



Financuar nga
Bashkimi Evropian

TË DREJTAT E PUNËS SË GRAVE SHITATËZËNA DHE NËNAVE TË REJA NË VERI TË KOSOVËS





Financuar nga
Bashkimi Evropian

Titulli i hulumtimit: Të drejtat e punës së grave shtatzëna dhe nënave të reja në veri të Kosovës

Projekti: Mbështetje për një pozitë më të mirë të grave shtatzëna dhe nënave të reja

Përgatitur nga: Qendra Avokuese për Kulturë Demokratike - ACDC

Mohim përgjegjësie: Ky publikim është realizuar me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian në kuadër të projektit "Mbrotjtja dhe promovimi i të drejtave të punës të grupeve vulnerabël në tregun e punës". Përmbajtja e tij është përgjegjësi e vetme e Qendrës Avokuese për Kulturë Demokratike dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian', ATRC ose BIRN KOSOVË.

Viti i publikimit: Prill 2023

TABELA E PËRMBAJTJES

LYDEEV E LEKUPYDIES

HYRJE 5

PRAPAVIJA 6

ANALIZA E HULUMTIMIT 8

KONKLUZION 26

REKOMANDIME 27

HYRJE

"Mbrotjtja e lehonisë është një e drejtë themelore e njeriut dhe një element i domosdoshëm i politikës gjithëpërfshirëse punë-familje."

Ky studim synon ngritjen e vetëdijes për barazinë gjinore me fokus të veçant në fuqizimin e grave, duke filluar nga fuqizimi ekonomik i grave, si një çështje thelbësore në progresin e shoqërisë në Kosovë.

Ndër të tjera, hulumtimi përfshinë një analizë të vlerësimit të ndikimit të stereotipeve dhe mjedisit patriarkal, që në mënyrë të pashmangshme kanë ndikim në pozitën e përgjithshme të gruas në shoqërinë tonë. Kjo sepse, është një fakt i njohur, mesatarisht, gratë fitojnë më pak se burrat në të njëjtin vend pune dhe hasin në paragjykime të ndryshme që i pengojnë ato të angazhohen në profesione që tradicionalisht u atribuohen burrave. Gratë janë të përfaqësuara në një numër disproporcionalisht më të vogël në pozitat drejtuese si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat dhe, natyrisht, ato i kushtojnë më shumë kohë kujdesit për fëmijët, të moshuarit në punët shtëpiake dhe të shtëpisë, krahasuar me burrat.

Në gjithë Kosovën, nevojat specifike të grave janë neglizhuar, veçanërisht në fushën e punësimit dhe në mesin e grave nga grupet e synuara të ndjeshme si nënat e vetme, gratë shtatzëna dhe nënat e reja. Gratë që vijnë nga komunitetet jo-shumicë janë veçanërisht të prekura nga ky problem. Arsyeja kryesore është se ato nuk janë të informuara në mënyrë adekuate për legjislacionin që duhet të zbatohet për të gjithë, pavarësisht nga vendbanimi, përkatësia etnike apo ndonjë kriter tjetër. Studimi synon fuqizimin e pozitës së gruas, si dhe ndërgjegjësimin për të drejtat e punës dhe pushimin e lehonisë. Vëmendje e veçantë i kushtohet grave më vulnerabël në këtë grup: gratë shtatzëna, nënat në lindje dhe nënat e reja dhe beqare.

Rreth projektit

"Avokimi për një pozitë më të mirë të grave shtatzëna dhe nënave të reja"

Qëllimi i përgjithshëm i projektit është të ofrojë mbështetje për gratë në Kosovë duke rritur ndërgjegjësimin për rëndësinë e mosdiskriminimit në fushën e ligjit të punës, si dhe duke identifikuar qëndrimin e qytetarëve, por në radhë të parë të grave, për të drejtat dhe detyrimet e punonjësit. Grupet e synuara janë gratë e reja, gratë shtatzëna dhe nënat beqare që jetojnë në veri të Kosovës. Proekti financohet nga Bashkimi Evropian në Kosovë, në kuadër të projektit "Mbrotjtja dhe promovimi i të drejtave të punës të grupeve të cënueshme në tregun e punës", i zbatuar nga Qendra e Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim - ATRC në partneritet me BIRN Kosovë.

PRAPAVIJA

Ligji i Punës ¹ si dhe Ligji Nr. 04/L-161 për sigurinë dhe shëndetin në punë, të dy ligjet tentuan t'i përshtatin nevojat e grave në mbrojtjen e veçant të amësisë dhe fëmijëve, në mënyrë që të krijohen kushte sociale, kulturore, arsimore, materiale dhe të tjera, përmirësimin e ushtrimit të të drejtave për një jetë dinjitoze, me referencë të veçant për mbrojtjen e nënave në punë. Përgjegjësia për t'u kujdesur për fëmijët dhe mirëqenien e tyre është detyrë e prindërve, por është edhe detyrë e shoqërisë të sigurojë parakushtet për zhvillimin më të mirë të fëmijëve.

Shoqëria i kushton vëmendjen e duhur familjes përmes sistemit ligjor dhe financiar dhe shteti është i detyruar t'u sigurojë prindërve kohë të mjaftueshme për kujdesin ndaj fëmijëve dhe sigurimet shoqërore. Të drejtat në fushën e mbrojtjes së nënave gjatë shtatzënisë dhe të drejtat e prindërve janë bërë një e drejtë e përgjithshme që realizohet sipas rregulloreve kombëtare të çdo vendi. Ligjet e punës rregullojnë mbrojtjen e grave shtatzëna dhe nënave në gjdhënie; megjithatë, prindërit shpesh nuk janë mjaftueshëm të informuar për të drejtat e tyre dhe e kanë të vështirë të manovrojnë burokracinë. Prandaj, është e rëndësishme t'u sqarohet prindërve - veçanërisht grave, nënave gjdhënëse dhe baballarëve, por edhe prindërve me fëmijë me aftësi të kufizuara në zhvillim se cilat të drejta u takojnë gjatë dhe pas shtatzënisë.

Kështu, ky studim synon të ofrojë një pasqyrë të qartë të pozitës së përgjithshme të gruas në Kosovë, veçanërisht në aspektin e stereotipeve gjinore, të cilat vazhdojnë të kenë pasoja të rënda jo vetëm tek gratë që janë të ekspozuara drejtpërdrejt ndaj tyre, por edhe në të gjithë familjen. Situata u përkeqësua më tej gjatë pandemisë COVID-19 dhe sigurisht rriti pabarazinë gjinore, duke pasur parasysh se pandemia preku edhe sferën ekonomike, duke rritur numrin e grave që humbën punën ose vuanin nga puna e papaguar në shtëpi, e cila ndër të tjera, rriti rrezikun e dhunës ndaj grave në të gjitha format.

Ndër të tjera, ky hulumtim do të tregojë se pjesëmarrja e barabartë e grave në të gjitha sferat e jetës publike dhe shoqërore, si dhe ofrimi i mundësive të barabarta të punësimit për gratë dhe burrat, duke i'u referuar veçanërisht mbrojtjes së lehonisë, është me rëndësi vendimtare, jo vetëm në drejtim të përmirësimit të pozitës së gruas por është edhe thelbësore për zhvillimin dhe prosperitetin e mbarë shoqërisë në Kosovë. Prandaj është thelbësore që si shoqëri të bëjmë përpjekje që do të na shpien në kohë më të mira, më të begata dhe më të drejta përmes përmirësimit të kornizave ligjore, zbatimit adekuat të ligjeve ekzistuese dhe kundërshtimit vendimtar dhe tejkalimit të paragjyqimeve të dëmshme.

¹ Ligji i punës Nr. 03/L-212

Metodologjia dhe dizajni i kërkimit sasior

Tematikisht, ky hulumtim shqyrton dy aspekte të këtij problemi. Anketa online dhe ballë për ballë është realizuar në periudhën janar-shkurt 2023. Janë pyetur gjithsej 204 qytetarë të nacionaliteteve të ndryshme nga Mitrovica Veriore, Leposaviqi, Zubin Potoku dhe Zveçani. Në total, 100% e të anketuarve ishin femra për mostër. Numri më i madh i të anketuarve ishin personat e moshës 31-40 vjeç. Pyetësi përbëhej nga 30 pyetje, dhe mostra ishte i qëllimshëm dhe kuotë. Intervali i besimit është +/-5. Është e nevojshme të theksohet se, duke pasur parasysh faktin se nuk ka statistika zyrtare për strukturën demografike të popullatës së synuar, d.m.th të popullsisë serbe në Kosovë, përfaqësimi i mostrës mund të shihet në mënyrë tentative.

Pjesa e dytë e hulumtimit ka të bëjë me perceptimet e qytetarëve femra që janë realizuar përmes fokus grupeve me gra nga grupe specifike dhe të ndjeshme të synuara: nënat beqare, gratë shtatzëna dhe nënat gjdhënëse. Në fokus grupe, ofruan një prezantim më të detajuar të perspektivës së grave kur diskutohet për barazinë gjinore, me theks të veçantë në fuqizimin e grave, duke filluar nga fuqizimi ekonomik, si një komponentë thelbësore në zhvillimin e

shoqërisë në Kosovë. Përmes fokus grupeve u shprehën nevojat specifike të grave në mbarë Kosovën, veçanërisht në fushën e punësimit dhe mungesën e njohurive për legjislacionin që duhet të zbatohet për të gjithë.

Metodologjia dhe dizajni i kërkimit cilësor

Fokus grupet

Koha: Hulumtimi është kryer nga 01.02. 2023 deri më 28.02. në vitin 2023

Instrumenti kërkimor: Udhëzuesi për diskutimin e 12 njësive tematike.

Numri i fokus grupeve: 4 (fokus grupe me akterët përkatës, d.m.th. me gra nga institucione dhe organizata të ndryshme joqeveritare, por edhe qytetarë të thjeshtë që na dhanë një pasqyrë të situatës aktuale në terren për këtë temë të ndjeshme).

Numri total i pjesëmarrësve: 45 (dyzet e pesë).

Kriteret për përzgjedhjen e pjesëmarrësve: variabla gjinore, moshë, vendbanimi, niveli arsimor.

85% arsim të lartë,

100% pjesëmarrëse femra

18+ moshë

ANALIZA E HULUMTIMIT

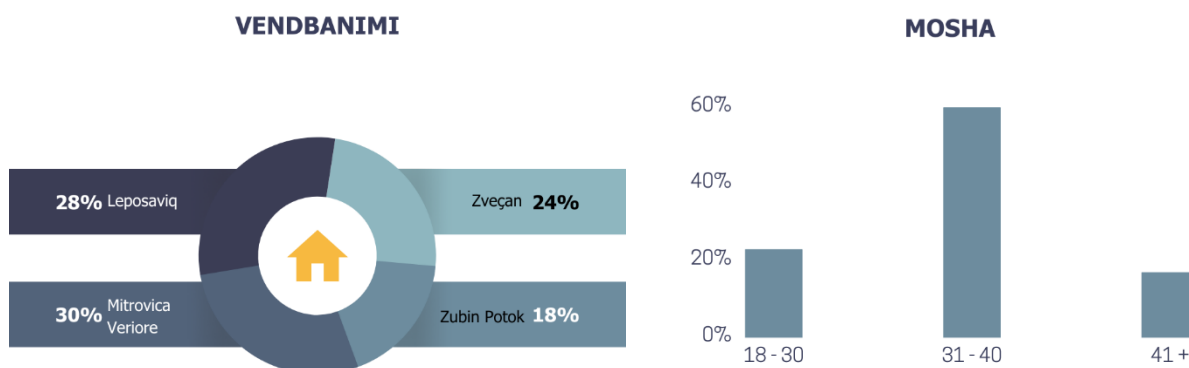
Për të kuptuar gjendjen faktike në fushën e barazisë gjinore me referencë të veçantë për pozitën e gruas në ligjin e punës dhe mbrojtjen adekuate të lehonisë, hulumtimi do të merret me perceptimet e qytetarëve nga grupet e synuara specifike dhe të ndjeshme: gratë shtatzëna dhe të reja dhe nënat gjidhënëse.

Gjetjet e hulumtimit, ku janë përfshirë 204 të anketuar, janë paraqitur në seksionin që vijon. Ky seksion do të përfshijë gjithashtu rezultatet e nxjerra nga katër fokus grupe të zhvilluara për të diskutuar mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të ligjit të punës për grupet vulnerabël në tregun e punës.

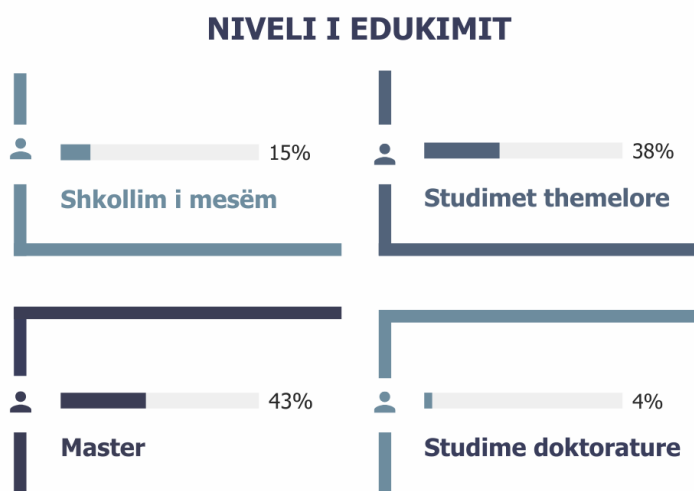
PËRSHKRIMI I MOSTRËS

Struktura e të anketuarve është e tillë që përfshinë të anketuar nga të katër komunat në veri të Kosovës me këtë përqindje: numri më i madh është nga Mitrovica e Veriut (30%), pasuar nga Leposaviqi (28%), Zveçani (24%) dhe Zubin Potoku (18 %).

Gratë e moshës 31 deri në 40 vjeç përbënin shumicën e të anketuarve nga mostra e përgjithshme (afërsisht 60%), të ndjekura nga ato të moshës 18 deri në 30 vjeç (20%) dhe ato të moshës 41 vjeç e lart (pak mbi 20%).



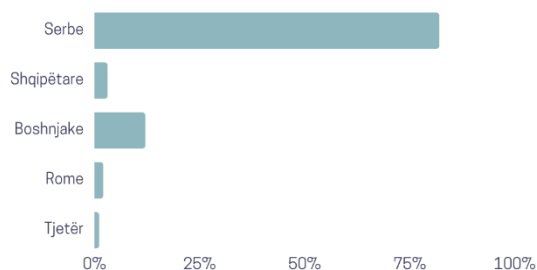
Niveli i arsimimit të të anketuarve është i lartë. Siç mund të vërehet nga grafiku, 38% e të anketuarve kishin diplomë bachelor të ndjekur nga 43% me master, 15% kishin arsim të mesëm dhe 4% kishin doktoraturë. Kjo nënkuptohet edhe nga fakti se nuk kemi pasur të anketuar që kanë përfunduar vetëm shkollën fillore.



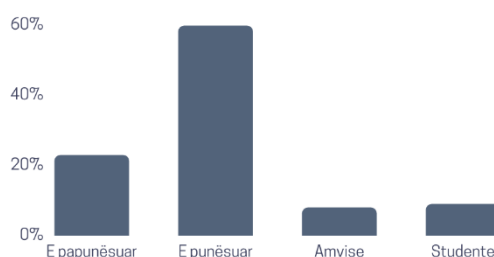
Për më tepër, nga përgjigjet e përgjithshme, serbët përbënin përqindjen më të madhe të të anketuarve (75%), të ndjekur nga boshnjakët me afro 20%, shqiptarët me 3%, dhe romët me rreth 2%.

Sa i përket statusit të punësimit, të punësuarit përbëjnë numrin më të madh të të anketuarve, afër 60%, pasuar nga të papunët 20%, ndërsa studentët dhe amviset përbëjnë një përqindje më të vogël.

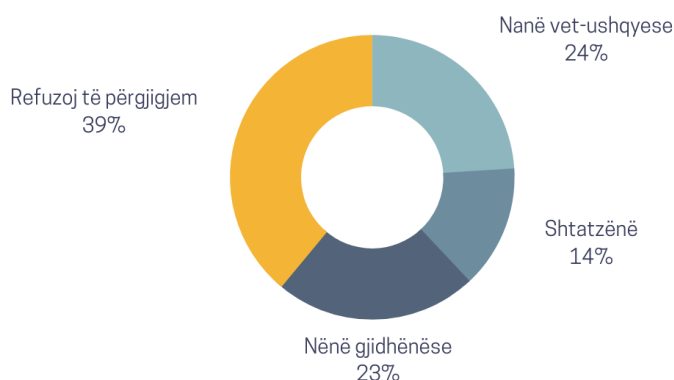
PËRKATËSIA ETNIKE



STATUSI I PUNËS



KATEGORIA

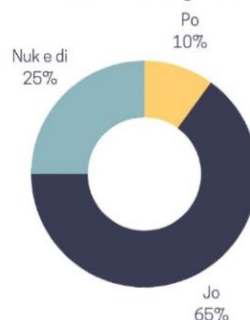


Për sa i përket grupit të synuar të cilit i përket, shumica e të anketuarve nuk pranuan të përgjigjen dhe besojmë se këto janë gra që nuk i përkasin asnjërës prej kategorive të ofruara, por kur diskutojmë këtë temë sigurisht që kanë përvoja (personale ose nga mjedisi i tyre i afërt). Objektivi i dytë më i përfaqësuar, që ishin nënat beqare me rreth 24%, të ndjekura nga nënat gjidhënëse me rreth 23%, dhe më pas gratë shtatzëna me rreth 14%.

PERCEPIMI I PROBLEMEVE KRYESORE

Që në fillim të hulumtimit cilësor dhe sasior, ne kemi parë nëse dhe sa mirë legjislacioni i Kosovës i rregullon të drejtat e grave shtatzëna, nënave në punë dhe nënave beqare. Gjegjësisht, numri më i madh, 65%, e të anketuarve, janë përgjigjur se nuk mendojnë se ligjet e Kosovës i rregullojnë siç duhet të drejtat e grave shtatzëna dhe nënave me gji, ndërsa 25% e të anketuarve janë shprehur të pasigurt dhe vetëm 10% janë përgjigjur "po".

A MENDONI SE LEGJISLACIONI I KOSOVËS KA RREGULLUAR MJAFTUESHËM TË DREJTAT E GRAVE SHTATZËNA, TË NËNAVE SHTATZËNA DHE TË NËNAVE BEQARE?



Të anketuarat nga pjesa sasiore dhe cilësore e hulumtimit ranë dakord për një gjë - për shkak të marrëdhënieve tradicionale dhe roleve gjinore në shoqërinë tonë, vendi i punës është vendi ku gratë përjetojnë më shumë pabarazi. Gratë në përgjithësi përballen me pabarazinë më të madhe në tregun e punës dhe në favor të kësaj flet Ligji i Punës, i cili përcakton shumë ngushtë të drejtat për lejen prindërore, konkretisht të drejtat e babait të fëmijës.

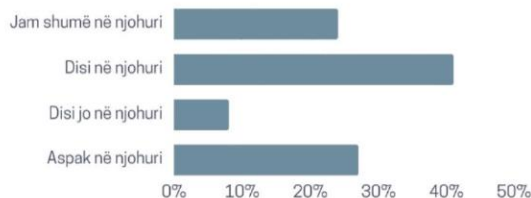
Ky ligj i mundëson babait të fëmijës të shfrytëzojë vetëm dy ditë pushim me pagesë gjatë lindjes apo adoptimit të fëmijës, përkatësisht dy (2) javë pushim pa pagesë pas lindjes apo adoptimit të fëmijës derisa fëmija të mbush moshën tre vjeçare. (3) dhe është evidente se ky kuadër ligjor kërkon rishikim urgjent. Megjithatë, në realitet, një çështje shumë më e madhe për nënat (se kjo) është fakti se të drejtat e tyre ligjore, të garantuara me Ligjin e lartpërmendur, shpesh nuk respektohen, kryesisht nga punëdhënësit, veçanërisht në veri të Kosovës. Ky problem lidhet me mangësitë e Ligjit të Punës.

Sipas Ligjit të Punës Nr. 03/L-212, punëtorët gra kanë të drejtë në dymbëdhjetë (12) muaj pushim të lehonisë. Gjatë gjashtë (6) të para të pushimit të lehonisë, punëdhënësi është i detyruar të paguajë shtatëdhjetë për qind (70%). Tre (3) muajt në vijim të pushimit të lehonisë do të paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensim prej pesëdhjetë për qind (50%) të pagës mesatare të aplikueshme, 3 muaj pa kompensim. Gruaja e punësuar ka të drejtë, sipas këtij ligji, të vazhdojë pushimin e saj të lehonisë edhe për tre (3) muaj të tierë pa pagesë.

Por, praktika tregon një imazh krejt tjetër nga ajo që kërkon ligji. Pak organizata në pjesën veriore të Kosovës, sipas bashkëbiseduesve tanë, janë të gatshme të presin për punëtorë më shumë se 3 muaj pas lindjes. Pas tre muajve të pushimit të lehonisë, punëdhënësit i japin nënës mundësinë për t'u rikthyer në punë ose, më shpesh, punësojnë një punonjëse të re për ta zënë vendin e saj. Në këtë drejtim, gratë nuk kanë asistencë dhe mbrojtje të mjaftueshme për të siguruar që të drejtat e tyre do të respektohen plotësisht, edhe nëse ato zgjedhin të krijojnë ose rrisin familjet e tyre. Prandaj, çështja e shtatzënisë dhe gjithçka që shkon së

bashku me shtatzëninë, lindjen e fëmijës dhe periudhën pas lindjes nuk duhet të shihet si deri më tani, veçanërisht nga punëdhënësit - si një pengesë, një e metë dhe pengesë në një karrierë të mëtejshme, përkundrazi, se sa si një situatë e vetme nga e cila përfiton jo vetëm zhvillimi i shoqërisë, i vendit, por edhe i familjes dhe i të gjitha atyre vlerave që ne të gjithë mbrojmë.

SA I NJIHNI TË DREJTAT E GRAVE SHTATZËNA, GRAVE GJIDHËNËSE DHE BEQAREVE QË KUJDESEN PËR FËMIJËT NËN 3 VJEÇ?



Përafërsisht 30% e grave u përgjigjën se janë të njohura me të drejtat ligjore të grave shtatzëna, nënave gjidhënëse dhe nënave beqare që kujdesen për fëmijët nën moshën tre vjeç, e ndjekur nga 40% që thanë se ishin disi të njohura dhe 30% që thanë se ishin ose aspak ose jo plotësisht të panjohur.

Përvoja të ngjashme ndahen nga të intervistuarit tanë gjatë pjesës cilësore të hulumtimit - gratë gjatë shtatzënisë dhe nënat gjidhënëse duhet të jenë një kategori punëtore e mbrojtur posaçërisht. Ligji i Punës u garanton grave shtatzëna të drejtën

e mbrojtjes nga diskriminimi gjatë krijimit të lidhjes së punës, gjatë punës për punëdhënësin, si dhe kur përfundon kontrata e punës.

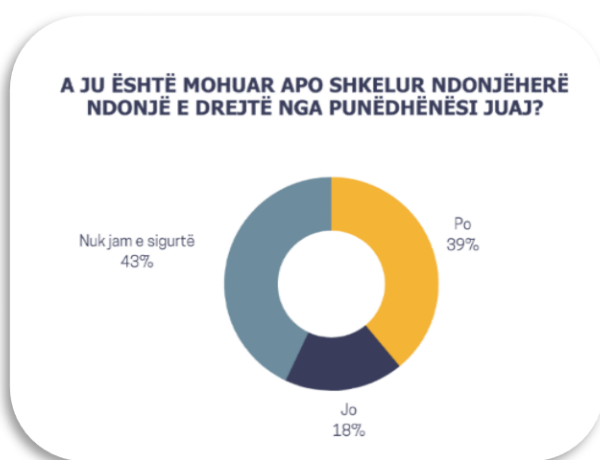
Ligji i Punës e ndalon punëdhënësin të vendosë një grua në një pozitë të pafavorshme në raport me punëtorët e tjerë për shkak të shtatzënisë. Punëdhënësit i ndalohet të refuzojë të punësojë një grua ose të anulojë kontratën e saj të punës për shkak të shtatzënisë.

Përvoja të shumta nga praktika tregojnë se gjatë punësimit, punëdhënësit i pyesin kandidatet femra për statusin e tyre familjar, synimet e tyre për të pasur fëmijë dhe shqetësime të tjera të statusit të krahasueshëm, gjë që paraqet diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor nga punëdhënësi. Gjatë procesit të zgjedhjes së një kandidati për një vend pune (intervistë, testim, anketë etj.) dhe lidhjes së kontratës së punës, punëdhënësi nuk duhet t'i kërkojë punonjësit informacione që nuk kanë lidhje të drejtpërdrejtë me marrëdhënien e punës. Gjithashtu, punëdhënësi mund të kërkojë informata për shtatzëninë e një gruaje vetëm nëse punëtorja kërkon në mënyrë specifike një të drejtë të caktuar me ligj ose rregullore tjetër për të mbrojtur shtatzëninë e saj.

Zgjidhja e problemeve të tilla kërkon kryesisht një politikë të qartë të popullsisë. Riprodhimi nuk duhet të jetë sakrificë; në vend të kësaj, ajo duhet të bazohet në parimet e sigurimit të cilësisë së jetës. Kur bëhet fjalë për kulturën e lindjes së fëmijëve, politika e popullsisë duhet të përmbajë masa cilësore dhe sasiore, të jetë ekspansive dhe rishpërndarëse, të përmbajë masa sociale, masa të politikës fiskale, masa që lehtësojnë mëmësinë. Përveç kësaj, si pjesë e politikës së popullsisë, është thelbësore të krijohen mënyra efektive për të rritur ndërgjegjësimin e grave për

të drejtat e garantuara për to dhe për t'i trajnuar ato se si t'i mbrojnë ato të drejta në rast se ato shkelen.

Shoqëria pret që gratë të lindin si një mekanizëm për ruajtjen e stabilitetit të një komuniteti shoqëror. Është e nevojshme të sigurohet një mjedis që nuk do t'i ekspozojë pa nevojë gratë shtatzëna përballë vështirësive dhe do t'u krijojë pengesa që do t'ua vështirësojnë planifikimin e shtatzënisë, lindjes dhe periudhës pas lindjes.



Kur flasim nëse ndonjë nga të drejtat e të anketuarve tanë ishte mohuar apo shkelur nga punëdhënësi i tyre, deri në 39% thanë po, 43% pohuan se nuk ishin të sigurt, ndërsa 18% e grave treguan se nuk kishin përvoja negative me punëdhënësin e tyre. Ky konkluzion u arrit nëpërmjet hulumtimit cilësor dhe sasior.

Është absolutisht e vërtetë që, ndërkohë që punëdhënësit duan një bashkëpunëtor të besueshëm tek i cili mund të mbështeten gjithmonë - edhe pas orarit të punës dhe në ditët jo pune, punonjëset femra ëndërrojnë për një shef të drejtë. Në praktikë, megjithatë,

ndodh diçka krejtësisht ndryshe, sipas të anketuarve të pjesës sonë cilësore të hulumtimit. Kompanitë shpesh mbrojnë interesat e tyre dhe duan qëndrueshmëri në fuqinë e tyre punëtore, kështu që nuk është brenda të drejtave të tyre, për shembull, të punësojnë një grua shtatzënë ose të zëvendësojnë një punonjëse ekzistues që papritur e gjeti veten në një gjendje të re. Për të zgjidhur statusin e tyre, gratë shtatzëna shpesh u propozojnë punëdhënësit mundësinë e rishpërndarjes së orarit të punës ose futjes së punës fleksibile, gjë që vetëm sa e përkeqëson më tej çështjen. Në Kosovë, veçanërisht në pjesën veriore, realiteti i biznesit është i ashpër, gjë që ka treguar se vetëm pak punëdhënës miratojnë orar fleksibël të punës dhe shumica e tyre nuk lejojnë punën nga shtëpia. Prandaj, ndoshta edhe me të drejtë, publiku shpesh ngre pyetjen se përse disa punëdhënës nuk i pëlqejnë shumë gratë shtatzëna dhe shkelin të drejtat e tyre. Një nga arsyt pse punëdhënësit shmangin punësimin ose mbajtjen e një gruaje që është shtatzënë ose planifikojnë një shtatzëni është sepse atyre u mungojnë burimet e duhura administrative dhe financiare për të përballuar një skenar të tillë.

Në lidhje me pyetjen e mëparshme, gratë dhanë përgjigje të ndryshme kur u pyetën nëse organizata/kompania për të cilën punojnë është në përputhje me rregullat dhe legjislacionin që ofron të drejta të caktuara për gratë gjatë shtatzënisë, nënat gjidhënëse dhe nënat beqare. Ndërsa gratë që morën pjesë në



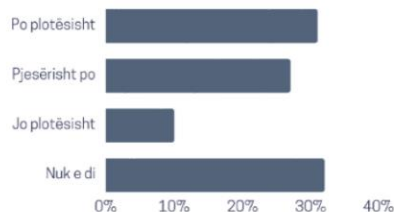
anketë thanë se punëdhënësit e tyre më së shumti i përmbahen rregullave ligjore që u garantohen grave shtatzëna dhe nënave në lindje - pak më shumë se 50%, gratë që morën pjesë në hulumtimin cilësor u përgjigjën krejt të kundërtën.

Ligji aktual për Parandalimin e Diskriminimit thotë qartë: Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë në bazë të gjinisë, statusit martesor ose familjar, shtatzënisë, lindjes dhe prindërimit. (Nr.05/L-020).

Një grua gëzon mbrojtje gjatë shtatzënisë dhe pushimit të lehonisë dhe ka një vit në dispozicion të saj për t'u kujdesur për një fëmijë të porsalindur. Mirëpo, ashtu si ligjet e tjera vendore, problemi i ligjeve në këtë rast është edhe moszbatimi i tyre. Për shkak se ligji nuk i mbron më, gratë pushohen nga puna gjatë shtatzënisë apo pushimit të lehonisë dhe rasti më tipik është që ato pushohen nga puna sapo kthehen nga leja e lehonisë. Sipas përvojës së bashkëbiseduesve tanë në pjesën cilësore të hulumtimit, ndodh që kur një grua kthehet në punë, të caktohet në një pozicion më të ulët, me një pagë më të ulët, që është shkelle e drejtpërdrejtë e të drejtave të saj si punonjëse - dhe përfshin edhe mobingun. Frika është një çështje tjetër. Gratë shtatzëna dhe nënat e reja në sektorin privat dhe publik janë gjithashtu të prekura nga kjo torturë, megjithëse shifrat as që fillojnë të tregojnë se sa prej tyre e përjetojnë vërtet atë. Shteti bëri disa përparime për të përmirësuar masën e politikës së popullsisë. Ekziston një kornizë ligjore, organet kompetente po punojnë në korniza të reja ligjore për kompensim adekuat për pushimin e shtatzënisë dhe lehonisë (që, pa dyshim, varet në masë të madhe nga vullneti i mirë i punëdhënësve). Megjithatë, në të njëjtën kohë, ka narrativa dhe stereotipe të rreme që ndjekin gratë, duke i thënë se roli i tyre më i rëndësishëm është lindja dhe kujdesi për familjen.

Ka dallime ndërmjet pjesës cilësore dhe sasiore të hulumtimit edhe në këtë pjesë, bazuar në përfundimet e mëparshme dhe në lidhje me pyetjen paraardhëse. Ndërsa të anketuarit në anketë në përgjithësi thanë se ose punëdhënësi i tyre i mbështeti plotësisht para, gjatë dhe pas shtatzënisë (30%) ose se ata nuk e dinin nëse dhe në çfarë mase kishin mbështetje nga punëdhënësi i tyre (e njëjta përqindje e të anketuarve, 30%), femrat në studimet e pjesës cilësore kanë një mendim krejtësisht të ndryshëm.

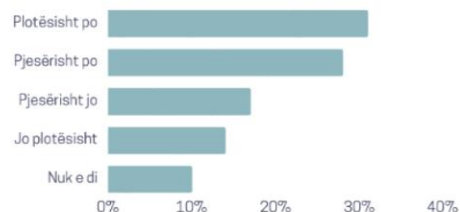
A JU KA MBËSHTETUR MJAFTUESHËM PUNËDHËNËSI PËR TË CILIN PUNONI GJATË SHTATZËNISË DHE PAS KTHIMIT NË PUNË?



Të anketuarit tanë theksuan se një çështje madhore është largimi i grave nga puna pas pushimit të lehonisë si dhe mohimi i së drejtës për punësim grave që janë shtatzëna ose që planifikojnë të mbeten shtatzënë së shpejti. Punëdhënësit janë më së shumti përgjegjës për këto devijime të normave pozitive, prandaj pa inkurajimin dhe ndihmën e duhur prej tyre, ne nuk jemi në gjendje të diskutojmë një rritje të nivelit të lindjeve dhe një politikë efektive të popullsisë. Është thelbësore që sistemi juridik të mos jetë i rregulluar që të ketë efektin e kundërt.

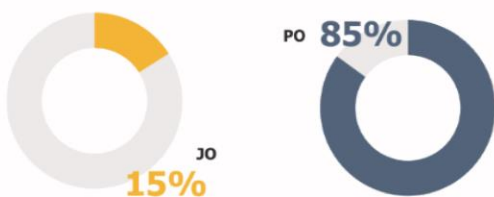
Shumica e të anketuarve - mbi 60% të cilët janë pyetur nëse besojnë se gratë janë të dekurajuara që të kthehen në punët e tyre kryesore në organizatat ose kompanitë e tyre pas pushimit të lehonisë - janë përgjigjur pozitivisht. Vetëm 10% e të anketuarve thanë se nuk e dinin, ndërsa mbi 30% thanë se në përgjithësi janë të dekurajuara që të kthehen në punën e tyre kryesore pas pushimit të lehonisë. Gjetjet e pjesës cilësore të hulumtimit janë të ndërlidhura edhe me ato sasiore, siç dëshmohet nga shembujt e shumtë në të cilët gratë në veri janë transferuar në pozita më të ulëta pas lindjes dhe kthimit në punë, me shpjegimin se kanë qenë teknologjikisht të tepërta sepse këto gra shiheshin si fillestare pasi kishin marrë një vit pushim sepse kanë një fëmijë të vogël. Ligji nuk i mbron më gratë nga vendimet arbitrare të punëdhënësve të tyre kur mbaron pushimi i lehonisë, gjë që shpesh rezulton në shkarkimin kur ato kthehen në punë.

A MENDONI SE GRATË JANË TË DEKURAJUARA QË TË KTHEHEN NË PUNËN E TYRE KRYESORE NË ORGANIZATËN/KOMPANINË E TYRE PAS PUSHIMIT TË LEHONISË?



Përkundrazi, gratë rrallëherë zgjedhin të tërheqin publikisht vëmendjen ndaj shkeljes së të drejtave të tyre të punës që hasin pas pushimit të lehonisë. Për shkak të sistemit patriarkal që ka formësuar shoqërinë tonë dhe ka vendosur rolet e grave si vartëse, është e turpshme të shtrohen çështjet me të cilat ato përballen. Gratë më të reja janë zakonisht më të hapura për të diskutuar këtë çështje, veçanërisht nëse familjet e tyre janë burimet kryesore të mbështetjes.

A MENDONI SE SHTATZËNIA APO KUJDESI PËR FËMIJËT E VEGJËL KA NDIKIM NË VENDIMET E PUNËDHËNËSVE NË LIDHJE ME AVANCIMIN NË KARRIERË APO PROMOVIMIN E GRAVE?



Përgjigjet e grave ndaj pyetjes nëse shtatzënia apo kujdesi për fëmijët e vegjël ka një ndikim në vendimet e punëdhënësve për zhvillimin e karrierës ishin absolutisht unanime, me rreth 85% të grave që thonë se ka dhe vetëm 15% thonë se nuk ka. Kjo është plotësisht në përputhje me pjesën cilësore të hulumtimit, ku gratë pranuan se u duhet një kohë e gjatë që të përparojnë në punët e tyre pas lindjes, kthimit nga pushimi i lehonisë dhe, nëse janë me fat, të mos promovohen në pozitat inferiore brenda organizatës. Nga këndvështrimi i nënave që janë kthyer në punë pas pushimit të lehonisë, gratë

mendojnë se kjo është mënyra më e mirë për të përshkruar situatën në shumë kompani dhe organizata në pjesën veriore të Kosovës. Fakti se diskriminimi i grave pas kthimit nga pushimi i lehonisë është lloji më i përhapur i diskriminimit, tregon se sa është përhapur kjo çështje. Gratë stigmatizohen si më pak produktive dhe më të shqetësuara për familjet e tyre kur kthehen nga kjo lloj pushimi. Por, me pak ndihmë dhe mirëkuptim, gjërat mund të kthehen shpejt në normalitet ose, më shpesh, edhe të përmirësohen për ta.

Gratë në pjesën cilësore dhe sasiore të hulumtimit kanë të njëjtat mendime kur diskutojmë angazhimin më orar fleksibiliteti në punë, si një zhvillim pozitiv për karrierën e grave gjatë shtatzënisë dhe gjatë gjithë periudhës së gjdhënies. Rreth 97% e grave ranë dakord se një nga hapat themelorë që qeveria duhet të bëjë për të inkurajuar lindjen e fëmijëve është përshtatja e orarit të punës për nënat si një mjet ndihmës kur nënat të kthehen në punë. Kjo duhet të zbatohet veçanërisht për nënat me një fëmijë, të cilat e kanë të vështirë të vendosin për një fëmijë të dytë për shkak të mungesës së ndihmës dhe mbështetjes, veçanërisht nga punëdhënësit e tyre.

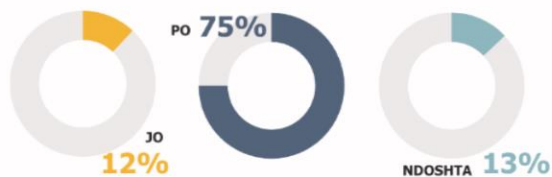
A MENDONI SE ANGAZHIMET MË FLEKSIBILE TË PUNËS DO TË ISHIN NJË ZHVILLIM POZITIV PËR KARRIERËN E GRAVE GJATË SHTATZËNISË DHE USHQYERJES ME GJI?



Kjo punë me kohë fleksibiliteti do t'u mundësonte nënave të reja të organizoheshin më lehtë menjëherë pas kthimit në punë. Kjo sigurisht do të ishte një nga masat stimuluese që do të nxiste rritjen e numrit të fëmijëve.

Sipas përgjigjeve të grave, është e qartë se kjo masë duhet të zbatohet; megjithatë, çështja me gatishmërinë e punëdhënësve për të ofruar orare fleksibël të punës është një lloj problemi krejtësisht i ndryshëm. Megjithatë, shumë pak punëdhënës janë të gatshëm të ofrojnë orar fleksibël të punës dhe akoma më pak janë të gatshëm të lejojnë të punojnë nga shtëpia gjatë gjdhënies ose shtatzënisë.

A MENDONI SE GRATË SHTATZËNA, NËNAT GJIDHËNËSE DHE NËNAT BEQARE JANË MË TË PAMBJROJTURAT NË SEKTORIN PRIVAT DHE JOQEVERITAR NË KOSOVË?

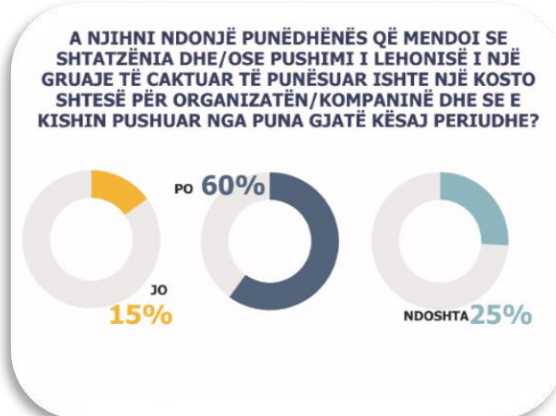


Edhe në këtë rast përgjigjet e pjesës kualitative dhe sasiore të hulumtimit janë plotësuese – pjesa më e madhe e të anketuarve, deri në 75%, kanë thënë se gratë shtatzëna, nënat gjdhënëse dhe nënat beqare janë më të pambrojturat në sektorin privat dhe joqeveritar në Kosovë. Çështja më e rëndësishme e pazgjidhur në Kosovë vazhdon të jetë shkalla e lartë e papunësisë së femrave dhe kohëzgjatja 12 mujore e pushimit të lehonisë, veçanërisht kur merren parasysh gratë që punojnë në sektorin privat dhe atë joqeveritar.

Të anketuarat mendojnë se është e rëndësishme të informohet publiku, të gjitha institucionet qeveritare dhe joqeveritare që merren me mbrojtjen e të drejtave të grave, me problemet që punëdhënësit në sektorin privat krijojnë për gratë shtatzëna dhe gratë në punë. Është thelbësore të theksohet se publiku i gjerë duhet të jetë më i përkushtuar për të mbrojtur gratë shtatzëna

dhe për të mbrojtur të drejtat e tyre. Gjithashtu, raste të shumta të zvogëlimit të padrejtë të të ardhurave, ndërrimit të turneve, zhvendosjes në një vend tjetër ose objekt pune brenda së njëjtës organizatë dhe situata të ngjashme u cituan gjatë pjesës cilësore të hulumtimit. Në një bisedë jozyrtare, të intervistuarat pranuan se qëndrimi në një gjendje tjetër ndikonte negativisht tek ata kur hasnin në kritika dhe presione nga shefat apo eprorët e tyre. Shumica e kolegëve meshkuj dhe femra thjesht shikonin në heshtje çdo mungesë respekti për gratë shtatzëna, sepse një sjellje e tillë është bërë përgjithësisht e pranuar. Në vend që të vënë në plan të parë sigurinë e kolegut të tyre, ata vendosin në vend të parë sigurinë e vendit të tyre të punës.

Në një pjesë të studimit, ne diskutuam gjithashtu nëse punëdhënësit e pushonin nga puna një punëtoare gjatë pushimit të lehonisë nëse mendonin se shpenzimet e shtatzënisë ose pushimit të lehonisë së gruas do të ishin një kosto shtesë për organizatën. Në këtë pjesë të hulumtimit, kemi hasur edhe një herë mbivendosje ndërmjet pjesës sasiore dhe cilësore të hulumtimit - rreth 60% e grave janë përgjigjur se kanë ditur shembuj të tillë ose kanë qenë vetë pjesë e një procesi të tillë.



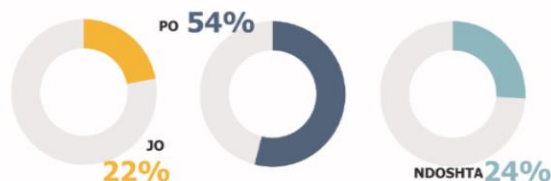
"Ne jemi një shoqëri që jemi mësuar të qëndrojmë të heshtur, gjë që na bën të pambrojtur ndaj manipulimeve", theksoi një nga bashkëbiseduesit tanë.

Është gjithashtu më e lehtë për t'u menaxhuar kur kemi të bëjmë me individë të frikësuar, veçanërisht me nëna të tmerruara. Gratë duhet të inkurajohen çdo ditë për të raportuar punëdhënësit e pazgjidhur, si dhe për të krijuar organizata të specializuara në një formë inspektoratesh, roli i të cilave do të ishte monitorimi i kohës së rrezikshme pas pushimit të lehonisë. Tregimet dhe këshillat e rreme se gratë nuk duhet të padisin kurrë punëdhënësin e tyre kur të drejtat e tyre kërcënohen ose shkelen, dhe se më vonë askush nuk do të dëshirojë t'i punësojë ato ose ato do të jenë punëtoare të padëshiruara, duhet të zëvendësohen nga iniciativa të ndryshme për të trajnuar gratë dhe për të ofruar mbështetje për ata që guxojnë t'i raportojnë organeve kompetente për disa parregullësi.

Prandaj, gratë, si kategori tashmë vulnerabël, duhet të mbrohen gjatë gjithë marrëdhënies së punës dhe zgjidhja qëndron në rritjen e kontrollit mbikëqyrës mbi zbatimin e ligjeve tashmë ekzistuese. Gjithashtu, rishikimi i Ligjit të Punës do të kontribuonte shumë në përmirësimin e pozitës së grave, veçanërisht shtatzënave dhe grave në punë si kategoritë më të cenueshme.

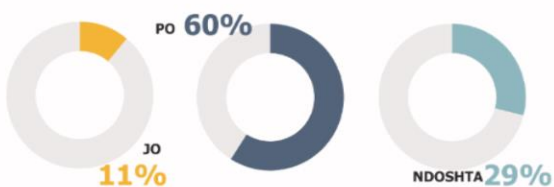
Në seksionin e dytë të hulumtimit, rreth 54% e të anketuarve treguan se kishin përjetuar pakënaqësi nga punëdhënësit ose kolegët sepse ishin shtatzënë, ishin me gjidhënie ose kishin nevojë të merrnin pushim nga puna për t'u kujdesur për një fëmijë të vogël. Vetëm 22% e të anketuarve janë përgjigjur se nuk kanë përjetuar pakënaqësi, ndërsa 24% janë përgjigjur ndoshta. Ky qëndrim i të anketuarve është në korrelacion me qëndrimet e grave nga pjesa cilësore e hulumtimit, sepse ato gjithashtu pajtohen se burrat në radhë të parë nuk i pranojnë gratë si konkurrenente të barabarta në tregun e punës dhe se ata shpesh i konsiderojnë gratë si të papërgatitura ose të pa afta për të kryer detyra të caktuara. Ushtrimi i të drejtave individuale që rrjedhin nga marrëdhënia në vendin e punës bëhet më sfidues nga detyrimet dhe përgjegjësitë që vijnë nga të qenit nënë, diskriminimi në punë dhe kur ndahet në profesione të veçanta, dhe sfida e avancimit në karrierë.

A KENI HASUR NË PAKËNAQËSI NGA PUNËDHËNËSIT OSE KOLEGËT TUAJ PËR SHKAK SE KENI QENË SHTATZËNË, TË USHQYERIT ME GJI OSE DUHET TË MUNGONIT NGA PUNA PËR T'U KUJDESUR PËR NJË FËMIJË TË VOGËL?



Diskutimi i kësaj teme më pas ngre një sërë çështjesh të tjera, si për shembull, se si të binden kolegët dhe punëdhënësit se nënat nuk duhet të "fshihen" dhe se karriera e tyre nuk ka përfunduar pas lindjes. Në veçanti, të anketuarit tanë ranë dakord që gratë që kthehen në punë pas pushimit të lehonisë dhe kujdesit për fëmijën e bëjnë këtë me aftësi dhe njohuri të reja dhe kanë shumë më tepër kapacitet për të kryer disa detyra. Punonjësit e përkushtuar janë vlera më e madhe e çdo kompanie apo organizate, dhe ata punëdhënës të zgjuar e dinë se u takon atyre të krijojnë të gjitha kushtet që punonjësit të japin më të mirën e tyre.

A MENDONI SE NUK KA NJË EKUILIBËR MJAFT TË MIRË MIDIS DETYRIMEVE TË GRAVE QË PUNOJNË DHE DETYRIMEVE TË PUNËDHËNËSVE DHE A JANË PUNËDHËNËSIT SHKELËSIT MË TË SHPESHTË TË DETYRIMEVE TË TYRE?

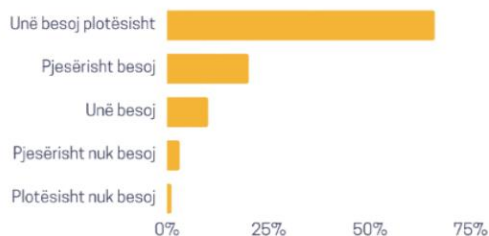


Në pyetjen nëse punëdhënësit janë shkelësit më të shpeshtë të përgjegjësi të tyre dhe nëse ka një ekuilibër ndërmjet obligimeve të grave që punojnë dhe obligimeve të punëdhënësve, rreth 60% e të anketuarve janë përgjigjur po, ndërsa vetëm 11% kanë thënë jo. Duke qenë se një nga gjetjet kryesore të hulumtimit është frika e punëtorëve nga punëdhënësit e tyre dhe shkeljet e të drejtave të tyre të punës, lind pyetja se si punojnë punonjësit në një atmosferë të tillë dhe si është produktiviteti i tyre. Ky lloj ambienti i punës ndikon negativisht tek punëtorët dhe sjell dëme financiare direkt

dhe indirekt për punëdhënësin. Punonjësit që janë të ekspozuar ndaj mobingut shkojnë më shpesh në pushim mjekësor, kanë një numër më të madh gabimesh në punë dhe performancë më të dobët në punë, duke pasur parasysh se abuzimi ka pasoja të konsiderueshme negative në shëndetin e tyre fizik dhe mendor.

Të intervistuarit e pjesës cilësore të hulumtimit ndajnë një qëndrim të ngjashëm. Gratë vunë re se mobingu nga punëdhënësit nuk nxitet nga dëshira e tyre për rritjen e produktivitetit; përkundrazi, shkaktarët janë tipi i personalitetit të punëdhënësit dhe pakënaqësia e tij me një fushë tjetër të jetës së tij që transferohet në punë. Ata që janë më pak kompetentë dhe u mungon potenciali për ndërveprim konstruktiv njerëzor shpesh marrin pozicionin e shkeljes së të drejtave themelore të punës. Ata shpesh përpiqen të justifikojnë sjelljen e tyre duke theksuar se është përgjegjësia e tyre të sigurojnë produktivitetin e punonjësve, por në realitet, shkaqet e komunikimit joadekuat me punonjësit mund të gjenden më shpesh në personalitetin e tyre dhe në faktin se duke keqpërdorur të tjerët ata shpesh mbulojnë dobësinë e tyre në një sferë tjetër të jetës.

A BESONI SE GRATË SHTATZËNA, NËNAT GJIDHËNËSE DHE NËNAT BEQARE DISKRIMINOHEN GJITHASHTU NGA PUNËDHËNËSI NË KUPTIMIN QË ATË KONSIDEROHEN SI FUQI PUNËTORE E PAPËRSHTATSHME?



Duke i'u përgjigjur pyetjes, nëse dhe në çfarë mase gratë pajtohen me faktin se gratë shtatzëna, nënat gjidhënëse dhe nënat beqare diskriminohen gjithashtu nga punëdhënësi në kuptimin që ato konsiderohen të papërshtatshme për fuqinë punëtore, rreth 95% e të anketuarve janë përgjigjur pozitivisht, e cila lidhet me përgjigjet e dhëna nga gratë gjatë fokus grupeve. Gjegjësisht, gratë u pajtuan se numri më i madh i ankesave i referohet diskriminimit në

tregun e punës dhe se gjinia zakonisht është burimi fillestar ose dytësor i diskriminimit.

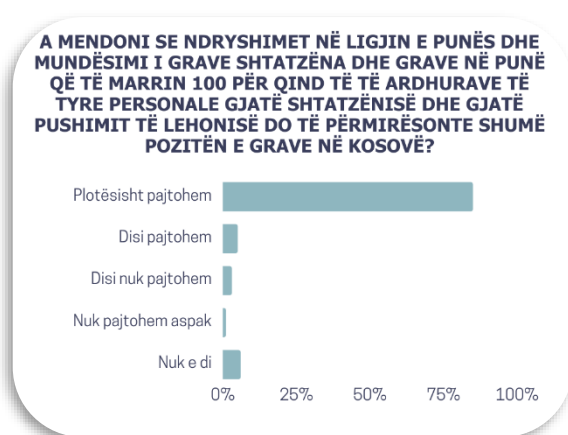
Ekziston një nivel i lartë tolerance, mirëkuptimi dhe madje justifikimi për trajtimin diskriminues, dhe gratë zakonisht kanë frikë të raportojnë rastet e shkeljeve të të drejtave. Frika nga humbja e vendit të punës si dhe besimi i pamjaftueshëm në sistemin dhe institucionet janë të kuptueshme. Ne jemi duke u ndjekur nga trendi i biznesit evropian, pasi skenari është i krahasueshëm në shkallë globale dhe në shumë vende evropiane.

Siç pritej, në pyetjen nëse qeveria dhe ministria kompetente duhet të ofrojnë mbështetje për t'i ndihmuar punëdhënësit të punojnë me gratë shtatzëna, ato në pushim të lehonisë ose gratë që kthehen nga pushimi i lehonisë, përgjigja "po" është dominuese - deri në 96% e të anketuarëve e kanë konfirmuar këtë pretendim. Të anketuarit në studimin tonë theksuan veçanërisht nevojën e mbështetjes së qeverisë në sektorin privat dhe atë joqeveritar, sepse këto dy sfera janë më të favorshmet për të gjitha llojet e keqmenaxhimit dhe manipulimeve, mospagesës së përfitimeve gjatë pushimit të lehonisë, dhënies së një periudhe më të shkurtër largimi nga puna ose mosdhënia fare e lejes, duke mos marrë parasysh pushimet dhe kohëzgjatjen, etj.

A MENDONI SE QEVERIA APO MINISTRIA KOMPETENTE DUHET TË OFROJË MBËSHTETJE PËR TË NDIHMUAR PUNËDHËNËSIT QË TË PUNOJNË ME GRATË SHTATZËNA, ATË NË PUSHIM TË LEHONISË OSE GRATË QË KTHEHEN NGA PUSHIMI I LEHONISË?



Arsyeja kryesore e shkeljes së gjerë të të drejtave të nënave dhe nënave në punë është zbatimi jo adekuat i Ligjit të Punës, i cili nuk arrin të identifikojë qartë sanksionet për punëdhënësit, veçanërisht në sektorin privat dhe atë joqeveritar. Kthimi i punëtorëve gra në pozita më të ulëta është gjithashtu i paligjshëm dhe i ndaluar, si me Ligjin e Punës ashtu edhe me Ligjin për Ndalimin e Diskriminimit. Sipas bashkëbiseduesve tanë, problemi është se diskriminimi është i vështirë për t'u vërtetuar në gjykatë, procedurat zgjasin dhe gjyqtarët nuk janë gjithmonë të trajnuar dhe të sensibilizuar mirë për të zbatuar rregulloret kundër diskriminimit. Prandaj, mbrojtja ligjore ekziston, por është shumë e vështirë dhe joefektive për t'u zbatuar, gjë që i vë punëdhënësit në pozitë të lehtë për të shkelur ligjin pa u shqetësuar shumë për sanksionet e mundshme.



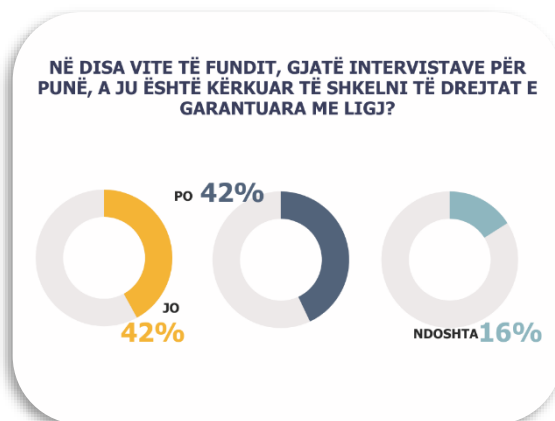
Në pyetjen se a besojnë se miratimi i Ligjit për Mbështetjen Financiare të Maternitetit dhe Grave Shtatzëna, si dhe Ligjit për Sigurime Financiare, do të përmirësonte pozitën e grave shtatzëna dhe nënave gjidhënese në Kosovë, si dhe nëse mendojnë se amendamentet Ligjit të Punës dhe mundësimi i grave shtatzëna dhe nënave në punë 100 për qind të të ardhurave personale gjatë shtatzënisë dhe gjatë pushimit të lehonisë ka ndikuar në përmirësimin e pozitës së gruas, të anketuarit tanë janë përgjigjur pothuajse identikisht në pjesën sasiore të anketës - në të dyja rastet, gratë janë përgjigjur pozitivisht në një përqindje të lartë.

Përgjigjet e tilla janë të ndërlidhura me përgjigjet në pjesën sasiore të hulumtimit - të anketuarit u pajtuan gjithashtu se këto dy nisma do të ishin hapi i parë në një paketë masash nga fusha e politikës sociale dhe popullore, të cilat duhet të përmirësojnë cilësinë e përgjithshme të jetës të familjeve me fëmijë që kanë nevojë për mbështetje shtesë për të plotësuar nevojat e fëmijës, si dhe për të nxitur lindjen e fëmijëve dhe... më e rëndësishmja, për të mundësuar harmoninë e punës dhe jetës familjare. Këto masa, sipas bashkëbiseduesve tanë, fillimisht duhet të vendosin rregullin që nënat të marrin ndihmë një herë në shumën 1000 euro për fëmijën e parë, 100 euro në muaj për fëmijën e dytë për dy vjet, 120 euro në muaj për të tretin fëmijë për dhjetë vjet, dhe 150 euro në muaj për fëmijën e katërt, në mënyrë që Qeveria e Kosovës të zbatojë masa të politikave të popullsisë të ngjashme me ato që aplikohen në vendet tona fqinje, të cilat janë dëshmuar të jenë shumë efektive, veçanërisht në periudhën menjëherë pas lindjes së fëmijëve.

Gjithashtu, siç u tha nga të anketuarit tanë në pjesën kualitative të hulumtimit, është e domosdoshme hartimi dhe miratimi i Ligjit për sigurime shëndetësore në mënyrë që gratë të marrin kompensim të plotë derisa janë shtatzënë. Kjo për shkak se shpesh ndodh që gratë

mësojnë se punëdhënësi i tyre ka qenë neglizhues në dhënien e kontributeve vetëm kur ato mbeten shtatzënë. Kjo i kufizon menjëherë, për sa i përket përfitimeve të lehonisë dhe gjithashtu ndikon shumë nëse do të kenë sigurim shëndetësor.

Opinionet ishin të përziera kur bëhej fjalë nëse të intervistuarve tanë u ishin nënshtruar pyetjeve gjatë intervistave për punë, që do të nënkuptonin diskriminim në bazë të statusit martesor, si planifikimi ose të pasurit fëmijë: 42% u përgjigjën po, dhe 42% thanë jo. E vërteta është se kur flasim për karrierat e biznesit të grave, duhet të diskutojmë gjithashtu se si të pasurit fëmijë ndikon në ato punë dhe rëndësinë e mbështetjes së familjes. Punëdhënësit i shohin nënat që kanë fëmijë si jo të besueshme, sepse shpesh kanë nevojë të marrin pushim mjekësor. Gjatë intervistave për punë, gratë pyeten më shpesh se meshkujt nëse planifikojnë të kenë fëmijë.

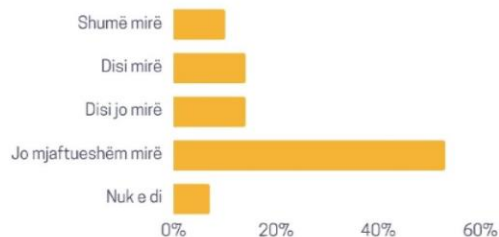


Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi ndalon diskriminimin në fushën e punës dhe ligji parashikon që secili ka të drejtë në kompensim të barabartë për të njëjtën punë.

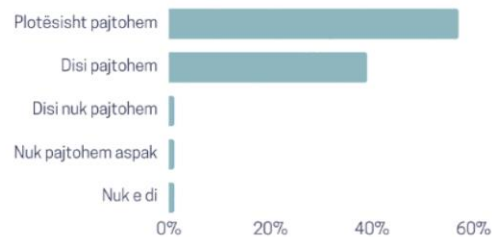
Të intervistuarit vunë re se nuk është gjithmonë kështu; herë pas here, burrat dhe gratë paguhen ndryshe për kryerjen e së njëjtës punë, përveç faktit që gratë shpesh kujdesen për fëmijët dhe të moshuarit dhe kryejnë punët e shtëpisë pa pagesë për disa javë çdo vit si rezultat i "ndarjes së punës" në burra dhe punët dhe përgjegjësitë e grave. Si rrjedhojë, duhet t'i kushtojmë vëmendje diskriminimit që ndodh në ligjin trashëgimor dhe të punës, pasi në këto fusha ligji është më i përhapur dhe i dukshëm, me pasojat më të mëdha për shoqërinë në tërësi. Progresi është ende i dukshëm edhe nëse barazia gjinore ende nuk është arritur plotësisht në shoqërinë tonë dhe edhe pse gratë duhet të vazhdojnë të luftojnë për të drejtat e tyre, për të avancuar pozitën e tyre dhe veten si individë.

Dhe kërkimi cilësor flet në favor të kërkimit sasior. Gjegjësisht, pjesëmarrësit e fokus grupeve u pajtuan se është e vërtetë që diskriminimi nuk mund të ç'rrenjoset shpejt, sepse paragjykimet dhe stereotipet vazhdojnë dhe në shumë raste transmetohen nëpër breza, por progresi është i dukshëm. Të pranishmit u pajtuan gjithashtu se tregu i punës gjithmonë ka qenë fusha më kritike, si dhe punësimi në administratën publike në Kosovë, dhe se diskriminimi ka qenë gjithmonë më i dukshëm, por se shoqëria ka bërë përparim në këto fusha.

SA E PËRFAQËSOJNË DHE MBROJNË AUTORITETET GJYQËSORE INTERESAT E NËNAVE DHE GRAVE SHTATZËNA KUR SHKELLEN TË DREJTAT E TYRE TË GARANTUARA ME LIGJ?



MENDONI SE MOSNJOHJA E PLOTË E KORRNIZËS LIGJORE ÇON NË CENIMIN E TË DREJTAVE ELEMENTARE TË NËNAVE BEQARE, SHTATZËNA DHE GJIDHËNËSE?



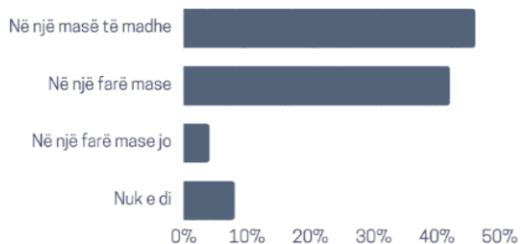
Kur i'u përgjigjen pyetjes se sa mirë autoritetet gjyqësore përfaqësojnë dhe mbrojnë interesat e nënave dhe grave shtatzëna kur shkelen të drejtat e tyre të garantuara me ligj, numri më i madh i të anketuarve janë përgjigjur se nuk mbrojnë të drejtat sa duhet - deri në 80%. Përgjigje të tilla lidhen me pyetjen tjetër, e cila thotë: nëse gratë janë të arsimuara mjaftueshëm dhe sa e kuptojnë ato sistemin ligjor kur bëhet fjalë për shkeljen e të drejtave elementare të nënave beqare, shtatzëna dhe nënave gjidhënëse. Pothuajse 100% e grave janë përgjigjur se nuk janë mjaftueshëm të arsimuara ose se janë të njohura me ligjin, por vetëm në një shkallë të vogël.

Gratë në Kosovë nuk janë mjaftueshëm të informuara për të drejtat e tyre. Sipas të intervistuarve tanë, hapi vendimtar është edukimi dhe forcimi i institucioneve shtetërore për mbrojtjen në atë fushë. Një numër i madh i grave nuk kanë dëgjuar kurrë për mobingun dhe shumica dërrmuese e tyre besojnë se gratë janë viktimat më të shpeshta të ngacmimeve në punë. Në këtë kohë tranzicioni, krijimit të një ekonomie tregu dhe konkurrencës së fortë në tregun e punës, gratë nuk po përparojnë mjaftueshëm. Kushtet e këqija ekonomike, kushtet e paqëndrueshme politike dhe të sigurisë, mungesa e qeverisë dhe mbështetjes sociale, mungesa e sindikatave dhe zbatimi joefektiv i ligjit kontribuan në një situatë kaq të keqe.

"Janë të nevojshme amendamentet në Ligjin e Punës, po ashtu punë e vazhdueshme për ngritjen e besimit në mbrojtjen institucionale."

Që qytetarët të kenë besim më të madh në institucionet, sigurisht që nevojitet një numër i madh i rasteve të zgjidhura, padi strategjike për mbrojtje nga diskriminimi, ekzistenca e sindikatave dhe organizatave të tjera për mbrojtjen e të drejtave të punës dhe koordinim më i mirë i të gjitha organeve kompetente. Punëdhënësit që shkelin ligjin duhet t'i nënshtrohen gjobave të arsyeshme dhe këto ndëshkime duhet të zbatohen në mënyrë rigorozë. Punëdhënësit gjithashtu duhet të motivohen, për shembull, duke paguar taksa dhe kontribute më të vogla për gratë që kthehen në punë dhe në të njëjtin pozitë në të cilin kanë qenë gjatë vitit të parë pas pushimit të lehonisë. Së fundi, është e rëndësishme që gratë të ngulmojnë, të mbrojnë të drejtat e tyre, të raportojnë punëdhënësit që shkelin të drejtat e tyre dhe të mbështesin dhe inkurajojnë njëra-tjetrën.

DERI NË ÇFARË MASE GRATË E SHMANGIN AMËSINË DHE/OSE ZGJERIMIN E FAMILJES PËR TË SHPËTUAR VENDET E TYRE TË PUNËS?

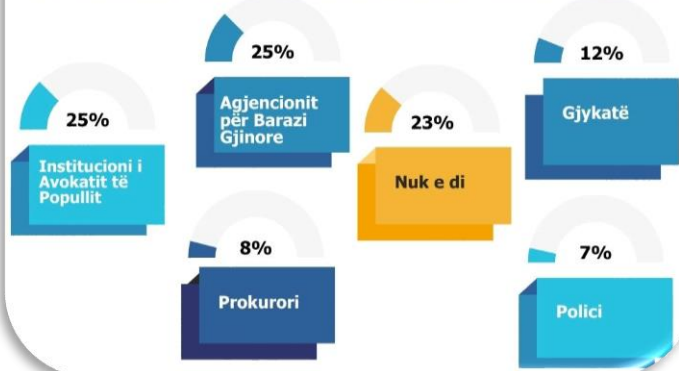


Kur u diskutua për shkallën në të cilën gratë shmangin amësinë ose zgjerimin e familjes për të mbajtur vendin e punës, gratë në përqindjen më të madhe u përgjigjën se ose shmangin në masë të madhe ose shmangin, por deri diku. Këto përgjigje janë në përputhje me pjesën cilësore të hulumtimit, i cili zbuloi se të intervistuarit tanë përgjithësisht ranë dakord se të pasurit fëmijë ka një ndikim më të madh në profesionin e një gruaje sesa në punësimin e një burri.

Studime dhe kërkime të shumta kanë treguar se ulja e të ardhurave të gruas ndikohet nga

lindja e një fëmije; ky fenomen njihet si “dënim i amësisë” në mbarë botën. Një gamë e gjerë vendimesh individuale shpjegon këtë efekt. Disa gra punojnë më pak orë, ndërsa të tjerat nuk punojnë fare kur fëmijët e tyre janë më të vegjël. Nga ana tjetër, disa kalojnë në punë që janë më të përshtatshme për jetën familjare, por që paguhen më pak. Fakti është se pagat e grave po i kapin ato të burrave para se të bëhen nëna, por sapo linden, ato fillojnë të mbeten prapa homologëve të tyre meshkuj. Le të lëmë mënjanë faktin se në karrierën e baballarëve nuk ndryshon asgjë pas lindjes së një fëmije dhe ata vazhdojnë të përparojnë pa asnjë pengesë, ndërsa për femrat çdo leje lehonie llogaritet si “minus” edhe kur ato kthehen në punë, duhet të fillojnë të provojnë veten para punëdhënësve dhe kolegëve të tyre pa pushim. Më tej pjesëmarrësit ranë dakord se ndihma, mirëkuptimi, mbështetja dhe besimi i bashkëshortit dhe familjes parësore është shumë i rëndësishëm si për meshkujt ashtu edhe për femrat, por femrat e shohin gjithmonë disi më sfiduese.

CILIT PREJ INSTITUCIONEVE TË LISTUARA DO T'I RAPORTONIT PËR MOSRESPEKTIMIN OSE SHKELJEN E TË DREJTAVE TË GARANTUARA ME LIGJ PËR GRATË SHTATZËNA, NËNAT GJIDHËNËSE DHE NËNAT BEQARE?



Duke diskutuar mbi temën se në cilin prej institucioneve gratë kanë besimin më të madh dhe kujt do të raportonin për mosrespektimin apo shkeljen e të drejtave të garantuara me ligj për gratë shtatzëna, nënat gjidhënëse dhe nënat beqare, po kaq i atyre që i besuan Agjencisë për Barazi Gjinore dhe Institucioni të Avokatit të Popullit, me 25%. Por, ka edhe një përqindje të madhe të atyre që kanë thënë se nuk e dinë kujt t'i drejtohen - deri në 23%. Përgjigjet e tilla përkojnë me pikëpamjet e grave pjesëmarrëse në pjesën cilësore të hulumtimit - besimin më të madh e

kanë pasur tek Institucioni i Avokatit të Popullit.

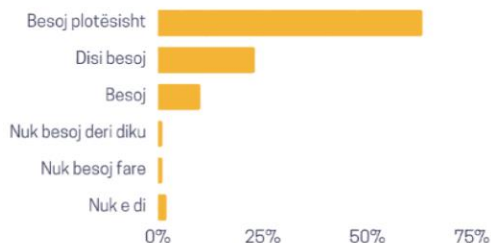
Pafuqia – kështu me një fjalë mund të përshkruhet ndjesia e punëtorëve në disa kompani private dhe organizata joqeveritare në veri të Kosovës kur u janë shkelur të drejtat e punës. Në Kosovë nuk ka sindikata, njerëzit nuk kanë mundësi të punësojnë avokatë apo të paguajnë shpenzimet e tyre ligjore dhe nëse hyjnë në grevë rrezikojnë të pushohen nga puna. Në ato raste, sipas bashkëbiseduesve tanë, sigurisht që gratë nuk duhet të heshtin, por të informohen se kush mund të ndihmojë dhe të raportojë çdo shkelje apo mosrespektim, para së gjithash, të të drejtave të njeriut dhe më pas të punëtorëve.

Roli i Avokatit të Popullit është të hetojë çdo lëshim në punën e organit administrativ në përgjigje të ankesës së qytetarëve ose me iniciativën e tij. Pasi të jenë identifikuar mangësitë, Avokati i Popullit kërkon nga autoritetet administrative që t'i korrigjojnë mangësitë dhe jep sugjerime se si ta bëjnë këtë. Përveç inicimit dhe udhëheqjes së procedurës, Avokati i Popullit mund të ndërmjetësojë, të japë këshilla dhe mendime dhe të ndikojë në përmirësimin e punës së autoriteteve administrative dhe mbrojtjen e lirive dhe të drejtave të njeriut.

Nga ana tjetër, roli i Agjencisë për Barazi Gjinore është që si organ koordinues të zbatojë Planin Kombëtar për Barazi Gjinore, si dhe të bashkëpunojë me organizata të shumta joqeveritare që janë të përkushtuara për përmirësimin e pozitës së gruas. Agjencia gjithashtu ofron mbështetje për projektet që synojnë fuqizimin ekonomik të grave, luftën kundër dhunës me bazë gjinore dhe stereotipeve gjinore, si dhe përfshirjen më të madhe të grave në aspekte të jetës politike, ekonomike dhe sociale.

Rrjedhimisht, bashkëbiseduesit tanë i nxisin të gjitha gratë që të paraqesin çdo ankesë në Agjencinë për Barazi Gjinore ose në Institucionin e Avokatit të Popullit, i cili do t'i sigurojë çdo personi mbrojtjen adekuate, nëse mendojnë se janë ndikuar negativisht në çfarëdo mënyre gjatë ushtrimit të të drejtave të tyre për shkak të autoriteteve të caktuara apo organizatat nuk i kanë zbatuar drejt (ose fare) rregulloret e Kosovës.

A BESONI SE ME MARRJEN E MASËS QË ÇDO GRUA NË LINDJE DO TË KISHTE TË DREJTË TË KOMPENSIMIT TË GARANTUAR NË MASËN MINIMALE SHETËRËRE, DO TË PËRMIRËSOHEJ POZITA E GRUAS SHETATZËNË DHE GRUAS NË LINDJE?



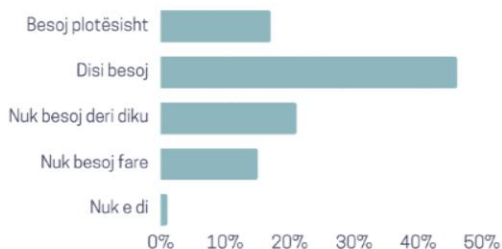
Të pyetur nëse besojnë se miratimi i masës që çdo grua që lind të ketë të drejtën e kompensimit të garantuar në masën minimale shtetërore do të përmirësonte pozitën e grave shtatzëna dhe lindjeve, rreth 80% janë përgjigjur se janë dakord plotësisht ose pjesërisht.

Është një fenomen i zakonshëm që paga e një punonjësi të jetë më e ulët se paga minimale pasi bazohet në koston më të ulët të punës për orë pune. Është shkatërruese që ky fenomen

është më i përhapur në shërbimet publike, kompanitë publike, por edhe në sektorin privat. Nga kjo politikë nuk përjashtohen as gratë shtatzëna dhe as nënat në lindje. Siç u tha në paragrafët e mëparshëm, një ndryshim në politikën e popullsisë në Kosovë është i nevojshëm. Duke respektuar të drejtën themelore të çdo çifti dhe individit për të zgjedhur nëse do të bëhen prindër, është e nevojshme të merren masa për rritjen e lindjeve nëse ato janë të pamjaftueshme, ose për të ulur lindjet nëse janë të tepërta. Kjo rregullore duhet të zbatohet gjithashtu për të gjitha aspektet e tjera të politikës së nivelit të lindjeve, veçanërisht ato që përmirësojnë pozitën e grave shtatzëna, nënave që janë në lindje dhe nënave që kujdesen për fëmijët me nevoja të veçanta.

Siç mund të shihet në grafikonin, shumica e të anketuarve besojnë se mund të ketë një përparim në lidhje me pozitën e grave në 5 vitet e ardhshme, dhe kjo është në korrelacion me përgjigjet që kemi marrë nga të anketuarit e pjesës cilësore të hulumtimit. Kjo më tej nënkupton faktin se çelësi i suksesit të grave është të kalojnë nga fjalët në veprime, të mbështesin njëra-tjetrën, të ndihmojnë njëra-tjetrën, të plotësojnë njëra-tjetrën, të avokojnë për një legjislacion më të mirë, sepse kur diçka parashikohet me ligj - atëherë vetëm kështu mund të ketë sukses në praktikë.

A BESONI SE MUND TË KETË NDONJË PROGRES NË 5 VITET E ARDHSHME NË LIDHJE ME POZITËN E GRAVE QË I PËRKASIN GRUPIT TË NËNAVE BEQARE, NËNAVE VETUSHQYSE DHE SHTATZËNAVE?



"Ky vend nuk është për gratë që duan një karrierë përveç amësisë."

Gratë duhet të ngrenë zërin dhe të tërheqin vëmendjen se këto janë imazhe dhe qëndrime të gabuara dhe të thjeshtuara me të cilat ne jemi përballur me shekuj. Për shkak të një lloji riorganizimi të roleve shoqërore, hyrja e grave në fuqinë punëtore solli ndryshime të shumta. Lufta për barazi vazhdoi në sferën ekonomike dhe në shekullin e XXI-të ligje të shumta rregullonin qëndrimin ndaj grave në vendin e punës. Sot, në ekonominë globale, ato përbëjnë gjysmën e fuqisë punëtore dhe numri i grave me arsim të lartë është në rritje, por ato shpesh janë megjithatë të detyruara të zgjedhin një profesion që u lejon atyre të balancojnë më lehtë angazhimet e tyre personale. Duhet të theksohet gjithashtu se gratë janë shumë shpesh të vetëdijshme se kolegët dhe eprorët e tyre ndonjëherë diskriminojnë nga injoranca apo frika, por duhet të jenë të vetëdijshme se nuk ka justifikim për diskriminim në asnjë situatë.

KONKLUZION

Në fund, nga ky hulumtim, si në aspektin cilësor ashtu edhe në atë sasior, mund të konstatohet se edhe pse pozitat e grave në tregun e punës janë padyshim më të mira se më parë, ndikimi i ndarjes së punës tek burrat dhe gratë është ende i pranishëm. Kjo është për shkak të besimeve tradicionale të rrënjësura në patriarkalizëm, kjo është arsyeja pse ka një ndikim kaq të gjerë. Fillimisht, detyrat që lidhen me mbajtjen e shtëpisë ishin të përshtatshme për gratë dhe problemi shfaqet kur puna e grave minimizohet dhe aktivitetet "femërore" nënvlerësohen, gjë që ndikon në ndërtimin e karrierës, pozitën e gruas dhe cilësinë e jetës - si në aspektin ekonomik ashtu edhe në atë social. Për më tepër, diskriminimi ndaj grave është ende i pranishëm në tregun e punës, më së shpeshti në formën e pagave më të ulëta dhe më pak mundësi për të avancuar në vendin e punës. Çështja e nënpagesës ndonjëherë shpjegohet me zgjedhjen e profesionit të grave, por shpesh ato detyrohen të zgjedhin ato profesione me të cilat mund të balancojnë më lehtë detyrimet e tyre private.

Nëse marrim parasysh klimën në të cilat jetojmë aktualisht, mund të thuhet se detyrat shtëpiake dhe kujdesi për fëmijët u vihen më së shumti grave, që është një tjetër stereotip që duhet thyer. Gjithashtu, numri i fëmijëve të lindur dhe i martesave të lidhura është në rënie, krahasuar me disa periudha të mëparshme, që në një masë mund të jetë rezultat i një oferte joadekuatë institucionale që do ta bënte më të thjeshtë për gratë të ndjekin karrierën pa lënë pas dore jetën e tyre personale dhe anasjelltas. Në shoqërinë e sotme, gruaja në sferën ekonomike nuk është fenomen, por e zakonshme, prandaj barazia në atë fushë mund të konsiderohet si tregues i zhvillimit të shoqërisë.

Rolet gjinore dhe ndarja e vendeve të punës, si dhe paragjykimet ndaj grave, janë ende pengesa më e madhe për gratë në rrugën drejt majave të hierarkisë organizative dhe shpesh në aspiratën e tyre për të ngjitur shkallët shoqërore. Reduktimi i diskriminimit dhe pabarazisë ndërmjet gjinive është një përpjekje afatgjatë. Të gjitha rregulloret e sipërpërmendura duhet të zbatohen në mënyrë rigorozë për të ofruar mundësi të barabarta në tregun e punës dhe barazi në të gjitha aspektet e tjera.

REKOMANDIME

REKOMANDIME

Bazuar në gjetjet nga anketa dhe diskutimet në fokus grupet, Qendra Avokuese për Kulturë Demokratike rekomandon si në vijim:

- ✚ Afirmimi i grave si në legjislacionin aktual ashtu edhe në praktikë.
- ✚ Një ndryshim i plotë i pikëpamjeve, ndërgjegjësimit dhe qëndrimeve për këtë çështje dhe një edukim ndryshe i brezave të rinj.
- ✚ Mbështetje më e madhe për gratë në institucionet publike në të gjitha nivelet, me mbështetje të veçantë për nënat që punojnë derisa fëmijët e tyre janë të vegjël.
- ✚ Investim më i madh në ndërtimin e kapaciteteve të grave për pjesëmarrje më të madhe në jetën publike në shoqëri dhe fuqizimin e mekanizmave për të mbështetur gratë në ushtrimin e të drejtave të tyre.
- ✚ Rritja e ndërgjegjësimit për barazinë gjinore.
- ✚ Angazhimi i të gjithë faktorëve në shoqëri, me qëllim të ndërgjegjësimit për rëndësinë e trajtimit të barabartë të grave dhe pozitës së tyre në shoqëri.
- ✚ Qeveria e Kosovës, OJQ-të dhe shoqatat e tjera duhet të punojnë së bashku për të promovuar rolin e gruas në shoqëri dhe për t'i inkurajuar dhe motivuar gratë që të përfshihen në punën e policisë, gjyqësorit dhe politikës. Zbatimi i Ligjeve për Barazinë Gjinore në praktikë, e jo vetëm në letër.
- ✚ Rritja e kohëzgjatjes së pushimit të lehonisë dhe sigurimi i pagesës së plotë.
- ✚ Caktimi më shumë pozita udhëheqëse për gratë dhe kështu shohim sa të përkushtuara, të përgjegjshme dhe të barabarta janë gratë sot.
- ✚ Përfshirja më e madhe e vetë grave, organizatave joqeveritare, si dhe përfaqësuesve të institucioneve në përfshirjen e grave në punësim.
- ✚ Zbatimi i duhur i Ligjit për Barazi Gjinore.
- ✚ Legjislacion më i mirë dhe krijimi i një kornize më të përshtatshme ligjore.
- ✚ Miratimi i programeve efektive të edukimit dhe informimit publik që do të ndihmojnë në zhdukjen e paragjykeve dhe praktikës aktuale të vendosur që pengon efektin e plotë të parimit të barazisë sociale të grave.

- ✚ Mundësimi i grave që të marrin pjesë në mënyrë të barabartë me burrat në punën e organizatave ndërkombëtare dhe të përfaqësojnë qeverinë e tyre në nivel ndërkombëtar.
- ✚ Inkurajimi, mbështetja dhe pjesëmarrja në projekte që ofrojnë këshilla teknike, duke përfshirë seminare për trajnimin e grave.
- ✚ Sigurimi i garancive për shpërblim të barabartë për punëtorët burra dhe gra për punë me të njëjtën vlerë.
- ✚ Pagesa e grave punëtorëve në bizneset familjare rurale dhe urbane.
- ✚ Respektimi i parimeve të së drejtës trashëgimore, në kuptimin që gratë kanë të drejtë në pjesë të barabarta të pasurisë dhe në të njëjtin pozitë për sa i përket trashëgimisë.
- ✚ Fuqizimi i të drejtave të grave për hyrjen në pozita publike dhe kryerjen e të gjitha funksioneve publike.
- ✚ Monitorim i kujdesshëm i zbatimit të ligjit dhe zbatimi i sanksioneve në rast mosrespektimi, me një fushatë cilësore mediatike.
- ✚ Ndryshimet në të gjitha ligjet që kanë të bëjnë me mbrojtjen e grave shtatzëna, prindërve vetushqyes dhe grave në punë.
- ✚ Ndryshimet në ligj synojnë mbrojtjen më adekuate të të drejtave të grave shtatzëna dhe nënave beqare.
- ✚ Politikë e punësimit më të madh të nënave beqare.
- ✚ Mbrojtje më e mirë e përgjithshme e të drejtave të grave.
- ✚ Vendosja e masave konkrete, vendosja e fleksibilitetit të orarit të punës dhe punës nga shtëpia për gratë shtatzëna dhe nënat në lindje.
- ✚ Vendosja e lejes të lehonisë me pagesë në masën 100% për të gjitha nënat me fëmijë nën moshën tre vjeç.
- ✚ Rritja e shtesës së fëmijëve dhe vendosja e shtesës së lehonisë për çdo të porsalindur.
- ✚ Më shumë ndihmë dhe mbështetje nga institucionet sociale dhe shëndetësore për të gjitha nënat, gratë shtatzëna dhe gratë në lindje.
- ✚ Mbështetje më e fuqishme dhe më shumë mirëkuptim nga kolegët, veçanërisht nga punëdhënësit.



Qendra Avokuese për Kulturë Demokratike

Cika Jovina 3, Mitrovica Veriore

www.acdc-kosovo.org