Republika e Kosovës
Zyra e Kryeministrit
Agjencia për Barazi Gjinore

QENDRA PER EDUKIM CILESOR

Pushimi i lehonisë, Ligji i ri i punës dhe punësimi i femrave në tregun e punës

R A P O R T

Prishtinë, Nëntor 2012

Autoret e raportit:

Dr.Mr.Sc. Mimoza Shahini

Prof. Ass. Dr. Merita Shala

MA. Fortesa Kadriu

Falenderim

Qendra për Edukim Cilësor, dëshiron të falenderojë të gjithëpjesëmarrësit për kohën dhe kontributin e tyre të cmuar në realizimin e këtij hulumtimi.

Falenderim i vecantë është për Agjencionin për Barazi Gjinore/Zyra e kryeministrit, për mbështetjen financiare të këtij studimi.

Po ashtu, falenderojmë për mbështetjen kolegjin Dardania dhe kolegjin FAMA, dhe për kontributin e tyre në hulumtim edhe Kushtrim Shahini, Dr. Adelina Ahmeti Pronaj dhe Dr. Drita Gashi.

PARATHENIE

Një prej vlerave më të rëndësishme të gjininisë femërore është ajo e përtëritjes së shoqërisë njerezore, vlerë e cila e ka vënë atë në një pozicion jo shpesh të lakmueshme për të arritur edhe zhvillimin e saj individual në raport me karrieren. Si e tillë, çdo shoqëri ka për detyrë të krijojë mekanizma për të lehtësuar krijimin e një balancit mes përtëritjes së jetës dhe krijimit të karrierës dhe të përkushtohet ndaj kësaj vlere të padiskutueshme. Ligji për pushimin e lindjes, shihet si një instrument i rëndësishëm për të ndihmuar femrat në karrierë që të mund të arrijnë një qetësi mendore dhe fizike në kohën para dhe pas lindjes. Respektimi i këtij ligji nga institucionet shtetërore dhe ato private duhet të bëhet kërkesë e domosdoshme për tu realizuar. Çdo qytetar është i barabartë para ligjit, por dhe cdo institucion duhet të respektojë ligjin në mënyrë të barabartë dhe pa diskriminime.

Barazia gjinore nuk nënkupton luftë gjinore për dominim por përkundrazi ka për qëllim promovimin e vlerave gjinore dhe përdorimin e këtyre vlerave në zhvillimin individual dhe atë shoqëror. Duke qenë se kontributi i çdo gjinie është i patjetërsueshëm, atëhere nuk është e drejtë e askujt qoftë në nivelin individual dhe atë institucional të shkelë këtë të drejtë e cila është e mbrojtur edhe me ligj. Regjistrimi i vitit 2011 ka treguar se raporti në mes femrave dhe meshkujve është 49.6% ndaj 50.4% në favor të meshkujve. Ky raport gjinor në mënyrë të menjëhershme kërkon që të dy gjinitë të ecin përkrah njëri tjetrit në emancipimin e tyre politik, ekonomik dhe shoqëror. Emancipimi gjinor nuk është pronë gjinore, por një e drejtë e secilës gjini për të jetuar në harmoni me gjininë tjetër.

Qendra për Edukim Cilësor nën mbështetjen e Agjencisë për Barazi Gjinore/ Zyra e Kryeministrit, Kolegjin Dardania dhe Kolegjin FAMA kanë kënaqësinë t'ju paraqesin raportin i cili ofron disa rekomandime për hapat e mëtutjeshëm dhe thërret për një monitorim të vazhdueshëm për respektimin e ligjit si në sektorin shtetëror dhe atë privat.

PERMBAJTJE

PARATHENIE 3
PERMBAJTJE.....4
TABELAT.....5
SHKURTESAT 7
PERCAKTIMI I TERMAVE 8
TE GJETURAT KRYESORE DHE REKOMANDIMET..... 10

1. HYRJE.....11
1.1. Legjislacioni për pushimin e lehonisë.....11
1.2. Perceptimi i punëdhënësve mbi ligjin e pushimit të lehonisë.....12
1.3. Perceptimi i femrave të punësuara mbi ligjin e pushimit të lehonisë.....14

2. METODOLOGJIA.....16
2.1. Popullata dhe mostrat prezantuese 19
2.2. Instrumentet e përdorur në hulumtim.....19
2.2.1. Instrumenti për pjesën kuantitative.....19
2.2.2. Instrumenti për pjesën kualitative.....20
2.3. Procedura e realizimit të hulumtimit.....20
2.4. Mënyra e analizimit të të dhënave.....20
2.5. Aspekti etik.....20

3. REZULTATE DHE DISKUTIME.....21
3.1. Rezultatet dhe diskutimi për pjesën kualitative të hulumtimiy.....21
3.2. Rezultatet dhe diskutimi për pjesën kuantitative të hulumtimit.....27

4. PËRMBLEDHJE DHE REKOMADIME.....50
Referenca 53
Shtojcat 55

TABELAT DHE FIGURAT

Tabela 1: Pjesëmarrësit në hulumtimin kualitativ dhe karakteristikat e tyre

Tabela 2: Pjesëmarrësit në hulumtimin kuantitativ dhe karakteristikat e tyre

Tabela 3. Përshkrimi i mesatares dhe devijimit standard për disa variabla të hulumtimit në raport me gjininë dhe institucionin ku punojnë

Tabela 4: Njohuritë për Ligjin nga stafi menaxherial.

Tabela 5. A pajtoheni me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

Tabela 6. Opinione mbi kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë

Tabela 7. Sa kohë e keni ushqyer me gji fëmijën tuaj?

Tabela 8. Të dhënat e ndërprejes së ushqyerjes me gji.

Tabela 9. Të dhënat e korrelacioneve.

Tabela 10. Krostabulim i "A keni njohuri për ligjin e ri te punës?* Gjinia.

Tabela 11. Krostabulim i njohurive mbi ligjin në raport me institucionin ku është i punësuar i anketuari/a.

Tabela 12. Krostabulim i nivelit të arsimimit me njohjen e ligjit.

Tabela 13. A ka diskriminim gjinor në vendin e punës lidhur me gjininë e të anketuarit.

Tabela 14. A ka diskriminim gjinor në vendin e punës me Institucioni ku është i punësuar i anketuari

Tabela 15. Krostabulim për opinionin mbi diskriminim gjinor në vendin e punës me nivelin e arsimimit

Tabela 16. Cila gjini është më e diskriminuar në vendin e punës sipas gjinisë së të anketuarit

Tabela 17. Krostabulim i "Për cilën gjini është më i lehtë avancimi në karrierë * Gjinia

Figura 1. A pajtoheni me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

Figura 2. A mendoni se është e drejte kohëzgjatja e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

Figura 3. A pajtoheni me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

Figura 4. Cilët faktorët duhen konsideruar në kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë?

Figura 5. A mendoni se duhet të shkurtohet pushimi i lehonisë

Figura 6. A mendoni se duhet të shkurtohet pushimi i lehonisë?

Figura 7. A mendoni se kohëzgjatja e pushimit të lehonisë ndikon në vendimin se sa femijë duhet të ketë një çift?

Figura 8. A do të dëshironin të ndanin pushimin e lindjes me bashkëshorten?

Figura 9. A keni pasur ndonjë privilegj gjatë kohës së shtatzanisë?

Figura 10. Sa muaj i ka pasur fëmija kur jeni kthyer në punë?

Figura 11. Vendimi për tu kthyer në punë është përcaktuar nga:

Figura 12. Njohuritë mbi ligjin e punës

Figura 13. Mënyrat e informimit për ligjin e ri të punës

Figura 14. Mënyrat e informimit për ligjin e ri të punës në sektorin publik dhe privat

Figura 15. A ka diskriminim gjinor në vëndin e punës

Figura 16. Cila gjini është më e diskriminuar

Figura 17. Cila gjini e ka më të lehtë avancimin në karrierë.

Figura 18. A mendoni se gruaja prezantohet si duhet në shoqerinë Kosovare

SHKURTESAT

CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)– Konventa per Zhdukjen e te Gjitha Formave te Diskriminit ndaj Grave

ECOSOC (Economic and Social Council) – Keshilli Social dhe Ekonomik (i Kombeve te Bashkuara)

SPSS Statistical Package for the Social Science- Paketa Statistikore per Shkencat Sociale

GAP Institute for Advanced Studies- Instituti për Studime të Avancuara

UNMIK United Nations Interim Administration Mission in Kosovo - Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë

WEF World Economic Forum – Forumi Botëror i Ekonomisë

UNICEF United Nations Children's Fund

PERCAKTIMI I TERMAVE

Gjinia:

Fjala gjini i "referohet karakterizimeve dhe vecorive shoqërore të të qenit femër apo mashkull, të raporteve mes burrave dhe grave, raporteve mes djemve dhe vajzave, raporteve në mes grave si dhe raporteve në mes burrave. Gjinia nuk përshkruan karakteristikat biologjike dhe seksuale me anë të cilave identifikohen burrat dhe gratë, por shërben si shpjegim për definimin e roleve shoqërore, të qëndrimeve dhe vlerave të cilat bashkësia shoqërore i paraqet si të duhura dhe të përshtatshme për njerin apo tjetrin seks.

Barazia gjinore:

Barazia Gjinore është një parim sipas të cilit të gjitha qeniet njerëzore pa dallim race, seksi, bindjeje fetare, niveli social-kulturor apo status politik duhet të kenë të drejta ligjore të barabarta. Sipas Komisionit Europian, barazia gjinore do të thotë se gratë dhe burrat kanë kushte të barabarta për përmbushjen e të drejtave të tyre njerëzore dhe për të kontribuar dhe përfituar nga zhvillimi politik, kulturor, social dhe ekonomik. Barazia gjinore është pra vlerësimi i barabartë nga shoqëria i ngjashmërive dhe ndryshimeve të burrave dhe grave dhe roleve që ata luajnë. Ajo bazohet në gratë dhe burrat si partnerë të plotë në shtëpite, komunitetet dhe shoqeritë e tyre. Barazia gjinore fillon me vlerësimin e barabartë të vajzave dhe djemve.

Drejtësia gjinore:

Merret me promovimin e barazisë personale, shoqërore, kulturore, politike dhe ekonomike për të gjithë. Ky term lindi nga të kuptuarit gjithnjë e më shumë të padrejtësive të kudogjendura në shoqëri. Traditat vazhduese të koncepteve stereotipike dhe praktikave diskriminuese kanë rezultuar në zhvlerësimin sistematik të qëndrimeve, veprimtarive dhe aftësive që i atribuohen vajzave dhe grave. Pasojat negative të koncepteve stereotipike dhe praktikave diskriminuese ndikojnë pafavorshëm si meshkujt edhe femrat. Megjithatë nga pikpamja afatshkurtër, theks më i madh në nismat për drejtësi gjinore do të vendoset mbi përmirësimin e kushteve dhe qëndrimeve që prekin vajzat dhe gratë. Nga pikpamja afatgjate, këto nisma do të përmirësojnë gjithashtu edhe situatën për djemtë dhe burrat.

Megjithese termat barazi dhe drejtesi gjinore shpesh perdoren duke zëvendësuar njeri tjetrin, ato kanë kuptime shumë specifike. Barazia gjinore i referohet njesimit ose uniformitetit në sasi, në shumë, në vlerë dhe shpeshtësi të programeve të hartuara dhe të zbatuar për gratë dhe burrat. Zakonisht barazia duhet parë në kontekstin ligjor. Termi drejtësi gjinore i referohet të gjitha masave që merren për të siguruar një barazi në përfitimet e burrave dhe grave. Eshtë e vështirë që drejtësia gjinore të jetë legjislative: trajtimi i barabartë mund të permbushë kriterin e barazisë, por jo kriterin e drejtësisë.

Stereotipet gjinore:

Janë përgjithësime të thjeshta për qëndrimet, rolet, bindjet dhe dallimet në mes të individëve ose/dhe grupeve (djalë, vajzë; mashkull,femër; motër, vëlla) të cilat janë të përcaktuara nga aspekti shoqëror. Stereotipet janë njohuri dhe pritshmëri të caktuara për anëtarët e një grupi thjesht mbi bazën e anëtarësisë së tyre në atë grup. Stereotipizmi është përpjekje për të kuptuar e thjeshtuar botën sociale komplekse, është mbithjeshtëzim që sjell pasaktësi në gjykim apo humbje detajesh. Stereotipizmat janë aq fortë të ngulitura në jetën e përditshme saqë shpeshherë pranohen pa diskutim. Nëse nisemi nga rrjeti stereotipizues një cilesi të vecantë e ndërlidhim me një varg cilësish të tjera p.sh feminitetin me butesinë. Stereotipat shpien në verbësi kur duhet dalluar diferencat individuale midis njerëzve. Ka stereotipa të favorshëm/ pozitiv shembulli i femrës 'dashuria, butësia, mëshira, besnikëria' dhe shembulli përcmues 'përtac, injorant, supersticioz'.

Integrimi gjinor:

Eshtë (ri)organizimi, përmirësimi, zhvillimi dhe vlerësimi i proceseve politike, në mënyrë që perspektiva gjinore të mishërohet në të gjitha politikat e të gjitha niveleve dhe shkallëve prej aktorëve të përfshirë në politikë-bërje.

Integrimi gjinor do të thotë që barazia gjinore të bëhet pjesë e plotë e politikave të zakonshme. Ajo nënkupton një përkufizim më të gjerë dhe më përfshirës të barazisë gjinore, duke i dhënë vlerë ndryshimeve dhe larmisë.

Sipas Komisionit Europian, integrimi gjinor është integrimi sistematik i situatave respektive, prioriteteve dhe nevojave të grave dhe burrave në të gjitha politikat me synim nxitjen e barazisë midis grave dhe burrave dhe mobilizimin e gjithë politikave dhe masave të përgjithshme specifikisht për arritjen e barazisë duke marrë parasysh hapur dhe aktivisht, në fazen e planifikimit, efektet e tyre mbi situatat respektive të grave dhe burrave në zbatim, monitorim dhe vlerësim.

TE GJETURAT KRYESORE DHE REKOMANDIME

- Hulumtimi ka vënë në pah që jo të gjithë punëtorët dhe stafi menaxhues janë të informuar me ligjin e ri të punës, e kjo është më e theksuar tek individët me nivel më të ulët të edukimit, dhe atyre që punojnë në sektorin privat.
- Anketa ka gjetur percepsione te ndryshme gjinore ne raportim me avancimin ne karrierë. Femrat kanë raportuar qe burrat e kanë me te lehte te avancohen ne karrierë, ndërsa meshkujt kanë raportuar qe femrat e kanë me te lehte avancimin ne karrierë
- Punonjësit e shërbimit publik kanë raportuar përqindje me te lartë te diskriminimit gjinor ne vendin e punës me 30.7% krahasuar 16.7% te raportuar nga sektorin privat.
- Më shumë se gjysma e respondentëve raportojnë që nuk janë të kënaqur me mënyrën e prezantimit të gruas në shoqërinë tonë.
- Nga stafi menaxues perceptohet që pushimi i lehonisë kushtëzon zhvillimin në karrierë dhe po ashtu që cilësia e punës gjatë periudhës së shtatzanisë ulet.
- Përcaktimi i 'barazisë' gjinore konceptohet në të drejta të barabarta dhe trajtim të barabartë, por shumë pak në krijim dhe dhënie të mundësive të barabarta.
- Femrat e punësuara dhe pushimi i lehonisë krijojnë vështirësi për institucionet private
- Përqindja e femrave të punësuara ndër vite, për periudhën 2009-2012 nuk ka pësuar rritje.
- Mundësitë e zhvillimit profesional janë shumë të pakta.
- Janë shumë të pakta rastet e ngritjes në karrierë për femrat pas pushimeve të lehonisë.

1.0. HYRJE

Studimet raportojnë për një ndërlidhje pozitive mes fuqisë punëtorë të femrave dhe PBB-në e shtetit dhe konkurrencës ndërkombëtare (WEF, 2010), që nënvizon rëndësinë e punësimit të gjinisë femërore. Edhe pse të drejtat për mundësi të barabarta gjinore politikisht janë të pranuara, prapë i është lënë vend diskriminimit në punë, që shpesh është i lidhur ngushtë me ligjin mbi pushimin e lindjes që e bën këtë temë qendrore (Labour Market Review, 2009). Studime tregojnë që femrat me fëmijë të porsalindur kanë shumë më pak mundësi të jenë të punësuara se sa popullata tjetër (Waldfogel, Higuchi & Abe, 2008). Po ashtu politikat mbi pushimin e lehonisë ndikojnë në vendimet e femrave për alokimin e kohës së tyre në mes punës së paguar dhe përkujdesjes për fëmijët që shpesh shkaktojnë konflikt të brendshëm dhe praktik (Newton, 2011). Ky studim ka për qëllim që përmes analizave kualitative dhe kuantitative, të ofroj një pasqyrë të nivelit të zbatimit të ligjit të punës në Kosovë, duke u fokusuar në pushimin e lehonisë, si dhe perceptimet e punëdhënësve dhe të punësuarave si në sektorin publik dhe atë privat mbi këtë ligj.

1.1. Legjislacioni për pushimin e lehonisë

Në Kosovë, me 16 Dhjetor 2010 ka hyr në fuqi Ligji i Punës, i miratuar në seancën e fundit së Legjislaturës së tretë, duke marrë aprovimin me 101 vota, pa anjë abstenim apo votë kundërt. Ligji në fjalë ka për qëllim rregullimin e të drejtave dhe obligimet në marrëdhënie të punës në sektorin publik dhe atë privat. Përveç kësaj, është synuar që me anë të këtij ligji të rregullohen disa të drejta të punëtorëve që konsiderohej që janë shkelur në masë të madhe në sektorin privat, përfshirë këtu edhe pushimin e lehonisë. Pra, ky ligj ngërthen në vete edhe politikat për rregullimin e çështjes së lehonisë, e cila shpreh që femra e punësuar gëzon të drejtën për pushim prej 12 muajve në tërësi.

Neni 49 i Ligjit të Punës rregullon çështjen e pushimit të lehonisë ku thotë: 'Femra e punësuar gëzon të drejtën prej 12 muajve, të pushimit të lehonisë. Për 6 muajt e parë të pushimit të lehonisë pagesa bëhet nga punëdhënësi me kompensim 70% të pagës bazë, kurse për 3 muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim 50% të pagës mesatare në Kosovë. Femra e punësuar ka të drejtë me këtë ligj që ta zgjasë pushimin e saj të lehonisë edhe për 3 muaj të tjera pa pagesë'. Deri para hyrjes në fuqi të këtij ligji, pra sipas Rregullores së UNMIK-ut, femrës së punësuar i takonin 'të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si

periudhë kohore punë dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se 2/3 e të ardhurave të femrës punonjëse'. Analiza gjithëpërfshirëse rreth problemeve të zbatimit të neneve ndërlidhëse me pushimin e lehonisë shfaqin një problematikë multifaktoriale (GAP, 2011).

1.2. Perceptimi i punëdhënësve mbi ligjin e pushimit të lehonisë

Pagesa e pushimit të lehonisë shihet si gurthemel i çdo regjimi politik që kërkon për të ndihmuar punëtorët në balancimin e punës së tyre dhe përgjegjësive familjare. Edhe pse këto politika janë të mirë-menduara, shumica e organizatave ende funksionojnë duke marrë për bazë modelin tradicional të punëtorit ideal, i cili kërkon që punëtorët duhet të i përkushtojnë shumicën e kohës së tyre në punën e tyre, në aspektin fizik dhe psikik. Kjo normë përjetëson pritjet që anëtarët e organizatave duhet të punojnë me kohë të plotë, ndonjëherë edhe jashtë orarit. Në të njëjtën kohë krijon përshtypjen për punonjësit që marrin kohë larg nga puna, si për shembull pushimin e lindjes, që janë duke kufizuar potencialin e tyre për sukses në punë dhe avancim. Williams (2000) argumenton se modeli i punonjësit ideal është krejtësisht një normë gjinore që diskriminon nënat. Prandaj këto politika bien ndesh me pritjet e punëdhënësve, dhe rrallë ofrohet balancë mes jetës familjare dhe punës (Greenberg, Ladge & Clair, 2009).

Edhe pse shtatzënia në punë është një ngjarje e zakonshme, punëtoret shtatzëna në punë shpesh janë objekt i paragjykimeve të hapura apo të mbuluara (Greenberg, Ladge & Clair, 2009). Studimet raportojnë për ngritje të paragjykimeve për punëtoret shtatzëna gjatë dekadës së fundit në US (Shellenbarger, 2008), ndërsa gjysma e punëtoreve shtatzëna në Britaninë e Madhe presin të përjetojnë disa disatvantazhe në punë gjatë kohës së shtatzënisë (Gross & Pattison, 2007). Kjo situatë krijohet për shkak të besimeve paragjykuese që anëtarët e organizatave mund të kenë ndaj femrave shtatzëna. Kolegët e punës shpesh kanë pritje që femrat nëna kanë potencial më të madh të humbin përkushtimin ndaj punës së tyre, dhe zhvillimit të karrierës në përgjithësi, si dhe në disa raste të mos kthehen më në punë pas pushimit të lindjes (Gross & Pattison, 2007).
Ende nuk ka ndonjë hulumtim të implementuar në Kosovë që ka fokus matjen e qëndrimeve të punëdhënësve ndaj punëtoreve shtatzëna. Mirëpo, sipas disa analizave nga GAP (2011), shumë biznese Kosovare hezitojnë të i përmbahen neneve të ligjit të punës që kanë për qëllim të rregullojnë pushimin e lehonisë, gjë që reflekton diskriminim ndaj gjinisë

femërore. Në fakt, pronarët e bizneseve në Kosovë shprehin se nuk mund të përballojnë kompensimin me të holla gjatë pushimit për më shumë se tre muaj (GAP, 2010). Arsyet të raportuara kryesisht përfshijnë rëndimin financiar dhe praktik që krijohet për shkak të zëvendësimit të punëtorëve në periudhën e lehonisë dhe në të njëjtën kohë bizneset kanë obligim për të paguar punëtoren në pushim të lehonisë për gjashtë muaj. Në anën tjetër, inspektorati i punës ka vështirësi të bëj mbikëqyrjen e rregullt të zbatimit të ligjit në fjalë, si rezultat i buxhetit të kufizuar që posedon. Për më tepër, shuma e ndarë për pagesën tre mujore ne periudhën e lehonisë nga Qeveria e Kosovës është vlerësuar e pamjaftueshme në mënyrë signifikante (GAP, 2011).

Duke qenë se pushimi i paguar nga punëdhënësi është 6 mujor është perceptuar nga ata si politikë tejet bujare, duke krijuar tendencën që ligjin e punës, e posaçërisht nenet që kanë të bëjnë me pushimin e lindjes të mos i zbatojnë, shpesh duke punësuar punëtorë në mënyrë jo formale, pra pa bërë regjistrim zyrtar të punëtorëve (GAP, 2011). Një strategji tjetër e përdorur për të shmangur pagesën e lehonisë është limitimi i punësimit të gjinisë femërore apo dhe të bëhet diskriminim për mosha të caktuara (Newton, 2011).
Po ashtu, punëdhënësit hezitojnë të investojnë në krijimin e shkathtësive te femrat kur pritet që ato mund të largohen nga tregu i punës për një periudhe të gjatë kohore. Të dhëna nga një hulumtim me studentët e MBA gjeti se 46% të studentëve raportuan se ata nuk do të punësonin një grua shtatzënë dhe 62% të tyre raportuan se ata nuk do të promovonin një punonjës shtatzënë (Gueutal & Taylor, 1991). Ndërkaq, forma më delikate të diskriminimit mund të përfshijnë pakësimin e udhëtimeve të punës, caktimin e detyrave apo projekte më pak të rëndësishme, ose ristrukturimin e një departamenti për të eliminuar pozicionin e punonjësit shtatzënë (Lyness, Thompson, Francesco & Judiesch, 1999). Duke marrë në konsideratë që vetëm 27% të punësuarve në Kosovë janë të gjinisë femërore, raporti gjinor në punë rrezikon të bëhet edhe më i dukshëm. Prandaj është e domosdoshme të analizohen perceptimet e punëdhënësve mbi ligjin e ri të punës, duke vlerësuar ndikimin e qëndrimeve dhe opinioneve të tyre në vendimmarrjen për punësimin dhe zbatimin e ligjit të punës kundrejt gjinisë femërore.

1.3. Perceptimi i femrave të punësuara mbi ligjin e pushimit të lehonisë

Bazuar në gjetjet shkencore, raportohet se pushimi i lindjes me një kohëzgjatje modeste rrit mundësinë e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, në mënyre të theksuar kur pushimi është i paguar (Newton, 2011; Gornick & Meyers 2003). Për shembull, reforma gjermane e lehonisë e quajtur Elterngeld, e cila zëvendësoi 67% e të ardhurave për deri në 14 muaj pas lindjes së fëmijës, ka treguar të shkaktojë një rritje të konsiderueshme në probabilitetin e nënave të punësohet në fund të kësaj periudhe (Kluve & Tamm, 2009). Në anën tjetër, të dhënat e fundit mbi politikat tejet bujare të pushimit të lehonisë që këto ulin mundësinë e punësimit të femrave (Newton, 2011).

Po ashtu është gjetur një marrëdhënie pozitive mes gjatësisë së pushimit të lehonisë me pagesë dhe raportit të femrave me meshkujt në forcën e punës. Është vërejtur reduktim në boshllëkun gjinor të fuqisë punëtore për 18.5%, për çdo herë që gjatësinë e kohës pushimit të paguar të lehonisë dyfishohet, mirëpo kjo lidhje pozitive vlen vetëm për pushimet deri në 140 ditë (Newton, 2011). Kjo periudhë prej 140 ditësh është vlerësuar e mjaftueshme për aplikimin e duhur e ushqyerjes me gji të porsalindurve, që preferohet të praktikohet disa herë në ditë gjatë 4-6 muajve pas lindjes së fëmijës (UNICEF, 1990). Rrjedhimisht, në qoftë se zbatohet ligji në këtë format e bën të lehtë kombinimin e të qenit nënë dhe ndjekjen e karrierës, mirëpo kjo është diskutabile për shkak të problemeve të lartcekura në zbatimin e ligjit të punës.

Në anën tjetër, edhe mungesa e gjatë nga tregu i punës, siq parashihet edhe me ligjin aktual në Kosovë, mund të ndikojë në përkeqësimin e shkathtësive të punës, dhe të dëmtojë shtigjet e karrierës si dhe të ardhurat, e kjo është e theksuar tek femrat që janë në fillet e karrierës (Miller, 2009). Një faktor tjetër që e rëndon situatën është që në Kosovë nuk mund të gjenden çerdhe për foshnja nën moshën një vjeçare, kështu që krijon një sfidë në balancimin e jetës familjare dhe punës, rrjedhimisht ka ndikim në dinamikën e familjes. Sidoqoftë, një studim nga McDougall (2010) raporton që koha e pushimit të lindjes i pajis femrat me shkathtësi të dobishme në sektorin e punës, përfshirë këtu zhvillimin e shkathtësive planifikuese dhe menaxhuese.

Gjatë periudhës së shtatzënisë, gratë shtatzëna janë në periudhë reflektuese duke krijuar

pikëpamjet e tyre për kalimin e tyre nga të mos qenurit nënë te mëmësia (Gross & Pattison, 2007). Gjatë shtatzënisë, një grua ka të ngjarë të pyes se kush dëshiron ajo të jetë si një nënë dhe si një grua profesioniste, dhe se sa qendror secili prej këtyre identiteteve do të jetë në vetë-konceptin e saj të përgjithshëm. Shtatzënia është gjithashtu një tranzicion i rolit, proces në të cilin gratë duhet të negociojnë nëse dhe si ato duan të ndryshojnë rolin e tyre të punës. Ngjashëm, studimet tjera raportojnë ngritjen e stresit në mënyrë signifikante në rastet kur nënat e reja duhet të vendosin për alokimin e kohës pas lindjes së fëmijës, duke pasur shpesh dëshira inkompatibile (Buzzanell & Liu, 2009). Po ashtu, është raportuar që femrat të përjetojnë konfuzion mbi rolin e tyre në shoqëri dhe familje, si dhe ndjenja të fajit (McDougall, 2010).

Një studim nga Greenberg, Ladge, & Clair, (2009) ka raportuar që gratë shtatzëna përjetojnë konflikte personale private, përderisa ato reflektojnë në të kaluarën e tyre, të tashmen, dhe të ardhmen si nëna punëtore. Ato përjetojnë konflikt të brendshëm përderisa ato përpiqen të ruajnë identitetin e tyre profesional, ndërsa në të njëjtën kohë të menaxhojnë identitetin e tyre të ri si një grua shtatzënë. Po ashtu është konsideruar si periudhë problematike përderisa ato mendojnë se si të definojnë dhe të prioritizojnë rolet e tyre si nënë dhe si punëtore.

Pushimi i lehonisë është një çështje që shumica e femrave punëtore e negociojnë zyrtarisht me punëdhënësin e tyre. Pushimi i lehonisë është në thelb një proces i negociatave që fuqimisht ndikon dhe përcakton në dëshirat e grave të kthehen në punë pasi të përfundojnë pushimin e lehonisë, kënaqësinë e tyre të punës, si dhe angazhimin e tyre të përgjithshëm në punën e tyre (Liu & Buzzanell, 2004). Studimet nga Greenberg, Ladge, & Clair, (2009) shprehin që shume femra shtatzëna fillojnë këto negociata shumë herët në shtatzëni, madje disa edhe filluan që të planifikojnë një qasje për të negociuar në lidhje me pushimin e tyre të lehonisë ende pa njoftuar për këtë lajm punëdhënësit. Gratë shpesh vendosin se si dhe kur ta zbulojnë shtatzëninë e tyre bazuar në atë se çfarë ato mendojnë që do të ndodhte gjatë negocimit të pushimit të tyre të lehonisë.

Për shumicën e grave në në këtë studim, këto diskutime të hershme të pushimit të lehonisë nuk kishin përfshirë negocimin edhe të rolit të tyre në organizatë, përgjegjësitë e tyre, apo strukturën e punës pas pushimit të lehonisë. Përkundrazi negociatat janë përqendruar në sa javë pushim të lindjes një grua do të marrë. Ndërsa çështja e pushimit të paguar kundrejt

asaj të papaguar ishte e rëndësishme, shumica e grave ishin më të fokusuar në gjatësinë e pushimit të tyre të lindjes. Shumica e grave u përpoqën për të negociuar më shumë kohë të lirë përtej politikave standarde kompanisë së tyre. Megjithatë, disa gra ishin të shqetësuara me marrjen e shumë kohë jashtë këtyre politikave. Shumica e femrave shtatzëna ishin të ngatërruara nga pritjet potenciale negative apo pozitive që ka organizata e tyre për nënat që punojnë dhe mes shqetësimeve të tyre rreth asaj se si të menaxhojnë rolin e tyre të ri amtare dhe rolin e tyre profesional.

2.0. METODOLOGJIA

Ky hulumtim u karakterizua nga metodologjia e përzier, kuantitativo – kualitative. Me qëllimin kryesor të trajtimit të kësaj teme, jo vetëm në aspektin sasior të realizimit apo zbatimit të saj, por edhe të perceptimeve, besimeve dhe qëndrimeve që janë më të shprehura dhe që ndikojnë në mënyrën e zbatimit të ligjit, dhe si rrjedhim edhe në realizimin e pushimit të lehonisë dhe mundësisë për zhvillim të mëtejmë në karrierë për femrat pas kësaj periudhe.

2.1. Popullatat dhe mostrat prezantuese.

Popullatat e hulumtimit tonë, ishin femrat dhe meshkujt e punësuar në sektorin publik dhe atë privat si dhe anëtarë të stafit manaxhues të institucioneve publike dhe private. Këto popullata u prezantuan nga mostrat kriterike, ku kriteri bazë për grupin e parë, ishte përvoja personale sidomos nga e punësuara në zbatimin e ligjit të punës dhe pushimit të lehonisë dhe për grupin e dytë, (stafi menaxhues) pjesëmarrja e drejtpërdrejtë në vendimmarrje në rastet e punësimit dhe trajtimit të të punësuarës si gjatë periudhës së shtatzanisë, gjatë periudhës së pushimit të lehonisë dhe periudhës pas rikthimit në punë.

Në grupin e stafit menaxhues, ishin 30 drejtues të institucioneve publike dhe private nga tetë komuna të Kosovës, përkatësisht përkatësisht në Prishtinë, Pejë, Gjakovë, Prizren, Gjilan, Mitrovicë, Ferizaj dhe Fushë-Kosovë. Disa nga të cilët ishin në pozitat e pronarit të ndërmarrjes, drejtorit, manaxherit, zëvendësdrejtorit, udhëheqësit, zyrtarit/es së lartë të personelit, dhe zyrtarit të financave.

Tabela 1: Pjesëmarrësit në hulumtimin kualitativ dhe karakteristikat e tyre

Institucioni		Gjinia		Mosha mesatare	Përvoja	Niveli i arsimimit			Numri i punëtorëve
		F	M			Fakultet	Shkollë e lartë	Të tjera	
Publik	7	3	4	37.3	11	7	-	-	13.635
Privat	23	3	20	34.7	11.5	15	5	3	666

Ndërkohë për pjesën kuantitative të hulumtimit, janë përfshirë 337 persona të të dy gjinive (161 meshkuj dhe 176 femra). Mosha mesatare e pjesëmarrësve ka qenë 38.3 vjec (DS= 9.8). Te anketuarit kanë qenë nga sektori publik 246 ose 73% ndërsa nga sektori privat 91 ose 27%, me një mesatare të përvojës në punë prej 12.4vite dhe me mesatare të pagesës mujore prej 392 euro në muaj. Mesatarja e orëve të punës në javë është raportuar 40.3 orë në javë. Mesatarja e numrit të fëmijëve është raportuar 2.3 fëmijë, ndërsa ajo e numrit të anëtarëve që jetojnë së bashku M= 5.3(DS= 2.4)

Tabela 2: Pjesëmarrësit në hulumtimin kuantitativ dhe karakteristikat e tyre

Variablat	Minimum	Maksimum	Mesatarja	SD
Mosha	18.0	65.0	38.3	9.8
Numri i përafërt i punëtoreve në vendin e punës ku punoni.	1.0	300.0	191.7	444.3
Sa orë në javë punoni	8.0	84.0	40.3	9.4
Përvoja në punë	1.0	44.0	12.4	9.5
Pagesa mujore	150.0	1300.0	392.3	161.6
Rroga e partnerit	.00	2400.0	387.8	239.6
Numri i fëmijëve	.00	10.0	2.3	1.1
Numri i anëtarëve	1.0	22.0	5.3	2.4

Pjesëmarrësit në anketë kanë raportuar se 91 ose 27% të kenë pasur arsimin e mesëm kur janë anketuar, 84 ose 24.9% të kenë mbaruar arsimin e lartë, 151 ose 44.8% fakultet dhe

11 ose 3.3 përqind të jenë në studime posdiplomike. Në pyetjen mbi statusin martesor 314 ose 93.2% kanë raportuar të martuar në kohen e anketimit, 20 ose 5.9% beqarë, 2 ose 0.6% te shkurorëzuar dhe 1 ose 0.3 të tjera.

Tabela3. Përshkrimi i mesatares dhe devijimit standard për disa variabla të hulumtimit në raport me gjininë dhe institucionin ku punojnë

Gjinia	Institucioni		Sa orë në javë punoni	Përvoja në punë	Pagesa mujore	Rroga e partnerit	Numri i fëmijëve	Numri i anëtarëve
Meshkuj	Publik	M	38.7	14.1	392.0	323.7	2.6	5.8
		N	103	103	103	101	103	103
		SD	9.0	9.7	168.4	137.3	1.3	2.8
	Privat	M	48.0	8.8	485.9	361.3	2.2	5.5
		N	57	57	57	57	57	57
		SD	11.3	6.5	224.1	254.4	1.0	2.3
	Total	M	42.1	12.2	425.5	337.3	2.4	5.7
		N	160	160	160	158	160	160
		SD	10.8	9.1	194.7	188.2	1.2	2.6
Femra	Publik	M	37.9	13.8	341.1	412.5	2.2	5.1
		N	141	140	140	135	140	140
		SD	7.9	10.4	77.3	195.1	1.1	2.1
	Privat	M	41.9	7.6	448.9	497.8	1.9	5.1
		N	33	33	33	33	33	33
		SD	5.8	6.0	191.1	457.9	1.2	1.9
	Total	M	38.6	12.6	361.6	429.3	2.2	5.1
		N	174	173	173	168	173	173
		SD	7.7	10.0	115.9	268.1	1.1	2.1

Sic shihet nga tabela 3, meshkujt dhe femrat që punojnë në sektorin privat kanë mesatare më të lartë të orëve të punës, meshkujt (38.7 vs 48.0) dhe femrat (37.9 vs 41.1),

krahasuar me ata që punojnë ne sektorin publik. Paraqitet gjithashtu që të punësuarit në sektorin publik kanë raportuar, mesatare më të lartë te përvojes në punë krahasuar me ata te sektorit privat; meshkujt (14.1 vs 8.8vite punë) dhe femrat (13.8 vs 7.6 vite punë). Dallime shihen dhe në mesataren e pagesws mujore. Pagesat në sektorin privat kanë pasur mesatare më të lartë se sektori publik, ndërsa meshkujt duken më të paguar se gjinia femërore.

2.2. Instrumentet e përdorur në hulumtim

Metodologjia e përzier e këtij hulumtimi, përcaktoi edhe llojet e instrumenteve që u përdorën për mbledhjen e të dhënave. Kështu, për mbledhjen e të dhënave sasiore u hartua, validua dhe u përdor pyetësori i krijuar nga grupi hulumtues.
Edhe për të dhënat cilësore u përdor pyetësori gjysëm i strukturuar. Pas hartimit të tij, pyetësori u validua duke u plotësuar nga katër drejtorë të institucioneve publike dhe private dhe më pas autoret e hulumtimit bënë ndryshimet e nevojshme, në mënyrë që të dhënat e fituara prej tij ti jepnin përgjigje pyetjes kërkimore të këtij hulumtimi: Cilat janë besimet, qëndrimet dhe praktikat nga ana e stafit menaxhues të institucioneve publike dhe private për njohjen dhe implementimin e ligjit të ri të punës, me theks të vecantë në pushimin e lehonisë dhe fuqizimin e pozitës së femrave.

2.2.1. Instrumenti për pjesën kualitative.

Pjesa kualitative e këtij hulumtimi, u fokusua në vlerësimin e perceptimeve, besimeve dhe qëndrimeve që ka për këtë tematikë, stafi manaxhues i institucioneve publike dhe private në tetë komuna të Kosovës, përkatësisht në Prishtinë, Pejë, Gjakovë, Prizren, Gjilan, Mitrovicë, Ferizaj dhe Fushë-Kosovë.
Për vlerësimin e qëndrimeve, besimeve dhe perceptimeve u përgatit një pyetësor i cili u konceptua në tre komponentë përbërës:
Komponenta e parë u përqëndrua në vlerësimin e njohurive të përgjithshme të cilat përfshinin njohuri rreth praktikave në punësim, njohuritë për Ligjin e Punës dhe mënyrën e rregullimit të pushimit të lehonisë, për ndikimin e tij në procesin e punësimit të femrave si dhe në prezantimin e mundësive aktuale për zhvillimin e karrierës për femrat e punësuara. Komponenta e dytë u përqendrua në vlerësimin e njohurive specifike për ligjin dhe

komponenta e tretë në praktikat aktuale dhe implikimet në implementimin e tij. Pyetësori ka përmbajtur edhe pjesën e të dhënave të përgjithshme për pjesëmarrësit. Pyetësori është i bashkangjitur në shtojcën e raportit.

2.2.2. Instrumentet për pjesën kuantitative

Anketa për pjesën kuantitative është formuluar për të dy gjinitë me qëllim të marrjes së opinioneve rreth njohurive mbi ligin e ri të punës, pushimit të lehonisë dhe në mënyrë të vecantë për diskriminimin gjinor në vendin e punës. Pyetësorët janë të bashkangjitur në shtojcën e raportit.

2.3. Procedura e realizimit të hulumtimit

Hulumtimi është shtrirë në tetë komuna të Kosovës. Për mbledhjen e të dhënave kuantitavive, është organizuar një takim i drejtpërdrejtë me punëtoret femra dhe meshkuj në vendet e tyre të punës. Pjesmarrësit kanë marrë pjesë në mënyrë vullnetare.
Ndërkohë që grumbullimi i të dhënave kualitative është bërë përmes intervistave të drejtpërdrejta me pjesëmarrësit. Më parë është marrë dakordimi i tyre dhe ata janë njoftuar me qëllimin e hulumtimit. Më pas janë zhvilluar intervistat individuale, gjatë të cilave janë mbajtur shënimet përkatëse. Intervistat janë zhvilluar gjatë muajit Tetor 2012.

2.4. Mënyra e analizimit të të dhënave

Të dhënat sasiore janë analizuar duke përdorur programin kompiuterik SPSS 17. Gjatë analizimit janë paraqitur të dhënat përshkruese përmes numrave dhe përqindjeve. Është përdorur Hi katrori dhe T- test për të vlerësuar dallimet mes grupeve.
Ndërkohë që për analizimin e të dhënave kualitative, është përdorur paketa NVIVO. Qasja bazë është përdorur qasja e zbulimit të kategori-nënkategorive përkatëse (Patton, 2002), përmes të cilës janë nxjerrë perceptimet, qëndrimet dhe praktikat më të zakonshme në trajtimin e temës.

2.5. Aspekti etik

Të gjithë pjesëmarrësit në këtë hulumtim, pasi janë njoftuar me qëllimin e hulumtimit, kanë marrë pjesë vullnetarisht në hulumtim. Për të gjithë është siguruar anonimiteti i kërkuar.

3.0. Rezultate dhe diskutime

3.1. Rezultatet dhe diskutimi për pjesën kualitative të hulumtimit

Analiza induktive, tregoi një shpërndarje dhe larmishmëri të rezultateve të shprehura në kategori qëndrimi dhe nëkategori plotësuese apo sqaruese për një mori cështjesh, besimesh dhe praktikash nga stafi menaxues.

Në pyetjen cilat janë preferencat tuaja për plotësimin e pozitave të punës në institucionin që punoni, predominon qëndrimi i plotësimit të pozitës sipas aftësive, përgatitjes, nivelit të arsimimit, aftësive komunikuese, kualifikimeve të mëparshme të lidhura me kërkesat që ka vendi i punës, eksperiencës, shkathtësive, gjindshmërisë, kreativitetit dhe përputhshmërisë së kandidatit me kërkesat e orarit të vendit të punës. Qasja e njëjtë është vërejtur në preferencat e punësimit nga manaxherët e institucioneve në të dy sektorët, si atë publik ashtu edhe në sektorin privat.

Megjithatë, edhe pse jo në formën e një kategorie qëndrimi, ka dalë si rezultat prioriteti i punësimit të femrave në sektorin privat, në rastet kur veprimtaria e organizatës është e fokusuar në ofrimin e shërbimeve të tilla si shitje të produkteve të ndryshme, kur blerësit kryesorë janë të gjinisë së kundërt. Arsyetimi qëndron në atraktivitetin e dukjes femërore dhe jo në cilësitë profesionale. Në të njëjtën shpërndarje, relativisht mjaft të ulët, ka rezultuar edhe perceptimi se për shkak të pushimeve të mundshme të lehonisë, femra nuk ka prioritet dhe nuk është e kërkuar në tregun e punës. Një qëndrim i tillë përputhet edhe me rezultatet e dala nga pjesa kuantitaive e këtij hulumtimi.

Si një kategori shumë e fuqishme, njohuria e pjesëmarrësve në studim për ligjin e punës dhe mënyrën e rregullimit të pushimit të lehonisë, është prezantuar në nivele shumë të ulta. Kjo është shumë e dukshme sidomos në sektorin privat, në të cilin të gjitha rastet e intervistuara kanë treguar mungesë të njohurive për mënyrën se si ky ligj rregullon periudhën e pushimit dhe pagesën e të punësuarave gjatë asaj periudhe. Në të njëjtin sektor kemi një shpërndarje të opinioneve personale, qëndrimeve dhe praktikave të cilat variojnë shumë. Një prej qëndrimeve të prezantuara është kur femra mund të punojë deri

ditën e fundit dhe pas lindjes dhe 'nuk ka nevojë' për shumë pushim, dhe në këtë rast ofrohet shembulli i zv.kryeministres. Një qëndrim tjetër prezanton moszbatimin e ligjit dhe dhënien e pushimit të lehonisë sipas interesit dhe qëndrimit të institucionit, dhe në rastet e mospërputhjes nga ana e punëtores, ajo rrezikon vendin e punës. Qëndrimi tjetër reflekton pakënaqësinë e kohëzgjatjes dhe pagesës, periudhat në të cilat institucioni duhet të paguajë edhe punëtoren me pushim lehonie edhe punëtoren zëvendësuese. Mospërshtatshmëria e ligjit me kontekstin ekonomik kosovar dhe si rrjedhim pamundësia e implementimit të tij, ishte një tjetër qëndrim. Qëndrime të tilla nuk janë gjetur të jenë prezente edhe në punime të tjera që kanë trajtuar këtë tematikë. Këto qëndrime janë rrjedhojë e praktikave dhe perceptimit tonë shoqëror.

Ndërkohë, në mjaft pak raste, qëndrimi kundrejt pushimit të lehonisë është prezantuar pozitivisht, dhe vetëm në një rast mjaft pozitivisht, duke ofruar idenë e pagesën së pagës 80% pas gjashtë muajve nga paga reale e punëtores jo nga paga mesatare në nivel Kosove si dhe parashikimi i një periudhe minimale 3 javore edhe për babain e fëmijës në mënyrë që të mundësohet kujdesi më i mirë ndaj lehonës dhe fëmijës së porsalindur. Është për tu përgëzuar një qasje e tillë, edhe pse në nivele shumë të ulta të paraqitjes. Qasje të tilla janë tregues të mirëfilltë të aplikimit të konceptit të barazisë gjinore dhe gjejnë vend në mjaft dokumente apo punime të kësaj fushe.

Niveli i njohurive në sektorin publik, ndryshon. Njohuria për ligjin është prezente madje edhe ne referimin në nene të vecanta, ndërkohë që si kategori qëndrimi është prezantuar pakënaqësia kundrejt pagesës sidomos në periudhën e tretë të pushimit të lehonisë.

Në pyetjen si ka ndikuar zbatimi i ligjit në punësimin e femrave në institucionin tuaj, rezultatet paraqesin dy qëndrime kategorike me shpërndarje relativisht të lartë. Këto dy qëndrime janë prezente si në sektorin publik ashtu edhe në sektorin privat. Qëndrimi i parë i referohet mosndikimin të ligjit në këtë punësim, por nëse i referohemi statistikave të prezantuara nga vetë institucionet, nuk ka pasur rritje të numrit të femrave të punësuara. Ndërkohë qëndrimi i dytë i referohet ndikimit që ka ligji në punësim, në mënyrë specifike në mosqartësimin e të drejtave të femrës rreth periudhës së lehonisë në kontratën e tyre të punës, cka krijon predispozitë të mosinformimit apo edhe moskërkimit të këtyre të drejtave për arsye të moshumbjes së vendit të punës. Në këtë qëndrim, prezent jan ëedhe mendimet që ligji nuk ndikon sepse thjesht nuk implementohet apo që nuk ndikon sepse për

institucionin vlen marrëveshja që bën me punëtoret e tij. Një qëndrim specifik u prezantua intervistimi i kandidateve femra dhe marrja e informacionit rreth planifikimit të tyre familjar, gjë që ndikon drejtpërdrejt në punësimin ose jo të tyre.

Lidhmërinë që ekziston ndërmjet pushimit të lehonisë dhe mundësisë për tu fuqizuar në profesion/karrierë, pjesëmarrësit në hulumtim e kanë prezantuar si një qëndrim mjaft solid dhe me përqindje të lartë të dakordimit në të cilin pushimi i lehonisë dhe karriera kundërshtojnë njëra-tjerën. Kategoria e qëndrimit shoqërohet me një variabilitet të mendimeve të tilla si: shkëputja për një peiudhë të gjatë kohe e largon nga profesioni; mosparashikimi për një shtatzani të re cka do ta conte 'dëm' atë që femra ka arritur; fakti i të bërit nënë sjell me vete edhe shumë përgjegjësi të reja që nuk i japin kohë femrës për tu zhvilluar në karrierë. Kjo kategori qëndrimi ishte pothuajse e njëjtë si për sektorin publik ashtu edhe për sektorin privat. Ky qëndrim, në fakt është i kundërt me rezultatet e ofruara nga pjesa kuantitative, në të cilën meshkujt mendojnë se femrat e kanë më të lehtë zhvillimin në karrierë. Ky rezultat mund të shpjegohet me faktin që ky këndvështrim i përket stafit menaxherial ndërkohë që në pjesën kuantitative rezultatet erdhën nga stafi punonjës.

Komponenta e dytë në pyetësor ka prezantuar njohuritë specifike për ligjin. Rezultatet e kësaj komponente paraqiten në tabelën 4.

Tabela 4: Njohuritë për Ligjin nga stafi menaxherial.

Pyetjet	ASPAK	PAK	DERI DIKU	MIRE	SHUME MIRE
Sa keni njohuri për ligjin e ri të punës?	6.6 %	6.6 %	23.4%	26.6 %	36.8%
A pajtoheni me kohëzgjatjen e lejes së lindjes që ofron ligji?	20 %	10 %	20 %	20 %	30 %
A janë të rregullta pagesat për femrat e punësuara tek ju gjatë pushimit të lehonisë ?	PO: 53.3 %	JO: 23.3 %	NUK E DI: 23.4 %		
Sa mendoni ju se do të ishte periudha më e duhur për pushimin e lehonisë ?	3 muaj	6 muaj	9 muaj	12 muaj	15 muaj
	20 %	20 %	26.7%	30 %	3.3 %

Nga përqindjet e fituara është i dukshëm një nivel relativisht i kënaqshëm i njohjes së ligjit. Megjithatë nëse bëjmë një analizë krosrelative të këtyre përqindjeve të përfituara dhe perceptimit dhe njohurive nga eksperienca praktike e pjesëmarrësve në hulumtim, janë të dukshme mospërputhjet.

Në prezantim jo shumë të favorshme, përmes përqindjeve të fituara është fakti i realizimit të pagesave të rregullta (sipas ligjit) për punëtoret gjatë pushimit të lehonisë. Prezenca e përbashkët prej 46.7 % e qëndrimeve të tilla si JO apo Nuk e Di, është tregues i moszbatimit të ligjit. Ky rezultat harmonizohet edhe me qëndrimet e ofruara më lart.

Në lidhje me periudhën që zgjat pushimi i lehonisë është prezantuar një harmonizim në pajtimin me kohëzgjatjen e ofruar dhe kohëzgjatjen e dëshiruar. Në nivelin prej 60 % të pjesëmarrësve periudha e pushimit të lehonisë duhet të variojë nga 9-15 muaj.

Me mjaft interes janë paraqitur përgjigjet në pyetjen rreth pakënaqësive për ligjin dhe pushimin e lehonisë. Janë tre kategori qëndrimesh që përmbledhin shpërndarjen e përgjigjeve: kategoria e parë shpreh pakënaqësinë lidhur me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë, në të cilin kërkohet zgjatja e kësaj periudhe. Përqindjet e fituara nxjerrin në pah mosnjohjen e periudhës që ofron ligji i punës. Kategoria e dytë që plotësohet me një varg të qëndrimeve, është pagesa e periudhës së pushimit, sidomos pagesa në peiudhën e tre-mujorit të fundit të pushimit të lehonisë. Kjo kategori ka edhe përqendrimin më të madh të përgjigjeve rreth pakënaqësive. Kategoria e tretë fokuson mënyrën e informimit publik për ligjin e ri dhe përmbajtjen e tij.

"Nuk ka më mirë se sa barazi gjinore. Do të thotë që femrat të trajtohen njëjtë sikurse meshkujt. Të mos frikësohen të dalin vonë natën për shembull, apo të trajtohen keq në punë. Duhet të jetë njëjtë".

Ky ishte një prej përkufizimeve në pyetjen cdo të thotë për ju barazi gjinore. Ndërkohë, njohuritë më të shpeshta për përmbajtjen e barazisë gjinore u shprehën në të kuptuarit e zbatimit të të drejtave të njeriut, trajtim të barabartë, respektim të ligjit gjinor, të drejta të barabarta, barazi para ligjit dhe pjesëmarrje e barabartë. Në një përqindje shumë të vogël barazia gjinore është perceptuar si mundësi dhe të drejta të barabarta për të dy gjinitë.

Komponenta e tretë përfshin pasqyrimin e qëndrimeve dhe praktikave aktuale në perceptimin dhe respektimin e ligjit dhe është prezantuar përmes pyetjeve që kanë të bëjnë me parapëlqimin gjinor në rast të kandidatëve me aftësi dhe karakteristika të njëjta

profesionale.Një qëndrim më i përgjithshëm favorizon punësimin e femrave, sidomos në institucionet tashmë të 'përcaktuara' si profesione femërore, të tilla si mësimdhënëse, shitëse, mirëmbajtëse etj. Ky qëndrim nuk harmonizohet me shifrat e ofruara në trendin e punësimit, sipas të cilave nuk kemi rritje të numri të femrave nga viti në vit.
Ndërkohë qëndrimi pasues respekton kriteret e vendosura për vendin e punës dhe nuk merr parasysh gjininë e kandidatit.

Në lidhje me cilësinë e punës së femrave të punësuara gjatë periudhës së shtatzanisë, përshtypja e përgjithsme është që ka një tendencë të uljes së kësaj cilësia nga fundi i shtatzanisë.Në disa raste kjo cilësi punë është parë e lidhur me sasinë ose orët e punës që kryen e punësuara ose me 'vështirësinë' që krijon gjendja e re e punëtores. Megjithatë duhet thënë se në një shpërndarje relativisht të gjerë ka edhe mendime sipas të cilave nuk ka lidhje ndërmjet këtyre dy faktorëve, pasi qëndrimi dhe toleranca janë mëse të kuptueshme dhe të pranueshme në këtë periudhë të punësimit të femrës.

Me një shpërndarje pothuajse të njëjtë, për praktikat e mbulimit të kryerjes së punëve të punëtores që është në pushim lehonie, janë prezantuar tre kategori q të qëndrimeve. Qëndrimi i parë konsiston në zëvendësimin e punëtores në pushim lehonie me punëtorë të tjerë, qëndrimi i dytë ka reflektuar kryerjen e punëve brenda për brenda institucionit, cka do të thotë që nuk jan kontraktuar punëtorë nga jashtë, dhe qëndrimi i tretë: nuk kanë pasur raste të tilla në institucion.
Të treja këto qëndrime mbështetetn dhe karakterizohen nga shpërndarja e madhe e përgjigjeve, me krijimin e vështirësive relative për ndërmarrjen apo institucionin. Këto vështirësi i atribuohen pagesës pothuajse dyfishe për të njëjtin vend punë (kjo shumë evidente në sektorin privat) dhe cilësisë së kryerjes së punës. Cilado qoftë zgjidhja e ofruar, punëtori i ardhur në zëvendësim zakonisht nuk ka përgatitjen apo eksperiencën e njëjtë me punëtoren që merr pushimin e shtatzanisë.

Përgjithësisht praktikat për fuqizimin e femrës në institucion si publik ashtu edhe privat,

janë perceptuar si respektim i të drejtave të punëtoreve femra, por është cekur mospasja e iniciativave për zhvillim të mëtejmë të femrës dhe si rrjedhim mungesë e theksuar e veprimtarive apo praktikave që sigurojnë këtë fuqizim. Një qëndrim i individualizuar ka theksuar praktikën e njëjtë për të dy gjinitë, dhe jo duke vendosur theksin në gjininë femrërore.

Pothuajse me të njëjtën shpërndarje të përgjigjeve janë prezantuar qëndrimet rreth rekomandimeve për të qenë pjesë e një trajnimi, punëtorie, grupi punë, zhvillimi profesional etj. Qëndrimet jan specifikuar në dy: qëndrimi sipas të cilit institucioni nuk ofron fare asnjë lloj të zhvillimit profesional dhe qëndrimi i dytë në të cilin institucioni ofron mundësi trajnimi apo rekomandon pjesëmarrje në trajnim, por pa baza gjinore. Në asnjë nga përgjigjet e ofruara nuk janë dhënë të dhënat e sakta për numrin e femrave dhe sidomos për numrin e femrave shtatzëna në periudhë trajnimi.

Ngritja profesionale zakonisht shoqërohet edhe me ngritjen në pozitë apo me rritjen e karrierës. Në këtë kontekst, nga 30 institucione pjesëmarrëse në këtë hulumtim, vetëm në gjashtë prej tyre ka ndodhur që punëtoret femra të kenë ngritje në pozitën e tyre të punës. Ndërkohë në numrin më të madh të institucioneve, ngritja në karrierë pranohet si koncept dhe e drejtë e secilit punëtor por në aspektin praktik, nuk kanë pasur raste të kësaj ngritjeje. Këqë qasje apo qëndrim dua ta mbyll me një thënie të një pjesëmarrëseje:

Shumë shumë, nuk ka femër tek ne që i është ulur pozita

3.2. Rezultatet dhe diskutimi për pjesën kuantitative të hulumtimit

3.2.1. Rezultatet mbi pushimin e lehonisë.

Ky seksion prezanton rezultatet që kanë të bëjnë me opinionet rreth pushimit të lehonisë që ofron ligji aktual si për të punësuarit në sektorin publik dhe atë privat.

Figura 1. A pajtoheni me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

Pjesmarrësit janë përgjigjur pyetjes se "*A pajtoheni me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve*?" me 54.6% se "'nuk pajtohen", 42.1% "se pajtohen" dhe 3.2% nuk janë përcaktuar. Në aspektin gjinor në përgjigjen "*Pajtohem*" 56.3% kanë qenë meshkuj dhe 43.7% kanë qene femra, ndërsa në përgjigjen " *Nuk pajtohem*" 40.8% kanë qenë meshkuj dhe 59.2% femra.

Duke dashur të kuptojmë më shumë për përgjigjen e tyre, ata janë pyetur nëse është i drejtë apo jo vendimi i ligjit të ri të punës për një kohëzgjatje prej 12 muajsh i pushimit të lehonisë. Siç shihet nga figura 2. 75.6% e të punësuarve janë përgjigjur se është "i drejtë", ndërsa 16.3% "jo i drejtë". Nga pjesmarrësit në këtë hulumtim 8.1% nuk kanë pasur ndonjë opinion.

Figura 2. A mendoni se është e drejte kohëzgjatja e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

Në raport me moshën vihet re në tabelën 5. që personat të cilët të kenë raportuar "se pajtohen" me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve të kenë moshë mesatare më të ulët se ata që janë përgjigjur "nuk pajtohen"(36.8 vs 39.8 vjet)

Dallime të rëndësishme janë gjetur në përgjigjen e kësaj pyetje tek të anketuarit të cilët kanë pasur përvojë më të gjatë në punë ndaj atyre me përvojë më të shkurtër. Mesataren më të lartë e kanë treguar ata me më shumë përvojë në vendin e punes(11.1 vs 13.5 vite pune) . Të anketuarit me pergjigje pozitive kanë qenë ata me pagesë më të lartë se ata që nuk janë pajtuar me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë (432 vs 363 euro).

Tabela 5. A pajtoheni me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

		N	Mesatarja	SD	T test
Mosha	Po	142	36.8	8.9	
	Jo	184	39.6	10.4	F(324)=9.2, p= .011
Sa orë në javë punoni	Po	140	40.3	10.0	
	Jo	183	40.3	9.2	NS
Përvoja në punë	Po	140	11.1	8.4	
	Jo	183	13.5	10.2	F(321)=7.8, p= .029
Pagesa mujore	Po	140	432.8	189.8	
	Jo	182	363.4	132.8	F(320)=17.1, p= .001
Numuri i fëmijëve	Po	141	2.2	1.2	
	Jo	183	2.3	1.1	NS
Numuri i anëtarëve	Po	142	5.5	2.9	
	Jo	183	5.2	1.9	NS

P< .05 është konsideruar signifikante.

NS- P> .05- jo signifikante

Studimi ka qenë i interesuar që të shohin nëse ka dallime në opinionet e pjesmarrësve në raport me sektorin në të cilin janë të punësuar. Nga figura shofim se meshkujt e punësuar në sektorin publik të kenë raportuar se 21.3% të kenë shprehur opinionin se pajtohen me kohëzgjatjen e pushimit të lehonise prej 12 muajve dhe me këtë opinion jane pajtuar dhe 31.1% të sektorit privat.

Figura 3. A pajtoheni me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve?

Ndërsa meshkujt e punësuar në sektorin publik 19.3% nuk pajtohen me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 mujave, po këtë opinion e kane raportuar me 30.0% në sektorin privatë. Femrat e sektorit publik kanë raportuar 38.5% që nuk pajtohen përkundrejt 17.6% që pajtohen. Femrat e sektorit privatë kanë raportuar që pajtohen 17.6% përkundër që nuk pajtohen 38.5% me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë prej 12 muajve.

Në pyetjen se "*Sa muaj mendoni se duhet të jetë pushimi i lehonisë*" të anketuarit janë përgjigjur periudha 1-11muaj të jetë e pranueshme vetëm për 5.6 të anketuarve. Pjesa dërmuese e të anketuarve kanë përcaktuar kohën 12 mujore si më të pranueshme. Por ka pasur edhe nga të anketuarit të cilët do të preferonin një pushim lindje edhe më shumë se 12 muaj(32.6%). Në pyetjen se '*Sa mendoni se është koha minimale për pushimin e lehonisë*" nga 1-11 muaj raportojnë 18.1%,12 muaj raportojnë 56.7% ,dhe më shumë se 12 muaj raportojnë 24.9%.

Tabela 6. Opinione mbi kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë

Sa muaj mendoni se duhet të jetë pushimi i lehonisë ?

Periudha	N	%	% valide	% kumulative
1-11 muaj	**19**	**5.6**	**5.6**	**5.6**
12 muaj	**208**	**61.7**	**61.7**	**67.4**
më shumë se 12 muaj	**110**	**32.6**	**32.6**	**100.0**
Total	**337**	**100.0**	**100.0**	

Sa mendoni se duhet të jetë koha minimale për pushimin e lehonisë?

	N	%	% valide	% kumulative
1-11 muaj	**61**	**18.1**	**18.2**	**18.2**
12 muaj	**191**	**56.7**	**56.8**	**75.0**
më shumë se 12 muaj	**85**	**24.9**	**25.0**	**100.0**
Total	**337**	**99.7**	**100.0**	

Burimi: Tregu i punësimit të femrave, ligji i punës dhe fuqizimi i punësimit të grave (2012)

Nga të intervistuarit në pyetjen se *"Cilët nga faktorët mendoni se ka influencuar kohëzgajtjen e pushimit të lehonisë në ligjin e ri të punës"* raportojnë 45.8% lidhjen emocionale me nënën, 26.8% rëndësinë e ushqyerjes me gji, 5.2% edukimin, 9.2% pagesa dhe 13.1% mundësia për karrierë.

Figura 4. Cilët faktorët duhen konsideruar në kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë?

Figura 5. A mendoni se duhet të shkurtohet pushimi i lehonisë

Nga të intervistuarit se " *A mendoni se duhet të shkurtohet pushimi i lehonisë* "94.66%

raportojnë për" jo" ,3.50 % raportojnë për" po" dhe 1.70% nuk kan opinion.

Nga të intervistuarit në institucionet përkatëse në pyetjen se "*A mendoni se duhet të shkurtohet pushimi i lehonisë*",nga institucionet private meshkujt raportojnë për" jo" 58.9% deri sa në institucionet publike raportojnë 38.9%.Ndërsa femrat në istitucionet private raportojne për" jo" me 34.4% deri sa femrat në institucionet publike raportojnë 56.1%.

Figura 6. A mendoni se duhet të shkurtohet pushimi i lehonisë?

Figura 7. A mendoni se kohëzgjatja e pushimit të lehonisë ndikon në vendimin se

sa femijë duhet të ketë një çift?

Nga të intervistuarit se *" A mendoni se kohëzgjatja e pushimit të lehonisë ndikon në vendimin se sa fëmijë duhet të ketë një çift"* 89.9% raportojnë për "po",9.2%raportonjë për jo dhe 0.9% nuk kanë fare opinion.

Figura 8. A do të dëshironin të ndanin pushimin e lindjes me bashkëshorten ?

Të raportuarit në lidhje se "*A do të dëshironin të ndanin pushimin e lehonisë me*

bashkëshorten ",47.2% raportojnë për" po", 47.8% për" jo" dhe 5.0 nuk kanë opinion. Nga të intervistuarit "se a keni pasur ndonjë privilegj gjatë kohës së shtatzanisë "72.7% raportojnë për "punëdhënës",12.7 % nga" kolegët" dhe 14.5% nga "të tjerët". Në analizën e T testit, shohim që moshat më të reja janë më në favor të përdorimit të pushimit të lehonisë krahasuar me ata me moshë më të avancuar(t(151)= -3.31 p= .001)

Duke qenë se gruaja është bërë pjesë e rëndësishme e tregut të punës dhe si e tillë një prej preokupimeve më të mëdhaja të saj është kthimi në vendin e punës pas lindjes. Kjo anketë ka qenë e interesuar gjithashtu për të parë se sa shpejt pas lindjes ato janë rikthyer në vendin e tyre paraprak të punës. Grave të cilat kanë lindur gjatë dy viteve të fundit ju është bërë pyetje se *"Çfarë moshë ka pasur fëmija kur jeni kthyer në vendin e punës?"* dhe 10.9% e të anketuarve kanë raportuar të jenë kthyer përpara se fëmija ti mbushte 6 muaj, ndërsa 34.5% raportojnë të jenë kthyer në pune kur fëmija i ka pasur 6 muaj. Mosha mesatare e fëmijës kur nëna është kthyer në vendin e punës ka qenë 8.2 muaj (M= 8.2, SD= 2.2).

Figura 9. A keni pasur ndonjë privilegj gjatë kohës së shtatzanisë?

Duke qenë se kthimi në vendin e punës është një dilemë e madhe për nënën për arsye të pozicionit të saj të rëndësishëm në zhvillimin e fëmijës dhe në anën tjetër është forca e punës e cila lidhet me fitimin dhe mundësinë për karrier ne shohim se nënat e përfshira në këtë hulumtim në 69.1% kanë shfrytëzuar mundësine e pushimit të paguar dhe vetëm 30.9

% e nënave kanë shfrytëzuar pushimin pa pagesë. Në kulturën shqiptare gruaja përgjatë historisë është konsideruar si figurë e rëndësishme në përkujdesjen dhe edukimin e fëmijëve jo vetëm atëherë kur nuk ka qenë e papunësuar por edhe kur ka punuar. Por lindja e fëmijes është edhe një shpenzim më shumë në koston e familjes dhe si e tillë e vendos gruan përpara një nevoje tjetër për të kontribuar në të ardhurat e familjes së saj.

Siç shihet në figurën 11. 35% e grave kanë identifikuar të ardhurat financare si faktor kryesor për tu kthyer në vendin e punës. Ky faktor konfliktuoz do të duhet të inkurajoj institucionet që të krijohen programe që janë në gjendje të njohin këtë dualitet të përgjegjësisë së nënës e cila është e punësuar.

Figura 10. Sa muaj i ka pasur fëmija kur jeni kthyer në punë?

Megjithatë duket që vendimi për tu kthyer në punë të jetë i lidhur edhe me qëndrimin e

meshkujve në familje në ditët e sotme, pasi në pyetjen se" *A do kishit dashur që* gruaja juaj të *punojë nëse të ardhurat tuaja janë të kënaqshme*?", pjesa më e madhe e burrave me 76.4% janë përgjigjur se do të kishin dëshirë që të punonte dhe 22.4% kanë thënë se nuk do të donin që të punonte. Vetëm 1.2% nuk kanë dhënë ndonjë opinion.

Këto të dhëna flasin qartë për nevojën e të dy bashkëshortëve për të qenë të punësuar. Njëkohësisht ne u interesuam për të pasur opininonet e tyre në raport me përdorimin e pushimit të lehonisë nga të dy bashkëshortët dhe burrat janë përgjigjur me 47.2,% se do të donin ta ndanin pushimin e lehonisë me bashkeshortet e tyre dhe 47.8% jo nuk do të donin të ndanin pushimin e lehonisë dhe 5% nuk kanë dhënë ndonjë opinion.

Figura 11. Vendimi për tu kthyer në punë është përcaktuar nga:

Nga të intervistuarat në lidhje me" Vendimin *për tu kthyer në punë është përcaktuar nga*"

34.5% raportojnë për të ardhurat personale dhe 50.9% për shkak të obligimit nga punëdhënësi.

Ushqyerja me gji është e ndërlidhur me një shëndet më të mirë të fëmijës në një numër të dimensioneve të funksionimit të fëmijës. Për këto arsye Akademia Amerikane e Pediatërve (1997) ka rekomanduar që fëmija të ushqehet me gji së paku 6 muaj, dhe që kombinimi i ushqyerjes me gji dhe ushqimeve të tjera në vazhdim ndikon në të arritura pozitive nga ana e fëmijës. Sipas Moretensen dhe kolegëve të tij (2002) ushqyerja me gji parashikon zhvillimin njohës dhe emocional të fëmijës më të mirë krahasuar me ata që nuk ushqehen me gji. Por Klerman dhe Leibowitz (1998b) kanë prezantuar se ndikimi i pushimit të lehonisë në vendimin se kur e ndërpresin pushimin dhe sa e zgjasin atë varen nga preferencat e grave. Megjithatë mbetet e sigurtë që angazhimi i nënës në aktivitete me fëmijën në muajt e parë është predispozitë për zhvillim pozitiv të fëmijës duke pasur më pak problem me sjelljen, duke pasur aftësi gjuhësore dhe verbale më të mira dhe marrdhënie sociale më të qëndrueshme.

Tabela 7. Sa kohë e keni ushqyer me gji fëmijën tuaj?

Muaj	%	N
1	**1.80%**	**1.8**
3	**10.90%**	**10.9**
4	**1.80%**	**1.8**
5	**3.60%**	**3.6**
6	**23.60%**	**23.6**
8	**9.10%**	**9.1**
9	**18.20%**	**18.2**
12	**18.20%**	**18.2**
15	**5.50%**	**5.5**
16	**1.80%**	**1.8**
24	**3.60%**	**3.6**
28	**1.80%**	**1.8**

Në lidhje më raportimin e nënave”*Se sa kohë e keni ushyer fëmijën tuaj me gji*”,10.9%

raportojnë deri në 3 muaj,23.6% deri në moshën 6 muajshe dhe 18.2% në moshën 12 muajshe.

Tabela 8. Ndërpreja e ushqyerjes me gji ka ndodhur për shkak:

Variablat	N	%	% valide
Të shëndetit tuaj	**6**	**10.9**	**10.9**
Shnëdetit të fëmijës	**5**	**9.1**	**9.1**
Kthimi në punë	**33**	**60.0**	**60.0**
Të tjera	**11**	**20.0**	**20.0**
Total	**55**	**100.0**	**100.0**

Burimi: Pushimi i lehonisë, ligji i punës dhe fuqizimi i punësimit të grave(2012)

Në të intervistuarat sa i përket "*Ndërprerja e ushqyerjes me gji* ka ndodhur për shkak" 10.9%kanë raportuar për shkak të shëndetit të nënës,9.1%për shkak të shëndetit të fëmijës,60.0%kthimit në punë dhe të tjera 20.0%.

Tabela 9. Të dhënat e korrelacioneve

	Çfarë moshe ka pasur foshnja kur jeni kthyer në vendin e punës
Sa kohë e keni ushqyer me gji fëmijën tuaj?	**r=.277* p=.041**
Pagesa mujore	**r= - .144 p= .298**
Mosha e nënës	**r= -.105 p= .298**

Burimi: Pushimi i lehonisë, ligji i punës dhe fuqizimi i punësimit të grave (2012)

Analiza e korrelacioneve ka treguar korrelacion pozitivë në mes ushqyerjes me gji dhe

moshës së fëmijës kur nëna është kthyer në punë. Sa më shumë që është ushqyer fëmija me gji aq më e madhe ka qenë edhe mosha e fëmijës kur nëna ka filluar punën. Korrelacion negativë është gjetur në mes moshës së fëmijës kur nëna është kthyer në punë me pagën mujore, sa më e madhe paga e nënës aq më shpejt ajo është kthyer në punë. Nënat e reja më shpejt janë kthyer në punë sesa nënat me moshë më të avancuar.

3.2.2. Rezultatet mbi Ligjin i ri të punës.

Fillimisht ne u interesuam për të njohur opinionet e pjesëmarrësve në raport me atë se sa janë të informuar mbi ligjin e ri të punës. Të anketuarit janë pyetur nëse kanë njohuri për ligjin e ri të punës të miratuar nga kuvendi i Kosovës në Nëntor të vitit 2010 dhe hyri në fuqi me 16 Dhjetor te vitit 2011.

Figura 12. Njohuritë mbi ligjin e punës

Në figurën 12 janë paraqitur rezultatet. Pjesëmarrësit te pyetur sa kanë njohuri për ligjin e ri te punës kanë raportuar se 288 ose 85.55% "te kenë njohuri" dhe 49 apo 14.5% janë përgjigjur "te mos kenë njohuri".

Tabela 10 Krostabulim i "A keni njohuri për ligjin e ri te punës?* Gjinia

A keni njohuri për ligjin e ri te punës?	Gjinia		
	Meshkuj	Femra	Total
PO	83.9%	86.9%	85.5%
Jo	16.1%	13.1%	14.5%
	T- test	($x^2(1)= .64$ p= .423).	

Pjesëmarrësit e te dy gjinive nuk kanë treguar dallime në përqindjen e përgjigjeve rreth njohurive mbi ligjin e ri të punës. Po ashtu siç shihet nga tabela e mëposhtme nuk janë gjetur dallime në përqindjen e përgjigjeve edhe në raport me atë nëse punojnë në sektorin publik apo privat, edhe pse punëtorët e sektorit privat kanë raportuar të kenë më pak njohuri.

Tabela 11 Krostabulim i njohurive mbi ligjin në raport me institucionin ku është i punësuar i anketuari.

A keni njohuri për ligjin e ri te punës?	Gjinia		
	Publik	Privat	Total
PO	87.3%	80.0%	85.3%
Jo	12.7%	20.0%	14.7%
	T- test	($x^2(1)= 2.79$, p= .095).	

Mbështetur në vlerën e signifikancës duket që këto dy variabla të jenë të varura nga njëra tjetra ($x^2(3)=12.6$,p=.007). Siç shihet nga tabela 12, personat e punësuar me arsimim te mesëm kanë treguar se 44.9% e tyre te mos jenë te informuar me ligjin e ri te punës. Të mos jenë te informuar kanë raportuar gjithashtu 22.4% të punësuarve me arsimim te larte, 26.5% nga ata me fakultet dhe 6.1% nga ata me studime posdiplomike.

Tabela 12. Krostabulim i nivelit të arsimimit me njohjen e ligjit.

Arsimi	A keni njohuri për ligjin e ri të punës?		
	Po	Jo	Total
Mesëm	24.0%	44.9%	27.0%
I lartë	25.3%	22.4%	24.9%
Fakultet	47.9%	26.5%	44.8%
Të tjera	2.8%	6.1%	3.3%
	T- test	($x^2(3)= 12.6$, p= .007).	

Pjesëmarrësit janë pyetur se si janë informuar mbi ligjin e punës dhe shihet që përqindjen më të madhe si burim informacioni e zë vendi ë punës me 22.55% nga eproret dhe 14.54% nga kolegët. Respondentet gjithashtu janë informuar nga kërkimet personale si internet me 16.02%, televizorë 6.53% dhe rruge te paspecifikuara 20.77%.

Figura 13. Mënyrat e informimit për ligjin e ri të punës

Figura 14. Mënyrat e informimit për ligjin e ri të punës në sektorin

publik dhe privat

Siç tregohet në grafik të punësuarit në sektorin publik kanë treguar qe vendi i punës (eproret 25% vs 15.6%, kolegët 17.2% vs 7.8%)) të ketë qenë mënyra ku më së shumti janë informuar për ligjin e punës ndërsa ata te sektorit privat te jenë informuar përmes rrugëve alternative (internet 22.2% vs 13.9%, nuk ju kujtohet 25.6% vs 12.7%). Për më tepër, përqindjen më të madhe të të punësuarve që nuk janë të informuar për ligjin e kanë ata të sektorit privat me 20% krahasuar me 12.7% nga të punësuarit e sektorit publik.

Këto rezultate janë në harmoni edhe me nivelin e njohurive të raportuar nga punëdhënësit në sektorin privat që gjatë intervistave shprehin që kanë mungesë të njohurive të ligjit të punës. Kjo anketë vë në pah nevojën për informim të të gjithë punëtorëve në lidhje me ligjin e ri të punës, duke bërë të qartë të drejtat dhe obligimet e tyre në punë. Një nga arsyet për këtë mos-informim mund të jetë praktika e punësimit të punëtorëve në formë jo

formale, pra pa bërë regjistrim zyrtar të punëtorëve në mënyrë që të shmanget implementimi i ligjit të punës (GAP, 2011), gjë që mund të mos stimuloj punëtorin të kërkoj më shumë informacion për ligjin e punës apo të e kërkoj atë në burime tjera nga vendi i punës.

3.2.3. Rezultatet mbi pozicionin gjinor në vendin e punës.

Kjo anketë ka qenë e fokusuar gjithashtu për të parë nëse personat e anketuar ndihen të barabartë në aspektin gjinor në vendin e punës. Në pyetjen nëse mendojnë se a ka diskriminim gjinor në vendin e punës, 70.35% janë përgjigjur se nuk ka diskriminim gjinor, ndërsa 26.7% pajtohen se ka diskriminim. Nga të anketuarit 3% nuk janë përcaktuar në opinionin e tyre.

Figura 15. A ka diskriminim gjinor në vendin e punës.

Mosha e te anketuarve nuk është gjetur te ketë pasur ndonjë influence ne përgjigjen e kësaj pyetje. Nuk janë gjetur dallime ne opinione gjithashtu ne raport me statusin civil, pasi 26.1% e te anketuarve kanë dhënë opinionin se "ka diskriminim" gjinor ne vendin e punës, 70.1% "nuk ka" dhe 3.2% nuk kanë shprehur ndonjë opinion. Ndërsa personat e pamartuar 40% kanë raportuar te kanë opinionin se ka diskriminim ne vendin e punës dhe 60% të mos ketë.

Tabela 13 A ka diskriminim gjinor ne vendin e punës suaj me gjininë e te

anketuarit

		Mashkull	Femer
PO		41.1%	58.9%
JO		50.2%	49.8%
Nuk e di		50.0%	50.0%
	T- test	($x^2(2)= 2.1$ p= .335)	

Tabela raporton se nuk ka pasur dallime në raportimin e diskriminimit gjinor në vendin e punës në raport me gjininë e të anketuarit por nuk shihet e njëjta tendencë në raport me institucionin ku punon i anketuari, pasi punonjësit e shërbimit publik kanë raportuar përqindje më të lartë të diskriminimit gjinor në vendin e punës me 30.7% krahasuar 16.7% të raportuar nga sektorin privat. Kjo mund të shpjegohet me faktin që sektori privat duke qenë më të fokusuar në përfitime financiare, mund të kenë tendencë më shumë të i trajtojnë punëtorët në baza ta arritjeve profesionale dhe jo gjinore. Në anën tjetër, sektori privat mund të jetë më diskriminues për gjininë femërore kur bëhet fjalë për pushimin e lehonisë.

Tabela 14 A ka diskriminim gjinor nw vendin e punës suaj me Institucioni ku është i punësuar i anketuari/a

		Publik	Privat
PO		30.7%	16.7%
JO		65.6%	82.2%
Nuk e di		3.7%	1.1%
	T- test	($x^2(2)= 8.8$ p= .012).	

Hi katrori ka treguar të ketë ndërlidhje mes shkollimit dhe opinionit mbi diskriminimin në vendin e punës ku të anketuarit me shkollim të mesëm kanë raportuar 35.2% se pajtohen se " ka diskriminim" ndërsa 59.3% se "nuk ka diskriminim. Ne opinionin e tyre se ka diskriminim janë pajtuar 31% e atyre me shkolle te larte, 18.55 me fakultet dhe 36.4% me studime post-diplomike. Faktorët për këtë dallim, mund të ndërlidhen me pozitat ose

institucionin e punës.

Tabela 15. Krostabulim për opinionin mbi diskriminim gjinor në vendin e punës me nivelin e shkollimit

	A ka diskriminim gjinor ne vendin e punës suaj		
Arsimimi	**PO**	**JO**	**Nuk e di**
Meswm	35.2%	59.3%	5.5%
I lartw	31.0%	66.7%	2.4%
Fakultet	18.5%	79.5%	2.0%
Tw tjera	36.4%	63.6%	.0%
	T- test($x^2(6)= 13.6$ p= .034).		

Figura 16. Cila gjini është më e diskriminuar

Në opinionin se cila gjini është më e diskriminuar pjesa me e madhe e të anketuarve janë përgjigjur se nuk ka dallime ne gjini (51.35) ndërsa 11.9% nuk janë përcaktuar. Te bie ne sy se të anketuarit kanë raportuar se 25.6 % janë femrat më të diskriminuara ndërsa

11.04% të jenë meshkujt.

Tabela 16. Cila gjini është më e diskriminuar në vendin e punës sipas Mendië meve gjinisë së të anketuarit/ës

	Gjinia		
	Meshkuj	Femra	Total
Meshkuj	**16.1%**	**6.3%**	**11.0%**
Femra	**16.1%**	**34.5%**	**25.7%**
Nuk ka dallime	**55.9%**	**47.1%**	**51.3%**
Nuk e di	**11.8%**	**12.1%**	**11.9%**
	T- test	($x^2(3)= 13.5$ p= .001).	

Tabela reflekton përgjigjet e të anketuarve sipas gjinisë së tyre. Ndërsa ne total femrat janë raportuar më të diskriminuara se meshkujt në vendin e punës, kur shohim gjinitë e respondentëve dallohet se meshkujt kanë raportuar opinionin që ata në 16.1% të jenë të diskriminuar në raport me 6.3% që janë femrat. Femrat respondente kanë raportuar opininonin se meshkujt janë në 16.1% te diskriminuar në vendin e punës përkundrejt femrave me 34.5%. Vlera e Hi katrorit ka gjetur dallimet në përqindje të jenë signifikante në raport me gjininë ($x^2(3)= 13.5$ p= .001). Rezultatet sugjerojnë që femrat dhe meshkujt raportojnë nivel të njëjtë të diskriminimit të meshkujve në punë, ndërsa ka mos pajtueshmëri të lartë kur raportohet për gjininë femërore.

Avancimi në karrierë duket të jetë më i lehtë per gjininë mashkullore sipas te anketuarve, ndjekur nga opinion se mundësia për avancim në karrierë nuk ka dallime gjinore (24.6%). Ndërsa, 17.5% e të anketuarve mendojnë se avancimi është me i lehtë për gjininë femërore. Të anketuarit nuk janë pajtuar në mënyrën se si e perceptojnë avancimin në karrierë në raport me gjininë, pasi femrat kanë raportuar që meshkujt e kanë më të lehtë avancimin, ndërsa meshkujt kanë raportuar që femrat ta kenë më të lehtë të avancohen në karrierë.

Figura 17. Cila gjini e ka më të lehtë avancimin në karrierë.

Në fakt, dallimet gjinore në lidhje me perceptimet e diskriminimit gjinor dhe mundësive të avancimit në punë janë raportuar edhe në hulumtime tjera internacionale, duke shprehur që femrat pajtohen më shumë në krahasim me meshkujt që këta të fundit kanë më shumë avantazhe në vendin e punës (Feather & Boeckmann, 2007). Në anën tjetër meshkujt nuk perceptojnë që femrat janë më pak të privilegjuara, në të kundërtën ata perceptojnë që ato avancohen më lehtë në pozita. Dallimet gjinore në besime rreth diskriminimit gjithashtu mund të reflektojnë tendencën e personave për përkrahje të interesit të vetës dhe grupit, pra njerëzit kanë më të ngjarë të miratojnë deklarata apo politikat që favorizojnë interesat materiale dhe ngritjen e statusit të grupit të tyre gjinor.

Këto rezultate gjejnë përputhshmëri gjithashtu në teorinë e identitetit social, që shpreh që besimet që favorizojnë kategorinë vetanake gjinore (mashkull apo femër) miratohen më lehtë në kontrast me besimet që favorizojnë kategorinë tjetër gjinore (Feather & Boeckmann, 2007). Në anën tjetër këto teori nuk arrijnë të shpjegojnë faktin që nuk ka mos-pajtueshmëri për nivelin e diskriminimit kur bëhet fjalë për gjininë mashkullore. Kjo mund të sugjerojë që femrat janë më objektive në vlerësimin e diskriminimit. Po ashtu, mund të reflektojë sisteme më të forta besimesh nga ana e meshkujve që femrat kanë mungesë meritash për kërkesat e tyre në avancim dhe ngritje profesionale. Studimet e ardhshme sugjerohet të fokusohen në matje objektive të diskriminimit në punë, si dallimet gjinore në të ardhura financiare, pozita dhe promovimi në pozitë.

Tabela 17. Krostabulim i 'Për cilën gjini është më i lehtë avancimi në karrierë'

	Gjinia		
	Meshkuj	Femra	Total
Femra	**27.3%**	**8.5%**	**17.5%**
Meshkuj	**37.3%**	**71.0%**	**54.9%**
Nuk ka dallime	**29.8%**	**19.9%**	**24.6%**
Nuk e di	**5.6%**	**.6%**	**3.0%**
	T- test	($x^2(3)= 44.9$ p= .001).	

Në të njëjtat linja të mendimit, kur respondentët janë pyetur në lidhje me mënyrën e prezantimit të gruas në shoqërinë kosovare pjesa më e madhe e respondenteve (54%) mendojnë se gruaja nuk prezantohet si duhet në shoqërinë Kosovare. Të dy gjinitë nuk pajtohen me mënyrën si gruaja prezantohet në shoqërinë Kosovare pasi meshkujt thonë në 56.5% që "*prezantohet si duhet*", ndërsa 36.6% se " *nuk prezantohet si duhet*'. Femrat janë përgjigjur se në 29.5% gruaja në Kosovë "*prezantohet si duhet*" në shoqëri ndërsa 69.9% qe ajo të " *mos jetë e prezantuar si duhet*". Hulumtime të ardhshme mund të fokusohen më thellë në aspektet që krijojnë pakënaqësi në këtë prezantim.

Figura 18. A mendoni se gruaja prezantohet si duhet në shoqërinë Kosovare.

4.0. Përmbledhje dhe Rekomandime

Duke marrë në konsideratë rezultatet e dala si nga pjesa kuantitative e hulumtimit, ashtu edhe nga pjesa kualitative si dhe për shkak të larmishmërisë së shtrirjes së tematikës, përmbledhja dhe rekomandimet janë specifikuar në :

NJOHJA DHE ZBATIMI I LIGJIT

Përmbledhje:

- Hulumtimi ka vënë në pah që jo të gjithë punëtorët dhe stafi menaxhues janë të informuar me ligjin e ri të punës, e kjo është më e theksuar tek individët me nivel më të ultë edukimi, dhe tek ata që punojnë në sektorin privat.
- Pjesmarresit nga sektori privat kanë treguar të jenë informuar permes rrugeve alternative si TV, internet etj.
- Aplikimi i ligjit është në nivel të ulët sidomos në sektorin privat
- Anketa ka gjetur percepsione të ndryshme gjinore në raportim me avancimin në karrierë. Femrat kanë raportuar që burrat e kanë më të lehtë të avancohen në karrierë, ndërsa meshkujt kanë raportuar që femrat e kanë më të lehtë avancimin në karrierë.

Rekomandime:

- Organizmi dhe zhvillimi i fushatave të informimit të punëtorëve në lidhje me ligjin e ri të punës. Duke qenë se vetëm një pjesë e vogël e punëtorëve informohen për të drejtat e tyre me ligj nga punëdhënësit, këta të fundit duhet inkurajuar të shpërndajnë njohuritë. Për më shumë, fushatat mediale mund të jenë mjaft të suksesshme në këtë aspekt. Fokusi duhet të vendoset në forma të tilla që të jenë të arritshme dhe të kuptueshme nga të gjithë të punësuarit.
- Krijimi i mekanizmave për monitorim dhe vlerësim të implementimit të këtij ligji nga organet përgjegjëse, për të siguruar që ligji po zbatohet edhe në sektorin privat

duke siguruar kështu të drejtën themelore të të punësuarve për të qenë të barabartë para ligjit.

DISKRIMINIMI GJINOR

Përmbledhje:

- Sipas studimit kualitativ, stafi manaxherial në përzgjedhjen e të punësuarve nuk ndikohet nga përkatësia gjinore.
- Nuk janë gjetur dallime gjinore në raport me njohjen ndaj ligjit të ri të punës.
- Anketa e zhvilluar ka gjetur se pagesa mesatare mujore për gjninë mashkullore ka pasur dallim të rëndësishëm krahasuar me gjininë femërore
- Përcaktimi i 'barazisë' gjinore konceptohet në të drejta të barabarta dhe trajtim të barabartë, por shumë pak në krijim dhe dhënie të mundësive të barabarta.
- Përqindja e femrave të punësuara ndër vite, për periudhën 2009-2012 nuk ka pësuar rritje.

Rekomandime:

- Zyra për barazi gjinore të ndjekë programe apo krijojë politika në të cilat të përfshihen të dy gjinitë në mënyrë të balancuar. Opinionet sjellin qartë nevojën për përfshirje më të gjerë të gjinisë mashkullore në emancipimin gjinor.

- Duke qenë se në disa raste perceptimet dhe rezultatet statistikore nukpërputhen me njëra-tjetërn, rekomandohet mbështetja dhe zhvillimi edhe i hulumtimeve të tjera të cilat mund të specifikojnë aspekte të vecanta të trajtimit të barazisë gjinore.

PUSHIMI I LEHONISE

Përmbledhje:

- Pushimi i lindjes prej 12 muajve është gjetur të jetë raportuar si vendim i drejtë nga shumica e të përfshirve në hulumtim.
- Femrat që punojnë në të dy sektorët janë shprehur që kohëzgjatja prej 12 muajve nuk duhet shkurtuar.
- Kohëzgjatja e pushimit të lindjes është gjetur të ketë pasur ndikim në vendimin e femrave për tu kthyer në vendin e punës dhe në kohëzgjatjen e ushqyerjes me gji të fëmijëve të tyre.
- Femrat e punësuara në sektorin privat janë gjetur që të jenë më pak në favor të kohëzgjatjes së pushimit të lehonisë të krahasuara me femrat e punësuara në sektorin publik.
- Pushimi i lehonisë kushtëzon zhvillimin në karrierë.
- Gjysma e meshkujve të përfshirë në këtë hulumtim kanë raportuar opinionin se do te deshironin të ndanin pushimin e lindjes me bashkëshortet e tyre.
- Femrat e punësuara dhe pushimi i lehonisë krijojnë vështirësi për institucionet private.
- Perceptohet që cilësia e punës gjatë periudhës së shtatzanisë ulet.
- Janë shumë të pakta rastet e ngritjes në karrierë për femrat pas pushimeve të lehonisë.

Rekomandime:

- Pushimi i lindjes rekomandohet të mos shkurtohet, por të gjenden rrugë për të mbështetur implementimin e tij nga institucionet përgjegjëse.
- Krijimi i mekanizmave që nxisin edhe institucionet publike edhe institucionet private në mbështetjen e zhvillimit të karrierës për femrat e punësuara.
- Amendamentimi i ligjit për përfshirjen e baballarëve në pushimin e lehonisë dhe si rrjedhim edhe në mirërritjen e fëmijëve.
- Zhvillimi i programeve për rritjen e vetëdijes së menaxherëve të institucioneve publike dhe private për barazinë gjinore.

REFERENCA

American Academy of Pediatrics, Work Group on Breastfeeding (1997). '*Breastfeeding and the use of human milk'*, Pediatrics, vol. 100, pp. 1035–9.

Buzzanell, P., & Liu, M. (2007). *Its 'give and take'*: Maternity leave as a conflict management process. Human Relations, 60(3), 1–33.

Feather, T &. Boeckmann, R. (2007). *Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample*. Sex Roles, 57, 31–42.

Greenberg, D., Ladge, J., & Clair, J. (2009). *Negotiating pregnancy at work: public and private conflict*s. International Association for Conflict Management, 2 (1), 42 – 56..

Gross, H., & Pattison, H. (2007). Sanctioning pregnancy: A psychological perspective on the paradoxes and culture of research. *London: Routledge*.

Gueutal, H. G., & Taylor, E. M. (1991). *Employee pregnancy: The impact on organizations, pregnant employees and co-workers*. Journal of Business and Psychology, 5, 459-476.

Klerman, Jacob Alex and Leibowitz, Arleen (1998). 'FMLA and the labor supply of new mothers: evidence from the June *CPS', RAND, mimeo*.

Lyness, K., Thompson, C., Francesco, A., & Judiesch, M. (1999). Work and pregnancy: individual and organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave, and return to work. *Plenum Publishing Corporation: NY*.

Moretensen, Erik Lykke, Michaelsen, Kim Fleischer, Sanders, Stephanie A. and Reinisch, June Machover (2002). '*The association between duration of breast-feeding and adult intelligence'*, Journal ofthe American Medical Association, vol. 287(18), pp. 2365–71.

Shellenbarger, S. (2008). More women persue claims of pregnancy discrimination. Wall *Street Journal, p. D1*.

Williams, J. (2000). Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it. New York: *Oxford University Press.*

World Economic Forum. 2010. Global Gender Gap 2010. Geneva. Kluve, Jochen, and Marcus Tamm. 2009. Now Daddy's Changing Diapers and Mommy's Making Her Career: Evaluating a Generous Parental Leave Regulation Using a Natural Experiment IZA Discussion Paper 4500. *Institute for the Study of Labor, Bonn*.

Kushtetuta e Republikës së Kosovës
http://assembly-kosova.org/common/docs/Kushtetuta_sh.pdf

Ligji për Barazi Gjinore, Nr. 2004/2
http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf

Ligji Kundër Diskriminimit, Nr. 2004/3
http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_3_al.pdf

Ligji i Punës, Nr. 03/L-212
http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20i%20Punes%20%28shqip%29.pdf

Ligji për Pagat e Nëpunësve Civil, Nr. 03/L-147
http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/%28shqip%29.pdf

Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
http://stopvaw.org/uploads/kosovo_program_for_gender_equality

---

SHTOJCAT

SHTOJCA A: PYETËSORI PËR TË PUNËSUARIT ME GJINI MASHKULLORE

Komuna: _____,

Gjinia :_____,

Mosha : _____,

Niveli i arsimimit: [rretho]

A- Shkolla Normale B- Shkolla e lartë C- Fakulteti D- Të tjera

Institucioni ku punoni: _____,

Lloji i institucionit: [rretho] Publike Private

Numri i përafërt i punëtorëve: _____,

Pozita aktuale e punës : _____,

Profesioni: _____

Sa orë në javë punoni?_____,

Përvoja e punës: _____vjet

Rroga juaj (vendos vlerën)_____,

Numri i anëtarëve të familjes:_____,

Statusi familjar(rretho):

Martuar Beqar Shkurorëzuar Të tjera

Nese jeni e/i martuar

Rroga e partnerit/es (vendos vlerën)_____,

Numri i fëmijëve që keni_____.

	Po	jo
A keni njohuri për Ligjin e ri të punës ?		
Si jeni njohur me ligjin e ri te punes(rretho) • Permes udheheqesve ku punoni • Kolegeve • Bashkeshorti • Familjareve • Gazetave/revistave • TV • Internet • Te tjera(specifiko)		
A pajtoheni me kohëzgjatjen e lejes së lindjes që ofron ligji?		
A është e mjaftueshme sipas jush pagesat për femrat e punësuara gjatë pushimit të lehonisë ?		

A duhet të shkurtohet pushimi i lindjes?		
Sa mendoni ju se do të ishte periudha më e duhur për pushimin e lehonisë ?		
A do të dëshironit që një pjesë të pushimit të lindjes ta ndanit me bashkëshorten?		
A do të dëshironit që të jeni i pranishëm në lindjen e fëmijës?		
A mendoni se kohëzgjatja e pushimit të lehonise ndikon në vendimin se sa fëmijë mund të ketë një cift i punësuar.		
Sa muaj mendoni që është koha minimale që një nënë duhet të qëndrojë me foshnjen pas lindjes. (vendos numrin e muajve)		
Nëse pagesa e punës suaj do të ishte shumë e kënaqshme , a do të dëshironit që të punojë gruaja juaj?		
A mendoni se në vendin e punës ndiheni të barabartë me gratë?		
A ka diskrimin gjinor në vendin tuaj të punës?		
A promovohen në detyrë në mënyrë të barabartë si burrat dhe gratë në institucionin tuaj?		
Nëse jo cila gjini është më e diskriminuar; • Meshkujt • Femrat • Ska dallime		
A mendoni se vendi i punës ju lejon të përparoni në karrierë?		
A mendoni se gruaja është e prezantuar si duhet në shoqërine tonë?		
Për cilën gjini është më e lehtë avancimi në karrierë? • Femërore • Mashkullore • Ska dallime		
Sipas mendimit tuaj, cili është profesioni i preferuar për gjininë mashkullore. (Pershkruaj se paku tre profesioni) 1 2 3		
Cili është profesioni i preferuar për gjininë femërore sipas mendimit tuaj. (Pershkruaj se paku tre profesione) 1 2		

3		

Nese ju do të ishit në gjendje të ndikonit në kohëzgjatjen e pushimit të lindjes, cila nga kushtet e mëposhtme do të kishte influencuar vendimin tuaj(specifiko vetëm njërën)

- Orari i punës së bashkëshortes,
- pagesa e saj
- mundësia për ta cuar fëmijën në cerdhe
- rëndësia e ushqyerjes me gji
- rëndësia e lidhjes së fëmijës me nënën

Sipas opinionit tuaj, ata që kanë vendosur për kohëzgjatjen e pushimit 12 muaj, kanë vepruar:

- Drejt
- Jo drejt
- Nuk e di

SHTOJCA B: PYETËSORI PËR TË PUNËSUARAT ME GJINI FEMËRORE

Komuna: _____,
Gjinia :_____,
Mosha : _____,
Niveli i arsimimit: [rretho]
B- Shkolla Normale B- Shkolla e lartë C- Fakulteti D- Të tjera
Institucioni ku punoni: _____,
Lloji i institucionit: [rretho] Publike Private
Numri i përafërt i punëtorëve: _____,
Pozita aktuale e punës : _____,
Profesioni: _____,
Sa orë në javë punoni?_____,
Përvoja e punës: _____vjet
Rroga juaj (vendos vlerën)_____,
Numri i anëtarëve të familjes: _____,
Statusi familjar (rretho):
Martuar Beqar Shkurorëzuar Të tjera
Rroga e partnerit (vendos vlerën)_____,
Numri i fëmijëve që keni: _____.

	Po	jo
A keni njohuri për Ligjin e ri të punës ?		
Si jeni njohur me ligjin e ri të punës (rretho) • Përmes udhëheqësve ku punoni • Kolegëve • Bashkëshorti • Familjarëve • Gazetave/revistave • TV • Internet • Të tjera(specifiko)		
A pajtoheni me kohëzgjatjen e lejes së lindjes që ofron ligji?		
A është e mjaftueshme sipas jush pagesat për femrat e punësuara gjatë pushimit të lehonisë ?		
A duhet te shkurtohet pushimi i lindjes?		
Sa mendoni ju se do të ishte periudha më e duhur për pushimin e lehonisë ?		
A mendoni se ndikon puna ne ushqyerjen me gji të fëmijës ?		
A mendoni se kohëzgjatja e pushimit të lehonisë ndikon në vendimin se sa fëmijë mund të ketë një cift i punësuar.		
Sa muaj mendoni që është koha minimale që një nënë duhet të qëndroj me foshnjën pas lindjes. (vendos numrin e muajve)		
A mendoni se në vendin e punës ndiheni të barabartë me burrat?		

A ka diskrimin gjinor në vendin tuaj të punës?		
A promovohen në detyrë në mënyrë të barabartë si burrat dhe gratë në institucionin tuaj?		
Nëse jo cila gjini është më e diskriminuar; • Meshkujt • Femrat • Ska dallime		
A mendoni se vendi i punës ju lejon të përparoni në karrierë?		
A mendoni se gruaja është e prezantuar si duhet në shoqërinë tonë?		
Për cilën gjini është më e lehtë avancimi në karrierë • Femërore • Mashkullore • Ska dallime		
Cili eshte profesioni ë preferuar për gjininë mashkullore sipas mendimit tuaj. (Përshkruaj se paku tre profesione) 1 2 3		
Cili është profesioni i preferuar për gjininë femërore sipas mendimit tuaj. (Përshkruaj se paku tre profesione) 1 2 3		

NESE KENI LINDUR FEMIJE GJATE DY VITEVE TE FUNDIT, JU LUTEM PERGJIGJUNI PYETJEVE TE MEPOSHTME

Sa muaj pushim pas lindjes parashikon ligji i ri i punes, për gratë.(rretho pergjigjen e saktë)

3 6 8 10 12 14 16

Sa muaj ka qenë ligji i vjetër ?

3 6 8 10 12 14 16

Sipas ligjit te ri lidhur me pushimin e lehonise, si bëhet pagesa.

1
2
3

A keni punuar ndonjë punë të dytë gjatë shatzënësisë ? PO JO

A keni pasur ndonjë privilegj gjatë kohës së shtatzanisë nga;

- Punëdhënësi

- Kolegët
- Të tjera

Gjatë periudhes së shtatëzënësisë deri në cilin moment keni punuar? (vendos sa ditë para lindjes së fëmijës suaj e keni lënë punën)
Ndërpreja e punës është e lidhur me:

- Me gjendjen shëndetsore
- Kushtëzimit të punëdhënësit
- Të tjera(specifiko arsyen)

Cfarë moshe ka pasur foshnja kur jeni kthyer në vendin e punës (vendos sa muaj)
_____muaj.

Vendimi për tu kthyer në punë është përcaktuar nga:

- Shëndeti i fëmijës
- Shëndeti i nënës
- Te ardhurat personale
- Kërkesa nga punëdhënësi
- Të tjera (specifiko arsyen)

Sa kohë e keni ushqyer me gji fëmijën tuaj? (specifiko muajt)
Ndërpreja e ushqyerjes me gji ka ndodhur për shkak

- Të shëndetit tuaj
- Shëndetit të fëmijës
- Të punës
- Të tjera

SHTOJCA C

PYETËSORI PËR STAFIN MANAXHERIAL TË INSTITUCIONEVE PUBLIKE DHE PRIVATE

Të dhëna të përgjithshme për pjesëmarrësit në hulumtim.

Komuna: _____,

Institucioni ku punoni: _____,

Lloji i institucionit: [rretho] **Publike** **Private**

Numri i përafërt i punëtorëve: _____,

Pozita aktuale e punës : _____,

Gjinia :_____,

Mosha : _____,

Niveli i arsimimit: [rretho]

C- Shkolla Normale B- Shkolla e lartë C- Fakulteti D- Të tjera

Përvoja e punës: _____vjet

==========

Të dhënat e punësimit për katër vitet e fundit

2009		**2010**		**2011**		**2012**	
Femra	Meshkuj	Femra	Meshkuj	Femra	Meshkuj	Femra	Meshkuj

Intervistuesi/ja **Data**

_____ _____

PYETJE TE PERGJITHSHME:

1. **Cilat janë preferencat tuaja për plotësimin e pozitave të punës në institucionin që punoni ?**

_____
_____
_____
_____
_____

2. **Cfarë mendoni për Ligjin e Punës dhe mënyrën e rregullimit të pushimit të lehonisë ?**

_____
_____
_____
_____
_____
_____

3. **Sipas mendimit tuaj, si ka ndikuar zbatimi i ligjit në punësimin e femrave në institucionin tuaj ?**

_____
_____
_____
_____
_____

4. **Si mendoni, si ndikojnë tek njëra-tjetra pushimi i lehonisë dhe mundësia e grave për tu fuqizuar në profesion/karrierë?**

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

	NJOHURITE PER LIGJIN	***Në këtë pjesë të pyetësorit, ju lusim që të shënoni shenjën ✓ në katrorin përkatës.***				
		Aspak ↓	**Pak** ↓	**Deri diku** ↓	**Mirë** ↓	**Shumë mirë** ↓
	Sa keni njohuri për Ligjin e ri të punës ?	☐	☐	☐	☐	☐
	A pajtoheni me kohëzgjatjen e lejes së lindjes që ofron ligji?	☐	☐	☐	☐	☐
	A janë të rregullta pagesat për femrat e punësuara tek ju gjatë pushimit të lehonisë ?	PO		JO		NUK E DI
	Cilat janë disa nga pakënaqësitë tuaja në lidhje me ligjin dhe pushimin e lehonisë ?					
	Sa mendoni ju se do të ishte periudha më e duhur për pushimin e lehonisë ?	3 muaj	6 muaj		9 muaj	_____
	Cfarë do të thotë për ju barazi gjinore ?					

	QENDRIMET DHE PRAKTIKAT AKTUALE	
	Nëse do të konkurronin dy kandidatë me merita të njëjta, ju cilin do të zgjidhnit: femren apo mashkullin ? Pse ?	
	Cili është mendimi juaj në lidhje me cilësinë e punës dhe angazhimin e punëtoreve shtatzëna ?	

	Cilat janë disa nga praktikat tuaja me femrat e punësuara që kanë marrë pushimin e lehonisë ? Si e mbuloni kryerjen e punëve të punëtores që është në pushim lehonie ?	
	A krijon vështirësi për institucionin fakti që një punonjëse merr pushimin e lehonisë ?	
	Cilat janë disa nga praktikat që ju zhvilloni për fuqizimin e femrave në institucionin tuaj ?	
	Sa prej punëtoreve tuaja, ju i keni rekomanduar për të qenë pjesë e një trajnimi, punëtorie, grupi punë, zhvillimi profesional etj ? Sa prej tyre kanë qenë shtazëna ?	
	Sa femra në institucionin tuaj janë ngritur në pozitë, pasi janë rikthyer në punë nga leja e lehonisë ?	