



**PUNËSIMI  
I GRAVE,  
ZHVILLIMI I  
SHOQËRISË!**

Prizren - 2017

COPYRIGHT © 2017. Kosova Democratic Institute (KDI).

Instituti Demokratik i Kosovës i ka të gjitha të drejtat të rezervuara dhe asnjë pjesë e këtij botimi nuk lejohet të riprodhohet ose të transmetohet në çfarëdo forme, mekanike apo elektronike, përfshirë fotokopjimin ose çdo sistem tjetër të ruajtjes dhe nxjerrjes së materialeve, pa lejen me shkrim të botuesit. Publikimi mund të riprodhohet ose të transmetohet vetëm nëse përdoret për qëllime jokomerciale. Kurdo dhe kushdo që përdor citate a materiale të ndryshme të këtij botimi, është i obliguar ta bëjë të qartë burimin nga do t'i ketë marrë ato citate ose materialeve që përdoren.

Për çdo vlerësim, vërejtje, kritikë apo sugjerim, luteni të na kontaktoni përmes mundësive të ofruara më poshtë:

Adresa: Rr. Bajram Kelmendi, Nr. 45,  
10000, Prishtinë, Kosovë.  
Tel.: +381 (0)38 248 038  
E-mail: [info@kdi-kosova.org](mailto:info@kdi-kosova.org)  
Web: [www.kdi-kosova.org](http://www.kdi-kosova.org)

Ky publikim është realizuar nga Instituti Demokratik i Kosovës në bashkëpunim me OJQ-në Ec Ma Ndryshe dhe iniciativën e grave dhe vajzave të Prizrenit, FEMaktiv, ndërsa publikimi është bërë i mundur me përkrahjen e Olof Palme International Center. Opinonet, të gjeturat dhe rekomandimet e shprehura në këtë analizë janë përgjegjësi e KDI-së, Ec Ma Ndryshe dhe FEMaktiv dhe jo domosdoshmërisht paraqesin qëndrimet e donatorit.

# PËRMBAJTJA

## ▼ 04-05

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

## ▼ 06

METODOLOGJIA

## ▼ 07-11

HYRJA

## ▼ 12-13

KORNIZA LIGJORE

## ▼ 14-18

ANALIZA E GJENDJES AKTUALE NË PRIZREN

## ▼ 19

REKOMANDIME



# PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Integrimi i perspektivës gjinore në politikbërjen lokale mbetet një sfidë për qeverisjen komunale, sidomos për rrethanat e Kosovës që tradicionalisht ka qenë një shoqëri patriarkale. Marrja parasysh e nevojave të grave dhe burrave gjatë hartimit të politikave publike lokale duhet të jenë një praktikë e përhershme në mënyrë që të plotësohen nevojat e të gjithë anëtarëve të shoqërisë. Deri më tani në Kosovë, hartuesi i politikave publike për barazi gjinore ka qenë niveli qendror, pëderisa qeverisja lokale ka marrë përsipër rolin e përshkruar në legjislacion, pa ndonjë hap proaktiv për sigurimin e qasjes së barabartë për gratë dhe burrat. Një gjë e tillë vlen edhe për masat që kanë të bëjnë me krijimin e lehtësirave që mundësojnë përfshirjen dhe aftësimin e grave në tregun e punës.

Gjatë dy dekadave të fundit, përparimi i dukshëm i grave në arritjet arsimore në nivel global nuk është përkthyer në një përmirësim të krahasueshëm në pozitën e tyre në punë. Në shumë rajone në botë gratë në krahasim me burrat kanë më shumë gjasa të mbeten të papuna, të kenë më pak shanse për t'u punësuar, mirepo edhe nëse u ipet rasti ato, shpesh duhet të pranojnë punë me cilësi më të ulët. Po ashtu shpërndarja e pabarabartë e përkujdesjes dhe punëve të

**Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore të Agjencisë së Statistikave të Kosovës të vitit 2016 nga e gjithë popullsia në moshë pune, 28% prej tyre ishin të punësuar. Shkalla e punësimit në vitin 2016 ishte më e lartë për burra se sa për gra, pasi që 43% e burrave në moshë pune ishin të punësuar krahasuar me 12.7% të grave në moshë pune.**

shtëpisë (që nuk paguhen) ndërmjet grave dhe burrave dhe ndërmjet familjeve dhe shoqërisë është një përcaktues i rëndësishëm i pabarazisë gjinore në punë. Të dhënat dhe faktet e prezantuara nga institucione të ndryshme vendore në Kosovë dëshmojnë se gratë përballen me më shumë vështirësi në aspektin e punësimit dhe të avancimit në karrierë.

Në Raportin e Zhvillimit Njerëzor të vitit 2016, UNDP ka theksuar se Kosova ka shkallën më të ulët të punësimit në rajon, ku gratë kanë përfaqësimin më të madh tek të gjitha kategoritë e të pap-





unëve. Shkalla e punësimit për gratë në Kosovë aktualisht qendron në nivenlin më të ulët në tërë rajonin e Ballkanit, e cila arrinë deri në 12.5%.

Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore të Agjencisë së Statistikave të Kosovës të vitit 2016 nga e gjithë popullsia në moshë pune, 28% prej tyre ishin të punësuar. Shkalla e punësimit në vitin 2016 ishte më e lartë për burra se sa për gra, pasi që 43% e burrave në moshë pune ishin të punësuar krahasuar me 12.7% të grave në moshë pune.

Numri i punëkërkuessve/eve në komunën e Prizrenit në përmbyllje të vitit 2015 të evidentuar në zyrën rajonale për punësim ka qenë 30.461 persona, përkatësisht 14. 618 gra, apo 48 %.

Papunësia e regjistruar në vitin 2016 sipas rajoneve në Kosovë në bazë të një raporti të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale tregon se në rajonin e Prizrenit janë regjistruar 7.448 gra (45 %) dhe 8.964 burra (55%). Këto përqindje tregojnë se gratë pothuajse në mënyrë të barabartë sa burrat janë të interesuara për punë.

Komuna e Prizrenit përpos objektivit të deklaruar në planin e veprimtimit për barazi gjinore për

fuqizimin ekonomik dhe rritjen e punësimit të grave nuk ka arritur që të zbatojë politika konkrete në realizimin e këtij objektiv.

Në bazë të diskutimeve me gratë e punësuar nga Komuna e Prizrenit del se zbatimi i legjislationit për pushimin e lehonisë së paguar duhet të zbatohet edhe në sektorin privat sikurse në atë publik. Një gjë e tillë inkurajon gratë që të balancojnë punën dhe jetën familjare, përkujdesjen për fëmijët e porsalindur, dhe të kenë sigurinë se ju garantohet mbajtja e vendit të punës. Kësisoj hapja dhe funksionalizimi i institucioneve të arsimit parashkollor si dhe të qendrave të kujdesit për personat e moshuar, të cilat do të ofronin shërbime falas apo me çmime të lira, do të ishin masa që do të ndikonin pozitivisht në përfshirjen e grave në tregun e punës.

Në fund të analizës janë paraqitur rekomandimet për pushtetin lokal në Prizren për hartimin e zbatimit e politikave në drejtim të krijimit të lehtësirave që mundësojnë përfshirjen dhe aftësimin e grave në tregun e punës.





# METODOLOGJIA

Kjo analizë e shkurtër është prodhuar si rezultat i hulumtimit të realizuar nga ekipi i hulumtuesve që janë kontraktuar nga Instituti Demokratik i Kosovës. Ekipi hulumtues përgjatë dy muajve ka analizuar politikat e vendimmarrjes së pushtetit lokal në raport me temën e hulumtuar, diskutimet e ndryshme publike si dhe dy punëtoritë e mëparme të organizuara me komunitetin e grave në Prizren. Informatat relevante nga hulumtuesit janë grumbulluar përmes intervistave cilësore, qasjes në dokumente publike, por edhe në kontakt të drejtpërdrejtë me zyrtarët/et institucionale, komunitetin e grave sipërmarrëse

dhe shoqatat e tyre, aktivistët e shoqërisë civile, gazetarët lokal etj.

Në të njëjtën kohë është analizuar korniza ligjore dhe mekanizmat ekzistues në lidhje me temën, derisa janë shqyrtuar edhe hulumtimet e publikuara nga institucionet publike dhe organizatat e tjera të shoqërisë civile për çështjen në fjalë. Është shqyrtuar edhe aspekti normativ si dhe veprimet në praktikë të zbatuara nga komuna për krijimin e lehtësirave që mundësojnë përfshirjen dhe aftësimin e grave në tregun e punës.





# HYRJA

Pabarazia në përfshirjen e grave në tregun e punës është një çështje globale, e cila me gjithë përpjekjet për përmirësimin e këtij trendi ka shënuar të arritura të vogla në dekadat e fundit. Raportet e organizatave kredibile botërore tregojnë se gratë përballen me vështirësi në këtë drejtim, përderisa mbajnë barrën kryesore për përkujdesjen ndaj fëmijëve (dhe të moshuarve) dhe kryerjen e punëve të shtëpisë, të cilat nuk paguhen dhe nuk llogariten si kontribut.

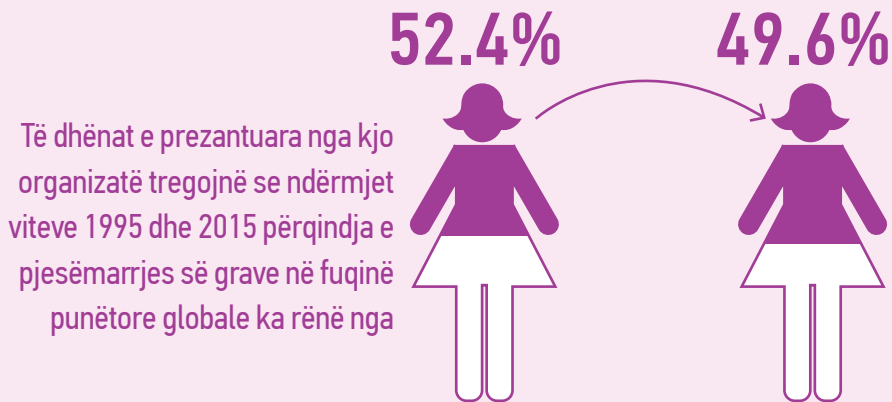
Sipas Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) gratë vazhdojnë që të përballen me sfida të rëndësishme në përpjekjet e tyre për qasjen në vende më cilësore të punës. Kjo organizatë konsideron se ka pasur vetëm përmirësime marginale në këtë drejtim që nga mbajtja e Konferencës së Katërt Botërore për Gratë në Pekin e vitit 1995, duke lënë kështu zbrazëti të konsiderueshme që duhet të mbulohen me zbatimin e Agjendës për Zhvillim të Qëndrueshëm, të miratuar nga Organizata e Kombeve të Bashkuara në vitin 2015.<sup>1</sup>

**Të dhënat e prezantuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) tregojnë se ndërmjet viteve 1995 dhe 2015 përqindja e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore globale ka rënë nga 52.4 % në 49.6 %. Të dhënat e njëjta për burrat janë nga 79.9 % në 76.1 %. Po kështu, gratë kanë më shumë gjasa që të jenë të papunësuar në krahasim me burrat, me përqindjet e papunësisë globale që arrijnë deri në 5.5 % për burrat dhe 6.2 % për gratë.**

Pabarazia midis grave dhe burrave në lidhje me mundësitë, trajtimin dhe rezultatet vazhdon të jetë i pranishëm në tregun global të punës. Gjatë dy dekadave të fundit, përparimi i dukshëm i grave në arsimim nuk është përkthyer në një përmirësim të krahasueshëm në pozitën e tyre në punë. Në shumë rajone të botës, gratë

<sup>1</sup> "Women at Work, Trends 2016", International Labour Office, 2016, linku: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf), qasur me 5 gusht 2017





në krahasim me burrat kanë më shumë gjasa të mbeten të papuna dhe të kenë më pak shanse për t'u punësuar mirëpo edhe nëse arrijnë të punësohen, ato shpesh duhet të pranojnë punë me cilësi më të ulët. Gjithashtu, shpërndarja e pabarabartë e përkujdesjes dhe punëve të shtëpisë (ato që nuk paguhen) ndërmjet grave dhe burrave si dhe ndërmjet familjeve dhe shoqërisë është një përcaktues i rëndësishëm i pabarazisë gjinore në punë.<sup>2</sup>

Të dhënat e prezantuara nga kjo organizatë tregojnë se ndërmjet viteve 1995 dhe 2015 përqindja e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore globale ka rënë nga 52.4 % në 49.6 %. Të dhënat e njëjta për burrat janë nga 79.9 % në 76.1 %. Po kështu, gratë kanë më shumë gjasa që të jenë të papunësuar në krahasim me burrat, me përqindjet e papunësisë globale që arrijnë deri në 5.5 % për burrat dhe 6.2 % për

gratë. Papunësia pothuajse në të gjitha rajonet e botës gjithashtu prek më shumë gratë e reja në krahasim me burrat e rinj. Edhe në rastet kur gratë janë të punësuara, ato vazhdojnë t'i kryejnë pjesën më të madhe të punëve shtëpiake dhe të përkujdesjes, angazhim ky i cili kufizon kapacitetet e tyre për të rritur të ardhurat në vendin e punës. ILO ka bërë të ditur se ekzistojnë disa përparime në zbutjen e dallimeve në të ardhura mbi baza gjinore, por ato janë të pakta. Trendi i tanishëm parasheh se duhet të kalojnë 70 vjet në mënyrë që dallimet në të ardhurat mbi baza gjinore të eliminojnë.<sup>3</sup>

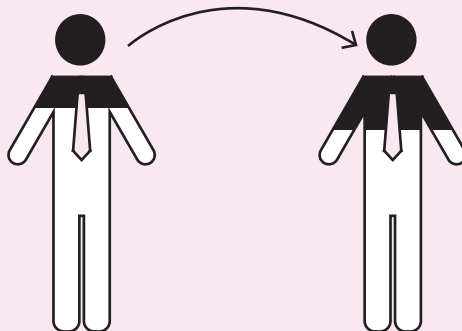
Në bazë të të dhënave të Komisionit Evropian edhe në shtetet evropiane pjesëmarrja e gruas në tregun e punës është më e ulët se ajo e burrave. Këto dallime deri në një masë ndikohen nga rolet gjinore tradicionale por edhe nga stimulimet ekonomike. Në vitin 2015, shkalla e

<sup>2</sup> Po aty  
<sup>3</sup> Po aty



# 79.9%

# 76.1%



Të dhënat e njëjta për burrat janë nga 79.9 % në 76.1 %. Po kështu, gratë kanë më shumë gjasa që të jenë të papunësuar në krahasim me burrat, me përqindjet e papunësisë globale që arrijnë deri në 5.5 % për burrat dhe 6.2 % për gratë.

punësimin në BE për burrat (20-64 vjeç) ka qenë 75.9 % derisa për gratë ka qenë vetëm 64.3 %.<sup>4</sup>

Ndërkohë përfshirja e grave në tregun e punës në Kosovë mbetet në nivele shumë të ulëta. Sipas Bankës Botërore pjesëmarrja në fuqinë punëtore në Kosovë është shumë e ulët, veçanërisht në mesin e grave. Rreth 57 % e popullatës aktive për punë në vitin 2014 ka qenë joaktive. Shkalla e joaktivitetit është më e lartë në zonat rurale, ku joaktiviteti tek gratë arrin në nivele të larta deri në 77.2 % në krahasim me atë të burrave me 37%.<sup>5</sup>

Në raportin e Bankës Botërore thuhet se përgjegjësitë familjare janë arsyt kryesore për joaktivitetin e grave që ndërliken edhe me krijimin

e familjes. Në raste të shpeshta si problematikë paraqitet disponueshmëria e kujdesit për fëmijët e cila ndikohet edhe nga normat sociale. Edhe në rastet kur përkujdesja institucionale për fëmijët ofrohet si sfidë për prindërit paraqitet kostoja financiare. Sfidat e ngjashme ka edhe në raport me kujdesin ndaj të moshuarve në familje. Prandaj përgjegjësitë brenda familjes dhe shtëpisë kufizojnë edhe aktivitetin e grave të punësuar. Gratë në çdo nivel të edukimit dhe në çdo industri ku punojnë mesatarisht kanë paga më të ulëta. Derisa te gratë në Kosovë lidhja mes edukimit dhe punësimin është më e shprehur.<sup>6</sup>

Sipas UNDP-së papunësia dhe pasiviteti i përhapur, veçanërisht tek gratë dhe të rinjtë, bën që një sasi e konsiderueshme e potencialit njerëzor të

<sup>4</sup> "Labour Force Participation of Women" European semester thematic factsheet, KE, 2016, linku: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_en.pdf), qasur me 7 gusht 2017

<sup>5</sup> "Jobs Diagnostic Kosovo", International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2017, linku: <http://documents.worldbank.org/curated/en/814361497466817941/pdf/ACS21442-WP-PUBLIC-ADD-SERIES-KosovoJDWEB.pdf>,

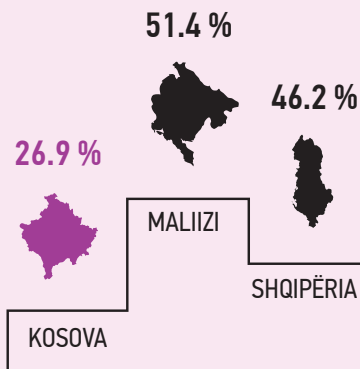
qasur me 4 gusht 2017

<sup>6</sup> Po aty



Në Raportin e Zhvillimit Njerëzor të vitit 2016, UNDP ka theksuar se Kosova ka shkallën më të ulët të punësimit në rajon. Gratë kanë përfaqësimin më të madh tek të gjitha kategoritë e të papunëve.

Kosova ka nivelin më të ulët total të punësimit në Ballkanin Perëndimor (26.9%), duke mbetur shumë prapa Malit të Zi (51.4%) dhe Shqipërisë (46.2%). Më tej, shkalla e punësimit për gratë në Kosovë me 12.5%, deri më tani është më e ulëta në gjithë rajonin.



jetë e pashfrytëzuar, e keqpërdorur apo e nënshfrytëzuar, që konsiderohen deprivime njerëzore të cilat pengojnë zhvillimin e qëndrueshëm.

Në Raportin e Zhvillimit Njerëzor të vitit 2016, UNDP ka theksuar se Kosova ka shkallën më të ulët të punësimit në rajon. Gratë kanë përfaqësimin më të madh tek të gjitha kategoritë e të papunëve.

Kosova ka nivelin më të ulët total të punësimit në Ballkanin Perëndimor (26.9%), duke mbetur shumë prapa Malit të Zi (51.4%) dhe Shqipërisë (46.2%). Më tej, shkalla e punësimit për gratë në Kosovë me 12.5%, deri më tani është më e ulëta në gjithë rajonin.

Sipas të gjeturave të këtij raporti, gratë për t'u punësuar kanë nevojë për më shumë arsimim dhe përvojë, derisa shkalla e punësimit tek të rinjtë në Kosovë është më e ulëta në rajon,

veçanërisht për gratë e reja. Po ashtu gratë janë të mbipërfaqësuar në punët e nivelit të ulët. Shumica e grave të punësuar në Kosovë (79%) janë duke punuar si nëpunëse në krahasim me 65% të punësuar. Gratë janë të mbipërfaqësuar në sektorin publik. Gjithashtu ndarja e profesioneve në bazë të roleve tradicionale gjinore është e dukshme në tregun e punës.<sup>7</sup>

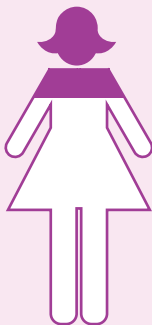
Në këtë raport theksohet se përgjegjësitë personale ose familjare ndikojnë në vendimin e grave për të marrë pjesë në tregun e punës. Sipas këtij raporti shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në Kosovë është më e ulëta në rajon, sidomos për të rinjtë dhe gratë. Raporti konstaton se pasiguria në punë, pagat e ulëta dhe mungesa e mbrojtjes në ekonominë joformale të punësimit e bëjnë punësimin të paefektshëm sa i përket përfshirjes sociale si tani ashtu edhe në të ardhmen.<sup>8</sup>

7 "Tregu i punës në funksion të grave dhe të rinjve" - Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2016, UNDP, linku [www.ks.undp.org/content/.../kosovo/.../UNDP\\_HDR\\_ALB\\_web.pdf](http://www.ks.undp.org/content/.../kosovo/.../UNDP_HDR_ALB_web.pdf), qasur me 3 gusht 2017

8 Po aty



# 79%



Sipas të gjeturave të këtij raporti, gratë për t'u punësuar kanë nevojë për më shumë arsimim dhe përvojë, derisa shkalla e punësimit tek të rinjtë në Kosovë është më e ulët në rajon, veçanërisht për gratë e reja. Po ashtu gratë janë të mbipërfaqësuar në punët e nivelit të ulët. Shumica e grave të punësuar në Kosovë (79%) janë duke punuar si nëpunëse në krahasim me 65% të punësuar.

Një analizë e Institutit GAP pohon se gratë në Kosovë ballafaqohen edhe me barriera të tjera të punësimit. Barriera e parë ka të bëjë me ndarjen tradicionale të profesioneve, me ç'rast punëdhënësit/et në mënyrë specifike kërkojnë burra për "profesionet e burrave" dhe gra për "profesionet e grave". Ndërsa barriera e dytë ka të bëjë me gjuhën diskriminuese të konkurseve. Në shumicën e konkurseve, sidomos në katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil, sipas GAP-it, titujt e vendeve të punës paraqiten në gjuhën mashkullore, përderisa në përshkrimin e vendeve të punës për pozita të larta menaxheriale vërrehet një gjuhë e kodifikuar mashkullore për burra. Ndërsa, në konkurset për pozita më të ulëta vërrehet një gjuhë e kodifikuar femërore për gra. Në sektorin privat, gjuha e konkurseve është edhe më diskriminuese, shpesh duke diskriminuar drejtpërdrejtë njërin gjini apo disa kategori shoqërore brenda një gjinie të caktuar.<sup>9</sup>

Avokati i Popullit lidhur me të drejtën e punës ka raportuar se gjatë vitit të kaluar disa herë është përsëritur përvoja shumëvjeçare, e cila tregon se, një numër i madh i grave ankohen për problemet që lidhen me të drejtën për punë, çështjet ekonomike, sociale, përkujdesje prindërore, si dhe në lidhje me shkeljet e të drejtave të tyre gjatë shtatzënisë, pushimit të lehonisë dhe dhunës në familje. Avokati i Popullit, në këtë periudhë raportuese, ka marrë një numër ankesash nga gratë në lidhje me të drejtën për punë, e cila në mënyrë specifike i referohet mosrespektimit të kontratës së punës, pushimit nga puna, abuzimi në vendin e punës, si dhe mos pagesa e pagave.

IAP ka pranuar një ankesë në lidhje me diskriminimin e dyfishtë, të cilën e ka paraqitur një grua me aftësi të kufizuara, e cila është refuzuar në çdo konkurs të shpallur për pozitën e punës.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> "Diskriminimi në tregun e punës - Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore", Analizë, Instituti GAP, 2017, linku: [http://www.institutigap.org/documents/48043\\_Raport-Final%20analize%20punesimi%20i%20grave.pdf](http://www.institutigap.org/documents/48043_Raport-Final%20analize%20punesimi%20i%20grave.pdf), qasur me 11 gusht 2017  
<sup>10</sup> Raport Vjetor 2016, IAP, 2017, linku: [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/Raport\\_i\\_vjetor\\_SHQIP\\_nr16](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/Raport_i_vjetor_SHQIP_nr16)





# KORNIZA LIGJORE

Barazia gjinore në Kosovë garantohet me legjislationin e brendshëm, duke filluar nga Kushtetuta si akti më i lartë juridik e tutje me një sërë ligjesh e aktesh të tjera nënligjore, ku grave dhe burrave u përkufizohen të drejtat e njëjta.

Kushtetuta në nenin 7.2 përkufizon se: *Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të grave dhe burrave në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fusha të tjera të jetës shoqërore.*

Ligji për Barazi Gjinore garanton, mbron dhe promovon barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për një zhvillim demokratik të shoqërisë. Sipas këtij ligji, institucionet publike marrin masa të veçanta të përkohshme me qëllim të përshpejtimin të realizimit të barazisë faktike midis burrave dhe grave në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi. Masat e veçanta mund të përfshijnë: kuotën për të arritur përfaqësimin e barabartë të burrave dhe grave; programe për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike; fuqizimin ekonomik dhe hapat për të përmirësuar pozitën

e grave dhe burrave në fushën e punës, në arsim, në shëndetësi, kulturë dhe shpërndarjen dhe/ose rishpërndarjen e burimeve.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi i Republikës së Kosovës ndalon të gjitha format e diskriminimit në shoqëri, përfshirë këtu edhe diskriminimin në baza gjinore. Të gjitha institucionet duhet të veprojnë në përputhje me parimet e këtij Ligji, gjatë ushtrimit të detyrave të tyre dhe gjatë hartimit të politikave dhe legjislationit. Ndërsa Ligji i Punës, obligon punëdhënësit që të krijojnë kushte të barabarta për të dy gjinitë, por edhe të respektojnë pushimin e lehonisë. Ndërkaq, Ligji për Trashëgiminë i Kosovës thekson se gratë dhe burrat kanë të drejta të barabarta në trashëgimi.

Barazia gjinore dhe mosdiskriminimi në bazë të gjinisë si parime parashihen edhe në një mori ligjesh të tjera.

Në të njëjtën kohë ka edhe mekanizma ligjorë që janë të ngarkuar për zbatimin e Ligjit për barazi gjinore. Në nivelin qendror janë: Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra për Qeverisje të Mirë, të drejtat e njeriut, mundësi të barabarta dhe kundër diskriminim, Zyrat për Barazi





Gjinore nëpër ministrinë e Qeverisë së Republikës së Kosovës dhe Njësia për Barazi Gjinore në kuadër të Avokatit të Popullit e Këshilli ndërmnistror për Barazi Gjinore. Ndërsa në nivelin lokal janë zyret për barazi gjinore në të gjitha komunat. Programi i Kosovës për barazi gjinore paraqet një program strategjik për integrimin e barazisë gjinore në politikat dhe programet publike të Qeverisë së Republikës së Kosovës.<sup>11</sup> Në proces e sipër është hartimi i programit të Kosovës për Barazi gjinore 2018-2020.

Edhe pse gjatë vitit 2016 në Kosovë është përmirësuar kuadri ligjor që rregullon çështjen e diskriminimit gjinor, i cili synon të përmirësojë statusin e grave dhe eliminimin e pabarazisë gjinore në shoqëri, sipas Avokatit të Popullit ende mbetet një hendek në mes të bazës normative në këtë fushë dhe zbatimi i të njëjtës në praktikë.

Shumë fakte tregojnë se gratë janë në një pozitë më pak të favorshme se sa burrat në fushën e punësimit, përparimit në karrierë dhe në veçanti

kjo vlen për gratë me aftësi të kufizuara, gratë e moshuara, gratë nga komuniteti rom, gratë shtatzëna dhe nënat e fëmijëve të mitur.<sup>12</sup>

Ndërsa Instituti GAP ka konkluduar se dispozitat e tanishme ligjore nuk janë të mjaftueshme për sigurimin e barazisë gjinore në tregun e punës dhe rekomandon masa më strikte për parandalimin e diskriminimit gjinor në punësim.<sup>13</sup>

UNDP konsideron se Ligji i Kosovës për punë është i favorshëm për mbrojtjen e grave gjatë moshës së tyre riprodhuese, por zbatimi është jokonsistent. Ky ligj përcakton që gratë kanë të drejtë në 12 muaj pushim të lehonisë, gjashtë nga të cilat paguhen nga punëdhënësi me 70% të pagës bazë, tre muaj nga ana e institucioneve të Kosovës me 50% të pagës mesatare në Kosovë dhe tre muaj të papaguara. Megjithatë, UNDP pohon se janë të dukshme probleme të shumta në zbatimin e ligjit, sidomos në sektorin privat.<sup>14</sup>

11 Doracak [Legjislacioni që promovon dhe mbron barazinë gjinore në Kosovë], shoqata NORMA, linku: [http://www.norma-ks.org/repository/docs/doracak\\_\(2\).pdf](http://www.norma-ks.org/repository/docs/doracak_(2).pdf), qasur më 12 gusht 2017

12 Raport Vjetor 2016, IAP, 2017, linku: [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/Raporti\\_vjetor\\_SHQIP\\_nr16\\_me\\_kopertine\\_per\\_web\\_204801.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/Raporti_vjetor_SHQIP_nr16_me_kopertine_per_web_204801.pdf), qasur më 13 gusht 2017

13 [Diskriminimi në tregun e punës - Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore], Analizë, Instituti GAP, 2017, linku: [http://www.institutigap.org/documents/48043\\_Raporti-Final%20analize%20punesimi%20i%20grave.pdf](http://www.institutigap.org/documents/48043_Raporti-Final%20analize%20punesimi%20i%20grave.pdf), qasur më 11 gusht 2017

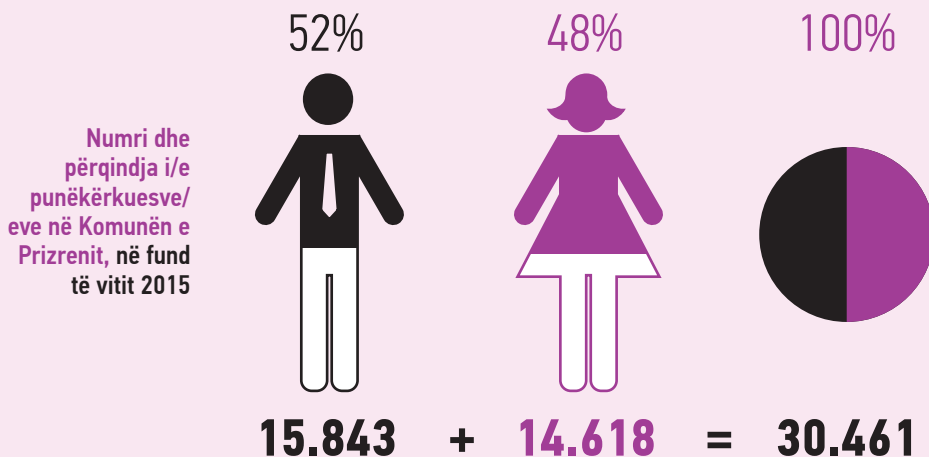
14 [Tregu i punës në funksion të grave dhe të rinjve] [Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2016, UNDP, qasur më 3 gusht



# ANALIZA E GJENDJES AKTUALE

Numri i punëkërkesve/eve në Komunën e Prizrenit në fund të dhjetorit të vitit 2015 të evidentuar

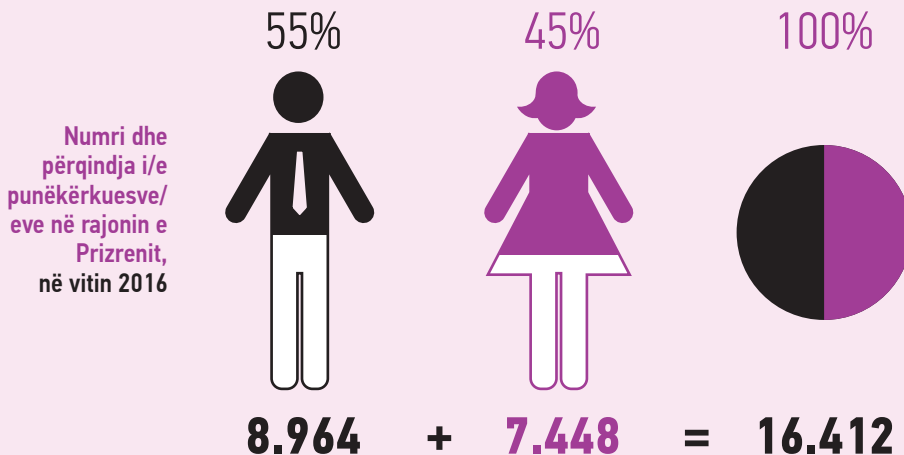
në Zyrën rajonale për Punësim ka qenë 30.461 persona, përkatësisht 14.618 gra, apo 48%.<sup>15</sup>



Kjo përqindje tregon se gratë pothuajse në mënyrë të barabartë sikurse burrat janë të interesuara për punë. Në Zyrën për Punësim në Prizren në fund të vitit 2015, 72% të punëkërkuarve/eve të regjistruar kanë qenë të pakualifikuar, të ndjekur nga 14.8 për qind të tyre që kanë përgatitje të mesme profesionale dhe

2.2 për qind më përgatitje universitare.

Papunësia e regjistruar në vitin 2016 sipas rajoneve në Kosovë në bazë të një raporti të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale tregon se në rajonin e Prizrenit janë regjistruar 7.448 gra (45 %) dhe 8.964 burra (55%).<sup>16</sup>



<sup>16</sup> "Puna dhe Punësimi, 2016", Raport vjetor i MPMS, linku: <http://apr.kks-gov.net/Uploads/Publications/11/Puna%20dhe%20Punesimi.%202016.pdf>, qasur me 1 gusht 2017



Kjo statistikë vërteton edhe njëherë se gratë janë të interesuara për gjetjen e një vendi të punës, afërsisht sa burrat.

Për gjendjen aktuale të përfshirjes së grave në tregun e punës janë publikuar të dhëna në nivel të Kosovës. Sipas Anketës së Fuqisë Punëtore të Agjencisë së Statistikave të Kosovës të vitit 2016 nga e gjithë popullsia në moshë pune 28% prej tyre kanë qenë të punësuar. Shkalla e punësimit ishte më e lartë në raport me burrat se sa për gra, ku 43% të burrave në moshë pune ishin të punësuar, krahasuar me 12.7% të grave po ashtu në moshë pune.

Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK) ekzistojnë dallime të mëdha gjinore në tërë tregun e punës. Pothuajse një në pesë (18.6%) gra në moshë pune janë aktive në tregun e punës, krahasuar me rreth tre të pestat (58.3%) e burrave në moshë pune.

Në mesin e personave në fuqinë punëtore, papunësia është më e lartë për gratë se sa për burrat (31.8% krahasuar me 26.2%). Shkalla e punësimit në mesin e grave në moshë pune, siç u tha edhe më lartë është vetëm 12.7%, krahasuar me 43% për burrat. Kjo shkallë e punësisë së grave rrjedh nga kombinimi i pjesëmarrjes shumë të ulët në fuqinë punëtore dhe papunësisë së lartë. Në raport thuhet se gratë ishin të punësuar kryesisht në sektorët e arsimit, tregtisë dhe të shëndetësisë (51.3% e grave të punësuar). Burrat ishin kryesisht të punësuar në sektorët e prodhimit, ndërtimit dhe tregtisë (44.3% të burrave të punësuar).<sup>17</sup>

Papunësia tek të rinjtë është shumë e lartë në Kosovë, ku te gratë e reja është 65.4% krahasuar me të rinjtë burra që është 47.2%. Një e treta e personave të moshës 15 deri 24 vjeçare në Kosovë nuk ishin në shkollim, punësim apo trajnim, ku kjo shifër është 34.2% për gratë e reja krahasuar me 26.5% për të rinjtë burra. ASK pohon se arsyet e të punuarit me orar të pjesshëm dallojnë midis dy gjinive, pasi që gratë, duke marrë përsipër më shumë rolin e kujdesit brenda familjes, reduktojnë orët në dispozicion për punësim.<sup>18</sup>

Sipas Raportit të Zhvillimit Njerëzor në Kosovë të UNDP-së të vitit pjesëmarrja e grave në tregun e punës është më e ulët në rajon: 82% të grave të moshës së punës në Kosovë ose nuk janë të punësuar ose nuk janë duke kërkuar punë. Raporti konstaton se gratë në veçanti përballen me shumë pengesa, duke përfshirë rolin e tyre tradicional si kujdestare kryesoretë familjes. Mungesa e qasjes apo shërbimet e papërbalueshme shëndetësore, mungesa e aranzhimeve fleksibile të punës dhe favorizimi i kandidatëve burra para atyre gra në punët e sektorit privat, janë disa nga vështirësitë e ngritura për pjesëmarrje. Krahas kërkesës së ulët për punë, oferta e fuqisë punëtore dhe funksionimi i tregut të punës është më pak se adekuate. Sistemi arsimor karakterizohet me cilësi të ulët në të gjitha nivelet dhe ende nuk është në gjendje të pajisë të rinjtë/rejat me gamën e plotë të njohurive dhe shkathtësive që përputhen me kërkesat e tregut të punës, veçanërisht atyre të sektorit privat. Programet arsimore universitare shpeshherë janë

17 "Anketa e Fuqisë Punëtore 2016", ASK, 2017, linku: <http://ask.rks-gov.net/media/3229/afp-2016.pdf>, qasur me 17 gusht 2017

18 Po aty







të ndara sipas gjinisë, që shpie në ndarje profesionale në tregun e punës. Kosovarët/et në fakt kanë një perceptim aq negativ të funksionimit të tregut të punës, sa që, nëntë nga dhjetë njerëz kërkojnë punë përmes kontakteve personale, familjarëve, miqve dhe të afërmve. Mosha, vendi i banimit (urbane kundrejt rurale), arritja arsimore, gjendja martesore, mosha e fëmijëve dhe pranimi i remitancave janë parë të jenë faktorë të rëndësishëm që ndikojnë në pjesëmarrjen në tregun e punës, posaçërisht nga gratë dhe të rinjtë. Raporti konstaton se gratë përgjithësisht kërkojnë arritje më të lartë arsimore sesa burrat për të siguruar punësim.

Ato janë të nënpërfaqësura në pozitat menaxheriale dhe profesionale ndësa të mbipërfaqësura në sektorët publik dhe privat-joformal në fushat që lidhen me rolet tradicionale, siç janë: kujdestare, mësimdhënëse dhe infermiere. Pagat e ulëta, mungesa e sigurisë së punës dhe mungesa e mbulimit me sigurim social në këto vende pune rrisin cenueshmëritë për gratë dhe të rinjtë.<sup>19</sup>

Komuna e Prizrenit ka hartuar dhe miratuar Planin e Veprimit për Barazi Gjinore ku ceket se është e nevojshme të ofrohen rikualifikime dhe aftësime profesionale sipas nevojës dhe kërkesave të tregut të punës. Në Planin e Veprimit çështja e ekonomisë dhe punësimit është identifikuar si fushë e cila duhet trajtuar nga Komuna e Prizrenit. Objektiva Strategjike e Planit të Veprimit për çështjen e punësimit është fuqizimi ekonomik dhe arritja e

punësimit të grave në Komunën e Prizrenit. Ndërsa, njëra ndër nën objektivat e Planit të Veprimit është rritja e numrit të grave të punësuar.

Komuna e Prizrenit përpos objektivit të deklaruar në Planin e Veprimit për Barazi Gjinore për fuqizimin ekonomik dhe rritjen e punësimit të grave në komunën e Prizrenit nuk ka arritur që të zbatojë politika konkrete për realizimin e këtij objektiv. Zyrarët e Drejtorisë së Financave kanë konfirmuar se Kuvendi i Komunës ka miratuar PVBGJ, porse ka probleme të mëdha në zbatimin e tij, përkatësisht sigurimin e buxhetit për jetësimin e objektivave të parapara me këtë plan.<sup>20</sup>

Ndërkaq drejtuesit e dikasterit lokal të arsimit kanë pohuar se komuna ka buxhet mjaft të kufizuar që të ketë programe për aftësimin e grave në tregun e punës, dhe në këtë aspekt më shumë ka tendencë të priten iniciativat nga projektet e organizatave të shoqërisë civile.<sup>21</sup>

Zyrarët nga Qendra Rajonale e Punësimit kanë theksuar se në këtë institucion përparësi u jepet grave dhe Personave me Aftësi të Kufizuara. Sipas tyre ka pasur gra të interesuara për aftësim në lëmin e kuzhinës, mrobaqepësisë, flokfëtarisë, stilsimit etj. Mirëpo, në profesione tjera që përkufizohen si 'më të rënda', gratë shprehin më pak interesim. Punonjësit e kësaj qendre kanë konfirmuar se gjatë hulumtimit të tregut të punës kanë dalë mjaft kërkesa, por kapacitetet e këtij institucioni

<sup>19</sup> Tregu i punës në funksion të grave dhe të rinjeve. Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2016, UNDP, linku [www.ks.undp.org/content/.../kosovo/.../UNDP\\_HDR\\_ALB\\_web.pdf](http://www.ks.undp.org/content/.../kosovo/.../UNDP_HDR_ALB_web.pdf), qasur me 3 gusht 2017

<sup>20</sup> Ertan Simitçi, drejtor i DF, Komuna Prizren, intervistë me datën 17 korrik 2017

<sup>21</sup> Zahadin Shemsidini, drejtor i DKA, Komuna Prizren, intervistë me datën 19 korrik 2017





janë të kufizuara për hapjen e programeve të reja. Megjithatë, në Qendrën për Aftësim Profesional ofrohen kurse bazike, ku pjesëmarrësit/et marrin njohuri elementare, derisa institucioni luan edhe rolin e ndërmjetësuesit mes punëdhënësit/es dhe punë kërkuesit/es.<sup>22</sup>

Ndërkaq, Agjencia për Zhvillim Rajonal Jug (AZhR Jug) është duke konsideruar aftësimin profesional për fusha të veçanta për gratë, sidomos ato që momentalisht kërkohen në tregun e punës. Paraprakisht do të ketë një hulumtim në terren për të parë cilat janë nevojat e tregut të punës dhe në bazë të asaj do të përcaktohen tri (3) fusha. Do të ketë intervenime të buta përmes trajtimit të temave si: leadership, komunikim dhe tema avokuese. Fusha e dytë i përgjigjet aftësimin profesional në profesione të caktuara. Ndërsa e treta përkon me përkrahje financiare në formë grantesh.<sup>23</sup>

Zyra për të drejtat e njeriut dhe çështje gjinore pohon se ka kohë që avokon që organet komunale të mbështesin ndërtimin e një qendre ku gratë mund të prodhojnë dhe ekspozojnë produktet e tyre. Për këtë projekt kërkohet edhe mbështetja nga donatorët e huaj, me qëllim që të krijohet një mënyrë më e qëndrueshme për veprimtarinë e grave.<sup>24</sup>

Në anën tjetër zyrtarët e drejtorisë së financave (DF) konsiderojnë se me insistimin e grave është arritur që në buxhetin e vitit 2017 të futen projekte, do t'i përgjigjen mbështetjes së përfshirjes së grave në tregun e punës, siç është rasti i inicimit të ndërtimit të çerdhes publike dhe të një shkolle publike brenda qytetit.

Raporti i UNDP-së rikujton se gratë kanë nevojë për më shumë arsimim dhe përvojë për t'u punësuar. Ky raport gjithashtu konstaton se gratë kanë më shumë gjasa për të punuar me orar të shkurtuar dhe më gjasa të kenë një punë të dytë për shkak të përgjegjësiave të kujdestarisë, përgjegjësi këto të cilat ndikojnë në vendimin e grave për të marrë pjesë në tregun e punës.

Në bazë të diskutimeve me gratë e punësuar nga Komuna e Prizrenit del se zbatimi i legjislacionit për pushimin e lehonisë së paguar duhet të zbatohet edhe në sektorin privat sikurse në atë publik. Një gjë e tillë inkurajon gratë që të balancojnë punën dhe jetën familjare, përkujdesjen për fëmijët e porsalindur, dhe të kenë sigurinë se ju garantohet mbajtja e vendit të punës. Në këtë drejtim edhe institucionet e arsimit parashkollor si dhe qendrat e kujdesit për personat e moshuar, të do të cilat do të ofronin shërbime falas apo me çmime të lira, do të ishin masa të rëndësishme për largimin e pengesave të përfshirjes së grave në tregun e punës.

22 Nexhat Gashi, QRP, Prizren, intervistë me datën 19 korrik 2017

23 Nderim Bytyqi, AZHR Jug, intervistë me datën 17 korrik 2017

24 Intervistë me Mybexhele Zhuri, Koordinatorë në Zyren për të drejtat e njeriut dhe çështje gjinore, Komuna Prizren, intervistë me datën 19 korrik 2017



# REKOMANDIMET

1

Sipas raportit të UNDP-së<sup>25</sup> për ta përmirësuar pozitën e gruas dhe të të rinjve në tregun e punës në Kosovë, nevojitet më shumë bashkëpunim nga partnerët duke punuar së bashku në sektorë të shumtë;

2

Fillimisht, nevojitet një reformë e legjislacionit lidhur me të drejtat e punës, për një trajtim më të mirë të nevojave të grave;<sup>26</sup>

3

Së dyti, duhet një zbatim i rreptë i të drejtave të punës. Gjithashtu, duhet të ofrohen shërbime kujdesi më të qasshme dhe më të përballueshme për t'iu mundësuar grave që të marrin pjesë në tregun e punës. Edhe reforma arsimore në të gjithë nivelet është e domosdoshme për t'iu paisur gratë dhe burrat e rinj me shkathësitë që përputhen me kërkesat e tregjeve lokale dhe globale;<sup>27</sup>

4

Komuna e Prizrenit duhet të integrojë perspektivën gjinore në të gjitha politikat e saja publike dhe shërbimet që ofron;

5

Komuna e Prizrenit duhet të promovojë kulturën e balancimit të punës dhe jetës;

6

Komuna e Prizrenit duhet të zbatojë politika publike që lehtësojnë qasjen e fëmijëve të prindërve (sidomos grave) të punësuar/a në institucionet e edukimit parashkollor, falas apo me çmime të ulëta;

7

Komuna e Prizrenit duhet të funksionalizojë në afatin sa më të shkurtër kohor "Shtëpinë e Pleqve" (projekt ky i iniciuar me buxhetin e vitit 2017), dhe të mundësojë që në këtë institucion të ofrohen edhe shërbime të përkujdesit ditor për të moshuarit;

8

Komuna e Prizrenit në bashkëpunim me autoritetet qendrore duhet të avancojnë kurikulën e shkollimit të mesëm, duke i kushtuar rëndësi aftësimit të grave për qasje më të lehtë në tregun e punës;

9

Komuna e Prizrenit në bashkëpunim me autoritetet qendrore duhet të reformatojnë shkollimin e mesëm profesional dhe shërbimet e aftësimit profesional ashtu që të eliminojnë stereotipet gjinore mbi ndarjen e profesioneve ndërmjet gjinive dhe gratë të shkollohen e aftësohen për një gamë më të gjerë profesionesh në bazë të nevojave të tregut të punës;

10

Në konkurset e Komunës së Prizrenit duhet të eliminohet gjuha dekurajuese për gratë dhe të gjitha thirrjet duhet t'iu adresohen në mënyrë të barabartë grave dhe burrave pa dallim gjinie.

25 "Tregu i punës në funksion të grave dhe të rinjve" Raporti i Zhvillimit Njerëzor në Kosovë 2016, UNDP, linku [www.ks.undp.org/content/.../kosovo/.../UNDP\\_HDR\\_ALB\\_web.pdf](http://www.ks.undp.org/content/.../kosovo/.../UNDP_HDR_ALB_web.pdf), qasur me 3 gusht 2017

26 Po aty

27 Po aty

This publication is part of the project "United women for a gender friendly political, economic and social governance", implemented by (KDI, Ec ma Ndryshe and FEMaktiv, financed by Olof Palme International Center supported by Swedish Government. Content of this publication reflects author's opinions and not necessarily Olof Palme International Center opinions.

