



INICIATIVA KOSOVARE PËR STABILITET
KOSOVAR STABILITY INITIATIVE



Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës
Association of Journalists of Kosovo

KORNIZË UDHËZUESE PËR TË DREJTAT E PUNËS SË GAZETARËVE DHE PUNËTORË MEDIALË NË KOSOVË

MBËSHTETUR NGA:



IMPLEMENTUAR NGA:



Tabela e Përmbajtjes

01

Hyrje

1.1 Qëllimi i udhëzuesit	1
1.2 Pse është i rëndësishëm për gazetarët dhe punonjësit medialë?	1
1.3 Konteksti vendor (Kosova) në raport me standardet ndërkombëtare	2

02

Bazat Ndërkombëtare për të Drejtat e Punonjësve

2.1 Konventat dhe Standardet e ILO	3
2.1.1 Konventa Nr. 87: E drejta për Liri Sindikale dhe Mbrojtja e të Drejtës për Organizim	3
2.1.2 Konventa Nr. 98: E drejta për Organizim dhe Negocim Kolektiv	3
2.1.3 Konventa Nr. 100: Barazia në Paga	4
2.1.4 Konventa Nr. 111: Diskriminimi në Punë dhe Profesion	5
2.1.5 Konventa Nr. 183: Mbrojtja e Maternitetit	6
2.2 Standardet e International Federation of Journalists (IFJ)	7
2.2.1 Karta e të Drejtave të Gazetarëve (Charter of Journalists' Rights)	8
2.2.2 Deklarata e Bordeaux (2006) mbi Punën e Lirë dhe të Sigurt për Gazetarët	8
2.2.3 Parimet mbi Marrëveshjet Kolektive në Media	9
2.3 Federata Evropiane e Gazetarëve (EFJ)	9
Praktikat e mira për kontrata të drejta të punës	9
Udhëzime për sigurinë e grave gazetare	10

03

Të Drejtat Themelore të Punonjësve Medialë

3.1 Kontrata e punës dhe transparenca	10
3.2 Pagë e drejtë dhe barazi gjinore	11
3.3 Orari i punës dhe pushimet	11
3.4 Mbrojtja nga diskriminimi dhe ngacmimi	11
3.5 E drejta për siguri fizike dhe psikologjike në vendin e punës	11
3.6 E drejta për organizim sindikal dhe përfaqësim	12
3.7 Mbrojtja e të drejtave të prindërve (pushim lehonie, atësie, përkujdesje)	12

04

Mekanizmat e Mbrojtjes dhe Ankimimit

Institucionet vendore: Inspektorati i Punës, Avokati i Popullit dhe gjykatat	13
Organizatrat profesionale: Shoqatat e gazetarëve dhe rrjetet e grave gazetare	14

05

Rekomandime për Mediat në Kosovë

Hartimi i politikave të brendshme mbi barazinë dhe sigurinë	14
Ngritja e mekanizmave të ankesave dhe raportimit konfidencial	15
Bashkëpunimi me organizata profesionale dhe sindikata	15
Zbatimi i standardeve ndërkombëtare në kontratat e punës	15

06

Rekomandime

16

07

Përfundim

17

1. Hyrje

1.1 Qëllimi i udhëzuesit

Ky udhëzues ka për qëllim të ofrojë një kornizë praktike mbi të drejtat e punonjësve medialë në vendin e punës, duke u bazuar në standardet më të larta ndërkombëtare të mbrojtjes së punëtorëve. Ai synon të bëhet një mjet orientues për gazetarët dhe punonjësit e tjerë medialë në Kosovë, në mënyrë që ata të jenë të vetëdijshëm për të drejtat e tyre ligjore, sindikale dhe profesionale. Njohja e të drejtave është hapi i parë drejt mbrojtjes së tyre, ndërsa ky udhëzues synon ta bëjë këtë njohuri të qasshme dhe të zbatueshme në praktikë.

Përveç se shërben si burim informacioni, ky udhëzues synon të inkurajojë kulturën e respektimit të standardeve të punës dhe të nxisë një dialog të hapur ndërmjet punonjësve dhe punëdhënësve medialë. Ai gjithashtu ofron udhëzime për mekanizmat e mbrojtjes dhe ankimit, duke e bërë një dokument të rëndësishëm për ata që dëshirojnë jo vetëm të njihen me të drejtat e tyre, por edhe t'i ushtrojnë ato në praktikë.

1.2 Pse është i rëndësishëm për gazetarët dhe punonjësit medialë?

Gazetarët dhe punonjësit medialë përballen me një kombinim të sfidave që nuk i hasin punonjësit e tjerë në sektorë të ndryshëm. Përveç orareve të gjata, shpesh pa pagesë shtesë, dhe pasigurisë kontraktuale, ata janë të ekspozuar ndaj rreziqeve të shumta si presionet politike dhe ekonomike, cenimi i sigurisë fizike dhe psikologjike, si dhe ngacmimet e ndryshme, përfshirë ato gjinore dhe online. Në këtë kuptim, njohja dhe zbatimi i standardeve ndërkombëtare të punës nuk është vetëm një çështje e të drejtave individuale, por një parakusht për ruajtjen e lirisë së medias dhe funksionimit demokratik të shoqërisë.

Ky udhëzues është veçanërisht i rëndësishëm edhe për gratë gazetare dhe punonjëset tjera të mediave, të cilat shpesh përballen me sfida të dyfishta: nga njëra anë, të njëjtat pasiguri dhe presione si kolegët e tyre burra; dhe nga ana tjetër, diskriminimin gjinor, ngacmimet seksuale dhe mungesën e mbështetjes institucionale. Duke reflektuar mbi këto realitete, dokumenti vendos theks të veçantë tek barazia gjinore dhe siguria e grave në vendin e punës.

1.3 Konteksti vendor (Kosova) në raport me standardet ndërkombëtare

Kosova ka bërë përpjekje të rëndësishme për të harmonizuar legjislacionin e saj me standardet ndërkombëtare të punës, duke përfshirë dispozita mbi të drejtat e punonjësve në Ligjin e Punës, Ligjin për Barazi Gjinore dhe akte të tjera ligjore përkatëse. Megjithatë, zbatimi i këtyre ligjeve shpesh mbetet i mangët. Shumë gazetarë në Kosovë punojnë pa kontrata të qarta pune, pa sigurime shëndetësore dhe pa mbrojtje të mjaftueshme sociale. Praktikave e kontratave afatshkurtra dhe pagesave jo-transparente e përkeqësojnë gjendjen, duke krijuar një mjedis pune të brishtë dhe të pasigurt.

Në nivel ndërkombëtar, organizata si Organizata Ndërkombëtare e Punës (org. International Labor Organization - ILO), Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve (org. International Federation of Journalists - IFJ) dhe Federata Evropiane e Gazetarëve (org. European Federation of Journalists - EFJ) kanë përcaktuar standarde të qarta për mbrojtjen e punëtorëve dhe gazetarëve. Këto përfshijnë të drejtën për kontratë pune të drejtë, mbrojtjen nga diskriminimi, të drejtën për pushim prindëror, për siguri në vendin e punës dhe për organizim sindikal. Ndërsa shumë nga këto standarde janë përfshirë në ligjet e Kosovës, realiteti në terren shpesh tregon një mospërputhje mes normës ligjore dhe praktikës.

Kjo disbalancë mes standardeve ndërkombëtare dhe realitetit vendor nënvizon nevojën urgjente për dokumente orientuese si ky udhëzues. Ai shërben si një urë mes normave të njohura ndërkombëtarisht dhe praktikave vendore, duke ofruar udhëzime konkrete për gazetarët, organizatat e tyre profesionale dhe institucionet shtetërore. Përmes këtij procesi, Kosova mund të ecë drejt ndërtimit të një mjedisi mediatik më të drejtë, më të sigurt dhe më të qëndrueshëm.

2. Bazat Ndërkombëtare për të Drejtat e Punonjësve

2.1 Konventat dhe Standardet e ILO

2.1.1 Konventa Nr. 87: E drejta për Liri Sindikale dhe Mbrojtja e të Drejtës për Organizim

Konventa 87 garanton që punëtorët dhe punëdhënësit, pa dallim, kanë të drejtë të krijojnë dhe t'u bashkohen organizatave të zgjedhjes së tyre pa miratim paraprak. Organizatat kanë të drejtë të hartojnë statutet dhe rregullat, të zgjedhin përfaqësuesit, të administrojnë aktivitetet dhe programet e veta, si dhe të formojnë federata/konfederata dhe të anëtarësohen në organizata ndërkombëtare. Autoritetet publike duhet të përmbahen nga çdo ndërhyrje që kufizon ose pengon ushtrimin e këtyre të drejtave, ndërsa shpërbërja ose pezullimi i organizatave me akt administrativ ndalohet. Aplikimi i këtyre të drejtave bëhet në përputhje me ligjin kombëtar, por ky i fundit nuk duhet t'i cënojë garancitë e Konventës. Shtetet mund të parashikojnë kufizime vetëm për forcat e armatosura dhe policinë. Kjo konventë vendos themelet e lirisë së organizimit si parakusht për dialog social funksional dhe për mbrojtjen e pavarësisë së organizatave të punëtorëve dhe punëdhënësve. Në kontekstin e Kosovës, neni i 44 i Kushtetutës garanton lirinë e shoqatave dhe të sindikalizimit; njëherit edhe Ligji Nr. 04/L-011 për Organizimin Sindikal njih të drejtën për themelimin, anëtarësim, zgjedhje të përfaqësuesve dhe veprim sindikal, si dhe detyrimin e punëdhënësit për të mundësuar kushte për veprim sindikal. E drejta e grevës rregullohet veçmas me Ligjin Nr. 03/L-200, me përjashtime të arsyetuara për shërbime specifike (p.sh. polici/FSK). Këto janë, në thelb, në një vijë me Konventën 87.

2.1.2 Konventa Nr. 98: E drejta për Organizim dhe Negocim Kolektiv

Konventa 98 u jep punëtorëve mbrojtje kundër diskriminimit sindikal, përfshirë raste si kushtëzimi i punësimit me heqje dorë nga anëtarësia sindikale, largimi apo dënimi për shkak të anëtarësisë ose aktivitetit në sindikatë. Ajo kërkon nga shtetet anëtare të ndërmarrin masa

për të penguar ndërhyrjet e punëdhënësve në krijimin ose funksionimin e organizatave të punëtorëve – për shembull, përmes formimit të të ashtuquajturave “sindikata-kukull” ose varësisë financiare që cenon pavarësinë e tyre.

Konventa gjithashtu nxit shtetet të promovojnë negociimin kolektiv vullnetar mbi kushtet e punës dhe të pagës, si një mekanizëm qendror i dialogut social dhe mjet për zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve të punës. Ndërhyrja ligjore për nëpunësit e administratës publike mund të përcaktohet nga shteti, por pa cënuar parimet e mosdiskriminimit dhe pavarësisë organizative.

Në praktikë, Konventa 98 konsiderohet si shtylla operationale e lirisë së organizimit, pasi pa mbrojtje kundër diskriminimit dhe pa kushte për negociim real, e drejta formale mbetet e zbrazët. Për këtë arsye, organet mbikëqyrëse të ILO-s theksojnë rregullisht nevojën që qeveritë të krijojnë kuadro ligjore dhe institucionale që jo vetëm lejojnë, por edhe nxisin negociata kolektive funksionale.

Në kontekstin e Kosovës, Ligji i Punës Nr. 03/L-212 dhe Ligji Nr. 04/L-011 njohin përfaqësimin sindikal dhe kornizën e marrëdhënieve të punës, ndërsa Ligji për Këshillin Ekonomiko-Social (Nr. 04/L-008) krijon një mekanizëm tripalësh për dialog mes qeverisë, punëdhënësve dhe punëtorëve. Megjithatë, zbatimi i marrëveshjeve kolektive mbetet i dobët dhe mbulimi sektorial është i kufizuar, siç theksohet në raportet e viteve të fundit (SafeJournalists, 2025) për mungesën e kontratave kolektive efektive.

Në sektorin e medias, situata është veçanërisht e brishtë: nuk ekziston një sindikatë gjithëpërfshirëse e gazetarëve në Kosovë. Aktualisht, tri sindikata veprojnë vetëm brenda transmetuesit publik RTK, ndërsa punëtorët e mediave private dhe të OJQ-ve mbeten të paorganizuar dhe të pambrojtur. Në këtë boshllëk institucional, Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës shpesh luan rolin e një sindikate de facto, duke përfaqësuar interesat e gazetarëve në rastet e shkeljeve të të drejtave të punës, duke ndërmjetësuar me institucionet dhe duke avokuar për përmirësimin e kushteve të punës dhe sigurisë.

2.1.3 Konventa Nr. 100: Barazia në Paga

Konventa Nr. 100 e ILO-s mbi barazinë në shpërblim kërkon që shtetet anëtare të sigurojnë paga të barabarta për punë me vlerë të barabartë, pa dallim gjinie. Kjo do të thotë se gratë dhe burrat që kryejnë punë me përgjegjësi, kërkesa dhe kontribute të ngjashme duhet të paguhen në mënyrë të barabartë, pavarësisht nga titulli i vendit të punës ose sektori. Konventa e konsideron diskriminim çdo praktikë që ndikon në uljen e pagës për shkak të gjinisë, si dhe çdo sistem klasifikimi pune që në mënyrë të tërthortë nënvlerëson punën e grave.

Në kontekstin e Kosovës, Kushtetuta (neni 24) dhe Ligji i Punës Nr. 03/L-212 garantojnë parimin e mosdiskriminimit dhe barazinë gjinore në punësim dhe paga. Ligji për Barazi Gjinore Nr. 05/L-020 e përforcon këtë parim, duke kërkuar që institucionet publike dhe sektori privat të zbatojnë politika të brendshme që sigurojnë pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.

Megjithatë, raportet e monitorimit të kryera nga Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës tregojnë se pabarazitë gjinore në paga vazhdojnë të jenë të theksuara, veçanërisht në sektorin privat dhe në profesionet ku gratë janë më pak të përfaqësuara në pozita vendimmarrëse. Në sektorin e medias, kjo pasqyrohet përmes pagave më të ulëta për gazetaret, mungesës së kontratave të rregullta të punës dhe kufizimeve në avancim profesional. Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës, në kuadër të Rrjetit të Grave Gazetare të Kosovës, ka ngritur vazhdimisht çështjen e pabarazisë gjinore në pagë dhe pozicion, duke kërkuar nga redaksitë dhe institucionet mediale që të transpencojnë strukturat e pagave dhe të zbatojnë standardet e Konventës Nr. 100 në politikën e tyre të punësimin dhe shpërblimit.

2.1.4 Konventa Nr. 111: Diskriminimi në Punë dhe Profesion

Konventa Nr. 111 e ILO-s ndalon çdo formë diskriminimi në punësim dhe profesion, duke kërkuar që mundësitë dhe trajtimi në punë të bazohen në aftësi, përvojë dhe meritë, e jo në karakteristika personale. Diskriminim, sipas Konventës, nënkupton çdo dallim, përjashtim apo përparësi që bazohet në racë, ngjyrë, gjini, fe, bindje politike, origjinë kombëtare apo shoqërore, dhe që ka për efekt shkatërrimin ose cenimin e barazisë së mundësive ose trajtimit në punë.

Në kontekstin e Kosovës, Kushtetuta (neni 24) ndalon qartë diskriminimin mbi çfarëdo baze, ndërsa Ligji Nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Ligji i Punës Nr. 03/L-212 përcaktojnë mbrojtje të gjerë kundër diskriminimit në punësim, përfshirë atë me bazë gjinore, etnike, fetare apo politike. Po ashtu, Agjencia për Barazi Gjinore dhe Avokati i Popullit kanë mandate për të monitoruar dhe adresuar rastet e diskriminimit në punë.

Megjithatë, zbatimi praktik i këtyre parimeve mbetet i kufizuar. Raportet e organizatave të shoqërisë civile, përfshirë AGK-në (AGK, 2025), theksojnë se diskriminimi gjinor dhe politik në media shpesh shfaqet në formë të pabarazisë në paga, ngarkesë pune, trajtim editorial dhe përfaqësim në pozita udhëheqëse. Gratë gazetare përballen më shpesh me ngacmime, fyerje dhe diskriminim të bazuar në gjini, veçanërisht në hapësirat online dhe në redaksi të vogla private.

Përmes Rrjetit të Grave Gazetare të Kosovës, AGK ka ndërmarrë hapa për identifikimin, dokumentimin dhe adresimin e rasteve të diskriminimit në media, si dhe për forcimin e mekanizmave të brendshëm të redaksive që garantojnë trajtim të barabartë dhe respekt për

diversitetin. Këto përpjekje janë në përputhje të plotë me parimet e Konventës Nr. 111, duke synuar që barazia dhe mosdiskriminimi të kthehen në standarde funksionale të tregut të punës në sektorin e medias në Kosovë.

Konventa Nr. 155 e ILO-s përcakton parimet themelore për sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës, duke kërkuar nga shtetet anëtare të krijojnë një politikë kombëtare gjithëpërfshirëse që synon parandalimin e aksidenteve, sëmundjeve profesionale dhe çdo rreziku që mund të dëmtojë jetën ose mirëqenien e punëtorëve. Kjo politikë duhet të mbulojë të gjithë sektorët e punësimit, publik dhe privat, dhe të bazohet në bashkëpunim të vazhdueshëm midis qeverisë, punëdhënësve dhe punëtorëve.

Në kontekstin e Kosovës, Ligji Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë përputhet në masë të madhe me standardet e Konventës Nr. 155. Ai përcakton përgjegjësitë e punëdhënësve për të krijuar ambiente të sigurt pune, për të siguruar pajisje mbrojtëse dhe për të ofruar trajnime të rregullta për punëtorët. Po ashtu, Inspektorati i Punës mbikëqyr zbatimin e ligjit dhe ka të drejtë të ndërmarrë masa ndaj punëdhënësve që nuk e respektojnë. Megjithatë, zbatimi praktik i këtyre dispozitave në shumë sektorë, përfshirë atë të medias, mbetet i mangët. Gazetarët, veçanërisht ata që raportojnë nga zona konflikti, protesta, aksidente apo raste emergjente, shpesh nuk pajisen me mjete mbrojtëse dhe nuk marrin trajnim të posaçëm për sigurinë fizike dhe psikologjike. Për më tepër, gazetarët e mediave lokale dhe të pavarura nuk mbulojnë nga sigurimet shëndetësore apo të aksidenteve në punë, duke i lënë të pambrojtur në rast rreziku.

Në këtë drejtim, Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës ka ndërmarrë nisma të shumta për trajnimin e gazetarëve mbi sigurinë në terren, menaxhimin e stresit dhe mbrojtjen e shëndetit mendor, në bashkëpunim me partnerë ndërkombëtarë si SafeJournalists Network dhe European Federation of Journalists (EFJ). Këto iniciativa, së bashku me raportin "Treguesit e Nivelit të Sigurisë së Gazetarëve dhe Lirisë së Medias në Kosovë", evidentojnë mungesat sistematike dhe theksojnë domosdoshmërinë për zbatim të plotë të parimeve të Konventës Nr. 155 në sektorin e medias, për të garantuar mbrojtje, parandalim dhe kujdes gjithëpërfshirës për punëtorët e informimit publik.

2.1.5 Konventa Nr. 183: Mbrojtja e Maternitetit

Konventa Nr. 183 e ILO-s për Mbrojtjen e Maternitetit përfaqëson një nga instrumentet më të rëndësishme ndërkombëtare për garantimin e të drejtave të grave punëtore gjatë shtatzënisë dhe periudhës pas lindjes. Ajo synon të sigurojë që materniteti të mos bëhet shkak për diskriminim në punë, por të mbrohet si një e drejtë themelore sociale dhe ekonomike.

Në kontekstin e Kosovës, këto standarde pasqyrohen kryesisht në Ligjin e Punës Nr. 03/L-212, i cili garanton 12 muaj pushim të lehonisë për gratë e punësuar, me kompensim të plotë për

për 6 muajt e parë (nga punëdhënësi) dhe kompensim prej 50% të pagës mesatare për 3 muajt pasues (nga shteti). Ligji ndalon pushimin nga puna gjatë shtatzënisë dhe parashikon mbrojtje të veçantë për nënat e reja nga puna e natës ose në kushte të rrezikshme.

Megjithatë, në praktikë, shkeljet janë të shpeshta, veçanërisht në sektorin privat dhe në mediat e vogla lokale, ku marrëdhëniet e punës nuk janë të rregulluara me kontrata të plota. Gratë gazetare shpesh përballen me presion për të mos marrë pushimin e plotë të lehonisë, mungesë pagese gjatë periudhës së mungesës, apo mosvazhdim të kontratës pas kthimit në punë.

Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës , përmes Rrjetit të Grave Gazetare të Kosovës, ka raportuar raste konkrete të shkeljeve të të drejtave të lehonisë dhe diskriminimit në punë ndaj grave gazetare, duke kërkuar zbatimin rigoroz të standardeve të Konventës Nr. 183 dhe përmirësimin e mekanizmave të monitorimit.

Në përputhje me këtë Konventë, AGK rekomandon: Hartimin e politikave redaktoriale miqësore ndaj prindërve, që garantojnë barazi dhe fleksibilitet; Zgjerimin e mbrojtjes ligjore për gazetaret freelance dhe me kontrata afatshkurtra, të cilat aktualisht mbeten jashtë mbulimit ligjor; Zbatimin e mekanizmave të raportimit dhe inspektimit për të parandaluar diskriminimin në bazë të shtatzënisë.

Kështu, Konventa Nr. 183 mbetet një udhërrëfyes thelbësor për ndërtimin e një tregu pune të drejtë dhe gjithëpërfshirës, ku materniteti trajtohet si vlerë shoqërore, e jo si pengesë për karrierën e grave, veçanërisht në sektorin e medias, ku pabarazitë dhe pasiguria e punës janë ende të pranishme.

2.2 Standardet e International Federation of Journalists (IFJ)

Federata Ndërkombëtare e Gazetarëve (IFJ) ka zhvilluar një sërë standardesh dhe dokumentesh udhëzuese që synojnë mbrojtjen e të drejtave të gazetarëve si punëtorë dhe përmirësimin e kushteve të punës në sektorin e medias. Këto standarde janë të ndërlidhura me parimet e Konventave të ILO-s, por janë të përshtatura për natyrën e veçantë të profesionit të gazetarisë, duke theksuar lirinë e shprehjes, sigurinë në punë dhe të drejtën për kompensim të drejtë.

2.2.1 Karta e të Drejtave të Gazetarëve (Charter of Journalists' Rights)

Kjo Kartë përbën themelin e etikës profesionale dhe të drejtave sociale të gazetarëve, duke theksuar se liria e medias është e pandashme nga siguria, pavarësia dhe dinjiteti i punonjësve të saj. Dokumenti përfshin disa parime kryesore:

- Gazetarët kanë të drejtë të punojnë në kushte të sigurta dhe të dinjitetshme, pa frikë nga kërcënimet, presioni apo censura ekonomike dhe politike;
- Punësimi i gazetarëve duhet të bazohet në kontrata të drejta dhe transparente, që sigurojnë pagesë të mjaftueshme dhe mbrojtje sociale;
- Gazetarët kanë të drejtë për organizim sindikal dhe negociim kolektiv;
- Duhet të ketë barazi gjinore dhe mbrojtje nga çdo formë diskriminimi;
- Punëdhënësit duhet të respektojnë autonominë profesionale dhe të garantojnë që vendimet editoriale nuk ndikohen nga interesat financiare apo politike.

Në kontekstin e Kosovës, shumë prej këtyre të drejtave ende zbatohen pjesërisht, sidomos në mediat private dhe lokale ku mungojnë kontratat e rregullta të punës dhe sigurimet shoqërore. AGK ka bërë thirrje të përsëritura për respektimin e standardeve të Kartës së IFJ-së, si pjesë e përpjekjeve për krijimin e një tregu pune të drejtë dhe etik për gazetarët.

2.2.2 Deklarata e Bordeaux (2006) mbi Punën e Lirë dhe të Sigurt për Gazetarët

Kjo deklaratë u miratua nga IFJ dhe UNESCO në vitin 2006 dhe trajton në mënyrë të veçantë kushtet e punës së gazetarëve freelance, të cilët shpesh janë më të pambrojturit në tregun e punës mediale. Ajo thekson se liria e shtypit nuk mund të ekzistojë pa kushte pune të sigurta dhe të qëndrueshme për gazetarët.

Parimet kryesore të Deklaratës janë:

- E drejta për kompensim të drejtë dhe të rregullt për punën e kryer;
- E drejta për siguri profesionale dhe sociale, përfshirë sigurimin shëndetësor, sigurimin nga aksidentet dhe aksesin në mbrojtje ligjore;
- E drejta për të refuzuar detyra të rrezikshme pa frikë nga penalizimi;
- Mbrojtja e të dhënave personale dhe burimeve të informacionit;
- Trajtimi i barabartë midis gazetarëve të punësuar dhe atyre freelance, në përputhje me parimet e Konventave të ILO-s.

Në Kosovë, pjesa më e madhe e gazetarëve që punojnë si freelance apo me kontrata të përkohshme nuk kanë mbrojtje ligjore të mjaftueshme. Raportet e AGK-së tregojnë se këta gazetarë shpesh punojnë pa kontratë, pa pagesë të rregullt dhe pa sigurim shëndetësor, gjë që i bën të cenueshëm ndaj presioneve ekonomike dhe autocensurës (AGK, 2024). Në këtë

kontekst, Deklarata e Bordeaux mbetet një referencë thelbësore për avokimin e kushteve të dinjitetshme dhe të sigurta të punës në median kosovare.

2.2.3 Parimet mbi Marrëveshjet Kolektive në Media

IFJ nënvizon se marrëveshjet kolektive janë instrumenti më i rëndësishëm për të siguruar drejtësi në tregun e punës në media. Këto marrëveshje, të negociuara ndërmjet sindikatave dhe punëdhënësve, përcaktojnë standardet minimale për paga, orar, pushime, sigurime, kushte pune dhe barazi në trajtim.

Sipas IFJ, çdo media duhet të:

- Pranojë dhe respektojë të drejtën e gazetarëve për përfaqësim kolektiv;
- Vendosë standarde të unifikuara për pagesat dhe honorarët, përfshirë për gazetarët freelance;
- Sigurojë transparencë në strukturat e pagave dhe barazi gjinore në kompensim;
- Përfshijë në marrëveshje masa për sigurinë fizike dhe psikologjike në punë; Garantojë përfshirjen e grave dhe grupeve të nënpërfaqësuar në proceset e negociimit.

Në Kosovë, mungesa e sindikatave funksionale në sektorin e medias e bën të pamundur zbatimin e plotë të këtyre parimeve. Për këtë arsye, AGK shpesh luan rolin e ndërmjetësit në negociata për paga, kushte pune dhe mbrojtje profesionale, një praktikë që përputhet me frymën e standardeve të IFJ-së, edhe pse jo me strukturë formale sindikale.

Në përmbledhje, standardet e IFJ-së ofrojnë një kornizë globale për mbrojtjen e të drejtave të gazetarëve, duke lidhur lirinë e shprehjes me drejtësinë sociale dhe sigurinë profesionale. Për Kosovën, përafrimi me këto standarde mbetet një prioritet për të ndërtuar një mjedis medial të qëndrueshëm, të drejtë dhe të pavarur.

2.3 Federata Evropiane e Gazetarëve (EFJ)

Federata Evropiane e Gazetarëve (EFJ), që përfaqëson mbi 320.000 gazetarë nga 45 vende, promovon kushtet e drejta të punës, sigurinë profesionale dhe barazinë gjinore si baza të një media të lirë e të pavarur. Përmes dokumenteve dhe fushatave, EFJ mbështet organizatat anëtare, përfshirë AGK-në, në forcimin e mbrojtjes ligjore e profesionale të gazetarëve.

Praktikat e mira për kontrata të drejta të punës

EFJ thekson se siguria e punësimit garanton pavarësinë editoriale. Udhëzimet e saj kërkojnë:

- Kontrata të qarta e me shkrim për çdo gazetar;
- Ruajtje të të drejtave autoriale dhe kompensim të drejtë;
- Trajtim të barabartë për gazetarët freelance;
- Përdorim të marrëveshjeve kolektive për standarde të përbashkëta.

Në Kosovë, me mbështetjen e EFJ-së, AGK ka avokuar për kontrata të drejta, duke theksuar se mbi gjysmën e gazetarëve punojnë pa kontrata të rregullta.

Udhëzime për sigurinë e grave gazetare

EFJ ka zhvilluar udhëzime për mbrojtjen e grave gazetare nga dhuna dhe ngacmimi, sidomos online. Ato kërkojnë:

- Mjedis pune të sigurt dhe mekanizma raportimi;
- Rrjete mbështetjeje dhe mentorimi;
- Hetim efektiv të dhunës, përfshirë asaj digjitale.
- Përfaqësim të barabartë të grave në pozita udhëheqëse;
- Barazi në paga dhe mundësi avancimi;
- Luftën kundër diskriminimit gjinor, moshës, etnisë apo statusit familjar.

Në Kosovë, këto standarde zbatohen përmes Rrjetit të Grave Gazetare të Kosovës (RrGGK), që monitoron rastet e dhunës dhe ofron trajnime mbi sigurinë fizike e digjitale, në bashkëpunim me EFJ-në.

Në Kosovë, AGK dhe RrGGK janë pjesë e këtyre nismave, duke nxitur barazinë dhe transparencën në paga dhe përfaqësimin e grave në redaksi. Në thelb, EFJ nxit kontrata të drejta, siguri për gazetaret dhe barazi gjinore, duke ndihmuar Kosovën të afrohet me standardet **evropiane të punës dhe të drejtave të njeriut** në media.

3. Të Drejtat Themelore të Punonjësve Medialë

3.1 Kontrata e punës dhe transparenca

Sipas Ligjit të Punës Nr. 03/L-212, çdo punëtor në Kosovë ka të drejtë të ketë kontratë pune me shkrim, ku përcaktohen qartë detyrat, orari, kompensimi dhe afati i punësimit. Në sektorin medial, kjo është parakusht për pavarësi profesionale dhe siguri ligjore, pasi kontrata mbron gazetarin nga abuzimet dhe ndërprerjet e padrejta të punës. Praktikrat e mira ndërkombëtare, të mbështetura nga Federata Evropiane e Gazetarëve (EFJ), kërkojnë që kontratat të jenë transparente, të përfshijnë mbrojtjen e të drejtave autoriale dhe të garantojnë kompensim për punën jashtë orarit apo në kushte të rrezikshme. Në Kosovë, shumë gazetarë ende punojnë pa kontratë të rregullt, prandaj organizata si AGK avokojnë për standarde të barabarta pune për të gjithë punonjësit medialë.

3.2 Pagë e drejtë dhe barazi gjinore

Ligji i Punës dhe Ligji për Barazi Gjinore Nr. 05/L-020 garantojnë pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë, pa dallim gjinie apo statusi. Sipas Konventës Nr. 100 të ILO-s, pagat duhet të reflektojnë përgjegjësitë dhe aftësitë, jo gjininë apo pozitën hierarkike. Në praktikë, raportet e AGK-së dhe RrGGK-së tregojnë se gazetaret shpesh paguhen më pak dhe kanë më pak mundësi për avancim. Zbatimi i transparencës në strukturat e pagave, përfshirja e grave në vendimmarrje dhe përdorimi i marrëveshjeve kolektive janë mjete të provuara ndërkombëtarisht për të arritur barazinë reale në shpërblim.

3.3 Orari i punës dhe pushimet

Ligji përcakton që orari i rregullt i punës nuk duhet të kalojë 40 orë në javë, ndërsa puna shtesë lejohet vetëm me kompensim shtesë. Punonjësit kanë të drejtë në pushim vjetor prej së paku 4 javësh, si dhe në ditë pushimi javore dhe festive. Në media, ku puna shpesh është intensive dhe në orare të pazakonta, është thelbësore që punëdhënësit të respektojnë balancën punë-jetë dhe të ofrojnë fleksibilitet për gazetarët që punojnë në terren. Praktikrat evropiane tregojnë se menaxhimi i qëndrueshëm i orarit përmirëson cilësinë e raportimit dhe ul stresin profesional.

3.4 Mbrojtja nga diskriminimi dhe ngacmimi

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 05/L-021 ndalon çdo formë trajtimi të padrejtë në punësim për shkak të gjinisë, moshës, etnisë, bindjeve politike apo orientimit seksual. Në përputhje me Konventën Nr. 111 të ILO-s, çdo punëdhënës duhet të krijojë mjedis të sigurt e pa ngacmime, duke përfshirë politika të brendshme dhe mekanizma ankimi. Në media, ngacmimet (veçanërisht ndaj grave gazetare) janë shpesh të pranishme si në vendin e punës, ashtu edhe online. Për këtë arsye, AGK dhe RrGGK aplikojnë praktika të EFJ-së për krijimin e politikave të raportimit të brendshëm, trajnimeve mbi etikën profesionale dhe mbështetjes psikologjike për viktimat e ngacmimit.

3.5 E drejta për siguri fizike dhe psikologjike në vendin e punës

Në bazë të Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, çdo punëdhënës është i

detyruar të garantojë ambient pune të sigurt, të sigurojë pajisje mbrojtëse dhe trajnime për parandalimin e rreziqeve. Për gazetarët, kjo përfshin sigurinë në terren, raportimin nga protesta, zonat e krizës dhe stresin post-traumatik. Konventa Nr. 155 e ILO-s dhe standardet e IFJ/EFJ nënvizojnë se mbrojtja psikologjike është po aq e rëndësishme sa ajo fizike. Në Kosovë, AGK organizon trajnime të rregullta mbi sigurinë fizike dhe shëndetin mendor, në bashkëpunim me partnerët vendor dhe ndërkombëtar.

3.6 E drejta për organizim sindikal dhe përfaqësim

Kushtetuta e Kosovës (neni 44) dhe Ligji për Organizimin Sindikal Nr. 04/L-011 garantojnë të drejtën për themelimin dhe pjesëmarrje në organizata të punëtorëve. Konventa Nr. 87 dhe 98 e ILO-s theksojnë se sindikatat janë shtyllë e dialogut social dhe mbrojtjes kolektive. Në sektorin e medias, mungesa e një sindikate gjithëpërfshirëse e lë shumicën e gazetarëve pa përfaqësim të strukturuar. Megjithatë, në praktikë, AGK luan rolin e një sindikate de facto, duke ndërmjetësuar në raste shkeljesh dhe duke avokuar për kushte të drejta pune, në përputhje me standardet e IFJ dhe EFJ.

3.7 Mbrojtja e të drejtave të prindërve (pushim lehonie, atësie, përkujdesje)

Ligji i Punës garanton 12 muaj pushim të lehonisë, me pagesë të plotë për 6 muajt e parë nga punëdhënësi dhe 50% për 3 muajt pasues nga shteti. Baballarët kanë të drejtë në pushim atësie deri në 10 ditë pune. Këto dispozita përputhen me Konventën Nr. 183 të ILO-s, e cila kërkon mbrojtje kundër diskriminimit dhe ruajtje të vendit të punës gjatë periudhës së prindërisë. Në praktikë, gratë gazetare në Kosovë shpesh përballen me presion për të mos marrë pushimin e plotë ose humbje të kontratës pas lindjes. AGK dhe RrGGK avokojnë për politika të brendshme miqësore ndaj prindërve dhe zbatimin e mbrojtjes ligjore për nënat dhe baballarët në media, në përputhje me standardet ndërkombëtare të punës dinjitoze.

4. Mekanizmat e Mbrojtjes dhe Ankimimit

Në Kosovë, të drejtat e punëtorëve, përfshirë punonjësit medialë, mbrohen përmes një kombinimi të mekanizmave shtetërorë, organizatave profesionale dhe strukturave ndërkombëtare. Procedurat ndryshojnë sipas natyrës së shkeljes, por qëllimi i përbashkët është të sigurohet zbatim efektiv i Ligjit të Punës, barazi dhe siguri profesionale.

Institucionet vendore: Inspektorati i Punës, Avokati i Popullit dhe gjykatat

1. Inspektorati i Punës vepron në kuadër të Ministrisë për Punën, Familjen dhe Vlerat e luftës së UÇK-së dhe mbikqyrë zbatimin e Ligjit Nr. 04/L-161 për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë dhe Ligjit Nr. 03/L-212 për Punën.

- Çdo punonjës që mendon se i janë shkelur të drejtat (mungesë kontrate, vonesë pagese, orar i paligjshëm, pushim pa arsye, etj.) mund të paraqesë ankesë me shkrim ose përmes portalit elektronik të MPMS.
- Inspektorati ka të drejtë të vizitojë vendin e punës, të kërkojë dokumente dhe të lëshojë urdhëresë për përmirësim ose gjobë ndaj punëdhënësit.
- Në raste të rënda (shkelje të përsëritura, abuzime apo aksidente), inspektori mund të kërkojë ndërprerje të menjëhershme të aktivitetit.

2. Avokati i Popullit – bazuar në Ligjin Nr. 05/L-019, mund të ndërhyjë kur ka shkelje të të drejtave themelore të njeriut në punë, si diskriminim, ngacmim apo trajtim i pabarabartë.

- Gazetarët mund të paraqesin ankesë individuale (anonime ose jo), e cila shqyrtohet brenda 30 ditëve.
- Avokati i Popullit mund të rekomandojë masa korigjuese për institucionet publike ose të kërkojë inicim gjyqësor kur shkeljet janë sistemike.

3. Gjykatat – sipas Ligjit për Procedurën e Përgjithshme Administrative dhe Ligjit për Gjykatat, punëtorët kanë të drejtë të ngrenë padi civile për:

- ndërprerje të padrejtë të marrëdhënies së punës,
- mospagesë ose pagesë të vonuar,
- diskriminim apo ngacmim në vendin e punës.

Padia duhet ngritur brenda 60 ditëve nga data e shkeljes, ndërsa gjykata mund të vendosë kompensim financiar dhe rikthim në vendin e punës.

Në praktikë, shumë gazetarë hezitojnë të ndjekin rrugën gjyqësore për shkak të kostos dhe kohëzgjatjes, ndaj Inspektorati dhe Avokati i Popullit janë shpesh hapat e parë më efikasë.

Organizatrat profesionale: Asociacioni i gazetarëve dhe Rrjeti i grave gazetare

Në mungesë të një sindikate të centralizuar mediale, rolin mbrojtës e mbartin Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës dhe Rrjeti i Grave Gazetare të Kosovës (RrGGK).

- AGK pranon ankesa nga gazetarët për shkelje të kontratave, presione në punë, kërcënime apo ndërhyrje në redaksi.
- Organizata ndërmjetëson me punëdhënësit ose autoritetet përkatëse, ofron këshillim ligjor falas, dhe në raste të rënda, publikon reagime publike për të mbrojtur integritetin profesional.
- RrGGK trajton në veçanti rastet e ngacmimit, diskriminimit gjinor dhe dhunës online, duke siguruar mbështetje psikologjike dhe raportim të sigurt.

Këto organizata shpesh bashkëpunojnë me institucione dhe organet ndërkombëtare për të monitoruar gjendjen e të drejtave të gazetarëve dhe për të ndërtuar praktika model për raportim të sigurt dhe punë të dinjitetshme.

5. Rekomandime për Mediat në Kosovë

Hartimi i politikave të brendshme mbi barazinë dhe sigurinë

Çdo redaksi duhet të ketë rregullore të brendshme të shkruara që garantojnë barazi gjinore, transparencë në paga dhe mbrojtje nga ngacmimi. Këto politika duhet të jenë të harmonizuara me Ligjin e Punës Nr. 03/L-212, Ligjin për Barazi Gjinore Nr. 05/L-020 dhe Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 05/L-021, duke përfshirë masa të qarta për parandalim dhe ndëshkim të sjelljeve të papranueshme.

Në përputhje me standardet e EFJ dhe IFJ, mediat duhet të krijojnë një mjedis pune të sigurt e gjithëpërfshirës, ku punonjësit – veçanërisht gratë gazetare dhe punonjësit freelance – trajtohen me dinjitet dhe kanë qasje të barabartë në mundësi profesionale. Hartimi i politikave të tilla forcon besueshmërinë institucionale dhe ndihmon në parandalimin e konflikteve të brendshme.

Ngritja e mekanizmave të ankesave dhe raportimit konfidencial

Mediat duhet të vendosin mekanizma të brendshëm për raportim të sigurt dhe konfidencial në rastet e ngacmimit, presionit profesional apo shkeljeve të të drejtave të punës. Këto mekanizma, të përshtatur me Ligjin për Mbrojtjen e Sinjalizuesve Nr. 06/L-085, duhet të mundësojnë që punonjësit të paraqesin ankesa pa frikë nga hakmarrja apo humbja e vendit të punës.

Një praktikë e mirë është krijimi i personit kontaktues të pavarur brenda redaksisë ose bashkëpunimi me organizata si AGK apo RrGGK, që ofrojnë mbështetje ligjore dhe psikologjike. Përmes trajnimeve periodike, stafi duhet të njihet me procedurat e raportimit dhe të inkurajohet të reagojë ndaj çdo forme shkeljeje.

Bashkëpunimi me organizata profesionale dhe sindikata

Për të përmirësuar kushtet e punës dhe sigurinë profesionale, mediat duhet të bashkëpunojnë ngushtë me shoqatat e gazetarëve dhe sindikatat ekzistuese. Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës dhe Rrjeti i Grave Gazetare të Kosovës (RrGGK) ofrojnë mbështetje në hartimin e politikave të brendshme, ndërmjetësim në konflikte të punës, trajnime për siguri dhe barazi gjinore.

Në përputhje me Konventat Nr. 87 dhe 98 të ILO-s, mediat duhet të pranojnë dhe të respektojnë të drejtën e punëtorëve për t'u organizuar dhe negociuar kolektivisht, duke krijuar kështu një kulturë të dialogut social brenda sektorit të medias. Ky bashkëpunim nxit transparencë, mbrojtje ligjore dhe standarde më të larta profesionale.

Zbatimi i standardeve ndërkombëtare në kontratat e punës

Mediat duhet të sigurojnë që kontratat e punës të jenë në përputhje me Ligjin e Punës të Kosovës dhe me standardet e ILO, IFJ dhe EFJ, duke garantuar:

- përshkrim të qartë të detyrave dhe kushteve të punës;
- pagesë të drejtë dhe të rregullt;
- të drejtën për sigurim shëndetësor dhe pushime;
- mbrojtje nga ndërprerjet e padrejta të marrëdhënies së punës.

Në praktikë, zbatimi i këtyre standardeve rrit stabilitetin profesional dhe cilësinë e gazetarisë, duke ndikuar drejtpërdrejt në pavarësinë editoriale dhe besueshmërinë e medias. Mediat që i respektojnë këto parime jo vetëm që mbrojnë punëtorët e tyre, por edhe forcojnë etikën dhe qëndrueshmërinë e sektorit medial në Kosovë.

6. Rekomandime

1. Zbatim i plotë i ligjit të lehonisë dhe prindërisë

Çdo redaksi duhet të garantojë respektimin e plotë të pushimit të lehonisë dhe atësisë, pa presion, penalizim apo ndërprerje kontrate. Shtatzënia dhe prindëria nuk duhet të ndikojnë në vazhdimësinë e punës, avancimin profesional apo sigurinë ekonomike të gazetareve.

2. Politika të brendshme për barazi gjinore në redaksi

Mediat duhet të hartojnë rregullore të shkruara që garantojnë barazi gjinore në dhomat e lajmeve, në ndarjen e detyrave, në qasje në burime dhe në përfaqësim editorial.

3. Pagë e barabartë për punë me vlerë të barabartë

Redaksitë duhet të zbatojnë struktura transparente të pagave dhe të eliminojnë hendekun gjinor në shpërblim.

4. Përfaqësim i grave në pozita vendimmarrëse

Mediat duhet të ndërmarrin masa aktive për rritjen e numrit të grave në pozita redaktuese, menaxheriale dhe vendimmarrëse, duke thyer "tavanin e qelqtë" në sektorin medial.

5. Politikë zero tolerance ndaj ngacmimit seksual dhe gjinor

Çdo organizatë mediale duhet të ketë politika të qarta kundër ngacmimit seksual, fyerjeve dhe sjelljeve diskriminuese, me masa disiplinore të përcaktuara qartë.

6. Mekanizma të sigurt dhe konfidencial për raportim

Redaksitë duhet të krijojnë mekanizma të brendshëm për raportimin e ngacmimit, diskriminimit dhe presioneve, duke garantuar konfidencialitet dhe mbrojtje nga hakmarrja.

7. Mbrojtje e veçantë për gazetaret freelance dhe me kontrata të pasigurta

Politikat e brendshme dhe avokimi institucional duhet të adresojnë boshllëqet ligjore që i lënë gazetaret freelance pa mbrojtje në lehoni, sigurime shëndetësore dhe të drejta sociale.

8. Siguri fizike për gratë gazetare në terren

Redaksitë duhet të aplikojnë qasje të ndjeshme gjinore në vlerësimin e rrezikut, duke siguruar pajisje mbrojtëse, trajnime dhe mbështetje për gazetaret që raportojnë nga protesta, konflikte apo situata të rrezikshme.

9. Adresim sistematik i dhunës dhe ngacmimit online

Mediat duhet të mbështesin gazetaret që përballen me dhunë digjitale përmes trajnimeve për siguri online, mbështetje ligjore dhe reagimit institucional ndaj sulmeve.

10. Orar fleksibil dhe politika miqësore ndaj prindërve

Balanca punë–jetë private duhet të njihet si e drejtë, përmes orareve fleksibile, punës hibride dhe mirëkuptimit ndaj përgjegjësive familjare.

11. Trajnime të vazhdueshme mbi barazinë gjinore dhe etikën në redaksi

Mediat duhet të investojnë në trajnime për stafin menaxherial dhe redaktues mbi barazinë gjinore, diskriminimin, komunikimin e ndjeshëm dhe lidhshirësinë.

12. Mbështetje për shëndetin mendor dhe mirëqenien e gazetarëve

Redaksitë duhet të njohin ndikimin e stresit, traumës dhe presionit profesional, duke ofruar mbështetje psikologjike, hapësira të sigurta për diskutim dhe kultura pune që nuk normalizon burnout-in.

7. Përfundim

Rëndësia e respektimit të të drejtave të punonjësve medialë për cilësinë e gazetarisë

Respektimi i të drejtave të punonjësve medialë përbën një parakusht thelbësor për cilësinë, pavarësinë dhe integritetin e gazetarisë. Gazetarët që punojnë në kushte të sigurta, me kontrata të qarta, pagesë të drejtë dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe presioni profesional, janë më të aftë të ushtrorin rolin e tyre publik në mënyrë të pavarur dhe të përgjegjshme. Mungesa e sigurisë në punë, pasiguria kontraktuale dhe shkeljet e të drejtave të punës krijojnë terren për autocensurë, ulje të standardeve profesionale dhe dobësim të besimit të publikut në media.

Një mjedis pune i drejtë dhe gjithëpërfshirës, që respekton barazinë gjinore dhe sigurinë fizike e psikologjike të punonjësve medialë, ndikon drejtpërdrejt në përmirësimin e cilësisë së përmbajtjes mediale, në zhvillimin profesional të gazetarëve dhe në forcimin e rolit të medias si shtyllë e demokracisë dhe e llogaridhënies publike.

Thirrje për bashkëpunim mes institucioneve, mediave dhe organizatave ndërkombëtare

Përmirësimi i qëndrueshëm i kushteve të punës në sektorin medial kërkon bashkëpunim të strukturuar dhe afatgjatë ndërmjet institucioneve publike, organizatave mediale, shoqatave profesionale dhe partnerëve ndërkombëtarë. Institucionet shtetërore kanë përgjegjësi kyçe në zbatimin efektiv të legjisllacionit të punës dhe në forcimin e mekanizmave mbikëqyrës, ndërsa mediat duhet të demonstrojnë vullnet institucional për të respektuar dhe zbatuar standardet e punës dinjitoze.

Organizatave profesionale dhe partnerët ndërkombëtarë luajnë rol të rëndësishëm në monitorim, avokim, ndërtim kapacitetesh dhe shkëmbim të praktikave më të mira. Vetëm përmes një qasjeje të përbashkët dhe të koordinuar mund të krijohet një mjedis medial i drejtë, i sigurt dhe i qëndrueshëm, që garanton mbrojtjen e punonjësve medialë dhe forcon lirinë e medias dhe demokracinë në Kosovë.



INICIATIVA KOSOVARE PËR STABILITET
KOSOVAR STABILITY INITIATIVE



Asociacioni i Gazetarëve të Kosovës
Association of Journalists of Kosovo

Iniciativa Kosovare për Stabilitet

www.iksweb.org

info@iksweb.org

Ky raport mbështetet nga Ambasada e Suedisë në Prishtinë përmes Fondit për Zhvillim në Komunitet, në kuadër të projektit "Drejt drejtësisë dhe barazisë sociale" në HumanRightivism.

Pikëpamjet e shprehura janë përgjegjësi ekskluzive e IKS dhe AGK dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht ato të Donatorit.

MBËSHTETUR NGA:



IMPLEMENTUAR NGA:

