

TË JESH GRUA NË TREGUN E PUNËS



Kingdom of the Netherlands

Ky raport është pjesë e projektit “Punë të denjë për gratë”, i cili implementohet nga Iniciativa Kosovare për Stabilitet - IKS dhe Qendra për Politika dhe Avokim –QPA. Raporti është përgatitur në bashkëpunim me stafin e IKS-it dhe përmbajtja e tij pasqyron kontributet e përbashkëta të kontraktuesit dhe IKS. Pikëpamjet e shprehura në raport nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e Ambasadës së Mbretërisë së Holandës në Kosovë si donator i projektit.

Ky hulumtim u përfundua me mbështetjen zemërgjerë nga Ambasada e Mbretërisë së Holandës në Kosovë përmes programit Fondi për të Drejtat e Njeriut për mbështetjen e shoqërisë civile.



Kingdom of the Netherlands

Hulumtimi është kryer nga:



Titulli: Të Jesh Grua në Tregun e Punës

Autor: Kushtrim Shaipi

Për më shumë raporte të ngjashme, vizitoni faqen tonë të internetit të Iniciativës Kosovare për Stabilitet, www.iksweb.org, vizitoni faqen tonë në Facebook, ose na kontaktoni direkt përmes emailit me kërkesat tuaja përmes info@iksweb.org.

PËR NE

Iniciativa Kosovare për Stabilitet (IKS) është një institut kërkimor i pavarur, jo fitimprurës, që fokusohet në hulumtime empirike dhe analiza të zhvillimeve socio-ekonomike në Kosovë. IKS u themelua në vitin 2004 në përgjigje të nevojës dhe kërkesës për analiza të pavarura e cilësore të çështjeve me rendësi në kuadër të promovimit të stabilitetit dhe prosperitetit në Kosovë. Hulumtimet e saj inovative dhe të politikave përkatëse kanë për synim inicimin e debateve për temat më rendësi për të ardhmen e Kosovës.

Ne besojmë që debatet publike mbi bazën e argumenteve përbëjnë thelbin e vendimmarrjes demokratike dhe transformimit ekonomik në vend. IKS nuk ka përkatësi partiake, politike apo përkatësi tjetër organizative.

Ekipi me shumë përvojë dhe i fushave të ndryshme i IKS-së, është i përkushtuar në arritjen e objektivave të tij. Bordi Këshillëdhënës, përfshirë analistë dhe ekspertë kosovar e ndërkombëtar, mbështesin gjithashtu punën e IKS.

Që nga themelimi, IKS ka punuar në projekte të shumta hulumtuese empirike me fokus në tema të tilla si, qeverisja, zhvillimi ekonomik, planifikimi urban, trashëgimia kulturore, lufta kundër korrupsionit, çështje mjedisit, arsimit, problemi i imazhit të Kosovës dhe strukturën e tanishme të ngatërruar të qeverisjes.

IKS është pjesë e rrjetit të hulumtuesve të frymëzuar nga Iniciativa Evropiane për Stabilitet (ESI) me shtrirje në gjithë Evropën Juglindore dhe anëtare e asociuar e ECAS.

Për më shumë raporte të ngjashme, vizitoni faqen tonë të internetit të Inicativës Kosovare për Stabilitet, www.iksweb.org, vizitoni faqen tonë në Facebook, ose na kontaktoni direkt përmes emailit me kërkesat tuaja përmes info@iksweb.org.

PËRMBAJTJA

PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE	1
QASJA DHE METODOLOGJIA	2
Historiku i projektit	2
Fusha e hulumtimit dhe objektivat	3
Qasja, metodologjia dhe mostra	4
TË GJETURAT	5
Qasja e grave në tregun e punës	5
Betejat dhe sfidat në vendin e punës për gratë	7
Covid-19 ka ndikuar në punësimin e grave.....	10
Faktorët që përcaktojnë pagën e pranuar.....	10
Adresimi i diskriminimit në tregun e punës	12
KONKLuzionet dhe Rekomandimet	13

FIGURAT

Figura 1. Shpërndarja gjeografike dhe sektoriale e mostrës	4
Figura 2. Edukimi i të anketuarave dhe përfaqësimi i grup-moshës	4
Figura 3. Vitet me përvojë pune	5
Figura 4. Si e morët punën aktuale?	6
Figura 5. Vetë-vlerësimi i performancës në punë	7
Figura 6. Vlerësimi i performancës nga kolegët	8
Figura 7. Trajtim i ndryshëm nga kolegët	8
Figura 8. Trajtim i ndryshëm nga mbikëqyrësit	9
Figura 9. Ngacmimi seksual në punë	10
Figura 10. Interesi paraprak në sektor	11
Figura 11. Arsyet e interesit paraprak në sektorin e angazhuar	11
Figura 12. Pushimi vjetor me pagesë	12
Figura 13. Pushimi i Lehonisë.....	12

PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE

Ky raport përfaqëson rezultatin përfundimtar të një analize të thellë të situatës së grave në tregun e punës dhe implikimet që Covid-19 ka në punësimin e grave. Raporti synon të jetë një kontribut i bazuar në fakte në debatin mbi punësimin e grave dhe për të marrë informata në lidhje me cilësinë e vendeve të punës për gratë në Kosovë dhe të paraqet informata mbi kushtet e punës së grave në nivel vendi. Ky raport do të përdoret nga IKS dhe QPA si bazë për një strategji të politikës/punës dhe një program më të gjerë të mbështetjes për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës në Kosovë.

Hulumtimi u krye në periudhën Nëntor - Dhjetor 2020. Raporti bazohet në hulumtimin që u bë përmes sondazhit me 500 gra të punësuar në Kosovë, i cili u kontekstualizua përmes shqyrtimit sekondar të literaturës dhe ekspertizës së akumuluar të autorit në lidhje me temat e mbuluara në raport.

Hulumtimi zbulon se ka disa shtresa pengesash që kanë të bëjnë me punësimin e grave dhe një grup tjetër pengesash që kanë të bëjnë me to për ruajtjen e vendeve të punës. Normat dhe praktikatat sociale dhe kulturore, si dhe problemet e infrastrukturës sfidojnë përfshirjen më të madhe të grave në tregun e punës. Ndërkaq, normat kulturore kanë të bëjnë kryesisht me përshtatshmërinë e profesioneve për gratë dhe perceptimet e përgjithshme të punësimit të bazuar në merita nga kompanitë. Mungesa e infrastrukturës themelore të nevojshme siç janë çerdhet në shumicën e 38 komunave të Kosovës, është një arsye tjetër që i pengon gratë të punojnë. Mungesa e kujdesit të përbalueshëm dhe publik për fëmijët rrit pragun financiar/gatishmërinë për të punuar, pasi që automatikisht kërkon rreth 100 - 150 Euro mesatarisht në muaj.

Ngacmimi seksual (i përjetuar dhe i prituri) duket të jetë një nga sfidat kryesore sociale/kulturore për punësimin e grave në sektorin privat. Përderisa rreth 30% e grave në mostër konfirmojnë se i janë nënshtruar ndonjë forme të ngacmimit seksual në vendin e punës, përqindja e madhe e grave në mostër (40%) raportojnë se kanë fituar punën aktuale për shkak të lidhjeve familjare/miqësisë me pronarët/menaxherët. Kjo e gjetur tregon për përmasat e kësaj sfide për punësimin e grave. Mund të argumentohet se frika nga ngacmimi seksual është një nga arsyet kryesore pse gratë nuk aplikojnë në mënyrë aktive për pozita në sektorin privat.

Situata e Covid-19 e ka përkeqësuar më tej situatën e grave në tregun e punës. Mbyllja e shkollave, masat e izolimit dhe ngarkesa e shtuar e punës përreth familjes për shkak të kësaj situatë kanë ndikuar negativisht te gratë e punësuar. Dhuna në familje dhe përkeqësimi i përgjithshëm i shëndetit mendor dhe emocional, i cili është regjistruar globalisht si dhe në Kosovë, përfaqëson një aspekt tjetër që ka prekur negativisht gratë. Përveç kësaj, një përqindje e konsiderueshme e grave në hulumtim raportojnë kolegë që kanë humbur vendet e tyre të punës për shkak të efekteve të pandemisë Covid-19, ndërsa një përqindje e konsiderueshme e tyre gjithashtu raportojnë se nivelet e të ardhurave të tyre kanë rënë për shkak të pandemisë.

Një paketë gjithëpërfshirëse për promovimin e punësimit të grave duhet të miratohet për të ndryshuar në mënyrë domethënëse pamjen që lidhet me punësimin e grave. E para dhe më e rëndësishmja, programet vetëm për gratë për punësim/vetë-punësim duhet të promovohen si kontribuesi i vetëm NETO në punësimin e grave. Programet e tjera të donatorëve (të hapura për burra dhe gra), zakonisht përcaktojnë kuota për përfshirjen e grave, të cilat gjatë zbatimi

bëhen objektiva dhe jo minimumi i kërkuar. Programet që promovojnë përfshirjen e grave në sektorë të mbizotëruar nga burrat janë veçanërisht të rëndësishme për të luftuar stereotipet e lidhura me gjininë.

Për më tepër, Ligji për Barazinë Gjinore duhet të zbatohet në mënyrë rigorozë dhe gratë duhet të jenë të pranishme dhe sa më afër barazisë së plotë në të gjitha nivelet. Aktualisht, nivelet e vendimmarrjes janë zënë kryesisht nga burrat, duke lënë pozita më pak të rëndësishme për gratë. Përderisa kuotat e përfshirjes janë masë e përkohshme për arritjen e barazisë, ato tentojnë të arrijnë në mënyrë efektive rezultatet në praktikë. Shembulli më i njohur është Kuvendi i Kosovës, ku në zgjedhjet e fundit, gratë kanë arritur për herë të parë të marrin rreth 40% të ulëseve.

Promovimi i profesionalizmit, etikës dhe sjelljes morale është një nga aspektet më të rëndësishme të përmirësimit të përfshirjes së grave në tregun e punës. Institucioni i "konkurrencës" është zvogëluar dukshëm dhe besimi i njerëzve në konkurset publike, është shumë i ulët. Nevojiten përpjekje të konsiderueshme për të rivendosur këtë mekanizëm të punësimit, pasi një numër i madh i të papunëve as nuk aplikojnë për punë.

Përmirësimi i kapaciteteve të inspektoratit të punës dhe sistemit gjyqësor në adresimin e shkeljeve të punës, është një aspekt tjetër i sistemit që kërkon vëmendje të konsiderueshme. Mekanizmat institucional dhe ligjor për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës, në veçanti duhet të zhvillohen dhe të forcohen për të lehtësuar përfshirjen më të madhe të grave në tregun e punës.

QASJA DHE METODOLOGJIA

Historiku i projektit

Ky raport hulumtimi është pjesë përbërëse e aktiviteteve të projektit ‘Punë të Ndershme për Gratë’, implementuar nga Iniciativa Kosovare për Stabilitet dhe Qendra për Politika dhe Avokim, financuar nga Ambasada e Mbretërisë së Holandës në Kosovë.

Që nga Pavarësia e Kosovës, lufta për barazi gjinore ka qenë ndër përparësitë e komunitetit ndërkombëtar dhe së fundmi të Qeverisë së Kosovës. Në veçanti, fuqizimi ekonomik dhe punësimi i grave shihet si një ndër sfidat më të mëdha për t'u trajtuar, pasi përfshin angazhim dhe masa praktike për të luftuar pabarazinë gjinore.

Komuniteti ndërkombëtar, dhe BE në veçanti, kanë bërë pak për t'i bërë presion Qeverisë së Kosovës për të ndërmarrë masa më aktive kundër pabarazive, veçanërisht në pozitat e larta dhe vendimmarrëse. Kjo ka dhënë pak rezultate, dhe si rrjedhojë, edhe protagonistët në proceset kryesore, ndihmuar nga BE janë të gjithë të dominuar nga burrat.

Me vetëm rreth 18% të grave të punësuar në ekonominë formale (Banka Botërore, 2019), punësimi i grave në Kosovë është një nga më të ulëtat në botë dhe është më i ulët se vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor. Mungesa e gazetarisë së duhur hulumtuese mbi këto çështje së bashku me mungesën e vullnetit politik të shtetit për të mbrojtur të drejtat e punëtorëve i ka lënë gratë vetëm në situatën e tyre jashtëzakonisht të vështirë të punësimit. Vlerësohet se gratë që punojnë në industrinë e shitjes me pakicë dhe pastrimit janë ato që vuajnë më shumë. Megjithatë Ligji 04/L011 për Organizimin Sindikal në Kosovë ekziston, punëtorët në Sektorin

Privat nuk e kuptojnë të drejtën e tyre për t'u organizuar, pretendohet nga frika e persekutimit ose pushimit nga punëdhënësi. Përderisa fokusi i OSHC-ve dhe akterëve të tjerë ka qenë, me të drejtë, në projekte aktive në tregun e punës, puna e denjë është neglizhuar deri më sot. Gratë dhe punësimi, edhe pa diskriminimin në vendin e punës, është ende një çështje sfiduese. Studimet ekzistuese tregojnë se gratë janë në një pozitë të pa privilegjuar në krahasim me burrat, jo vetëm kur bëhet fjalë për shkallën e pjesëmarrjes në punë, por edhe llojet e profesioneve, sidhe të ardhurat si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik.

Ky projekt është pjesë e Programit të Drejtësisë Sociale dhe kontribon në arritjen e objektivave të tij, i cili është përmirësimi i kushteve të punës për grupet më të ndjeshme, dhe pjesëmarrja aktive e grave dhe grupeve të ndjeshme në Dialogun Social përmes angazhimit të drejtpërdrejtë të Koalicionit për Drejtësi Sociale, Sindikatave dhe organizatat e punëdhënësve. IKS është një organizatë lidere në Kosovë në temat e drejtësisë sociale dhe është OSHC-ja e parë që ka dhënë kontribut domethënës në procesin e dialogut social. 'Punë të denja për gratë në Kosovë' në vete do të kontribuonin për një drejtësi më të madhe sociale duke përmirësuar zbatimin e të drejtave të punës dhe legjislacionin lidhur me gjininë, përmes mundësimit të angazhimit aktiv të shoqërisë civile dhe partnerëve social. Kjo do të përmirësonte drejtpërdrejtë gjendjen në tregun e punës për të gjithë punëtorët dhe veçanërisht për grupet më të ndjeshme: gratë si punëtoresh formale dhe joformale në sektorin privat, gjithashtu si kategoritë më së paku të mbrojtura në tregun e punës. Ndryshimi i synuar sistematik që IKS synon të arrijë si rezultat i drejtpërdrejtë i ndërhyrjes së propozuar, siguron qasjen më të qëndrueshme për lehtësimin e ndryshimit në shoqëri dhe sigurimin e rezultateve në fushën e të drejtave të njeriut përtej kohëzgjatjes së grantit. Për më tepër, përmes ndryshimit të politikave, IKS gjithashtu do të përpiqet të adresojë mangësitë e kornizës institucionale, pra, duke u mundësuar akterëve relevant të respektojnë rolin dhe përgjegjësinë e tyre të caktuar nga shoqëria.

Fusha e hulumtimit dhe objektivat

Përmirësimi i kushteve të punësimit është një element kryesor për të punuar drejt barazisë më të mirë gjinore në Kosovë. Përmes kësaj kontrate, ekipi i projektit IKS synon të marrë informacione në lidhje me cilësinë e vendeve të punës për gratë në Kosovë dhe të paraqet informata mbi kushtet e punës së grave në nivelin e vendit në industrinë e shitjes me pakicë dhe të pastrimit. Kjo do të përdoret nga IKS dhe QPA si bazë për një strategji të politikës/punës dhe një program më të gjerë të mbështetjes për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës në Kosovë.

Pyetjet/aspektet kryesore që u vlerësua për t'iu përgjigjur hulumtimit janë:

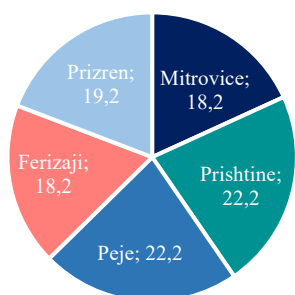
- Si është qasja në tregun e punës për gratë në nivel vendi në industrinë e shitjes me pakicë dhe atë të pastrimit?
- Cilat janë betejat dhe sfidat në vendin e punës të grave, duke përfshirë pushimin i lehonisë dhe gjithashtu ngacmimet seksuale?
- Si ka ndikuar Covid-19 në punësimin e grave, së bashku me ekuilibrin midis punës, familjes dhe kujdesit për fëmijë?
- Cilët janë faktorët që përcaktojnë pagën e pranuar dhe cili është minimumi i nevojshëm për mbijetesë në Kosovë?
- Si duhet adresuar më saktë diskriminimi, duke përfshirë edhe rolin e Sindikatave?

Qasja, metodologjia dhe mostra

Në përgjigjen e këtyre pyetjeve dhe arritjen e objektivave të hulumtimit, ekipi hulumtues përdori një qasje të përzier cilësore dhe sasiore, e përbërë nga rishikimi sekondar i literaturës, dhe rishikimi i burimeve përkatëse të statistikave dhe të dhënave të papërpunuara (d.m.th. Agjencia e Statistikave të Kosovës), si dhe, anketimi me gratë e punësuara si elementi kryesor i hulumtimit. Sondazhi u krye përmes përdorimit të intervistave të strukturuar ballë për ballë (pyetësi i strukturuar) i kryer nga hulumtues të trajnuar.

Mostra është një përfaqësim i shpërndarjes gjeografike të rajoneve në Kosovë, dhe paraqet një përfaqësim të besuar të punësimit të grave në sektorë. Grafikët më poshtë paraqesin shpërndarjen gjeografike dhe sektoriale të përgjigjeve në mënyrë vizuale.

Shpërndarja e mostrës sipas rajoneve (%)



Përfaqësimi sektorial (%)

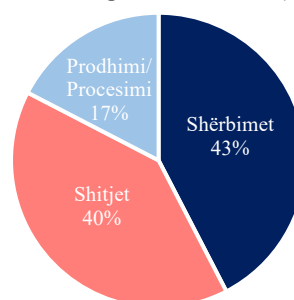
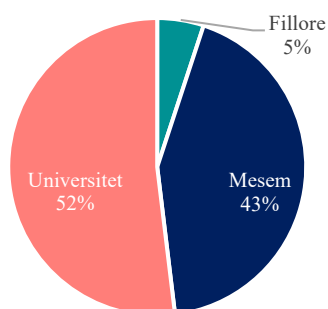


Figura 1. Shpërndarja gjeografike dhe sektoriale e mostrës

Shpërndarja e grup moshës së mostrës është një element tjetër që i qëndron besnik asaj në të vërtetë, ashtu si niveli i arsimimit të të anketuarave.

Niveli i edukimit



Përfaqësimi i grup-moshave (%)

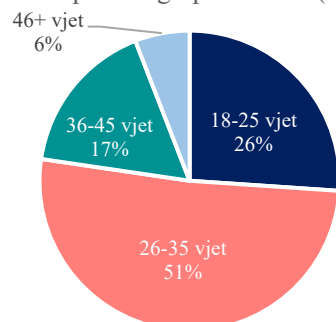


Figura 2. Edukimi i të anketuarave dhe përfaqësimi i grup-moshës

Në lidhje me grupmoshat dhe nivelet e tyre të arsimit, shumica e grave në mostër kanë përvojë pune 2-5 vjet (65.1%), vijuar nga ato me 6-10 vjet përvojë dhe ato me një vit ose më pak. Grupi më i vogël në mostër është ai i grave me përvojë mbi 11+ vjet, i cili përfaqëson vetëm 3.1% të mostrës së të anketuarave. Figura 3 më poshtë ofron një pasqyrë vizuale të përvojës së punës së të anketuarave.

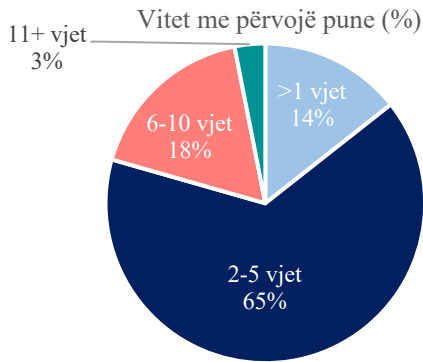


Figure 3. Vitet me përvojë pune

TË GJETURAT

Qasja e grave në tregun e punës

Anketa e fundit e Fuqisë Punëtore e Agjencisë së Statistikave të Kosovës¹ që mbulon tremujorin e tretë të vitit 2020 tregon se punësimi i grave është në 14.4% krahasuar me atë të burrave që është 46.2%. Vetëm ky fakt tregon një pabarazi të madhe midis grave dhe burrave për sa i përket hyrjes në tregun e punës dhe vendeve të punës. Përderisa disa nga temat më të diskutuara pas një mosbalancimi të tillë të bazuar në gjini përfshijnë faktorët kulturorë (d.m.th. caktimin e profesioneve dhe vendeve të punës me bazë gjinore), faktorë të tjerë përfshijnë probleme më strukturore që kërkojnë investime të konsiderueshme publike. Caktimi i bazuar në gjini i vendeve të punës dhe profesioneve dhe klasifikimi shoqëror/prestigji i atyre profesioneve janë një shembull tipik i pengesave kulturore në punësimin e grave. Nën klasifikimin e tillë të vendeve të punës, gratë janë në mënyrë të përgjithshme 'të përshtatshme' për profesione dhe pozita më të ardhura të ulëta, ndërsa ato që në mënyrë të përgjithshme janë të mbizotëruara nga meshkujt, janë më prestigjioze dhe të lidhura për pagë më të mirë. Si i tillë, kujdesi për fëmijët, kujdesi dhe pastrimi në shtëpi, dhe kujdesi për të moshuarit, të cilët përfaqësojnë sektorë plotësisht joformalë, me kushte të vështira të punës dhe paga të ulëta kryhen kryesisht nga gratë në Kosovë.

Kjo konfirmohet gjithashtu nga nivelet e përgjithshme të punësimit dhe sektorët në të cilët gratë punësohen zyrtarisht. Sipas hulumtimit të fundit të fuqisë punëtore, gratë vazhdojnë të jenë kryesisht të punësuara në sektorët e arsimit, kujdesit shëndetësor dhe shitjes/tregtisë me pakicë (49.7%), të cilat karakterizohen me paga më të ulëta. Normat kulturore dhe shoqërore dhe pritjet në lidhje me rolin e grave në familje, është një tjetër pengesë e bazuar në gjini për punësimin e grave. Pritja nga gratë që të kryejnë të dyja rolet, në punë të performojnë barabartë me kolegët e tyre meshkuj, por pas punës, të bëjnë pjesën më të madhe të detyrave që lidhen me familjen.

Një pengesë e natyrës strukturore që duhet theksuar është mungesa e kopshteve publike në shumicën e komunave të Kosovës. Mungesa e një kujdesi të përballeshëm për fëmijët parandalon një numër të konsiderueshëm të nënave të reja të punojnë, andaj i vendos ato në grupin e të papunëve afatgjatë sa herë që lindin. Sapo të hyjnë në ciklin e papunësisë afatgjatë,

¹ Agjencia Statistike e Kosovës. Anketa e Fuqisë Punëtore Q.3.2020. <https://ask.rks-gov.net/sq/agjencia-e-statistikave-te-kosoves/add-news/anketa-e-fuqise-punetore-afp-tm3-2020>

gratë kanë më pak të ngjarë të marrin iniciativë dhe të përpiqen të rikthehen në tregun e punës sepse arsyet e papunësisë së tyre rrallë zhduken. Përkundrazi, përgjegjësitë ndaj shtëpisë dhe kujdesi për fëmijët dhe të moshuarit vazhdon të rritet për gratë që qëndrojnë në shtëpi.

Një nga aspektet e para të pyetura me gratë e anketuara ishte se si e morën pozitën që mbajnë aktualisht. Plot 26.6% e grave në mostër raportuan se kanë lidhje familjare/miqësie me pronarët/menaxherët në kompaninë ku ato punojnë. Një tjetër 22.5% e grave në mostër raportojnë që janë rekrutuar për pozitën në të cilat punojnë, ndërsa 37.6% e të anketuarave në mostër kanë aplikuar për pozitën që mbajnë aktualisht, nga të cilat 20.7% raportojnë këtë pozitë si zgjedhja e tyre e parë profesionale, ndërsa 16.9% raportojnë pozitën aktuale të mos jetë zgjedhja e tyre e preferuar për karrierë. Një analizë e shpërndarjes gjeografike të rezultateve zbulon se në Prishtinë përqindja më e lartë e grave raportuan se ishin rekrutuar (40%), ndërsa në rajone të tjera njohjet personale/familjare me pronarë ose menaxherë në biznes janë përgjithësisht përgjigja e rangut më të lartë. Një përbërje e tillë e përgjigjeve ilustron gjithashtu aspektin/ndikimin kulturor të përmendur më lart, ku njohja paraprake me njerëzit për të cilët do të punojnë me/për të, është një faktor shumë ndikues që pengon punësimin e grave. Shpërndarja gjeografike e përgjigjeve sipas të cilave ky trend/faktor është më i rëndësishëm në qendrat e tjera sesa në Prishtinë, ku po bëhet gjithnjë e më pak faktor i rëndësishëm. Një përmbledhje e plotë e përgjigjeve të marra në këtë pyetje është paraqitur në figurën më poshtë.

Si e morët punën aktuale?

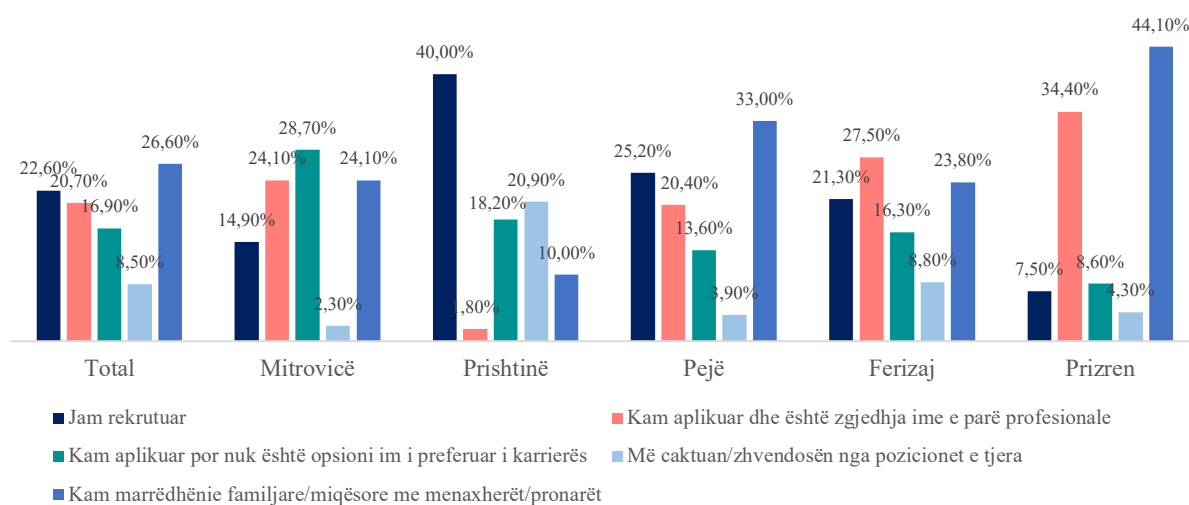


Figura 4. Si e morët punën aktuale?

Dy zgjedhjet më të raportuara nga gratë në mostër tregojnë mentalitetin e përgjithshëm të punësimin pasiv, ku gratë pritët t'u ofrohen pozita, në krahasim me kërkimin aktiv të vendeve të punës. Vetëm 20 përqind e grave në mostër raportojnë që kanë aplikuar për pozitën aktuale dhe që dëshirojnë atë punë si zgjedhje për karrierë. Informacioni në kohë reale mbi mundësitë e punësimin përmes portaleve të punës në internet paraqet pjesën më të madhe të vendeve të punës ku kërkohet aplikim aktiv e që është një mundësi e humbur për shumicën e grave. Një nga arsyet e interesit kaq të ulët për të aplikuar për punë në mesin e grave në mostër besohet të jetë perceptimi i përgjithshëm që ju nevojiten njohje me ndikim për të gjetur një punë. Puls i Publik XVIII i UNDP-së, i cili u botua në Prill 2020 tregon se 19.5% e të anketuarëve

konsiderojnë se punësimi në sektorin publik është i bazuar në merita dhe 80.7% konsiderojnë se punësimi në sektorin publik nuk bazohet në meritë².

Betejat dhe sfidat në vendin e punës për gratë

Përveç që kanë vështirësi më të mëdha për të gjetur punë, duke qenë më pak aktive se burrat në kërkimet e punës, gratë përballen me sfida të rëndësishme edhe pasi të punësohen. Është për shkak të kësaj arsye që të anketuarave iu kërkua të vetë-vlerësojnë performancën e tyre në punë në krahasim me kolegët e tyre, dhe gratë në mostër priren të jenë mjaft të sinqerta. Rreth 15% e grave në mostër pretendojnë të jenë në 15% të performancave më të mira në kompani, duke siguruar një ndeshje pothuajse identike midis dy përqindjeve. Rreth 40.3% të të anketuarave raportojnë se janë mbi mesataren, ndërsa përqindja më e madhe e grave në mostër (45% e totalit) e konsiderojnë veten të jenë punonjëse mesatare. Madje kishte raste në Prishtinë ku gratë në mostër raportuan se ishin nën mesataren, duke dëshmuar për nivelin e sinqeritetit nga të anketuarat.

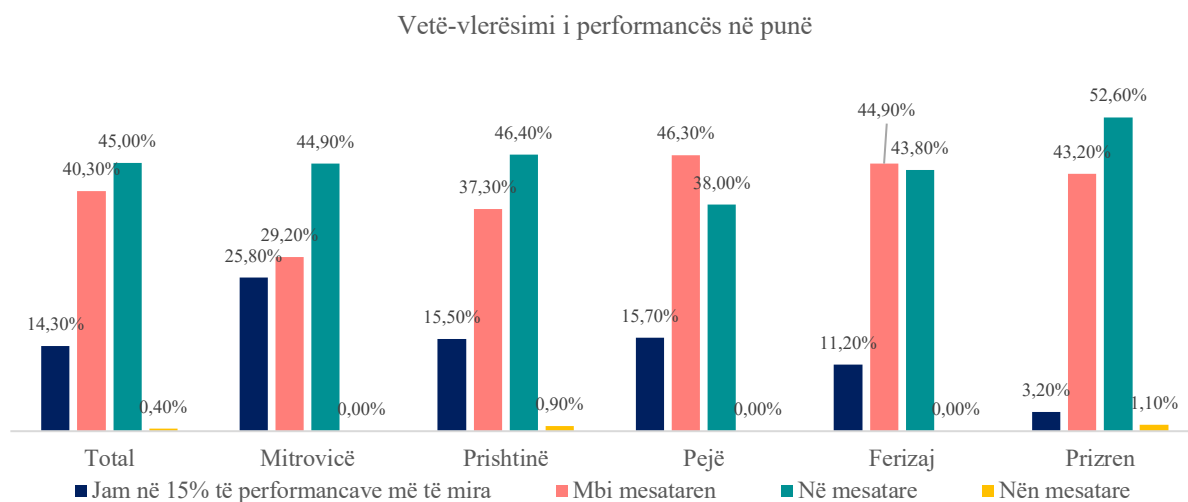


Figura 5. Vetë-vlerësimi i performancës në punë

Një aspekt tjetër interesant në lidhje me kulturën dhe mjedisin e vendit të punës janë perceptimet/mendimet e kolegëve dhe bashkëpunëtorëve. Duke qenë se njohja paraprake me pronarët/menaxherët është një nga kanalet kryesore të punësimit të raportuara nga gratë në mostër, rëndësia e mendimeve të të tjerëve është një element shumë i paraqitur për zgjedhjen e grave për të mos u angazhuar në sektorin privat. Pak më shumë se 13% e grave (2% më pak se vetë-vlerësimi) mendojnë se kolegët e tyre do t'i vendosnin ato në 15% të vendeve të punës. Një përqindje mjaft e ulët e të anketuarave (në krahasim me vetë-vlerësimin) konsiderojnë se kolegët e tyre do ta vlerësonin performancën e tyre si mbi mesataren (pothuajse 10% diferencë), ndërsa pothuajse 52% e grave mendojnë se kolegët e tyre do ta vlerësonin performancën e tyre si mesatare. Përderisa paragjykimi personal mund të jetë pjesërisht përgjegjës për ndryshimet në vetëvlerësim dhe perceptimet e të tjerëve, por përqindjet dukshëm më të larta të siguruar nën vetëvlerësim gjithashtu dëshmojnë se gratë konsiderojnë se ato trajtohen/vlerësohen në mënyrë të padrejtë dhe të pasaktë nga kolegët e tyre.

² UNDP Pulsi Publik 18.

https://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/democratic_governance/public-pulse-xviii.html

Si do ta vlerësonin kolegët tuaj performancën tuaj?

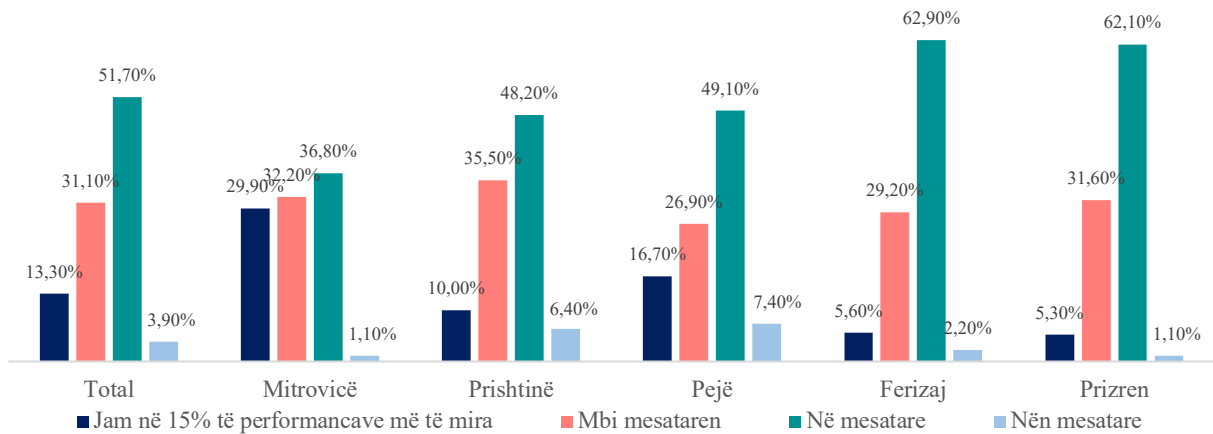


Figura 6. Vlerësimi i performancës nga kolegët

Pavarësisht nga këto përqindje, shumica e grave në mostër preferojnë të punojnë në hapësira të integruara me kolegë meshkuj, në krahasim me ndarjen e hapësirave me bazë gjinore për menaxhim ose për punonjës. Mbi 50% e të anketuarave në mostër e kanë zgjedhur këtë kur u është bërë kjo pyetje. Një aspekt tjetër interesant që duhet të shënohet në lidhje me kulturën dhe preferencat në vendin e punës është se në kompani dhe organizata që janë të gjithë burra punonjës, gratë preferojnë që integrimi i grave në vendin e punës të bëhet paralelisht në të gjitha departamentet dhe proceset, dhe jo përmes krijimit të njësive me të gjitha gra. Plot 57% e grave besojnë se integrimi duhet të bëhet në të gjithë kompaninë/organizatën, me një shtesë prej 22.5% të të anketuarave duke konsideruar që gjinia nuk duhet të merret parasysh gjatë punësimit.

Shpjegimi i pjesshëm për përbërjen e përgjigjeve të dhëna në pyetjen e mëparshme është dhënë gjithashtu me përgjigjet në pyetjen nëse ato janë trajtuar ndonjëherë nga kolegët ndryshe për shkak të të qenit grua, shumica dërrmuese e të anketuarave mohojnë trajtim të ndryshëm nga kolegët. 10% e grave në mostër konfirmojnë se kanë marrë trajtim të ndryshëm dhe 10% e tyre nuk iu përgjigjën kësaj pyetjeje.

A ju kanë trajtuar ndryshe KOLEGËT e juaj për të qenit grua?

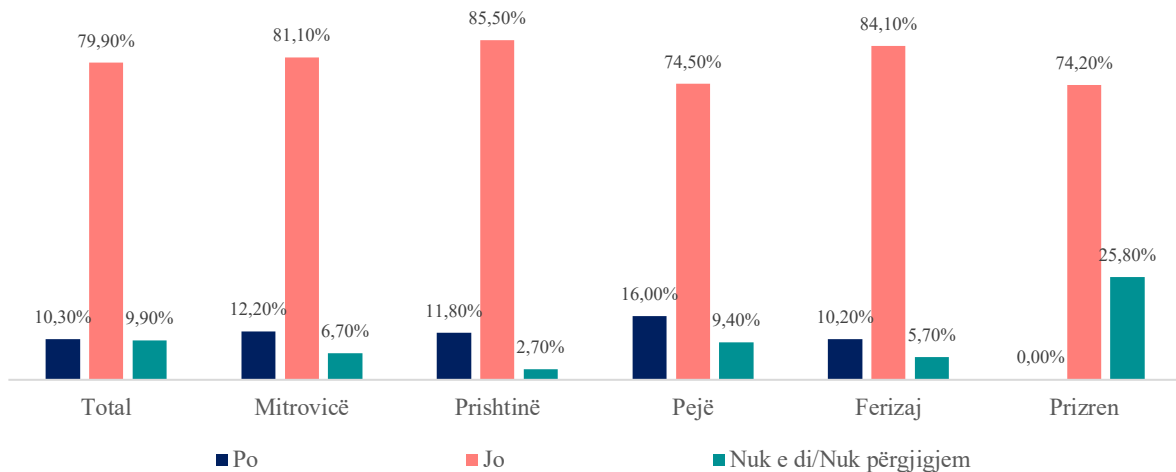


Figura 7. Trajtim i ndryshëm nga kolegët

Një aspekt tjetër i rëndësishëm për t'u marrë parasysh kur vlerësoni situatën e grave në vendin e punës është trajtimi që ata marrin nga mbikëqyrësit e tyre. Përgjigjet e marra në këtë pyetje janë shumë të ngjashme me ato që kanë të bëjnë me trajtimin nga kolegët dhe shumica dërrmuese e të anketuarave raportojnë se nuk janë trajtuar ndryshe për të qenit grua. Vlen të përmendet se edhe shpërndarja rajonale e përgjigjeve është në përputhje pothuajse identike me përgjigjet e marra në trajtimin e ndryshëm nga kolegët.

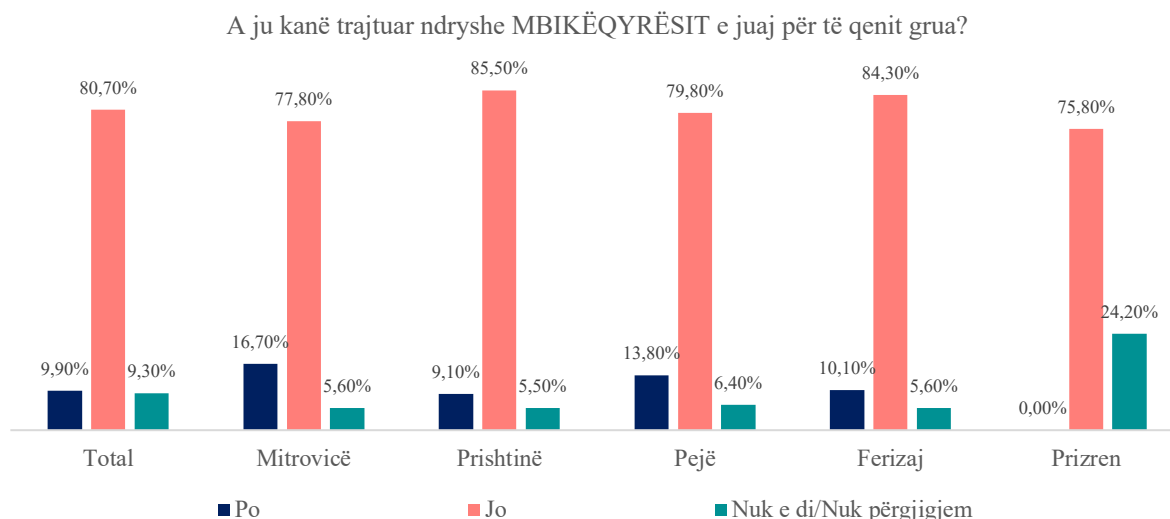


Figura 8. Trajtim i ndryshëm nga mbikëqyrësit

Grave që iu përgjigjën pozitivisht kësaj pyetje iu kërkua gjithashtu të japin shembuj se si u trajtuan ndryshe nga mbikëqyrësit e tyre. Nga gratë që konfirmojnë se kanë pasur trajtime të bazuara në gjini, 34% deklarojnë se atyre u janë dhënë më shumë udhëzime, këshilla dhe mbështetje, krahasuar me kolegët meshkuj. Plot 25.5% e të anketuarave deklarojnë se atyre iu është dhënë më shumë 'punë e ndyrë' në krahasim me kolegët e tyre meshkuj, dhe e njëjta përqindje e grave deklarojnë se në përgjithësi marrin më shumë vëmendje.

Ngacmimi seksual në vendin e punës gjithashtu duket të jetë një problem për të anketuarat në mostër dhe gratë e punësuarat në përgjithësi. Një total prej rreth 30% e të anketuarave në mostër raportojnë shkallë/intensitet të ndryshëm të marrëveshjes në lidhje me ngacmimet seksuale në vendin e punës. 8.5% e të anketuarave pajtohen plotësisht me këtë deklaratë, ndërsa mbi 21% pjesërisht pajtohen me të. Plot 70% e grave në mostër raportojnë se nuk janë ngacmuar kurrë seksualisht në vendin e punës. Duke pasur parasysh përqindjen e madhe të grave që raportojnë se e kanë marrë pozitën përmes lidhjeve familjare dhe shoqërore, përbërja e tillë e përgjigjeve është plotësisht e shpjgueshme. Për më tepër, konfirmon nga një këndvështrim tjetër pse gratë në Kosovë nuk aplikojnë për pozita në kompani dhe organizata që nuk i njohin dhe kjo sjell ngacmimet e pritshme seksuale si një nga pengesat/sfidat kryesore për punësimin e grave dhe sfidat në vendin e punës. Tabela më poshtë paraqet shumatat totale për mostrën dhe shpërndarjen e tyre në rajone që kanë të bëjnë me ngacmimet seksuale të përjetuara në punë.

	Totali	Mitrovicë	Prishtinë	Pejë	Ferizaj	Sherbime
Plotësisht pajtohem	8.5%	0.0%	0.0%	14.3%	25.0%	0.0%
Pjesërisht pajtohem	21.3%	26.7%	20.0%	14.3%	25.0%	19.0%
Plotësisht nuk pajtohem	70.2%	73.3%	80.0%	71.4%	50.0%	81.0%

Figura 9. Ngacmimi seksual në punë

Trajtimi nga vartësit është një dimension tjetër për të cilin u pyetën gratë në mostër dhe përgjigjet e marra janë të ngjashme me ato të kolegëve dhe mbikëqyrësve. Përsëri, rreth 30% e grave në mostër raportojnë një farë shkalle të ngacmimit seksual nga vartësit në vendin e punës.

Gratë që kanë konfirmuar përjetimin e ngacmimeve seksuale në vendin e punës u pyetën gjithashtu nëse e kanë raportuar atë tek eprorët e kompanisë. Vetëm 18% e grave deklarojnë se kanë raportuar ngacmimin, ndërsa shumica dërrmuese e mbi 80% pretendojnë se nuk kanë raportuar kurrë një sjellje të tillë. Arsyet pse nuk kanë qenë të shumta, por disa nga më të rëndësishmet kanë të bëjnë me faktin se ato mendojnë se nuk do t'u sillte asnjë rezultat ose përmirësim i situatës së tyre. Përgjigjet më të shpeshta ishin se ngacmuesit nuk do të ndëshkoheshin dhe se ngacmimet do të vazhdonin. Në shumicën e rasteve, gratë besojnë se personi në pozitë më të lartë (pavarësisht nga gjinia) do të besohej, nëse do të vinte të përballlej me perspektivën e ngacmuesit dhe viktimës në një rast të ngacmimit seksual.

Covid-19 ka ndikuar në punësimin e grave

Pandemia Covid-19 ka ndikuar shumë në tregun e punës në Kosovë, dhe në veçanti në pozitën e grave në tregun e punës. Me pjesën më të madhe të ekonomisë në rënie dhe tkurrjen e pritur/parashikuar të ekonomisë për rreth 8%, tregu i punësimit në Kosovë përballlet me një nga periudhat më të mëdha të pasigurisë në pasojat e luftës.

Me shumë punëdhënës, duke lëvizur operacionet e tyre pjesërisht ose plotësisht në internet dhe duke aplikuar modelet e punës nga shtëpia, performanca e grave në punë u sfidua gjithashtu. Të ballafaquara me ngarkesë të punës rreth shtëpisë dhe fëmijëve, gratë janë shumë më të sfiduara sesa burrat nga Pandemia Covid-19. Për më tepër, me disa procese të ndërmarrjeve të ri-formësuara dhe të ri-shpikura për të akomoduar masat dhe rregullat e distancës shoqërore, përpjekjet për t'u përshtatur me praktikën e reja e ka rritur më tej barrën për gratë gjatë pandemisë.

Kur u pyetën për efektet e pandemisë, 36.5% e grave në mostër konfirmojnë se kanë humbur kolegë, 42% e tyre raportojnë se të ardhurat e tyre janë ulur si pasojë e Pandemisë Covid-19. Vetëm 14.3% e të anketuarave në mostër pretendojnë se puna e tyre është bërë më e lehtë si rezultat i masave të vendosura për të luftuar Covid-19. Pothuajse gjysma e të anketuarave në mostër, raportojnë se puna e tyre nuk është afektuar nga Covid, jashtë kufizimeve të lëvizjes së përgjithshme të përjetuara nga të punësuarët dhe të papunët njësoj. Një shtesë prej 34% e grave në mostër raportojnë se ngarkesa e tyre e punës përreth familjes është rritur për shkak të Pandemisë dhe duke pasur parasysh përbërjen relativisht të re të moshës së mostrës, përqindja e marrë ka të ngjarë që të gjitha të jenë nëna në mostër.

Faktorët që përcaktojnë pagën e pranuar

Përveç mundësive të përgjithshme të punësimit të ofruara në afërsi të vendndodhjes së tyre, i cili është një nga faktorët kryesorë në mjedis, faktorë të tjerë janë gjithashtu me ndikim në krijimin e mundshëm të vendeve të punës për gratë. Interesi paraprak në sektorin ku ato aktualisht punojnë është një aspekt tjetër që u hulumtua për të kuptuar më mirë hyrjen në punë dhe punësimin. Për këtë qëllim, shumica dërrmuese e grave në mostër (71%) raportojnë se

sektori ku ato angazhohen ka qenë me interesin e tyre paraparak. Dalja në pah e përgjigjeve të marra është Prishtina, ku 33.6% e të anketuarave raportojnë se nuk kanë ndonjë interes paraparak për t'u angazhuar në sektor, krahasuar me qendrat/rajonet e tjera, ku ky është rasti për 15% - 20% të të anketuarave.

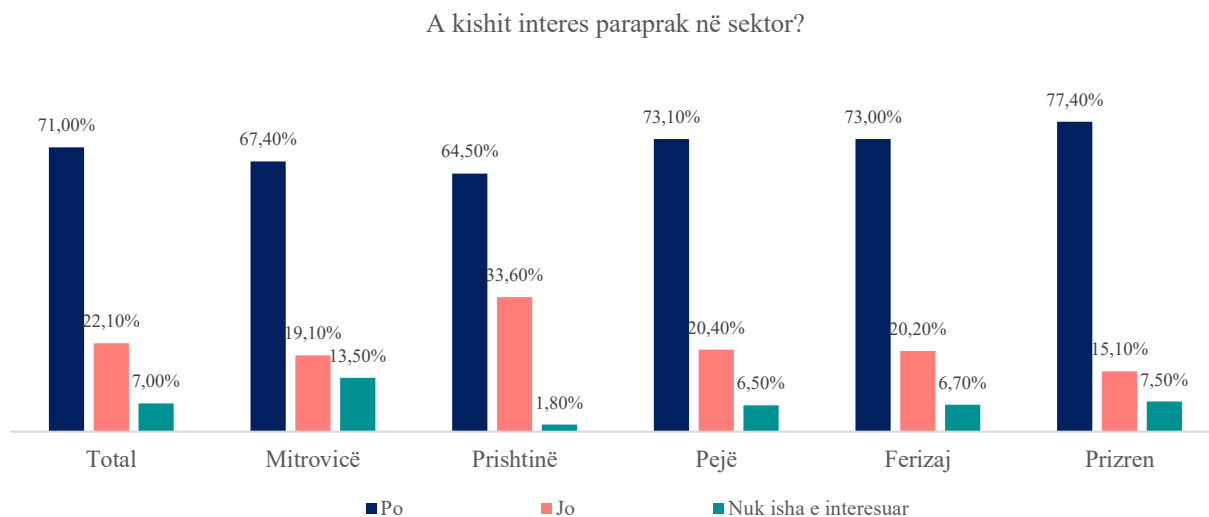


Figura 10. Interesi paraparak në sektor

Arsyet kryesore pas interesit paraparak në sektorin ku ato aktualisht angazhohen, të paraqitura nga gratë në mostër përfshijnë mësimin e aftësive të reja dhe pagën e mirë. Një total prej 24% e të anketuarave kanë paraqitur aftësitë si motivimin e tyre kryesor për interesin e mëparshëm në sektor, ndërsa pothuajse 24% e tyre paraqesin pagën e mirë si motivimin e tyre kryesor. Perspektivat e karrierës në sektorin e caktuar, të ndjekura nga tradita familjare në një profesion të caktuar përfaqësojnë zgjedhjen e tretë dhe të katërt për gratë në mostër me 17% dhe 14% të përgjigjeve, respektivisht.

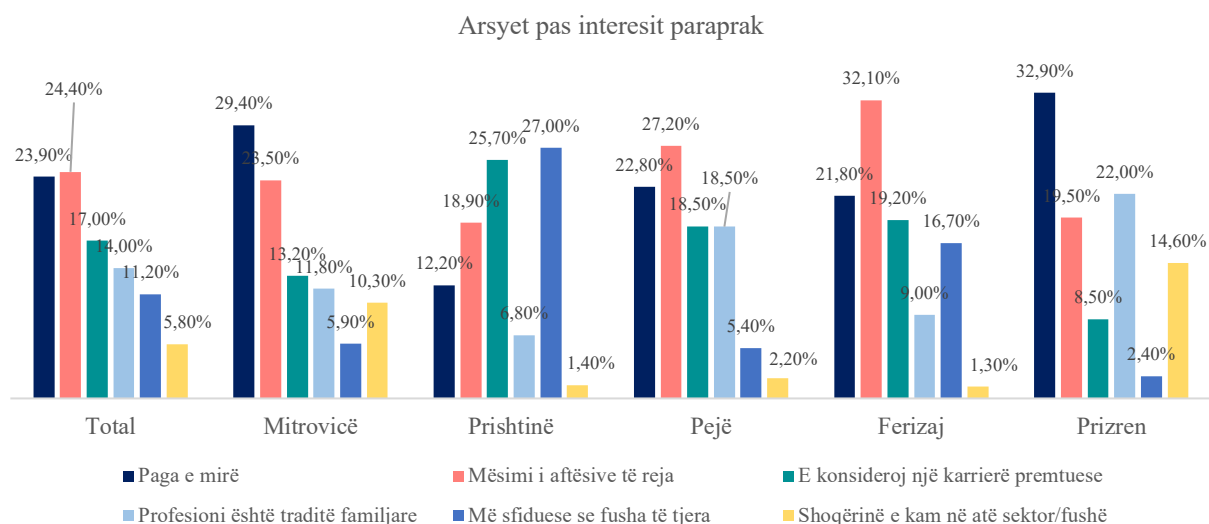


Figura 11. Arsyet e interesit paraparak në sektorin e angazhuar

Faktorë të tjerë për të cilët sondazhi ka pyetur përfshin edhe pushimin me pagesë. Shumica e të anketuarave në mostër (gati 90%), raportojnë se punëdhënësi i tyre u lejon pushim vjetor me pagesë. Një përqindje ekuivalente e grave gjithashtu konfirmojnë që punëdhënësit e tyre lejojnë leje personale (ditë familjare) të pushimit me pagesë, si dhe pushim mjekësor.

Pushimi Vjetor me Pagesë						
	Total	Mitrovica	Prishtine	Peje	Ferizaji	Prizren
Po	89.6%	69.7%	95.5%	87.0%	97.8%	96.8%
Jo	10.4%	30.3%	4.5%	13.0%	2.2%	3.2%

Figura 12. Pushimi vjetor me pagesë

Pushimi i lehonisë është një lloj tjetër i pushimit që prek vetëm gratë, dhe përgjigjet e marra janë të ngjashme me llojet e tjera të pushimit të pyetur. Rreth 90% e grave në mostër raportojnë se punëdhënësi i tyre paguan për pushimin e lehonisë siç parashihet me ligj.

Pushimi i Lehonisë						
	Total	Mitrovica	Prishtine	Peje	Ferizaji	Prizren
Po, unë e kam përdorur atë	23.6%	11.1%	25.5%	22.4%	34.5%	24.5%
Po, një ose më shumë kolegë e kanë përdorur atë	66.2%	55.6%	69.1%	64.5%	65.5%	75.5%
Jo, punëdhënësi nuk paguan detyrimet e tij për lehoninë	10.2%	33.3%	5.5%	13.1%	0.0%	0.0%

Figura 13. Pushimi i Lehonisë

Adresimi i diskriminimit në tregun e punës

Masat aktive të tregut të punës, përmirësimi i kapaciteteve të inspektoratit të punës dhe sistemit gjyqësor janë disa nga ndërhyrjet më të rëndësishme dhe të domosdoshme për të adresuar diskriminimin me bazë të gjerë në Kosovë. Mekanizmat institucional dhe ligjorë për raportimin dhe luftimin e ngacmimeve në vendin e punës, në veçanti, ngacmimet seksuale duhet të zhvillohen për të eliminuar një sjellje të tillë nga punëdhënësit.

Rishikimi i kujdesshëm i legjislacionit (përfshirë ligjin e punës), duhet të përfshijë gjithashtu ndryshime domethënëse në dispozitat e pushimit të lehonisë. Arsyet prapa pretendimeve të tilla janë të shumta, por më e rëndësishmja, ligji aktual nuk merr parasysh strukturën e ekonomisë së Kosovës, e cila karakterizohet kryesisht nga ndërmarrjet të vogla me 10 punonjës ose më pak, të cilat nuk mund të mbajnë barrën financiare të pushimit të lehonisë për punonjëset e tyre. Krijimi i fondit të pushimit të lehonisë, i cili do të mbulonte maternitetin, është rruga e rekomanduar përpara.

Për më tepër, trajtimi i bazuar në gjini është konfirmuar nga të paktën 10% e grave, dhe më tej 10% e tyre nuk japin përgjigje për këtë pyetje. Për këtë qëllim, mosbesimi (më shumë mbikëqyrje dhe kontroll nga mbikëqyrësit), është një nga aspektet delikate, por mbizotëruese në të gjithë ekonominë dhe është aspekt i rëndësishëm i fuqizimit të grave.

Përderisa nuk ka të dhëna në lidhje me e kompensimin e diskriminimit, përgjithësisht besohet se ky aspekt është më pak i rëndësishëm në Kosovë. Paga e barabartë për gratë dhe burrat në të njëjtat pozicione është pothuajse universale, por shqetësimi më urgjent është ndarja e pozitave dhe profesioneve (dhe rrjedhimisht edhe pagesa), sipas gjinisë. Kjo ka bërë që gratë kryesisht të orientohen në punë më pak të kërkuara nga burrat, të cilat zakonisht janë në arsim dhe kujdes shëndetësor.

KONKLuzionet dhe Rekomandimet

Duke u mbështetur në synimet e hulumtimit, konkluzionet dhe rekomandimet kryesore të mëposhtme mund t'u bëhen vendimmarrësve dhe palëve të interesuara përkatëse:

Hulumtimi tregon se ka disa shtresa pengesash që kanë të bëjnë me punësimin e grave dhe një grup tjetër pengesash që kanë të bëjnë me ato për ruajtjen e vendeve të punës. Në njërin anë ka faktorë dhe norma sociale dhe kulturore që ndikojnë negativisht në punësimin e grave. Këto janë të kombinuara me sfida të infrastrukturës, duke kontribuar bashkërisht në pjesëmarrjen e ulët të grave në tregun e punës.


Ngacmimi seksual (i përjetuar dhe i pritur) duket të jetë një nga sfidat kryesore sociale për punësimin e grave në sektorin privat. Rreth 30% e grave në mostër konfirmojnë se kanë qenë subjekt i ngacmimit seksual në vendin e punës, nga të cilat më pak se 20% deklarojnë se kanë raportuar një sjellje të tillë, me 80% të tyre që nuk ndjekin të drejtat e tyre përmes raportimit. Mungesa e besimit se do të ndërmerren veprime për të korrigjuar një sjellje të tillë, është një nga arsyet kryesore të paraqitura nga gratë për mosraportim.

Situata e Covid-19 e ka përkeqësuar më tej situatën e grave në tregun e punës. Qoftë për shkak të uljes së të ardhurave, rritjes së ngarkesës së punës në shtëpi, apo rritjes së përgjithshme të stresit dhe pasigurisë, gratë janë prekur shumë nga pandemia dhe masat e marra për të ndaluar përhapjen e saj. Rritja e dhunës në familje dhe përkeqësimi i përgjithshëm i shëndetit mendor dhe emocional, përfaqëson një aspekt tjetër që ka ndikuar negativisht tek gratë, pavarësisht nga statusi i tyre i punësimit. Për më tepër, një përqindje e konsiderueshme e grave në hulumtim raportojnë kolegë që kanë humbur vendet e tyre të punës për shkak të efekteve të pandemisë Covid-19.

Shkathtësitë digjitale janë disa nga aftësitë më të kërkuara në tregun e punës në kohën e ndryshimeve të Covid-19. Me një pjesë të konsiderueshme të punëve që transferohen plotësisht në internet, aftësitë digjitale përfaqësojnë një parakusht të domosdoshëm për moshat 7 - 65 vjeç. Edhe fëmijëve u kërkohet të kenë disa aftësi digjitale në mënyrë që të kenë qasje në arsimin online të ofruar nga shkollat e tyre. Për sa i përket përfshirjes së grave në tregun e punës, aftësitë digjitale për gratë do të kishin dy ndikime kryesore: duke u dhënë atyre qasje në punë me pagë të lartë, dhe duke u dhënë atyre aftësinë për të punuar nga shtëpia, të cilat në dritën e masave të Covid, është shumë e nevojshme kompetenca/aftësia.

Një paketë gjithëpërfshirëse për promovimin e punësimit të grave duhet të miratohet për të ndryshuar në mënyrë domethënëse pamjen që lidhet me punësimin e grave. E para dhe më e rëndësishmja, programet vetëm për gratë për punësim/vetë-punësim duhet të promovohen si kontribuesi i vetëm NETO në punësimin e grave. Programet e zhvillimit që synojnë punësimin e burrave dhe grave njësoj, zakonisht përcaktojnë kuota për përfshirjen e grave, të cilat gjatë zbatimit të tyre, bëhen objektiva, dhe jo niveli minimal i përfshirjes së kërkuar. Programet që promovojnë përfshirjen e grave në sektorët e mbizotëruar nga burrat janë veçanërisht të rëndësishme për të luftuar stereotipet e lidhura me gjininë.

Lidhur me punësimin në sektorin publik, Ligji për Barazinë Gjinore duhet të zbatohet në mënyrë rigorozë dhe gratë duhet të jenë të pranishme në 50% në të gjitha nivelet e mundshme. Aktualisht, nivelet e vendimmarrjes janë të zëna kryesisht nga burrat, duke lënë pozita më pak të rëndësishme për gratë. Kuotat e përfshirjes si një masë e përkohshme për arritjen e barazisë, tentojnë të arrijnë në mënyrë efektive rezultatet në Kosovë. Shembulli më i njohur është Kuvendi i Kosovës, ku në zgjedhjet e fundit, gratë kanë arritur për herë të parë të marrin rreth



40% të ulësëve dhe për herë të parë kanë tejkaluar përfaqësimin minimal prej 30% të garantuar nga kuotat gjinore.

Perceptimet e trajtimit të padrejtë, zgjedhja preferenciale si në sektorin privat ashtu edhe në atë publik, kanë sjellë institucionin e konkurrencës shumë të ulët në sytë e punëkërkuësve. Promovimi i profesionalizmit, etikës dhe sjelljes morale është një nga aspektet më të rëndësishme të përmirësimit të përfshirjes së grave në tregun e punës. Duhet të bëhen përpjekje të gjera për të ndryshuar perceptimet ekzistuese dhe për të rritur besimin e tyre në proceset publike dhe të hapura.

Përmirësimi i kapaciteteve të inspektoratit të punës dhe sistemit gjyqësor në adresimin e shkeljeve të punës, është një aspekt tjetër i sistemit që kërkon vëmendje të konsiderueshme. Mekanizmat institucional dhe ligjorë për mbrojtjen nga ngacmimet në vendin e punës, në veçanti, duhet të zhvillohen dhe forcohen për të lehtësuar përfshirjen më të madhe të grave në tregun e punës.

Një ndërhyrje tjetër sistematike që kërkohet për të përmirësuar përfshirjen e grave në tregun e punës është rritja e investimeve publike në kopshte, duke siguruar që çdo komunë të ketë të paktën një institucion të tillë publik, ku nënat mund të kenë qasje në shërbime të përballueshme të kujdesit për fëmijë dhe të jenë në gjendje të punojnë.

1 JANAR, 2021
INICIATIVA KOSOVARE PËR STABILITET
Prishtinë, Kosovë