



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER /
URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA /
AGENCY OF GENDER EQUALITY

RAPORT MBI HULUMTIMIN
“GRATË NE PROCESIN E PUNËS DHE
VENDIMMARRJES NË KOSOVË”

Prishtinë 2011

RAPORT MBI HULUMTIMIN
“GRATË NE PROCESIN E PUNËS DHE
VENDIMMARRJES NË KOSOVË”

Prishtinë
Gusht 2011

Agjencia për Barazi Gjinore 2011®

Kopertina:

Europrinty

Dizajni dhe Faqosja:

Europrinty

Shtypi:

Europrinty

Ky hulumtim mund të gjendet në web faqen e
ABGJ-së : <http://abgj.rks-gov.net/>

Hulumtim është realizuar nga LDC “Leadership and
Development Consultancy” Prishtinë

Përmbledhje

Kosova ka krijuar një legjislacion të mirëfilltë për barazi gjinore. Me krijimin e mekanizmave institucional dhe masave afirmative për barazi gjinore në të gjitha nivelet e qeverisjes është hapur një derë e re e krijimit të mundësive për përfshirjen e grave në proces të punës dhe vendimmarrjes.

Barazia Gjinore është përcaktuar si një parakusht për integritet europian dhe si e tillë në Plan të Veprimit për Partneritet European është radhitur në Kriteret Politike. Qeveria e Kosovës në prill të vitit 2008 ka miratuar Programin e Kosovës për Barazi Gjinore me gjashtë objektiva të përgjithshme dhe tetë objektiva specifik. Me këtë rast Objektivi për Gratë në Procesin e Punës dhe Vendimmarrjes kërkon një angazhim më të madh të të gjithë akterëve.

ABGJ ka iniciuar këtë hulumtim për të ofruar një pasqyrë të përafërt që vlerëson kuadrin ligjor, politikat sektoriale dhe ndërsektoriale dhe pozicionimin e grave konform përgatitjes së tyre shkollore në pozitën vendimmarrëse

Pavarësia ekonomike mbetet akoma si një nga çelësit kryesor për realizimin e të drejtës së barabartë për pozita vendimmarrëse. Edhe pse Kosova me përfaqësim gjinor në nivel vendimarrje llogaritet e shtatëmbdhjeta në botë gjendja në tregun e punës mbetet akoma një sfidë që kërkon angazhim shumë të madh edhe të faktorit vendor edhe atij ndërkombëtar.

Prandaj, hulumtimit mundëson hapjen e diskutimeve, përmirësimin e mjedisit të punës si dhe jetësimin e Planit të Veprimit për Fuqizimi të Grave në Ekonomi si një faktor kyq i mirëqenies së familjes dhe shoqërisë.

Ky hulumtim mund të përdoret si burim i informatave dhe i matjes së gjendjes aktuale në shoqëri,

Ju faleminderit

Shqipe Krasniqi
Kryeshefe Ekzekutive
ABGJ-ZKM

Përmbajtja

SHKURTESAT.....	9
HYRJE.....	11
METODOLOGJIA E APLIKUAR GJATË HULUMTIMIT.....	12
LIGJET DHE RREGULLORET QË PROMOVOJNË PJESËMARRJEN E GRUAS NË PROCESIN E PUNËSIMIT DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË.....	14
MEKANIZMAT INSTITUCIONAL PËR PROMOVIMIN E PJESËMARRJES SË GRUAS NË POZITA VENDIMMARRËSE.....	21
GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES - PJESA PRAKTIKE.....	23
EDUKIMI.....	24
PUNËSIMI.....	27
FAMILJA.....	37
GJENDJA EKONOMIKE SOCIALE.....	40
VENDIMMARRJA.....	43
STEREOTIPET.....	49
INFORMIMI/VETËDIJËSIMI.....	52
KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME.....	60
EDUKIMI.....	61
PUNËSIMI.....	61
FAMILJA.....	62
GJENDJA EKONOMIKE DHE SOCIALE.....	62
VENDIMMARRJA.....	63
STEREOTIPET.....	63
INFORMIMI/VETËDIJËSIMI.....	64
SHTOJCA A.....	65
Bibliografia.....	65

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË	
SHTOJCA B.....	67
QËLLIMET DHE AKTIVITETET E PROJEKTTI HULUMTUES.....	67
SHTOJCA C.....	71
PYETËSORI PËR HULUMTIMIN “GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE NË VENDIMMARRJE”	71

SHKURTESAT

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
DASHC	Departamenti i Administratës së Shërbyesve Civil
LDC	Leadership and Development Consultancy
KK	Kuvendi i Kosovës
KNBGJ	Këshilli ndër-ministror për Barazi Gjinore
MSHP	Ministria e Shërbimeve Publike
OJQ	Organizatë jo-qeveritare
OMBUDPERSONI	Institucioni i Ombudspersonit në Kosovë - Njësia për Barazi Gjinore
SHCK	Shërbimi Civil i Kosovës
UNMIK	Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë
ZQM	Zyra për Qeverisje të Mirë
ZKM	Zyra e Kryeministrit

HYRJE

Kur flitet për arritjen e barazisë gjinore në Kosovë, kryesisht nënkuptohet avancimi i pozitës së gruas në shoqëri, e në veçanti në jetën publike dhe në pozita vendimmarrëse. Barazi gjinore¹ do të thotë "pjesëmarrje e barabartë e femrave dhe meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozitë të barabartë, mundësi të barabarta për të gëzuar të gjithat të drejtat e tyre dhe për të vënë në shërbim potencialet e tyre individuale në zhvillimin e shoqërisë, si dhe të kenë përfitim të barabartë nga të arriturat e këtij zhvillimi"².

Shoqëria kosovare vazhdimisht ka bërë përpjekje për arritjen e barazisë gjinore, e në veçanti avancimin e pozitës së gruas në shoqëri dhe jetën publike. Pas luftës së fundit në Kosovë, janë rritur përpjekjet jo vetëm për emancipimin e gruas, por edhe për vlerësimin e kontributit në shoqërinë kosovare dhe për avancimin e pozitës së saj. Një numër i konsiderueshëm i organizatave të ndryshme, përfshirë edhe organizatat jo-qeveritare të vendit dhe ndërkombëtare, përmes programeve e projekteve të ndryshme kanë kontribuar në avancimin e pozitës së gruas drejt arritjes së barazisë gjinore.

Institucionet e Kosovës në vazhdimësi kanë ndërmarrë një sërë veprimesh për të siguruar mundësi dhe trajtim të barabartë pa dallime, përfshirë edhe dallimet gjinore. Në disa raste, janë ndërmarrë edhe masa afirmative që çojnë drejt arritjes së barazisë gjinore siç janë caktimi i kuotave gjinore apo të ngjashme.

Për të pasqyruar gjendjen aktuale në fushën e barazisë gjinore dhe përpjekjeve që janë bërë nga institucionet publike dhe private për arritjen e barazisë gjinore, raporti në vijim, ofron një analizë të legjislacioni në fuqi në Kosovë, i cili promovon dhe inkurajon arritjen e barazisë gjinore në Kosovë e në veçanti promovimin e pjesëmarrjes së gruas në procesin e punës, si dhe në pozita udhëheqëse dhe vendimmarrëse. Janë analizuar një sërë aktesh ligjore që promovojnë drejtpërdrejt apo në forma tjera barazinë gjinore, duke filluar nga Kushtetuta e Republikës së Kosovës, pastaj rreth 14 ligje të miratuara nga Kuvendi i Kosovës, dhe një sërë aktesh tjera nënligjore. Ndërsa, në pjesën e dytë të këtij raporti, paraqiten rezultatet e një hulumtimi të kryer me 550 respondent.

1 Ligji Për Barazi Gjinore, Nr. 2004/2, Neni 2, pika 1, "Përkufizimet terminologjike", për më tepër shih: http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_2_al.pdf

2 Ibid.

METODOLOGJIA E APLIKUAR GJATË HULUMTIMIT

Ky raport ofron një pasqyrë të rezultateve dhe sjell interpretime dhe analiza të të dhënave nga hulumtimi kuantitativ i realizuar përmes pyetësorit të strukturuar me mostër prej 550 respondentëve të përzgjedhur me paramendim dhe të realizuar përmes intervistave, dhe një (1) fokus grupi³. Hulumtimi është realizuar me zyrtarë në 81 institucione në nivel qendror dhe lokal, ndërmarrje private dhe organizata jo-qeveritare në Kosovë. Raporti, po ashtu ofron një analizë të legjislacionit primar dhe sekondar që garanton dhe promovon mundësitë e pjesëmarrjes së grave në procesin e punës dhe vendimmarrjes.

Analizat dhe interpretimet e paraqitura të të dhënave të hulumtimit janë kuantitative dhe të strukturuar rreth shtatë kategorive gjerësisht të përkufizuara. Kategoria e parë fokusohet në mendimet e respondentëve në lidhje me indikatorët ekonomik dhe social të edukimit, që janë niveli i edukimit, mbështetja financiare dhe mbështetja morale e familjes për arsimim. Kategoria e dytë përfshinë punësimin dhe indikatorët si: puna vis-a-vis profesionit, përvoja, posti, orari i punës - dallimi në mes të femrave dhe meshkujve, zbatimi i legjislacionit të punës, mundësia e ngritjes akademike dhe në karrierë, dhe pozita e gruas në punë. Kategoria e tretë përfshinë familjen dhe indikatorët si: ndikimi i martesës në punë, kujdesi ndaj fëmijës/ve, mbështetja e familjes dhe koha që gratë kalojnë në punë të shtëpisë. Kategoria e katërt paraqet gjendjen ekonomike dhe sociale të respondentëve si, sfidat financiare dhe ndikimi ekonomik në shoqëri i pjesëmarrjes së gruas në tregun e punës. Kategoria e pestë përfshinë vendimmarrjen që paraqitet në dy nivele: vendimmarrjen në familje dhe punë, pozitën e gruas në vendin e punës, dhe përfaqësimin e barabartë në vendimmarrje në mes të grave dhe burrave në institucione. Kategoria e gjashtë zbërthen stereotipet, kryesisht nga indikatorë si sfidimi në baza gjinore gjatë jetës, punësimi dhe përkrahja institucionale e grave, dhe rrethi shoqëror. Kategoria e shtatë dhe e fundit informimi dhe vetëdijësimi përbëhet nga indikatorë që kanë të

3 Megjithëse ishte paraparë të organizohen dy fokus grupe, vetëm njëri, me shërbyes civil është mbajtur. Grupi i dytë i përbërë nga biznese private dhe OJQ është organizuar por të ftuarit nuk kanë marrë pjesë.

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

bëjnë me mundësinë e edukimit formal dhe jo-formal të grave, njohjen e legjislacionit, fuqizimin e gruas, hapat institucional që duhet ndjekur në rastet e diskriminimit, si dhe ndikimi shoqëror në ngritjen e vetëdijes në aspektin gjinor.

Struktura e njëjtë e pyetjeve është përdorur edhe gjatë diskutimit në fokus grup.

LIGJET DHE RREGULLORET QË PROMOVOJNË PJESËMARRJEN E GRUAS NË PROCESIN E PUNËSIMIT DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

Legjislacioni në Kosovë ofron një bazë të mirë për inkurajimin dhe mbështetjen e pjesëmarrjes së gruas në procesin e punës, por edhe në pozita vendimmarrëse. Legjislacioni në Kosovë promovon fuqishëm parimin e barazisë gjinore. Kushtetuta e Republikës së Kosovës⁴, akti më i lartë juridik dhe politik i vendit, përveç se në gjuhën dhe strukturën e saj ka një balancë gjinore, ajo respekton dhe promovon parimet e barazisë gjinore, që janë të pranuar edhe ndërkombëtarisht (Neni 71). Për më tepër, Kushtetuta ndalon çdo formë të diskriminimit përfshirë edhe diskriminimin në baza gjinore. Një parim i tillë është më tej i sanksionuar me Ligjin Kundër Diskriminimit⁵, i cili promovon parimin e barazisë gjinore dhe kundër diskriminimit në baza gjinore (Neni 2), duke paraparë edhe sanksione për personat fizik dhe juridik, që shkelin dispozitat e këtij ligji (Neni 9.2). Fusha e zbatimit të këtij ligji mbulon jo vetëm institucionet publike, por edhe ato private, duke përfshirë veprimet apo mosveprimet edhe të personave fizikë (Neni 4).

Ligji për Barazi Gjinore⁶, i cili në veçanti synon të mbrohet, trajtohet dhe vendoset, barazia ndërmjet gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve dhe për kontributin e tyre në zhvillimin politik, ekonomik, social, kulturor dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore (Neni 1.1). Ligji përcakton një sërë masash ligjore për arritjen e barazisë së plotë të femrave dhe meshkujve në shoqëri, të cilat japin përparësi specifike në mënyrë që pjesëtarëve të gjinisë së caktuar t'u mundësohet qasje e barabartë në të gjitha fushat e jetës shoqërore, të mënjanohet pabarazia gjinore ekzistuese,

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

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

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

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

ose t'u sigurohen të drejta të cilat më herët nuk iu kanë takuar (Neni 2.9).

Tabela 1. Krahasim i të dhënave për të punësuarit në nivel komunal

Të punësuarit në institucionet kryesore në nivel komunal									
2008					2009				
Institucioni	Gjithsej të punësuar	Struktura gjinore			Gjithsej të punësuar	Struktura gjinore			Dallimi ('08/'09) Meshkuj
		Meshkuj	Femra	Të pa-përcaktuar		Meshkuj	Femra	Të pa-përcaktuar	
Administratë	5,228	3,845	1,173	210	5,277	3,875	1,192	210	↑0.99
Arsim	30,050	18,176	10,904	970	30,046	17,918	11,219	909	↓1.01
Shëndetësi	5,754	2,063	3,691	0	5,791	2,070	3,719	2	↑0.99
Gjithsej	41,032	24,084	15,768	1,180	41,114	23,863	16,130	1,121	
	(%)	58.69%	38.42%	2.87%	(%)	58.04%	39.23%	2.72%	

Shënim: Ky krahasim është bërë duke u mbështetur në të dhënat e MSHP/DASHC për të punësuarit në SHCK në nivel komunal. Këto statistika përmbajnë të dhënat deri në dhjetor 2008, respektivisht, shtator 2009. Kategoria "Të papërcaktuar" i referohet komunave me shumicë serbe për të cilat të dhënat janë nxjerrë nga lista e pagave. Këto komuna janë: Leposaviq, Zubin Potok dhe Zveqan.

Poashtu, Ligji përcakton masën prej 40 përqind e pjesëmarrjes së njëres gjini në fushat e posaçme shoqërore si kusht për arritjen e barazisë gjinore (Neni 2.12).

Tabela 2. Krahasim i të dhënave për të punësuarit në nivel komunal dhe qendror

Të punësuarit në institucionet qendrore dhe komunale									
2008					2009				
Niveli	Gjithsej të punësuar	Struktura gjinore			Gjithsej të punësuar	Struktura gjinore			Dallimi ('08/'09) Meshkuj
		Meshkuj	Femra	Të pa-përcaktuar		Meshkuj	Femra	Të pa-përcaktuar	
Qendror	32,022	21,329	10,498	195	29,045	18,437	10,415	193	↓1.15
Komunal	41,032	24,084	15,768	1,180	41,114	23,863	16,130	1,121	↓1.00
Gjithsej	73,054	45,413	26,266	1,375	70,159	42,300	26,545	1,314	
	(%)	62.16%	35.95%	188.00%	(%)	60.29%	37.83%	1.87%	

Shënim: Ky krahasim është bërë duke u mbështetur në të dhënat

e MSHP/DASHC për të punësuarit në SHCK në nivel komunal dhe qendror. Këto statistika përmbajnë të dhënat deri në dhjetor 2008, respektivisht, shtator 2009. Kategoria “Të papërcaktuar” i referohet komunave me shumicë serbe për të cilat të dhënat janë nxjerrë nga lista e pagave. Këto komuna janë: Leposaviq, Zubin Potok dhe Zvečan.

Për më tepër, ky Ligj përshkruan në mënyre mjaft të hollësishme obligimet dhe përgjegjësitë e institucioneve publike për të garantuar barazinë gjinore. Ligji kërkon nga institucionet publike që të ndërmarrin masa ligjore dhe afirmative për arritjen e barazisë gjinore në të gjitha nivelet e pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet publike, në mënyrë që pjesëmarrja në këto institucione të arrijë nivelin e pjesëmarrjes së tyre të popullata të përgjithshme të Kosovës (Neni 3.1). Ligji po ashtu, obligon të gjitha ministritë të zgjedhin një zyrtar/zyrtare për barazi gjinore, i cili/e cila kryen detyrat e koordinatorit/koordinatorës për çështje gjinore (Neni 4.12).

Nga statistikat zyrtare të MSHP/DASHC del se shkalla e punësimit në nivel komunal apo qendror dhe në pozita drejtuese dhe menaxheriale, në mes të meshkujve dhe femrave, dallon nëse krahasohen vitet 2008 dhe 2009. Në nivel drejtues (komunal dhe qendror) janë 50 femra në vitin 2008, ndërsa 67 në vitin 2009. Këtu shihet një rritje prej pak mbi 15% të femrave në pozita drejtuese. Ndërsa, në nivelin menaxherial, të raportuar për nivelin komunal dhe qendror, numri i femrave shihet në rritje për këto dy vite. Femra gjithsej në vitin 2008 janë 528, ndërsa në vitin 2009 janë 560. Kjo rritje duket të jetë afro 7% në favor të ngritjes së femrave në pozita menaxheriale. Në anën tjetër, meshkujt përfaqësohen me numra katër shifror në të dyja vitet e krahasuara në nivelin menaxherial. Ndërsa në nivelin drejtues po ashtu i tejkalojnë femrat deri në 7 herë. Për më tepër, shih tabelat 3 dhe 4.

Tabela 3. Pozitat drejtuese sipas strukturës etnike dhe gjinore në nivel komunal dhe qendror (2008)

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

Institucionet	Gjithsej	NIVELI DREJTUES						Gjithsej	NIVELI MENAXHERIAL					
		Struktura etnike				Struk. gjinore			Struktura etnike				Struk. gjinore	
		Shqiptar	Serb	Turq	Të tjerë	Meshkuj	Femra		Shqiptar	Serb	Turq	Të tjerë	Meshkuj	Femra
Ministritë	248	238	6	1	3	214	34	981	950	19	2	9	724	255
Komunat	221	196	15	2	7	205	16	1576	1470	64	13	29	1303	273
Gjithsej	469	434	21	3	10	419	50	2557	2420	83	15	38	2027	528
	(%)	92.53	4.47	0.63	2.13	89.34	10.66	(%)	94.64	3.24	0.58	1.48	79.27	20.64

Shënim: Ky krahasim është bërë duke u mbështetur në të dhënat e MSHP/DASHC për të punësuarit në SHCK në nivel komunal. Këto statistika përmbajnë të dhënat deri në prill 2008. Ndërsa, në hartimin e kësaj statistike nuk janë të përfshirë serbë nga komunat Leposaviq, Zubin Potok dhe Zveqan, në mungesë të ofrimit të të dhënave.

Tabela 4. Pozitat drejtuese sipas strukturës etnike dhe gjinore në nivel komunal dhe qendror (2009)

SHCK	Gjithsej	NIVELI DREJTUES						Gjithsej	NIVELI MENAXHERIAL					
		Struktura etnike				Struk. gjinore			Struktura etnike				Struk. gjinore	
		Shqiptar	Serb	Turq	Të tjerë	Meshkuj	Femra		Shqiptar	Serb	Turq	Të tjerë	Meshkuj	Femra
Ministritë	299	292	4	1	2	255	44	782	756	10	5	11	534	248
Komunat	265	235	15	6	9	242	23	1756	1652	65	13	26	1444	312
Gjithsej	564	527	19	7	11	497	67	2538	2408	75	18	37	1978	560
	(%)	93.44%	3.36%	1.24%	1.95%	88.10%	11.88%	(%)	94.87%	2.95%	0.70%	1.45%	77.93%	22.06%

Shënim: Ky krahasim është bërë duke u mbështetur në të dhënat e MSHP/DASHC për të punësuarit në SHCK në nivel komunal. Këto statistika përmbajnë të dhënat deri në mars 2009. Ndërsa, në hartimin e kësaj statistike nuk janë të përfshirë serbë nga komunat Leposaviq, Zubin Potok dhe Zveqan, në mungesë të ofrimit të të dhënave.

Ky ligj, përveç që përcakton përgjegjësitë për insitucionet shtetërore për zbatimin e tij, inkurajon edhe institucionet tjera si partitë politika (Neni 9), organizatat jo-qeveritare (Neni 10), mediat (Neni 14), etj., të kontribuojnë në zbatimin e tij dhe arritjen e barazisë gjinore. Një element tjetër shumë më rëndësi që rregullohet me këtë ligj është qasja e barabartë e meshkujve dhe femrave në sferën ekonomike, financiare, privatizim, përfshirë edhe të drejtën për trashëgimi dhe pronësi, kredi dhe burime natyrore (Neni 11.1). Po ashtu, Ligji obligon sektorin publik, privat, si dhe institucionet ligjvënëse dhe ekzekutive në

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

sektorin e punës dhe të punësimit, të sigurojnë të drejta dhe mundësi të barabarta për femra dhe meshkuj (Neni 12.1). Më tutje, Ligji po ashtu obligon punëdhënësit të ofrojnë qasje të barabartë në aktivitete që ndikojnë në ngritje të kapaciteteve, arsimim dhe avancim në karrierë (Nenet 12.6, 12.7 dhe 13).

Një element tjetër i ligjit për barazi gjinore është parashikimi i sanksioneve për punëdhënësit që shkelin normat e këtij ligji, duke filluar nga gjobat prej 1.000 euro për punëdhënësit të cilët bëjnë diskriminim në baza gjinore, në rastet kur nuk paguajnë pagë të njëjtë për punën me vlerë të njëjtë e deri në 20.000 euro për mos-regjistrim të pasurisë në regjistrat civil për pasurinë e krijuar gjatë jetës bashkëshortore (Neni 17.4).

Përveç përcaktimit të parimeve të respektimit të barazisë gjinore, legjislacioni në Kosovë përbën një hap më tutje drejt promovimit dhe inkurajimit të barazisë gjinore, duke ndërmarrë edhe masa afirmative. Një sërë ligjesh tjera promovojnë barazinë gjinore, të cilat obligojnë institucionet publike të ndërmarrin veprime konkrete, që sigurojnë zbatimin e barazisë gjinore. Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës⁷, është njëri ndër ligjet që nxitë dhe siguron përfaqësimin gjinor në institucionet publike në Kosovë, duke përcaktuar kuotën prej 30 përqind për përfaqësim gjinor në organet legjislative si në nivel qendror dhe në atë lokal (Neni 111.6).

Një aspekt shumë i rëndësishëm i arritjes së barazisë gjinore në pozita vendimmarrëse është fillimisht pjesëmarrja në procesin e punës. Raporte dhe analiza të ndryshme të bëra në Kosovë flasin për mospjesëmarrje të barabartë në tregun e punës në mes të femrave dhe meshkujve. Gratë janë dukshëm më pak aktive në procesin e punës, si në sektorin publik po ashtu edhe në atë privat⁸. Një pjesëmarrje jo e barabartë gjinore në tregun e punës është rezultat i shumë faktorëve shoqëror. Megjithatë, legjislacioni në fuqi në Kosovë nuk përbën pengesë për përfshirjen e gruas në procesin e punës.

7 Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Nr. 03/L-073, http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf

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

Ligji i Punës⁹ i miratur nga Kuvendi i Kosovës në nëntor të vitit 2010, ka hyrë në fuqi në janar të vitit 2011. Ky ligj ndalon të gjitha format e diskriminimit në vendin e punës (Neni 5) përfshirë diskriminimin në baza gjinore. Po sipas këtij Neni, pika 4 e tij, obligon punëdhënësin që në rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kritere dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj. Megjithatë, zbatimi në praktikë i Ligjit të Punës mund të përballet me shumë sfida dhe shënon një avancim sa i përket mundësisë së përfshirjes së gruas në procesin e punës në krahasim me Rregulloren e UNMIK-ut, që rregullonte këtë fushë.

Nene të caktuara të këtij ligji ofrojnë rrethana lehtësuese për femrat e punësuar në rrethana specifike, p.sh., në rastet kur të punësuarat gjatë kohës së shtatzënësisë, pushimit të lehonisë, etj., punëdhënësi nuk mund t'i sistemojë në një vend pune jashtë vendbanimit pa pëlqimin e tyre (Neni 17). Po ashtu, Ligji ndalon punën e natës për gratë shtatzëna dhe ato gjdhënëse (Neni 27), dhe të bëjnë punë që janë të përcaktuara si të dëmshme për shëndetin e nënës apo të fëmijës (Neni 46). Sanksione të tilla ligjore paraqesin një rrethanë lehtësuese për femrat e punësuar që të mund të ruajnë vendin e punës dhe në të njëjtën kohë të kryejnë edhe rolin e tyre si nëna. Përveç kësaj, zgjatja e pushimit të lehonisë, nga 10 javë sa ishte me legjislacionin paraprak në gjashtë muaj me mundësi vazhdimi pa pagesë deri në 12 muaj, vlerësohet të jetë një masë avancuese për femrat e punësuar, edhe pse zbatimi i kësaj norme mund të jetë një sfidë sidomos për të punësuarat në sektorin privat.

Megjithatë, ndonëse kjo normë paraqet një avancim në këtë sferë në krahasim me ligjin paraardhës krahasuar me vendet e rajonit, të cilat gjenden në nivel pothuajse të njëjtë zhvillimi, Kosova ende është mbrapa. Derisa në disa shtete të rajonit dhe të Evropës si Serbia, Maqedonia, Suedia, etj., ofrojnë ndihmë shtesë për lehonat e punësuar, ligji në Kosovë nuk ofron as pagën e plotë për periudhën e pushimit të lehonisë. Gjatë kësaj

periudhe, e punësuarë paguhet vetëm me 70 përqind të pagës së saj për gjashtë muajt e parë, 50 përqind për tre muajt në vijim, kurse pjesën tjetër prej tre muajsh ajo ka drejtë ta marrë vetëm pa pagesë (Neni 49). Por, pasi që ligji ka pak muaj që ka hyrë në fuqi ende nuk dihen efektet e kësaj norme në praktikë. Tutje, Ligji i Punës parasheh nxjerrjen e akteve tjera nënligjore e që do lehtësonin zbatimin e tij, të cilat nuk janë hartuar ende.

Një ligj mjaft i rëndësishëm që mbështetë pjesëmarrjen e gruas në procesin e punës, është edhe Ligji për Mbështetjen e Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme¹⁰ i cili iu jep përparësi të veçantë ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme që drejtohen nga femrat, përmes programeve mbështetëse për ndërmarrje të vogla dhe të mesme (Neni 7).

Edhe Ligji për Shërbimin Civil i Republikës së Kosovës¹¹ promovon parimin e barazisë gjinore (Neni 1.9), duke ofruar kushte dhe mundësi të barabarta për pjesëmarrje në Shërbimin Civil në institucionet e administratës qendrore dhe atyre komunale për të dy gjinitë, dhe ndalon çdo formë të diskriminimit (Neni 4). Megjithatë, për dallim nga sanksionimi i përfshirjes së komuniteteve në Shërbimin Civil, ku parashihet kuota prej 10 për qind (Neni 11), një kuotë e tillë nuk parashihet për barazi gjinore me këtë ligj. Sidoqoftë, një kuotë e tillë është e paraparë me Ligjin për Barazi Gjinore, i cili vlerëson se barazia gjinore arrihet atëherë kur 40 për qind të të punësuarve janë të gjinisë së kundër (Neni 2.12). Ligji për Shërbimin Civil, po ashtu garanton të drejtën për mundësi të barabarta për zhvillim të karrierës, si dhe shumë të drejta tjera si: shpërblimet, kompensimin, mbrojtjen ligjore pa dallim gjinie. Mirëpo, ky ligj nuk ofron ndonjë masë shtesë që administrata publike duhet të ndërmarrë për të garantuar arritjen e barazisë ligjore ashtu siç e parasheh Ligji për Barazi Gjinore.

Edhe një sërë ligjesh tjera të aprovuara nga Kuvendi i Kosovës që janë në fuqi në Kosovë, njohin dhe promovojnë parimin e

10 Ligji për Mbështetjen e Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme, Nr. 02/L-5
http://mti-ks.org/repository/docs/2005_02-L5_al.pdf

11 Ligji për Shërbimin Civil i Republikës së Kosovës, Nr. 03/L-149
<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20per%20sherbimin%20civil%20%28shqip%29.pdf>

barazisë gjinore siç janë, për shembull: Ligji për Policinë¹², Ligji për Forcën e Sigurisë së Kosovës¹³, dhe një varg ligjesh të ngjashme. Ngjashëm, edhe Ligji për Pagat e Nëpunësve Civil¹⁴ (Neni 3.2) promovon dhe për më tepër obligon institucionet publike të paguajnë pagë të njëjtë për punën e njëjtë me vlerë të njëjtë.

MEKANIZMAT INSTITUCIONAL PËR PROMOVIMIN E PJESËMARRJES SË GRUAS NË POZITA VENDIMMARRËSE

Përveç ligjeve të lartpërmendura, legjislativi kosovar ka miratuar edhe ligje tjera që në mënyrë të tërthortë prekin sferën e barazisë gjinore në jetën publike dhe në marrëdhëniet në punë. Këto ligje kanë për qëllim të inkurajojnë gruan të marrë pjesë në jetën publike dhe të ofrojë kontributin e saj në zhvillimin shoqëror, por në të njëjtën kohë duke mbrojtur të drejtat e tyre themelore. Për shembull, Ligji për Trashëgiminë, Ligji për Shëndetin Riprodhues¹⁵, Ligji për Ndërprerjen e Shtatzënësisë, dhe disa ligje e rregullore tjera.

Përkundër kësaj, arritja e barazisë gjinore dhe pjesëmarrja e gruas në pozita vendimmarrëse lë për të dëshiruar. Ligji për barazi gjinore ende nuk ka gjetur zbatueshmëri të plotë. Gruaja ende nuk është e përfaqësuar mjaftueshëm në pozita udhëheqëse si në institucionet publike dhe në ato private. Përveç ligjit për zgjedhjet që përcakton kuotën prej 30 përqind të pjesëmarrjes së gruas në legjislativ në nivelin kombëtar dhe lokal, nuk ka ndonjë ligj tjetër që përcakton një normë të tillë edhe për institucionet tjera. Ligji për barazi gjinore vlerëson se një barazi gjinore është arritur atëherë kur përfaqësimi i njërës gjini, në një

12 Ligji për Policinë, Nr. 03/L-035, http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L035_al.pdf

13 Ligji për Forcën e Sigurisë së Kosovës, Nr. 03/L-046, http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L-108_al.pdf

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

15 Ligji për Shëndetin Riprodhues, Nr. 02/L-076 <http://msh-ks.org/sq/legjislacioni/shendeti-riprodhues/40-pershendetinriprodhues.html>

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

fushë të posaçme shoqërore apo në një segment të kësaj fushe është më i ulët se 40 përqind (Neni 2.12), por që më tutje nuk imponon ndonjë kuotë të caktuar për pozitën vendimmarrëse.

Megjithatë për të arritur një përfaqësim të barabartë gjinor në institucionet publike dhe në pozita udhëheqëse vendimmarrëse, Qeveria e Kosovës ka themeluar mekanizma institucional. Kuvendi i Kosovës në legjislaturën e kaluar kishte themeluar një grup jo-formal të grave që kishte për qëllim mbrojtjen dhe avancimin e pozitës së gruas. Ky grup përbëhej prej deputetëve nga të gjitha grupet parlamentare të përfaqësuara në Kuvend. Përveç kësaj, ekzistojnë edhe mekanizma tjerë në kuadër të Ekzekutivit, aktivitete të cilat kanë synim arritjen e barazisë gjinore. Këto mekanizma janë:

- Agjencia për Barazi Gjinore në ZKM;
- Institucioni i Ombudspersonit - Njësia për Barazi Gjinore;
- Zyrtaret/ët për barazi gjinore nëpër ministri;
- Këshilli Ndërministror për Barazi Gjinore.

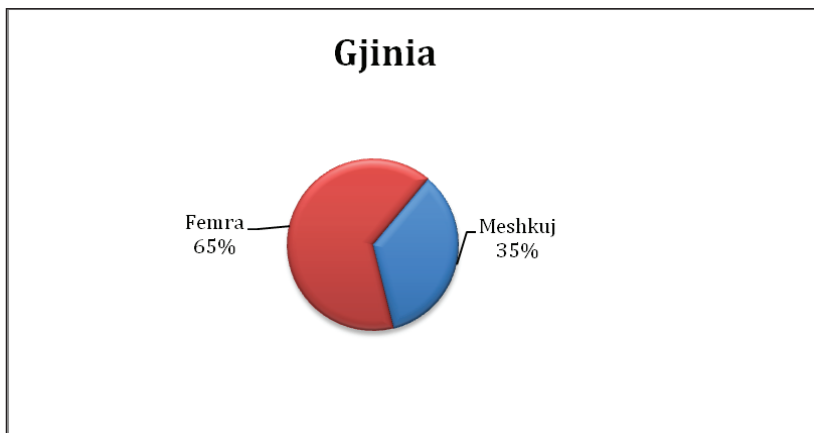
Po ashtu, edhe në nivelin lokal ekzistojnë mekanizma institucional për arritjen e barazisë gjinore si:

- Zyrtarët/et për barazi gjinore në komuna;
- Komitetet komunale për barazi gjinore.

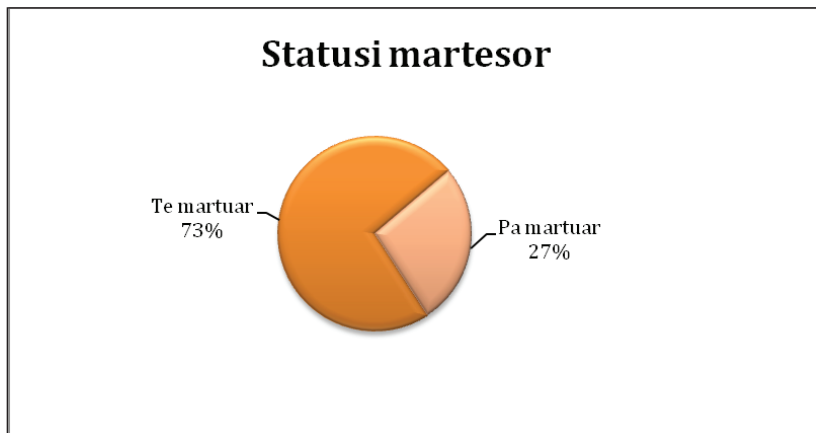
GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES - PJESA PRAKTIKE

Përkundër legjislacionit mjaft të mirë për të siguruar barazinë gjinore, dhe mekanizmave të themeluar për të arritur barazi gjinore në vendet e punës dhe në instancat vendimmarrëse, mbeten ende sfida të mëdha jo vetëm për institucionet e Kosovës por edhe për shoqërinë Kosovare në përgjithësi në arritjen e barazisë së plotë. Numri i të punësuarave femra në institucionet publike dhe ato private në Kosovë ende nuk është proporcional me përqindjen gjinore të popullsisë. Ky proporcion është akoma më i ultë në pozitat vendimmarrëse, edhe pse në këtë fushë janë shënuar përparime të dukshme.

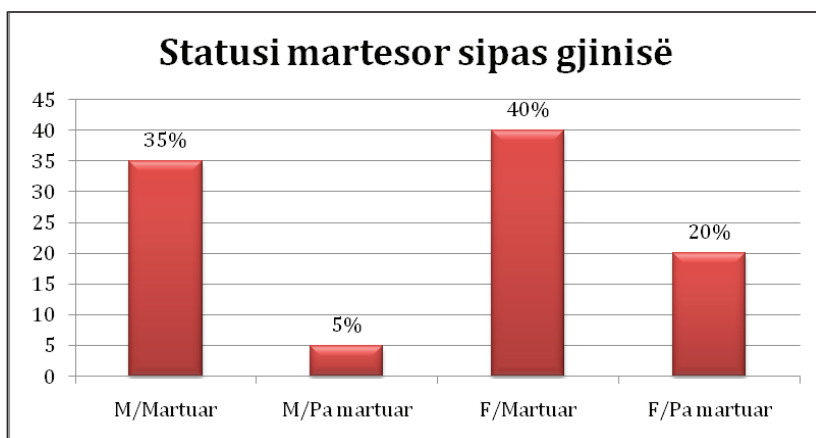
Për të kuptuar gjendjen faktike në fushën e barazisë gjinore, si dhe pozitën e gruas në vendin e punës dhe vendimmarrje, më poshtë do të paraqesim rezultatet e hulumtimit të realizuar më 550 të anketuar. Struktura e të anketuarve është e përbërë nga të punësuar në 73 institucione publike dhe 8 institucione private, dhe shtrihet në tërë territorin e Kosovës. Ndërsa, struktura gjinore e të anketuarve është 65% femra dhe 35% meshkuj.



Nga të anketuarit 73% kane qenë të martuar kurse 27% të pa martuar.

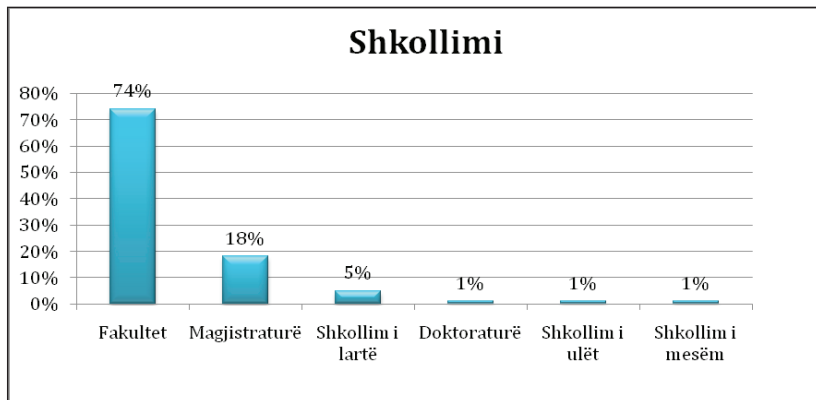


Prej tyre, 35% e meshkujve kanë qenë të martuar dhe 5% të pa martuar. Ndërsa, femrat 40% të martuara dhe 20% të pa martuara.

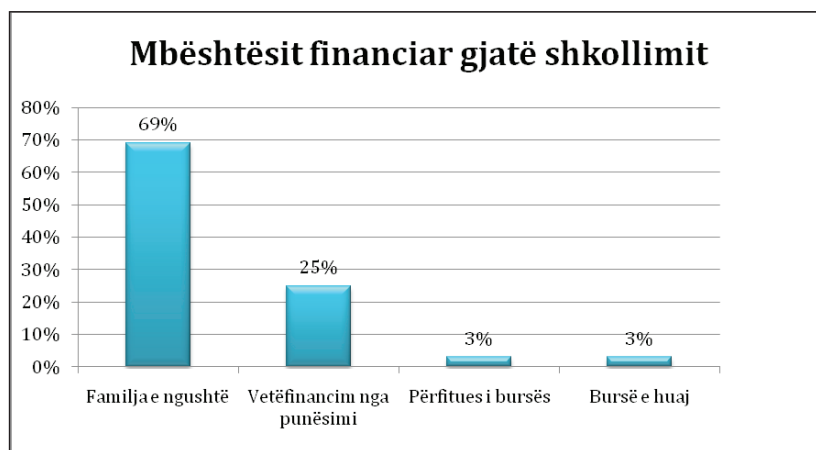


EDUKIMI

Niveli i edukimit të grave të punësuar është i lartë. Afër 74% e tyre kanë të mbaruar fakultetin, ndërsa afër 18% kanë titull magjistër dhe vetëm 5 % kanë të mbaruar shkollën e lartë. Në grup prej afro 3% e përbën pjesa ku shkollimi është në nivelin e ulët ose në shkollën e tretë (doktoraturë).

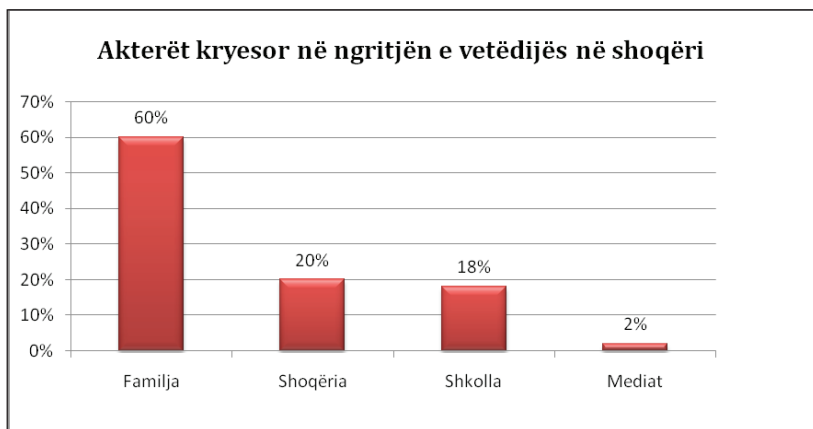


Familja ende mbetet mbështetësi kryesor në shkollim. Kështu kanë deklaruar afro 69% e të anketuarve. Megjithatë, nuk është i vogël as numri i atyre që detyrohen të bëjnë një punë për të mbuluar shpenzimet e tyre të shkollimit, rreth 25 %. Ndërsa, si përfitues të bursës për shkollim si brenda ashtu edhe jashtë vendit, janë afërsisht 6% e të anketuarve. Ndërsa, pjesëmarrësit në fokus grup shprehen se edhe institucionet mund të mbështesin të punësuarit në shkollimin e mëtutjeshëm, si dhe duhet të rritet numri bursave.



“Institucionet mund të mbështesin financiarisht të punësuarit në shkollimin e mëtutjeshëm”

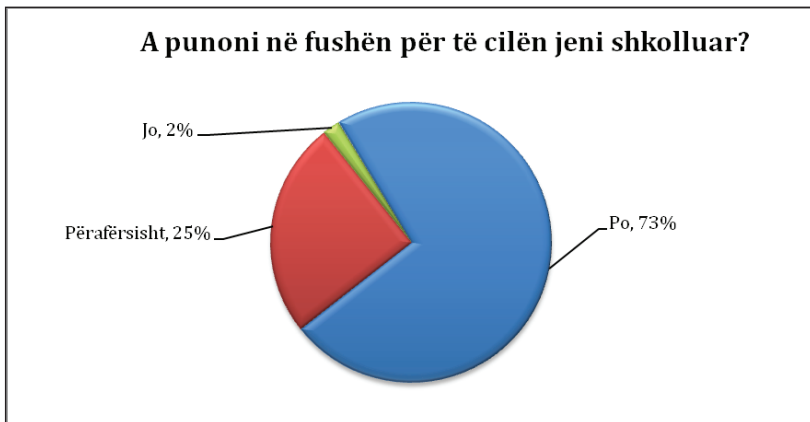
Familja po ashtu shihet si institucioni me rolin kryesor në ngritjen e vetëdijes për barazi gjinore, duke u pasuar nga shoqëria dhe shkolla. Media, sipas hulumtimit, del të ketë rolin më të ulët në ngritjen e vetëdijes, me vetëm 2%. Sidoqoftë, pjesëmarrësit në fokus grup pajtohen se roli i shkollave në ngritjen e vetëdijes gjinore, përmes programeve mësimore ose formave të ndryshme, duhet të rritet. Të njëjtën rëndësi ka edhe shoqëria civile, mbase ka të njëjtin rol dhe rëndësi me atë familjes, sipas disa pjesëmarrësve në fokus grup.



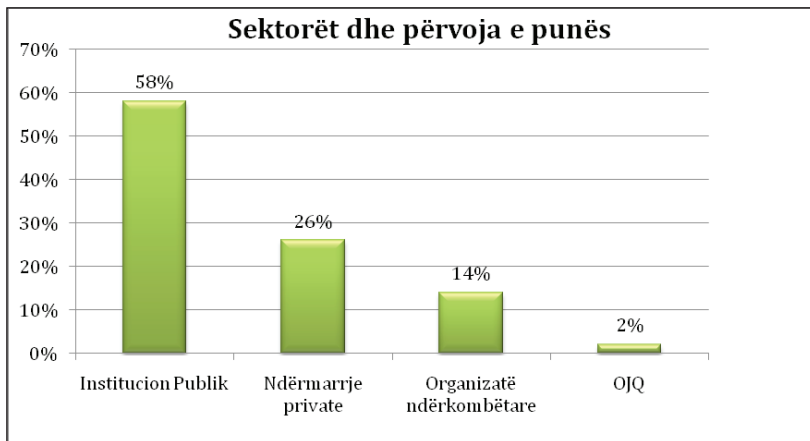
“Shkolla duhet të luaj rol më të madh në ngritjen e vetëdijes gjinore”

PUNËSIMI

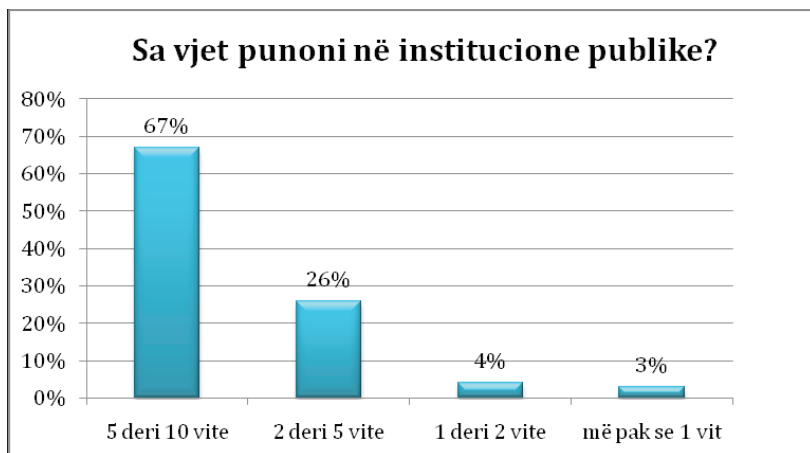
Në shumicën e rasteve, shkollimi është përcaktues në sigurimin e vendit të punës apo pozitës së caktuar. Nga të anketuarit, 73% punojnë në profilin për të cilin janë arsimuar, ndërsa 25% punojnë një profesion të ngjashëm. Vetëm rreth 2% punojnë jashtë profesionit të tyre.



Sektori ku femrat kanë qenë më të suksesshme në sigurimin e një vendi të punës, mbetet edhe me tej sektori publik. Sipas hulumtimit, 58% e femrave punojnë në sektorin publik, ndërsa 26% të femrave të punësuarja janë në sektorin privat. Po ashtu, një sektor ku femrat kanë pasur sukses të sigurojnë një vend pune janë organizatat ndërkombëtare ku punojnë rreth 14% e femrave, ndërsa sektori jo-qeveritar i cili zakonisht supozohet se ofron mundësi më të madhe për femrat, ka të punësuar vetëm rreth 2% të femrave. Grafiku më poshtë ilustron më qartë përvojën e punës dhe sektorët e punësimit.

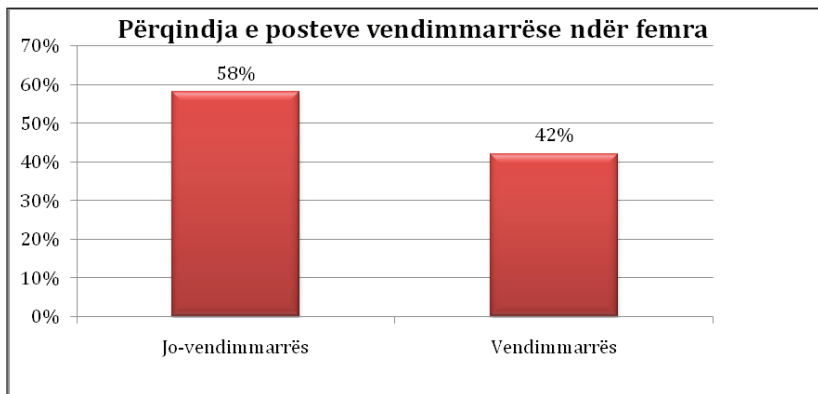


Hulumtimi tregon se ruajtja e vendit të punës dhe qëndrueshmëria në mbajtjen e pozitës, janë një shembull pozitiv i fuqizimit të femrës. Mbi 67% e femrave të anketuara kanë një përvojë të gjatë në institucione publike, prej 5 deri në 10 vjet. Duke u pasuar kështu me 26% me ato femra që janë në mes të 2 deri 5 vjet që punojnë në një institucion publik. Siç del nga hulumtimi, sektori me qëndrueshmërinë më të madhe duket të jetë sektori publik.



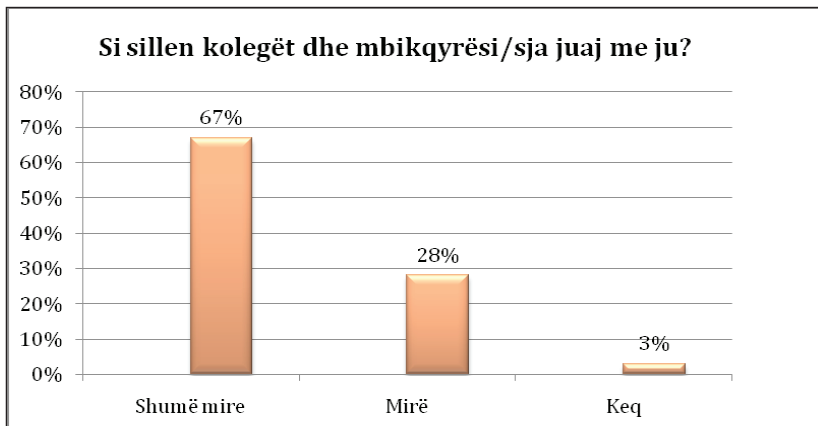
HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

Megjithatë, shumica e femrave të punësuar nuk mbajnë poste vendimmarrëse në institucionet ku punojnë. Nga hulumtimi i realizuar mbi këtë pyetje, dhe duke marrë për bazë vetëm dy variabla, afër 42% e femrave të anketuara kanë pozitë vendimmarrëse, kurse rreth 58% e tyre mbajnë pozita jo-vendimmarrëse, përfshirë të gjitha institucionet që janë anketuar si institucione publike, ndërmarrje private, organizata ndërkombëtare, dhe OJQ. Në anën tjetër, nga të dhënat e MSHP/ DASHC për vitet 2008 dhe 2009 del se numri i femrave në pozita drejtuese në nivel lokal dhe qendror është 50 femra në vitin 2008, ndërsa 67 në vitin 2009. Ndërsa në pozita menaxheriale në vitin 2008 janë 528, ndërsa në vitin 2009 janë 560 femra.

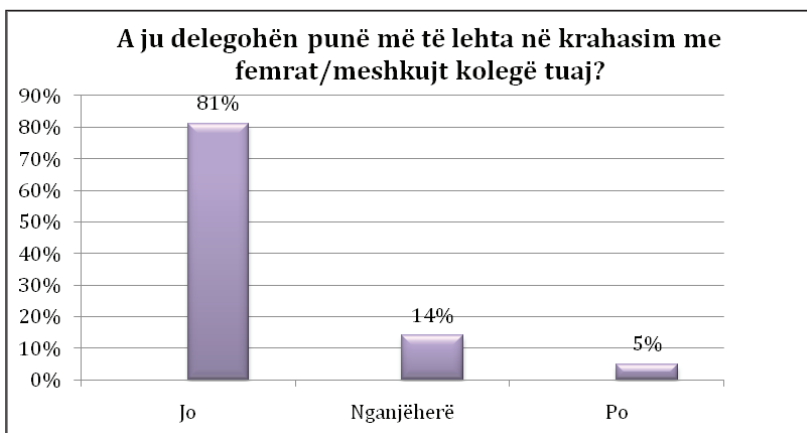


“Afër 60% e femrave mbajnë poste jo-vendimmarrëse”

Ndërsa rreth numrit të orëve që femrat punojnë, sipas hulumtimit del se nuk ka diskriminim apo favorizim në baza gjinore. Më shumë se 97% punojnë 40 orë në javë dhe deklarohen se nuk punojnë më pak orë pune se kolegët e tyre meshkuj. Edhe trajtimi i të punësuarve nga kolegët e punës është i mirë dhe nuk raportohet të ketë diskriminim në baza gjinore. Vetëm 3% të të anketuarve nuk janë të kënaqur me mënyrën si trajtohen nga kolegët e tyre.



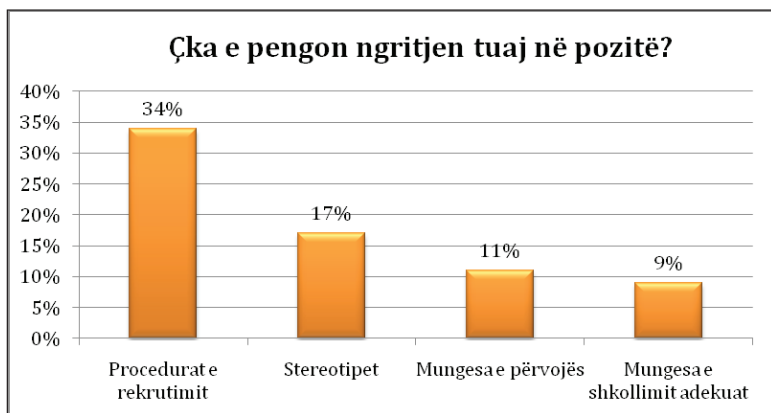
Po ashtu, nuk vërehet diskriminim, por as ndonjë lloj favorizimi i theksuar me rastin e delegimit të punëve, me disa përjashtime të vogla. Ndër ta, 81% deklarojnë se nuk u delegohen punë më të lehta sesa gjinisë tjetër, 14% pohojnë se nganjëherë ju delegohen punë më të lehta, dhe vetëm 5% kanë deklaruar se iu janë deleguar punë më të lehta sesa gjinisë tjetër.



Struktura gjinore që është përgjigjur në pyetjen e mësipërme është 35% meshkuj dhe 62% femra.



Megjithatë, është interesante se një pjesë e madhe deklarojnë për hasje të pengesave në ngritje në pozitë, që shumica e këtyre pengesave kanë të bëjnë me procedurat e rekrutimit. Rol po ashtu dekurajues luajnë edhe prania e madhe e stereotipeve¹⁶ që për pasojë mund të ketë ndikimin në shkollim dhe rrjedhimisht në zvogëlimin e mundësisë për t'u punësuar krijuar përvojë pune.



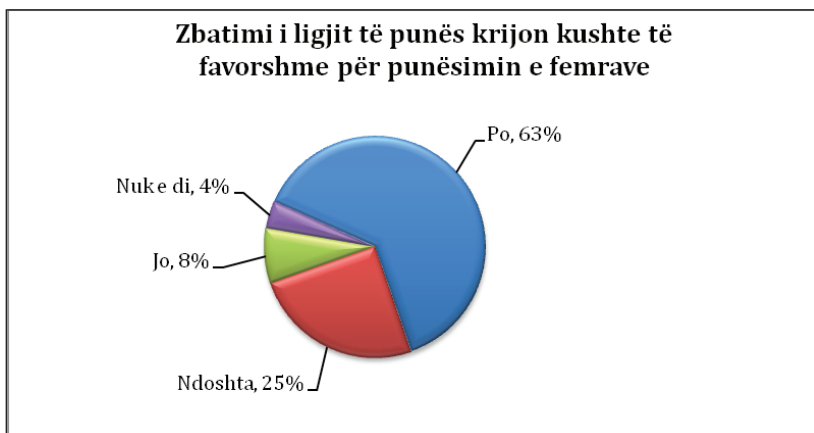
16 Fjala stereotip rrjedh nga gjuha greke dhe përbëhet nga dy pjesë; *stereos* “i fortë”, “i ngurtë” dhe *typos* “përshtypje”, që në përkthim të drejtpërdrejtë do të thotë “përshtypje të forta, ngurta”, përshtatur nga http://the_english_dept.tripod.com/stereo2.htm.

Një përkufizim tjetër më i gjërë është si vijon: stereotip do të thotë “përgjithësime të thjeshta, shpesh të gabuara për një grup njerëzish”, përshtatur nga The Penguin English Dictionary, „Stereotype“, Botues Penguin Books, third Edition, 2007, faqe 1260.

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

Miratimi i Ligjit të ri të punës nga Kuvendi i Kosovës shihet si një mundësi për përmirësimin e pozitës së femrave të punësuar por edhe të punëtorëve në përgjithësi pa dallime gjinore. Afro 63% e të anketuarve besojnë se ligji i ri i punës do të krijojë kushte të favorshme për gratë e punësuar, ndërsa në mëdyshje për zbatimin e këtij ligj janë shprehur 25% e të anketuarve, duke iu bashkuar kështu edhe 8% e atyre që plotësisht skeptik për zbatimin e këtij ligji.

Megjithatë, jo të gjithë ndajnë një mendim kaq optimist. Nga disa pjesëmarrës¹⁷, thuhet se zbatimi i ligjit të punës ndryshon nga sektori privat dhe ai publik. Shpeshherë në sektorin privat zbatohen normat minimale të ligjit, ose nuk zbatohet as në shkallën minimale të tij. Institucionet, në këtë rast, Inspektorati i Punës, duhet të jetë më aktiv dhe të ketë parasysh edhe diskriminimin që bëhet në baza gjinore, sidomos në sektorin privat.

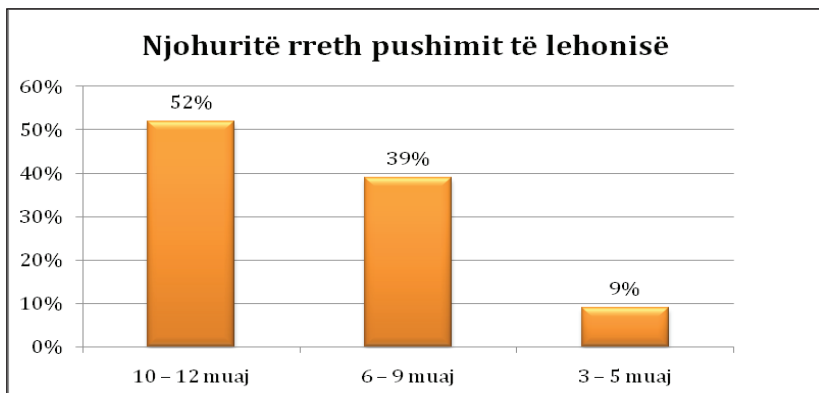


“ Në sektorin privat, ligji shpesh nuk zbatohet as në shkallën minimale të tij”

Në anën tjetër, numër relativisht i madh i të anketuarve, rreth 48%, shihet të mos jenë të informuar mirë me përmbajtjen e Ligjit

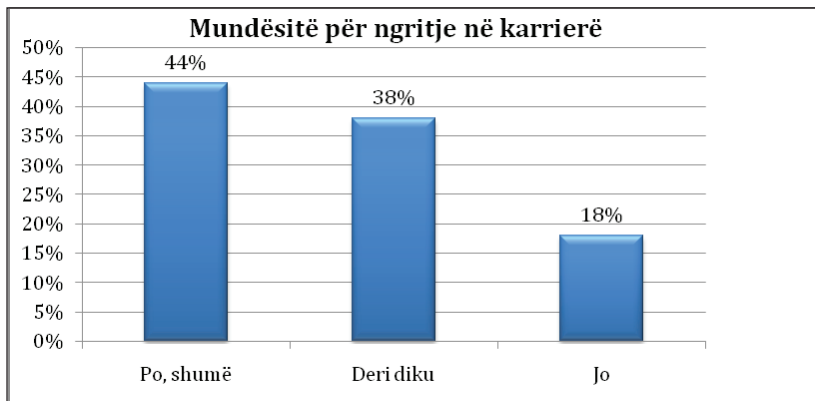
¹⁷ Opinione të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.

të Punës dhe të drejtat që garanton ky ligj për të punësuarit. Në një nga çështjet më “përvëluese”, e që i përket pushimit të lehonisë, pak mbi gjysma e të anketuarve (52%) kanë deklaruar se pushimi i lehonisë ne bazë të ligjit të ri të punës mund të jete deri në 12 muaj, kurse 39% mendojnë se pushimi mund ta zgjasë 6-9 muaj, ndërsa 9% mendojnë se pushimi i lehonisë është 3-5 muaj.



Ndërsa, rreth 59 % mendojnë se pushimi i lehonisë është i mjaftueshëm, kurse 41% thonë se kjo kohë është e pamjaftueshme. Megjithatë, një përgjigje e tillë arsyetohet me faktin se një pjesë e të anketuarve nuk e dinë saktësisht kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë.

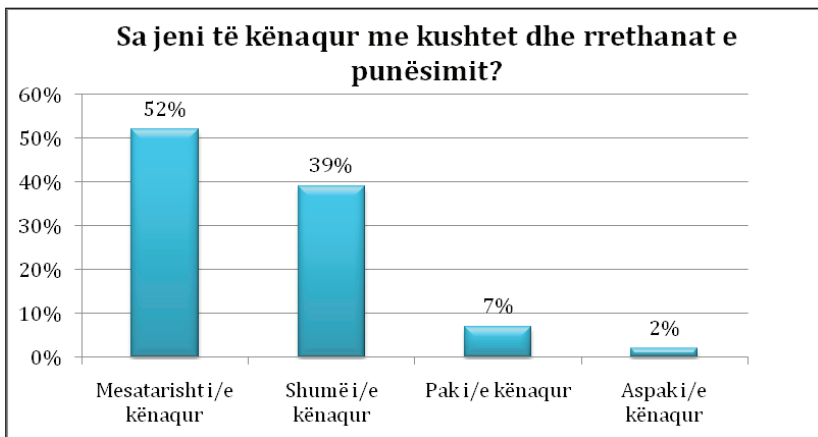
Kur vjen te ngritja në karrierë dhe mbështetja nga menaxherët, kjo vlen për të dy gjinitë, rreth 44% e të anketuarve janë shumë të kënaqur me mbështetjen që gëzojnë, ndërsa 38 % janë deri diku të kënaqur. Vetëm 18% e tyre janë shprehur të pakënaqur me mundësinë për ngritje në karrierë. Duhet theksuar po ashtu mundësitë financiare si pengesë në ngritjen në karrierë apo shkollim të mëtutjeshëm.



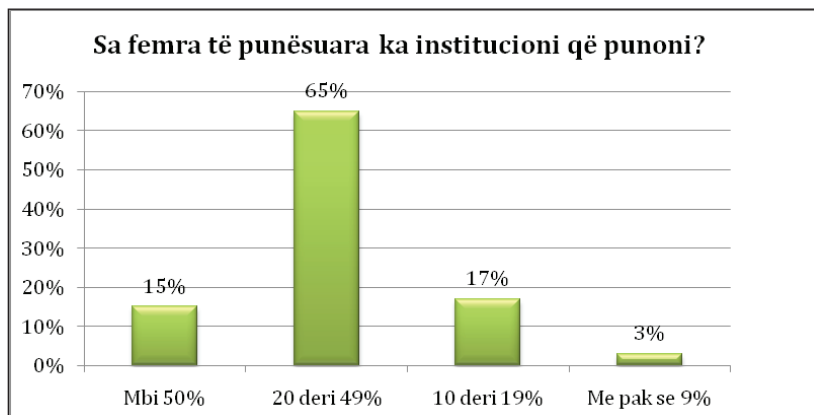
“Mbi 56% shprehin pakënaqësi ose janë plotësisht të pakënaqur me mundësitë që iu ofrohen për ngritje në karrierë”

Për më tepër, shumica pajtohen se institucionet ofrojnë mundësi relativisht të mira për personelin duke iu mundësuar atyre që të ngrisin kapacitetet përmes financimit të trajnimeve nga institucioni ku punon. Por, në anën tjetër, deri më tani, në takimin në fokus grup me zyrtaret për barazi gjinore, vetëm 3 nga 15 të punësuarave iu është dhënë mundësia për ngritje në karrierë.

Kurse, kushtet dhe rrethanat e punësimit duken të jenë deri diku të kënaqshme. Afër 51% e të intervistuarve janë shprehur se janë mesatarisht të kënaqur me mundësitë që iu ofrohen nga institucioni, dhe afër 39% shprehen shumë të kënaqur. Gjersa, prej 9% së bashku janë pak ose aspak të kënaqur me mundësitë e punësimit. Në përgjithësi, kushtet e punës duket të jenë kënaqshme për të punësuarat.

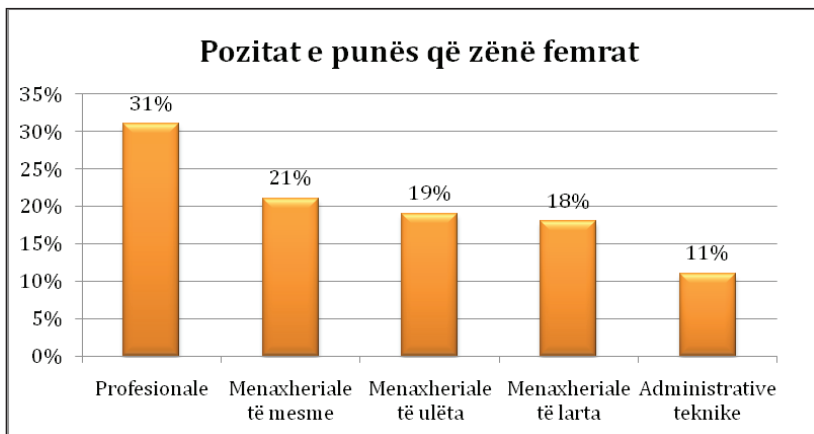


Edhe pse akoma jo në nivelin e kënaqshëm, përqindja e punësimit të femrave në institucione¹⁸ publike por edhe ato private është përmirësuar. Mbi 60% të institucioneve publike kanë më shumë se 20% të të punësuarve të gjinisë femërore. Ndërsa, sektorët tjerë përbëjnë më pak të punësuarë.



¹⁸ Për qëllime praktike të analizës, institucionet janë ndarë në dy grupe: publike dhe private. Institucionet publike përbëjnë të gjitha institucionet ku është realizuar hulumtimi, si ministritë, agjencitë e ndryshme qeveritare, niveli lokal komunal, etj. Ndërsa në private janë futur: ndërmarrjet private, organizatat ndërkombëtare, dhe OJQ-të. Poashtu, për t'iu referuar statistikave dhe sektorëve me hollësisht shih faqen 14, grafikoni "Sektorët dhe përvoja e punës".

Megjithatë, pozitat që mbajnë femrat në institucionet ku punojnë janë kryesisht pozita profesionale me 31%, në pozita menaxheriale të nivelit të mesëm 21%, menaxheriale të ulëta 19%, ndërsa vetëm 18% kane pozita menaxheriale të larta, dhe 11% pozita administrative teknike.



“Vetëm 5% e të anketuarve femra kanë pasur fat të gjejnë mbështetje financiare për studime post-diplomike”

Po ashtu, të anketuarat nuk kanë pasur përkrahje financiare prej çfarëdo burimi për të vazhduar studimet post-diplomike të magjistraturës apo doktoraturës pas punësimit të tyre. Vetëm 5% e të anketuarve kanë pasur një fat të tillë që të iu paguhen studimet post-diplomike.

Të anketuarit në përgjithësi, nga të gjithë sektorët, shprehen të mos kenë hasur në diskriminim gjinor gjatë procesit të punësimit. Nga të gjithë të anketuarit, 97% mohojnë të ketë pasur çfarëdo lloj diskriminimi në baza gjinore, si meshkujt ashtu edhe femrat.

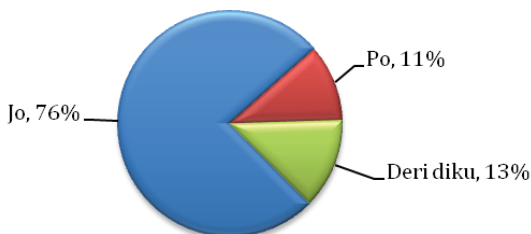
A keni dëgjuar apo hasur në diskriminim në baza gjinore gjatë punësimit?



FAMILJA

Familja konsiderohet si institucioni më i rëndësishëm në mbështetjen e femrës si në shkollim dhe në punësimin e saj. Krijimi i familjes, jeta martesore, nuk paraqet ndonjë pengesë në jetën profesionale për 76% të të anketuarave, dhe vetëm 11% deklarojnë se martesa ka qenë pengesë, ndërsa 13% kanë hasur deri diku pengesa pas martesës. Megjithatë, ka lëkundje në mes të familjes dhe punës. Respondentët nga fokusi grupi thonë se “pas martesës rriten obligimet familjare që tërthorazi mund të ndikojnë edhe në punë”¹⁹.

A ndikon martesa në jetën tuaj profesionale?

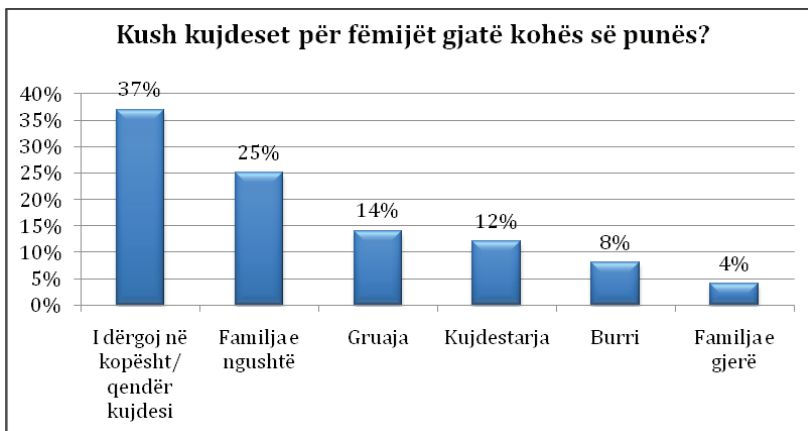


“Afër 25% e femrave të anketuarave besojnë se martesa mund të krijojë pengesa në punë”

¹⁹ Opinione të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

Familja e ngushtë vazhdon të mbetet mbështetësi i dytë më i madh me 25% për prindërit e punësuar për përkujdesje të fëmijëve. Më pas vjen kopshti dhe qendrat për kujdes që prijnë me 37%. Pjesa tjetër e nënave gjejnë rrugë alternative për t'i rritur fëmijët për përkujdesje të fëmijëve, si punësimi i ndonjë kujdestareje në shtëpi (12%), bashkëshorti apo ndihma nga familja e gjerë së bashku përbëjnë 12%. Megjithatë, kritika i bëhen edhe institucioneve, që sipas responentëve në fokus grup, do të duhej që institucionet publike të kenë kopshtet e tyre për të punësuarit, siç kanë disa institucionet private²⁰.



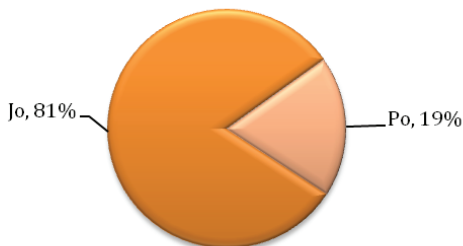
“Institucionet publike të kenë kopshtet e tyre për të punësuarit”

Por, në anën tjetër, në të gjitha ato raste, si ndër meshkuj ashtu edhe femra, kujdesi ndaj familjes nuk duket të jetë pengesë

për performancën në punë (81%), përderisa 19% mendojnë se megjithatë kujdesi që duhet t'i kushtohet familjes mund të ndikojë në performancën e tyre.

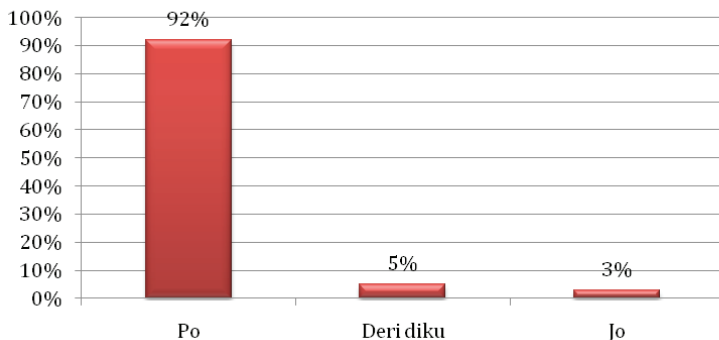
²⁰ Shembuj për referencë nga pjesëmarrësit në këtë fokus grup janë marrë Raiffesien Bank dhe ProCredit Bank, si dy institucione që kanë kopshtet e tyre për fëmijët e punëtorëve.

A e pengon performancën tuaj dhe zhvillimin në karrierë kujdesi ndaj fëmijëve dhe familjes?



Familja vazhdon të mbetet si një nga mbështetësit edhe në zhvillimin e karrierës së mëtutjeshme të femrave. Mbi 92% e të anketuarve kanë pasur mbështetjen e familjes së tyre, dhe vetëm 3% kanë deklaruar se nuk e kanë gëzuar këtë mbështetje, përderisa 5% thonë deri diku. Për më tepër, pjesëmarrësit në fokus grup shprehen se “familja asnjëherë nuk është pengesë në avancim, megjithatë përkrahja është më shumë morale sesa konkrete në ndarjen e përgjegjësi”²¹.

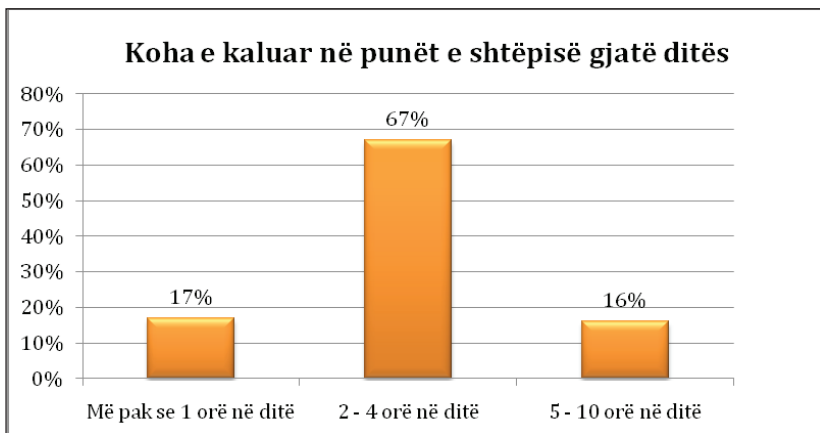
Mbështetja e familjes në zhvillimin e karrierës



²¹ Opinione të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.

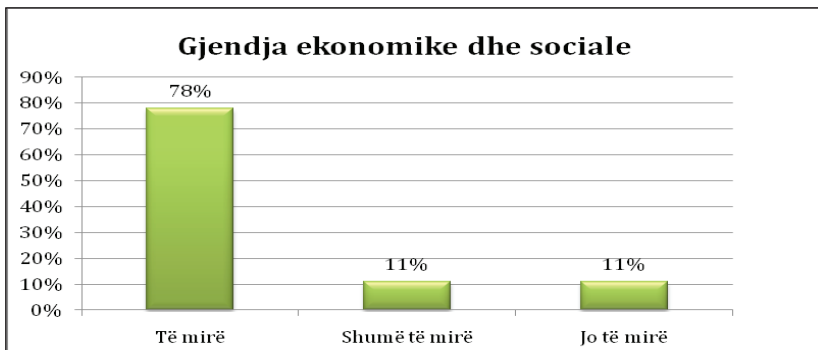
HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

Por, përveç angazhimit të tyre në institucionet ku punojnë, shumica e femrave, rreth 67% e tyre, kalojnë 2-4 orë në ditë për të kryer punët e shtëpisë, ndërsa 16% e tyre kalojnë nga 5 - 10 orë në ditë rreth punëve të shtëpisë. Rreth 17% e femrave, angazhimin e tyre në punët e shtëpisë e kanë të minimizuar në një orë.

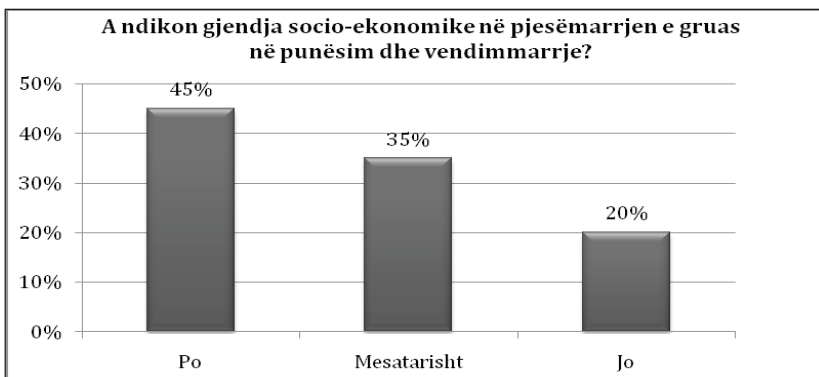


GJENDJA EKONOMIKE SOCIALE

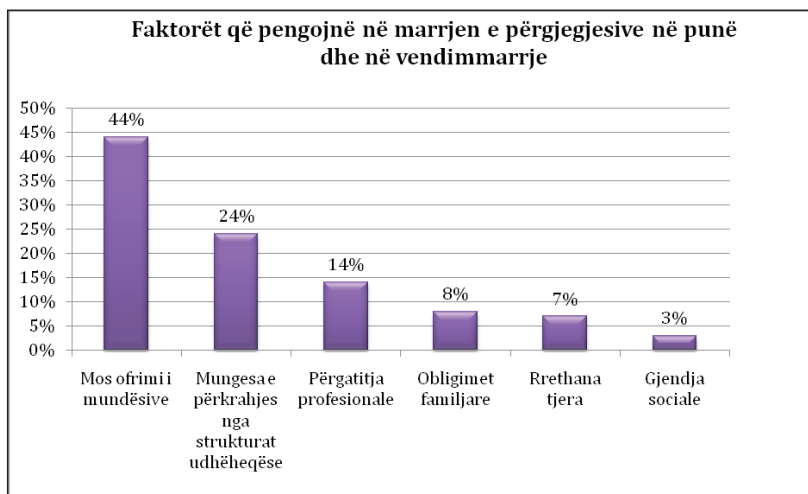
Angazhimi i femrave në punët e shtëpisë në mënyrë të drejtpërdrejt lidhet me gjendjen e tyre ekonomike. Gratë që kanë kushte më të mira ekonomike kanë angazhim më të vogël në punët e tyre të shtëpisë. Kryesisht, gjendja ekonomike e të punësuarave konsiderohet të jetë e mirë për 78%. Ndërsa, me nga 11% ndajnë dy ekstreme: gjendje shumë të mirë ekonomike dhe jo shumë të mirë.



Ajo që vlen të theksohet është se asnjë nga gratë e punësuar nuk kanë deklaruar se kanë gjendje të keqe ose shumë të keqe ekonomike, gjë që tregon se punësimi i femrës ndikon drejtpërdrejt edhe në gjendjen ekonomike dhe sociale. Rreth 80% theksojnë se gjendja ekonomike ndikon shumë dhe mesatarisht edhe në pjesëmarrjen e gruas në punësim dhe në vendimarrje, ndërsa afër 20% mendojnë se nuk ka ndonjë lloj ndikimi.

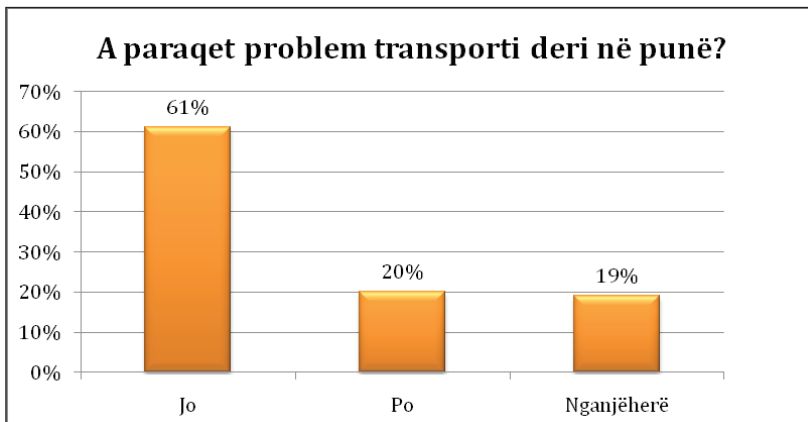


“Afër 80% e femrave besojnë se gjendja ekonomike dhe sociale ndikon në punësim dhe vendimarrje”



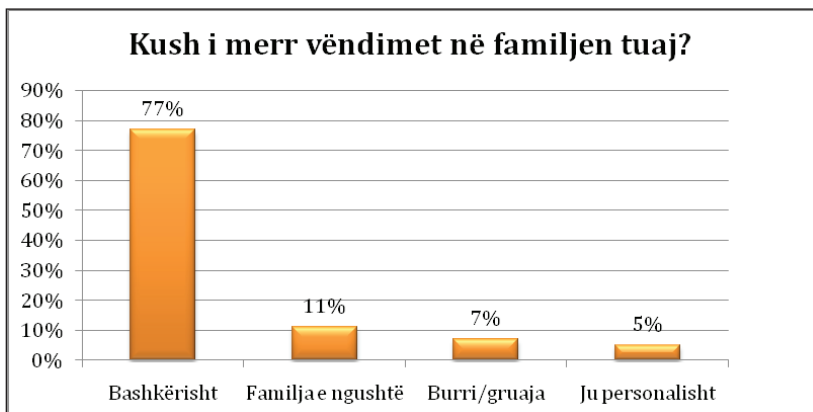
Një problem shqetësues duket të jetë transporti deri në punë. Afër 40% e respondentëve janë shprehur se transporti deri në punë paraqet vështirësi. Përderisa, 61% nuk e shohin si problem, mbase përdorin mjetet publike ose makinat private për transport deri në punë. Një shqetësim të njëjtë e kanë shprehur edhe pjesëmarrësit në fokus grup ku thonë se “transporti në përgjithësi është problem që i shqetëson të punësuarit si në zonat urbane ashtu edhe në ato rurale”. Për më tepër, “punëdhënsit në përgjithësi nuk ofrojnë transport të organizuar për të punësuarit e tyre, siç është rasti në disa kompani private dhe organizata ndërkombëtare”²².

²² Opinione të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.



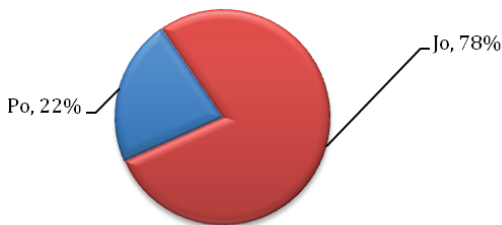
VENDIMMARRJA

Gruaja ndihet të jetë bashkëpjesëmarrëse në procesin e marrjes së vendimeve në familje. Nga to, 77% deklarojnë se vendimet në familje i marrin bashkërisht, dhe vetëm 5% deklarojnë se vendimet i marrin ato vetë.



Por, gratë nuk janë të kënaqura me rolin që ato kanë në politikë dhe vendimmarrje. Mbi 78% e tyre nuk janë të kënaqura me këtë rol ndërsa, afër 22% mendojnë se roli i gruas në vendimmarrje dhe politikë është i kënaqshëm.

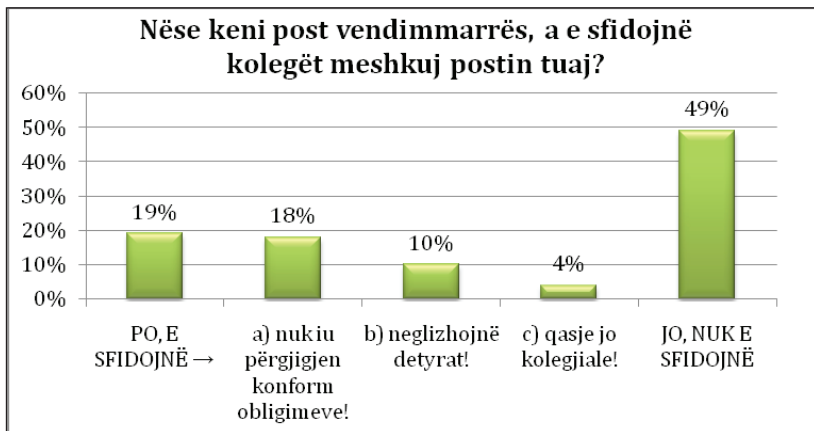
**A mendoni se roli i gruas në politikë dhe
vendimarrje është i mjaftueshëm**



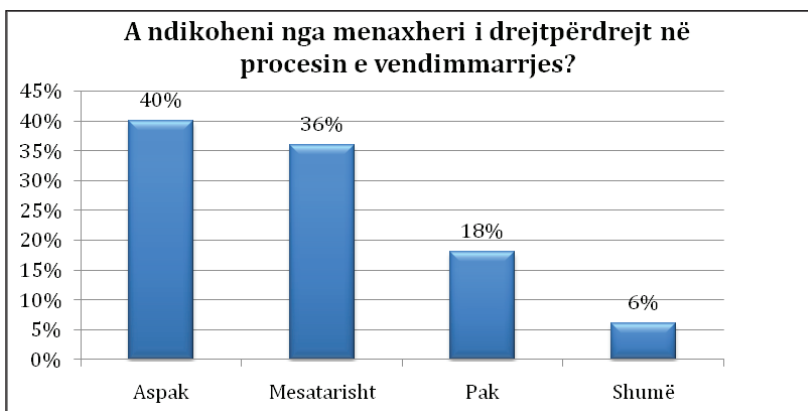
Po ashtu, mbi 50% e grave ndjehen se janë të sfiduara²³ nga meshkujt kolegë për postet që ato mbajnë, dhe arsyet janë kryesisht mos-gatishmëria për t'u përgjigjur ndaj obligimeve të punës, neglizhim të detyrave dhe qasje jo-kolegjiale. Ndërsa, 49% e kolegëve meshkuj nuk i sfidojnë ato në asnjë mënyrë për shkak të gjinisë që lidhet me postin që ato mbajnë. Disa pjesëmarrëse në fokus grup shprehen kështu "Meshkujt e kanë më të vështirë ta pranojnë kur një femër është udhëheqëse dhe e sfidojnë atë në forma të ndryshme si: neglizhimi i autoritetit, neglizhimi i detyrave, etj"²⁴

²³ Shih variablen e parë, a. b. dhe c. së bashku, për të nxjerrë përqindjen mbi 50%.

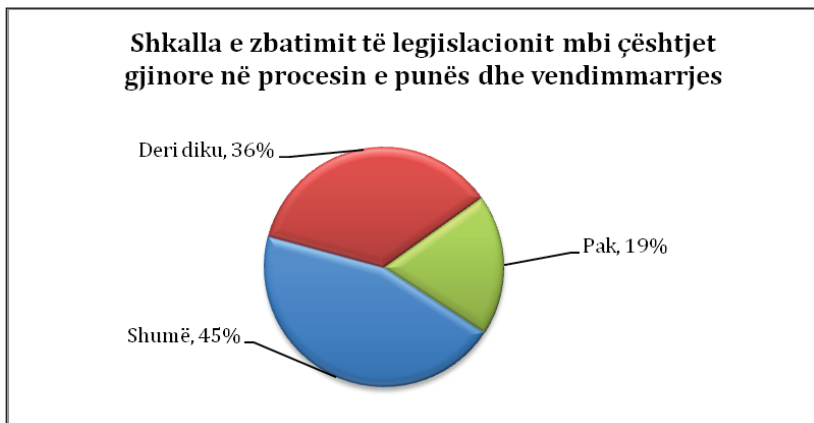
²⁴ Opinione të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.



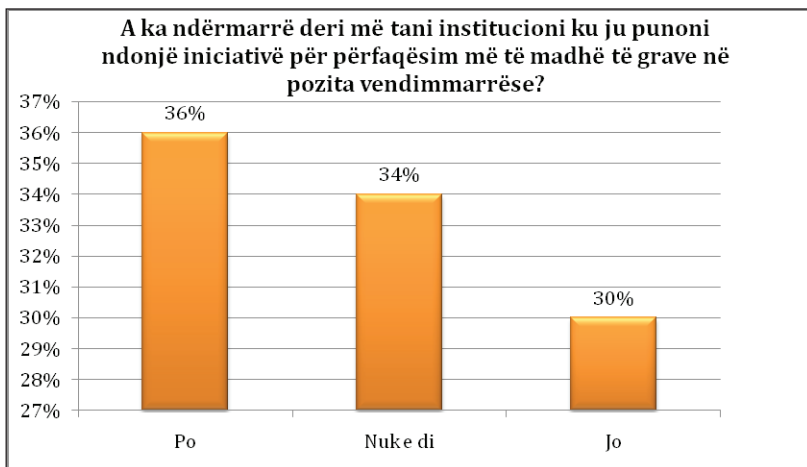
Gratë po ashtu duket të jenë të ndikuara nga menaxherët e tyre gjatë procesit të vendimmarrjes, por jo në më masën sa ato të mund të mos marrin vendime në mënyrë të pavarur. Mbi 40% e tyre nuk ndikohen aspak, gjersa 36% mesatarisht, 18% pak, dhe vetëm 6% ndikohen shumë nga menaxherët e tyre në procesin e vendimmarrjes.



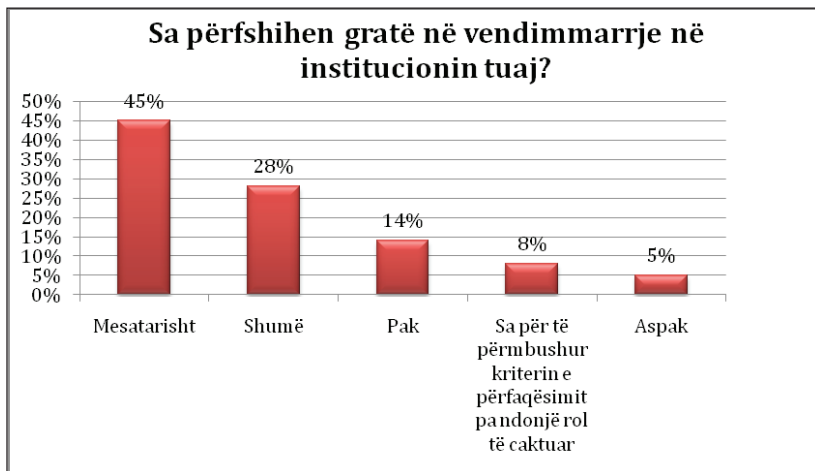
Më shumë se gjysma e të anketuarve mendojnë se legjislacioni që rregullon pjesëmarrjen e gruas në procesin e vendimmarrjes nuk implementohet sa duhet, ndërsa 45% e të anketuarve mendojnë se ligjet janë të zbatueshme.



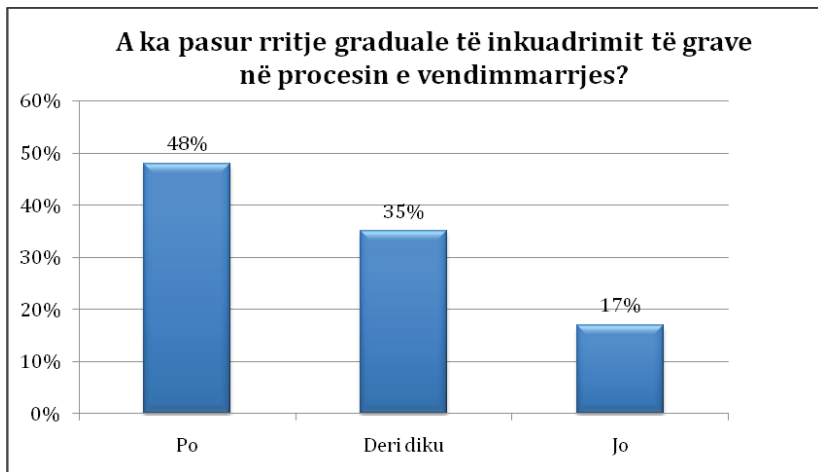
Sa i përket angazhimit të institucioneve për avancimin e pjesëmarrjes së gruas në procesin e vendimmarrjes, 36% e të anketuarve mendojnë se institucioni i tyre ka ndërmarrë iniciativë për të rritur pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje, por në anën tjetër, 30% thonë se institucionet nuk kanë ndërmarrë ndonjë iniciativë, dhe për më tepër 34% nuk e dinë nëse institucioni i tyre ka ndërmarrë ndonjë iniciativë për përfaqësim më të gjerë të grave, që çon në konkludimin se përqindja më e madhe i takon mungesës së iniciativës nga institucioni.



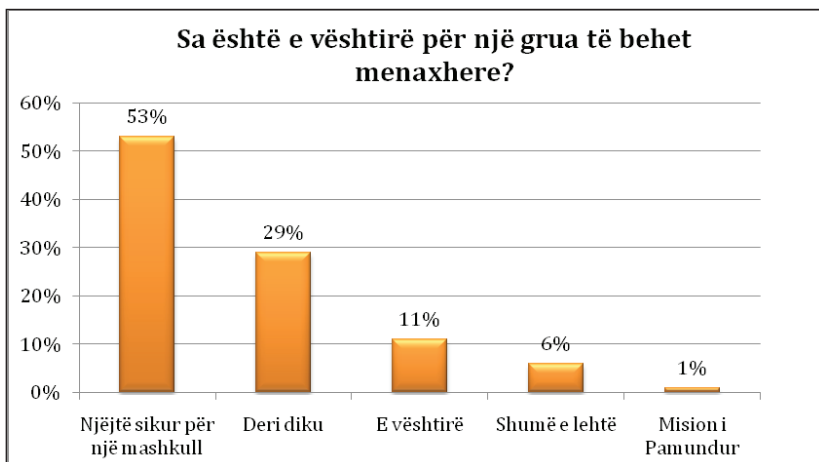
Për më tepër, të anketuarit mendojnë se gratë janë të përfshira në procesin e vendimmarrjes në institucionet ku ato punojnë. Kështu mendojnë 28% e respondentëve ku thonë se gratë janë shumë të përfshira në procesin e vendimmarrjes. Ndërsa 45% mendojnë se gratë janë mesatarisht të përfshira. Dhe, rreth 28 % mendojnë se gratë janë pak ose aspak të përfshira në procesin e vendimmarrjes, ose sa për të përmbushur kriterin e përfaqësimit.



Një fakt tjetër inkurajues është se përfshirja e gruas në procesin e vendimmarrjes është në rritje, nëse marrim për bazë që afër gjysma e të anketuarve (48%) besojnë se ka pasur ngritje graduale të inkuadrimin të grave në vendimmarrje. Vetëm 17% e të anketuarve mendojnë se nuk ka pas rritje graduale të gruas në procesin e vendimmarrjes, përderisa 34% mendojnë se deri diku ka rritje.

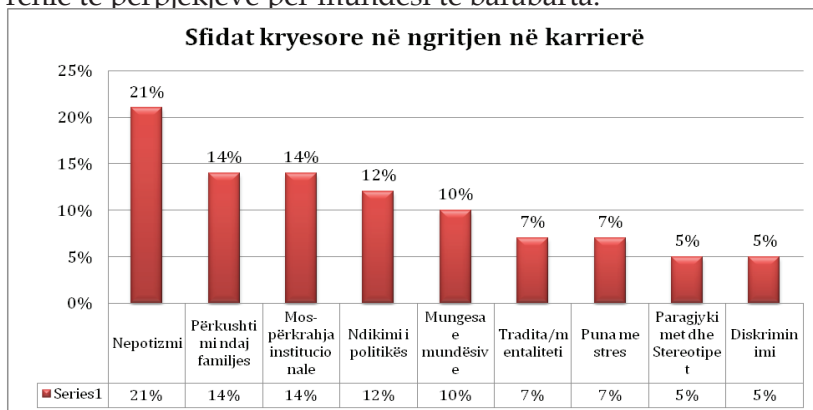


Po ashtu, është me rëndësi fakti se nuk vërehet të ketë dallime gjinore në ngritje në karrierë, nëse marrim për bazë se sot mund të konsiderohet që mundësitë për një grua të ketë pozitive menaxheriale janë të njëjta si të një mashkulli (mbi 53%) e të anketuarve besojnë se ekzistojnë. Sidoqoftë, vështirësitë shprehen të jenë të njëjta për femrat ashtu edhe për meshkujt duke pasur parasysh mundësitë e tregut të punës në përgjithësi në Kosovë.



HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

Ndër vështirësitë më të mëdha që femrat hasin gjatë zhvillimit të karrierës së tyre, të anketuarit kanë renditur: nepotizmin, mungesën e përkrahjes institucionale, ndikimin e politikës, obligimet familjare, stereotipet, diskriminim, etj. Por, po ashtu përmenden edhe arsye tjera si: procedurat e rekrutimit, puna me stres, tradita/mentaliteti, etj. Megjithatë, përqindja duket të jetë e shpërndarë ndër kategori, por, është me rëndësi të theksohet se nepotizmi mbledhë më së shumti pikë - 21%. Përgjigje po ashtu të njëjta vijnë edhe nga pjesëmarrësit në fokus grup, ku nepotizmi dhe ndikimet politike shprehen më së tepërmi, duke u pasuar nga stereotipet dhe paragjykimet. Ky fenomen shoqëror, nëse nuk trajtohet me seriozitet, mund të çojë në ngritje të diskriminimit dhe mund të kontribuojë në rënie të përpjekjeve për mundësi të barabarta.²⁵

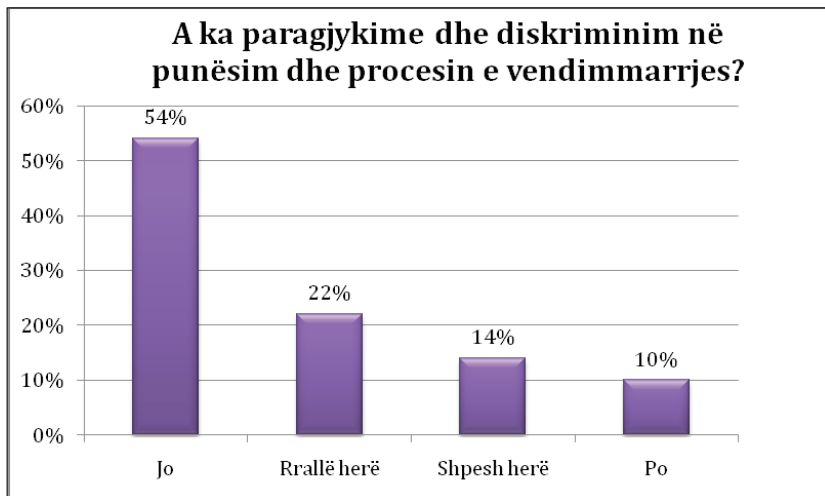


STEREOTIPET

Është mjaft inkurajues fakti se të anketuarit mendojnë se nuk ekzistojnë stereotipe dhe paragjyime të mëdha në baza gjinore. Por jo të njëjtin mendim e ndajnë pjesëmarrësit në fokus grup, ku thuhet se niveli i stereotipeve është më i lartë sesa që zakonisht deklarohet²⁶.

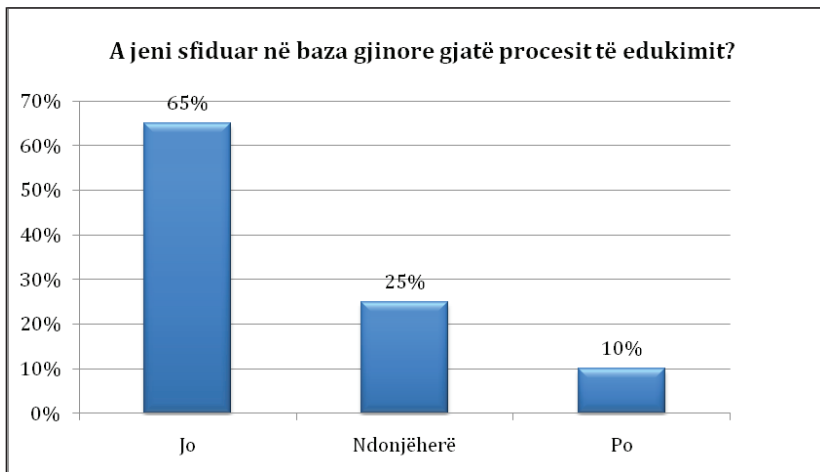
25 Opinioe të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.

26 Opinioe të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.

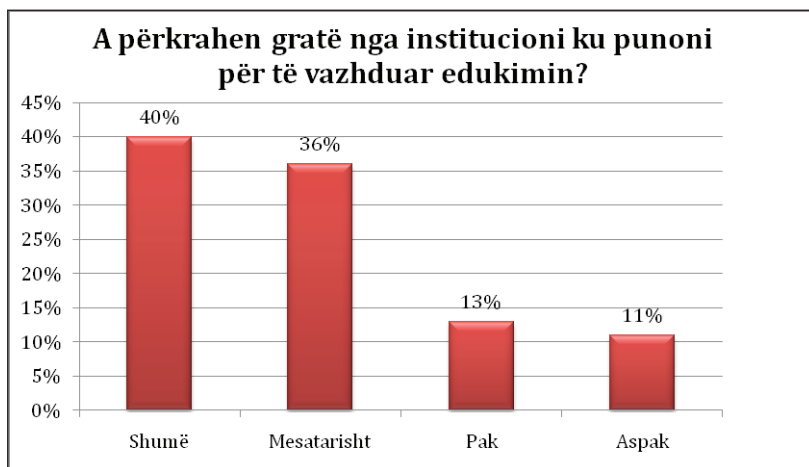


“Niveli i stereotipeve është më i lartë sesa që deklarohet”

Në anën tjetër, shumica e sfidave që femrat përballen si në procesin e edukimit por edhe në procesin e punës, janë të ngjashme me ato që përballen meshkujt, dhe sipas hulumtimit nuk ka të bëjë me përkatësinë gjinore. Mbi 65% e të anketuarve nuk janë sfiduar në baza gjinore, dhe 25% pohojnë se gjinia iu ka sjellë ndonjëherë sfida në jetën e tyre.



Po ashtu, më shumë se gjysma e të anketuarëve besojnë se femrat përkrahen shumë (40%) ose mesatarisht (36%) nga institucionet ku punojnë për të vazhduar shkollimin e mëtutjeshëm. Vetëm 11% mendojnë se nuk kanë aspak përkrahje, ndërsa 13% mendojnë se përkrahja është e paktë.



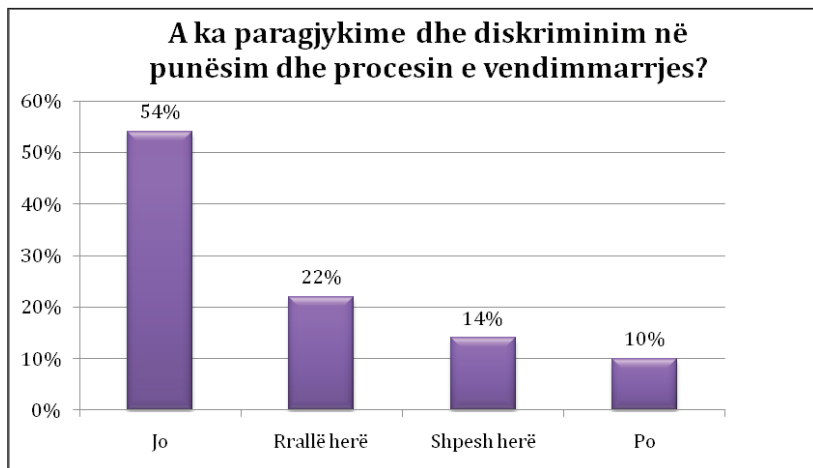
Një faktor tjetër i rëndësishëm është edhe rrethi shoqëror: që nuk shihet të jetë ndonjë pengesë në zhvillimin dhe perspektivën

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

e femrave, siç tregojnë statistikën. Mbi 65% pohojnë se rrethi shoqëror nuk është aspak pengesë, ndërsa 35% mendojnë se është pengesë.



Po ashtu, edhe në institucione, paragjykimet, stereotipet apo diskriminimi në baza gjinore me rastin e punësimit apo në procesin e vendimmarrjes nuk duket të jetë shumë prezent.

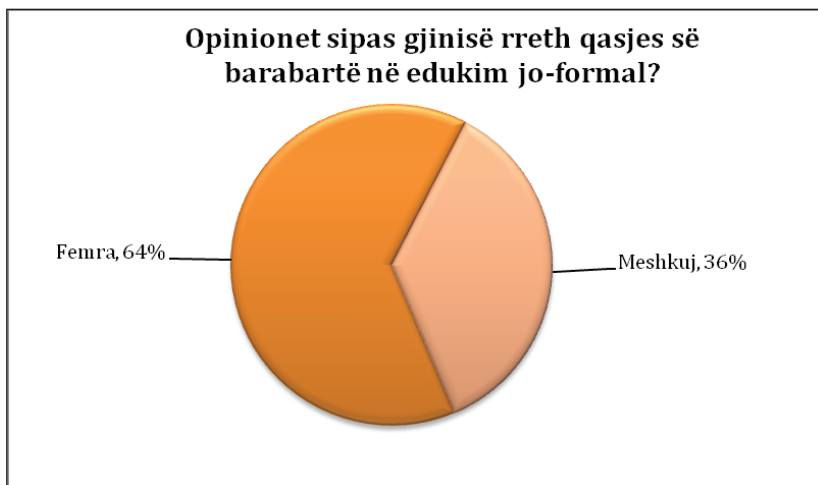
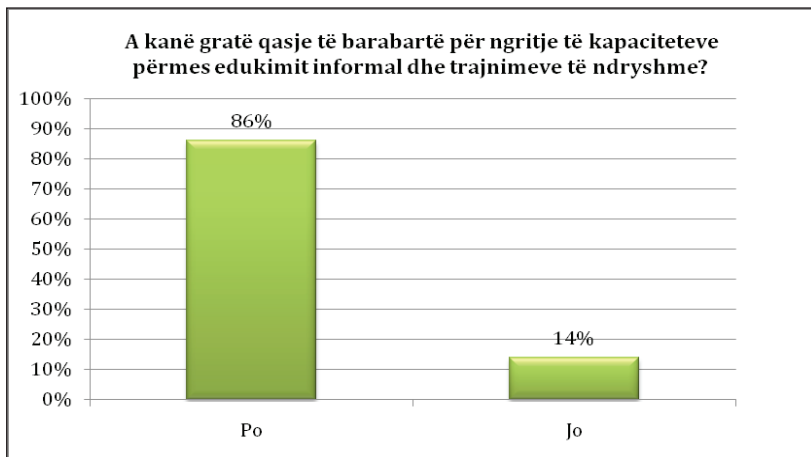


INFORMIMI/VETËDIJESIMI

Rreth 86% e të anketuarve (64% e femrave dhe 36% e

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

meshkujve) mendojnë se gratë kanë qasje të barabartë në ngritjen e kapaciteteve, përmes edukimit jo-formal apo pjesëmarrjes në trajnime. Vetëm 14% mendojnë se grave nuk iu ofrohet qasje e barabartë.

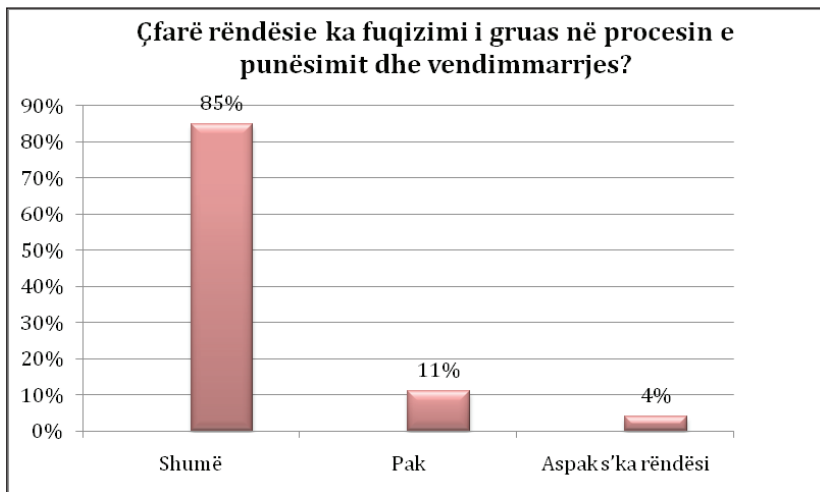


Për më tepër, informimi rreth legjislacionit në fuqi që promovon barazinë gjinore është i kënaqshëm, por lë për të dëshiruar. Rreth 63% kanë deklaruar se kanë njohuri rreth legjislacioni

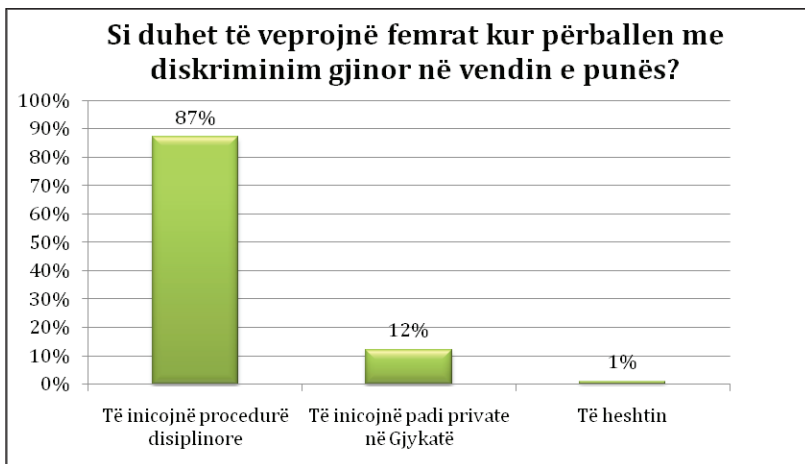
HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

dhe 30% të të anketuarve nuk e njohin legjislacionin e kësaj fushe, që në fakt është një përqindje relativisht e lartë. Në mesin e ligjeve që promovojnë barazinë gjinore, mbi 90% e të anketuarve kanë renditur: Ligjin për Barazi Gjinore dhe Ligjin e Punës. Po ashtu, një numër i madh i të anketuarve përmendin Ligjin për Shërbimin Civil dhe Ligjin Kundër Diskriminimit. Pjesë tjera të legjislacionit të përmendur janë edhe Kushtetuta e Kosovës, Rezoluta 1325 e Kombeve të Bashkuara, Konventat Kundër Diskriminimit, etj.

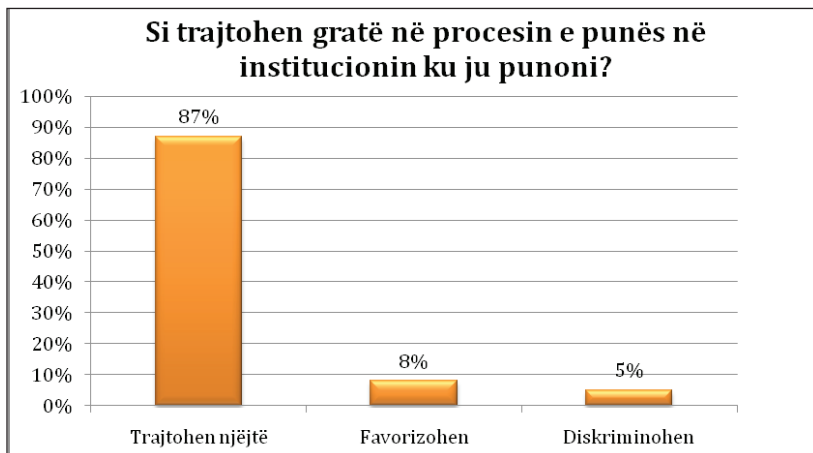
Një aspekt tjetër i rëndësishëm është edhe fuqizimi i gruas në punë dhe në vendimarrje, që sipas respondentëve, rreth 85% mendojnë se ka shumë rëndësi, ndërsa 11% mendojnë se ka pak rëndësi, dhe vetëm 4% mendojnë se nuk ka fare rëndësi.



Po ashtu, vërehet të jetë një vetëdijesim i lartë sa i përket paraqitjes së rasteve të diskriminimit gjinor në vendin e punës. Pothuajse 99% e të anketuarve kanë deklaruar se rasti duhet të paraqitet qoftë duke inicuar procese disiplinore (87% e të anketuarve) apo duke ngritur padi private në gjykata (12%) dhe vetëm afër 1% mendojnë se rastet duhet të heshtën, ndërsa braktisja e vendit të punës nuk shihet fare si alternativë, në më pak se 1 përqind.



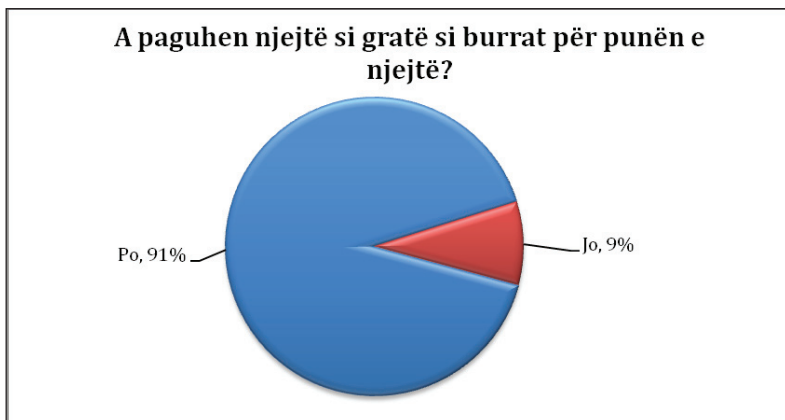
Në bazë të anketuarve në institucionet publike dhe ato private në Kosovë, diskriminimi në baza gjinore është i ulët, qoftë diskriminim negativ apo pozitiv. Gratë trajtohen njëjtë si edhe burrat në vendet e tyre të punës mendojnë 87% e të anketuarve, ndërsa 5% mendojnë se gratë diskriminohen ndërsa 8% mendojnë se favorizohen.



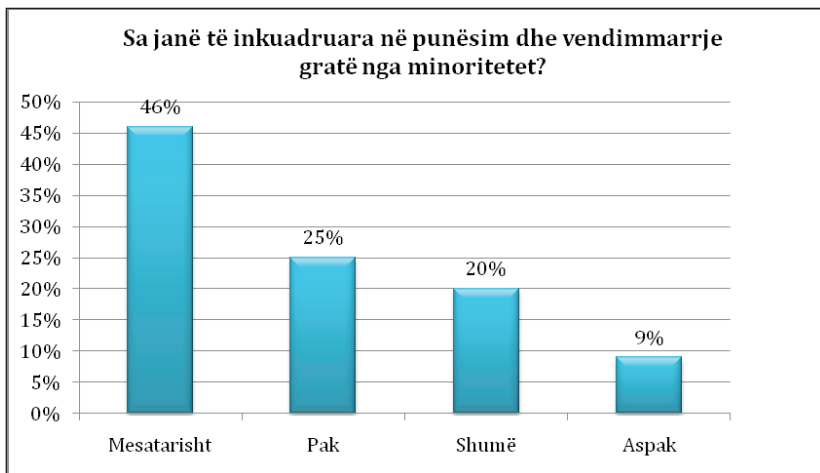
Mendim i ngjashëm është shprehur edhe sa i përket pagesës për punën që kryejnë femrat ose meshkujt, 91% e të anketuarve

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

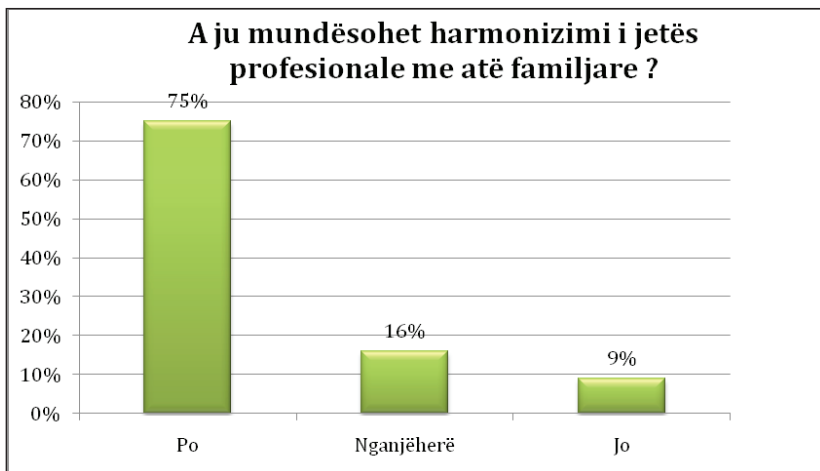
mendojnë se femrat paguhen njëjtë si meshkujt për punën e njëjtë, ndërsa 9% mendojnë se ka dallime në mes të gjinive.



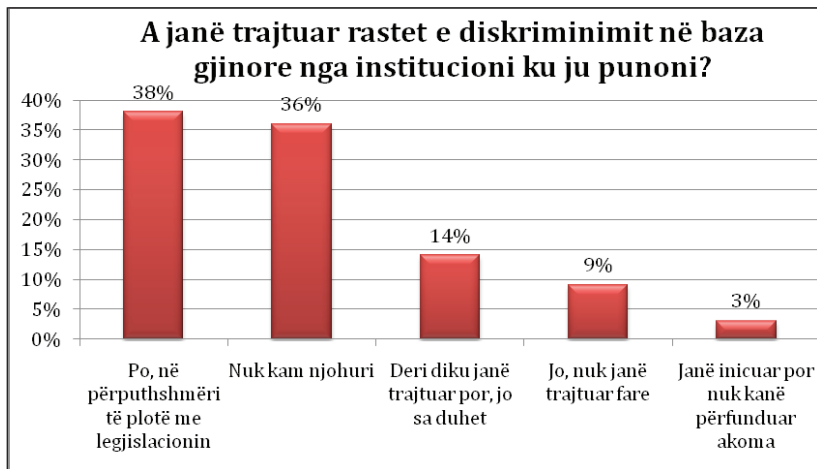
Po ashtu, ekziston një mendim pozitiv sa i përket përfshirjes së femrave nga ana e pakicave në punësim dhe procesin e vendimmarrjes. Vetëm 9% mendojnë se femrat nga radhët e pakicave nuk përfshihen aspak në punë apo vendimmarrje, por 20% mendojnë se përfshihen shumë si në punë ashtu edhe në vendimmarrje.



Aspekt tjetër i rëndësishëm është edhe harmonizimi i jetës personale me atë profesionale, që duket të jetë mirë i balancuar nga të punësuarat. Për 75% të të anketuarëve një balancë i tillë është i mundur, 16% mendojnë se jo çdo herë arrihet një harmonizim i tillë ndërsa për 9% të të anketuarëve kjo nuk ka qenë e mundur.



Po ashtu, është e rëndësishme se numri më i madh i rasteve të diskriminimit në baza gjinore në institucione janë trajtuar, edhe pse 14% mendojnë se nuk janë trajtuar sa duhet, dhe 36% nuk kanë fare njohuri. Përderisa, 38% e respondentëve përgjigjen se nga përvoja dhe njohuritë e tyre, të gjitha rastet janë trajtuar në përputhshmëri të plotë me legjislacionin.



Ajo çka është shumë e rëndësishme dhe një rezultat shumë inkurajues i këtij anketimi është se roli udhëheqës i gruas është jashtëzakonisht i pranueshëm në institucionet publike dhe private në Kosovë. Rreth 94% e të anketuarëve kanë deklaruar se nuk e kanë problem që udhëheqësi i tyre i drejtpërdrejtë të jetë një grua. Megjithatë, pjesëmarrëset në fokus grup shprehen se kjo mund të jetë më ndryshe në realitet, “është më shumë sesa që deklarohen”²⁷.

²⁷ Opinione të shprehura në fokus grupin që është organizuar me 12 maj 2011. Pjesëmarrësit kanë qenë nga sektorë të ndryshëm të punës.



KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Kosova ka një legjislacion mjaft të avancuar dhe modern duke përfshirë edhe legjislacionin në fushën e krijimit të mundësive të barabarta dhe avancimin e pozitës së gruas në jetën politike dhe publike. Kuvendi i Kosovës ka miratuar një sërë ligjesh që synojnë të avancojnë pozitën e gruas në shoqëri dhe rritjen e rolit të saj në pozita udhëheqëse, duke përfshirë këtu edhe një ligj të veçantë që synon të garantojë barazinë gjinore siç është Ligji për Barazi Gjinore. Po ashtu miratimi dhe hyrja në fuqi e Ligjit të Punës pritet të krijojë mundësi më të mirë për punësimin e femrës dhe avancimin e saj në karrierë.

Përkundër legjislacionit mjaft të mirë për të siguruar barazinë ligjore, dhe mekanizmave të themeluar për të arritur barazi gjinore në vendet e punës dhe në instancat vendimmarrëse, mbeten ende sfida të mëdha, jo vetëm për institucionet e Kosovës, por edhe për shoqërinë kosovare në përgjithësi në arritjen e këtij synimi. Numri i të punësuarave femra në institucionet publike dhe ato private në Kosovë ende nuk është proporcional me përqindjen gjinore të popullsisë. Ky proporcion është akoma më i ultë në pozitat vendimmarrëse, edhe pse në këtë fushë janë shënuar përparime të dukshme. Për herë të parë në Kosovë vendi udhëhiqet nga një Kryetare femër, si dhe në Qeverinë e Kosovës janë dy zëvendëskryeministre femra.

Megjithëse ligjet dhe aktet tjera ligjore ndalojnë çfarëdolloj forme të diskriminimit dhe ofrojnë kushte të barabarta për punë për të dyja gjinitë, në shumë raste kjo nuk është e mjaftueshme për të inkurajuar femrat që të përfshihen në procesin e punës. Një sërë kushtesh dhe rrethanash tjera, e pamundësojnë qasjen e barabartë të burrave dhe grave në procesin e punës. Niveli i zhvillimit aktual ekonomik dhe shoqëror në Kosovë, siç janë për shembull numri i pamjaftueshëm i kopshteve apo edhe oraret e punës së tyre, që shpesh nuk janë në përputhje me orarin e zakonshëm të punës, paraqesin një pengesë shtesë për gratë që të inkuadrohen në procesin e punës.

Miratimi i ligjeve nuk është i mjaftueshëm për arritjen e barazisë gjinore në institucionet dhe shoqërinë kosovare.

Institucionet e krijuara, si Agjencia për Barazi Gjinore apo edhe mekanizmat tjerë si në nivel kombëtar po ashtu edhe në nivel lokal, janë mekanizma të rëndësishëm për sigurimin e barazisë gjinore, dhe inkurajimin e grave për pjesëmarrje më të madhe në proceset vendimmarrëse. Sado që mekanizmat e tillë janë të rëndësishëm, roli dhe puna e tyre do të ishte minimal nëse këto mekanizma nuk posedojnë instrumentet e duhura për të ushtruar ndikimin e duhur të institucionet tjera që jetësojnë ligjet, politikat apo strategjitë e hartuara nga këto institucione.

EDUKIMI

Arsimimi dhe përgatitja profesionale është faktori kryesor në avancimin e femrave në punë dhe në proceset vendimmarrëse. Shkollimi i femrave kryesisht mbështetet nga familja e ngushtë, prandaj institucionet duhet të krijojnë mekanizma apo instrumente për të ndihmuar shkollimin e gruas e ne veçanti femrave nga zonat rurale. Rritja e bursave apo formave të tjera të ndihmës për gratë do të ndikojnë në rritjen e nivelit të shkollimit e si rrjedhojë të të ndihmonte në avancimin e pozitës së sajë edhe në punë por edhe në procese vendimmarrëse.

PUNËSIMI

Një tjetër proces që duhet të përmirësohet është procesi i rekrutimit. Përkundër shkollimit adekuat të tyre femrat hasin në pengesa të tepërta burokratike sidomos në procedurat e rekrutimit, gjatë procesit të punësimit, dhe këto procedura shpesh ndikojnë edhe drejtpërdrejt në sigurimin e një vendi të punës. Fenomene negative si nepotizmi, ndikimi i politikës e të ngjashme, mbeten pengesa të cilat femrat, në krahasim me meshkujt i tejkalojmë më me vështirësi. Luftimi i këtyre dukurive dhe krijimi i mundësive të barabarta për punësim do të ndikonte edhe në rritjen e numrit të femrave të punësuar e po ashtu edhe kualitetin dhe përgjegjësinë në punë. Po ashtu, mbështetja për ngritje në karrierë duhet të konkretizohet me ndihmë qoftë financiare apo forma të ndryshme e mos të mbetet vetëm në nivel deklarativ apo mbështetje morale e cila është e vlefshme, por jo e mjaftueshme.

Nga diskutimi në fokus grup, vetëm 3 nga 15 të pranishmeve i është dhënë mundësia për avancim në karrierë. Po ashtu, zbatimi në tërësi dhe i drejtë i Ligjit të Punës do e ndihmonte pjesëmarrjen dhe avancimin e gruas në procesin e punës. Zbatueshmëria e ligjit të punës ndryshon nga sektori privat dhe ai publik, shpeshherë në sektorin privat zbatohen normat minimale të ligjit. Inspektorati i punës duhet të jetë më aktiv dhe të ketë parasysh edhe diskriminimin që bëhet në baza gjinore, sidomos në sektorin privat.

FAMILJA

Familja është baza e zhvillimit të shoqërisë, prandaj edhe familja mbetet të jetë mbështetësi më i madh për femrat në procesin e shkollimit por edhe më tutje në procesin e avancimit në karrierë. Familja po ashtu, ka rolin kryesor edhe në ngritjen e vetëdijes për barazinë gjinore në shoqërinë tonë. Megjithatë arritja e barazisë gjinore është një përgjegjësi dhe obligim i madh që t'i vihet si barrë vetëm familjes. Institucionet duhet më tepër të angazhohen për arritjen e barazisë gjinore, përmes formave dhe programeve të ndryshme. Edhe pse jo ndoshta në mënyre direkte, por përmirësimi i infrastrukturës, siç është për shembull hapja e një numri më të madh të kopshteve për fëmijë, sigurimi i transportit nga shtëpia në punë, e forma të tjera do të ndikojnë në pjesëmarrjen më të madhe të femrave në tregun e punës. Gratë e punësuarave përveç obligimeve që kanë në punë, janë të angazhuara edhe rreth familjes dhe punëve të shtëpisë. Qasja ndaj familjes dhe natyra e obligimeve familjare është e ndryshme mes meshkujve dhe femrave. Në rastet e sëmurjes së fëmijës, për shembull, nënat janë kryesisht më të preokupuara dhe kjo ndikon edhe në performancën dhe kualitetin e punës së tyre.

GJENDJA EKONOMIKE DHE SOCIALE

Gjendja ekonomike dhe sociale po ashtu është një faktor që ndikon në arritjen e barazisë gjinore dhe në avancimin e gruas sidomos në karrierë dhe pozita vendimmarrëse.. Gratë që kanë kushte më të mira ekonomike kanë angazhim më të vogël në punët e tyre të shtëpisë, dhe kështu ndikon në performancën e

tyre dhe në avancimin në karrierë. Përveç kësaj, probleme tjera si mungesa e numrit më të madh të kopshteve, apo çmimi i lartë në kopshtet private, apo problemet me transporti, në përgjithësi shqetësojnë të punësuarit si në zonat urbane po ashtu edhe ato rurale, ndikojnë edhe në punë.

Rritja e numrit të çerdheve publike apo hapja e çerdheve të posaçme psh. për të punësuarat në sektorin publik, ngjashëm siç kanë bërë disa institucione private si :“Raiffeisen Bank”, ‘Procredit Bank’ apo te ngjashme, si dhe sigurimi i transportit nga punëdhënësi do të ndikonte jo vetëm në rritjen e performancës në punë por edhe për në përfshirjen më të madhe të femrave në tregun e punës.

VENDIMMARRJA

Përderisa roli i femrës në procesin e marrjes së vendimeve në familje është relativisht i mirë, pjesëmarrja e saj në pozita vendimmarrëse në institucione dhe në jetën publike ende mbetet nën nivelin e kënaqshëm. Edhe atëherë kur femrat mbajnë pozita vendimmarrëse ndjehen të sfiduara nga koleget e tyre meshkuj në forma të ndryshme. si psh: neglizhimi i autoritetit, neglizhimi i detyrave të deleguara, etj. Nepotizmi, procedurat e rekrutimit, përkatësia politike mbeten po ashtu rrugët që dominojnë në ngritje në karrierë karshi profesionalizmit apo meritës në punë që do duhej të ishin kriteret kryesore.

Femrat hasin në shumë sfida karshi meshkujve në rrugën e tyre drejt karrierës. Për me tepër, iniciativat për ngritjen e femrës në pozita udhëheqëse janë të pakta dhe vijnë kryesisht nga vet femrat në institucione. Ndër iniciativat shumë të pakta janë ajo e Agjencisë për Barazi Gjinore që ka ofruar bursa studimi për 10 zyrtare në nivel qeveritar. Mirëpo, një initiative e tillë e ndërmarrë në vitin 2008 nuk është përsëritur në vitet në vijim. Institucionet duhet të ndërmarrin masa afirmative siç janë bursat për shkollim apo trajnime të ndryshme.

STEREOTIPET

Është mjaft inkurajues fakti se të anketuarit mendojnë se nuk ekzistojnë stereotipe të mëdha në baza gjinore. Megjithatë,

rezultatet e anketimit nuk reflektojnë realitetin e përgjithshëm duke ditur se të anketuarit kryesisht kane qenë menaxher te nivelit të mesëm por edhe të lartë. Diskutimet në grupet e fokusit kanë konkluduar se në shoqërinë tonë ende ekzistojnë stereotipet dhe ndikimi i rrethit shoqëror ndikon dukshëm. Përveç familjes, edhe shoqëria e veçanërisht institucionet e arsimit duke filluar nga arsimi fillor, duhet të ndikojnë në rritjen e vetëdijes dhe luftimin e stereotipeve në baza gjinore.

INFORMIMI/VETËDIJESIMI

Në shoqërinë tonë familja luan ende rolin më të rëndësishëm në vetëdijesim dhe ngritje të vetëdijes në përgjithësi, përfshirë këtu edhe ngritjen e vetëdijes për barazi gjinore. Përkundër avancimit të pozitës së femrës në punë dhe në pozita vendimmarrëse, shoqëria kosovare duhet të bëjë më shumë në vetëdijesim për arritjen e barazisë gjinore. Dhe së fundi, përveç arsimimit, informimit dhe ngritjes së vetëdijes, zbatimi i ligjit për barazi gjinore, ligjit për trashëgimi dhe një varg ligjesh tjera, janë parakushte të domosdoshme për arritjen e barazisë gjinore.

SHTOJCA A

Bibliografia

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 për Familjen Nr. 2004/32

http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_32_al.pdf

Ligji për Trashëgiminë, Nr. 2004/26

http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2004_26_al.pdf

Ligji për Shërbimin Civil i Republikës së Kosovës, Nr. 03/L-149

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/Ligji%20per%20sherbimin%20civil%20%28shqip%29.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 Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Nr. 03/L-073

http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L073_al.pdf

Ligji për Ndërprerjen e Shtatzënsisë, Nr. 03/L-110

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/shqip-52.pdf>

Ligji për Shëndetin Riprodhues, Nr. 02/L-076

<http://msh-ks.org/sq/legjislacioni/shendeti-riprodhues/40-pershendetinriprodhues.html>

Ligji për Policinë, Nr. 03/L-035

http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L035_al.pdf

Ligji për Forcën e Sigurisë së Kosovës, Nr. 03/L-046

http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L-108_al.pdf

Udhëzimi Administrative i MSHP/DASHC/2003/01

http://map.ks-gov.net/userfiles/file/document_page/Nr.MSHP.DASHC.2003.01-2.pdf

Ligji për Mbështetjen e Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme, Nr. 02/L-5

http://mti-ks.org/repository/docs/2005_02-L5_al.pdf

Ligji për Pagat e Nëpunësve Civil, Nr. 03/L-147

<http://ks-gov.net/gazetazyrtare/Documents/%28shqip%29.pdf>

Ligji për Siguri në Punë, Mbrojtje të Shëndetit të Punësuarve dhe Ambientit të Punës 2003/19

http://assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2003_19_al.pdf

Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

http://stopvaw.org/uploads/kosovo_program_for_gender_equality

SHTOJCA B

QËLLIMET DHE AKTIVITETET E PROJEKTIT HULUMTUES

Me qëllim të vlerësimit të gjendjes së Grave në Procesin e Punës dhe në Vendimmarrje, Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës, respektivisht Agjencia për Barazi Gjinore ka kontraktuar kompaninë konsulent Leadership and Development Consultancy (LDC) për të zbatuar projektin hulumtues “Gratë në Procesin e Punës dhe në Vendimmarrje”. Projekti ka paraparë anketimin e 550 zyrtarëve të niveleve të ndryshme në të gjitha institucionet qendrore dhe shtatë qendrat rajonale të Republikës së Kosovës, duke përfshirë edhe pesë kompani publike dhe private dhe pesë OJQ.

Lista e institucioneve sipas pozitave:

1. Një menaxher/e i/e lartë;
2. Një drejtor/esh departamenti/drejtorie;
3. Një udhëheqës/e të divizionit;
4. Një menaxher/e / zyrtar/e për Menaxhimin e Personelit;
5. Një shef/e të sektorit/Ekspert/e Professional/e për çështje të caktuara varësisht nga institucioni;
6. Një zyrtar/re administrative/e teknik/e;
7. Një zyrtar/e për Barazi Gjinore apo një tjetër te nivelit të barabartë, dhe
8. Një zyrtar për të Drejtat e Njeriut apo një tjetër te nivelit të barabartë.

Aktivitetet e Projektit Hulumtues

Me qëllim të krijimit të një pasqyre shumë të qartë të aktiviteteve të implementuara për zbatimin sa më të mirë të projektit “Shërbime të hulumtimit “Gratë në procesin e punës dhe në vendimmarrje” për nevojat e ABGJ-së në vazhdim po paraqesim në mënyrë të hollësishme të gjitha aktivitetet e këtij projekti.

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

1. Analizimi i legjislacionit të tanishëm primar dhe sekondar për trajtimin e gruas çështjeve gjinore si dhe vlerësimi e politikave relevante të cilat promovojnë mundësitë e pjesëmarrjes së grave në procesin e punës dhe në vendimarrje në Kosovë.

Gjatë kësaj faze, ekspertët e LDC-s kanë analizuar në mënyrë të hollësishme legjislacionin ekzistues në Kosovë në raport me çështjet gjinore. Kjo përshinë edhe analizimin dhe vlerësimin e tërësishëm të legjislacionin primar dhe sekondar, si dhe politikat relevante të cilat promovojnë mundësitë e pjesëmarrjes së grave në procesin e punës dhe në vendimarrje në Kosovë. Ky aktivitet ishte thelbësor për ekspertët e LDC para se ata të fillojë hartimi i pyetësorëve për hulumtimin e gjendjes së grave në procesin e punës dhe të vendimarrjes.

2. Zhvillimi i pyetësorëve për hulumtim - analizimi dhe vlerësimi i gjendjes së grave në procesin e punës dhe të vendimarrjes.

Gjatë këtij aktiviteti ekspertët e projektit kanë zhvilluar dhe hartuar pyetësin relevant për hulumtimin e gjendjes së grave në procesin e punës dhe të vendimarrjes. Para se të përfundohej përmbajtja e pyetjeve dhe pyetësorit në tërësi, është dërguar për mendim dhe aprovim në ABGJ, dhe më pastaj është finalizuar në përputhshmëri me mendimin, respektivisht bashkërendim të plotë të ABGJ-së.

3. Hartimi i listës së institucioneve dhe zyrtarëve për anketim/intervistim.

LDC me qëllim të realizimit sa më të mirë dhe efikas e eficient të projektit kishte propozuar mostrën e caktuar të përfshirjes së zyrtarëve institucioneve relevante në anketim dhe krijimin e një liste prej 550 respondentëve të përbërë nga 8 zyrtarë të niveleve të ndryshme nga institucione të ndryshme qendrore

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË
dhe lokale në shtatë qendrat kryesore të vendit (Prishtinë, Prizren, Gjakovë, Gjiilan, Pejë, Mitrovicë dhe Ferizaj) si dhe në pesë kompani publike/private dhe OJQ.

Megjithatë, LDC në bashkëpunim të plotë me ABGJ-në kishte finalizuar listën e plotë të lartëcekur të 8 zyrtarëve dhe pozitave të tyre, dhe rreth 100 institucioneve qendrore dhe lokale respektivisht kompanive publike/private dhe OJQ-ve të cilat ishin përfshirë në procesin e hulumtimit të gjendjes ekzistuese të grave në procesin e punës dhe të vendim marrjes.

4. Caktimi i takimeve për intervista - anketimi me zyrtarët relevant bazuar në listën paraprake të miratuar edhe nga ABGJ.

Personeli i LDC-së kishte kontaktuar dhe caktuar takime për intervistim dhe anketim të zyrtarëve relevant të institucioneve të caktuara në shtatë qendrat kryesore të vendit me qëllim anketimin, përkatësisht marrjen e përgjigjeve të tyre kundrejt pyetjeve të paraqitura në pyetësor.

5. Intervistimi - anketimi i zyrtarëve relevant (respondentëve) në shtatë qendrat kryesore të vendit si dhe në institucionet e larta qeveritare.

Gjatë kësaj faze të gjithë hulumtuesit e LDC-së, kishin dalë në terren për të anketuar/intervistuar zyrtarët, gjegjësisht 550 respondentët e caktuar sipas takimeve të planifikuara dhe caktuara paraprakisht në përputhje me listën e zyrtarëve për anketim të finalizuar paraprakisht me ABGJ-në.

6. Analizimi dhe sistematizimi, përpunimi i të dhënave të grumbulluara nga intervistimi/anketimi

Gjatë kësaj faze janë grumbulluar, analizuar dhe sistematizuar të gjitha të dhënat e grumbulluara nga anketimi/intervistimi

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

i 550 respondentëve/zyrtarëve të institucioneve relevante qendrore, lokale dhe publike/private e jo-qeveritare në Kosovë.

7. Hartimi i raportit gjithëpërfshirës, analizimi i rezultateve, konkludimet dhe rekomandimet.

Pas analizës së të dhënave të grumbulluara nga aplikimi i anketave relevante, të gjitha këto analiza janë të paraqitura në këtë raport final të detajuar dhe analitik në të cilin janë pasqyruar detajisht rezultatet kuantitative dhe kualitative të hulumtimit “Gratë në procesin e punës dhe në vendimmarrje” dhe i njëjti do t’i dorëzohet ABGJ-së në formë elektronike dhe të shkruar si produkt final i hulumtimit dhe analizës së gjendjes së grave në procesin e punës dhe të vendimmarrjes në Kosovë.

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË
SHTOJCA C

**PYETËSORI PËR HULUMTIMIN “GRATË NË PROCESIN
E PUNËS DHE NË VENDIMMARRJE”**

Me qëllim të vlerësimit të gjendjes së grave ne procesin e punës dhe në vendimmarrje, Agjencia për Barazi Gjinore ka kontraktuar LDC që të zhvillojë këtë hulumtim. Bazuar në këtë, ne ju lusim që përgjigjet tuaja për pyetjet e më poshtme të jenë sa më të sakta!

Inicialet e Anketuesit:_____

NR: SERIK

Pozita:_____Gjinia:.....

Statusi martesor Mosha

Organizata:_____ Qyteti: _____

Data: ____/____/____

EDUKIMI

1. Cili është edukimi i juaj?
 - A. Shkollim i ulët
 - B. Shkollim i mesëm
 - C. Shkollim i lartë
 - D. Fakultet
 - E. Magjistraturë
 - F. Doktoraturë
2. Kush ju mbështeti financiarisht gjatë edukimit?
 - A. Vetëfinancim nga punësimi
 - B. Familja e ngushtë
 - C. Përfitues i bursës
 - D. Bursë e huaj
3. Kush e ka rolin në ngritjen e vetëdijes në kontekst të barazisë gjinore në shoqërinë tonë?
 - A. Familja
 - B. Shkolla
 - C. Shoqëria
 - D. Mediat
4. Në vazhdimin e edukimit akademik, rastin e juaj çfarë ka qenë roli i familjes?
 - A. Përkrahës
 - B. Jopërkrahës, trego arsye _____

PUNËSIMI

5. A punoni në atë fushë për të cilën edhe jeni shkolluar profesionalisht?
 - A. Po
 - B. Jo
 - C. Përafërsisht

6. Qe sa kohë jeni duke punuar në këtë profesion?
 - A. 5 deri 10 vite apo më shumë
 - B. 2 deri 5 vite
 - C. 1 deri 2 vite
 - D. më pak se 1 vit
7. Përvoja paraprake e punësimit në:
 - A. Ndërmarrje private
 - B. OJQ
 - C. Institucion Publik
 - D. Organizatë ndërkombëtare
8. A keni pasur Post?
 - A. Vendimmarrës
 - B. Jo vendimmarrës?
9. Sa vite punoni në institucione publike?
 - A. 5 deri 10 vite
 - B. 2 deri 5 vite
 - C. 1 deri 2 vite
 - D. më pak se 1 vit
10. Sa orë në javë punoni?
 - A. 40 orë në javë
 - B. 20 orë në javë
 - C. Tjetër
11. A bëni më pak orë pune sesa gjinia tjetër?
 - A. Po
 - B. Jo
 - C. Nganjëherë
12. Si sillen kolegët tuaj dhe mbikëqyrësi/ja i/e juaj me ju?
 - A. Shumë mire
 - B. Mirë
 - C. Keq

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

- D. Shumë keq
 - E. Tjetër.....
13. A ju delegohen zakonisht punë më të lehta në krahasim me femrat/meshkujt kolegë tuaj?
- A. Po
 - B. Nganjëherë
 - C. Jo
14. Çka e pengon ngritjen tuaj në pozitë
- A. Mungesa e shkollimit adekuat
 - B. Mungesa e përvojës
 - C. Procedurat e rekrutimit
 - D. Stereotipet
15. A mendoni që zbatimi i ligjit të ri të punës do të krijoj kushte më të favorshme për gratë e punësuar?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Ndoshta
 - D. Nuk e di
16. A e dini sa zgjatë pushimi i Lehonisë ?
- A. 3 – 5 muaj
 - B. 6 – 9 muaj
 - C. 10 – 12 muaj
17. A është i mjaftueshëm pushimi i lehonisë i paraparë me legjislacionin relevant?
- A. Po
 - B. Jo
18. A keni mundësi për avancim dhe se a përfshihet menaxheri i juaj në zhvillimin e karrierës tuaj?
- A. Po shumë

- B. Jo
 - C. Deri diku
19. A keni pasur qasje në seminare dhe trajnime të financuara nga institucioni i juaj?
- A. Po
 - B. Jo
20. Sa jeni e/i kënaqur me kushtet dhe rrethanat tuaja të punësimit?
- A. Shumë i kënaqur
 - B. Mesatarisht i kënaqur
 - C. Pak i kënaqur
 - D. Aspak i kënaqur
21. Sa femra ka të punsuara institucioni ku ju punoni?
- A. Mbi 50%
 - B. 20 deri 49%
 - C. 10 deri 19%
 - D. Me pak se 9%
 - E. E hapur
22. Ne cilat pozita kryesisht janë te punësuarat femrat?
- A. Menaxheriale të larta
 - B. Menaxheriale të mesme
 - C. Menaxheriale të ulëta
 - D. Profesionale
 - E. Administrative teknike
23. A keni vazhduar ju me studime edhe pas punësimit (master, doktoratë, etj)?
- A. Jeni pënguar për t'i vazhduar studimet
 - B. Nuk jeni pënguar për t'i vazhduar studimet
 - C. Tjetër _____

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

24. A keni dëgjuar për ndonjë diskriminim në baza gjinore gjatë punësimit në institucionin tuaj? nëse po ju lutem shpjegoni ato?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Nëseposhpjegonatyrën.....

FAMILJA

25. A ndikon martesë në jetën tuaj profesionale ?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Deri diku
26. Kush kujdeset për fëmijët tuaj gjatë kohës që ju jeni në punë apo i vendosni fëmijët në ndonjë kopsht apo qendër kujdesi?
- A. Burri
 - B. Gruaja
 - C. Familja e ngushtë
 - D. Familja e gjerë
 - E. I dërgoj në kopsht/ qendër kujdesi
 - F. Kujdestarja
27. A e pengon performancën tuaj dhe zhvillimin tuaj në karrierë kujdesi ndaj familjes dhe fëmijëve?
- A. Po
 - B. Jo
28. A e keni mbështetjen e familjes (burrit, gruas dhe fëmijëve) në zhvillimin e karrierës tuaj?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Deri diku
29. Sa orë punoni në punët e shtëpisë?

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

- A. 5 deri në 10 orë në ditë
- B. 2 deri në 4 orë në ditë
- C. Më pak se 1 orë në ditë

GJENDJA EKONOMIKE SOCIALE

30. Si e vlerësoni gjendjen tuaj ekonomike sociale?
- A. Shumë të mirë
 - B. Të mirë
 - C. Jo të mirë
 - D. E keqe
 - E. Shumë e keqe
31. Cilët faktor ju sfidojnë/pengojnë në marrjen e përgjegjësive të reja ne jetën tuaj si gjatë punësimit ashtu edhe në vendim marrje?
- A. Mos ofrimi i mundësive
 - B. Përgatitja profesionale
 - C. Mungesa e përkrahjes nga strukturat udhëheqëse
 - D. Obligimet familjare
 - E. Gjendja sociale
 - F. Të tjera
32. A është problem transporti deri në punë?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Nganjëherë
33. A ndikon gjendja socio-ekonomike në pjesëmarrjen e gruas në punësim dhe vendim marrje?
- A. Po
 - B. Mesatarisht
 - C. jo
 - D.

VENDIM MARRJA

34. Kush vendos për vendimet në familjen tuaj?
- A. Ju personalisht
 - B. Burri/gruaja
 - C. Bashkërisht
 - D. Familja e ngushtë
 - E. Dikush tjetër_____
35. A mendoni që roli i gruas në politikë dhe vendimmarrje është i mjaftueshëm?
- A. Po
 - B. Jo
36. Nëse keni post vendimmarrës a e sfidojnë burrat postin e juaj?
- A. PO E SFIDOJNË – (nëse po si e sfidojnë ?)
 - a) Nuk ju përgjigjen konform obligimeve!
 - b) neglizhojnë detyrat!
 - c) qasje jo kolegjiale!
 - B. JO NUK E SFIDOJNË
37. A influencoheni nga menaxheri i drejtpërdrejt në procesin e vendimmarrjes?
- A. Shumë
 - B. Mesatarisht
 - C. Pak
 - D. Aspak
38. Në çfarë mase implementohet legjislacion relevant mbi çështjet gjinore në kuadër të institucionit tuaj në procesin e punës dhe vendimmarrjes?
- A. Shumë
 - B. Pak
 - C. Deri diku

39. A ka ndërmarrë deri më tani institucioni ku ju punoni ndonjë iniciativë për dhe përfaqësimin sa më të madh të grave në pozita vendimmarrëse?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Nuk e di
 - D. Nëse po çfarë _____
40. Sa përfshihen gratë në vendimmarrje të institucionit tuaj?
- A. Shumë
 - B. Sa për të përmbush kriterin e përfaqësimit pa ndonjë rol të caktuar
 - C. Mesatarisht
 - D. Pak
 - E. Aspak
41. A ka pasur rritje graduale të inkuadrimin të grave në procesin e vendimmarrjes?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Deri diku
42. Sa është vështirë për një grua për tu bërë Menaxhere në institucionin tuaj?
- A. E vështirë
 - B. Deri diku
 - C. Mision i Pamundur
 - D. Shumë e lehtë
 - E. Njëjtë sikur për një mashkull
43. Ju lutem emëroni dy deri në tri pengesa, vështirësi, sfida apo kufizime kryesore me të cilat përballeni gjatë punës respektivisht zhvillimit tuaj në karrierë dhe përfshirjes në vendimmarrje?
- A.

- B.
- C.

STEREOTIPET

- 44. A jeni sfiduar ne baza gjinore gjatë procesit të edukimit?
 - A. Po
 - B. Ndonjëherë
 - C. Jo
- 45. A përkrahen gratë nga institucioni ku punoni për të vazhduar edukimin akademik?
 - A. Shumë
 - B. Mesatarisht
 - C. Pak
 - D. Aspak
- 46. A ndikon rrethi shoqëror ku ju jetoni në zhvillimin dhe perspektivën e grave, a është pengesë apo jo?
 - A. Po
 - B. Jo
 - C. E hapur _____
- 47. A ka raste të ekzistencës së paragjyqimeve apo stereotipeve me konotacion diskriminimin gjinor gjatë procesit të punësimit, punës dhe vendimmarrjes në institucionin tuaj?
 - A. Po
 - B. Jo
 - C. Shpesh herë
 - D. Rrallë herë
 - E. E hapur _____

INFORMIMI / VETËDIJSIMI

48. A kanë gratë qasje të barabartë për ngritje të kapaciteteve përmes edukimit informal dhe trajnimeve të ndryshme?
- A. Po
- B. Jo
- C. E hapur _____
49. A keni informacion të mjaftueshëm për legjislacionin në fuqi, që promovon barazinë gjinore ?
- A. Po
- B. Jo
50. Listoni së paku tre Ligje që e promovojnë pjesëmarrjen e barabartë të grave dhe burrave në procesin e punës dhe vendimmarrjes?
- A.
- B.
- C.
51. Çfarë rëndësie ka për ju fuqizimi i gruas në procesin e punësimit dhe të vendim marrjes?
- A. Shumë
- B. Pak
- C. Aspak s'ka rëndësi
- D. E hapur _____
52. Sipas mendimit tuaj si duhet të veprojnë femrat kur përballen me diskriminimin e fortë gjinor në vendin e tyre të punës?
- A. Të iniciojnë procedurë disiplinore
- B. Të heshtin
- C. Të ndërprejnë marrëdhënien e punës
- D. Të iniciojnë padi private në Gjykatë

TË NDRYSHME

53. Si trajtohen gratë në procesin e punës në institucionin ku ju punoni?
- A. Trajtoheni njëjtë
 - B. Diskriminohen
 - C. Favorizohen
54. A paguheni njëjtë për punën e njëjtë?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. E hapur_____
55. Sa janë te inkuadruara ne punësim dhe vendimmarrje gratë nga minoritetet?
- A. Shumë
 - B. Mesatarisht
 - C. Pak
 - D. Aspak
56. A ju mundësohet harmonizimi i jetës profesionale me atë familjare ?
- A. Po
 - B. Jo
 - C. Nganjëherë
57. A janë trajtuar rastet e diskriminimeve në baza gjinore gjatë procesit të punës dhe vendimmarrjes deri më tani në institucionin ku ju punoni?
- A. Po në përputhshmëri të plotë me legjislacionin
 - B. Deri diku janë trajtuar por jo sa duhet
 - C. Jo nuk janë trajtuar fare
 - D. Janë inicuar por nuk kanë përfunduar akoma
 - E. Nuk kam njohuri

58. A ju paraqet problem nëse udhëheqësi/ja e juaj e drejtpërdrejtë është grua?

A. Po më pengon

B. Nuk më pengon

#

Emri dhe Mbiemri i Intervistuesit: _____

Nënshkrimi i Intervistuesit: _____

Data: ____/____/____

LISTA E INSTITUCIONEVE TË ANKETUARA

- Presidenca e Republikës së Kosovës
- Kuvendi i Republikës së Kosovës
- Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës
- Ministria e Administratës Publike
- Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal
- Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
- Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural
- Ministria e Drejtësisë
- Ministria e Financave
- Ministria e Zhvillimit Ekonomik
- Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës
- Ministria për Komunitete dhe Kthim
- Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit
- Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor
- Ministria e Integritimit Evropian
- Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
- Ministria e Punëve të Brendshme
- Ministria e Punëve të Jashtme
- Ministria e Shëndetësisë
- Ministria e Transportit dhe Postë-Telekomunikacionit
- Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
- Agjencia për Regjistrimin e Bizneseve
- Agjencia për barazi gjinore
- Agjencia e mbeturinave
- Komisioni qendror zgjedhor
- Agjencia për Promovimin e Investimeve
- Agjencia për zhvillimin e ndermarrjeve të vogla dhe të

mesme

- Gjykata Supreme e Kosovës
- Keshilli Gjygjesor i Kosovës
- Administrata Tatimore e Kosovës
- Agjencia e veterines dhe produkteve ushqimore
- Agjencia e pyjeve të Kosovës
- Agjencia e Pronave ne Kosovës
- Banka Qendrore e Kosovës
- Autoriteti rregullativ i Aviacionit Civil
- Aeroporti I Prishtinës
- Autoriteti Rregullativ i Telekomunikacionit
- Komisioni Rregullativ i Mediave
- Forca e Sigurise se Kosoves
- Komisioni Rregullativ Hekurudhor
- Komisioni Rregullativ i ujerave dhe mbeturinave
- Gjykata Kushtetuese e Kosovës
- Policia e Kosovës
- Inspektorati Policor i Kosovës
- Agjencia Kosovare kundër Korrupsionit
- Dogana e Kosovës
- Organi Shqyrtues i Prokurimit
- Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Kosovës
- Zyra e Auditorit Gjeneral
- Komisioni për Ndihmë Juridike
- Komisioni Qendror i Zgjedhjeve
- Komisioni i Pavarur për Media
- Agjencia Kosovare e Pronës
- Oda Ekonomike e Kosovës
- Organi per shqyrtimin e ankesave

HULUMTIM: GRATË NË PROCESIN E PUNËS DHE VENDIMMARRJES NË KOSOVË

- Agjencia e prokurimit Publik
- Keshilli i Pavarur mbikqyres i Kosoves
- Komisioni Rregullativ i Prokurimit Publik
- Komisioni i Pavarur për Miniera dhe Minerale
- Agjencia Kosovare e Privatizimit
- Enti Statistikori i Kosovës
- Agjencia Kadastrale e Kosovës
- Qendra Klinike Universitare e Kosovës
- Komisioni i Konkurrencës
 - Agjencia kundër korrupsionit
 - Komuna e Ferizajit
 - Komuna e Gjakovës
 - Komuna e Gjilanit
 - Komuna e Mitrovicës
 - Komuna e Pejës
 - Komuna e Prishtinës
 - Komuna e Prizrenit
 - PTK
 - Aeroporti I Prishtinës
 - IPKO
 - Raifaisen Bank
 - Pro Credit Bank
 - Teb Bank
 - Synergy Group
 - Hekurudhat e Kosovës
 - Qendra per Politika dhe Avokim

