhe 29% në 2021 në **BeH**, 33%/22% në **Malin e Zi**, 28%/21% në **Serbi**, 26%/14% në **Kosovë**,

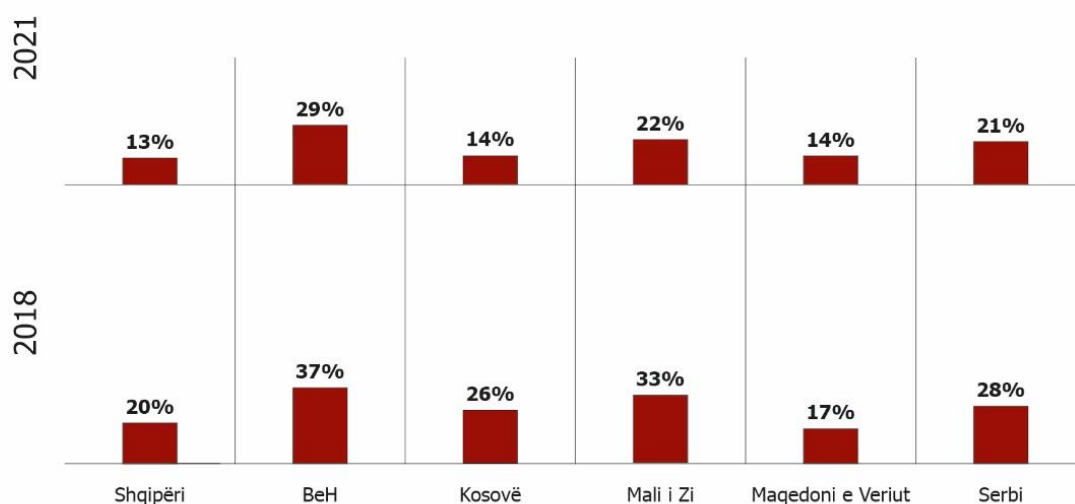
²⁸ Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD), *Barazia gjinore në punësimin në sektorin publik*, 2020, në: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/07811cb6-en/index.html?itemId=/content/component/07811cb6-en>.

²⁹ OECD, *A është milja e fundit më e gjata? Përfitimet ekonomike nga barazia gjinore në vendet nordike*, në: <https://www.oecd.org/employment/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries-9789264300040-en.htm>.

20%/13% në **Shqipëri** dhe 17%/14% në **MV** thanë se nuk morën asnjë pagesë gjatë pushimit së tyre të lehonisë nga punëdhënësi i tyre ose nga qeveria. Siç duket qartë nga Grafiku 9, një përqindje pak më e ulët e të anketuarve raportuan shkelje të të drejtave të tyre të pushimit të lehonisë në 2021 sesa në 2018. Megjithatë, kjo mund t'i atribuohet dallimeve në mostër dhe ndryshimit në periudhën referuese nga "dhjetë vitet e fundit" në 2018 në "tri vitet e fundit në 2021". Duke qenë se anketa nuk përfaqëson të gjithë popullsinë, konstatimi më i rëndësishëm është se shkelje të tilla dukshëm vazhdojnë të ndodhin në të gjithë BP-në, duke prekur gra të shumëfishta.



Grafiku 9. Përqindja e grave të anketuara që as nuk ishin paguar e as nuk kishin përfituar nga qeveria gjatë lejonisë



Disa gra të anketuara nga **Mali i Zi** (39%/27%), **BeH** (27%/36%), **Shqipëria** (24%/5%), **Serbia** (24%/33%), **MV** (22%/19%) dhe **Kosova** (15%/12%) njoftuan se nuk u kthyen në vendin e tyre të punës pas pushimit të lehonisë. Që punëdhënësit ndërprejnë kontratat e tyre ishte një temë e përsëritur. Të anketuarit e intervistës vërejtën se punëdhënësit ndërprejnë kontratat e grave gjatë shtatzënisë së tyre ose gjatë kohës që ato ishin me pushim lehonie, pa njoftim paraprak. Kjo pavarësisht nga fakti se të gjitha vendet e BP e ndalojnë ligjërisht largimin nga puna nga fillimi i shtatzënisë deri në fund të pushimit të lehonisë, përveç në rrethana të jashtëzakonshme që nuk janë të lidhura me shtatzëninë.

Në vitin 2018, në **Mal të Zi**, **MV**, **Shqipëri** dhe **BeH**, disa gra raportuan se kontrata e tyre përfundoi gjatë pushimit së tyre të lehonisë dhe nuk u rinovua.³⁰ Një temë e përsëritur në BP është se të drejtat e pushimit të lehonisë shkelen drejtpërdrejt sepse punëdhënësit ndërpresin punësimin e grave kur ato mbeten shtatzënë ose tërthorazi sepse punëdhënësit nuk rinovojnë kontratat e punës me afat të skaduar kur mësojnë se punonjëset janë shtatzëna.

³⁰ Kjo ishte gjithashtu një temë e përsëritur në intervista.

“ Më këshilluan kolegët e mi të mbaja të fshehtë shtatzëninë time sepse [sipas tyre,] në momentin që do të thosha se isha shtatzënë, do të humbisja punën time. E fsheha për pesë muaj. Arrita ta bëj këtë! Gjatë muajit të pestë, ata zbuluan shtatzëninë, dhe unë u vura nën një presion të madh kur menaxherja ime e zbuloi. Ajo bëri të gjitha llojet e gjërave për të më bërë mua ta lë punën. Megjithatë, unë vetëm vazhdoja të punoj edhe një muaj. Pas kësaj, ata më dhanë një kontratë një mujore sepse e panë që unë nuk doja të jepja dorëheqje dhe pas atij muaji më dërguan në shtëpi.

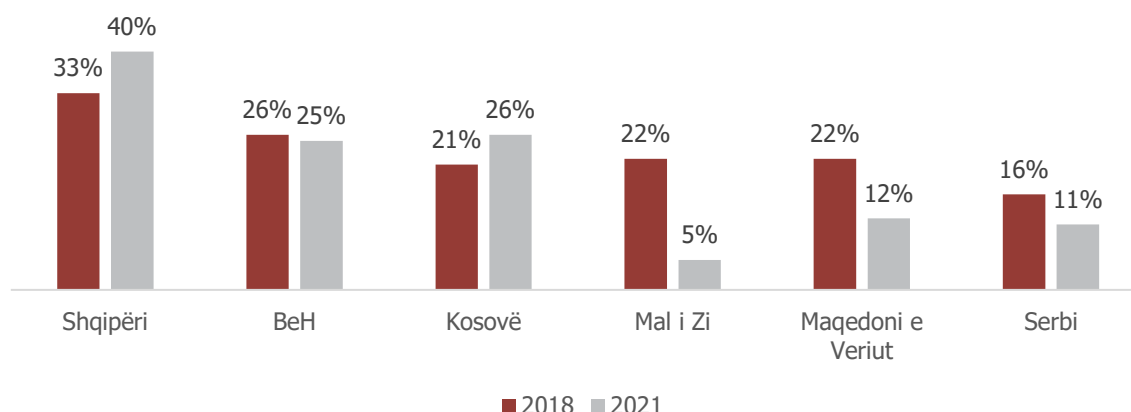
- Grua, mosha 33 vjeç, Kosovë 2018

“ Mikja ime kishte një post të lartë menaxheriale në një kompani të madhe. Pasi ajo u largua për në pushim lehonie, një person tjetër e zëvendësoi atë. Kur ajo u kthye, ata e pushuan atë duke thënë se pozicioni i saj nuk është më i nevojshëm. Për të punësuar dikë për të njëjtin post, ata krijuan një post të ri me detyra të ngjashme dhe kjo është mënyra se si ata e anashkalojnë ligjin. Ata menjëherë punësuan një person tjetër për atë pozicion, i cili ishte praktikisht i saj. Ajo ka paditur kompaninë për diskriminim me bazë gjinore dhe ndërprerje të paligjshme të kontratës. Ajo është ende në atë proces, i cili tashmë zgjati më shumë se katër vjet.

- Grua, përfaqësuese e OSHC, Serbi, 2018

Gratë e shumta të anketuara në **Shqipëri** (33%/40%), **BeH** (26%/25%), **Kosovë** (21%/26%), **Mal të Zi** (22%/5%), **MV** (22%/12%) dhe **Serbi** (16%/11%) thanë se punëdhënësit u bënë presion atyre të ktheheshin në punë më parë se ç'ishte planifikuar (Grafiku 10).

Grafiku 10. Presioni nga punëdhënësi për t'u kthyer në punë më herët se që ishte planifikuar me lejen e lehonisë



Disa gra të anketuara gjithashtu mendonin se ato trajtoheshin ndryshe nga kolegët ose shefat e tyre kur ktheheshin nga pushimi i lehonisë. Kur u pyetën në mënyrë specifike për “para dhe pas trajtimit”, ata përmendën se kishin më shumë përgjegjësi, më shumë orë pune, pagë më të ulët ose një pozicion më të ulët. Ndërsa gratë që morën pushimin e lehonisë përgjithësisht raportuan se kishin të njëjtën pagë para dhe pas pushimit të lehonisë (87%/84%), disa gra thanë se punëdhënësit i ulën pagat e tyre pasi u kthyen nga pushimi i lehonisë: në 2018 në **Serbi** (15%/4%), **Mal të Zi** (13%/19%) dhe **BeH** (11%/11%). Intervistat e kryera për këtë hulumtim sugjeruan në mënyrë të ngjashme se disa gra që morën pushim të lehonisë kishin pozita më të ulëta kur u kthyen në punë. Për shembull, në Mal të Zi një grua deklaroi, “Më ofruan një pozicion më të ulët. Ata shpjeguan se kisha nevojë të filloja nga fillimi pasi nuk kisha qenë aty për pothuajse dy vjet, dhe nuk kisha një kontratë”.³¹ Rastet e asistuar nga OSHC-të që nga viti 2018 kanë dhënë prova të mëtejshme të shkeljes së të drejtave të pushimit të lehonisë siç ilustron në rastet e mëposhtme.³²

“

Në të njëjtën ditë që u ktheva në punë m'u dha një kontratë e re me një pagë më të ulët [...] Kolegu im u bë eprori im ndërsa unë isha në pushim lehonie. Kur u ktheva, ai më tha, 'Ti nuk ke qenë këtu për dy vjet. Duhet të fillosh nga e para. Duhet ta dëshmosh veten'. Ai ishte në dijeni të gjithë situatës: 'Ju mund të më padisni, por nuk mund të dëshmoni asgjë'. Ai e dinte se ishte e vështirë për t'u dëshmuar sepse ai gjithmonë mund të thoshte se nuk isha një punonjëse e mirë.

- Grua, mosha 40 vjeç, Mali i Zi, 2018

Kutia e rastit 2. Mosnjohja e përvojës së punës pas pushimit të lehonisë

Në Serbi, një grua ankuese deklaroi se kishte qenë e punësuar si stenografe në Gjykatën e Parë Themelore në Beograd nga nëntori 2012 deri në qershor 2017 me një kontratë të përkohshme pune, e cila ishte rinovuar çdo disa muaj. Kur mbeti shtatzënë në qershor 2017, ajo mori pushimin e shtatzënisë dhe pushimin e lehonisë, që zgjati deri në fillim të vitit 2020 për shkak të shtatzënisë së mëvonshme. Në dhjetor të vitit 2019, ndërsa ajo ishte ende me pushim lehonie, punëdhënësi i saj postoi një thirrje të brendshme për një stenograf të përhershëm, pozicion për të cilin ajo aplikoi. Komiteti i Përzgjedhjes refuzoi kërkesën e saj për shkak se ajo nuk ishte punësuar në këtë pozicion për një minimum prej dy vitesh në vazhdimësi, duke mos përmbushur kështu kërkesat e Ligjit për Punonjësit e Administratës Publike. Duke qenë se Komisionari nuk mund të veprojë me ankesa anonime, procedura është pushuar në këtë rast individual. Nisur nga objekti dhe serioziteti i problemit, kjo ankesë anonime bëri që Komisionari të nxjerrë një Rekomandim zyrtar për Këshillin e Lartë të Gjykatës, një organ i pavarur gjyqësor i ngarkuar me detyrën për të siguruar autonominë e gjyqësorit, për interpretimin dhe zbatimin e dispozitave përkatëse të Ligjit për Punonjësit e Administratës Publike në një mënyrë që nuk pengon barazinë e grave të punësuar në gjykata që kanë marrë pushimin e lehonisë.³³

³¹ Komar, O. et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, 2022, f. 32.

³² Këto raste janë ndihmuar përmes Aksionit “Fuqizimi i OSHC-ve në luftën kundër diskriminimit dhe avancimin e të drejtave të grave në punë”, i mbështetur nga BE-ja dhe Sida.

³³ Komisioneri për Mbrojtjen e Barazisë, Rekomandimi Nr. 07-00-110/2020 nga 11 shkurt 2020, cituar në Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Serbi*, 2022, f. 58.

Kutia e rastit 3. Ndërprerja e kontratave për gratë në pushim lehonie në MV

Një grua në Shkup punoi në një bankë për disa vjet me kontrata për periudha të caktuara të njëpasnjëshme. Gruaja informoi punëdhënësin e saj kur mbeti shtatzënë. Punëdhënësi e informoi punëtoreshen se kontrata e saj nuk do të rinovohet menjëherë pas kësaj. Para skadimit të kontratës së punëtoreshes, punëdhënësi filloi të publikojë shpallje për vende të lira pune për pozitën e punëtoreshes. Pas vonësive në drejtësi në lidhje me COVID-19, çështja mbeti në vazhdim që nga prilli i vitit 2022. Ky rast ilustron se gratë që janë shtatzëna ose që kanë plane për të krijuar një familje janë në rrezik të humbasin punën e tyre. Gjatë vitit 2020 dhe janarit 2021, ka pasur gjashtë raste të tjera në MV të grave që janë pushuar nga puna si rezultat i drejtpërdrejtë i shtatzënisë së tyre. Shumica e shkarkimeve ndodhën direkt pasi gratë njoftuan se ishin shtatzënë. Disa u shkarkuan menjëherë dhe disa kontrata nuk u rinovuan. Njëri prej grave iu tha se kontrata e saj nuk do të rinovohej kur të kthehej nga pushimi i lehonisë. Hulumtimet sugjerojnë se ka më shumë raste se sa raportohen në të vërtetë. Megjithatë, rastet e raportuara ilustrojnë se ky mbetet një problem mbizotërues.³⁴

Kutia e rastit 4. Shkeljet e të drejtave të pushimit mjekësor lidhur me shtatzëninë në MV

Një grua kishte një shtatzëni me rrezik të lartë dhe iu desh të merrte pushim mjekësor për shkak të gjendjes së saj. Ajo kishte një kontratë pune për periudhë të pacaktuar me punëdhënësin e saj që u ndërpre kur ajo mori këtë pushim mjekësor. Punëdhënësi argumentoi se mungesa e saj ishte e pajustificuar, edhe pse ajo kishte marrë pushimin mjekësor në pajtueshmëri me rregullat e punëdhënësit të saj. Ky rast u depozitua në Inspektoratin e Punës, i cili konstatoi se punëdhënësi kishte shkelur dispozitat e Ligjit për Marrëdhëniet e Punës dhe kishte urdhëruar punëdhënësen të merrte përsëri në vendin e saj të punës punëtoreshen shtatzënë dhe ta reregjistronte atë si të punësuar në Agjencinë e Punësimit dhe Sigurimeve Shoqërore të Detyrueshme.³⁵

Kutia e rastit 5. Shkeljet e mundshme të të drejtave të pushimit të lehonisë për shkak të kontratave me periudhë të caktuar dhe COVID-19 në BeH

Një gruaje nuk iu ofrua një zgjatje e kontratës së saj të punës me periudhë të caktuar pas pushimit të lehonisë. Kontrata e saj zgjatej rregullisht çdo tremujor përpara shtatzënisë së saj. Ajo ishte e punësuar për një vit e tre muaj gjithsej. Gjatë kësaj periudhe, ajo ishte me pushim lehonie për pothuajse nëntë muaj për shkak të një shtatzënie me rrezik të lartë. Pas pushimit të lehonisë, ajo mori një vendim për të ndërprerë punësimin e saj për shkak të zvogëlimit të ngarkesës së punës si pasojë e pandemisë COVID-19. Duke qenë se shkarkimi i saj u shpjegua si pasojë e COVID-19, ishte e vështirë të provohej se shkarkimi ishte si pasojë e shtatzënisë së saj.³⁶

Në përgjithësi, dëshmitë cilësore dhe sasiore sugjerojnë se disa gra në BP janë përballur me shkelje të të drejtave të tyre për pushim lehonie. Këto raporte tregojnë shkelje të mundshme të së drejtës për t'u kthyer në të njëjtin ose në një pozicion ekuivalent në fund të pushimit të lehonisë, me kushte që nuk janë më pak të favorshme, edhe pse kjo e drejtë reflektohet në kornizat ligjore të të gjitha vendeve të BP-së.

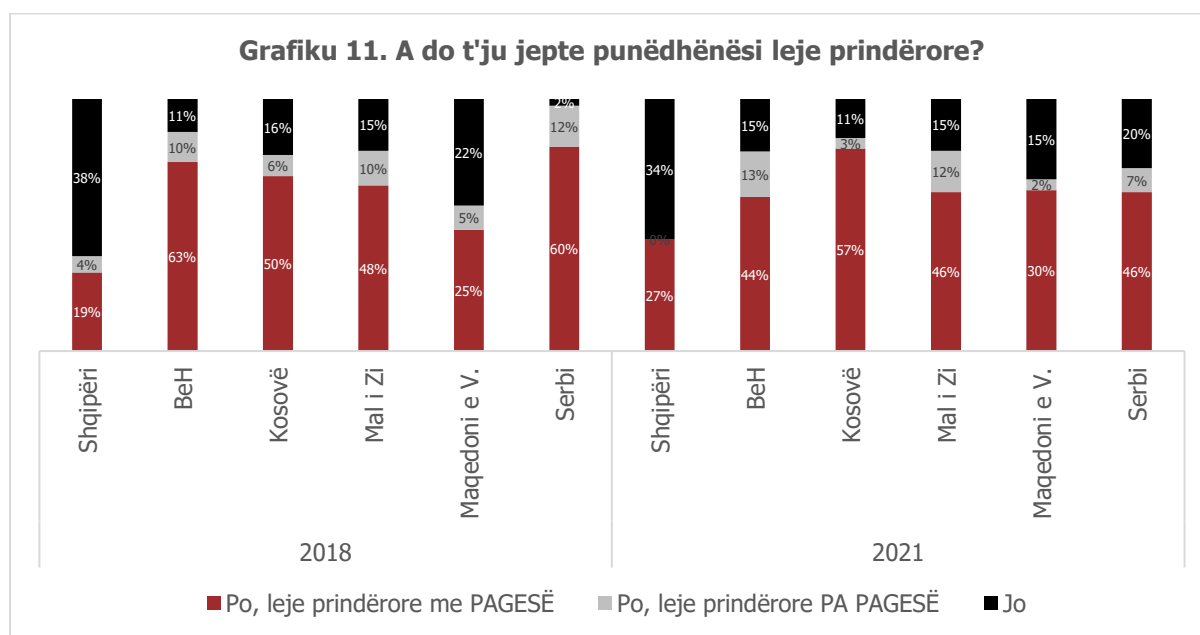
³⁴ Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, Raporti në RrGK, MV 2020; dhe komunikimi vijues në vitin 2022.

³⁵ Po aty.

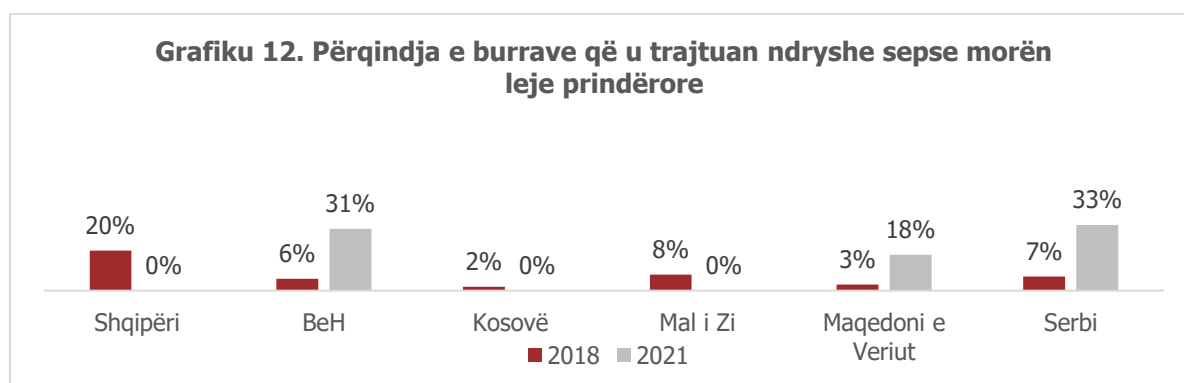
³⁶ Lana Jajčević, Fondacioni Gratë e Bashkuara Banja Luka, cituar në Ramić Marković, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Bosnje dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit Banja Luka, 2022, f. 77.

Pushimi atëror

Siç përshkruhet në Analizën Ligjore, shtetet e BP nuk kanë përcaktuar ende të drejtën ligjore për 10 ditë pushim të paguar atëror në pajtueshmëri me Direktivën e BE-së për Bilancin e Punës dhe Jetës. Megjithatë nuk është mbrojtur ende ligjërisht, kjo përfaqëson një formë të diskriminimit social dhe ekonomik të bazuar në gjini ndaj burrave. Kur u pyetën rreth pushimit të paguar atëror (Grafiku 11),³⁷ në 2018 shumica e të anketuarve burra besonin se punëdhënësi i tyre do t'u jepte atyre disa pushime të paguara atërore, megjithatë përqindja e të anketuarve burra besonin se kjo u ul në shumicën e vendeve në 2021: **BeH** (63%/42%), **Serbia** (60%/46%), **Kosova** (50%/57%), **Mali i Zi** (48%/46%) dhe **MV** (25%/30%). Vetëm në **Shqipëri** një përqindje më e lartë e burrave të anketuar deklaruan se punëdhënësit e tyre nuk do t'u jepnin pushim atëror të paguar ose të papaguar (38%/34%).



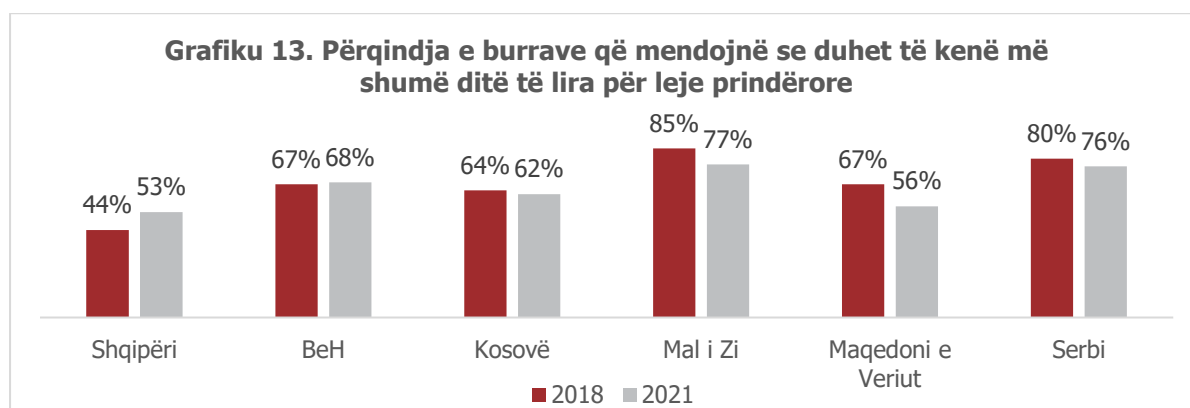
Ndërsa baballarët në shumicën e vendeve thanë se ata u trajtuan njësoj pasi morën pushimin atëror, disa baballarë thanë se ata u trajtuan ndryshe nga punëdhënësit e tyre sepse ata morën këtë pushim (shih Grafikon 12). Siç është theksuar, duke marrë parasysh këto gjetje, lexuesit duhet të kenë parasysh se madhësia e mostrës së burrave të punësuar që u bënë baballarë ishte shumë e vogël.



³⁷ Përqindjet nuk arrijnë 100% pasi disa të anketuar thanë se nuk e dinin.

Në vendet e BP, dispozitat kufizuese të pushimit prindëror dhe atëror mund të ndërlihen me diskriminimin me bazë gjinore ndaj grave në punë. Për shembull, intervistat e RrGK me një mostër të rastësishme të punëdhënësve në vitin 2016 në **Kosovë** zbuluan se shumë punëdhënës diskriminojnë gratë në punësim, me dashje ose pa dashje, sepse ata nuk duan të paguajnë për gjashtë muaj të pushimit të lehonisë në pajtueshmëri me Ligjin e Punës së Kosovës.³⁸ Ka kuptim ekonomik që punëdhënësit të punësojnë burra për të shmangur kostot e shtuara. Ndërkohë, dispozitat ligjore kufizuese në lidhje me pushimin e atësisë në të gjitha vendet e BP mund të argumentojnë diskriminimin e burrave, duke shkelur të drejtat e tyre sociale për të kaluar kohë me fëmijët e tyre. Siç kanë ilustruar shtete si Suedia, ligjet progresive mund të ofrojnë stimuj financiarë për burrat që të marrin pushim, duke inkurajuar më shumë të drejta të barabarta për gratë dhe burrat në rritjen e fëmijëve të tyre. Dispozitat ligjore të përmirësuara për një ekuilibër gjinor në rolet kujdestare në shtëpi mund të kontribuojnë në uljen e diskriminimit ndaj grave në punësim.

Historikisht, thashethemet kanë sugjeruar se për shkak të roleve sociale tradicionale, burrat nuk do të pranonin kurrë pushimin atëror ose prindëror në BP. Përkundrazi, anketat online, midis burimeve të tjera,³⁹ kanë dëshmuar vazhdimisht se shumica e burrave në vendet e BP do të mirëprisnin më shumë pushim atëror të paguar (Grafiku 13): **Mali i Zi** (85%/77%), **Serbia** (80%/76%), **BeH** (67%/68%), **MV** (67%/56%) dhe **Kosova** (64%/62%). Krahasimisht, më pak burra në **Shqipëri** (44%/53%) besojnë se baballarët duhet të kenë më shumë kohë pushimi për pushimin atëror.



Përveç të paktën 10 ditëve të pushimit atëror, Direktiva e BE-së për Bilancin e Jetës së Punës parashikon të paktën dy muaj pushim prindëror të patransferueshëm (që do të thotë pushim nga puna për të gjithë prindërit në lindjen ose birësimin e një fëmije për t'u kujdesur për atë fëmijë). Pushimi prindëror mund të jetë veçanërisht i vlefshëm për baballarët ndërsa shërben si një dekurajues për punëdhënësit për të diskriminuar gratë në punësim. Siç ka argumentuar RrGK:

Dëshmitë empirike tregojnë se të drejtat individuale dhe të patransferueshme për pushim prindëror, të shoqëruara me një nivel të lartë të kompensimit, kontribuojnë në rritjen e përdorimit midis etërve dhe potencialin që praktikatat e kujdesit të bëhen më "barazuese gjinore". Për shembull, futja e pushimeve prindërore të patransferueshme në Norvegji bëri që norma e marrjes së pushimit midis etërve të

³⁸ Banjska, I., Rrahmani, G., Farnsworth, N., *Arritja e ekuilibrit*, Kosovë, KWN, 2016, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>.

³⁹ Në Kosovë, Demokracia për Zhvillim (D4D), *Ndryshimi i paradigmave: Barazia përmes Pushimit Prindëror, Kosovë*, 2017, f. 7 dhe RrGK, Duke arritur një bilanc; në Maqedoninë e Veriut, Reaktor, *Për hir të të gjithëve - model i ri për pushime prindërore*, 2019, në: <http://reaktor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/Reaktor%20%20Za%20secie%20dobro%20-%20051.pdf>, p. 11.

rritet nga 2.4 përqind në 1992 në mbi 70 përqind në 1997. Kur burrat nuk janë në shënjestër specifike nga politikat e pushimit prindëror, të drejtat përdoren kryesisht nga gratë.... Rritja e kohëzgjatjes së periudhës së patransferueshme "ka gjithashtu përfitime të konsiderueshme në drejtim të rritjes së të ardhurave familjare dhe mirëqenies individuale (për baballarët, nënat dhe fëmijët)."⁴⁰

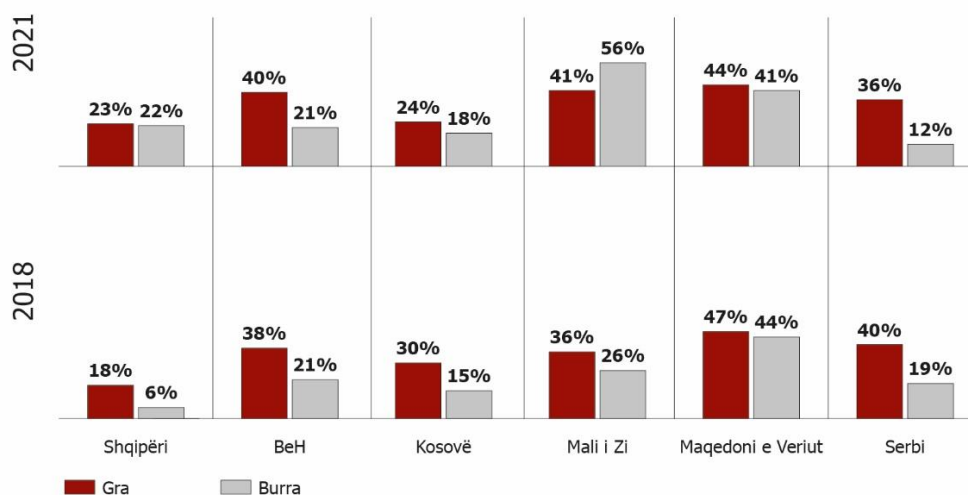
Në përfundim thuhet se në BP kanë ndodhur disa shkelje të të drejtave të pushimit atëror. Për më tepër, pushimi i shkurtër atëror dhe prindëror, i pa harmonizuar me Direktivën e BE-së për Bilancin e Punës dhe Jetës, mund të kontribuojë në diskriminimin e burrave përsa i përket kalimit të kohës me fëmijët e tyre. Ky dhe hulumtime të tjera sugjerojnë se shumica e meshkujve do të mbështesnin pushim më të gjatë, të paguar atëror.

Ngacmimi seksual në punë

Në përgjithësi, 30% e të anketuarve në 2018 dhe 34% në 2021 thanë se kishin përjetuar ngacmime seksuale në punë: 1,263/1,087 gra dhe 184/162 burra.⁴¹ Një përqindje më e lartë e grave të anketuara (34%/30%) kishin përjetuar ngacmime seksuale sesa burrat (17%/4%). Në **MV**, një përqindje më e lartë e grave raportuan se përjetonin ngacmime seksuale (47%/44%) sesa në vendet e tjera. Megjithatë, siç ilustron Grafiku 14, shumë gra që janë përgjigjur u përballën me ngacmime seksuale në **Serbi** (40%/36%), **BeH** (38%/40%), **Malin e Zi** (36%/41%), **Kosovë** (30%/24%) dhe **Shqipëri** (18%/23%).⁴² Disa burra raportuan gjithashtu ngacmime seksuale në Malin e Zi (26%/56%) dhe MV (44%/41%). Është e rëndësishme të theksohet se një nënpyetje në lidhje me format e ngacmimit seksual mund të interpretohej si dëshimim i gjesteve, shakave ose tingujve seksualë, e jo të përjetimit të këtij lloji ngacmimi nga dora e parë. Si burrat ashtu edhe gratë raportuan se ishin dëshmitarë të gjesteve seksuale, shakave apo tingujve të bërë nga kolegë të tjerë.



Grafiku 14. Përqindja e të anketuarve që përjetuan ngacmim seksual në punë, sipas gjinisë



⁴⁰ KWN, *Zgjerimi i Zgjedhjeve përmes Politikave Miqësore me Familjen*, 2021, në:

https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2021/10/FINAL_KWN_Policy-Scan-Analysis_FINAL_2021-08-23-1.pdf.

⁴¹ N = 4,828, 2018; n = 3665, 2021.

⁴² N = 3,759 gra, n = 1,189 burra, 2018; n = 3,061 gra, n = 604 burra, 2021.

Nga të gjithë të anketuarit në të gjithë BP-në, deri në 41% në 2018 dhe 44% në 2021 raportuan gjeste, shaka ose tinguj seksual në punë. Një përqindje më e lartë e grave se burrat përjetuan këtë formë të ngacmimit seksual në të gjitha vendet (29%/31% gra, 19%/24% burra). Për shembull, në një rast në **Malin e Zi**, një grua ndau se kolegu i saj bënte gjeste seksuale duke iu referuar madhësisë së gjoksit të saj, ndërsa një grua tjetër tha se kolegu i saj e pyeti nëse ai mund t'i tregonte asaj "veglën e tij".⁴³ Në vitin 2021, një grua në **Kosovë** shpjegoi se si mbikëqyrësi i saj bënte gjeste për trupin e saj, duke i thënë se ishte "shumë seksi" dhe se nuk mund të vishej ashtu siç vishej, edhe pse po ndiqte kodin e veshjes së kompanisë. Ajo u pushua nga puna menjëherë pas incidentit pa asnjë shpjegim.⁴⁴

Nga të anketuarit në BP që thanë se kishin përjetuar ngacmime seksuale, deri në 12%/17% raportuan se kishin marrë emaille ose mesazhe me tekst të natyrës seksuale, deri në 15%/15% raportuan se ishin prekur kur prekja ishte e panevojshme, deri në 14%/22% raportuan se një koleg ose epror i propozonte të bënin seks me të, dhe deri në 6%/8% thanë se një koleg ose epror i detyronte të bënin seks.

Në përgjithësi, një përqindje më e lartë e grave sesa burrave të anketuar thanë se u përballën me gjeste seksuale, emaille me natyrë seksuale, prekje të panevojshme të trupit të tyre dhe propozime për të bërë seks me një epror. Në Serbi, shpjegoi një grua, "ndërsa isha ulur në vendin tim të punës, një koleg po më prekte shpinën, duke më futur pjesërisht dorën nën këmbë në zonën e qafës. Ndërsa uleshim në mbledhje pranë njëri-tjetrit, ai vinte dorën e tij mbi pjesën e pasme të karriges sime dhe më prekte në shpinë përpara kolegëve të mi."⁴⁵

Ndërkohë, në vitin 2018, një përqindje më e lartë e burrave sesa grave të anketuar raportuan se ishin të detyruar të bënin seks në të gjitha vendet me përjashtim të **Kosovës**, ku kjo përqindje ishte e barabartë për të dy gjinitë (2%). Në vitin 2021, vetëm në **Shqipëri**, më shumë burra se gra treguan se ishin të detyruar të kryenin aktivitete seksuale. Në **MV** përqindja ishte e barabartë, ndërsa në vendet e tjera të BP-së këtë e treguan më shumë gra se burra. Në **Malin e Zi**, 5% e të anketuarve në një anketë më vete thanë se kanë qenë të detyruar të kryejnë marrëdhënie seksuale me një koleg apo mbikëqyrës.⁴⁶

Në përgjithësi, nga të anketuarit që deklaruan se përjetuan ngacmim seksual, më shumë se 75%/82% e grave thanë se kryesit ishin burra. Ndërkohë, përqindja e burrave të përgjigjur që kishin përjetuar ngacmim seksual nga gratë shkonte nga 17% në **Serbi** në 50% në **BeH** në të dy vitet. Deri në 67%/44% e të anketuarve që kishin përjetuar ngacmim seksual në të gjithë vendet thanë se kryesit ishin si gra ashtu edhe burra.

“

Na u desh të shkonim në një udhëtim zyrtar, jashtë Kosovës; [përpara udhëtimit] drejtori më dërgoi një mesazh. Ai më tha se hoteli ku do të qëndrojmë nuk ka dhoma të lira në kohën që jemi atje. Sipas tij, aty ishte një apartament me dy dhoma, ai më pyeti nëse bën të bënte rezervimin për këtë apartament. Nëse nuk do të isha dakord me këtë, mundësia tjetër ishte një hotel 15 minuta larg nga vendi ku do të mbahen takimet. Iu përgjigja se nuk më shqetëson fakti që jam 15 minuta larg, sepse edhe unë gjithashtu ecja në mëngjes, dhe kjo është e mirë për shëndetin tim. Në fund të atij muaji, humba punën.

- Grua, mosha 54 vjeç, Kosovë, 2021

⁴³ Komar, O. et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, 2019, f. 32.

⁴⁴ Grua, mosha 33 vjeç, Kosovë, 2021.

⁴⁵ Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Serbi*, The Kvinna till Kvinna Foundation, 2022, f. 27.

⁴⁶ Po aty, f. 33.

Shqyrtimi i pozicionit të 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, në vende si **Kosova**, dispozitat penale parashikojnë një dënim më të rëndë kur personat në pozita pushteti keqpërdorin pushtetin e tyre duke ngacmuar seksualisht të tjerët. Në përgjithësi, gjysma e burrave të anketuar në të gjithë BP-në që kishin përjetuar të paktën një rast nga ngacmimi seksual në vitin 2018, nga 56% në **Kosovë** dhe deri në 75% në **Serbi**, thanë se personat në pozita më të larta i kishin ngacmuar seksualisht. Në vitin 2021, kjo shifër ishte midis 65% në **Serbi** dhe 74% në **MV** dhe **BeH**. Ndërkohë, nga të anketuarit që kishin përjetuar të paktën një formë të ngacmimit seksual, më shumë se 66%/65% e grave thanë se personat në pozita më të larta i kishin ngacmuar seksualisht. Për shembull, në Serbi, një grua tha se u kritikua dhe u detyrua të qëndrojë pas orarit të punës sepse refuzoi një ftesë të punëdhënësit për të shkuar në kinema.⁴⁷

Pavarësisht nga prevalenca e ngacmimit seksual, vetëm 5% e personave në 2018 dhe 2021 (87/80 gra, 11/10 burra) që pësuan ngacmim morën hapa për ta raportuar atë në polici dhe/ose përmes një mekanizmi të vendit të punës.⁴⁸ Nga ata që përjetuan ngacmim seksual por nuk i treguan askujt, afërsisht gjysma thanë se donin të kujdeseshin vetë për ngacmimin, në vend që ta raportonin atë. Arsye të tjera për mosraportimin e ngacmimit seksual përfshinin se ata nuk donin, ose kishin turp ose frikë nga humbja e punës së tyre. Në përgjithësi, më shumë gra sesa burra i treguan një miku/mikeshe, kolegu/koleges ose anëtar të familjes kur përjetuan ngacmime seksuale në punë.

“ Dekani i Fakultetit më ngacmoi seksualisht dhe më vuri kushte lidhur me zgjatjen e kontratës. Kontrata ime nuk u zgjat.

- Grua, moshë 30-39 vjeç, BeH, 2018

“ Ai [Drejtori i shkollës] më dha një telefon dhe më telefononte vazhdimisht në të. 'Eja në zyrë', më thoshte, edhe pse unë i thosha se isha në klasë. 'Vetëm eja në zyrë', tha ai. Kjo vazhdoi derisa një herë u përpoq të më puthte me forcë.

- Grua, mësuese, moshë 36 vjeç, Kosovë, 2018

“ Në vend që të raportoja ngacmime seksuale, e lashë punën. Jam i sigurt se asnjë nga institucionet nuk do t'i përgjigjet ankesës sime dhe nuk kam besim tek ata.

- Gruaja, moshë 29 vjeç, Serbi, 2018

Kutia e rastit 6. Shembull i ngacmimit seksual në punë në MV

Pas kthimit në punë nga pushimi i lehonisë, mbikëqyrësit e një gruaje filluan të bëjnë komente rreth pamjes së saj. Ata i thanë asaj se ajo kishte tepër mbipeshë, dhe ajo kishte nevojë të humbte peshë nëse donte të mbante pozicionin e saj në kompani. Pas ngacmimeve të vazhdueshme, ajo dha dorëheqje nga puna. Ajo njoftoi punëdhënësin e saj në lidhje me ngacmimin por ajo nuk kishte vullnetin për ta ndjekur atë në gjykatë.⁴⁹

⁴⁷ Grua, moshë 39 vjeç, Serbi.

⁴⁸ N = 1,988, 2018; n = 1,768, 2021.

⁴⁹ Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, Raporti për RrGK, Maqedonia e Veriut, 2021.

Në përgjithësi, ky hulumtim sugjeron se ngacmimi seksual në punë ka mbetur i përhapur në BP, duke prekur si gratë ashtu edhe burrat, por veçanërisht gratë.

Shkeljet e të drejtave gjatë COVID-19

Pandemia COVID-19 preku gratë në mënyrë disproporcionale më shumë se burrat, pasi gratë ishin të mbipërfaqësuar në sektorët më të prekur nga pandemia (p.sh., spitalet) në BP.⁵⁰ Gratë gjithashtu përjetuan një rritje në punën e papaguar të kujdesit dhe punën shtëpiake gjatë pandemisë.⁵¹ Në **Shqipëri**, masat për të mbrojtur gratë gjatë izolimit dhe nga vështirësitë ekonomike nuk arritën të parandalojnë zgjerimin e dallimeve ekzistuese gjinore. Puna e shtëpisë u rrit për gratë, ndërsa puna e paguar pati prirje të uljeve.⁵² Në mënyrë të ngjashme, në **Malin e Zi**, masat nuk i mbrojtën gratë nga rritja e pabarazisë në punën e shtëpisë dhe të paguar gjatë pandemisë.⁵³ Në **BeH**, masat mbrojtëse qenë pothuajse krejtësisht neutrale ndaj gjinisë dhe kishin një efekt negativ në mënyrë disproporcionale ndaj grupeve të cënueshme, veçanërisht pasi ato nuk konsideronin nevojat e grave dhe pakicave të ndryshme.⁵⁴ Vendet e punës duke përfshirë disa dyqane dhe industri (tekstile, lëkurë, këpucë) ku gratë përbëjnë shumicën e punëtorëve nuk siguronin pajisje të mjaftueshme mbrojtëse, duke rrezikuar gratë. **Serbia** ishte i vetmi vend në rajon që nuk futi masa për të mbrojtur grupet e marginalizuara gjatë pandemisë. Kujdesi parësor në familje ra mbi gratë dhe fushat e punës ku gratë janë të mbipërfaqësuar u prekën më shumë.⁵⁵ Në **Kosovë**, grave iu desh të linin punët e tyre për t'u kujdesur për fëmijët mes mbylljes së shkollave dhe masave të izolimit.⁵⁶

Pyetjet në lidhje me shkeljen e të drejtave të punëtorëve gjatë pandemisë COVID-19 u përfshinë në anketën online. Të anketuarit në **Shqipëri** (33%), **Serbi** (28%) dhe **MB** (40%) treguan se u është ulur paga gjatë pandemisë.⁵⁷ Më shumë gra (43%) se burra (35%) në **Kosovë** treguan se vendi i tyre i punësimit ishte i mbyllur gjatë masave të izolimit.⁵⁸ Në të gjitha vendet e BP, të anketuarit treguan humbjen e vendeve të tyre të punës si rezultat i drejtpërdrejtë të pandemisë COVID-19. Një rritje e stresit u tregua edhe nga të anketuarit në të gjitha vendet.

⁵⁰ Think for Europe Network (TEN), *Ballkani Perëndimor dhe COVID-19, Efektet në qeverisjen e mirë, sundimin e ligjit dhe shoqërinë civile*, 2020, at: <https://cep.org.rs/wp-content/uploads/2020/07/The-WB-and-the-COVID-19.pdf>.

⁵¹ Po aty dhe **GAP III**.

⁵² Arqimandriti, M., Llubani, M., Çoku, O., Hoxha, E., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Shqipëri*, GADC, Albania, 2022, at:

https://www.gadc.org.al/media/files/upload/GBD%20in%20Labour%20Albania_EN_15.03.2022.pdf.

⁵³ Komar, O., Mihailović, I., Raičević, M., Pejović Eraković, M., Mašanović, B., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Mal të Zi* 2022, at: https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD_in_Labour_in_Montenegro.pdf.

⁵⁴ Ramić Marković, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Bosnje dhe Hercegovinë*, Helsinki Citizens' Assembly Banja Luka, 2022, p. 27.

⁵⁵ Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Serbi*, The Kvinna till Kvinna Foundation, 2022.

⁵⁶ Banjska et al, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Kosovë*, KWN, 2022, at:

https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD-Labour-Kosovo_2022_FINAL-1.pdf.

⁵⁷ Arqimandriti et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Shqipëri*, GADC, Albania, 2022; Dičić-Kostić, et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Serbi*, 2022; Leshoska et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Maqedoninë e Veriut*, Reaktor-Hulumtimi në Veprim, 2022, at: https://reaktor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2022/03/en_b5-web.pdf.

⁵⁸ Banjska et al, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Kosovë*, KWN, 2022.

Kutia e rastit 7. Raste të shumëfishta të lidhura me pandeminë në MV

Për të kompensuar mbylljen e kopshteve dhe shkollave, në MV, lirimi nga detyrimet e punës u është dhënë prindërve të fëmijëve deri në moshën dhjetë vjeç. Megjithatë masa ishte projektuar të ishte gjinore-transformuese, ajo u përdor pothuajse ekskluzivisht nga gratë. Ndërkohë, punëdhënësit u bënë presion grave punëtore, veçanërisht në sektorin privat dhe industrinë e pasigurta, që të ktheheshin në punë kur nuk kishin askënd për t'u kujdesur për fëmijët e tyre ose ishin "sanksionuar" me pagesa nën pagën minimale, largime nga puna ose kërcënime për largim nga puna. Rolet tradicionale gjinore mbetën të gjithëpranishme; kur njëri nga prindërit duhej të "hiqte dorë" nga qasja në punësim me pagesë, "natyrshëm" ishte nëna.

Në qershor 2020, një grua punëtore e punësuar në industrinë e tekstilit informoi Komitetin e Helsinkit për të Drejtat e Njeriut të Maqedonisë së Veriut, se si nënë e fëmijëve nën 10 vjeç, në pajtueshmëri me masën Qeveritare, ajo ishte liruar nga puna. Megjithatë, për shkak se ajo përdorte masën qeveritare, punëdhënësi e reduktoi pagën e saj në prill dhe maj në vetëm 50% të pagës totale. Prandaj, ajo u pagua vetëm 7,500 denarë (afërsisht 120 euro), që është nën pagën minimale dhe larg të qenit e mjaftueshme për shpenzimet e përditshme të punëtorit, duke marrë parasysh se ajo jeton në një familje katër anëtarësh me dy fëmijë. Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i Maqedonisë së Veriut në korrik 2020 dorëzoi një ankesë në Inspektoratin Shtetëror të Punës. Inspektorati, pas kryerjes së inspektimit, konstatoi parregullsi në punën e punëdhënësit dhe e detyroi atë t'i paguante punëmarrësit shumën e plotë të pagës. Kjo i është paguar punonjësit. "Me ndihmën e Komitetit të Helsinkit, punëdhënësi më pagoi shumën e plotë të pagës sime për muajt kur duhet të qëndroja në shtëpi dhe të kujdesesha për fëmijën tim."

Ky ishte një nga nëntë rastet e diskriminimit me bazë gjinore të lidhura me pandeminë COVID-19 të paraqitura në Komitetin e Helsinkit për të Drejtat e Njeriut të Maqedonisë së Veriut. Tri prej tyre janë dërguar në Inspektoratin e Punës dhe dy të tjerëve u është kthyer paga në shumën fillestare. Organizata ndihmoi gjithashtu shtatë raste në të cilat grave u thuhej se nuk mund të merrnin ndihmë të ofruar nga qeveria ose do të humbisnin punën e tyre. Së fundmi, ata ndihmuan një rast të një gruaje të vendosur në pushim të papaguar që nga pandemia.

Në përfundim, provat kanë treguar se pandemia COVID-19 ka prekur gratë dhe burrat në mënyrë të ndryshme. Në të gjithë BP-në, u raportuan disa shkelje të të drejtave të njeriut në lidhje me pandeminë. Ndërsa disa nga këto janë raportuar në institucionet përkatëse, pak ishin adresuar në fund të vitit 2021.

Diskriminimi në bazë të bazave specifike të mbrojtura

Analiza Ligjore përshkroi baza të ndryshme, përveç gjinisë, mbi të cilat individët janë të mbrojtur nga diskriminimi në lidhje me punën. Kjo pjesë shqyrton përvojat e personave të mbrojtur me aftësi të ndryshme; lezbike, homoseksuale, biseksuale, trans,⁵⁹ queer, interseksuale, aseksuale dhe identifikimin e ndryshëm të personave (LGBTQIA+); dhe individëve nga grupet etnike të pakicave. Duke shqyrtuar se si bazat e tjera të diskriminimit kryqëzohen me gjininë, të dhënat mund të zbulojnë se si format e shumta të marginalizimit mund të ndikojnë tek individët dhe t'i bëjnë ata më të prekshëm ndaj diskriminimit në vendin e punës.

Diskriminimi ndaj personave me aftësi të kufizuara

Kërkesat e të dhënave drejtuar institucioneve nuk kanë zbuluar raste të regjistruara të diskriminimit me bazë gjinore që prekin personat me aftësi të kufizuara (PAK) në 2018 ose 2021. PAK kanë ndarë histori personale të diskriminimit me OSHC-të. Megjithatë, ato nuk ka

⁵⁹ Një term ombrellë që përfshin njerëzit që identifikohen jashtë gjinisë binar si transgjitor, transeksual dhe çdo identitet tjetër jobinar ku një person nuk identifikohet me gjininë që i është caktuar në lindje.

gjasa të raportojnë shkelje të të drejtave të tyre në institucionet e duhura. Përfaqësuesit e OSHC-ve thanë se shumica e rasteve që ata kanë dëgjuar lidhen me diskriminimin në punësim: megjithëse aplikantët e PAK thuhet se kishin kualifikimet e kërkuara, ata nuk u punësuan. PAK gjithashtu raportuan diskriminim në promovim. Megjithatë, pak të anketuar dhanë shembuj të diskriminimit në bazë të gjinisë. Përkundrazi, ata folën në përgjithësi për diskriminimin kundër PAK për shkak të aftësive të tyre. Megjithatë, të anketuarit vërejtën se gratë me aftësi të kufizuara përballen me "diskriminim të dyfishtë" për shkak të gjinisë dhe aftësisë së tyre. Siç deklaroi një i anketuar nga **BeH** në vitin 2018, "Unë shoh se burrat me aftësi të kufizuara e kanë më të lehtë të përshtaten, se disi ekziston një ndjenjë më e madhe e solidaritetit. [...] Duket se shoqëria dhe komuniteti bëjnë më shumë përpjekje për t'iu gjetur atyre punë në mënyrë që të mund të përmbushin rolin e tyre gjinor të fituesve të bukës, dhe gratë nuk kanë nevojë ta përmbushin këtë rol".⁶⁰ Ky ishte ende rasti në BeH në 2021. Të anketuarit përmendën se punëdhënësit "simpatizojnë" gratë me aftësi të kufizuara dhe i shikojnë ato me "mëshirë". Kjo gjithashtu tregon diskriminim me bazë gjinore sepse nënkupton që gratë me aftësi të kufizuara janë në një pozitë të ndryshme nga burrat me aftësi të kufizuara.⁶¹ Në **Kosovë**, një përfaqësuese e OSHC-së në vitin 2018 ndau përvojën e saj personale pasi nuk u punësua pas aplikimit për disa pozita të ndryshme. Për më tepër, ajo tha se pak konkurse pune inkurajojnë gratë me aftësi të kufizuara për të aplikuar.⁶² Megjithëse ligji në Kosovë thotë se për çdo 50 njerëz të punësuar, të paktën një duhet të jetë PAK, të anketuarit deklaruan se kjo nuk është zbatuar në praktikë.⁶³ Një përfaqësues i OSHC-ve përmendi se një punëdhënësi privat madje tha "se ai do t'u jepte [punonjësve me aftësi të kufizuara] një pagë të plotë, vetëm për të mos ardhur dhe punuar sepse ata do të dëmtonin imazhin [e kompanisë]".⁶⁴

Të anketuarit në të gjitha vendet e BP vunë në dukje se diskriminimi kundër personave me aftësi të kufizuara ndikon në disa aspekte të jetës së tyre të përditshme. Për shembull, mungesa e shkallëve të qasjes që çojnë në institucione pengon qasjen e tyre fizike ndaj mbështetjes nëse ndodh diskriminimi, por gjithashtu minon qasjen e personave me aftësi të kufizuara në vendet e punës. Në **Serbi**, për shembull, një i anketuar vërejtë se një intervistë mund të planifikohet në një hapësirë që është e paqasshme për dikë me karrige me rrota. Në vend që t'i përmbahen ligjit që kërkon që punëdhënësit me më shumë se 20 punonjës të punësojnë të paktën një PAK, punëdhënësit priren të zgjedhin të paguajnë gjobën në vend të kësaj.⁶⁵ Në **MV**, ekziston një fond i veçantë për rregullimin e vendit të punës për të përmbushur nevojat e PAK, por në të kaluarën është përdorur vetëm një përqindje e vogël e këtyre fondeve.⁶⁶

“ Personat me aftësi të kufizuara nuk kanë qasje në gjykatë në Bjelo Polje sepse nuk ka rampë.

- Gjyqtar, Mali i Zi, 2018

⁶⁰ Intervistë me një përfaqësues të OSHC-ve, BiH, nëntor 2018.

⁶¹ Marković, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Bosnje dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit Banja Luka, 2022, në: http://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/05/GenderBasedDiscriminationBiH_Web.pdf.

⁶² Intervistë me një përfaqësuese grua të HandiKOS, Kosovë, Tetor 2018.

⁶³ Banjska et al, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Kosovë*, NJK, 2022.

⁶⁴ Po aty.

⁶⁵ ILO, Vodič sa primerama dobre prakse u zapošljavanju osoba sa invaliditetom: Glasovi sa inkluzivnih radnih mesta u Republici Srbiji [Udhëzues me shembuj të praktikës së mirë në punësimin e personave me aftësi të kufizuara: Zërat nga punët përfshirëse në Republikën e Serbisë], 2019, në:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_735180.pdf dhe Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi dhe Puna me Bazë Gjinore në Serbi*, The Kvinna until Kvinna Foundation, 2022.

⁶⁶ Intervistë me përfaqësuesin e OSHC-ve. Kjo u bazua në një studim që e bënë: Kočoska, E., Shavreski, Z., Jovanova, V., dhe Lazovski, V., *Analiza e gjendjes së personave me aftësi të kufizuara fizike në Republikën e Maqedonisë*, 2017, në: <https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2017/11/Analysis-of-the-situation-of-people->

Në **Kosovë**, të dhënat e mbledhura nga Handikos në vitin 2018 sugjeruan se gratë me aftësi të kufizuara ka të ngjarë të përballen me më shumë sfida në sigurimin e punësimit sesa burrat.⁶⁷ Për shembull, në rajonin e Gjakovës, në mesin e 668 personave në moshë pune, vetëm 14 (dy gra) ishin të punësuar në institucionet publike komunale, ndërsa katër (një grua dhe tre burra) ishin të punësuar në OSHC, kryesisht duke punuar me OSHC-të.⁶⁸ Në vitin 2021, OSHC-të që punojnë me PAK në Kosovë sugjeruan përmirësime të lehta në punësimin e PAK, por nuk kishin të dhëna për ta dëshmuar këtë.

Fakti që kaq pak njerëz me aftësi të kufizuara janë të punësuar mund të shpjegojë pjesërisht pse disa raste të lidhura me diskriminimin me bazë gjinore në punë janë paraqitur nga personat me aftësi të kufizuara. Studimi nuk zbuloi ndonjë rast të paraqitur në institucione që përfshinte diskriminim bazuar në gjininë dhe aftësinë.

Diskriminimi me bazë gjinore kundër personave LGBTQIA+

Të gjitha vendet e BP kanë ligje që ndalojnë diskriminimin në bazë të gjinisë, seksit dhe orientimit seksual. Sidoqoftë, në përgjithësi, ekzistojnë pak të dhëna zyrtare në BP në lidhje me diskriminimin e lidhur me punën kundër personave LGBTQIA+. Për shembull, në **Serbi** pati vetëm një vendim gjykatë lidhur me diskriminimin në vendin e punës bazuar në orientimin seksual në 2009.⁶⁹

Pavarësisht mungesës së të dhënave zyrtare, hulumtimi sugjeron se ekziston diskriminim i përhapur kundër personave LGBTQIA+ brenda tregut të punës në vendet e BP. Në **Serbi**, 38% e personave LGBTQIA+ që u përgjigjën në një anketë të vitit 2018 thanë se u përballën me diskriminim në punë në pesë vitet e mëparshme.⁷⁰ Në një anketë të vitit 2015 në **Kosovë**, personat e identifikuar si LGBTQIA+ u pyetën, "në cilën fushë janë njerëzit LGBTI më të ekspozuar ndaj diskriminimit?". Shumica e të anketuarve përmendën punësimin, arsimin dhe zhvillimin profesional.⁷¹ Në vitin 2021, një përfaqësues i OSHC-ve në Kosovë deklaroi se punëdhënësit ende diskriminojnë në mënyrë aktive personat LGBTQIA+, por janë bërë të mirë në fshehjen e kësaj.⁷² Intervistat shtesë me përfaqësues të OSHC-ve dhe institucioneve të ndryshme të BP-së të kryera për këtë hulumtim konfirmuan se diskriminimi bazuar në identitetin gjinor dhe orientimin seksual ndodh në tregun e punës.⁷³

Në **BeH**, 44% e personave LGBTQIA+ që merrnin pjesë në një studim të vitit 2021 ishin të papunë.⁷⁴ Vetëm 23% kishin përvojë pune në profesionin e tyre; dhe 16% punonin në "ekonominë e zezë". Për më tepër, pothuajse gjysma përjetuan pyetje në lidhje me jetën e tyre personale gjatë një interviste: pyetje për të cilat ata mendonin se duhet të gënjenin për të gjetur punën për të cilën kishin aplikuar. Personat LGBTQIA+ që diskutuan seksualitetin

[with-physicaldisabilities-in-the-Republic-of-Macedonia.pdf](#), f. 46. Në vitin 2020, 211 kërkesa u miratuan për përdorimin e fondit të veçantë (Agjencia e Punësimit për Maqedoninë e Veriut, [Raporti vjetor për vitin 2020](#)), por përqindja e fondit të përdorur nuk mund të identifikohet.

⁶⁷ Hulumtimi nga Handikos në Gjakovë, Kosovë (intervistë për KWN, tetor 2018).

⁶⁸ Po aty.

⁶⁹ Kurtić, V. Džuvljark: *Ekzistenca lezbike rome*, Qendra Evropiane e të Drejtave të Romëve, Niš, Serbi, 2013.

⁷⁰ Qendra e Kërkimit dhe Zhvillimit të Ideve, "Gjetjet e studimit rreth statusit të personave LGBT+ në tregun e punës", Skeda e Fakteve 2018. Stopić, J., Tadžić, J., Petković, N., *Duke qenë LGBTI në Evropën Lindore: Raporti i Vendit të Serbisë*, Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim, 2017.

⁷¹ Instituti Kombëtar Demokratik et. al., *Anketa e Opinioneve Publike LGBTI për Ballkanin Perëndimor*, 2015, f. 14, në: <https://www.lgbtiera.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf>.

⁷² Intervistë me një përfaqësues të OSHC-ve, Kosovë, mars 2021.

⁷³ Intervista me dy përfaqësues të grupeve LGBTI, Kosovë, tetor 2018; IMPAQ International for USAID Kosovo, *Gender, LGBTI, and Personat me Aftësi të Kufizuara Assessment*, 2018; Jan, A., Vrbaschi, S., *Diskriminimi dhe Puna me Bazë Gjinore në Serbi*, Beograd, Fondacioni Kvinna till Kvinna, 2019, f. 21; Komar, O., Šćepanović, A., Glomazić, M. dhe Šuković, D., *Diskriminimi dhe Puna me Bazë Gjinore në Mal të Zi*, f. 26.

⁷⁴ Gačanica, L., *Socio-Economic Position of Lesbians, Gays, Bisexual, Transgender and Intersexual Persons in Bosnia and Herzegovina*, 2021, në: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2021/06/Socio-ekonomski-polozaj-LGBTI-osoba-u-BiH-web.pdf>.

ose identitetin e tyre gjinor, thanë se ishin të ndjeshëm ndaj abuzimit verbal, shantazhit, abuzimit fizik dhe ngacmimit seksual.⁷⁵

Siç thuhet, disa punëdhënës gjithashtu e përdorën pandeminë COVID-19 si një mundësi për të pushuar punonjësit LGBTQIA+. Në **Kosovë**, për shembull, një përfaqësues i OSHC-ve përmendi se pandemia dhe reduktimi i stafit u përdor si një arsye për të pushuar punëtorët LGBTQIA+.⁷⁶

OSHC-të dhe aktivistët LGBTQIA+ në shtetet e BP thanë se ata hasnin disa raste diskriminimi çdo vit, duke përfshirë pushimin nga puna dhe ngacmimin seksual. Për shembull, në një rast të regjistruar nga IMPAQ në **Kosovë**, një punëdhënës i sektorit privat menjëherë ndërpreu një kontratë pune pasi mësoi se një punonjës ishte homoseksual.⁷⁷ Në **BeH**, një përfaqësues i OSHC-ve tha se shumë njerëz nuk e zbulojnë identitetin e tyre gjinor apo seksualitetin ndaj punëdhënësve sepse kanë frikë se do të humbasin punën e tyre ose do të përballen me dhunë.

“ Njerëzit nuk lejohen të flasin për orientimin e tyre seksual; ata kundërshtohen nga shoqëria. Imagjinoni pozicionin e tyre kur bëhet fjalë për punësimin.

- Përfaqësuesi i OSHC-ve, Kosovë, 2018

Diskriminimi në punësim ndodhi gjithashtu kur një person vendosi të dilte haptas në lidhje me seksualitetin e tij ose u përjashtua. Sa për ilustrim, një burrë homoseksual në **BeH** paraqiti një ankesë që përfshinte diskriminim në vendin e punës. Si rezultat, ai u shkarkua dhe u abuzua verbalisht.⁷⁸ Ky është një shembull i “viktimizimit”, shkarkimit ose trajtimit negativ si reagim ndaj një ankese që synon zbatimin e pajtueshmërisë me parimin e trajtimit të barabartë, i cili është i ndaluar në të gjitha vendet e BP. Personat LGBTQIA+ gjithashtu përballen me diskriminim lidhur me stereotipet gjinore në BP. Në **Kosovë**, për shembull, meshkujt homoseksualë thanë se përballen me diskriminim në punësim, duke luftuar për të gjetur punë si kamerierë sepse “njerëzit që duken më femërore nuk përshtaten me imazhin stereotipikisht ‘mashkullor’ të një kamerieri”.⁷⁹ Ky diskriminim i bazuar në stereotipet gjinore prek meshkujt më shumë se femrat, thanë të anketuarit, sepse “lezbiket që duken më” mashkullore “mund të punësohen si kameriere më lehtë se meshkujt homoseksualë, sepse njerëzit i perceptojnë ato si “të lezetshme” dhe “të ashpra”.⁸⁰ Në **BeH**, aktivistët vunë re në mënyrë të ngjashme se njerëzit që nuk përputhen me stereotipet gjinore mund të jenë në rrezik më të madh të shkeljeve të punës.

Njoftohet se njerëzit trans janë të diskriminuar në punë dhe në procesin e kërkimit dhe aplikimit për punë. Në **Shqipëri**, u vu re se njerëzit trans zakonisht përballen me vështirësi në gjetjen e një pune, të cilën një përfaqësues i OSHC-ve tha se e lidh drejtpërdrejt me paragjykimin dhe diskriminimin me bazë gjinore kundër personave transgjinorë në Shqipëri.⁸¹ Në **Serbi**, transgratë në dukje përballen me diskriminim të shtuar, pasi mospërputhja e tyre gjinore mund të vërehet dhe “të lexohet” nga pamja e tyre fizike.⁸² Ndërkohë, transburrat përgjithësisht mund të fshehin identitetin e tyre trans dhe për këtë arsye në dukje përballen me më pak diskriminim. Shumica e trans njerëzve në Serbi thuhet se luftojnë me intervistat e punës sepse duhet të fshehin identitetin e tyre gjinor nga punëdhënësit e mundshëm. Më tej, në Serbi, vërehej:

⁷⁵ Po aty.

⁷⁶ Intervistë me një përfaqësues të OSHC-ve, Kosovë, mars 2021.

⁷⁷ Ky rast është paraqitur në Inspektoratin e Punës dhe OI (në IMPAQ International for USAID Kosovo, f. 39).

⁷⁸ Gačanica, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2022, f. 39.

⁷⁹ IMPAQ International for USAID Kosovo, f. 39.

⁸⁰ Po aty.

⁸¹ Intervistë me një përfaqësues të OSHC-ve, cscs, nëntor 2018.

⁸² Intervistë me përfaqësuesin e OSHC-ve trans* LGBTQIA+, Serbi, tetor 2018.

E drejta bazë për marrjen e dokumenteve ligjore mbetet një pengesë për shumë persona trans në Serbi. Procesi burokratik nuk e ka rregulluar ende opsionin për ndryshimin e identitetit gjinor në dokumentet zyrtare në çdo nivel qeveritar. Kjo është problematike sepse është një formë specifike e diskriminimit me bazë gjinore; nëse ndryshimet në gjininë dhe emrin e tyre nuk njihen ligjërisht, ato nuk përshtaten me gjininë e tyre të perceptuar.

Në vitin 2020, Geten, botoi një udhëzues për tranzicionin në Serbi, duke përfshirë procesin për ndryshimet e emrit dhe identitetit gjinor në dokumentacionin ligjor. Në udhëzime, Geten vë në dukje se procesi është i ndërlikuar dhe kërkon kohë dhe se mospasja e njohjes ose dokumentimit ligjor gjinor që pasqyron siç duhet shprehjen dhe/ose identitetin e tyre gjinor kontribuon në norma të larta të papunësisë brenda komuniteteve trans.⁸³

Kështu, barrierat administrative kanë kontribuar në barrierat për personat trans që kërkojnë të sigurojnë punësim.

Siç sugjeron mungesa e të dhënave institucionale, personat LGBTQIA+ nuk raportojnë diskriminim me bazë gjinore kur ndodh. Sipas një përfaqësuesi të OSHC-ve në **Kosovë**, raportimi i ulët është pjesërisht për shkak se njerëzit LGBTQIA+ nuk janë gjithmonë të vetëdijshëm se po diskriminohen për shkak të identitetit të tyre gjinor ose orientimit seksual.⁸⁴ Në **Mal të Zi**, intervistat sugjerojnë se njerëzit LGBTQIA+ nuk ndjekin veprime ligjore për shkak të frikës dhe turp.

“Kryesisht, njerëzit nuk duan të humbasin vendet e tyre të punës. Pavarësia ekonomike është e rëndësishme sidomos për personat LGBT.”

- Përfaqësuesi i OSHC-ve, Mali i Zi 2018

Diskriminimi kundër grupeve etnike të pakicave

Intervistat sugjeruan se disa grupe etnike të pakicave kanë vazhduar të përballen me diskriminim në punë. Në vitin 2016, qeveria **serbe** publikoi një raport i cili pranoi se romët ishin i vetmi grup i pakicës etnike që ishte “pothuajse tërësisht i përjashtuar nga tregu formal i punës”.⁸⁵ Ndërkohë, gratë rome kanë vazhduar të përballen me diskriminim të dyfishtë në **Serbi**; dhe gati gjysma qenë të papuna.⁸⁶ Në **Shqipëri**, 85% e romëve të anketuar e konsiderojnë punësimin një problem të rëndësishëm dhe punësimi jozyrtar përbën rreth 62% të veprimtarisë së përgjithshme ekonomike të romëve.⁸⁷ Në **BeH**, gratë rome

“Një grua rome aplikoi për një punë në furrë buke kur pa një konkurs pune në të cilin shkruhej se furra e bukës po kërkonte një punëtoreshë femër. Kur gruaja rome aplikoi për punë, menaxheri tha se ata nuk po kërkonin më një punëtor dhe se gjetën një të tillë. Megjithatë, konkursi ishte i varur në dritaren e furrës së bukës edhe dy javë pasi ndodhi incidenti.”

- Grua, aktiviste e OSHC-ve rome, Serbi, 2018

⁸³ Todorović, J. & Lazić, S.D., Vodič kroz tranziciju za trans osobe u Srbiji, 2020, në:

https://transserbia.org/images/2020/dokumenta/Vodic_kroz_tranziciju_za_trans_osobe_u_Srbiji.pdf, cituar në Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi dhe puna me bazë gjinore në Serbi*, The Kvinna till Kvinna Foundation, 2022, f. 43-44.

⁸⁴ Intervistë me një përfaqësues të OSHC-ve, Kosovë, tetor 2018.

⁸⁵ Qeveria e Serbisë, *Programi i Punësimit dhe Reformës Sociale në Procesin e Pranimi në Bashkimin Evropian*, 2016, f. 24.

⁸⁶ Komisioni Evropian, *Raporti i Serbisë 2019*.

⁸⁷ Qejvanaj, G., “Albanian National Action Plan for Roma Inclusion 2016–2020: A Study on the Program Achievements at the Halfway Mark”, 2021, në: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440211036107>.

thuhet se u përballën me diskriminim në punësim, gjë që e bëri Këshillin e Ministrave të miratojë një "Plan mbi Udhëzimet për Politikën e Tregut të Punës dhe Masat Aktive të Punësimit në Bosnje-Hercegovinë për vitin 2020"; ai ofron udhëzime në lidhje me politikën e tregut të punës dhe masat aktive të punësimit të planifikuara nga institucionet shtetërore dhe të entiteteve, të cilat synojnë gratë romë si një grup veçanërisht të cenueshëm në tregun e punës.⁸⁸

Në vitin 2018, në **MV**, u vërejt se megjithëse diskriminimi ndaj romëve duket i shpeshtë, romët kanë qenë ndër më pak të predispozuarit për të raportuar përvojat e tyre. Në vitin 2021, një gjykatës në **Mal të Zi** deklaroi në mënyrë të ngjashme se "[romët] nuk dinë si t'i drejtohen gjykatës; aq më pak dinë të drejtat e tyre dhe si t'i mbrojnë ato. Këta njerëz janë ndoshta më të diskriminuarit."⁸⁹ Ndërgjegjësimi i kufizuar për të drejtat e tyre mund të jetë një arsye pse njerëzit nga grupet etnike të pakicave nuk raportojnë diskriminim.

Në këtë hulumtim janë identifikuar pak raste që kanë të bëjnë me diskriminimin në bazë të gjinisë dhe etnisë si një terren i mbrojtur. Një e anketuar në **Kosovë** në vitin 2018 tha se diskutimi i diskriminimit me bazë gjinore është një "luks" sepse si burrat ashtu edhe gratë përballen vazhdimisht me diskriminim për shkak të etnisë së tyre. Kështu, ajo tha se diskriminimi me bazë gjinore bëhet dytësor ndaj diskriminimit etnik. Megjithatë, provat cilësore sugjerojnë se gratë romë kanë vazhduar të përballen me "diskriminim të dyfishtë" bazuar në gjininë dhe etninë e tyre.

Konkluzion

Megjithatë, shumë pak institucione të BP-së përgjegjëse për trajtimin e diskriminimit të bazuar në gjininë e lidhur me punën ruajnë të dhëna të qarta rreth prevalencës së kësaj. Të dhënat e anketës dhe intervistat dëshmojnë se diskriminimi në bazë gjinore i lidhur me punën ka mbetur i përhapur, veçanërisht në punësimin, promovimin, pushimin e lehonisë dhe ngacmimin seksual në punë. Një diskriminim i tillë prek veçanërisht gratë. Për më tepër, të anketuarit vërejtën se gratë mund të kenë më shumë gjasa se burrat të qëndrojnë në një punë pa kontratë ose të nënshkruajnë vazhdimisht kontrata të përkohshme. Hendeku thelbësor i pagave gjinore në të gjitha vendet e BP sugjeron diskriminim të vazhdueshëm të bazuar në gjini ndaj grave. Shkeljet e të drejtave të pushimit të lehonisë kanë mbetur të përhapura, ose sepse punëdhënësi ndërpreu punën ose sepse një kontratë pune me afat të caktuar skadoi dhe nuk u zgjat kur një grua mbeti shtatzënë. Burrat prireshin të besonin se punëdhënësit e tyre do t'u jepnin pushim atëror të paguar ose të papaguar. Ndërkohë, provat sugjerojnë se burrat përgjithësisht do të mirëprisnin pushime më të gjata të paguara atërore. Personat me aftësi të kufizuara, grupet etnike të pakicave dhe personat LGBTQIA+ në dukje hezitojnë të raportojnë diskriminimin, kështu që ekzistojnë informacione minimale rreth përvojave të tyre

⁸⁸ Marković, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Bosnje dhe Hercegovinë*, Helsinki Citizens' Assembly Banja Luka, 2022, ff. 25, 48.

⁸⁹ Intervistë me një gjyqtar nga një gjykatë e lartë, Mali i Zi, 2021.

REAGIMI INSTITUCIONAL NDAJ DISKRIMINIMIT

Në këtë kapitull shqyrtohen njohuritë, vetëdijesimi dhe përvojat e institucioneve përkatëse në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës. Këtu kërkohet të kuptohet se si institucionet i kanë trajtuar deri më sot rastet e tilla të diskriminimit, në përputhje me kornizën ligjore të përshkruar në Analizën 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 diskriminimin me bazë gjinore. Ky kapitull është i organizuar sipas institucioneve, duke përfshirë policinë, prokurorinë, gjykatat, Institucionin e Avokatit të Popullit dhe Inspektoratin e Punës. Më pas, diskutohet puna e sindikatave dhe OSHC-ve. Në fund, në kapitull pasqyrohet reagimi i përgjithshëm institucional ndaj diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës sipas kornizës përkatëse ligjore.

Policia

Policia duhet të parandalojë, identifikojë dhe hetojë aktet kriminale dhe individët e dyshuar se janë përfshirë në akte të tilla, në pajtim me kodin penal dhe kodin e procedurës penale të çdo shteti. Prandaj, policia ka një rol në adresimin e të gjitha llojeve të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës pasi ato kanë të bëjnë me vepra penale, siç janë abuzimi seksual në vendin e punës ose shkeljet e barazisë, duke përfshirë shkeljet nga persona në pozita autoriteti.¹

Policia nuk ka të dhëna për numrin dhe llojet e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore që ata i kanë trajtuar. Një sfidë kryesore është se sistemet e tyre të menaxhimit të të dhënave nuk janë krijuar në mënyrë të tillë që të zbërthejnë të dhënat për të përcaktuar nëse një krim bazohej në gjini. Për shembull, në vitin 2018 në **Shqipëri**, kur zyrtarët policorë u pyetën se pse nuk kishte të dhëna të tilla, ata prireshin të mendonin se nuk ekziston diçka e tillë si diskriminimi dhe kështu nuk është raportuar asnjë rast. Deri në vitin 2021, zyrtarët policorë në Shqipëri pranuan se mungesa e të dhënave ishte një sfidë e vazhdueshme; ata besonin se njerëzit nuk i raportojnë ngacmimet seksuale, për shembull, për shkak të stigmatizimit. Kjo mund të tregojë se zyrtarët policorë kanë njohuri të shtuara në lidhje me format e diskriminimit me bazë gjinore që përfshijnë vepra penale. Në **Kosovë**, zyrtarët ende besonin se diskriminimi me bazë gjinore zakonisht bie jashtë kompetencave të tyre; prandaj nuk kishin pranuar raste të tilla apo nuk i kishin regjistruar ato. Në **Mal të Zi**, në vitin 2021, zyrtarët policorë përmendën se ka mungesë besimi në institucionin e tyre dhe se ai ka nevojë për një imazh të përmirësuar, gjë që mund të rrisë raportimin në institucionin e tyre.

Në përgjithësi, zyrtarët policorë në **Shqipëri**, **Kosovë** dhe **Mal të Zi** deklaruan se kishin kryer trajnime për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore.² Në **Kosovë**, ata prireshin të ishin mjaft të informuar për kornizën ligjore lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës. Ata ishin në gjendje të identifikonin situata të ndryshme që përbëjnë diskriminim me bazë gjinore dhe i dinin përgjegjësitë e tyre hetimore. Megjithatë, në vitin 2021, zyrtarët policorë të intervistuar prireshin të mos identifikonin ngacmimin seksual si një formë e diskriminimit me bazë gjinore në Kosovë. Kjo mund të tregojë se nevojitet më shumë trajnim mbi këtë temë. Megjithatë, ata deklaruan vendosmërinë e tyre për të hetuar çdo rast të raportuar të diskriminimit me bazë gjinore.

¹ Për një shpjegim të veprave penale në vende, shihni [Analizën Ligjore](#).

² Në vendet tjera nuk u intervistua policia në 2018 ose 2021.

Duke pasur parasysh mungesën e të dhënave të mbajtura nga policia, të nxjerra nga kujtimet e zyrtarëve të intervistuar, zyrtarët rikujtuan se kanë hasur shumë pak raste të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën. Në **Kosovë**, në vitin 2018, zyrtarët policorë të intervistuar përmendën pesë raste që kishin të bënin kryesisht me ngacmime seksuale të raportuara nga gratë që punojnë në sektorin privat. Në një rast të tillë, dy vëllezër që kishin një shitore sulmuan seksualisht një grua në vendin e punës. Në rastet e përmendura, policia ka tentuar të hapë hetimet dhe rastet u kaluan në prokurori.

Në përmbledhje, ndërkohë që policia duket se ka njohuri për kornizën ligjore, ajo mund të mos e konsiderojë gjithmonë diskriminimin me bazë gjinore të rëndësishëm për përgjegjësitë e tyre. Në të vërtetë, ngacmimi seksual është ndër veprat e pakta penale që do të ishin të rëndësishme për t'u trajtuar nga policia. Megjithatë, raportimi i kësaj forme të diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës mbetet i rrallë në të gjithë rajonin, siç u diskutua më parë në këtë raport. Kështu, është e vështirë të vlerësohet trajtimi i policisë për raste të tilla, sepse ata kanë trajtuar shumë pak raste.

Prokuroria

Në përgjithësi, kur diskriminimi përbën një krim, prokurori mund të fillojë një procedurë penale nëse ekziston ndonjë tregues se një veprë penale është kryer. Policia, një institucion publik, një institucion privat, media ose një qytetar mund ta informojnë prokurorinë nëse mendojnë se është kryer një krim.

As në **Shqipëri** dhe as në **Kosovë** prokuroria nuk ka regjistruar ndonjë rast të diskriminimit me bazë gjinore. Përsëri, një sfidë kryesore ishte fakti që të dhënat nuk ishin të ndara në mënyrë të tillë që të identifikoheshin nëse krimi ishte i bazuar në gjini. Prokurorët e intervistuar në **Shqipëri** nuk kishin përvojë në ndjekjen penale të rasteve që kishin të bënin me diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës. Ata përmendën se kishin nevojë për trajnim më të specializuar për diskriminimin me bazë gjinore. Dy rastet e vetme të mundshme të përmendura gjatë intervistave me prokurorët në **Kosovë**, në vitin 2018, kishin të bënin me ngacmimet seksuale. Për shembull, prokurorët përmendën një rast që përfshinte veprën penale të një punëdhënësi mashkull që ngacmonte një punonjëse femër.³

Prokurorët në përgjithësi prireshin të kishin njohuri të konsiderueshme në lidhje me kornizën ligjore, por nuk kishin njohuri të hollësishme për ligjet që mbrojnë njerëzit nga diskriminimi me bazë gjinore. "Nuk jam shumë i familjarizuar me këtë çështje", tha një prokuror nga **Kosova**, duke ilustruar këtë trend të përsëritur.⁴ Disa prokurorë madje nuk besonin se diskriminimi me bazë gjinore mund të ekzistonte. "Unë vetë nuk kam dëgjuar dhe as kolegët e mi nuk më kanë thënë për ndonjë rast [...] kështu që nuk ka raste të tilla", tha një prokuror.⁵ Për dallim, prokurorët e tjerë pranuan se diskriminimi me bazë gjinore ekziston, megjithëse nuk kishin pasur asnjë rast. Në vitin 2021, një nga prokurorët e intervistuar nuk e dinte se një nga përgjegjësitë e saj është ndjekja penale e rasteve të ngacmimeve seksuale. Ajo me vendosmëri tha se nuk ishte nën departamentin e saj derisa kërkoi dhe zbuloi se ishte.⁶

Mungesa e përgjithshme e rasteve të raportuara nënkuptonte se prokurorët ende kishin shumë pak ose aspak përvojë me rastet që përfshinin diskriminim të pretenduar me bazë gjinore në vendin e punës. Prandaj, kapacitetet e tyre në trajtimin e rasteve të tilla nuk mund të vlerësoheshin. As **Shqipëria** dhe as **Kosova** nuk kanë ende prokurorë të specializuar në trajtimin e krimeve që lidhen me diskriminimin me bazë gjinore.

³ Intervistë me një prokuror, Kosovë, nëntor 2018.

⁴ Intervistë me një prokuror, Kosovë, dhjetor 2018.

⁵ Intervistë me një prokuror, Kosovë, dhjetor 2018.

Intervistë me një prokuror, Kosovë, mars 2021.

Gjykatat penale dhe civile

Në përgjithësi, gjykatat në BP nuk mbledhin dhe mbajnë të dhëna të ndara sipas gjinisë së paditësit dhe të paditurit. Në lidhje me procedurat penale, rastet priren të regjistrohen sipas llojit të veprës penale të pretenduar, sipas definicioneve të kodit penal. Duke marrë parasysh që diskriminimi me bazë gjinore nuk është përcaktuar në mënyrë eksplicite si një krim specifik, veprat e pretenduara që përfshijnë një diskriminim të tillë nuk janë regjistruar në mënyrë eksplicite. As vendi ku ka ndodhur një krim nuk regjistrohet në mënyrë elektronike, gjë që e bën të vështirë përcaktimin sasior të numrit të rasteve gjyqësore që përfshijnë diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës.

Sfida të ngjashme ekzistojnë në ruajtjen e të dhënave në lidhje me procedurat civile. Në mënyrë ilustrative, në përgjigje të një kërkesë për informata zyrtare në **Mal të Zi**, gjykatat thanë se për të prodhuar statistika të tilla do t'u duhej të rishikonin regjistrat e gjykatave, duke hapur çdo rast në lidhje me kontestet e punës dhe duke identifikuar se cilat raste përfshinin padi të ngritura nga gratë.⁷ Të njëjtën gjë e kanë përsëritur edhe gjyqtarët në **Kosovë** në vitin 2021, të cilët treguan se do të duhej të kalonin nëpër të gjitha rastet individualisht për të ofruar të dhëna të ndara sipas gjinisë. Duke pasur parasysh se gjykatat pranojnë shumë raste civile çdo vit, ishte praktikisht e pamundur që gjykatat të jepnin informatat e kërkuara. Raste të ngjashme ekzistojnë edhe në gjykata të tjera në BP.

Vetëm disa përfaqësues të gjykatave nga **Mali i Zi** dhe **BeH** thanë se ata u ishin nënshtruar trajnimeve lidhur me diskriminimin me bazë gjinore. Në Mal të Zi, ata konsideronin se nevojiteshin më shumë trajnime të tilla. Në **Serbi**, gjyqtarët e intervistuar deklaruan se gjyqësorit në përgjithësi i mungon trajnimi i duhur mbi diskriminimin me bazë gjinore. Mungesa e trajnimit është vërejtur edhe në vendet e tjera të BP.

“ Nuk kam ndjekur asnjë trajnim lidhur me diskriminimin me bazë gjinore. Unë me të vërtetë do të doja të shihja se çfarë do të thonë pedagogët për këtë çështje. Kam dëgjuar kur një gjyqtar u bërtet daktilografistëve se kjo duhet konsideruar si mobing, apo diçka e tillë. Më dëgjoni: nëse dikush bën një gabim, dikush duhet të reagojë. Megjithatë, nuk ka rëndësi të madhe se kush ka bërë një gabim.

- Gjyqtar, anonim, BeH, 2021

Të dhënat e intervistave dhe anketimit sugjerojnë se pak raste të diskriminimit janë paraqitur në gjykata. Një shqyrtim i vendimeve gjyqësore në **Serbi** zbuloi se vetëm një rast i paraqitur i diskriminimit përfshinte elemente të diskriminimit me bazë gjinore. Në këtë rast, gjyqtari e hodhi poshtë padinë, duke mos konsideruar se kishte të bënte me diskriminim me bazë gjinore.⁸

Ndër rastet e pakta të përmendura në të gjithë BP, shkeljet e të drejtave të grave për pushim të lehonisë dhe ngacmimet seksuale duken ndër më të zakonshmet. Në **MV** në vitin 2018 është publikuar vetëm një rast gjyqësor në të cilën gjykata ka shpallur fajtor punëdhënësin për diskriminim lidhur me shtatzëninë; kërkesja u pushua nga puna kur punëdhënësi mësoi për shtatzëninë e saj.⁹ Në vitin 2021, vetëm një gjyqtar i intervistuar rikujtoi dy raste që ishin trajtuar më shumë se dhjetë vjet më parë, të dyja me një vendim në favor të të pandehurve.¹⁰ Megjithatë pak raste sillen në gjykatë, mund të jetë dekurajuese nëse ato pak raste që janë ngritur vendosen në favor të të pandehurit. Një gjyqtar në **MV**

⁷ Komar, O. et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, f. 39.

⁸ Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaski, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Serbi*, The Kvinna till Kvinna Foundation, 2022.

⁹ Leshoska, V., Ilkij, S., Kotevska, B., Bashevaska, M., Maleski, B., Maleska, T., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Maqedoninë Veriore*, Shkup, Reaktor, 2019.

¹⁰ Leshoska et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Maqedoninë Veriore*, Reaktor – Hulumtimi në Veprim, 2022.

përmendi gjithashtu se dëshmia e dëshmitarit që kundërshton dëshmitë e parashtruesit të kërkesës mund të lindë nga kolegë të cilët kanë frikë të humbasin punën e tyre, gjë që mund të paraqesë vështirësi në trajtimin e rasteve.¹¹

Në **Mal të Zi** në vitin 2021 ishte evidente se disa raste të cilat kanë elemente të qarta të diskriminimit me bazë gjinore nuk u gjykuan si të tilla. Një gjyqtar në një gjykatë më të lartë theksoi: "Unë nuk kam pasur një rast të diskriminimit. Kam pasur një rast kur është kërkuar anulimi i vendimit për zgjidhjen e kontratës së punës dhe arsyeja ka qenë se paditësja ka qenë në pushim mjekësor për shkak të shtatzënisë". Intervistuesi u përgjigj: "Pra, gruaja u diskriminua sepse ishte shtatzënë?" Gjyqtari u përgjigj: "Ne nuk shkuam në atë drejtim. Ne ishim duke vendosur nëse vendimi për ndërprerje ishte i ligjshëm."¹² Në të gjitha vendet e BP ka një ndalim ligjor për largimin nga puna të një punonjëse nga fillimi i shtatzënisë deri në përfundimin e pushimit të lehonisë, me përjashtim të rrethanave të jashtëzakonshme. Është praktikë gjyqësore e vendosur e Gjykatës së Drejtësisë së BE-së se, meqenëse largimi nga puna i një punëtoreshë për shkak të shtatzënisë ose esencialisht për shkak të shtatzënisë mund të prekë vetëm gratë, një largim i tillë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë me bazë gjinore.¹³ Është shqetësuese që gjyqtari duket se nuk ka qenë në gjendje ta identifikojë këtë si një çështje në përcaktimin nëse ndërprerja ishte e ligjshme.

Kutia e rastit 8. Qasja në drejtësi për diskriminimin me bazë gjinore në Mal të Zi

Paditësja, një grua, pretendoi se punëdhënësi i saj e kishte diskriminuar duke mos i ofruar kontratë me kohë të pacaktuar kur ajo u kthye nga pushimi i lehonisë dhe i ofroi vetëm një kolegut të saj, një burri. Më tej, ajo ka deklaruar se ka marrë pagë më të ulët se kolegu i saj mashkull që ka të njëjtin post. Gjykata Themelore ka vendosur në favor të paditëses, duke e bazuar vendimin e saj në Konventën C183 për Mbrojtjen e Maternitetit. Bazuar në këtë, gjykata konstatoi se punëdhënësi ka vepruar pikërisht ashtu siç pretendonte paditësja; gjykata konstatoi se paditësja trajtohej si barrë nga punëdhënësi për shkak se ishte prind i ri. Gjykata Themelore vendosi që punëdhënësi ta punësojë paditësen për një kohë të pacaktuar dhe t'i paguajë kompensimin për diskriminim në pagë, dhe se aktgjykimi do të publikohej në media.

Kur punëdhënësi u ankua në Gjykatën e Lartë, aktgjykimi i Gjykatës Themelore u anulua. Kërkesa u pranua vetëm pjesërisht dhe paditëses iu dha vetëm kompensim për pagë të pabarabartë. Të gjitha vendimet tjera të Gjykatës Themelore janë anuluar. Kështu, Gjykata e Lartë vendosi se nuk kishte diskriminim në lidhje me kushtet e kontratës.

Pas këtij aktvendimi, paditësja e paraqiti rastin në Gjykatën Supreme. Gjykata Supreme, nga ana tjetër, vendosi në favor të paditëses. Gjykata Supreme e bazoi vendimin e saj në disa konventa, duke përfshirë konventën në të cilën Gjykata Themelore e kishte bazuar vendimin e saj. Paditëses përsëri iu ofrua një kontratë me kohë të pacaktuar dhe kompensim në pagesë për shkak të diskriminimit.¹⁴

Në përgjithësi, ata pak gjyqtarë që kishin trajtuar rastet e diskriminimit me bazë gjinore thanë se ata iu përgjigjën drejt rasteve. Për shembull, në vitin 2018, një gjyqtar në **Kosovë** përmendi një rast të një kompanie publike që kishte pushuar nga puna një grua shtatzënë, ndonëse ajo kishte kontratë deri në vitin 2021.¹⁵ Ky akt ka shkelur Ligjin e Punës. Për këtë arsye, gjyqtari e gjobiti kompaninë dhe kërkoi që gruas t'ia kompensonte pagën e papaguar

¹¹ Ibid.

¹² Komar, O., et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, 2022.

¹³ Rasti C-394/96 *Brown kundër Rentokil Initial UK Limited*; Rasti C-177/88 *Dekker vkundër Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus*.

¹⁴ Sindikata e Mediave të Malit të Zi, *Barazia përmes drejtësisë: Rastet e diskriminimit ndaj grave në lidhje me punë, 2021*, në: <https://sindikamediia.me/en/publications/equality-through-justice-cases-of-discrimination-against-women-in-connection-with-work/>.

¹⁵ Intervistë me një burrë, gjyqtar, Kosovë, nëntor 2018.

që nga momenti kur ia kishin ndërprerë kontratën. Megjithatë, i padituri parashtroi ankesë dhe lënda mbeti në Gjykatën e Apelit. Ky shembull ilustron një trend të përsëritur në rajon: procedurat gjyqësore, duke përfshirë procesin e ankesave, tentojnë të zgjasin një kohë të gjatë. Monitorimi i disa rasteve në Kosovë ka treguar në mënyrë të ngjashme vonesa të mëdha në trajtimin e rasteve:

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 një 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. Paditësja 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 paditësi nuk mori pjesë; avokati i saj gjithashtu nuk ishte i autorizuar për ta përfaqësuar atë. Gjykata e konsideroi të tërhequr rastin nga paditësja dhe në këtë mënyrë e hodhi poshtë rastin.¹⁶

Një rast tjetër i monitoruar fillimisht ishte sjellë në Gjykatën Themelore në Prishtinë në vitin 2012, por seanca e parë ishte tek në vitin 2017.¹⁷ Një përfaqësues i OSHC-ve në **Kosovë** tha se gjykatat i zgjasin rastet e kësaj natyre dhe se rastet "nuk merren seriozisht".¹⁸ Rastet e kontesteve të punës duhet të trajtohen me prioritet në Kosovë; megjithatë, rastet duket se zvarriten me vite.

Në **BeH**, rastet lidhur me kontestet e punës ndonjëherë zgjasin më shumë se tri vjet.¹⁹ Ngjashëm, tha një përfaqësues i Institucionit të Avokatit të Popullit në **MV**: "Procesi gjyqësor për diskriminim është i gjatë dhe i shtrenjtë dhe ato [viktimat] nuk i besojnë sistemit gjyqësor dhe zakonisht nuk kanë mjete financiare për të vazhduar në gjykatë." Se procedurat janë shumë të gjata, që zgjasin disa vjet, ishte një temë e përsëritur midis të anketuarve në BeH.²⁰ Mosbesimi në gjykata u përmend edhe në **Shqipëri**: "Disa nga arsyet kryesore për mos raportimin e rasteve të diskriminimit janë: mungesa e besimit në gjyqësor, opinionin publik dhe mungesa e informatave".²¹ Të anketuarit në tërë MV vërejtën se procedurat e gjata dhe të kushtueshme ka të ngjarë t'i pengojnë gratë nga raportimi i shkeljeve të të drejtave, veçanërisht pasi ato mund të përballen për të siguruar jetesën e përkohshme derisa gjykatat t'i trajtojnë rastet.

Mungesa e praktikës gjyqësore duket se ka vazhduar të ndikojë në njohuritë e gjyqtarëve në lidhje me kornizën përkatëse ligjore. Në përgjithësi, gjyqtarët i dinë përgjegjësitë dhe kompetencat e tyre. Megjithatë, në **Kosovë**, për shembull, fajësimi i viktimave mund të pengojë qasjen në drejtësi për gratë. Në një rast që kishte të bënte me ngacmimin seksual, një gjyqtar kosovar kujtoi se si avokati i kryesit bëri komente seksiste dhe fyese, duke thënë se viktimat "e ka kërkuar vetë".²² Gjyqtari e gjobiti kryerësin e pretenduar,

¹⁶ Banjska et al, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Kosovë*, RrGK, f. 72, 2022.

¹⁷ G. Hashani & Rezniciq, A. për Institutin e Kosovës për Drejtësi (IKD), *(In)Justice and gender-based discrimination in labour relations*, 2021 [in Albanian only: *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës*].

¹⁸ Intervistë me grua, përfaqësuese e OSHC-ve, Kosovë, nëntor 2018.

¹⁹ Ramić Marković, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Bosnje dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit, 2022.

²⁰ Intervistë me përfaqësues të OSHC-ve, Sindikatës dhe Inspektoratit të Punës, BeH, shtator – dhjetor 2018.

²¹ Arqimandriti et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Shqipëri*, GADC, Shqipëri, 2022.

²² Intervistë me një gjyqtare, Kosovë, tetor 2018. RrGK gjithashtu gjeti dëshmi të fajësimit të viktimave në hulumtimet e tjera të saj, veçanërisht lidhur me dhunën seksuale: *Ngacmimet seksuale në Kosovë*, 2016,

drejtuesin e një kompanie publike, me vetëm 600 euro. Një gjyqtare tjetër e intervistuar në lidhje me këtë rast besoi se vendimi i kolegut të saj ishte i pavend dhe tha se kishte një bazë ligjore për një dënim më të lartë. Prokuroria ka rihapur çështjen në Gjykatën e Apelit.

Kutia e rastit 9. Qasje e ngadalshme në drejtësi në Mal të Zi

Një grua kishte një kontratë me kohë të pacaktuar. Eprori i saj i kërkoi asaj që ta shoqëronte në një takim. Kur ajo refuzoi, punëdhënësi ndërmori procedurë disiplinore ndaj saj, me pretendimin se ajo kishte shkelur detyrat e saj të punës sipas neneve 13 dhe 124 të Ligjit të Punës. Ky vendim nuk përmbante asnjë përshkrim të arsyes së procedurës disiplinore apo afatit kur ka ndodhur shkelja e pretenduar. Nuk ka ekzistuar asnjë dëshmi se ky vendim apo kërkesa për seancë disiplinore i është dorëzuar punonjësës, ndonëse punëdhënësi ka qenë i obliguar ta informojë atë për këtë vendim. Autoriteti përgjegjës për zhvillimin e seancës disiplinore gjithashtu nuk e njoftoi parashtruesen. As gruaja dhe as avokati i saj nuk u lejuan t'i bënin pyetje punëdhënësit. Vendimi i punëdhënësit përmbante paligjshmëri sepse aty thuhej se është miratuar në ditën e mbajtjes së seancës kryesore, por në procesverbalet e seancës kryesore nuk thuhet se rasti është mbyllur. Megjithatë, përfituesja u shpall fajtores për shkelje të detyrave të saj të punës; vendimi i referohet pikave 1 dhe 2 të nenit 123 të Ligjit të Punës, megjithëse neni nuk përmban detyrime përkatëse.

Meqenëse se nuk kishte prova se punonjësja kishte bërë shkelje të detyrës së saj, avokati i saj parashtrroi ankesë, duke kërkuar anulimin e vendimit. Procedura është zhvilluar në Gjykatën Themelore dhe kërkesa e përfitueses është miratuar. Megjithatë, i padituri e ankimoi vendimin dhe Gjykata e Lartë e ktheu çështjen në rigjykim. Qendra për të Drejtat e Grave, e cila i ka ofruar ndihmë juridike gruas, i dërgoi një shënim Gjykatës Supreme duke theksuar praktikën ligjore të paharmonizuar në raste të ngjashme. Pas refuzimit të këtij shënimi, Qendra për të Drejtat e Grave paraqiti ankesë kushtetuese. Vendimi i Gjykatës Kushtetuese është në pritje që nga prilli 2022. Procedura filloi më 23 mars 2017. Ky rast ilustron procedurat e gjata dhe të ndërlikuara që dikujt mund t'i duhet të ndërmarrë për të kërkuar qasje në drejtësi në mesin e shkeljeve të drejtave të punës.²³

Në përgjithësi, ndërkohë që gjyqtarët mund të mos e dinë kornizën ligjore, mungesa e praktikës gjyqësore, procedurat e gjata dhe prania e fajësimit të viktimave mund të pengojnë qasjen në drejtësi në rastet e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punësim.

Ndërmjetësimi

Shumica e vendeve parashikojnë ndërmjetësim të mundshëm, i cili ofron mundësinë e trajtimit të diskriminimit në mënyrë më efikase dhe më të shpejtë sesa përmes gjykatave.²⁴ Në **MV**, Bordi mund të sigurojë zgjidhje paqësore për kontestet kolektive dhe individuale të punës.²⁵ Në raste individuale, arbitri mund të nxjerrë një vendim në rastet që kanë të bëjnë me ndërprerjen e kontratës së punës dhe pagat e papaguara. Në kontestet kolektive, Bordi lëshon një rekomandim.²⁶

Ngjashëm, në **Mal të Zi** Agjencia për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës kërkon zgjidhjen e kontesteve të punës jashtë gjykatave. Meqenëse është më fleksibil, më i shpejtë dhe më pak i kushtueshëm, puna e tij mund të jetë më efikase se proceset gjyqësore.

dhe Berisha, A., Farnsworth, N., Hoti, D., *Nga Fjalët në Vepra? Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës me bazë gjinore në Kosovë* Prishtinë, Rrjeti i Grave në Kosovë, 2017, at:<https://womensnetwork.org/wpcontent/uploads/2018/10/20180312142859762.pdf>.

²³ Rasti i detajuar nga Qendra për të Drejtat e Grave, korrespondencë me RrGK, maj 2022.

²⁴ Kjo nuk është shqyrtuar në thellësi në të gjitha vendet dhe mund të jetë një fushë për kërkime të mëtejshme.

²⁵ *Ligji për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës*, 2007, dhe ndryshimet pasuese.

²⁶ *Ligji për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës* (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr: 87/2007, 27/2014, 102/2014, 30/2016).

Që nga shtatori 2010 ajo ka pranuar 36 kallëzime lidhur me ndalimin e abuzimit në punë ("mobing"), duke përfshirë 14 nga gratë dhe 22 nga burrat. Megjithatë, ata nuk kanë pasur asnjë rast të diskriminimit me bazë gjinore në punë. Arbritrat e Agjencisë morën disa trajnime, por asnjëri nuk trajtoi diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës.

Kutia e rastit 10. Rasti në lidhje me COVID-19 në Mal të Zi zgjidhet me ndërmjetësim

Punëdhënësi i një gruaje e pushoi atë nga puna duke përdorur një mesazh me tekst ndërsa ajo ishte në izolim pasi rezultoi pozitive me COVID-19, që nuk ishte në përputhje me Ligjin e Punës. Ajo mori mbështetje ligjore nga TUMM. Procedura u iniciua në Agjencinë për Zgjidhjen Paqësore të Kontesteve të Punës. Kur ish-punëdhënësi i saj zbuloi se punonjësja po merrte mbështetje ligjore, punëdhënësi udhëzoi gjithashtu një këshilltar ligjor. Spekullohet se në këtë takim është bërë e qartë se ish-punëdhënësi duhet të respektojë procedurën pasi nuk kishte bazë ligjore për ta ndërprerë kontratën e punonjësës. Më pas, procedura u zhvillua me shpejtësi dhe palët arritën një marrëveshje në favor të ish-punonjësës.²⁷

Kutia e rastit 11. Ndërmjetësimi në Mal të Zi i penguar nga juridiksioni

Në mars 2020, një grua pati një grindje në punë. Gruaja pësoi abuzim verbal, frikë nga abuzimi fizik dhe poshtërim nga punëdhënësi i saj dhe u pushua nga puna menjëherë. Punonjësja shkoi në një OSHC që ofron ndihmë juridike falas. Sindikata e Mediave të Malit të Zi (TUMM) e ndihmoi atë fillimisht duke i shkruar shkresa ish-punëdhënësit të saj. Institucione të shumta deklaruan se nuk ishin në gjendje të mbronin ish-punonjësën pasi ajo punonte për një kompani të huaj. Ish-punonjësja kërkoi të arrinte një zgjidhje përmes Agjencisë për Zgjidhjen Paqësore të Kontesteve të Punës. Kjo procedurë u pezullua shpejt për shkak se punëdhënësi nuk pranoi procedurën. Ndërsa ligji malazez i punës kërkon që punëdhënësit të marrin pjesë në procesin para Agjencisë, çështja këtu duket se ka qenë juridiksioni mbi kompaninë e huaj. Ish-punonjësja më pas nisi procedurat para gjykatave; rasti mbeti në pritje në vitin 2021.²⁸

Rasti ka tërhequr vëmendjen e sindikatave dhe ekspertëve ligjorë pasi institucionet gjoja nuk mund të reagonin për të mbrojtur punonjësit për shkak se ishte përfshirë një kompani e huaj. Punonjësja i është drejtuar Ministrisë së Punëve të Jashtme, e mbështetur nga një këshilltar ligjor, por Ministria nuk ka dhënë përgjigje as pas disa shkresave, përfshirë ato të dërguara nga Drejtoria për Çështjet e Inspektimit. Duke qenë se punonjësja nuk mund të kishte qasje në drejtësi dhe të mbronte të drejtat e saj përmes Agjencisë për zgjidhjen paqësore të kontesteve për shkak se procedura ishte pezulluar kur punëdhënësi refuzoi të pranonte pajtimin, punonjësja filloi procedurën gjyqësore në gjykatën kompetente me avokat. Ndërkohë që procedurat para gjykatave po vazhdonin, përfituesja gjeti një vend të ri pune.²⁹

Ky rast është asistuar nga TUMM me mbështetjen e Aksionit "Fuqizimi i OSHC-ve në Luftën kundër Diskriminimit dhe Përmirësimi i të Drejtave të Grave në Punë".

Këto dy raste shpjegojnë rolin që mund të ketë Agjencia për Zgjidhjen Paqësore të Kontesteve të Punës. Të dyja rastet kishin të bënin me pretendimet për ndërprerje të paligjshme të punës.

Në **BeH**, në **RS** Institucioni Publik Agjencia për Zgjidhjen Paqësore të Kontesteve të Punës Banja Lukë duhet të zgjidhë në mënyrë paqësore kontestet individuale dhe kolektive

²⁷ Zaric, D. & I. Mihajlovic për Sindikatën e Mediave të Malit të Zi, *Barazia Përmes Drejtësisë: Rastet e Diskriminimit Kundër Grave në Lidhje me Punën*, 2021.

²⁸ Zaric, D. & I. Mihajlovic për Sindikatën e Mediave të Malit të Zi, *Barazia Përmes Drejtësisë: Rastet e Diskriminimit Kundër Grave në Lidhje me Punën*, 2021.

²⁹ Komar, O., Mihailović, I., Raičević, M., PejovićEraković, M., Mašanović, B., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, 2022, f. 69.

të punës, përfshirë ato që lidhen me forma të ndryshme të diskriminimit.³⁰ Ajo merr vendime ekzekutive pa pagesë. Të dhënat e viteve 2018-2020 tregojnë se agjencia ka pranuar 2093 ankesa; megjithatë, asnjë nga këto raste nuk ka të bëjë me diskriminim, pasi diskriminimi nuk është në juridiksionin e Agjencisë. Agjencia ka deklaruar se nuk i zbërthen të dhënat sipas gjinisë ose nuk adreson asnjë formë diskriminimi me bazë gjinore, por i referon ato në gjykatë.³¹ Në **FBeH**, një ligj që parashikon zgjidhje të

“ Shumica e tyre [rastet] ishin masa disiplinore, të cilat kishin të bënin kryesisht me sjellje të pahijshme, si thashetheme në zhargon ose përdorim të gjuhës së papërshtatshme. Veprimet nuk ishin kundër menaxherëve; ishin të gjithë kolegë. Nuk kam pasur asnjë ankesë për diskriminim me bazë gjinie apo orientim seksual në 10-11 vitet e fundit.

- Intervistë me zyrën e ndihmës juridike falas, BeH, 2021

ngjashme paqësore të kontesteve u miratua në vitin 2021. Ligji i ri parashikon që palët i bartin shpenzimet e tyre të bëra në procedurën e pajtimit ose të arbitrazhit, me përjashtim të shpenzimeve të pajtuesve ose arbitrave nga një listë e përcaktuar nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.³² **BD** nuk ka një institucion të tillë.³³

Në **Serbi**, Agjencia Republikane për Zgjidhjen Paqësore të Kontesteve të Punës është e specializuar në zgjidhjen e kontesteve që lidhen me kontestet e punës. Agjencia angazhohet në zgjidhjen miqësore ndërmjet palëve që kanë pasur konteste pune. Procedurat në Agjenci varen nga vullneti i të dyja palëve për t'u angazhuar në zgjidhjen e kontestit. Nëse ka raste të diskriminimit ose ngacmimit (seksual), atëherë kryerësi i pretenduar nuk ka nevojë të japë pëlqimin për të marrë pjesë në zgjidhje. Siç tregoi një përfaqësues i Agjencisë:

Sfida më e madhe në kontestet e diskriminimit pranë Agjencisë, përveç marrjes së pëlqimit nga punëdhënësi për të pranuar zgjidhje paqësore, është edhe monitorimi nëse punëdhënësi i përmbahet vendimit për të mos diskriminuar në të ardhmen. Këto lloj konteste kanë tendencë të zgjasin më shumë se kontestet e tjera “materiale” duke pasur parasysh temën e ndjeshme dhe zakonisht kërkojnë dëgjimin e dëshmitarëve, gjë që kërkon më shumë kohë, ndërsa provat materiale janë më pak të zakonshme. Megjithatë, kontestet e diskriminimit zakonisht zgjidhen brenda afatit të caktuar 30-ditor.³⁴

Ndërmjet viteve 2018 dhe 2020, Agjencia ka trajtuar 3,868 raste, nga të cilat 2,066 janë paraqitur nga gratë. Për më tepër, 17 raste kishin të bënin me diskriminim, nga të cilat 10 ishin paraqitur nga gratë; dhe 82 kanë qenë në lidhje me mobingun, prej të cilave 55 janë paraqitur nga gratë.³⁵

Ofruesit Shtetëror të Ndihmës Juridike

Përveç OSHC-ve në BP që ofrojnë ndihmë juridike, në disa vende edhe institucionet ofrojnë ndihmë juridike. Në **BeH**, disa institucione publike ofrojnë ndihmë juridike falas,

³⁰ *Ligji për Zgjidhjen Paqësore të Kontestev dhe Ligji i Punës i RS* (Gazeta Zyrtare e Republikës Srpska” Nr. 91/2016).

³¹ Gačanica, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2019, f. 68.

³² *Projektligji për zgjidhjen paqësore të kontesteve të punës në FBiH*, në:

<https://javnarasprava.blob.core.windows.net/content/LawText/FM6E8S89.pdf> last accessed on 14 January 2019.

³³ Intervistë me përfaqësuesin e Ministrisë së Punës, BeH, tetor 2018.

³⁴ Cituar në Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Serbi*, Fondacioni Kvinna till Kvinna, 2022.

³⁵ Ibid.

ndonëse ajo nuk është në mënyrë universale në dispozicion në tërë vendin.³⁶ Në vitin 2018, shtatë institucione të tilla kanë ofruar të dhëna, ndërsa në vitin 2021 janë përgjigjur vetëm pesë, por asnjë nuk ka pasur raste që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore në punësim. As ofruesit e ndihmës juridike nuk kishin trajtuar ndonjë rast të tillë në **Kosovë**. Meqenëse ndihma juridike tenton t'u shërbejë personave që cilësohen si të paprivilegjuar (**BeH, Kosovë**), personat e punësuar nuk mund të marrin mbështetje.³⁷ Në **Mal të Zi**, ofruesit e ndihmës juridike falas nuk janë trajnuar në përfaqësimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore.³⁸ Në **BeH**, ofruesit e ndihmës juridike falas vunë re se u mungojnë kapacitetet për t'u mbrojtur nga diskriminimi dhe se kanë prirje t'i referojnë rastet e tilla tek Avokati i Popullit.³⁹

Në **MV**, Ligji i ri për ndihmën juridike falas ka hyrë në fuqi në tetor 2019, i cili mundëson financimin e shoqatave të autorizuara për të ofruar ndihmë juridike përmes granteve nga Ministria e Drejtësisë. Ndërsa ligji i ri është më pak kufizues, personat që marrin ndihmë juridike dytësore duhet të plotësojnë kushtet e përcaktuara me ligj, të cilat kanë të bëjnë me të ardhurat dhe pronësinë e pronës. Ligji ka qenë vendimtar në autorizimin e OSHC-ve që ofrojnë ndihmë juridike në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, veçanërisht në mesin e pandemisë COVID-19.⁴⁰ OSHC-të iu përshtatën me shpejtësi situatës, duke ofruar ndihmë juridike në mesin e shkeljeve të rënda të të drejtave të punës, veçanërisht gjatë dy javëve të para pas shpalljes së gjendjes së jashtëzakonshme. Punëtorët besuan dhe kështu shpesh raportuan shkelje të të drejtave të tyre të punës drejtpërdrejt te OSHC-të që ofronin ndihmë juridike falas, të cilat më pas i asistuan ata.

Si përfundim, ndihma juridike mund të jetë thelbësore për mbështetjen e viktimave të diskriminimit me bazë gjinore në qasje në drejtësi. Megjithatë, kriteret e rrepta për t'u kualifikuar për ndihmë juridike në disa vende të BP i pengojnë gratë e cënueshme dhe të marginalizuara të kenë qasje në këtë mbështetje. Për më tepër, ofruesit e ndihmës juridike mund të mos kenë njohuri dhe trajnim të mjaftueshëm se si të trajtojnë raste të tilla. Ofruesit e ndihmës juridike nga institucionet dukej se kishin përvojë minimale në ofrimin e rasteve të ndihmës juridike që përfshinin diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës. Ndërkohë, siç u diskutua në një seksion të mëvonshëm, OSHC-të gjithashtu kanë ofruar ndihmë juridike dhe kontraktimi nga qeveria i këtyre shërbimeve të ekspertëve, siç është rasti në MV, shërben si një praktikë më e mirë që vendet e tjera të BP mund të konsiderojnë ta ndjekin.

Inspektorati i punës

Njohuritë e përfaqësuesve të Inspektoratit të Punës ndryshonin në vendet e BP. Në **BeH, Mal të Zi** dhe **Kosovë**, ata prireshin të dinin më pak për ligjet që kishin të bënin me barazinë gjinore dhe diskriminimin. Në **BeH**, shumë inspektorë të punës refuzuan ose nuk iu përgjigjën kërkesave për intervista, kështu që informacioni i kufizuar ishte në dispozicion për të nxjerrë përfundime në lidhje me vetëdijesimin, qëndrimet dhe përvojat e tyre në trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore. Përgjigja e përsëritur marrë nga inspektorët e

³⁶ Këto përfshijnë: RS për Ofrimin e Ndhmës Juridike Falas, Zyra e Ndhmës Juridike e DB, Instituti Kantonal për Ndhmë Juridike Falas Tuzla, Instituti Kantonal për Ndhmë Juridike Falas Zenica, Instituti për Ndhmë Juridike Falas i Kantonit Posavina, zyra rajonale në Odžak, Instituti Kantonal për Ndhmë Juridike Falas Široki Brijeg, Instituti i Ndhmës Juridike Falas i Kantonit të Sarajevës, Instituti Kantonal për Ndhmë Juridike Falas Bihaq dhe Instituti Kantonal për Ndhmë Juridike Falas Goražde (Gačanić, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2018).

³⁷ Gačanić, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2018, f. 67.

³⁸ OSHC-të nuk përfshihen në listën e ofruesve të ndihmës juridike falas sipas ligjit. Vetëm Qendra për të Drejtat e Grave ofron ndihmë juridike falas për personat që kanë pësuar diskriminim me bazë gjinore, por ajo mbështetet në financime të huaja.

³⁹ Gačanić, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2018, f. 68 dhe korrespondencë me HCA, 2022.

⁴⁰ Leshoska et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Maqedoninë Veriore*, Reaktor - Hulumtim në Veprim, 2022.

punës që u përgjigjën ishte se diskriminimi është jashtë juridiksionit të tyre, pasi puna e tyre bazohet në ligjet e punës dhe jo në LMD.⁴¹ Edhe Inspektorati Shtetëror i Punës në **MV** shprehu shqetësime lidhur me shtrirjen e përgjegjësi dhe vështirësitë e tyre në vërtetimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë. Në vitin 2021, inspektorët e punës të intervistuar ishin disi të informuar për kornizën ligjore, megjithëse në masë të madhe nuk e respektonin Ligjin Kundër Diskriminimit si ligj në fuqi për këtë çështje. Madje, një inspektor deklaroi se nuk ka asnjë kornizë ligjore që i mbron në mënyrë specifike njerëzit nga diskriminimi me bazë gjinore. Shumë inspektorë thanë se ata kanë vështirësi të dallojnë diskriminimin me bazë gjinore nga shkeljet e tjera të të drejtave të punës në përgjithësi. Ashtu si në vitin 2018, edhe inspektorët deklaruan se kanë vështirësi në vërtetimin e diskriminimit me bazë gjinore.⁴²

Në **Shqipëri**, inspektorët dukeshin më të vetëdijshëm për kornizën ligjore, veçanërisht pas trajnimit të ofruar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe GADC që nga viti 2018. Ndërkohë, në vitin 2021, ata vunë re se ndërsa korniza ligjore ishte i plotë, zbatimi ishte i pamjaftueshëm. Intervistat sugjeruan se inspektorët ende do të përfitojnë nga trajnimet e mëtejshme mbi diskriminimin me bazë gjinore dhe kornizën ligjore ekzistuese. Sipas statistikave të këtij institucioni, inspektorët kanë trajtuar nëntë raste të diskriminimit me bazë gjinore që nga viti 2018.⁴³

Në **Kosovë**, në vitin 2018, inspektorët e punës priren të mos e konsiderojnë diskriminimin me bazë gjinore si prioritet, duke vënë në dukje se ata duhet të merren me shumë raste të tjera. Disa deklarata të inspektorëve sugjerorin vazhdimisht njohuri të pamjaftueshme se si të trajtohen rastet. Për shembull, një inspektor deklaroi se ndonjëherë paraqitja e grave punëtore mund të jetë arsyeja që ndodh ngacmimi seksual. "Veshjet e grave mund të jenë një provokim seksual për kolegët meshkuj", tha ai.⁴⁴ Komentet e tilla sugjerojnë praninë e fajësimit të viktimës. Për më tepër, në vitin 2021 një inspektor deklaroi se beson se burrat janë më të diskriminuar se gratë. "Sepse fatkeqësisht femrat gjejnë mënyra alternative dhe joshin [punëdhënësit] për të gëzuar një të drejtë."⁴⁵ Ai la të kuptohej se gratë joshin eprorët e tyre për të arritur ngritje në detyrë. Kur një viktimë e formave të shumta të diskriminimit me bazë gjinore (d.m.th., ngacmimi seksual, diskriminimi në ngritje në detyrë) kontaktoi inspektorin në fjalë, ai thjesht e referoi atë në polici dhe prokurori. Kjo reflekton mungesën e njohurive dhe vetëdijesimit në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore dhe mënyrën e trajtimit të rasteve. Institucionet e tjera vërejtën inspektimin joadekuat të rasteve të diskriminimit, shkeljen e konfidencialitetit dhe raportimin e paqartë për rastet e inspektuara. "Raportet e tyre janë të paqarta, duke lënë hapësirë për interpretim", tha një prokuror. Kjo e bën "të vështirë që institucionet e tjera të japin një vendim".⁴⁶ Për më tepër, numri i ulët i inspektorëve ka vazhduar të ndikojë në performancën e tyre. Inspektorët prireshin të konsideronin se të pasurit më shumë inspektorë të punës do të kontribuonte në inspektimin më efektiv të rasteve të diskriminimit. Disa vunë re gjithashtu mungesën e automjeteve të duhura për inspektime dhe nevojën për trajnim për t'i kualifikuar më mirë ata për të inspektuar sektorë të veçantë të punësimit.

Në **Serbi** në 2017 dhe 2018 Komisioneri organizoi trajnimin për inspektorët e punës mbi "Zbatimin e Rregulloreve Kundër Diskriminimit". Megjithatë, përgjigjet e intervistave nga institucionet e tjera në vitin 2018 sugjeruan kapacitete të ulëta brenda këtij institucioni, duke penguar efektivitetin e tyre në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Siç tha një përfaqësues i OSHC-ve:

⁴¹ Ramić Marković, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Bosnjë dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit Banja Luka, 2022, f. 69.

⁴² Leshoska et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Maqedoninë Veriore*, Reaktor - Hulumtim në Veprim, 2022.

⁴³ Arqimandriti et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Shqipëri*, GADC, Shqipëri, 2022.

⁴⁴ Intervistë me një burrë, Inspektor i Punës, Kosovë, nëntor 2018.

⁴⁵ Intervistë me një burrë, Inspektor i Punës, Kosovë, mars 2021.

⁴⁶ Intervistë me një prokuror, Kosovë, dhjetor 2018.

Inspektorët kryejnë vizitat e tyre kontrolluese në kompani, fabrika dhe vende të tjera pune. Këto vizita duhet të jenë të paparalajmëruara. Megjithatë, kjo nuk ndodhë. Të gjithë e dinë se kur do të bëhet vizita, gjë që u mundëson drejtorëve dhe menaxherëve të përgatiten paraprakisht dhe të krijojnë kushte pune që janë në përputhje me të drejtat e punëtorëve. Nëse dikush mban qëndrim kundër një mënyre të tillë të veprimit, ai person do të pësojë pasoja zakonisht në drejtim të humbjes së vendit të punës.⁴⁷

Në vitin 2021, ky institucion refuzoi kërkesat për intervistë. Prandaj, nuk mund të bëhen deklaratat për njohuritë, vetëdijesimin e tyre apo nëse këto janë rritur pas trajnimit të lartpërmendur.

Megjithatë, raportet e tyre vjetore sugjerojnë se ka pasur 40 kërkesa të dorëzuara pranë institucionit të tyre që kanë të bëjnë me ngacmimet në vendin e punës në

“*Situata nuk është e mirë në Inspektoratin e Punës. Ka shumë korrupsion. Për më tepër, atyre u mungon kapaciteti i burimeve njerëzore dhe për këtë arsye nuk janë në gjendje të bëjnë punën e tyre siç duhet. Njerëzit që punojnë atje gjithashtu nuk kanë njohuri të mjaftueshme që kërkohet për të trajtuar çështjet që lidhen me diskriminimin me bazë gjinore.*

- Grua përfaqësuese e OSHC-ve, Serbi, 2018

vitin 2019.⁴⁸ Përgjigjet zyrtare ndaj kërkesave për të dhëna të marra nga afërsisht gjysma e Inspektoratëve Komunale të Punës sugjeruan se asnjë rast i diskriminimit me bazë gjinore nuk ishte paraqitur në Inspektoratin e Punës ndërmjet viteve 2018 dhe 2020.⁴⁹ Pra, nuk mund të nxirren konkluzione se si i trajton këto raste Inspektorati i Punës. Sipas një të intervistuari në vitin 2018, Inspektorati i Punës është aktiv në adresimin e shkeljeve të rënda të Kushtetutës apo të së drejtës ndërkombëtare kur bëhet fjalë për veprime të paligjshme, por mund të ketë një reagim të ngadalshëm në lidhje me shkeljet e punësimit në punë.⁵⁰

Në vitin 2018, në **Mal të Zi**, përfaqësues nga institucionet tjera deklaruan se Inspektorati i Punës shumë rrallë vepron në rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Inspektorët e intervistuar theksuan se edhe pse kanë në dispozicion një shërbim këshillimi ligjor ku njerëzit mund të marrin udhëzime ligjore se si t'i raportojnë rastet në Inspektoratin e Punës, gjykatë dhe Institucionin e Avokatit të Popullit, ata nuk marrin shumë thirrje në lidhje me diskriminimin e dyshuar. Ata gjithashtu u ankuan se ligjërisht nuk kanë shumë autoritet kur bëhet fjalë për diskriminimin në punë. Ata thanë se nëse e vërejnë një rast të tillë, e vetmja gjë që mund të bëjnë është të ndalojnë aktin diskriminues derisa gjykata të vendosë për rastin në fjalë. Në vitin 2021, inspektorët e intervistuar prireshin të deklaronin se diskriminimi me bazë gjinore nuk bie nën juridiksionin e tyre. Një inspektor tha: “Nuk është nën juridiksionin tim të merrem me të dhe nuk dua të hyj në mënyrën se si do ta përkufizoj [diskriminimin me bazë gjinore].”⁵¹ Për më tepër, inspektorët përmendën se është e paqartë se çfarë është nën juridiksionin e tyre, pasi që LP përmend se rastet e diskriminimit bien nën Agjencinë për Zgjidhjen Paqësore të Kontesteve të Punës dhe Qendrës për Zgjidhjen Alternative të Kontesteve, ndërsa LMD-ja thekson se inspektorët kanë një rol të veçantë. Prandaj, inspektorët nuk e dinë se kur rastet e tilla janë nën juridiksionin e tyre.

⁴⁷ Intervistë me grua, përfaqësuese e OSHC-ve, Serbi, nëntor 2018.

⁴⁸ Ministria e Punës, Punësimit, Veteranëve dhe Çështjeve Sociale, ‘Raportet Vjetore/Plani i Inspektoratit’, 2018-2021, n.ë: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/izvestaji-o-radu/plan-inspekcijiskog-nadzora>, cited in Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësiminë Serbi*, Fondacioni Kvinna till Kvinna, 2022.

⁴⁹ Ibid., pp. 62-63.

⁵⁰ Intervistë me grua, përfaqësuese e OSHC-ve, Serbi, tetor 2018.

⁵¹ Komar, O., et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Mal të Zi*, 2022, f. 61.

Si përmbledhje, inspektorët e punës në tërë BP duket se u mungojnë njohuritë dhe trajnimet e mjaftueshme se si të trajtojnë rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Kjo e shoqëruar me raportimin minimal të sipërpërmendur të rasteve të tilla do të thotë se inspektorët e punës kanë trajtuar pak raste të tilla dhe përvoja e tyre me raste të tilla gjithashtu mbetet e ulët. Pakënaqësia me punën e Inspektorateve të Punës ishte një temë e përsëritur në BP, duke përfshirë edhe përfaqësuesit e institucioneve të tjera.

Institucioni i Avokatit të Popullit

Si organ i pavarur, Institucioni i Avokatit të Popullit (IAP) mbikëqyr dhe promovon respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut. Në shumicën e vendeve, ai është përgjegjës për adresimin e çdo ankese për trajtim të pabarabartë dhe diskriminues. Në rastet e pretenduara të diskriminimit me bazë gjinore në punë, IAP mund të hetojë shkeljet dhe të bëjë rekomandime për t'i dhënë fund praktikave diskriminuese apo shkeljeve përkatëse të kryera nga institucionet përgjegjëse. Këto rekomandime nuk kanë fuqinë e vendimeve që duhet të zbatohen. IAP duhet të jetë instanca përfundimtare në nivel vendi për mbrojtjen e të drejtave të njeriut; pasi të jenë shteruar të gjitha opsionet e tjera ligjore, një person mund të aplikojë për mbrojtjen e IAP.

Në të gjithë rajonin, IAP--së i mungonin të dhënat elektronike të ndara sipas gjinisë. Prandaj, disa raste të diskriminimit me bazë gjinore të trajtuara nga ky institucion mund të identifikoheshin në vendet e BP. Përfundimisht, në **Mal të Zi** IAP kishte të dhëna elektronike të ndara sipas gjinisë. Në **Kosovë**, IAP kishte filluar reformat në sistemin e tyre të menaxhimit të të dhënave për të gjurmuar dhe raportuar më mirë këtë informacion.

Në përgjithësi, përfaqësuesit e IAP-së në vendet e BP janë dukur vazhdimisht shumë të informuar për kornizën ligjore në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore.⁵² Në **Shqipëri**, ata e njihnin përkufizimin e diskriminimit me bazë gjinore dhe mund të identifikonin një sërë situatash që mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore në vendin e punës. Ndërkohë, ata vunë në dukje mungesën e mundësive të trajnimit për ta, veçanërisht për diskriminimin në bazë gjinore. Në **Kosovë**, ata mund t'i referoheshin dhe komentonin LP-në dhe i dinin përgjegjësitë e tyre ligjore për adresimin e ankesave. Në **Mal të Zi**, përfaqësuesit e IAP-së thanë se kishin ndjekur disa trajnime të specializuara të fokusuara në diskriminimin me bazë gjinore, kështu që ata ndjehen të pajisur mirë për të ndërhyrë kur bëhet një ankesë. Në vitin 2021, institucione të tjera në Mal të Zi u pajtuan se IAP është bërë një institucion i rëndësishëm në trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore.

Megjithatë, në **Kosovë**, disa vunë re se atyre u mungon infrastruktura, siç janë hapësira për zyre për intervista konfidenciale dhe qasje fizike për personat me aftësi të ndryshme. Një përfaqësuese gjithashtu deklaroi se përfshirja e më shumë punonjësve gra në zyrat rajonale të IAP mund t'i bëjë disa gra të ndjehen më rehat në diskutimin dhe raportimin e përvojave të tyre me diskriminim. Për më tepër, në vitin 2021, një përfaqësues vuri në dukje se edhe pse zyrat janë rinovuar, qasja për personat me aftësi të kufizuara ende nuk është e garantuar: "një person me aftësi të kufizuara nuk mund të arrijë as në zyrën time pasi unë kam disa shkallë këtu. Ky problem mund të zgjidhet vetëm me një qese çimento."⁵³

Duke marrë parasysh mungesën e lartpërmendur të të dhënave në lidhje me rastet e diskriminimit me bazë gjinore të trajtuara nga ky institucion, ishte e vështirë të vlerësohej cilësia e performancës së IAP-së në asistimin e rasteve të tilla në vendet e BP. Megjithatë, IAP dukej se kishte më shumë përvojë në asistimin e rasteve që nga viti 2018 sesa në vitet e mëparshme.

Për shembull, në periudhën 2018-2020, IAP në **BeH** ka pranuar gjithsej 667 ankesa. Disa përfshinin diskriminim me bazë gjinore ndaj grave aplikante, duke përfshirë: ngacmimin

⁵² Veçanërisht, asnjë intervistë nuk është bërë në Serbi. IAP nuk iu përgjigj disa kërkesave për intervistë apo të dhëna.

⁵³ Banjska et al, *Diskriminimi në bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë*, RrGK, 2022, f. 76.

seksual (pesë raste), mobingun (71), bazuar në statusin social dhe gjininë (34), orientimin seksual (gjashtë), karakteristikat seksuale (një) dhe identitetin gjinor (një).⁵⁴ Rritja e rasteve mund t'i atribuohet pjesërisht fushatave vetëdijesuese nga OSHC-të që informuan dhe inkurajuan njerëzit t'i drejtohen këtij institucioni.⁵⁵ Megjithatë, të anketuarit shprehën disa dyshime në lidhje me efikasitetin e Avokatit të Popullit. Krahas theksimit të problemit të mos detyrueshmërisë së rekomandimeve, në vitin 2018 të anketuarit thanë se Institucioni "ka mandate por nuk i përdor", "ky Institucion ka humbur rëndësinë e tij si forcë korrigjuese e autoriteteve" dhe "është e pasigurt sa njerëz besojnë se institucioni është i qasshëm dhe mund të ndihmojë në adresimin e problemeve të tyre".⁵⁶ Në vitin 2021, një i anketuar theksoi se IAP është "politik" dhe se procedurat pranë Institucionit janë të gjata, si për shembull në rastet e diskriminimit.⁵⁷ Procedurat e gjata i dekurajojnë njerëzit që të paraqesin kërkesa edhe në **MV**, sipas një të padituri në vitin 2021. Megjithatë, të anketuarit e OSHC-ve vërejtën përmirësime pozitive në punën e IAP, duke e parë atë si një opsion më pak të kushtueshëm për drejtësinë sesa përdorimin e gjykatave. Një përfaqësues i OSHC-së kujtoi një rast të diskriminimit në ngritje në detyrë ku IAP deklaroi se kishte ndodhur diskriminim me bazë gjinore. Megjithatë, gruaja që ngriti rastin më vonë u ul në pozitë dhe nuk mori rritje në pagën e saj. Kjo sugjeron se ka ndodhur viktimizimi. IAP e inkurajoi gruan që të procedonte në gjykatë kundër punëdhënësit të saj. Ky rast është duke vazhduar (Kutia e rastit 12).

Kutia e rastit 12. Avokati i Popullit ndihmon rastin që përfshin diskriminimin gjinor në MV

Një grua që punonte si pjesëtare e njësisë speciale të krimit të policisë që nga viti 2013 nuk mori të njëjtën pagë si kolegët e saj meshkuj me gradë të njëjtë nga e njëjta njësi, edhe pse kishte rezultate të mira në punën e saj gjatë gjithë periudhës si pjesëtare e kësaj njësie, ajo ishte vlerësuar gjithmonë pozitivisht nga eprorët e saj, si dhe ka marrë edhe diplomën master në drejtësi. Përveç pagës më të ulët, ajo ishte subjekt i ngacmimeve seksuale nga kolegët dhe shefi i saj. Pasi ndërmori hapa për t'u mbrojtur nga diskriminimi, ajo u ul në pozitë dhe me pagë më të ulët se ajo e mëparshme. Ky rast ilustron një shembull të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me pagën, si dhe ngacmimin seksual. Për më tepër, ai ilustron viktimizimin që ka ndodhur si pasojë e raportimit të diskriminimit, edhe pse viktimizimi është i paligjshëm sipas kornizës ligjore. Ajo parashtrroi ankesë në zyrën e Avokatit të Popullit, e cila konstatoi se kishte ndodhur diskriminim gjinor. Avokati i Popullit e inkurajoi gruan që të vazhdojë me veprimet gjyqësore kundër punëdhënësit të saj. Në korrik 2021, ajo ngriti padi për mbrojtje nga diskriminimi kundër Ministrisë së Brendshme. Seanca e radhës gjyqësore ishte caktuar për 16 maj 2022 që nga momenti i shkrimit të këtij raporti.

Në **Kosovë** disa zyrtarë të intervistuar deklaruan se IAP ka njëfarë ndikimi kur bëhet fjalë për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në vendin e punës, duke theksuar rëndësinë e rekomandimeve të bëra nga IAP për institucionet e tjera.⁵⁸ Për shembull, në vitin 2021, IAP dha rekomandime në një rast kur një grua u largua gjatë pandemisë COVID-19 sepse ishte shtatzënë dhe për këtë arsye u lirua përkohësisht nga detyrat e saj sipas masave të qeverisë. Rekomandimet e IAP-së ndihmuan në kthimin e gruas pas gjashtë muajsh.

⁵⁴ Ramić Marković, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Bosnje dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit Banja Llukë, 2022.

⁵⁵ Korrespondenca e RrGK-së me Asamblenë Qytetare të Helsinkit, Banja Llukë, e cila ndërmori fushata të tilla përmes këtij Aksioni "Fuqizimi i OShC-ve në Luftën kundër Diskriminimit dhe Përmirësimi i të Drejtave të Grave në Punë".

⁵⁶ Intervistat me përfaqësues të OSHC-ve, Sindikatës dhe Inspektoratit të Punës, BeH, 2018.

⁵⁷ Intervistat me përfaqësues të OSHC-ve dhe Avokatit të Popullit, BeH, 2018; Ramić Marković, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Bosnje dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit, 2022.

⁵⁸ Intervista me 27 përfaqësues të institucioneve të ndryshme, Kosovë, shtator – dhjetor 2018.

Gjyqtarët dukej se mendonin në vitin 2018 se ky institucion ka shumë ndikim në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në punë. Megjithatë, për dallim, një prokuror vërejti se "fuqia e Avokatit të Popullit është vetëm rekomanduese, jo e detyrueshme".⁵⁹ Të anketuarit të tjerë po ashtu konsiderojnë se ky institucion ka ndikim minimal për shkak se rekomandimet e tij nuk janë të detyrueshme. Në **Shqipëri**, ekzistojnë disa shembuj të praktikave të mira me IAP, e cila ka ndërhyrë për të mbështetur rastet, duke punuar ngushtë me Komisionerin kundër Diskriminimit (KMD) dhe OSHC-të. Në vitet e kaluara, dy raste nga KMD janë referuar në IAP, dhe IAP ka referuar dy raste në KMD. Kjo tregon se të dy institucionet kanë bashkëpunuar më shumë. Gjithashtu, zyrat rajonale të IAP organizuan aktivitete të përbashkëta me KMD-në ku ofruan trajnime dhe kontribuuan në rritjen e vetëdijesimit.⁶⁰

Në **Serbi**, përfaqësuesit e IAP-së dukeshin të njoftuar me kornizën ligjore, ndonëse atyre u mungonte praktika përkatëse.⁶¹ Në **Mal të Zi**, përfaqësuesit e IAP-së kanë ndjekur trajnime të specializuara që ishin të fokusuara në diskriminimin me bazë gjinore dhe ishin shumë të njoftuar me kornizën ligjore. Një përfaqësues vuri në dukje se shumica e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore që hasin janë ato të grave, kontratat e të cilave nuk u vazhduan pas shtatzënisë. Sipas këtij përfaqësuesi, asgjë nuk mund të bëhej pasi kontrata kishte skaduar.⁶²

Si përmbledhje, IAP-të në të gjithë BP ë janë ndoshta institucioni më i ditur në lidhje me kornizën ligjore që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe punësimin. Megjithatë, një kombinim i vazhdueshëm i raportimit të ulët për shkak të vetëdijesimit të pamjaftueshëm të publikut për rolin e IAP-së, në mesin e faktorëve të tjerë, dhe praktikave të dobëta të menaxhimit të të dhënave bëri që të ishte e vështirë të vlerësohej se si IAP i ka trajtuar rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Shembujt cilësorë sugjerojnë disa praktika të mira të shquara në tërë rajonin, veçanërisht në Shqipëri, të cilat mund të promovohen dhe ndërtohen në të ardhmen.

Komisioneri për Mbrojtje nga Diskriminimi

Disa vende kanë institucione shtesë për të drejtat e njeriut që luajnë role në lidhje me trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore në BP. Komisionerët për mbrojtjen nga diskriminimi (KMD) ekzistojnë në **Shqipëri**, **MV** dhe **Serbi** (të titulluar "Komisioneri për Mbrojtjen e Barazisë").⁶³ Ata kanë detyra të ngjashme në çdo vend, lidhur me mbrojtjen nga diskriminimi. Ata shqyrtojnë dhe bëjnë rekomandime lidhur me ankesat. Në **Shqipëri**⁶⁴ dhe **Serbi**, vendimet e tyre janë ligjërisht të detyrueshme, por jo në **MV**. Mandati i KMD-së së NM-së është zgjeruar për të përfshirë kompetencën për të filluar procedurat *ex officio* për mbrojtje nga diskriminimi; ata mund të paraqiten edhe si ndërhyrës në procedurë gjyqësore. Në këto vende, KMD-të kanë kompetenca të ndryshme në proceset gjyqësore dhe administrative, duke përfshirë vendosjen për ankesat dhe përfaqësimin e viktimave në gjykata, me kusht që

⁵⁹ Intervistë me një prokurore, Kosovë, nëntor 2018.

⁶⁰ Arqimandriti et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Shqipëri*, GADC, Shqipëri, 2022.

⁶¹ Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Serbi*, Fondacioni Kvinna till Kvinna, 2022.

⁶² Olivera Komar, Ivana Mihailović, Maja Raičević, Milena Pejović Eraković, Božana Mašanović, *Gender-based Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, Qendra për të Drejtat e Grave, Podgoricë, 2021, në: https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD_in_Labour_in_Montenegro.pdf.

⁶³ Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Shqipëri, 2010 në: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_178702.pdf; Law on Labour of Republika Srpska, 2016, at: <http://www.fic.ba/uimages/zakoni/RS%20Labour%20Law.pdf>.

⁶⁴ Ndryshimet e vitit 2020 në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Shqipëri patën pasoja në kompetencat e KMD-së. Ndryshimet përfshinin kompetenca të reja për: trajtimin e ankesave në kuadër të LGB-së (më parë e kufizuar në LPD); monitoron zbatimin e LBGJ; nisja e procedurave në gjykatën kushtetuese; mbledhin informacione relevante nga të gjitha institucionet publike; dhe të ngrejë padi në mbrojtje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit për çështje që lidhen me interesat kolektive. Gjetur në: Arqimandriti et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Shqipëri*, GADC, Shqipëri, 2022.

të merret pëlqimi nga viktimat. Ata monitorojnë dhe vlerësojnë zbatimin e strategjive dhe ligjeve të barazisë, si dhe propozojnë legjislacion të ri. Ata informojnë njerëzit për të drejtat e tyre për mbrojtje nga diskriminimi dhe mjetet juridike në dispozicion.

Në **Serbi**, në vitin 2018, KMD dukej shumë i njoftuar për diskriminimin me bazë gjinore dhe ndërthurjet e tij me baza të tjera diskriminimi, si moshë, përkatësia etnike dhe aftësia. Përafërsisht një e treta e ngarkesës së çështjeve të KMD-së lidhej me diskriminimin në sferën e punës. Më shumë se institucionet e tjera, gratë që përjetuan diskriminim me bazë gjinore në punë prirën ta raportojnë atë te KMD, duke treguar se ajo mund të jetë më e përgjegjshme.

Në **MV**, në vitin 2018, Komisioni dukej se kuptonte se çfarë përjetojnë gratë në vendin e punës kur bëhet fjalë për rastet në lidhje me shtatzëninë dhe amësinë. Megjithatë, gjetjet ishin disi jo përfundimtare. Komisioni me sa duket kishte njohuri të ulëta dhe kapacitete të dobëta në lidhje me barazinë gjinore në përgjithësi dhe format e ndryshme të diskriminimit me të cilat përballen gratë. Në vitin 2021, komisioneri i intervistuar kishte njohuri të mjaftueshme për diskriminimin me bazë gjinore. Megjithatë, kjo njohuri

“Komisioni, një organ parësor i cili duhet të luftojë diskriminimin, shpenzon shumë pak kohë duke punuar në dukshmërinë e tyre dhe duke i njohur qytetarët me rolin e Komisionit. Qytetarët nuk janë të vetëdijshëm se ekziston një komision, çfarë është në fushëveprim të Komisionit, ku ndodhet, etj. Çështjet e paraqitura në Komisioni nuk procedohen apo vendosen brenda afatit ligjor të detyrueshëm. Nuk ka qasje të individualizuar për rastet e ndryshme dhe komisioni nuk merr parasysh rrethanat e ndryshme. Do të komentoja edhe profesionalizmin e anëtarëve të Komisionit dhe apatinë e Komisionit për të ndjekur rekomandimet e tyre.

- Burrë, përfaqësues i OShC-së, MV, 2018

erdhi nga përvoja e punës me një OSHC që ofron ndihmë juridike falas. Meqenëse komisioneri ishte emëruar rishtazi, vetëm një rast ishte trajtuar që nga viti 2018. Komisioneri tregoi nga përvoja e kaluar se ata kishin hasur vetëm një rast të diskriminimit me bazë gjinore ku aplikanti ishte i suksesshëm. Komisioneri pranoi se KPD-së vazhdon t'i mungojë informacioni adekuat mbi procedurat ligjore në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore, sepse sistemi aktual i evidentimit thjesht i regjistron këto raste si konteste pune.

Në **Shqipëri**, KMD-ja njeh kornizën ligjore për diskriminimin.⁶⁵ Rastet e diskriminimit të lidhura me punësimin përbënin afërsisht 43% të të gjitha kërkesave të trajtuara nga KMD në 2018, megjithëse këto nuk ishin domosdoshmërisht në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore.⁶⁶ Në vitin 2019, KMD ka pranuar 171 raste, nga të cilat 30 kanë të bëjnë me diskriminim me bazë gjinore. Në vitin 2020, në KMD u raportuan 175 raste nga të cilat 127 përfshinin diskriminim në punësim. Diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës përbënte 4% të të gjitha ankesave. KMD gjeti elemente diskriminimi vetëm në 1% të të gjitha rasteve.⁶⁷ OSHC-të raportuan se KMD-ja ka qenë më aktive që nga viti 2018. Për shembull, KMD-ja dhe Inspektorati i Punës kanë një memorandum mirëkuptimi dhe KMD-ja ka inspektorë të trajnuar. Për më tepër, KMD-ja ka qenë shumë e përgjegjshme dhe ka bashkëpunuar ngushtë me OSHCG-të siç është GADC në adresimin e rasteve specifike.⁶⁸

⁶⁵ Intervistë me përfaqësuesin e Komisionerit Kundër Diskriminimit, Shqipëri, shkurt 2019.

⁶⁶ Në 26 raste KMD konstatoi se kishte pasur diskriminim, duke rekomanduar masa. Në shumicën e rasteve kjo çoi në kthimin e ankesave në punë. Në vitin 2018, KMD ka nxjerrë dy rekomandime, 10 ndërmjetësime dhe shtatë gjopa ndaj subjekteve (Raporti Vjetor i KMD 2018, cituar në Arqimandriti, M. et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Shqipëri*, 2019).

⁶⁷ Arqimandriti et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Shqipëri*, GADC, Shqipëri, 2022.

⁶⁸ Korrespondenca e RrGK me GADC, 2022.

Në **Serbi**, Komisioneri regjistron rastet e diskriminimit në punë dhe punësim, të ndara sipas gjinisë, por këto nuk tregojnë domosdoshmërisht diskriminim me bazë gjinore. Në vitin 2021, më shumë gra paraqitën raste të diskriminimit në lidhje me punësim sesa burrat (60% gra, 40% burra).⁶⁹ Intervistat treguan se përafërsisht 90% e rekomandimeve të Komisionerit u zbatuan.⁷⁰ Ndërkohë, fakti që Komisioneri nuk mund të detyrojë një palë të zbatojë rekomandime ligjërisht të detyrueshme paraqet një pengesë.⁷¹ Në Serbi, Komisioneri krijoi dhe promovoi gjithashtu një *Kod të Praktikës së Barazisë: Udhëzime për Zhvillimin e Politikës Kundër Diskriminimit për Punëdhënësit Serbë* në 2017.⁷²

Në **MV**, KMD në vitin 2018 ka pranuar 59 raste (25% nga gratë dhe 34% nga burrat); diskriminimi në bazë të seksit ose gjinisë përbënte 19% të kërkesave të paraqitura, dhe 41% të të gjitha rasteve kanë ndodhur në lidhje me punësimin.⁷³ Komisioni i ri për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMDP), i formuar në vitin 2021, kishte vepruar për 167 ankesa (41% të paraqitura nga gratë dhe 59% nga burrat); 17% ishin në bazë të seksit ose gjinisë dhe 3% të lidhura me statusin familjar ose martesor; 38% e të gjitha rasteve kishin të bënin me punësim.⁷⁴ Edhe pse një organ profesional, ai ka luftuar për të realizuar kompetencat e tij ligjore për shkak të përbërjes së ngadaltë, numrit të kufizuar të punonjësve profesionistë, buxhetit të kufizuar dhe pamundësisë së pavarësisë funksionale në përdorimin e buxhetit të shtetit.⁷⁵

Si përfundim, në vendet ku ekzistojnë KMD-të, performanca e tyre duket se është përmirësuar që nga viti 2018.

Sektori për Mundësi të Barabarta, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale

Në **MV**, Ligji për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat caktoi një Përfaqësues Ligjor në Sektorin për Mundësi të Barabarta në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale (MPPS).⁷⁶ Ai mund të marrë vendime në lidhje me pretendimet individuale për trajtim të pabarabartë midis grave dhe burrave, si dhe të iniciojë hetime sipas detyrës zyrtare për trajtimin e pabarabartë. Ai mund të bashkëpunojë me mekanizma të tjerë mbrojtës si Avokati i Popullit, KMD-ja dhe inspektorët. Pozicioni i tij brenda MPPS-së mund ta dëmtojë pavarësinë e tij. Më tej, pjesërisht për shkak të dukshmërisë së dobët, pak kërkesa janë paraqitur te Përfaqësuesi dhe kështu ai pothuajse nuk kishte ndërmarrë ndonjë veprim që nga viti 2018.⁷⁷ Institucionit gjithashtu i kanë munguar burimet financiare dhe njerëzore.⁷⁸ Në vitin 2022, raportohet se sektori vazhdoi të përballet me "çështje serioze" që lidhen me dukshmërinë e

⁶⁹ Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Serbi*, Fondacioni Kvinna till Kvinna, 2022.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Intervistë me grua, përfaqësuese e institucionit qeveritar, tetor 2018, Serbi.

⁷² Komisioneri për Mbrojtjen e Barazisë, *Kodi i praktikës së barazisë: Udhëzime për zhvillimin e politikës kundër diskriminimit për punëdhënësit në Serbi*, Beograd, 2017.

⁷³ Rrjeti Evropian i Ligjit për Barazinë, "Nuk ka ndryshime në raportimin tek organi i barazisë CPAD dhe tek Avokati i Popullit", Faqja e internetit EELN, 2018, në: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonianchanges-in-reporting-to-the-equality-body-cpad-and-to-the-ombudsperson-pdf-148-kb>.

⁷⁴ Komisioni për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2022. *Raporti vjetor i Komisionit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMDP)*, në <https://kszd.mk/wp-content/uploads/2022/03/Godisen-izvestaj-2021.pdf>.

⁷⁵ Korrespondenca e RrGK me Reaktorin – Hulumtim në Veprim, 2022.

⁷⁶ Leshoska, V., et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Maqedoninë e Veriut*, 2019.

⁷⁷ Najčevska, M. and Kotevska, B., Raporti i vendit për Barazinë Gjinore - Maqedoni 2018, Rrjeti Evropian i Ekspertëve Ligjorë për çështjet gjinore dhe mosdiskriminim, 2019.

⁷⁸ Reaktor, Dorëzimi i CEDAW, Maqedonia e Veriut, Faqja Zyrtare e OHCHR, 2018, në: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MKD/INT_CEDAW_NGO_MKD_30045_E.pdf.

pamjaftueshme të shërbimeve të institucionit dhe raportimin minimal.⁷⁹ Në vitin 2018, institucioni ka pranuar një rast të vetëm.

Si përmbledhje, institucioni ka një pozitë të dobët ligjore dhe ka vazhduar të ketë mungesë vizibiliteti, gjë që ka ndikuar në mos raportimin e rasteve në këtë institucion.

Sindikatat e punëtorëve

Sindikatat e punëtorëve kanë potencial të luajnë një rol të rëndësishëm në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, duke përfshirë kundër diskriminimit me bazë gjinore. Në përgjithësi, përfaqësuesit e sindikatave të intervistuar për këtë hulumtim në 2018 dhe 2021 e dinin rolin e tyre në avancimin e të drejtave të punëtorëve, në përgjithësi.⁸⁰

Megjithatë, ende pak raste apo ankesa në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore me punën duket se kanë arritur tek sindikatat. Përfaqësuesit e sindikatës prireshin të besonin se një diskriminim i tillë ekziston, por që punonjësit nuk e raportojnë atë, kryesisht për shkak të mungesës së vetëdijes midis punonjësve se çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore, thanë ata. Nga pak raste që arritën në sindikata, disa përfshinin diskriminim në punësim, ngritje, shkarkim, trajtim, kushte të punës dhe shkelje të dispozitave të pushimit të lehonisë.

Në përgjithësi, përfaqësuesit e sindikatave ndiheshin të aftë për të adresuar diskriminimin me bazë gjinore. Përfaqësuesit e sindikatës prireshin të deklaronin se njerëzit që kishin përjetuar diskriminim duhet të kërkonin ndihmë duke kontaktuar përfaqësuesit e tyre sindikal, duke pasur parasysh se raportimi i një rasti mund të përfshijë një proces të gjatë dhe të lodhshëm.⁸¹

Ndërkohë, aktorë të tjerë ishin skeptikë lidhur me rolin që kanë luajtur sindikatat në adresimin e një diskriminimi të tillë. Për shembull, në **Serbi** përfaqësuesit e institucioneve të tjera të intervistuar sugjeruan që sindikatat nuk e shohin diskriminimin me bazë gjinore si një çështje që duhet trajtuar apo edhe hetuar. Për dallim, një intervistë me një përfaqësues të sindikatës tregoi se ata janë të vetëdijshëm se diskriminimi me bazë gjinore është një problem madhor në punë dhe punësim; ata deklaruan se gjithmonë inkurajojnë njerëzit që t'i paraqesin rastet.⁸² Dallimi në përgjigjet e intervistave mund të tregojë një shprehje ndërmjet përfaqësuesve të sindikatave dhe punëtorëve, apo edhe mungesë njohurish në lidhje me rolet e sindikatave në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore të në lidhje me punën. Intervistat në vitin 2021 sugjeruan më tej se sindikatat në Serbi nuk kishin ekspertizë në trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore.

Përqindja e të anketuarve që thanë se dinin për një sindikatë punëtorësh në vendin e tyre që mund të përfaqësonte interesat e tyre ndryshonte sipas vendit (Grafiku 15). Në vitin 2018, në shumicën e vendeve, një përqindje më e lartë e burrave se sa grave dinin për sindikatat në vendet e tyre përkatëse (përveç **Shqipërisë** dhe **MV**). Në vitin 2021, një përqindje më e lartë e të anketuarve gra dinin për sindikatat në **Shqipëri**, **Serbi** dhe **MV**. Megjithatë, më pak se gjysma e të anketuarve në vitin 2021 dinin për një sindikatë në vendin e tyre që mund të përfaqësonte interesat e tyre.

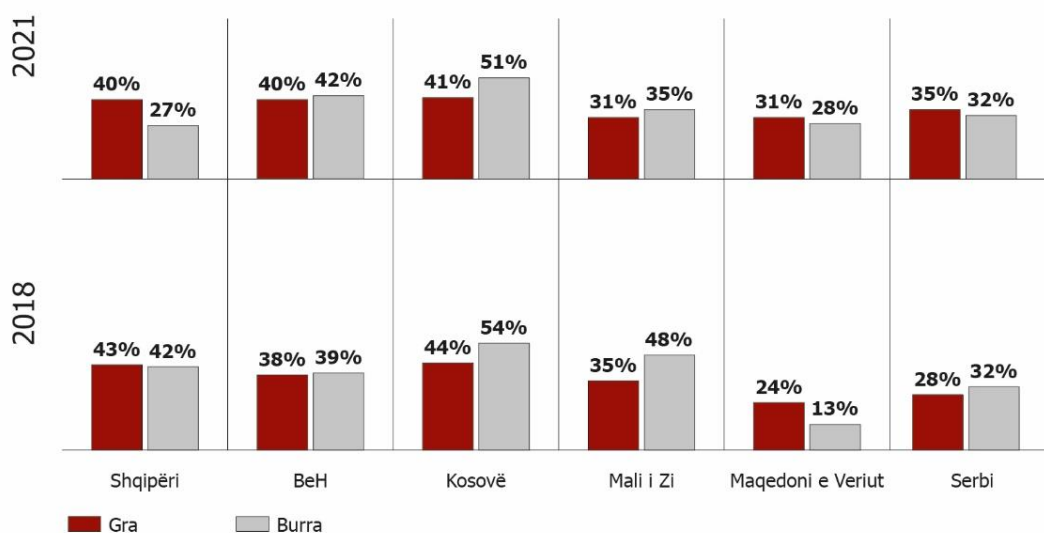
⁷⁹ Leshoska et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Maqedoninë e Veriut*, Reaktor - Hulumtim në Veprim, 2022.

⁸⁰ Duhet të theksohet se ne nuk intervistuam një mostër të rastësishme të përfaqësuesve të sindikatave, por u përpoqëm t'i zgjidhnim ata në bazë të variacionit dhe mostimit të përshtatshëm. Kështu, gjetjet mund të mos jenë përfaqësuese të të gjitha sindikatave.

⁸¹ Për shembull, në Kosovë në vitin 2021, një përfaqësuese e sindikatave ndau informacione për një grua që e paditi shkollën në të cilën ajo punonte sepse nuk do ta promovonin atë drejtoreshë. Raportohet se ky rast kishte elemente të diskriminimit. Ndërsa çështja filloi në vitin 2018, përfaqësuesi tha se është ende në gjykatë (Banjska et al, *Diskriminimi në bazë gjinore dhe puna në Kosovë*, RrGK, 2022).

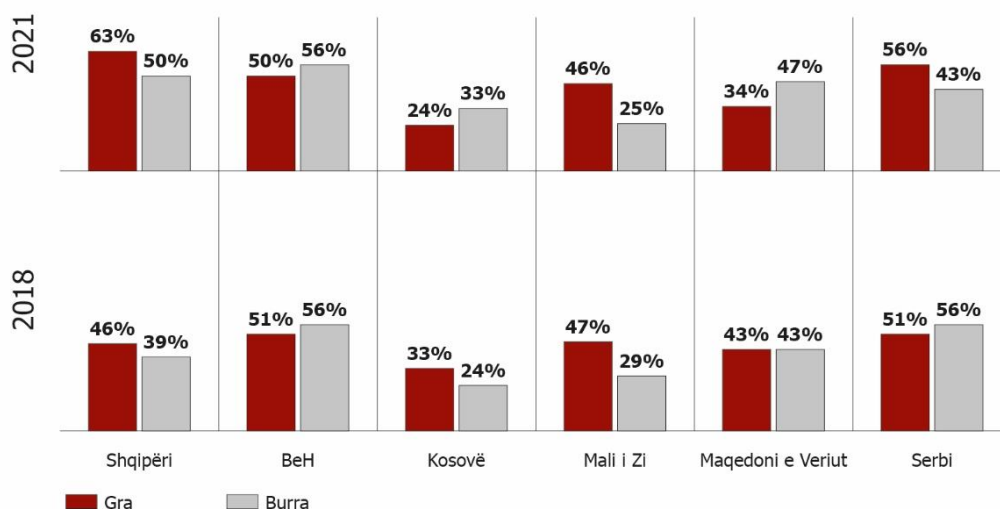
⁸² Đan, A., Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Serbi*, 2019, f. 43.

Grafiku 15. Të anketuarit që kishin njohuri për sindikatat në vendet e tyre



Së bashku me mosbesimin e përgjithshëm të lartpërmendur në institucionet, besimi i punëtorëve te sindikatat mund të jetë një faktor që ndikon në shkallën në të cilën punëtorët mund të kontaktojnë sindikatat për t'i ndihmuar ata në rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Siç ilustron në grafikun 22, si në vitin 2018 ashtu edhe në vitin 2021, midis të anketuarve që dinin për sindikatat në vendet e tyre, disa mendonin se sindikatat përfaqësojnë interesat e tyre "dobët" ose "shumë dobët". Raportimi i ulët i diskriminimit me bazë gjinore te sindikatat mund të rrjedhë nga besimi i ulët që të anketuarit duket se kanë në sindikata.

Grafiku 16. Përqindja e të anketuarve që ndjejnë se sindikata e punëtorëve i përfaqëson pak ose aspak interesat e tyre



Në **Serbi**, intervistat me përfaqësues të sindikatave në vitin 2018 sugjeruan se sindikatat nuk e shihnin diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punësimin si një çështje që duhej trajtuar seriozisht apo edhe hetuar. Edhe pse një përfaqësues i intervistuar sindikal vuri në dukje rëndësinë e barazisë gjinore në të drejtat e punësimit, dukej se nuk ishin ndërmarrë hapa të mëdhenj në këtë drejtim. Në të kundërtën, në vitin 2021, intervistat sugjeruan se përfaqësuesit e sindikatave e shihnin diskriminimin me bazë gjinore si një çështje serioze që duhej adresuar, edhe pse treguan se u mungojnë kapacitetet për ta bërë këtë. Gratë janë të nënpërfaqësuar në pozitat më të larta të sindikatave serbe, me vetëm një grua në bordin ekzekutiv të një prej sindikatave kryesore; kjo mund të kontribuojë gjithashtu në besimin e pamjaftueshëm të grave në sindikatat për të përfaqësuar interesat e tyre. Më tej, asnjë rast i diskriminimit në bazë gjinore nuk ishte raportuar në sindikatë dhe nuk kishte një sistem të unifikuar për mbledhjen e të dhënave në lidhje me diskriminimin në vendin e punës.⁸³

Në **Kosovë**, disa të anketuar kanë vërejtur se diskriminimi në bazë gjinore mund të ekzistojë edhe brenda vetë sindikatave. "Nëse ka një takim me Kryeministrin, delegacioni përbëhet nga burra [...] sepse 'burrat janë më inteligjentë'", tha një përfaqësuese e sindikatës së grave.⁸⁴ Për më tepër, në **Shqipëri**, përfaqësuesit e sindikatave vunë re disa vështirësi në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore. Një i intervistuar vuri në dukje se ndonjëherë sindikatat përfaqësojnë anëtarët e tyre në gjykatë për rastet e diskriminimit, por sindikatat zakonisht ia ngarkojnë këtë përgjegjësi Komisionerit dhe Inspektoratit të Punës.⁸⁵

Si përmbledhje, pak njerëz duket se u janë drejtuar sindikatave për mbështetje në trajtimin e rasteve që përfshijnë diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punë. Kjo duket pjesërisht për shkak të mungesës së njohurive dhe besimit në sindikata. Si rezultat, sindikatat kanë ende përvojë të kufizuar në asistimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore.

Organizatat e shoqërisë civile

Direktivat e BE-së për trajtimin e barabartë parashikojnë pozicionin ligjor të shoqatave, organizatave ose subjekteve të tjera juridike në procedurat e diskriminimit gjyqësor dhe administrativ si një mjet i rëndësishëm përmbartimor për personat që kanë përjetuar diskriminim. Siç vërehet në Analizën Ligjore, korniza ligjore e vendeve të BP-së parashikon që organizata të tilla mund të mbështesin personat që kanë përjetuar diskriminim në qasje në drejtësi. OShC-të gjithashtu mund të luajnë rol të rëndësishëm në rritjen e vetëdijesimit për të drejtat ligjore, ofrimin e këshillave ligjore dhe mbajtjen e institucioneve përgjegjëse për zbatimin e kornizës ligjore përkatëse përmes monitorimit dhe avokimit. Ato mund të përdorin ndikimin e tyre publik si një mjet për t'i mbajtur institucionet përgjegjëse.⁸⁶

Përfaqësuesit e OSHC-ve të intervistuar prireshin të dinin për kornizën ligjore përkatëse dhe çfarë përfshin diskriminimi me bazë gjinore. Ata të gjithë treguan se ndihen disi deri shumë të aftë për të adresuar këtë çështje. Disa OSHC në BP mbështesin personat LGBTQIA+, PAK, pakicat etnike dhe/ose personat që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Disa ofrojnë ndihmë juridike dhe këshillim falas. Megjithatë, në vitin 2018 shumë pak OShC ishin fokusuar në mënyrë specifike në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën. Deri në vitin 2021, më shumë OShC ishin angazhuar në monitorimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në gjykata dhe kishin raportuar për raste të tilla, kryesisht për shkak të BE-së dhe Aksionit të financuar nga Sida "Fuqizimi i OSHC-ve në Luftimin e Diskriminimit dhe Përmirësimi i të Drejtave të Grave në Punë" përmes të cilit u financua ky

⁸³ Dičić-Kostić, N., Čolak, A., & Vrbasčki, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Serbi*, Fondacioni Kvinna till Kvinna, 2022, f. 65.

⁸⁴ Intervistë me një grua, përfaqësuese e sindikatave, Kosovë, tetor 2018.

⁸⁵ Arqimandriti, M., Llubani, M., Çoku, O., Hoxha, E., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Shqipëri*, Shqipëri, GADC, 2019, f. 53, në: http://www.gadc.org.al/media/files/upload/GBD%20Labour%20Albania_EN.pdf.

⁸⁶ Intervistë me përfaqësuesin e OSHC-ve, Mali i Zi, tetor 2018.

hulumtim. OShC-të gjithashtu u angazhuan në disa aktivitete dhe shërbime të ndryshme në lidhje me adresimin e diskriminimit me bazë gjinore, duke përfshirë organizimin e seminareve, rritjen e vetëdijesimit, përfshirë grupet e marginalizuara, monitorimin e performancës së institucioneve përgjegjëse dhe ofrimin e ndihmës juridike. Kështu, më shumë OShC kanë ndihmuar drejtpërdrejt personat e prekur nga diskriminimi me bazë gjinore në punë sesa në vitin 2018.

Megjithatë, si me institucionet e tjera, OShC-të vërejtën se njerëzit ende hezitojnë të raportojnë diskriminimin me bazë gjinore. Në **Mal të Zi**, për shembull, një OShC raportoi se kishte pranuar raste në të cilat një grua ngacmohej nga shefi i saj sepse ishte lezbike. Ai i kishte thënë se ai imagjinonte që të kryejë marrëdhënie seksuale me të. Ajo u detyrua të hiqte dorë. Në një rast tjetër, një burrë u pushua nga puna sepse ishte homoseksual. Megjithatë, në të dyja rastet viktimat refuzuan t'i raportojnë rastet e tyre në institucionet në Mal të Zi.

Disa OShC përshkruan raste të diskriminimit me bazë gjinore që i kishin trajtuar në tre vitet e fundit. Në **MV**, ka pasur raste kur grave iu kërkua të nënshkruanin kontrata që deklarorin se nuk do të mbeteshin shtatzënë brenda dy viteve nga nënshkrimi i kontratave të tyre. Një përfaqësues i OShC-së përmendi se organizata ka përdorur përfaqësimin strategjik dhe proceset gjyqësore strategjike për të ngritur raste gjyqësore për të kontestuar abuzimin e kontratave të njëpasnjëshme me afat të caktuar për t'iu shmangur të drejtave të amësisë.

Në **Shqipëri**, Qendra për të Drejtat e Punës u krijua në vitin 2018, duke ofruar ndihmë juridike falas në lidhje me çështjet e të drejtave të punës, përfshirë diskriminimin. Deri në vitin 2021, OShC të tjera në Shqipëri kishin trajtuar raste të diskriminimit me bazë gjinore, duke përfshirë Rrjetin e Fuqizimit të Grave Shqiptare (AWEN) dhe Linjën e Këshillimit për Vajzat dhe Gratë.

Kutia e Rastit 12. Linja e këshillimit për gratë dhe vajzat i fuqizon ato të raportojnë diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës

Frida* ishte vetëm 17 vjeç kur familja e saj e detyroi të martohej me burrin e saj 40-vjeçar. Prindërit i thanë se ajo ishte vajzë dhe se ishte detyrë e saj t'u bindej. Ajo e kishte takuar burrin e saj vetëm pesë herë para ditës së martesës. Dhuna filloi në javën e parë që ata jetuan së bashku. Ajo shpejt mësoi se ai ishte një alkoolist dhe abuzues i substancave. Ajo duroi jetesën me të, në këtë marrëdhënie abuzive, për 10 vjet.

Frida punonte si rrobaqepëse në një fabrikë këpucësh afër Tiranës, Shqipëri. Ajo u përball me shumë vështirësi. Gjatë një episodi të dhunshëm, burri i saj ia theu krahun dhe ajo nuk mund të punonte. Megjithatë, punëdhënësit e saj nuk e lejuan Fridën të mernte pushim mjekësor dhe ata nuk e paguanin menjëherë. Frida, tashmë e papunë, u përball me vështirësi ekonomike, veçanërisht pasi i duhej ende të kujdesej për tre fëmijët e saj. Për më tepër, pasi u pushua nga puna, burri i saj abuzues u tërbua. E goditi atë me thikë. Fqinjët lajmëruan policinë dhe ai u arrestua menjëherë.

Pas këtyre incidenteve, Frida nuk dinte se ku të kërkonte ndihmë apo ku të raportonte shkeljet e të drejtave të punës me të cilat ishte përballur në punë. Ndërsa dëgjonte radion, ajo mësoi për Linjën e Këshillimit për Gratë dhe Vajzat (CLWG) dhe telefonoi në numrin e tyre pa pagesë: 116117. Një nga këshilltarët i ofroi asaj mbështetje psikologjike dhe këshillim falas për mundësitë e punësimit. Me lejen e saj, këshilltarët e referuan Fridën në Qendrën e Aleancës Gjinore për Zhvillim (GADC), e cila e mbështeti atë në raportimin e shkeljeve të të drejtave të saj të punës nga punëdhënësi i saj i mëparshëm. Frida mori pjesë gjithashtu në trajnimet edukative të CLWG për kornizën ligjore në Shqipëri, i cili mbron të drejtat e grave në punë, si dhe institucionet ku mund të raportohet diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës.

"Në këto kurse trajnimi pata mundësinë të njohesha me gra të ndryshme dhe të gjitha kishim shumë gjëra të përbashkëta", kujton Frida. "Ne të gjitha ishim të mbijetuara të dhunës, të cilat, në një mënyrë apo tjetër, kishim përjetuar diskriminim dhe trajtim të padrejtë në vendin e punës. Më duket sikur punëdhënësit e kuptojnë kur gratë janë të pambrojtura dhe të painformuara, dhe ata përfitojnë nga kjo. Punëdhënësit nuk respektojnë legjislacionin dhe të trajtojnë në mënyrë të padrejtë. Megjithatë, pasi kam ndjekur këto trajnime, ndihem më e fortë dhe shumë më e sigurt, sepse tani di si t'i përgjigjem padrejtësisë dhe me kë të kontaktoj për ndihmë. Tani e di se çfarë është e ligjshme dhe jo, cilat janë të drejtat e mia si punonjëse dhe ku mund të raportoj diskriminimin".

Me ndihmën e këshilltarëve të CLWG, Frida ka gjetur punë si rrobaqepëse në një dyqan të vogël. Ajo filloi gjithashtu të ndiqte një kurs gatimi që ofrohet nga shteti, pa pagesë, për të mbijetuarit e dhunës në familje. Ajo ende takohet rregullisht me GADC për të mësuar më shumë për të drejtat e saj në lidhje me punën, pushimin mjekësor dhe pagën.

"Nuk është ende e lehtë për të, apo për gratë e tjera që kanë ndjekur trajnimet tona dhe kanë marrë shërbimet tona," tha një nga këshilltarët e CLWG. "Megjithatë, ky informacion dhe mbështetje i ka fuqizuar ato dhe e ardhmja e tyre duket më e ndritshme".

Kjo është historia e një gruaje, një e mbijetuar e dhunës në familje, e cila mori mbështetje nga CLWG. Vetëm në vitin 2020, CLWG mori 6000 telefonata nga gra dhe vajza për diskriminim në vendin e punës, duke i ndihmuar ato të njohin të drejtat e tyre dhe të kërkojnë drejtësi. Kjo nismë është pjesë e aksionit CLWG, i mbështetur nga GADC, RrGK dhe partnerët e tyre përmes Aksionit "Përmirësimi i të Drejtave të Grave në Punë". Ky Aksion financohet nga BE-ja dhe bashkëfinancohet nga Sida.⁸⁷

⁸⁷ * Emri i saj është ndryshuar për të mbrojtur identitetin e saj. Historia e publikuar nga RrGK më 30 qershor 2021, në: <https://womensnetwork.org/counselling-line-for-women-and-girls-empowers-them-to-report-gender-based-discrimination-at-work/>.

Kutia e rastit 13. AWEN, GADC ndihmon gratë në paraqitjen e një rasti kolektiv

Gjatë pandemisë, gratë punëtore, veçanërisht ato që punojnë në fabrikat e tekstilit dhe këpucëve, u përballën me diskriminim me bazë gjinore dhe shkelje të të drejtave të punës. Shtatëmbëdhjetë gra punonjëse në Shqipëri iu drejtuan Rrjetit Shqiptar të Fuqizimit të Grave (AWEN) pasi u pushuan nga puna kolektivisht në mënyrë të padrejtë dhe të pajustificueshme. menjëherë, nga një kompani tekstili në Tiranë, më 9 korrik 2020. Gjithashtu, atyre nuk u janë paguar pagat e qershorit dhe korrikut 2020. Kompania nuk i kishte paguar as kontributet e detyrueshme të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore që kur ata kishin filluar punësimin në këtë kompani në shtator të vitit 2015, përkundër faktit se kompania u kishte thënë këtyre punonjësve se sigurimet shoqërore dhe shëndetësore do t'u paguheshin rregullisht.

"Në shumë raste, trajtimi i punonjësve dhe sigurimi i kushteve normale të punës nuk kanë qenë të duhura," tha një punëtore. "Me gjithë trajtimin e padenjë të këtij punëdhënësi ndaj neve, punonjësve të kompanisë së tij, ne kemi duruar çdo veprim apo sjellje që na është bërë sepse nuk kemi pasur mundësi të tjera punësimi. Ne kemi punuar rregullisht çdo ditë ndaj duhet të paguhemi për punën që kemi bërë", tha ajo.

AWEN u dha grave këshilla ligjore. "Ata kanë marrë udhëzime dhe kanë paraqitur rastin në Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shëndetësore, në Institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe kanë bërë kallëzim penal në Prokurorinë e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Është hartuar një padi dhe është dorëzuar në Gjykatën e Rrethit Tiranë", shpjegoi Drejtoresha e AWEN Ines Leskaj. AWEN punoi së bashku me dhjetë anëtarët e rrjetit të saj, përfshirë Qendrën Aleanca Gjinore për Zhvillim (GADC) për këtë rast, duke siguruar mbështetje nga shoqata e avokatëve Agolli.

Pas ndërhyrjes së Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale, gratë kërkuar përmes Gjykatës që pronari i kompanisë t'i paguante pagat e plota, si dhe kontributet shëndetësore dhe sociale. Çështja i kaloi Gjykatës së Rrethit Tiranë. Janë mbajtur disa seanca. Me gjithë mbështetjen që gratë kanë marrë nga institucionet përkatëse, fatkeqësisht asnjë nga institucionet shtetërore të thirrura si palë të treta nga gjykata nuk mori pjesë në seancë.

Bazuar në ekspertizën e saj, GADC ka vazhduar të ndjekë nga afër çështjen për tu siguruar që procesi të ecë siç duhet. "Për fat të keq, raste të tilla ndodhin shpesh në këtë sektor", tha drejtoresha e GADC Mirela Arqimandriti. "Pra, puna dhe kontributi që jep GADC janë të rëndësishme sepse trajtimi i padrejtë, diskriminues [dhe] shkeljet e të drejtave të punës duhet të ndalen. Nëpërmjet punës së saj, GADC i jep zë një kategorie që duhet të mbrohet dhe fuqizohet."

Pas disa seancave, gjykata konfirmoi se 17 gratë ishin diskriminuar në punë dhe nuk u trajtuan siç duhet për muaj të tërë. Seanca e radhës u caktua për më 3 maj 2022, por duhej të ri-caktohej pasi ishte festë kombëtare. Avokatët vijnë në ndjekin rastin.

Shoqata e avokatëve Agolli tha se është hera e parë që ndërmerren hapa që organet shtetërore të mbajnë përgjegjësi për një rast të tillë. Ndërsa gratë dhe burrat kanë ngritur padi kolektive në Shqipëri kundër kompanive të naftës, të përfaqësuara nga sindikatat e punëtorëve të naftës, ky ishte rasti i parë në të cilin gratë që punonin në një fabrikë tekstili ngritën një padi kolektive. Si i tillë, ky rast u përpoq të jepte në mënyrë strategjike një shembull për gratë e tjera që punonin në kushte të ngjashme që të raportonin për të kërkuar të drejtat e tyre. Mbështetja financiare për këtë çështje strategjike gjyqësore u ofrua përmes AWEN, GADC, RrGK dhe partnerëve të tyre në Aksionin "Fuqizimi i OSHC-ve në Luftën kundër Diskriminimit dhe Përmirësimi i të Drejtave të Grave në Punë", financiar nga BE-ja dhe bashkëfinancuar nga Sida, si dhe nga Qendra Ndërkombëtare Olof Palme.

Në **BeH**, OSHC-të vazhduan të ndërmarrin disa aktivitete në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore, duke përfshirë ofrimin e ndihmës juridike, trajnimin për institucionet publike, trajnimin për gratë, trajnimin për institucionet arsimore, konferencat, tryezat e rrumbullakëta, debatet dhe veprimet në rrugë drejt rritjes së vetëdijesimit. Që nga viti 2015, Qendra për të Drejtat e Grave Zenica (CŽP) ka ofruar ndihmë juridike falas, duke përfshirë të gjithë personat që vuajnë nga diskriminimi në bazë të seksit, gjinisë, orientimit seksual, përkatësisë etnike, aftësisë së kufizuar dhe racës përmes programit "Barazia për të gjithë: Koalicioni i Shoqërisë Civile kundër diskriminimit". Nga viti 2015 deri në fund të vitit 2017, përmes shërbimit të saj të specializuar të ndihmës juridike falas, CŽP ofroi të paktën 6,146 shërbime për të paktën 3,113 gra në lidhje me shkeljet e të drejtave të tyre (jo ekskluzivisht diskriminim). Vetëm 2.8% e këtyre shërbimeve (173 raste) përfshinin diskriminim ndaj grave në fushën e punës dhe punësimit, megjithëse një rritje e dukshme e kërkesave të tilla ka ndodhur në vitin 2017. Deri në vitin 2021, Zenica ka punuar në 19 raste të tjera që kanë të bëjnë me shkeljet e të drejtave të punës dhe diskriminimit me bazë gjinore. Shërbimet përfshinin këshillim, përgatitje të ankesave me shkrim, si dhe ndihmë juridike nëpërmjet një shërbimi online. Ndihma juridike ishte në dispozicion për gratë dhe burrat në të gjithë BeH.⁸⁸ Ndërkohë, që nga viti 2018, më shumë OSHC janë angazhuar në ofrimin e këshillimit ligjor dhe mbështetjes psikologjike si rezultat i drejtpërdrejtë i Aksionit "Fuqizimi i OSHC-ve në Luftën kundër Diskriminimit dhe Përmirësimi i të Drejtave të Grave në Punë", i cili forcoi kapacitetet e OSHC-ve për të ofruar ndihmë juridike.⁸⁹ Nga marsi deri në shtator 2020, këshilltarët ligjorë në OSHC-të ofruan ndihmë juridike falas për 82 përfitues nga 13 qytete në mbarë BeH.⁹⁰

Gjithsej, që nga viti 2018, shtatë organizata kanë ofruar ndihmë juridike në të paktën 684 raste të diskriminimit me bazë gjinore në BP përmes këtij Aksioni. Përafërsisht 17% e rasteve

“ Vitin e kaluar, 2020, kemi pasur kaq shumë pyetje në lidhje me të drejtat e punës dhe shkeljet e të drejtave të punës në lidhje me diskriminimin në fushën e punës në shtëpi bastesh. Shumica e tyre vinin nga gratë. Të gjitha shtëpitë e basteve u mbyllën gjatë pandemisë dhe ata humbën punën. Megjithatë, ata kishin mbi 10 vjet që punonin në shtëpi bastesh dhe kishin kontrata të pacaktuara. Ata nuk e dinin se kishin të drejtën e kompensimit.

- Aktiviste, Qendra për të Drejtat e Gruas Zenicë, BeH, 2021

“ Kishim shumë pyetje duke pasur parasysh se ky vit ishte shumë specifik për shkak të pandemisë COVID-19. Ne ua kemi mundësuar njerëzve që të na kontaktojnë nëpërmjet faqes sonë në internet. Kishim rreth 60 pyetje dhe po aq përgjigje. Që nga fillimi i vitit 2021 kemi pasur dy raste të diskriminimit me bazë gjinore. Një vajzë nuk kishte arritur të bënte ndryshimin e ndërrimit të punës për shkak se ishte divorcuar dhe u bë nënë vetëushqyese, dhe ishte caktuar si kujdestare për fëmijët; ajo ende nuk ka marrë përgjigje dhe procedura e ankesës është në vazhdim e sipër. Ndërkohë, disa kolegë të saj kanë siguruar ndryshimin e ndërrimit të punës, prandaj ky është një shembull evident i diskriminimit.

- Aktiviste, Fondacioni Gratë e Bashkuara të Banjalukës, BeH, 2021

⁸⁸ Gačanica, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2019, f. 72.

⁸⁹ Ramić Marković, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësim në Bosnje dhe Hercegovinë*, Asambleja Qytetare e Helsinkit, Banja Lukë, 2022.

⁹⁰ Gačanica, L., *Mbrojtja e të drejtave të grave punëtore në Bosnje dhe Hercegovinë: Analizë e aktgjykimeve dhe ndihmës juridike në fushat e marrëdhënieve të punës me fokus në diskriminimin me bazë gjinore*, 2021.

kishin të bënë me diskriminim me bazë gjinore, ndërsa 78% përfshinin shkelje të të drejtave të punës që nuk përfshinin në mënyrë eksplicite diskriminim me bazë gjinore dhe 5% ishin të paidentifikuara. Nga rastet që përfshinin diskriminim me bazë gjinore, 97% e aplikantëve ishin gra ose grupe grash, ndërsa vetëm 3% ishin burra. Nga rastet e diskriminimit me bazë gjinore,⁹¹ tri shkeljet më të zakonshme të të drejtave përfshinin diskriminimin në bazë të shtatzënisë (21%), largimin e menjëhershëm nga puna (14%) dhe shkeljen e të drejtave të lehonisë (13%) (Grafiku 17).

Grafiku 17. Rastet e diskriminimit me bazë gjinore të monitoruara nga OSHC-të



Kutia e rastit 14. Sindikata e Mediave të Malit të Zi ofron ndihmë juridike

Në vitin 2020, një grua u largua nga pozita e saj e profilit të lartë në një institucion publik. Ajo filloi procedurë gjyqësore për arsye të mbrojtjes nga diskriminimi dhe mobingu. Paditësja nuk kishte nevojë për ndihmë juridike, por ajo iu drejtua për këshilla Sindikatës së Mediave të Malit të Zi (TUMM). Ndërsa procedurat gjyqësore ishin në vazhdim, TUMM dha këshilla.⁹²

Përveç kësaj, TUMM i ofroi ndihmë juridike një gruaje, paga e së cilës ishte ulur gjatë mungesës së saj nga puna për shkak se ajo pësoi një lëndim në punë. Punëdhënësi e detyroi gjithashtu të kthehej në punë edhe pse ajo ende nuk ishte në gjendje të punojë. Profesioni i ndihmës juridike i TUMM ofroi ndihmë ligjore dhe këshillim në përgatitjen e takimeve me punëdhënësin. Gruaja nuk mori asnjë përgjigje nga punëdhënësi i saj. Kështu, TUMM sugjeroi që rasti i saj të dërgohej në institucionet kompetente. Procedurat gjyqësore ishin në pritje në momentin e publikimit të raportit të tyre.⁹³

OSHC-të gjithashtu vazhduan të ndërmarrin avokim për t'i mbajtur punëdhënësit përgjegjës për mbrojtjen e të drejtave të grave. Për shembull, në **MV**, OSHC-të reagues kundër interpretimit diskriminues të marrëveshjeve kolektive nga punëdhënësit e sektorit privat. Pas reagimit të OSHC-ve, Komisioni për Interpretimin e Kontratës Kolektive për sektorin privat në fushën e ekonomisë vendosi që gratë që shfrytëzojnë pushimin e lehonisë

⁹¹ N = 84.

⁹² Zaric, D. & I. Mihajlovic për Sindikatën e Mediave të Malit të Zi, *Barazia Përmes Drejtësisë: Rastet e Diskriminimit ndaj Grave në Lidhje me Punën*, 2021.

⁹³ Ibid.

dhe janë të punësuar për gjashtë muaj nga i njëjti punëdhënës në vitin kalendarik kanë të drejtën e kompensimit.

Në të gjitha vendet e BP, OSHC-të pranuan ndikimin që ka pasur pandemia COVID-19 në tregun e punës në vendet e tyre përkatëse dhe se si kjo ka ndikuar tek gratë në tregun e punës. Në **BeH**, gratë që punonin për mbi dhjetë vjet me kontratë të vazhdueshme u larguan në një sektor të prekur nga pandemia. Një OSHC në Serbi publikoi një raport i cili ilustron sesi gratë ishin të mbipërfaqësuar në sektorët që u prekën më shumë nga pandemia, përkatësisht, kujdesi shëndetësor apo supermarketet. OShC-të në **MV** rritën mbështetjen e tyre për njerëzit gjatë pandemisë dhe u fokusuan kryesisht në ofrimin e mbështetjes për komunitetet e marginalizuara dhe/ose grupet e cënueshme. Pas shpalljes së gjendjes së jashtëzakonshme, OSHC-të që ofrojnë ndihmë juridike falas në **MV** regjistruan më shumë gra që kërkuar shërbimet e tyre për shkelje të të drejtave të punës.

Ndërkohë, në **Serbi**, OSHC-të vazhduan të raportojnë se përballen me disa sfida, duke përfshirë mungesën e besimit midis individëve në fuqinë punëtore⁹⁴ mungesa e të dhënave institucionale dhe kufizimet e financimit nga donatorët që do të thotë pak burime për ofrimin e një mbështetjeje të tillë. Një sfidë tjetër e theksuar në Serbi ishte se shumë pak OShC kanë bashkëpunim të vazhdueshëm me institucionet qeveritare. Në vitin 2021, OSHC-të serbe vazhduan të përmendin mungesën e burimeve të dhëna nga prioritetet e donatorëve dhe sfidat që kjo paraqiste për qëndrueshmërinë e tyre. Burimet e kufizuara ishin një temë e përsëritur mes përfaqësuesve të OSHC-ve, të cilët vunë re se aftësia e tyre për të ndihmuar rastet ishte e kufizuar nga burimet e pamjaftueshme financiare. Në **Kosovë**, një përfaqësues i OSHC-ve deklaroi, "Çdo organizatë që merret me këtë problem duhet të ketë një avokat që do të ofrojë ndihmë juridike falas. Ndiha psikologjike dhe sociale është gjithashtu e rëndësishme, por nuk mund ta zgjidhë rastin".⁹⁵

Ndërsa Aksioni i lartpërmendur siguroi burime shumë të nevojshme për të adresuar raste të tilla, OSHC-të ende kërkonin mënyra për të vazhduar dhe mbështetur shërbimet e tyre të ndihmës juridike. Për disa, si Instituti i Kosovës për Drejtësi, njohuri dhe ekspertizë e re u zhvilluan përmes Aksionit, të cilat ata kanë filluar t'i përdorin si pjesë e shërbimeve të tyre të vazhdueshme të ndihmës juridike, duke ofruar kështu shërbime të qëndrueshme pas përfundimit të Aksionit. IKD ka lansuar një platformë online dedikuar viktimave të krimeve me bazë gjinore.⁹⁶ Gratë që kanë përjetuar diskriminim në bazë gjinore mund të raportojnë rastin e tyre dhe IKD ofron ndihmë juridike falas. Platforma i ka aftësuar më shumë gratë, duke përfshirë ato në grupet e marginalizuara apo zonat rurale, të kërkojnë drejtësi.

Në të gjitha vendet e BP, ndihma juridike falas e ofruar nga OSHC-të ka vazhduar. Në **Serbi**, Shoqata e Viktimologjisë së Serbisë ka përmirësuar qëndrueshmërinë e tyre organizative, ka publikuar udhëzime,⁹⁷ ka monitoruar nga afër kufizimet e COVID-19 dhe është bërë udhëheqëse për njerëzit, veçanërisht gratë, që duhet të kontaktojnë në lidhje me shkeljet e punës dhe diskriminimin me bazë gjinore, duke përfshirë edhe ato që lidhen me pandeminë.

Si përfundim, ndërsa OSHC-të dhe veçanërisht ato që punojnë për barazinë gjinore dhe anti-diskriminimin kanë njohuri dhe kapacitete për të mbështetur njerëzit në kërkimin e drejtësisë për diskriminim dhe/ose në mbajtjen e institucioneve përgjegjëse për trajtimin e e duhur të rasteve të diskriminimit me bazë gjinore, njerëzit ende hezitojnë. të paraqiten për të marrë mbështetje, edhe përkundër disa fushatave informuese që i kanë inkurajuar ta bëjnë

⁹⁴ Mihailović, S., et al., *Veprimtaria e punëtorëve dhe e shoqërisë civile: Mbrojtja dhe forcimi i të drejtave të punës*, Centar za razvoj sindikalizma, Beograd, Serbi, 2018, në: http://sindikalizam.org/wpcontent/uploads/2019/03/Radna_prava_Istra%C5%BEiva%C4%8Dki_izve%C5%A1taj.pdf.

⁹⁵ Intervistë me grua, përfaqësuese e OSHC-ve, Kosovë, tetor 2018.

⁹⁶ Instituti i Kosovës për Drejtësi, në: <https://kli-ks.org/>.

⁹⁷ Shoqëria Viktimologjike e Serbisë (VDS), *Udhëzime për mbrojtjen e grave nga diskriminimi me bazë gjinore dhe shkeljet e punës në punë dhe punësim*, në: http://www.vds.rs/File/VodickaoKnjiga_2020.pdf.

këtë. Grupet e veçanta të synuara të cilave u shërbejnë OSHC-të nuk kanë dashur t'i çojnë rastet e tyre në institucione dhe OSHC-të historikisht nuk kanë pasur burime të mjaftueshme financiare dhe njerëzore për të ndihmuar plotësisht njerëzit që kanë pësuar diskriminim me bazë gjinore. Ekspertiza dhe përvoja e OShC-ve në trajtimin e rasteve të tilla janë rritur që nga viti 2018. Që nga viti 2021, më shumë OSHC ofronin ndihmë juridike falas dhe monitorimin e rasteve gjyqësore sesa e kishin bërë këtë në vitet e mëparshme. Ata kërkuan mbështetje të vazhdueshme që do t'u mundësonte të vazhdonin dhënien e ndihmës juridike derisa institucionet të jenë më të përgjegjshme ndaj shkeljeve të të drejtave dhe meqenëse ndryshimi i normave shoqërore dhe inkurajimi i njerëzve për t'u paraqitur është një proces që kërkon kohë.

Odat ekonomike

Odat ekonomike janë intervistuar në vitin 2021 në Kosovë dhe Mal të Zi. Në **Kosovë**, misioni i Odës është krijimi i një rrjeti për kompanitë me seli në Kosovë, i cili i lidhë ato me kompani të huaja, duke krijuar bashkëpunim. Përfaqësuesi që pranoi një intervistë kishte informata për kornizën ligjore rreth diskriminimit me bazë gjinore. Përfaqësuesi theksoi se nuk mendojnë se është e nevojshme që ata të kenë trajnime për diskriminimin me bazë gjinore, sepse gjatë gjithë pandemisë COVID-19 ka pasur probleme të tjera që kërkonin fillimisht vëmendje. Në **Mal të Zi**, Oda ka një Bord për Sipërmarrjen e Grave që inkurajon gratë të marrin pjesë më shumë në ekonomi. Përfaqësuesit kishin njohuri për kornizën ligjore dhe përmendën se nuk ka monitorim të mjaftueshëm të diskriminimit në tregun e punës.⁹⁸ Odat nuk kanë trajtuar asnjëherë rastet e diskriminimit në fuqinë punëtore, pavarësisht nga fakti se mund të ekzistojnë mundësitë që ato të punojnë me anëtarët e tyre, siç janë përmes kodeve të sjelljes dhe inkurajimit të politikave brenda vendeve të punës që do të parandalonin dhe trajtonin diskriminimin me bazë gjinore.

Përfundim

Edhe pse zyrtarët e policisë të intervistuar në rajon në përgjithësi dukeshin të informuar përkitazi me përgjegjësitë e tyre për të hetuar dhe trajtuar diskriminimin me bazë gjinore, ata kishin trajtuar pak raste. Sistemet e tyre të menaxhimit të të dhënave nuk i zbërthejnë të dhënat në një mënyrë të tillë për të përcaktuar nëse kanë ndodhur krime me bazë gjinore në lidhje me punën. Në mënyrë të ngjashme, prokurorët nuk kishin të dhëna për rastet e trajtuara të diskriminimit me bazë gjinore. Gjykatave u mungonte gjithashtu praktika gjyqësore, e cila dukej se ndikonte në njohuritë e gjyqtarëve në lidhje me kornizën ligjore përkatëse. As përfaqësuesit e Inspektoratit të Punës nuk i kishin trajtuar rastet e diskriminimit me bazë gjinore. Përderisa përfaqësuesit e IAP-së dukeshin shumë të informuar për kornizën përkatëse ligjore, edhe ata kanë pasur pak raste për shkak të vetëdijesimit të pamjaftueshëm të publikut për rolin e IAP-së dhe praktikave të dobëta të menaxhimit të të dhënave. Duke pasur parasysh mungesën e përgjithshme të përvojës institucionale në trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore lidhur me punën, ishte e vështirë të vlerësoheshin kapacitetet e tyre në trajtimin e rasteve të tilla.

Sindikatat e punëtorëve në përgjithësi ndiheshin të afta të trajtonin rastet e diskriminimit me bazë gjinore, por pak raste apo ankesa duket se kanë arritur te sindikatat. Gjithashtu, besimi minimal i qytetarëve te sindikatat ka të ngjarë të thotë që pak raste të tilla janë sjellë në sindikata, duke kufizuar aftësinë e tyre për të mbështetur punëtorët në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore.

Disa vende të BP kanë institucione shtesë që mund të trajtojnë diskriminimin me bazë gjinore lidhur me punën. Në Shqipëri dhe Serbi, ku ekzistojnë Komisionerët për Mbrojtje nga Diskriminimi, ata kanë trajtuar rastet e diskriminimit, ndonëse pak raste të diskriminimit me

⁹⁸ Komar, O., et al., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, 2022.

bazë gjinore, edhe pse Shqipëria ka disa praktika të shquara më të mira. KPMD e sapoformuar e MV është një organ profesional, por ka pasur vështirësi në realizimin e kompetencave të tij ligjore. Ofruesit e ndihmës juridike gjithashtu duket se nuk kanë ndihmuar në raste të tilla.

Ndryshimet e pakta të vëzhguara që nga viti 2018 rezultuan kryesisht nga rastet e sjella në gjykatë dhe institucione të tjera përkatëse nga OSHC-të, të financuara kryesisht përmes këtij Aksioni të financuar nga BE dhe Sida "Fuqizimi i OSHC-ve në Luftën kundër Diskriminimit dhe Përmirësimi i të Drejtave të Grave në Punë". Ata inkurajuan gratë të paraqiten për të raportuar rastet, informuan njerëzit për të drejtat e tyre dhe ofruan ndihmë juridike në realizimin e këtyre të drejtave. Ata kontribuan në krijimin e më shumë, ndonëse ende të kufizuar, përvoja institucionale në trajtimin e rasteve të tilla.

REKOMANDIME

Për Bashkimin Evropian, duke përfshirë Komisionin Evropian

- Të përcaktohen prioritetet dhe të kërkohet zbatimi i reformave institucionale drejt adresimit më të mirë të diskriminimit me bazë gjinore përkitazi me punën si kusht i procesit të anëtarësimit në BE.
- Të inkurajohet dhe të sigurohet që të gjitha vendet e BP-së të ndryshojnë kornizën e tyre ligjore në përputhje me direktivat e BE-së, duke përfshirë Direktivën e BE-së për Ekuilibrin Punë-Jetë.
- Të monitorohen reformat duke përdorur një qasje të standardizuar në të gjithë vendet, duke përfshirë rregullisht një monitorim të tillë si pjesë e raporteve të vendeve në lidhje me të drejtat e njeriut si dhe punësimin.
- Të përfshihen në dialogun politik me vendet e BP-së dhe në raportet e vendeve rekomandime specifike të bazuara në këtë raport (dhe raportet nga secili vend nga i cili është nxjerrë) në lidhje me përmirësimin e performancës institucionale në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë.
- Të merret parasysh rekomandimi që vendet e BP-së të forcojnë Avokatin e Popullit dhe Komisionerin e tyre për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke përfshirë mandatet dhe aftësitë e tyre për të zbatuar vendimet.
- Të vazhdojnë takimet me organizatat e të drejtave të grave për të marrë kontributin e tyre në monitorimin e progresit të reformave në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore dhe punën.
- Të inkurajohen kontraktorët, veçanërisht ata të angazhuar në avancimin e kapaciteteve të policisë, prokurorëve, gjyqtarëve dhe IAP-ve, ndër të tjera, që të bashkëpunojnë ngushtë me organizatat e të drejtave të grave dhe OSHC-të, të cilat kanë ekspertizë në diskriminimin me bazë gjinore dhe mund të mbështesin planifikimin dhe zbatimin e aktiviteteve.
- Të vazhdohet me mbështetjen për organizatat për të drejtat e grave të angazhuara në ngritjen e vetëdijes e qytetarëve dhe institucioneve të ndryshme në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore dhe punësimin, duke këshilluar gratë që kanë vuajtur një diskriminim të tillë, duke ofruar ndihmë juridike dhe monitoruar institucionet për t'i mbajtur ato përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve më të mira për personat që kanë vuajtur diskriminimi me bazë gjinore.

Për kornizën ligjore të vendeve të BP-së

- Të miratohet Konventa e ILO-s për Dhunën dhe Ngacmimin (Nr. 190, 2019).
- Të sigurohet harmonizimi i legjislacionit me **Direktivën e BE-së për Ekuilibrin Punë-Jetë**. Në veçanti:
 - Të sigurohet **pushimi prindëror** me pagesë si një e drejtë individuale e të dy prindërve për të paktën katër muaj. Të sigurohet që të paktën dy muaj të jenë të patransferueshëm.
 - Të sigurohen të paktën 10 ditë **pushim të atësisë** me pagesë.
 - Të sigurohen të paktën pesë ditë pushim për kujdestarin (Kosovë, MV, Mali i Zi).
- Të ndryshohet korniza ligjore ekzistuese që ka të bëjë me diskriminimin **për të reduktuar fragmentimin** dhe për të siguruar që niveli i dhur i mbrojtjes (si në aspektin thelbësor ashtu edhe në atë procedural) është qartë i zbatueshëm për kontekstet e punës dhe jo të punës.
- Të përqendrohen përpjekjet në forcimin e **zbatimit** të kornizës ligjore nëpërmjet masave të tilla si trajnimi i specializuar kundër diskriminimit për aktorët kryesorë; përmirësimi i

procedurave të mbledhjes së të dhënave; edukimi i vazhdueshëm dhe drejtimi i vetëdijesimit publik për trajtim të barabartë; dhe përmirësimin e kapaciteteve njerëzore dhe financiare për të monitoruar zbatimin,

- Të sqarohen dhe zgjerohen dispozitat në lidhje me **viktimizimin** në përputhje me Direktivat e BE-së për Trajtimin e Barabartë (BeH, Mali i Zi, Serbi).
- Të ndryshohet korniza kundër diskriminimit për të mbrojtur **personat e vetëpunësuar** siç kërkohet në Direktivën për Vetëpunësim (Kosovë, MV, Mali i Zi).
- Të përmirësohen dispozitat në lidhje me ndarjen e **barrës së provës** në rastet e diskriminimit (Shqipëri, BeH, Serbi).
- Të inkurajohen reformat për të rritur **sanksionet financiare** në një nivel që pasqyron ashpërsinë e diskriminimit. Të inkurajohet dhe të zhvillohet përdorimi i sanksioneve që shkojnë përtej gjobave dhe që mund të jenë më të dobishme për dikë që ka vuajtur nga diskriminimi.

Për Policinë

- 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 kuadër të trajnimit të rregullt për policinë, të sigurohet përfshirja e informatave për kornizën ligjore që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe punën, veçanërisht ngacmimin seksual. Të raportohet dhe bëhet publike shpeshtësia dhe rezultatet e trajnimit.
- Të sigurohet që ekziston një sistem i mbështetjes dhe i referimit në institucionet përkatëse për personat që raportojnë diskriminim me bazë gjinore.
- Të marrin pjesë në fushata vetëdijesuese për të forcuar besimin e publikut në mbrojtjen e policisë.

Për Prokurorët

- Të sigurohet mbledhja dhe menaxhimi i 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 hapësirën publike).
- Të sigurohet që të gjithë prokurorët t'i nënshtrohen trajnimit për barazinë gjinore dhe diskriminimin me bazë gjinore. Të sigurohet që niveli i mbrojtjes së ofruar nga korniza ligjore dhe funksionimi i mbrojtjeve procedurale të kuptohen qartë dhe të zbatohen saktë. Të raportohet dhe bëhet publike shpeshtësia dhe rezultatet e trajnimit.
- Të merret parasysh caktimi i prokurorëve të specializuar që janë të trajnuar mirë në ndjekjen e krimeve me bazë gjinore, duke përfshirë qasjet specifike të nevojshme për hetimin e rasteve që mund të përfshijnë persona që kanë përjetuar traumë.
- Të promovohen rastet e suksesshme të mbrojtjes nga diskriminimi me bazë gjinore për të rritur besimin e publikut në institucione që ofrojnë mbrojtje nga diskriminimi. Të koordinohen me institucionet e tjera të përfshira në sistemin e mbrojtjes.
- Të merret pjesë në fushatat e vetëdijesimit lidhur me diskriminimin me bazë gjinore për të forcuar besimin e publikut në mekanizmat mbrojtës.

Për Gjykatat

- Të përmirësohet mbledhja dhe menaxhimi i të dhënave duke siguruar që të gjitha të dhënat e menaxhuara në mënyrë elektronike të jenë 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 hapësirën publike).

- Të sigurohet që të gjithë gjyqtarët t'i nënshtrohen trajnimit për barazinë gjinore, diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimin seksual dhe të kuptuarit e barrës së përbashkët të provës, si të rëndësishme për vendin. Të sigurohet që niveli i mbrojtjes së ofruar nga korniza ligjore dhe funksionimi i mbrojtjeve procedurale të kuptohen qartë dhe të zbatohen saktë. Të raportohet dhe bëhet publike shpeshtësia dhe rezultatet e trajnimit.
- Të merret parasysh caktimi i gjyqtarëve të specializuar e të mirëtrajnuar në krimet me bazë gjinore, duke përfshirë normat gjinore, ndërthurjen e bazave të diskriminimit, marrëdhëniet e pushtetit dhe dhënies fund të praktikave të vazhdueshme të "fajësimit të viktimës".
- Të ulen e tarifat e përfaqësimit ligjor dhe taksat gjyqësore për paditësit e margjinalizuar dhe të cenueshëm.
- Aty ku është e mundur, të procedohen rastet e diskriminimit me bazë gjinore, duke krijuar një grup të përvojës, precedentit dhe/ose praktikë gjyqësore, sipas rëndësisë për vendin. Të publikohen aktvendimet dhe praktika përkatëse ligjore.
- Të sigurohet procedimi urgjent dhe efikas i rasteve, si dhe mbrojtje dhe mjete juridike efektive.

Për Inspektoratet 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, pozitës së kryerësve, sektorit të punës dhe ligjet përkatëse të shkelura, sipas nenit.
- Të rritet numri i inspektorëve dhe burimeve financiare për të kryer detyrat e tyre, veçanërisht lidhur me diskriminimin me bazë gjinore dhe punën. Të sigurohet një ekuilibër gjinor midis inspektorëve duke përdorur masa afirmative për të rekrutuar dhe punësuar më shumë inspektore gra.
- Të institucionalizohen trajnime të rregullta për të gjithë inspektorët për barazinë gjinore në përgjithësi, si dhe për format e diskriminimit në bazë gjinore në punë në veçanti. Të raportohet dhe bëhet publike shpeshtësia dhe rezultatet e trajnimit.
- Të mbikëqyren ministritë: të sigurohen mekanizma për respektimin e rregullave dhe rregulloreve për inspektorët lidhur me kompetencat e tyre. Duhet të ketë zero tolerancë ndaj korrupsionit dhe praktikave të paligjshme të ndërmarra nga inspektorët që favorizojnë punëdhënësit dhe shkelin të drejtat e punëtorëve. Ata duhet të sanksionohen menjëherë.
- Të rritet numri i inspektimeve në sektorin privat, veçanërisht në sektorët e identifikuar si më problematikët në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore.
- Të përmirësohet bashkëpunimi dhe koordinimi me institucionet e tjera për të siguruar një qasje të shumë agjencive për të trajtuar këtë lloj diskriminimi.

Për ofruesit shtetëror të ndihmës juridike

- Të ofrohet ndihmë juridike falas për personat e cenueshëm, të përcaktuar me kriteret specifike, por duke hequr dorë nga kriteret kufizuese si pronësia e pronës ose punësimi, të cilat mund t'i parandalojnë gratë e cenueshme që të kenë qasje në ndihmën e nevojshme.

Për Institucionin e Avokatit të Popullit

- Të mbahen të dhëna më të mira të ndara sipas gjinisë, duke shënuar nëse rastet përfshinin diskriminim me bazë gjinore në punë dhe baza të ndaluara, duke lehtësuar monitorimin dhe raportimin në të ardhmen.
- Të merret parasysh që të sigurohet që gratë përfaqësuese të IAP të jenë në dispozicion për të takuar gra që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore.

- Të sigurohet që të gjitha zyrat e IAP-së të kenë hapësira konfidenciale të disponueshme ku përfaqësuesit e IAP-së mund të takohen me gra që kanë vuajtur nga diskriminimi.
- Të monitorohen rastet e diskriminimit në gjykata.
- Të angazhohen në trajnime për diskriminimin me bazë gjinore për institucionet e tjera, veçanërisht për Inspektoratin e Punës.
- 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 parashtrinë ankesa dhe çfarë përkrahjeje mund t'u ofrojë IAP.
- Të promovohen shembuj të suksesshëm të mbrojtjes nga diskriminimi me bazë gjinore në punë për të rritur besimin në institucione dhe për të stimuluar raportimin.

Për Komisionerët Kundër Diskriminimit

- Të sigurohet mbledhja më e mirë e të dhënave dhe publikimi (përveç Serbisë).
- Të organizohen fushata vetëdijesuese lidhur me diskriminimin me bazë gjinore përkthazi me të drejtat e punëtorëve, mekanizmat e dëshmipërblimit dhe punën e Komisionerit.
- Të bashkëpunohet me sindikatat e punëtorëve, OSHC-të dhe Inspektoratin e Punës në identifikimin dhe ndjekjen e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore.
- Të rritet shtrirja e komisionerëve në çdo vend, veçanërisht në zonat rurale.

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 parashtron ankesën, organi të cilit i drejtohet ankesa dhe ndihmës së ofruar juridike për monitorimin më të mirë të shkeljeve. Të regjistrohet diskriminimi i shumëfishtë bazuar në baza të mbrojtura, si gjinia dhe mosha, aftësia, përkatësia etnike dhe seksualiteti.
- Të sigurohen politikat kundër diskriminimit me bazë gjinore dhe mundësi të barabarta dhe të njëjtat të zbatohen.
- Të ofrohen trajnime për të gjithë përfaqësuesit e sindikatave lidhur me kornizën ligjore që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën.
- Të bashkëpunohet me institucionet përkatëse dhe OSHC-të për të organizuar fushata informuese që informojnë punëtorët për kornizën ligjore që ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore dhe punën. Të bashkëpunohet me organizata me përvojë të të drejtave të grave për një shtrirje më efektive që synon veçanërisht gratë punonjëse.
- Të ndërmerren fushata publike për të ngritur më tej vetëdijen e njerëzve, që të kuptojnë dhe 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 organizatat për të drejtat e grave për të planifikuar një shtrirje efektive.
- Të sigurohen materiale edukative për punëtorët që shpjegojnë se çfarë është diskriminimi me bazë gjinore në punësim, si manifestohet, çfarë mekanizmash mbrojtës ekzistojnë dhe adresat e kontaktit të institucioneve kompetente që ofrojnë këshilla.
- Të sigurohet ndihmë juridike për njerëzit që mendojnë të raportojnë diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën në një mënyrë të arritshme dhe të ndjeshme.
- 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 bashkëpunimi ndërmjet rrjetit ekzistues dhe të larmishëm të OSHC-ve të përfshira në përpjekjet kundër diskriminimit, strategjitë bazuar në këtë hulumtim dhe mësimet e nxjerra, si dhe prioritizimi i përpjekjeve të avokimit dhe ngritjes së vetëdijes drejt adresimit të diskriminimit me bazë gjinore në punë; të koordinohen përpjekjet drejt efikasitetit, efektivitetit dhe përdorimit të mençur të burimeve të kufizuara.
- Të vazhdohet bashkëpunimi me aktorë të tjerë për të organizuar fushata vetëdijesimi për të rritur njohuritë e grave dhe burrave lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në punë, si dhe institucionet dhe procedurat përkatëse për të kërkuar dëmshpërblim për shkeljet e të drejtave.
- Të synohen veçanërisht njerëzit nga grupet etnike minoritare, personat LGBTQI+ dhe PAK për t'i informuar për të drejtat e tyre; të përkrahen në raportimin dhe kërkimin e drejtësisë për rastet e diskriminimit me bazë gjinore..
- Përveç ndihmës juridike, të ofrohen këshillime psikologjike për personat e ekspozuar ndaj diskriminimit në bazë gjinore, veçanërisht mobingut dhe ngacmimit seksual.
- Të vazhdohet të kontribuohet në krijimin e përvojës gjyqësore dhe/ose të praktikës gjyqësore, sipas rëndësisë për vendin, lidhur me diskriminimin me bazë gjinore në punë, duke ofruar ndihmë juridike dhe procese gjyqësore strategjike.
- Të monitorohet rregullisht puna e institucioneve përgjegjëse për trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore lidhur me punën për t'u siguruar që detyrat e tyre të kryhen në mënyrë efikase dhe të drejtë. Të dokumentohen përvojat dhe të përdoren ato për të informuar avokimin për reagim të përmirësuar.
- Të parashtrohen më shumë ankesa zyrtare pranë institucioneve përkatëse kur ato nuk përmbushin përgjegjësitë e tyre ligjore.
- Të merret parasysh kërkimi, dokumentimi dhe sjellja e rasteve në emër të grupeve të personave që kanë përjetuar diskriminim ("paditë gupore") në vendet ku kjo është e mundur.
- Të bashkëpunohet për të rritur vetëdijesimin në mesin e financuesve në lidhje me rolin e rëndësishëm të organizatave për të drejtat e grave në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën, duke përfshirë rëndësinë e lidhjes së ndihmës juridike konfidenciale me këshillimin psikologjik në raste të ndjeshme dhe mbajtjen e institucioneve përgjegjëse përmes ofrimit të ndihmës juridike, drejt sigurimit të burimeve të mjaftueshme për këtë punë.

Për Odat Ekonomike

- Të organizohen trajnime mbi diskriminimin me bazë gjinore në vendin e punës për anëtarët e Odës, duke përfshirë format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore dhe mënyrën se si ato mund të prezantojnë politika dhe mekanizma që ofrojnë mbrojtje kundër diskriminimit të tillë në vendet e tyre të punës.

Bashkëpunimi ndërmjet aktorëve

- Të vazhdohet me organizimin e fushatave të përbashkëta informuese për të ndihmuar personat që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në lidhje me punën për të kuptuar kornizën ligjore aktualisht komplekse dhe të paqartë. Të përmirësohet vetëdijesimi lidhur me zbatimin e sanksioneve, dëmshpërblimeve dhe korrigjimeve.
- Veçanërisht në ministri: Të rriten alokimet buxhetore për zbatimin e legjislacionit për diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën, duke përfshirë burimet për ngritjen e kapaciteteve të duhura të institucioneve përgjegjëse dhe stafin e mjaftueshëm për zbatimin e kornizës ligjore.
- Të bashkëpunohet me odat ekonomike dhe shoqatat e punëdhënësve për të organizuar fushata trajnimi dhe informimi që synojnë punëdhënësit në lidhje me të drejtat e

punonjësve përkitazi me diskriminimin me bazë gjinore në të gjitha format e tij. Të mbështeten punëdhënësit që të përfshijnë parimet e mosdiskriminimit në rregulloren e punës, manualët e politikave dhe aktet e tjera të brendshme, si dhe të krijojnë dhe promovojnë procedura të qarta për raportimin e rasteve të diskriminimit. Të inkurajohen dhe/ose të kërkohen punëdhënësit të postojnë në vendet e punës informata se çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore dhe si ta raportojnë atë.

- Të postohen dhe qarkullohen informata në hapësira publike për diskriminimin me bazë gjinore dhe të drejtat e punëtorëve sipas kornizës ligjore, për të garantuar që punëtorët të kenë qasje në informata për të drejtat e tyre.
- Të bashkëpunohet për të transformuar normat, marrëdhëniet dhe stereotipat gjinore që kontribuojnë në diskriminimin me bazë gjinore si një faktor themelor, duke përfshirë përmes institucionalizimit të kurrikulave që zhbëjnë rolet dhe stereotipat tradicionale gjinor; të ndërmerren përpjekje të përbashkëta për rritjen e vetëdijesimit; dhe të angazhohen mediet në transformimin e normave dhe stereotipave gjinorë, siç përcaktohet në Planin e Veprimit Gjinor III të BE-së.

BURIMET E CITUARA

- Agjencia për Barazi Gjinore, BeH, "Raporti Periodik i CEDAW për BeH", 2018, në: https://arsbih.gov.ba/wpcontent/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvestaj-za-BiH_Nacrt.pdf.
- Agjencia për Barazi Gjinore, *Hendeku Gjinor i Pagave në Kosovë*, Kosovë, 2020, në: [https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/ABGJ%20HENDEKU%20GJINOR%20N%C3%8B%20PAGA%20RKS%20%20_compressed%20\(1\).pdf](https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/ABGJ%20HENDEKU%20GJINOR%20N%C3%8B%20PAGA%20RKS%20%20_compressed%20(1).pdf)
- Agjencia për Statistika e BeH, *Statistikat Demografike dhe Sociale*, BeH, 2022, në: https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2022/LAB_00_2021_Y1_1_BS.pdf.
- Ahmed, D., dhe Bulmer, E. për "International IDEA", Klauzolat e Kufizimit, Strömsborg, 2017, në: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/limitation-clauses-primer.pdf>.
- Arqimandriti, M., Llubani, M., Çoku, O., Hoxha, E., *Diskriminimi me Bazë Gjinore dhe Puna në Shqipëri*, Shqipëri, Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim, 2019, në: https://www.gadc.org.al/media/files/upload/GBD%20Labour%20Albania_AL.pdf.
- Babović, M., *Indeksi i barazisë gjinore për Republikën e Serbisë, Serbi*, Njësia për Përfshirje Sociale dhe Ulje të Varfërisë, Qeveria e Republikës së Serbisë, 2018.
- Banjska, I., Rrahmani, G., Farnsworth, N., *Arritja e ekuilibrit*, Kosovë, Rrjeti i Grave të Kosovës, 2016, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201554.pdf>.
- Berisha, A., Farnsworth, N., Hoti, D., *Nga Fjalët në Vepra? Monitorimi i reagimit institucional ndaj dhunës me bazë gjinore në Kosovë*, Rrjeti i Grave të Kosovës, 2017, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20180312142859978.pdf>.
- Böök, B., Burri, S., Senden, L. dhe Timmer, A., *Analizë krahasuese e të drejtës për barazi gjinore në Evropë, 2020*
- Chopin, I. dhe Germaine, C., *Analizë krahasuese e të drejtës për mosdiskriminim në Evropë 2017, Komisioni Evropian*, 2017, në: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/36c9bb78db01-11e7-a506-01aa75ed71a1/language-en>.
- COFACE, [Vlerësimi i pakos së Komisionit Evropian për Ekuilibrin Punë-Jetë, 2017.
- Craig, P. and Gráinne de Búrca, *E drejta e BE-së: Teksti, Rastet dhe Materialet*, Botimi i pestë, 2011.
- Cleff le Divellec, S. dhe Miller, K. për RrGK-në, "Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me ligjet e BE-së mbi barazinë gjinore", RrGK, 2017, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20171108105226128.pdf>.
- Čolaković M. et al., "Mbrotjtja ligjore ndaj diskriminimit në Bosnje dhe Hercegovinë" në Mbrotjtjen Ligjore ndaj Diskriminimit në Evropën Juglindore: Studim Rajonal, Qendra për SEELS], 2016, në: <http://www.seelawschool.org/pdf/Book-Legal-Protection-Against-Discrimination-SEE.pdf>.
- Commission of the European Communities, Komisioni për Komunitete Evropiane, "Dokument informues për përgatitjen e Vendeve të Asociuara të Evropës Qendrore dhe Lindore për Integrim në Tregun e Brendshëm të Bashkimit" (COM(95) 163), 2019, në: https://www.cvce.eu/en/obj/white_paper_on_the_preparation_of_the_associated_countries_of_central_and_eastern_europe_for_integration_into_the_internal_market_of_the_union_com_95_163_enf3207cf5-df8b-475a-bd06-6fc7d80b0c9e.html.
- Këshilli i Evropës (Komiteti i Konventës për Krime Kibernetike), "Zbatimi i nenit 13 të Konventës së Budapestit nga palët dhe vëzhguesit: Studim krahasues, Strasbourg", 2016, at: <https://rm.coe.int/0900001680651690>.
- _____, "Direktiva 2000/43/EC e 29 qershorit 2000 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave, pavarësisht nga prejardhja racore apo etnike", 2000, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>.
- _____, "Direktiva 2004/113/EC për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve", 2004, në: https://eur-lex.europa.eu/përmbytje_ligjore/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 burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (e ndryshuar)", 2006, në: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>.
- _____, "Direktiva 2010/18/EU e 8 marsit 2010 për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë të rishikuar për pushimin prindëror të lidhur nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe për shfuqizimin e Direktivës 96/34/EC (Tekst me rëndësi rëndësi për EEA), 2010, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1551092004220&uri=CELEX:32010L0018>.

- _____, "Direktiva 2010/41/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 7 korrikut 2010 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në cilësinë të vetëpunësuarëve dhe për shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 86/613/EEC", 2010, në: <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 të burrave dhe grave në çështjet e sigurimeve shoqërore", 1978, në: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1978/7/oj> .
- _____, "Direktiva 97/81/EC e 15 dhjetorit 1997 në lidhje me Marrëveshjen Kornizë për punën me orar të pjesshëm të lidhur nga UNICE, CEEP dhe ETUC", 1997, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31997L0081> .
- _____, "Direktiva 92/85/EEC për vendosjen e masave për të inkurajuar përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtorëve që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer fëmijët me gji", 1992, në: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> .
- Dan, A., Vrbaški, S., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe Puna në Serbi*, Beograd, Fondacioni "Kvinna till Kvinna", 2019, në: <https://kvinnatillkvinna.org/wp-content/uploads/2019/04/GBD-Labor-Serbi-2019-0402-FINAL.pdf> .
- Demokracia për Zhvillim (D4D), *Ndryshimi i paradigme: Barazia përmes lejes prindërore, Prishtinë*, 2017 në: <https://d4d-ks.org/wp-content/uploads/2017/12/D4D-PI-13-SHQ-WEB.pdf>
- Projektligji për zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve në punë në FBeH, 2015, në: https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:BIH,2015 .
- Ekonomi, M., Sala, V., Mandro A., Gjermani, E., Duka, R., Lena, O., *Pabarazita Gjinore në Pagë në Shqipëri, Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim*, 2013, në: http://idmalbania.org/wp-content/uploads/2014/10/empowering_albanian_rural_woman_economic_and_social_perspectives_2010.pdf .
- English, K. dhe Stapleton A., *Doracaku për të drejtat e njeriut: udhëzues praktik për monitorimin e të drejtave të njeriut*, 1995.
- Komisioni Evropian, Përfaqësues i Lartë i Bashkimit për Punë të Jashtme dhe Politika të Sigurisë, "Barazia gjinore dhe fuqizimi i grave: Transformimi i Jetës së Vajzave dhe Grave përmes Marrëdhënieve të Jashtme të BE-së 2016-2020", Dokumenti i Punës së Stafit të Përbashkët, SWD, 2015, Bruksel, 21.9.2015, në: <https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/staff-dokument-pune-gjini-2016-2020-20150922-en.pdf> .
- _____, Përfaqësues i Lartë i Bashkimit për Punë të Jashtme dhe Politika të Sigurisë, "Së bashku drejt një bote gjinore të barabartë: agjendë ambicioze për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave në veprimin e jashtëm të BE-së", Komunikim i përbashkët për Parlamentin Evropian dhe Këshillin, JOIN(2020), 17 finale, Bruksel, 25.11.2020, në: <https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final-en.pdf> .
- _____, "Opinion për aplikimin e Shqipërisë për anëtarësim në Bashkimin Evropian, Dokumenti i Punës i Stafit të Komisionit", Raport Analitik, SEC (2010) 1335.
- _____, "Një perspektivë e besueshme e zgjerimit dhe angazhimi i avancuar i BE-së me Ballkanin Perëndimor", 2018 .
- Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut dhe Këshilli i Evropës, *Doracak për të drejtën evropiane të mosdiskriminimit*, 2018, në: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_ENG.pdf .
- "European Equality Law Network," Nuk ka ndryshime në raportimin të organi i barazisë CPAD dhe të Avokati i Popullit, Faqja e internetit e EELN", 2018, në: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4600-fyr-macedonia-n-ochanges-në-raportimin-tek-organi-i-barazisë-cpad-dhe-tek-ombudsperson-pdf-148-kb> .
- Rrjeti Evropian i ekspertëve ligjorë në barazi gjinore dhe mosdiskriminim, *Analizë krahasuese e të drejtës së barazisë gjinore në Evropë*, 2017, Komisioni Evropian, 2017, në: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4553-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe2017-pdf-847-kb> .
- ECJ, C-13/94 P v S and Cornwall County.
- _____, C-43/75 Defrenne.
- _____, C-117/01 K.B. v N.H.S.
- _____, C-147/08 Römer.
- _____, C-170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz, 1986.
- _____, C-423/04 Sarah Margaret Richards kundër Sekretarit të Shtetit për Punë dhe Pensione.
- Fraczek, S., Huszka, B. dhe Körtvélyesi, Z., "Roli i të drejtave të njeriut në veprimin e jashtëm të BE-së në Ballkanin Perëndimor dhe në Turqi", Komisioni Evropian, 2016, në: <http://www.fp7-frame.eu/wp-content/uploads/2016/09/Deliverable-6.2.pdf> .
- Gaćanica, L., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Bosnje dhe Hercegovinë, Asambleja Qytetare e Helsinkit Banja Luka, Banja Lukë*, 2019, në: <http://hcnl.org/wp-content/uploads/2019/05/GENDER-BASEDDISCRIMINATION-AND-LABOUR-IN-BOSNIA-AND-HERZEGOVINA-FINAL.pdf> .

- _____, *Mbrojtja e të drejtave të punëtorëve gra në Bosnje dhe Hercegovinë: Analizë e aktgjykimeve dhe e ndihmës juridike në fushat e marrëdhënies së punës me fokus në diskriminimin me bazë gjinore*, 2021, në dispozicion në gjuhët BKS në: http://unitedwomenbl.org/wpcontent/ngarkime/2021/05/Analiza-presuda-u-oblasti-radnih-odnosa_FINAL-WEB.pdf .
- _____, *Pozita socio-ekonomike e lezbikeve, homoseksualëve, biseksualëve, transgjignorëve dhe interseksualëve në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2021, në: <https://soc.ba/site/wp-content/uploads/2021/06/Socio-ekonomski-polozaj-LGBTI-osoba-u-BiH-web.pdf> .
- Hashani, G. & Reznqi, A. për Institutin e Kosovës për Drejtësi (IKD), *(Pa)drejtësia dhe diskriminimi me bazë gjinore në marrëdhëniet e punës, 2021*
- Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut (2020). *Raport special për gjendjen me të drejtat e njeriut gjatë COVID-19, 2020*.
- Hille P. dhe Knill, C., 2006, "Është burokraci, budalla: Implementimi i *Acquis Communautaire* në vendet kandidate të BE-së, 1999-2003", 2006, 7(4) *Politika e Bashkimit Evropian* 531.
- IDEAS Research and Development Center, "Gjetjet e studimit rreth statusit të personave LGBT+ në tregun e punës, Fleta e të dhënave", 2018, në: <https://www.dijalog.net/wp-content/uploads/2018/10/LGBT-raduradu.pdf> .
- IMPAQ International për USAID-in në Kosovë, *Vlerësimi gjinor, LGBTI dhe i personave me aftësi të kufizuara, Prishtinë*.
- ILO, Kushtetuta.
- ILO, Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin 1919 (Nr. 190).
- INSTAT, UNWomen, WomenCount, *Gratë dhe Burrat në Shqipëri 2021*, 2021, në: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20albania/attachments/publications/2021/06/women%20and%20men%20në%20shqipëri%202021.pdf?la=en&vs=2434> .
- Instat, *Anketa e Forcave të Punës*, Shqipëri, 2021, në: <http://www.instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/pun%C3%ABsimi-dhe-papun%C3%ABsia/#tab2> .
- Jelic, I., *Raporti i Vendit: Barazia Gjinore Mali i Zi*, Komisioni Evropian, 2017, në: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4360-montenegro-country-report-gender-equality-2017-pdf-137-mb>.
- Krstić, I., "Raporti për Serbinë: Mosdiskriminimi", 2021 .
- _____, "Raporti për Serbinë: Barazia gjinore", 2021 .
- Kočoska, E., Shavreski, Z., Jovanova V., dhe Lazovski, V., *Analizë e gjendjes së personave me aftësi të kufizuara fizike në Republikën e Maqedonisë*, 2017, në: <https://mhc.org.mk/wpcontent/uploads/2017/11/Analysis-of-the-situation-of-people-with-physical-disabilities-in-the-Republicof-Macedonia.pdf>.
- Komar, O., *Indeksi i barazisë gjinore në Mal të Zi – 2019*, MONSTAT, 2019, në: https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf
- Komar, O., Šćepanović, A., Glomazić M., Šuković, D., *Diskriminimi me bazë gjinore dhe puna në Mal të Zi*, Mali i Zi, Women's Rights Centre, 2019, në: http://womensrightscenter.org/files/documents/1557742198_Mali_i_Zi%20raport_%20përfundimtar%20eng%20version.pdf .
- Komar, O., Mihailović I., Raičević M., Pejović Eraković M., Mašanović B., Women's Rights Centre, 2021, në: https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD_in_Labour_in_Montenegro.pdf.
- Kostić-Mandić, M., "Raporti për Malin e Zi: Mosdiskriminimi", 2020.
- _____, "Raporti për Malin e Zi: Mosdiskriminimi", 2021.
- Ajencia e Statistikave të Kosovës, *Anketa e Fuqisë Punëtore TM1 2021*, Kosovë, 2021, në: <https://ask.rks-gov.net/media/6355/lfs-q1-2021.pdf> .
- Krstić, B., "Raporti për Maqedoninë e Veriut: Mosdiskriminimi", 2021 .
- _____, "Raporti për Maqedoninë e Veriut: Barazia gjinore" 2021.
- Kotevska, B., "Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ri i miratuar", 2019 .
- Knill, C., "Politikat Evropiane: Ndikimi i Traditave Administrative Kombëtare", 1998, 18(1) *Journal of Public Policy*.
- _____, *Ligji për Policinë e Shtetit Shqiptar*, Neni 17/c, 1999, në: <https://www.refworld.org/pdfid/4c20cad92.pdf> .
- Lev Ivanov etj. al., *Efektiviteti, Proporcionaliteti dhe Dekurajimi*, 2012, E. & Central Eur. J. në Envtl. L. 11.
- Makkonen, T., *Doracaku evropian për të dhënat e barazisë*, Rishikimi i vitit 2016, Luksemburg, 2016, në: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd5d60a3-094d-11e7-8a35-01aa7501aa75> .
- Marjanović, D., *Vlerësimi i barrierave strukturore që pengojnë punësimin e grave*, UN Women, 2015.
- McGinnity, F. et. al., "Masat për luftimin e diskriminimit racor dhe promovimin e diversitetit në tregun e punës: Shqyrtim i dëshmive", 2021.
- Ministria për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave, *Raporti i dytë për zbatimin e Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)*, Mali i Zi, 2015.
- Korporata e Sfidave të Mijëvjeçarit, Kosovë - *Anketa e Fuqisë Punëtore dhe Shfrytëzimit të Kohës*, 2017, në: <https://data.mcc.gov/evaluations/index.php/catalog/205/study-description> .
- Monstat, *Anketa e Fuqisë Punëtore*, Mali i Zi, 2022, në: http://monstat.org/uploads/files/ARS/2021/2021/LFS%20release_2021.pdf .

Nikolić-Ristanovic, V., Čopić, S., Nikolić, J., Šaćiri, B., *Diskriminimi ndaj grave në tregun e punës në Serbi*, Shoqëria Viktimologjike e Serbisë, 2012.

Instituti Demokratik Kombëtar et. al., "Anketimi i Opinionit Publik nga NDI në Ballkan në lidhje me komunitetet LGBTI", 2015, në: <https://www.lgbti-era.org/sites/default/files/pdfdocs/LGBT%20Poll%202015%20Western%20Balkans%20NDI%20.pdf>.

Nikolski, D., *Hendeku gjinor i pagave në Maqedoni: Vlerësimi i dallimit ndërmjet punonjësve me pagë të ulët dhe atyre me pagë të lartë*, 2019, në: https://www.researchgate.net/publication/335560236_The_gender_pay_gap_in_North_Macedonia_Asplored_betessing.

Organizata për Bashkëpunim Ekonomik, *Barazia gjinore në punësimin në sektorin publik*, 2020, në: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/07811cb6-en/index.html?itemId=/content/component/07811cb6-en>.

OECD, *A është milja e fundit më e gjata? Përfitimet ekonomike nga barazia gjinore në vendet nordike*, në: <https://www.oecd.org/employment/is-the-last-mile-the-longest-economic-gains-from-gender-equality-in-nordic-countries-9789264300040-en.htm>.

OSBE dhe ODIHR, *Vështrim i përgjithshëm i legjislacionit kundër diskriminimit në Ballkanin Perëndimor*, 2013, në: <https://www.osce.org/odihr/117801?download=true>.

Plata.ba, *Pagat në Bosnje dhe Hercegovinë*, 2021, në: <https://www.plata.ba/en/plate-u-zemlji>

Qirushi, K., "Parimi i Mos-diskriminimit për arsye gjinore në vendin e punës – Vlerësimi i Legjislacionit Shqiptar nëpërmjet Standardeve të BE-së", 2018 (5), Revista Juridike Shqiptare, në: <https://www.lawjournal.al/sites/default/files/Shtylla%203%20-%20RJSH%205%20ALB.pdf>

Qosaj-Mustafa, A., Berisha, A., Farnsworth, N., Banjska, I., *Ngacmimi seksual në Kosovë*, Prishtinë, RrGK, 2016, në: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160224112147815.pdf>

Zyra për Statistika e Serbisë, *Anketa për fuqinë punëtore*, Serbi, 2022, në: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G20225682.pdf>.

Ryan, D. për RrGK, "Më shumë zgjedhje përmes politikave miqësore për familjen, Raport analitik i Kosovës", 2021.

Šimonović Einwalter, Tena. dhe Selanec, Goran, "Përafrimi i Ligjit për Ndalimin e Diskriminimit me *acquis* të BE-së", Sarajevë, 2015, at: <http://eu-monitoring.ba/en/alignment-of-the-law-on-prohibition-of-discrimination-with-the-eu-acquis-expert-analysis-on-alignment/>.

Simonida Kacarska, "Humbja e të drejtave gjatë rrugës: Liberalizimi i vizave BE-Ballkani Perëndimor" në Jelena Džankić et al., "Evropianizimi i qeverisjes së qytetarëve në Evropën Juglindore", Routledge, 2016.

Sverdrup, U., "Zbatimi" in Graziano, P. and Vink, M. (eds), *Evropianizimi: Agjendat e reja hulumtuese*, Palgrave", 2008.

Simovic-Zvicer, V., "Raporti për Malin e Zi: Barazia gjinore", 2021.

Enti Shtetëror për Statistikë, *Tregu i Punës*, Maqedonia e Veriut, 2022, në: https://www.stat.gov.mk/pdf/2022/2.1.22.05_mk.pdf.

Stopić, J., Tadžić, J., Petković, N., *Të jesh LGBTI në Evropën Lindore: Raporti për Serbinë*, UNDP, 2017.

Tamindžija B., Aleksić S., Musiolek B., *Profili i shtetit: Serbia. Fushata me rroba të pastra*, 2017, në: <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/serbia>.

Zyra për Statistika e Republikës së Serbisë, *Statistikat gjinore*, n.d., në: <https://www.stat.gov.rs/en-us/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova/20210129-zene-i-muskarci/>.

Think for Europe Network (TEN), *Ballkani Perëndimor dhe COVID-19, Efektet në qeverisjen e mirë, sundimin e ligjit dhe shoqërinë civile*, 2020, at: <https://cep.org.rs/wp-content/uploads/2020/07/The-WB-and-the-COVID-19.pdf>.

UNDP & INSTAT, *Romët dhe Egjiptianët në Shqipëri: Një profil socio-demografik dhe ekonomik i bazuar në Censusin e vitit 2011*, 2015, në: http://www.al.undp.org/content/dam/albania/docs/Census%202011%20Profili%20i%20Romëve%20an_d%20Egjiptianët%20përfundimtar.pdf.

Winter, B. "Ekonomia Politike e martesave të të njëjtit seks: një kritikë feministe", Routledge, 2021.

Banka Botërore, SEE Jobs Gateway, bazuar në të dhënat e ofruara nga zyrat kombëtare të statistikave dhe Eurostat, 2017, në: <https://www.seejobsgateway.net/>.

Zaric, D. & I. Mihajlovic për Sindikata e Mediave të Malit të Zi, *Barazia përmes drejtësisë: rastet e diskriminimit ndaj grave në lidhje me punën*, 2021.

Žarković-Rakić, J., dhe Vladislavljević, M., *Qasja e grave në mundësitë ekonomike në Serbi*, Banka Botërore, 2016, në: http://sociojalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/11/Womes-Qasja_në_mundësitë_ekonomike_në_Serbi.pdf.

Zavitan M., "Kushtet e punës në kiosqe", Bosnje dhe Hercegovinë, Karike, 2018, në: <http://karike.ba/uslovirada-u-trafikama-znala-sam-se-vratiti-s-kraja-ulice-kako-bih-otisla-u-toalet/>.

SHTOJCAT

Shtojca 1. Metodologjia

Në këtë shtojcë jepen hollësi të mëtejshme lidhur me metodologjinë e hulumtimit.¹ Për të adresuar pyetjet kërkimore të theksuara në pjesën e hyrjes, në këtë hulumtim u përdorën metoda të përziera: analiza e kornizës përkatëse ligjore; shqyrtimi i 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, ndërgjegjësimin dhe përvojat e tyre me diskriminimin me bazë gjinore në punë; dhe një anketë anonime në internet me gra dhe burra. Ky seksion ofron hollësi të mëtejshme lidhur me metodologjinë. Kjo pjesë ofron hollësi të mëtejme rreth metodologjisë.

Termet kyç 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 kyç të hulumtimit u përkufizuan dhe u operacionalizuan si në vijim. "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 pa 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 (gjininë) shoqërore të personave dhe jo në seksin e tyre biologjik. Përkufizimi i këtyre termave nuk është përfshirë në anketë për shkak të shqetësimeve se kjo do të mund t'i pengonte grupet e caktuara që t'i përgjigjen anketës. "Diskriminimi me bazë gjinore" u përkufizua ashtu që të përfshijë diskriminimin që prek personat për shkak të gjinisë së tyre.

Analiza ligjore

Përmes analizës ligjore është shqyrtuar dhe vlerësuar legjislacioni aktual kundër diskriminimit në secilin vend, duke përfshirë çdo mangësi në harmonizimin e legjislacionit me *acquis* të BE-së (veçanërisht me "*acquis* 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, ligjet dhe legjislacioni sekondar/politikat. Në temat 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 kornizën ligjore? Cilat janë institucionet përkatëse dhe përgjegjësitë e tyre? Në publikimin e dytë gjithashtu janë shqyrtuar ndryshimet në kornizën ligjore që nga vitit 2018.

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

¹Kjo shtojcë dhe shtojcat e tjera janë marrë drejtpërdrejt nga RrGK, *Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë*, por janë përshtatur pak sipas hulumtimit rajonal.

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 hulumtimit paraprak. Të gjeturat përkatëse të këtij hulumtimit janë inkorporuar dhe janë përmendur brenda këtij raporti

Mbledhja e të dhënave

Ekipi hulumtues synoi të mbledhte të dhëna në lidhje me rastet e diskriminimit në punë për periudhën 2008-2020, të ndara sipas gjinisë, nga të gjitha institucionet përkatëse: policia, prokuroria, gjykatat, IAP-t, inspektoratet e punës, sindikatat dhe ofruesit e ndihmës juridike, specifike për secilin vend ndër të tjera. Këtu përfshihet edhe dërgimi i kërkesave të këto institucione për të dhëna zyrtare dhe përcjellja për përgjigje. Siç theksohet në raport, institucionet mbanin shumë pak ose aspak të dhëna në lidhje me pyetjet kërkimore.

Anketa

Ekipi hulumtues synoi të mbledhë të dhëna 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. Për publikimin e dytë të këtij hulumtimi, anketa u ndryshua paksa për të hequr pyetjet e identifikuar si problematike gjatë anketës së parë, si dhe për të shtuar pyetjet në lidhje me pandeminë COVID-19. Shtojca 3 përfshin instrumentin origjinal dhe të rishikuar të anketës. Partnerët bashkëpunuan për të krijuar dhe kontrolluar anketën përmes interneti në gjuhët vendore (shqipe, boshnjake, maqedone, malazeze, serbe dhe angleze). Reaktor – Hulumtimi në Veprim (Maqedonia e Veriut) e krijoi dhe e administroi atë duke përdorur "Lime Survey". Anketa u promovua gjerësisht, duke përfshirë mediat, mediat sociale, përmes institucioneve publike si dhe përmes postës elektronike. Ajo ishte e hapur nga data 29 tetor 2018 deri më 10 janar 2019 për anketën e parë dhe nga data 26 mars deri më 17 qershor 2021 për anketën e dytë. Për informata demografike rreth të anketuarve, shihni Shtojcën 2.

Intervistat

Në total, partnerët realizuan 323 intervista me institucionet përgjegjëse për zbatimin e kornizës ligjore përkatëse në vitin 2018 dhe 301 në vitin 2021 lidhur me njohuritë, qëndrimet dhe përvojat e tyre në trajtimin e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore deri më sot. Këtu përfshihen zyrtarë policorë, prokurorë, gjyqtarë të gjykatave civile, gjyqtarë të gjykatave penale, inspektorë të punës, ofrues të ndihmës juridike dhe përfaqësues të Avokatit të Popullit (shih Tabelën 12). OSHC-të e intervistuar përfshinin organizata që përfaqësojnë interesat e personave për të cilët supozohej se mund të përballeshin me forma të shumta diskriminimi, siç janë personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTQIA+ dhe grupet etnike të pakicave. Ekipi përdori mostrimin me variacion për të përzgjedhur një gamë të shumëllojshme të të intervistuarve me gjini, përkatësi etnike dhe vendndodhje gjeografike të ndryshme. Sipas kërkesës, mund të ofrohen hollësi shtesë.

Tabela 12. Numri i respondentëve sipas institucionit dhe vendit

Respondenti	Shqipëri		BeH		Kosovë		Mali i Zi		MV		Serbi		Total	
Viti	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Policë	14	13	0	0	32	25	3	4	0	0	0	0	49	43
Prokurorë	2	6	0	0	13	7	3	4	2	0	0	0	20	17
Gjyqtarë të gjykatave penale	5	4	0	1	13	9	0	4 ²	0	0	0	0	18	16

²Kjo i referohet gjykatave më të larta dhe jo gjykatave penale.

Tabela 12. Numri i respondentëve sipas institucionit dhe vendit														
Respondenti	Shqipëri		BeH		Kosovë		Mali i Zi		MV		Serbi		Total	
Gjyqtarë të gjykatave civile	0	2	2	4	13	8	10	10	2	2	0	11	27	37
Inspektorë të Punës	5	6	2	1	7	7	2	2	1	2	0	0	17	18
Institucioni i Avokatit të Popullit	2	5	1	2	7	4	1	0	1	1	0	0	12	12
Sindikata	7	4	5	5	3	3	3	2	2	0	1	2	21	15
OSHC	10	17	14	11	14	11	6	6	3	3	11	4	58	52
Institucione qeveritare	2	7	0	4	0	10	8	0	0	0	3		13	18
Avokatë dhe ofrues të ndihmës juridike	2	2	3	3	0	3	6	0	0	0	4		15	7
CPD	3	4	0	0	0	-	0	0	1	1	0	1	4	6
Institucione tjera	0	5	9	3	0	-	0	0	3	0	0	2	12	10
Përfaqësues biznesesh/Oda e Tregtisë		6	0	0		1		1		1	0	4		13
Persona që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore	13	8	15	16	6	0	15	0	1	0	7	7	57	31
Total	65	89	51	50	108	88	57	33	16	10	26	31	323	301

Pavarësisht përpjekjeve, hulumtuesit kishin vështirësi të identifikonin burra, persona me aftësi të kufizuara, persona LGBTQI+, ose persona nga grupet etnike të pakicave që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore, të cilët ishin të gatshëm të intervistoheshin. Në përgjithësi, raportimi i ulët i diskriminimit me bazë gjinore, së bashku me nivelin e ulët të njohurive lidhur me atë se çfarë veprimesh mund të përbëjnë këtë akt, përbënin pengesa për identifikimin e respondentëve të mundshëm për intervista të thelluara.

Analiza e të dhënave

Ekipi hulumtues i 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. Reaktor-Hulumtimi në Veprim kreu analizën statistikore të të dhënave të anketimit duke përdorur softuerin SPSS. Analiza u shqyrtua nga hulumtues të tjerë të ekipit. 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. Ekipi 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. Për më tepër, ekipi mendonte se raportimi i ulët i diskriminimit kishte të ngjarë të ishte i përhapur në një anketim familjar, duke marrë parasysh nivelin e supozuar 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 anonimiteti 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 kemi përdorur mostrimin rastësor, gjetjet nuk mund të përgjithësohen për të gjithë popullatën. Deduktimi statistikor nënkupton përgjithësimin e gjetjeve nisur nga një mostër për të gjithë popullatën, zakonisht duke përdorur teste të domethënies. Duke marrë parasysh që mostra e anketës ishte mostër që nuk përfshinte probabilitet dhe që deduktimi statistikor, mbështetur në konvencionet për vlerat "p" supozon ekzistencën e mostrimit që përfshin probabilitet, gjetjet të cilat referohen si "statistikisht domethënëse" duhet të interpretohen si sugjeruese, dhe jo përfundimtare ose e 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 vendeve të BP-së. Paragjykimi i përzgjedhjes së mostrës ekzistonte pasi që u përfshinë vetëm njerëzit që kishin qasje në internet dhe që e kishin parë mundësinë për të marrë pjesë në anketë, ndërsa një nëngrup i popullatës pa këtë qasje në internet u përjashtua sistematikisht, duke anuar vlerësimet e parametrave të regresionit "logit". Prandaj, përqindjet e raportuara nuk pasqyrojnë prevalencën e fenomeneve në mesin e popullsisë së përgjithshme; dhe variabiliteti i përvojave "të marra si mostër" mund të jetë i kufizuar. Të gjitha variablat u tabuluan në mënyrë të kryqëzuar me gjininë, jo vetëm sepse ky ishte variabli kyq, 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 më i lartë sesa 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). 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.

Në **Serbi**, sfidë kryesore ishte shkalla jashtëzakonisht e ulët e përgjigjes nga institucionet ndërsa Inspektoratet e Punës nuk u përgjigjën fare. Hulumtuesit u përballën me pengesa të mëdha në intervistimin e përfaqësuesve institucionalë. Kërkesat për intervista u shpërfillën, telefonatat ose u shpërfillën ose u ridrejtuan dhe e-maillet mbetën pa përgjigje. Megjithatë, duke u bazuar në informata nga burime të ndryshme, hulumtuesit hipotetizojnë se kishte të dhëna të mjaftueshme cilësore dhe sasiore për t'iu përgjigjur pyetjeve kërkimore dhe për të dhënë rekomandime, pavarësisht mungesës së zërave institucionalë.

Refleksiviteti

Anëtarët e ekipit hulumtues parashikojnë një shoqëri më të barabartë gjinore. Prandaj, ekipi hulumtues realizoi hulumtimin dhe analizoi rezultatet nga pozita e OSHC-ve që synojnë të çojë përpara barazinë gjinore. Kjo do të thotë se ekipi në disa raste të pakta dhe të rralla, zgjodhi të mos pasqyroste disa perspektiva që u paraqitën nga të intervistuarit. Për shembull, disa respondentë besonin se ligjet duhet të ishin në harmoni me "realitetin", domethënë me normat shoqërore akutale dhe jo të synojnë ndryshime të mëtejshme shoqërore, kulturore dhe ekonomike në drejtim të barazisë gjinore. Përkundrazi, ekipi 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. Rekomandimet pasqyrojnë këtë pikëpamje, me qëllim të përmirësimit të kornizës ligjore për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore. Ekipi pranon se arsimi, rritja e vetëdijes dhe ndëshkimet duhet patjetër të shoqërojnë këto ndryshime ligjore, me qëllim që ato të zbatohen në mënyrën e duhur. Rekomandimet pasqyrojnë këtë qëndrim dhe qasje të veçantë ndaj ndryshimit shoqëror.

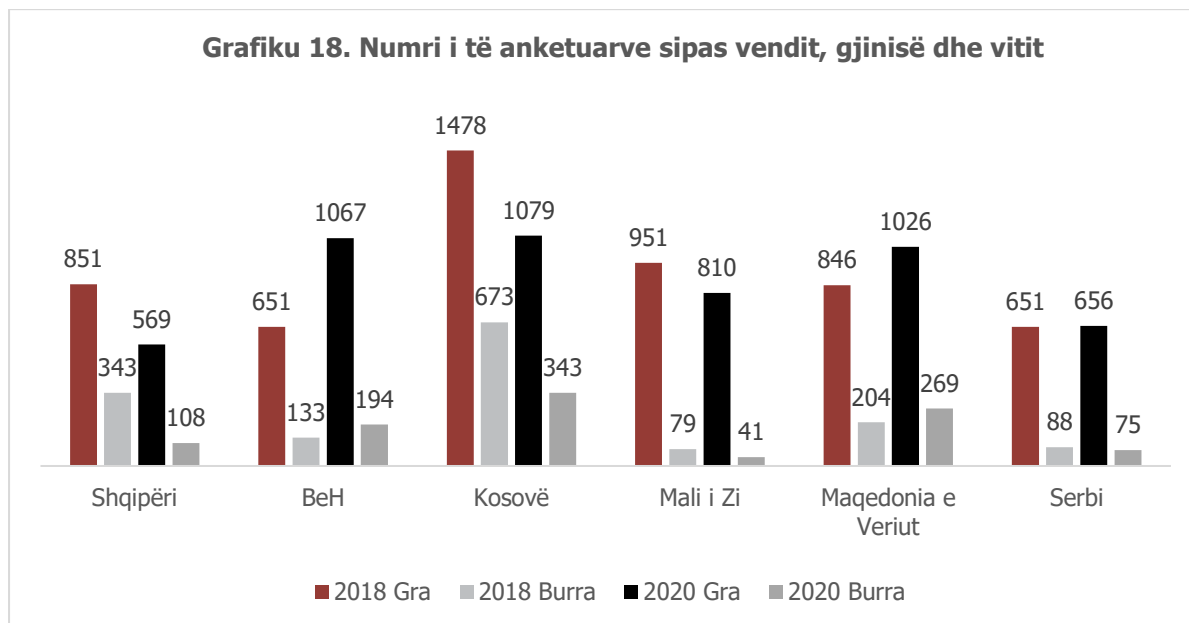
Gjithashtu, për sa i takon refleksivitetit, ekipit hulumtues iu dhanë udhëzime të kishte parasysh mënyrën se si prania dhe qasja e tyre gjatë intervistave mund të ketë ndikuar te gjetjet e hulumtimit dhe të vlerësonte ndonjë gabim të mundshëm. Në disa raste, fakti që hulumtueset ishin gra të reja mund 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 kishte për qëllim të përmirësojë vlefshmërinë e gjetjeve përmes triangulimit të burimeve të të dhënave (p.sh. qytetarë, institucione, OSCH, të dhëna statistikore), metodave dhe hulumtueseve. Shqyrtimi i gjetjeve nga anëtarët e grupit këshillues dhe kontrolli i pjesëmarrësve nga ekspertë të ndryshëm dhe palë të interesuara ishte dizajnuar ashtu që 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

Grafiku 18 ilustron numrin total të të anketuarve në anketën përmes interneti sipas vendit, gjinisë dhe vitit.



Të gjitha informatat tjera demografike në këtë Shtojcë u referohen të anketuarve që e kanë plotësuar anketën në internet të paktën 90%, përveç nëse theksohet ndryshe. Është e qartë se gratë ishin të mbipërfaqësuar në mesin e të anketuarve në të gjitha vendet, si në vitin 2018 edhe në vitin 2021. Mosbalancimi i lartë në aspektin gjinor, kufizoi mundësinë për të krahasuar përgjigjet e grave dhe burrave në anketë.

Tabela 13. Përqindja e totalit të të anketuarve sipas gjinisë dhe vendit				
	2018		2021	
	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	69%	31%	84%	16%
BeH	81%	19%	85%	15%
Kosovë	67%	33%	75%	25%
Mali i Zi	91%	9%	94%	6%
MV	83%	17%	79%	21%
Serbi	89%	11%	90%	10%

Tabela 14. N për të anketuarit që e kanë plotësuar 90% të anketës				
	2018		2021	
	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	649	293	314	66
BeH	445	102	574	109
Kosovë	859	420	511	170
Mali i Zi	572	57	410	25
MV	524	107	627	164
Serbi	482	59	438	46
Total	3531	1038	2874	580

Në vitin 2018, në **Kosovë**, **BeH** dhe **MV**, përqindja më e lartë e të anketuarve ishin moshat nga 30 deri në 39 vjeç. Në **Shqipëri**, përqindja më e lartë e të anketuarve ishin moshat nga 18 deri në 29 vjeç, në **Serbi** 40 deri në 49 vjeç dhe në **Mal të Zi** 30 deri në 39 vjeç për të anketuarat femra dhe 18 deri në 29 vjeç për të anketuarit meshkuj. Në vitin 2021, në **Shqipëri**, **Kosovë**, **Mal të Zi** dhe **MV**, përqindja më e lartë e të anketuarve ishin moshat nga 30 deri në 39 vjeç, ndërsa në **BeH** përqindja më e lartë ishte 50-59, dhe në **Serbi** 40-49 për gratë dhe 30-39 për burrat.

Tabela 15. Moshë e të anketuarve sipas gjinisë

2018												
	Shqipëri		BeH		Kosovë		Mali i Zi		MV		Serbi	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
18-29	38%	23%	15%	18%	30%	17%	29%	38%	36%	28%	25%	27%
30-39	26%	20%	42%	37%	34%	33%	36%	29%	38%	48%	31%	31%
40-49	17%	10%	27%	22%	21%	23%	25%	27%	17%	15%	32%	34%
50-59	9%	19%	14%	20%	13%	21%	8%	5%	6%	7%	10%	7%
60-69	6%	15%	2%	3%	3%	7%	2%	2%	1%	1%	1%	2%

2021												
	Shqipëri		BeH		Kosovë		Mali i Zi		MV		Serbi	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
18-29	20%	20%	12%	11%	22%	15%	17%	25%	19%	17%	25%	27%
30-39	40%	35%	35%	28%	31%	32%	40%	38%	38%	31%	31%	35%
40-49	25%	30%	35%	28%	25%	22%	31%	25%	28%	27%	33%	31%
50-59	14%	11%	38%	42%	17%	24%	11%	13%	12%	20%	11%	7%
60-69	1%	5%	14%	16%	4%	7%	2%	0%	3%	6%	0%	0%

Tabela 16. N për të anketuarit që e kanë plotësuar 90% të anketës sipas moshës

2018												
	Shqipëri		BeH		Kosovë		Mali i Zi		MV		Serbi	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
18-29	245	66	68	18	248	68	163	21	184	29	122	16
30-39	171	57	187	38	285	137	198	16	195	50	147	18
40-49	107	28	118	22	172	94	139	15	89	16	156	20
50-59	59	54	62	20	106	85	43	3	33	7	50	4
60-69	61	78	10	4	26	28	12	1	10	2	6	1

2021												
	Shqipëri		BeH		Kosovë		Mali i Zi		MV		Serbi	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
18-29	63	13	67	12	109	25	68	6	117	27	42	7
30-39	123	23	201	30	154	54	159	9	233	50	133	10
40-49	78	20	216	45	125	37	124	6	169	44	168	14
50-59	43	7	77	17	87	40	43	3	75	32	70	9
60-69	3	3	5	3	25	13	7	0	20	9	21	4

Tabela 17 tregon përqindjen e të anketuarve që jetojnë në zonat urbane sipas vendit dhe gjinisë. Shumica e të anketuarve në vitin 2018 dhe 2021 banonin në zona urbane.

Tabela 17. Përqindja e të anketuarve nga zonat urbane

2018				2021	
	Gra		Burra	Gra	Burra
Shqipëri	100%		100%	91%	76%
BeH	96%		96%	87%	84%
Kosovë	99%		97%	85%	71%
Mali i Zi	100%		100%	94%	96%
MV	95%		93%	92%	85%
Serbi	98%		92%	89%	89%

Tabela 18. N për të anketuarit nga zonat urbane që e kanë plotësuar 90% të anketës

2018			2021	
	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	642	290	286	50
BeH	426	96	500	91
Kosovë	840	399	435	121
Mali i Zi	549	54	387	24
MV	496	32	579	140
Serbi	458	55	391	41

Tabelat 19 dhe 20 tregojnë nivelin e arsimit të të anketuarve sipas gjinisë dhe vendit. Në përgjithësi, në vitin 2018, rreth 74% e të anketuarve kishin përfunduar universitetin (BA, MA, PhD) dhe 23% kishin arsim të mesëm ose atë profesional. Në vitin 2018, kategoria e tendencës për BeH, Mali i Zi dhe MV ishte diploma Bachelor, ndërsa për Kosovën ishte MA dhe/ose PhD ndërsa për Serbinë ishte e arsimit i mesëm, profesional ose i ulët. Për Shqipërinë, shumica e grave pjesëmarrëse kishin MA dhe/ose PhD, ndërsa te burrat kategoria e tendencës ishte arsimit i mesëm, profesional ose i ulët. Në vitin 2021, MA dhe/ose PhD ishte kategoria e tendencës për Shqipërinë, Kosovën dhe Serbinë, ndërsa për MV ishte BA dhe për BeH ishte arsimit i mesëm, profesional ose i ulët. Në Mali të Zi, shumica e grave kishin diplomë BA, ndërsa burrat kishin arsim të mesëm, profesional ose të ulët. Është e evidente se si mostra e burrave si shqiptarë edhe serbë në vitin 2021 ishte me pjesëmarrës më të arsimuar krahasuar me mostrën përkatëse të vitit 2018.

Tabela 19. Nivelet arsimore në mesin e të anketuarve në 2018 dhe 2021						
2018						
	Arsimi i mesëm, profesional ose i ulët		BA		MA dhe/ose PhD	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	20%	60%	27%	19%	54%	21%
BeH	24%	37%	41%	43%	35%	21%
Kosovë	13%	12%	43%	40%	44%	48%
Mali i Zi	25%	25%	51%	42%	24%	33%
MV	35%	41%	49%	38%	16%	21%
Serbi	36%	58%	27%	23%	36%	17%
2021						
	Arsimi i mesëm, profesional ose i ulët		BA		MA dhe/ose PhD	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	4%	26%	15%	17%	81%	58%
BeH	39%	53%	31%	22%	30%	25%
Kosovë	13%	15%	43%	31%	44%	54%
Mali i Zi	31%	40%	43%	28%	26%	28%
MV	29%	43%	48%	37%	26%	24%
Serbi	13%	12%	43%	40%	44%	48%

Tabela 20. N për anketuarit që e kanë plotësuar 90% të anketës sipas nivelit arsimor						
2018						
	Arsimi i mesëm, profesional ose i ulët		BA		MA dhe/ose PhD	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	119	75	118	42	348	62
BeH	107	37	160	31	53	14
Kosovë	110	49	366	167	379	203
Mali i Zi	144	14	287	24	136	19
MV	180	43	252	40	84	22
Serbi	180	36	128	14	180	36
2021						
	Arsimi i mesëm, profesional ose i ulët		BA		MA dhe/ose PhD	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	11	16	47	11	253	38
BeH	222	58	180	24	171	27
Kosovë	67	25	218	53	222	92
Mali i Zi	127	10	175	7	106	7
MV	152	48	308	88	167	28
Serbi	187	21	116	8	135	17

Informata për punësimin

Tabelat 21 dhe 22 ilustrojnë nëse ishin të punësuar të anketuarit, sipas gjinisë dhe vendit. Në vitin 2018, në të gjitha vendet përveç Shqipërisë, më shumë se 80% e pjesëmarrësve në anketë ishin të punësuar. Në vitin 2021, në të gjitha vendet ishin të punësuar më shumë se 80% e pjesëmarrësve në anketë.

Tabela 21. Statusi i punësimit të pjesëmarrësve në anketë								
	2018				2021			
	E punësuar		E pa punësuar		E punësuar		E pa punësuar	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	62%	61%	38%	39%	91%	88%	9%	13%
BeH	86%	93%	14%	7%	84%	86%	16%	14%
Kosovë	82%	95%	18%	5%	91%	88%	9%	13%
Mali i Zi	81%	86%	19%	14%	88%	96%	12%	4%
MV	80%	76%	20%	24%	88%	91%	12%	9%
Serbi	80%	82%	20%	18%	89%	83%	11%	17%

Tabela 22. N për anketuarit që e kanë plotësuar 90% të anketës sipas statusit të punësimit								
	2018				2021			
	E punësuar		E pa punësuar		E punësuar		E pa punësuar	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	402	177	243	115	282	56	29	8
BeH	373	94	61	7	473	92	85	14
Kosovë	696	400	152	19	438	161	66	8
Mali i Zi	446	48	106	8	354	24	47	1
MV	393	81	100	25	540	149	77	14
Serbi	373	46	94	10	376	38	48	8

Sa i përket posteve të të anketuarve të punësuar, mostra e Shqipërisë në vitin 2021 ndryshon në mënyrë substanciale nga ajo e vitit 2018, ku përqindja e atyre në poste të nivelit fillestar është dukshëm më e vogël në vitin 2021. Ndryshime të ngjashme ekzistojnë edhe në mostrën për MV por ishin më pak të theksuara.

Tabela 23. Postet e të anketuarve						
	2018					
	Nivel fillestar		Nivel i mesëm		Niveli i lartë	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	41%	52%	41%	37%	17%	11%
BeH	39%	46%	46%	37%	15%	17%
Kosovë	32%	19%	44%	38%	24%	44%
Mali i Zi	43%	28%	36%	40%	20%	33%
MV	57%	56%	36%	28%	7%	15%
Serbi	44%	32%	37%	53%	13%	11%
	2021					
	Nivel fillestar		Nivel i mesëm		Niveli i lartë	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	11%	23%	59%	50%	28%	23%
BeH	46%	44%	40%	41%	13%	14%
Kosovë	32%	18%	35%	37%	30%	44%
Mali i Zi	34%	33%	45%	54%	18%	13%
MV	42%	42%	38%	37%	17%	15%
Serbi	46%	34%	36%	50%	16%	11%

Tabela 24. N për të anketuarit e punësuar që e kanë plotësuar 90% të anketës sipas postit

2018						
	Nivel fillestar		Nivel i mesëm		Niveli i lartë	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	151	67	151	48	63	14
BeH	137	39	160	31	53	14
Kosovë	210	71	283	142	156	165
Mali i Zi	170	11	143	16	79	13
MV	213	44	132	22	26	12
Serbi	160	16	135	21	41	5
2021						
	Nivel fillestar		Nivel i mesëm		Niveli i lartë	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	29	13	151	28	72	13
BeH	212	39	184	36	58	12
Kosovë	131	27	147	56	124	68
Mali i Zi	113	8	148	13	61	3
MV	221	60	196	53	90	21
Serbi	165	13	128	19	57	4

Si në vitin 2018 edhe në vitin 2021 gati gjysma e pjesëmarrësve të punësuar punonin në sektorin publik, ndërsa më shumë se një e treta punonin në sektorin privat. Si në vitin 2018 edhe në vitin 2021, **Kosova** kishte një përqindje më të lartë të punonjësve të sektorit publik që iu përgjigjën anketës në krahasim me vendet e tjera. Përqindja e pjesëmarrësve të punësuar në sektorin privat në mostrën e Shqipërisë kishte rënie midis 2018 dhe 2021. Në MV, përqindja e pjesëmarrësve burra të punësuar në sektorin publik u rrit në vitin 2021, ndërsa përqindja e të punësuarve në shoqërinë civile apo në sektorë të tjerë kishte rënie.

Tabela 25. Sektori në të cilin ishin të punësuar të anketuarit

2018						
	Sektori publik		Sektori privat		Organizata të Shoqërisë Civile ose tjetër	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	43%	37%	42%	60%	15%	2%
BeH	39%	45%	28%	28%	14%	16%
Kosovë	65%	80%	19%	12%	16%	8%
Mali i Zi	49%	38%	41%	51%	10%	11%
MV	36%	34%	49%	46%	15%	20%
Serbi	47%	38%	37%	49%	16%	13%
2021						
	Sektori publik		Sektori privat		Organizata të Shoqërisë Civile ose tjetër	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	54%	49%	24%	44%	22%	7%
BeH	40%	38%	30%	37%	7%	6%
Kosovë	60%	75%	18%	17%	22%	8%
Mali i Zi	48%	43%	45%	43%	8%	14%
MV	47%	52%	43%	44%	9%	3%
Serbi	45%	43%	42%	47%	12%	8%

Tabela 26. N për të anketuarit e punësuar që e kanë plotësuar 90% të anketës sipas sektorit të punësimit

2018						
	Sektori publik		Sektori privat		Organizata të Shoqërisë Civile ose tjetër	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	168	64	163	103	59	4
BeH	175	46	153	44	63	16
Kosovë	436	314	130	46	104	31
Mali i Zi	206	18	174	24	42	5
MV	131	26	181	35	55	15
Serbi	168	17	133	22	58	6
2021						
	Sektori publik		Sektori privat		Organizata të Shoqërisë Civile ose tjetër	
	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra
Shqipëri	222	35	100	31	88	5
BeH	228	42	171	40	46	6
Kosovë	251	117	76	27	91	13
Mali i Zi	161	9	150	9	25	3
MV	212	55	231	71	82	17
Serbi	159	16	149	18	44	3

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 me ngjyrë **hiri**; pyetjet që janë përfshirë vetëm në anketën e vitit 2021 janë me ngjyrë të **kuqe**; pyetjet që ishin të njëjta për të dy anketat janë me ngjyrë të **zezë**. Struktura e anketës së vitit 2021 është ruajtur në këtë shtojcë.

PYETËSOR MBI DISKRIMINIMIN NË PUNË

Ju falënderojmë për pjesëmarrjen në këtë pyetësor të rëndësishëm që ka për qëllim të identifikojë mënyrat për të adresuar më mirë format e ndryshme të diskriminimit që mund të ndodhin në lidhje me punën. 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: [...] 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.

INFORMATAT TË 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 e 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 jeni lindur?

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

Shqiptar	Kroat	Egjiptian	Slovak	Tjera (ju lutem specifikoni)
Serb	Maqedon	Goran	Vllah	
Boshnjak	Romë	Turk	Grek	
Malazet	Ashkali	Hungarez		

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?

Beqare
E fejuar
E martuar
E divorcuar
Bashkëjetesë
E ve

Sa fëmijë i keni nën moshën 10 vjeç?

A e konsideroni veten se keni ndonjë paaftësi?

Po
Jo

INFORMATA PËR PUNËSIMIN

Aktualisht a jeni:

E punësuar me orar të plotë
E punësuar me orar të pjesshëm
E vetë-punësuar
Punonjës pa pagesë në familje (që punon në një fermë ose biznes të vogël familjar)
E papunësuar
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.
Tjera (ju lutemi 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
Zyrtarisht i/e papunë, por i/e angazhuar me punë të papaguar jashtë shtëpisë si në fermë, përkuqdesje për kafshët, 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

Në pension

Ju mendoni se nuk ka punë në dispozicion

Arsye tjera (specifikoni)

Gjatë tre viteve të fundit (që prej vitit 2018), a vlejnë për ju një nga alternativat e mëposhtme? Ju lutem klikoni të gjitha alternativat e vlefshme:

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 orarë të pjesshëm
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 lutem shënoni të gjitha alternativat e vlefshme.

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.)

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)
Jam shef i vetvetes
Tjera (ju lutemi 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 vlefshme)?

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)

Stres

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 lutemi 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, ndonjherë

Jo

Nuk është e zbatueshme për shkak se nuk kam punuar

Si rezultat i COVID-19, a e zvogëloi punëdhënësi pagën tuaj?

Po

Jo

Si rezultat i COVID-19 a keni humbur punën tuaj?

Po

Jo

Për çfarë arsye? Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e vlefshme.

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. Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e vlefshme.

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 esencialë)

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. Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e vlefshme.

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 esencialë (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 shqitorëve 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 pensionale 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 lutemi 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?

Gra

Burra

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

171 - 200

401-500

129

201-300

501-800

130 – 170

301-400

800 ose më shumë

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

Marrës

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)

Paguham për punën shtesë me normë të njëjtë sikur paga ime e rregullt

Paguham për punën shtesë me normë më të lartë sesa paga ime e rregullt

E kam kompensuar me ditë pushimi

Nuk është e aplikueshme: 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
Inspektorati i Punës
Institucioni i Avokatit të Popullit
Organet policore
Asnjë nga alternativat e mësipërme
Nuk e di

PUNËSIMI

Sa herë keni qenë në një intervistë pune që prej vitit 2018?

Asnjëherë
Një herë
2-5 herë

Më tepër se 5 herë
Nuk e mbaj mend

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

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)

Keni qenë shtatzënë

Kishit fëmijë apo planifikoni të keni

Përkatësia juaj etnike

Orientimi seksual apo identiteti gjinor

Punëdhënësi kishte një preferencë personale

Mosha juaj

Përkatësia fetare

Vendi juaj i banimit (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 lutem shënoni të gjitha alternativat e vlefshme.

COVID-19

Cilësi e keqe e ajrit

Kimikatet 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

Pse jo? Ju lutem selektoni alternativat e sakta.

Nuk doja të punoja më

Kam filluar një punë të re

Punëdhënësi ndërpreu kontratën time/më largoi nga puna

Kontrata ime skadoi kur isha në pushim të lehonisë

Punëdhënësi vendosi të punësojë zëvendësuesen time

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 punëdhënës 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 njëjtë

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

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 gjesteve, 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 punëtore 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		

Personat ua bënë këtë ishin:

Gra

Burra

Të dyja gjinitë

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

Në një post më të ulët se ju

Në një post të barabartë me ju

Në një post më të lartë se ju

A keni folur për këtë situatë me dikë?

Po

Jo

Kujt i keni treguar? Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e vlefshme.

Asnjë

Një mik, një të njohuri

Një anëtar i familjes

Një kolegu

Menaxherit

Policë

Një udhëheqësi fetar

Një personi me post zyrtar në një mekanizëm 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 dikujt për këtë situatë? Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e vlefshme.

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

Disi

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, histori ose shembull që do të dëshironit ta ndani me ne, përfshirë edhe rastet e diskriminimit që mund ti kenë ndodhur dikujt që ju e njihni?

Ju lutem na tregoni më 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.)

Të tjera:

Me cilin institucion/subjekt keni qenë në kontakt rreth asaj që ju ka ndodhur? Ju lutem shënoni të gjitha alternativat e sakta.

Asnjë

Inspektorati i Punës

Policë

Gjykatat

Prokuroria

Avokati i Popullit

OSHC-së që ofron ndihmë juridike

Avokat

Tjera (ju lutemi 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

Tjera (ju lutemi 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.

Tel.:

Emaili:

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

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

Shtojca 4. Udhëzues për intervistë

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 ngjyrë të **kuqe**, pyetjet që kanë mbetur të njëjta janë me ngjyrë të **zezë**.

(Për Inspektoratin e Punës)

1. Numri i kodit të intervistës: K ____
2. Emri i intervistueses:
3. Data:
4. Koha e fillimit të intervistës:
5. Koha e përfundimit të intervistës:
6. Vendndodhja (qyteti):
7. Emri
8. Titulli
9. E-maili
10. Numri i telefonit

Hyrje

Përsëndetje, unë quhem _____ dhe jam këtu në emër të RrGK-së, ju falënderoj që pranuat të intervistoheni dhe të bëheni pjesë e këtij hulumtimi.

Demografika

11. Viti i lindjes
12. Sa vite keni qenë në këtë post (vite, muaj)?

Njohuritë

13. Së pari, ju lutem a mund të më tregoni se si e përkufizoni ju personalisht "diskriminimin"?
14. Çfarë lloje të veprimeve, për shembull, i konsideroni si "diskriminim me bazë gjinore"?
15. Deri në çfarë mase ofron mbrojtje korniza ligjore nëse diskriminimi ndodh për shkak të gjinisë së një personi, domethënë për shkak se është grua ose burrë?
16. Sipas mendimit dhe përvojës tuaj, sa është e plotë apo jo e plotë kjo kornizë ligjore lidhur me diskriminimin me bazë gjinore? Ju lutem elaboroni.
17. Sipas jush, çfarë ndikimi apo influence ka institucioni i Avokatit të Popullit në lidhje me rastet e diskriminimit në punë, bazuar në gjini? Ju lutem, a mund të elaboroni. Në çfarë mase mendoni se njohuritë mbi diskriminimin si shkelje e të drejtave janë përmirësuar në tri vitet e fundit (pra që nga janari i vitit 2018), nëse janë përmirësuar fare?

Qëndrimet dhe perceptimet

18. Në përgjithësi, çfarë mendojnë kolegët tuaj (përfshirë edhe ata nga institucione të tjera që kanë mandat të merren me këtë çështje) për diskriminimin ndaj grave në lidhje me punën?
19. Në çfarë mase mendoni se njohuritë mbi diskriminimin si shkelje e të drejtave janë përmirësuar në tri vitet e fundit (pra që nga janari i vitit 2018), nëse janë përmirësuar fare?
20. Nëse një grua beson se është diskriminuar në punë sepse është grua, çfarë duhet të bëjë?

Trajnimi

21. 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

22. Në çfarë mase mendoni se Ligji i Punës zbatohet në praktikë, veçanërisht disa dispozita të cilat ndikojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë tek gratë?
- Po sa i përket dispozitave për pushim të lehonisë?
 - Po sa i përket ndalimit të grave shtatzëna dhe gjdhënëse nga puna që klasifikohet e rrezikshme për shëndetin e nënës apo fëmijës?
 - 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?
 - Po sa i përket pagës së barabartë ndërmjet grave dhe burrave?
23. Në çfarë mase mendoni se zbatohet Ligji kundër Diskriminimit në tregun e Punës?
24. Në çfarë mase mendoni se po zbatohet Ligji për Barazi Gjinore në tregun e Punës?
25. 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:

26. A keni parë ndonjë ndryshim (ritje apo ulje) në numrin e rasteve të raportuara që nga janari 2018? Për çfarë arsye mendoni se është kjo?
27. 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:]

28. Për cilat arsye mendoni se është raportuar/paraqitur numër i vogël i rasteve?

Rastet e diskriminimit me bazë gjinore të raportuara

29. Ju lutemi na tregoni për rastet të cilat i keni trajtuar?
- Nëse po, sa ishin përafërsisht?
 - Cila ishte gjinia e personave që përjetuan diskriminim [gra, burra, të dyja gjinitë]?
 - Cila ishte gjinia e personit që e ka kryer diskriminimin?
 - A keni vërejtur nëse ka prirje që diskriminimi të ndodhë më shumë tek personat në ndonjërin nga këto grupe: përkatësia etnike, seksualiteti, mosha, aftësia, lokacioni gjeografik? Ju lutem elaboroni.
 - A keni parë ndonjë rast në të cilin janë pretenduar diskriminime të shumëfishta, si për shembull gjinia dhe paaftësia OSE gjinia dhe përkatësia etnike?
 - Cilat lloje të diskriminimit i keni hasur?
 - 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.
30. Sa prej tyre janë hetuar bazuar tek ankesat që kanë paraqitur punëmarrësit?

31. Çfarë hapash keni ndërmarrë?
32. A është ndërmarrë ndonjë masë disiplinore?
33. Nëse po, cilat?
34. Cila ishte sfida më e madhe?
35. 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.
36. Cilat janë pikat e forta dhe të dobëta të praktikave të grumbullimit të të dhënave në lidhje me parashtrimin e këtyre rasteve?
37. Cilat janë praktikat aktuale të mbledhjes dhe gjurmimit të të dhënave në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në institucionin tuaj?
38. A i ndan institucioni ku ju punoni rastet bazuar në gjini (viktima dhe autori i krimit)?
39. A keni komente shtesë ose diçka tjetër të shtoni?
40. [Shënimet e hulumtuesit (reflektim)]

