

qershor 2017

gap | analizë



PËRFAQËSIMI I GRAVE

në bordet e ndërmarrjeve publike
dhe agjencive të pavarura

Ky hulumtim u mundësua nga Programi i Angazhimit për Barazi (E4E), i financuar nga Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar – USAID dhe implementuar nga Qendra e Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim – ATRC. Përmbajtja është përgjegjësi e Institutit GAP dhe nuk pasqyron doemos pikëpamjet e Agjencisë së Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar – USAID, Qeverisë së Shteteve të Bashkuara apo Qendrës së Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim – ATRC.



Përmbledhje ekzekutive

Përfaqësimi i grave në bordet e ndërmarrjeve publike dhe institucioneve e agjencive të pavarura është shumë i ulët. Nga 159 anëtarë të bordeve në 31 ndërmarrje publike, 135 janë burra dhe 24 gra. Vetëm pesë borde kryesohen nga gratë. Nga 184 anëtarë të bordeve në 31 institucione dhe agjenci të pavarura, 149 janë burra, 30 janë gra dhe për pesë anëtarë nuk ka informacione. Pozita e kryesuesit/es së bordit ushtrohet në 23 raste nga burrat, në tri raste nga gratë dhe për pesë raste tjera nuk dihet pasi që ato borde aktualisht nuk kanë kryesues.

Përfaqësimi i grave në pozita menaxheriale në ndërmarrje publike dhe institucione e agjenci të pavarura është shumë i ulët. Nga 299 pozita menaxheriale në ndërmarrjet publike, 252 prej tyre ushtrohen nga burrat, derisa vetëm 47 nga gratë. Në institucione dhe agjenci të pavarura, nga 24 pozita në nivel të lartë drejtues, 19 prej tyre ushtrohen nga burrat, kurse vetëm 5 nga gratë, ndërsa nga 156 pozita në nivel drejtues, 107 prej tyre ushtrohen nga burrat dhe 49 nga gratë.

Disa shtete të Bashkimit Evropian (BE), si Franca, Suedia e Italia kanë vendosur kuota për përfaqësimin e grave në bordet e ndërmarrjeve publike. Në nivel të BE-së, Direktiva e Komisionit Evropian e cila vendos si objektivë arritjen e kuotës prej 40% të përfaqësimin të grave në borde, ka gjetur mbështetje të madhe në shtetet e BE-së, është mbështetur në Parlamentin Evropian dhe tani është në proces të miratimit nga Këshilli i BE-së.

Diversiteti gjinor ndikon edhe në performancën e një kompanie. Studimet tregojnë se diversiteti gjinor i bordit ka pasur ndikim në një performancë më të mirë të kompanisë dhe atë në tri aspekte: është rritur performanca ekonomike e kompanisë, është rritur cilësia e vendimmarrjes në kompani dhe është rritur performanca e qeverisjes dhe etika brenda kompanisë.

Kosova aplikon kuota për përfaqësimin e grave në listat zgjedhore të partive politike dhe në përfaqësimin e grave në Kuvendin e Kosovës dhe kuvendet komunale. Kuotat kanë ndikuar që gratë të marrin hapësirën e merituar në lista zgjedhore dhe në institucionet legjislative. Statistikat e votimit tregojnë se që nga viti 2007, kur janë hapur listat zgjedhore, numri i votave për gratë ka shkuar duke u rritur, dhe në zgjedhjet e vitit 2014, 36% e grave kanë hyrë në Kuvend pa ndihmën e kuotave.

Duke marrë parasysh numrin e ulët të grave në borde dhe në pozita menaxheriale në ndërmarrje publike dhe institucione të pavarura, duke u bazuar në shembujt e vendeve të BE-së si dhe në suksesin e kuotave në lista zgjedhore, Instituti GAP rekomandon aplikimin e kuotave për përfaqësimin e grave në borde.

Hyrje

Deri në maj 2017, Kosova ka të themeluara 31 institucione dhe agjenci të pavarura dhe 39 ndërmarrje publike¹. Përderisa struktura qeverisëse e ndërmarrjeve publike rregullohet me Ligjin për ndërmarrjet publike², struktura qeverisëse e institucioneve dhe agjencive të pavarura rregullohet përmes ligjeve të veçanta për themelimin e agjencive.

Shumica e ndërmarrjeve publike dhe agjencive të pavarura qeverisen përmes bordeve, si organet më të larta vendimmarrëse. Varësisht nga funksionet e ndërmarrjes publike apo agjencisë së pavarur, anëtarët e bordit zgjidhen nga qeveria, komunat dhe Kuvendi i Kosovës, pas një procesi të hapur konkurrues. Në thirrjet për aplikim për anëtar të bordeve, inkurajohen të aplikojnë të gjithë qytetarët e Kosovës, pa dallim gjinie, përkatësie partiake apo etnike.

Por, përderisa ligjet dhe rregullat e rekrutimit nuk diskriminojnë në bazë të gjinisë, përkatësisë partiake dhe etnisë, në praktikë institucionet favorizojnë kandidatët burra, kandidatët të ndërlidhur me parti politike në pushtet dhe kandidatët nga komuniteti shumicë. Në shkurt të vitit 2016, Agjencia Kundër Korrupsion (AKK), ka konstatuar se Qeveria e Kosovës ka përzgjedhur së paku 17 anëtarë të bordeve në kundërshtim me dispozitat e Ligjit për ndërmarrjet publike, i cili parandalon përzgjedhjen e anëtarëve të bordeve nëse në tri vitet e fundit kanë mbajtur poste partiake.³

Ky raport analizon pjesëmarrjen e grave në bordet e ndërmarrjeve publike dhe agjencive të pavarura, strukturën gjinore të të punësuarve në këto institucione, e në veçanti numrin e grave në pozita menaxheriale. Të dhënat për këtë hulumtim janë marrë direkt nga institucionet dhe agjencitë e pavarura dhe ndërmarrjet publike⁴. Të

¹ Ekzistojnë 38 ndërmarrje publike sipas aneksit të paraqitur në Ligjin nr.04/L-111 për ndryshimin dhe plotësimin e Ligjit nr.03/L-087 për ndërmarrjet publike. Burimi: <http://bit.ly/1vs647ë> (hapur së fundmi më 22 prill 2017). Por, edhe pse nuk parashihet me Ligjin për ndërmarrjet publike, Qeveria ka zgjedh edhe bordin e Aeroportit të Gjakovës, çka engjit numrin e NP-ve në 39.

² Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Ligji nr.03/L-087 për ndërmarrjet publike, i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr.05/L-009 dhe me Ligjin nr.04/L-111. Burimi: <http://bit.ly/1vs647w> (hapur së fundmi më 22 prill 2017).

³ Agjencia Kundër Korrupsion. Opinioni datës 15 shkurt 2016. Burimi: <http://bit.ly/2pWaBRe> (hapur së fundmi më 8 maj 2017).

⁴ Nga institucionet dhe agjencitë e pavarura, kërkesës së Institutit GAP për qasje në të dhëna nuk i janë përgjigjur Gjykata Kushtetuese e Kosovës dhe Radio Televizioni i Kosovës, kurse nga ndërmarrjet publike nuk kanë ofruar të dhëna Ndërmarrja publike për banim sh.a. Pejë, Kompania e mbeturinave

gjeturat e këtij raporti tregojnë se institucionet që përzgjedhin anëtarët e bordeve bëjnë diskriminime gjinore. Në fund, raporti ofron një pasqyrë krahasuese me vendet tjera sa i përket pjesëmarrjes së grave në borde, dhe ofron rekomandime konkrete për rritjen e numrit të grave në bordet e institucioneve publike.

Bordet e ndërmarrjeve publike dhe agjencive të pavarura

Bordet e ndërmarrjeve publike

Forma e qeverisjes së ndërmarrjeve publike rregullohet me Ligjin për ndërmarrjet publike. Sipas këtij ligji, të gjitha ndërmarrjet publike organizohen si shoqëri aksionare. Bordi i Drejtorëve është organi më i lartë qeverisës i ndërmarrjeve publike (NP). Bordet përbëhen nga pesë ose shtatë anëtarë të cilët përzgjidhen nga aksionarët, e që mund të jenë qeveria apo komunat. Përzgjedhja e anëtarëve të bordeve bëhet nga një komision i themeluar nga Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm të Zyrës së Kryeministrit. Komisioni pastaj i rekomandon emrat për aprovim përfundimtar nga qeveria.

Deri në shpalljen e pavarësisë së Kosovës më 17 shkurt 2008, ndërmarrjet publike menaxhoheshin nga UNMIK-u, përmes Agjencisë së Kosovës për Mirëbesim (paraardhëse e Agjencisë së Kosovës për Privatizim). Qeveria e Kosovës për herë të parë përzgjedhi anëtarët e bordeve të ndërmarrjeve publike më 24 dhjetor 2008, ku përmes 15 vendimeve të ndara u bë përzgjedhja e anëtarëve të 15 bordeve.⁵ Vetëm 4 nga 76 anëtarët e bordeve të emëruar nga qeveria ishin gra, apo vetëm 5.3%. Pesë muaj më vonë, pas presioneve të Përfaqësuesit Civil Ndërkombëtar, për shkak të politizimit të bordeve me anëtarë të partive politike nga koalicioni qeverisës, qeveria u detyrua t'i ndërrojë disa nga anëtarët e bordeve.⁶

Shumicës së bordeve iu vazhdua mandati me vendim të qeverisë, deri në janar 2015, kur qeveria e re e pas zgjedhjeve të qershorit 2014, hapi konkurs për anëtarët e bordeve të 15 ndërmarrjeve publike. Për 88 pozita të lira në borde, aplikuan 1,814 persona. Nga 14 komisionet intervistuese për përzgjedhjen e anëtarëve të bordeve, me nga shtatë

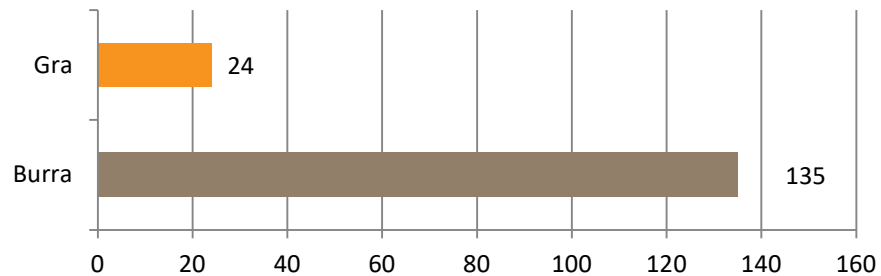
JSKP Standard Mitrovicë, Kompania e mbeturinave JSKP Standard Zveçan, Kompania e ujësjellësit dhe e mbeturinave Ibri Zubin Potok dhe Kompania e ujësjellësit dhe e mbeturinave 24 Nëntori Leposaviq.

⁵ Qeveria e Republikës së Kosovës. Vendimet e mbledhjes së 48, datë 24 dhjetor 2008. Burimi: <http://bit.ly/1vbbkFC> (hapur së fundmi më 8 maj 2017).

⁶ Për këtë shih raportin e Institutit GAP. GAP Monitor, prill 2009. Burimi: <http://bit.ly/2qhwsDP> (hapur së fundmi më 8 maj 2017).

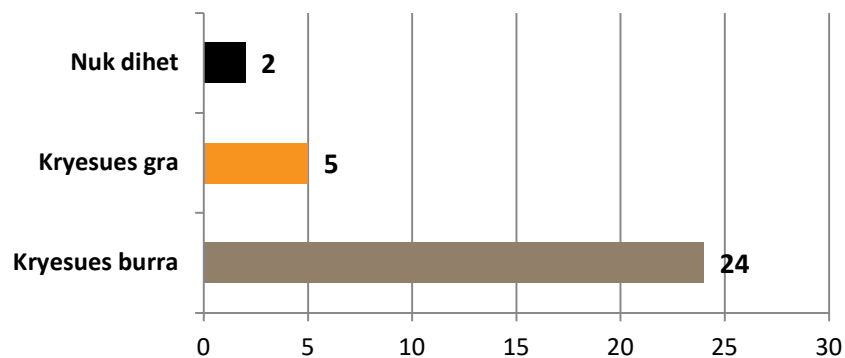
anëtar secili, vetëm në dy komisione ishte përfshirë nga një intervistuese grua, që nënkupton se 98% e paneleve intervistuese përbëheshin nga burrat.

Pas intervistave, Sekretari i Përgjithshëm procedoi për aprovim në qeveri emrat e 197 kandidatëve, ku vetëm 17 prej tyre ishin gra. Deri në fund të vitit 2015, qeveria përzgjedhi 82 anëtarë të bordeve, në mesin e tyre vetëm dhjetë ishin gra.



GRAFIKONI NR. 1: NUMRI I BURRAVE DHE GRAVE NË BORDET E NDËRMARRJEVE PUBLIKE

Sa i përket gjinisë së kryesues-it/es të bordit, duke përjashtuar dy ndërmarrje publike të cilat aktualisht nuk kanë kryesues/e, në 24 ndërmarrje kryesues të bordeve janë burra ndërsa gra në vetëm pesë ndërmarrje.



GRAFIKONI NR. 2: NUMRI I BURRAVE DHE GRAVE NË POZITËN E KRYESUES-IT/ES NË BORDET E NDËRMARRJEVE PUBLIKE

Bordet e institucioneve dhe agjencie të pavarura

Agjencitë e pavarura të themeluara nga Kuvendi i Kosovës e kanë bazën e themelimit në Nenin 142 të Kushtetutës së Kosovës. Në këtë hulumtim janë përfshirë 31 institucione dhe agjenci të pavarura sepse jo të gjitha institucionet nën Kuvendin e Kosovës janë agjenci. Për shembull, në këtë grup bën pjesë edhe Këshilli Prokurorial i Kosovës, Radio Televizioni i Kosovës apo edhe Gjykata Kushtetuese e që nuk janë themeluar duke

pasur për bazë Nenin 142. Për këtë arsye, këtij grupi i jemi referuar si institucionet dhe agjencitë e pavarura. Kjo pjesë trajton përfaqësimin gjinor në bordet e këtyre institucioneve dhe agjencive të pavarura.

Institucionet dhe agjencitë e pavarura kryesisht qeverisen nga organe kolegjiale, të cilat njihen me emra të ndryshëm si bord, këshill, komision, panel, por që në esencë janë organe me më shumë se një ose dy persona dhe që vendimmarrja për institucionin/agjencinë është e ndarë në mes të anëtarëve të këtij organi. Nga 31 institucionet dhe agjencitë e përfshira në hulumtim, vetëm gjashtë nuk kanë borde⁷. Nuk ka një ligj të vetëm kornizë i cili rregullon përbërjen dhe organizimin qoftë të bordit qoftë të pjesës tjetër të institucionit (nivelet e organizimit), zgjedhjen e anëtarëve dhe kohëzgjatjen e mandatit për institucionet dhe agjencitë e pavarura. Por, me ndonjë përjashtim⁸, secili institucion themelohet me ligj të veçantë dhe asnjë prej ligjeve që i themelojnë ato, nuk ka ndonjë dispozitë mbi përfaqësimin apo shkallën e përfaqësimit gjinor qoftë në bord qoftë në pjesën tjetër apo administratën e institucionit përkatës.

Numri i anëtarëve në borde të këtyre institucioneve dhe agjencive është i ndryshëm dhe fillon nga më së paku tre, për shembull Komisioni Rregullativ i Prokurimit Publik (KRPP) dhe shkon deri në 13, për shembull Këshilli Prokurorial i Kosovës (KPK). Mandati i anëtarëve në disa raste është i caktuar, për shembull katër ose pesë vjeçar me mundësi të rizgjedhjes vetëm edhe një herë, derisa në disa të tjera kohëzgjatja e mandatit dallon në mes të anëtarëve dhe po ashtu mundësia e përsëritjes së mandatit nuk është e kufizuar. Për më shumë, kompetencat e propozimit dhe zgjedhjes së anëtarëve nëpër borde janë të ndara në mes të qeverisë dhe kuvendit. Në disa raste qeveria i propozon anëtarët e bordit në pako dhe kuvendi i miraton, siç është rasti me Autoritetin Kosovar të Konkurrencës (AKK), ku komisioni (ose bordi) i AKK-së propozohet nga qeveria, kurse kuvendi e miraton⁹. Në anën tjetër, anëtarët e Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil (KPMSHC) zgjedhen me konkurs të hapur nga kuvendi, vlerësohen

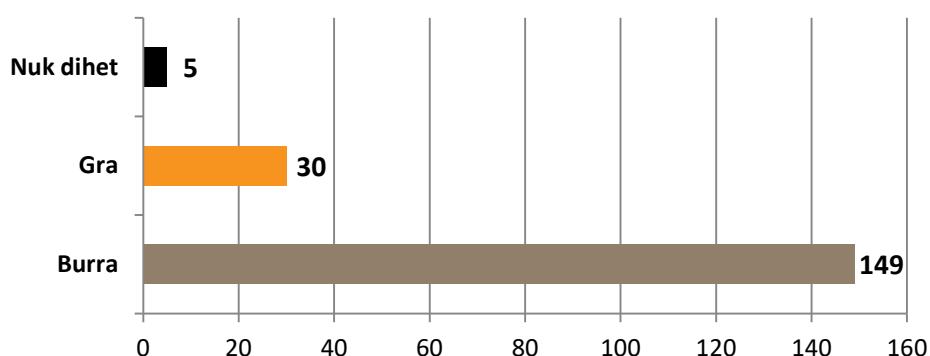
⁷ Agjencia Kundër Korrupsionit (AKK), Agjencia për Menaxhimin e Komplekseve Memoriale (AMKM), Agjencia për Mbrojtjen e Mjedisit të Kosovës (AMKM), Autoriteti Rregullativ i Ujërave dhe Mbeturisë (ARRU), Institucioni i Avokatit të Popullit dhe Zyra e Auditorit të Përgjithshëm janë institucione apo agjenci që udhëhiqen nga organe individuale.

⁸ Për shembull: Komisioni Rregullativ i Prokurimit Publik (KRPP) dhe Organi Shqyrtues i Prokurimit (OSHP) themelohen me Ligjin e prokurimit, pastaj Komisioni Qendror i Zgjedhjeve (KQZ) dhe Paneli Zgjedhor për Ankesa dhe Parashtrësia themelohen me Ligjin për zgjedhjet e përgjithshme, etj.

⁹ Edhe nëse Kuvendi nuk shpreh gatishmërinë e miratimit të tyre në seancën e parë për këtë çështje, të njëjtit emra vazhdojnë të hidhen në votim në Kuvend derisa një ditë i tërë bordi të merr pëlqimin e Kuvendit.

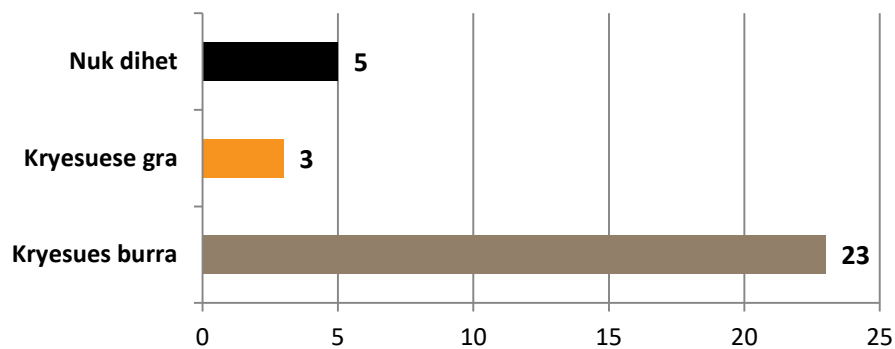
nga komisioni përkatës parlamentar dhe në fund votohen në seancë plenare.

Të gjitha 31 institucionet dhe agjencitë e pavarura të përfshira në hulumtim, gjithsej kanë 184 anëtarë të bordeve dhe secili bord e ka një kryesues/e i/e cili/a zgjedhet në mesin e anëtarëve të bordit. Nga këta 184 anëtarë, 149 (80.9%) janë burra dhe vetëm 30 prej tyre (16.3%) janë gra. Për pesë anëtarë të tjerë nuk dihet meqë gjatë kohës së hulumtimit, Agjencia Kosovare për Krahasim dhe Verifikim të Pronës (pasardhëse e Agjencisë Kosovare të Pronës) nuk e ka bordin e kompletuar (tre janë burra nga pesë gjithsej) dhe Akademia e Drejtësisë (pasardhëse e Institutit Gjyqësor të Kosovës) në këtë kohë ka vetëm tre burra nga gjashtë anëtarë gjithsej.



GRAFIKONI NR. 3: SHPËRNDARJA E 184 ANËTARËVE TË BORDEVE NË 31 INSTITUCIONE DHE AGJENCI TË PAVARURA

Sa i përket kryesuesit/es së bordit, në 23 raste kjo pozitë ushtrohet nga burrat, ndërsa vetëm tri borde kryesohen nga gratë.¹⁰ Tri organet kolegjiale që kryesohen nga gratë janë: Komisioni Qendror i Zgjedhjeve (KQZ), Paneli Zgjedhor për Ankesa dhe Parashtresa (PZAP) dhe Gjykata Kushtetuese e Kosovës.



GRAFIKONI NR. 4: NDARJA E 31 POZITAVE TË KRYESUES-IT/ES TË BORDIT NË 26 INSTITUCIONE DHE AGJENCI TË PAVARURA

¹⁰ Për tri borde tjera nuk dihet meqë bordet janë të pakompletuara.

Gratë në pozitat menaxheriale

Ndërmarrjet publike

Ndërmarrjet publike kanë një numër relativisht të madh të punëtorëve dhe titujve të pozitave. Ndërmarrjet publike nuk janë pjesë e Ligjit për shërbimin civil dhe të punësuarit në to nuk janë nëpunës civil. Si pasojë, të punësuarit në ndërmarrjet publike nuk mund të grupohen duke e ndjekur një logjikë të kategorive funksionale sikur në rastin e shumicës së agjencive të pavarura që aplikojnë Ligjin për shërbimin civil.

Sipas të dhënave që 31 ndërmarrjet publike na kanë ofruar, ekziston një numër prej 5,042 punëtorëve me tituj të ndryshëm të vendeve të punës. Ne jemi fokusuar vetëm tek pozitat menaxheriale, si: drejtorë, kryeshefë, menaxherë, udhëheqës, etj., për të parë përfaqësimin gjinor.

Tabela në vazhdim tregon se nga 5,042 të punësuar në ndërmarrjet publike, janë gjithsej 299 pozita menaxheriale, nga të cilat 252 ushtrohen nga burrat dhe vetëm 47 nga gratë.

TABELA NR. 1: BURRAT E GRATË NË POZITAT MENAXHERIALE NË NDËRMARRJET PUBLIKE

Pozita	M	F	Gjithsej
Drejtor/eshë	21	5	26
Shef/e	114	12	126
Menaxher/e	69	19	88
Udhëheqës/e	12	4	16
Sekretar/e	14	7	21
Mbikëqyrës/e	3	0	3
Kryeshef/e ekzekutiv/e	19	0	19
Total	252	47	299

Në bazë të këtyre të dhënave, vërehet qartë që gratë janë të nën-përfaqësuara në pozitat menaxheriale në ndërmarrjet publike.

Agjencitë e pavarura

Përveç pjesëmarrjes së ulët të grave në bordet e institucioneve dhe agjencive të pavarura, ato janë të nën-përfaqësuara edhe në pozita menaxheriale. Në bazë të të dhënave që janë dërguar nga këto institucione, Instituti GAP ka grupuar të gjitha pozitat të ndara në dy kategori sipas Ligjit për shërbimin civil¹¹.

¹¹ Rregullore Nr. 05/2012 për klasifikimin e vendeve të punës në shërbimin civil: <http://bit.ly/2ri5Yz5> (hapur së fundmi më 16 maj 2017)

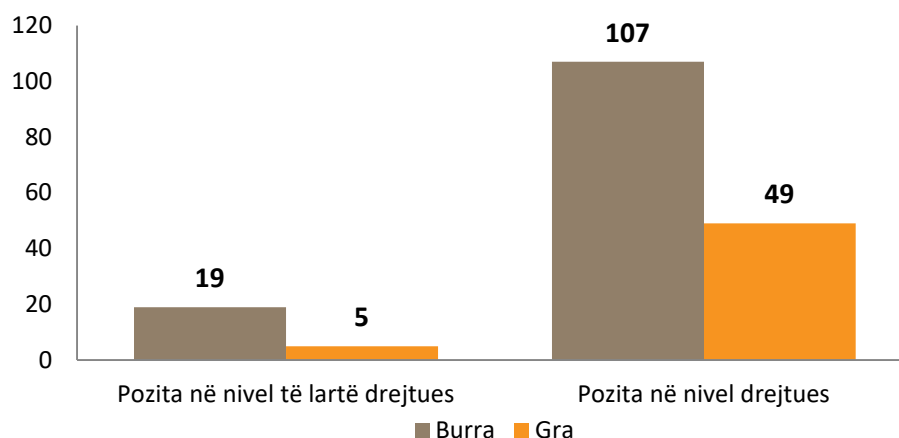
Sipas kësaj, dy kategori në kuadër të të cilave hyjnë pozitat menaxheriale (apo drejtuese) janë: niveli i lartë drejtues dhe niveli drejtues. Për arsye të qartësimi, më poshtë jepen shkurtimisht pozitat dhe veçoritë e pozitave në këto dy kategori.

TABELA NR. 2: POZITAT MENAXHERIALE SIPAS DY KATEGORIVE FUNKSIONALE NË INSTITUCIONE DHE AGJENCI TË PAVARURA

Kategoritë funksionale	Vendet e punës në këtë kategori	Përshkrim i kategorisë
Nivel i lartë drejtues	Sekretar/e përgjithshëm i/e Kuvendit, Presidencës, zyrës së Kryeministrit, Ministrisë, Drejtor/esh përgjithshëm i/e agjencisë të Kuvendit apo Qeverisë.	Është pozitë përgjegjëse për menaxhimin e përgjithshëm administrativ të institucionit
Niveli drejtues	Drejtor/esh departamenti, zëvendës drejtor/esh departamenti, udhëheqës/e i/e drejtoratit të agjencisë brenda ministrisë, udhëheqës/e divizionit dhe udhëheqës/e sektori.	Është pozitë përgjegjëse për menaxhimin dhe koordinimin e punës në fushë të caktuar të veprimtarisë së institucionit

Nga 31 institucionet dhe agjencitë e pavarura të përfshira në këtë hulumtim, vetëm katër nga to nuk e aplikojnë Ligjin për shërbimin civil dhe rrjedhimisht klasifikimi i pozitave sipas dy kategorive më lartë ka qenë i pamundur. Këto janë: Banka Qendrore e Kosovës (BQK), Radio Televizioni i Kosovës (RTK), Zyra e Rregullatorit të Energjisë (ZRRÉ) dhe Trusti i Kursimeve Pensionale.

Në 27 institucionet dhe agjencitë tjera, në bazë të klasifikimit të pozitave sipas kategorive më lartë, janë 24 pozita të nivelit të lartë drejtues dhe 156 pozita të nivelit drejtues. Nga 24 pozita të nivelit të lartë drejtues, 19 ushtrohen nga burrat dhe pesë nga gratë derisa nga 156 pozita të nivelit drejtues, 107 ushtrohen nga burrat dhe 49 nga gratë.



GRAFIKONI NR. 5: POZITAT E NIVELIT TË LARTË DREJTUES DHE DREJTUES NË INSTITUCIONE DHE AGJENCI TË PAVARURA

Përfaqësimi i grave në bordet e kompanive publike në BE

Përfaqësimi i grave në bordet dhe kompanitë publike është një praktikë e mirë që është zhvilluar gjatë kohës në shumë prej shteteve të Bashkimit Evropian (BE). Sipas të dhënave të BE-së mbi përfaqësimin e grave dhe burrave në vendimmarrje¹², në vitin 2016, shkalla mesatare e pjesëmarrjes së grave në bordet e kompanive më të mëdha në BE është 23.3%. Kjo shifër është rritur dukshëm nëse e krahasojmë me vitin 2010 ku ishte vetëm 11.9%. Megjithatë, në nivel të BE-së është vlerësuar se kjo nuk është e mjaftueshme dhe janë marrë iniciativa ligjore dhe joligjore për rritjen e pjesëmarrjes së grave në bordet e kompanive publike.

Në vitin 2010, Komisioni Evropian (KE) ka nxjerrë Strategjinë për Barazi në mes të Grave dhe Burrave 2010-2015¹³, duke e vendosur kështu këtë çështje si pjesë të agjendës së vet dhe njëkohësisht të shteteve anëtare. Më pas, KE në vitin 2011 kishte kërkuar nga kompanitë që të krijojnë rregulla në kuadër të tyre për përfaqësim më të lartë të grave në bordet e kompanive publike, por pas një viti ishte vlerësuar që rezultatet nuk ishin shumë të mira dhe kjo e kishte shtyrë KE-në të gjejë një zgjidhje të kësaj çështje përmes masave ligjore, konkretisht përmes hartimit të një direktive e cila është propozuar në vitin 2012¹⁴. Edhe pse kjo direktivë ende nuk ka hyrë në fuqi, ajo ka gjetur mbështetjen e Parlamentit Evropian (PE) në nëntor 2013, dhe gjithashtu është mbështetur nga shumica e shteteve anëtare të BE-së dhe tani është duke u diskutuar në Këshillin e BE-së.

Direktiva nuk propozon një mënyrë të vetme që duhet të ndiqet nga të gjitha shtetet anëtare, duke ia lënë secilit shtet që të vendos për qasjen më të mirë, varësisht nga tradita juridike. Ajo çfarë propozon direktiva është një masë (objektivë) prej 40% e përfaqësimin të grave në bordet e ndërmarrjeve publike dhe që në parim kjo objektivë do të jetë në fuqi deri më 2028. Edhe pse Direktiva nuk është ende në fuqi, është interesant të shihet se si shumë shtete anëtare të BE-së kanë vënë në zbatim masa të ndryshme për rritjen e pjesëmarrjes së grave në borde të kompanive publike. Ato që kanë përqindjen më të lartë të përfaqësimin kryesisht kanë vendosur një kuotë dhe kanë nxjerrë një rregullore ose kod ku rregulli i përfaqësimin është kodifikuar. Pas

¹² European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database: <http://bit.ly/2qR26bu> (hapur së fundmi më 19 maj 2017)

¹³ European Commission, Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015: <http://bit.ly/2hMsCLT> (hapur së fundmi më 19 maj 2017)

¹⁴ COM (2012) 614 final: <http://bit.ly/18Zfvjt> (hapur së fundmi më 19 maj 2017)

miratimit të direktivës, në të ardhmen, shtetet që janë treguar më të suksesshme dhe ato që janë më mbrapa në përfaqësim të grave në borde të kompanive publike, do të adaptojnë masa konform Direktivës dhe objektivi për t'u arrit do të jetë 40%.

Nga 28 shtetet anëtare të BE-së, vendet si Suedia, Italia, Finlanda dhe Holanda kanë arritur shkallën më të lartë të përfaqësimit të grave në bordet e kompanive publike në krahasim me vendet tjera. Karakteristikë e përbashkët e këtyre vendeve është se shumica kanë vendosur kuota dhe rregulla të shkruara për arritjen e objektivit. Tabela në vazhdim paraqet këto shtete dhe rregullën në bazë të së cilës ndiqet objektiva apo kuota e përcaktuar. Siç shihet në tabelë, shtetet kanë vendosur kuota të ndryshme por këto do të unifikohen të gjitha me miratimin dhe hyrjen në fuqi të Direktives kur edhe kuota prej 40% do të jetë unike për të gjitha shtetet.

TABELA NR. 3: PJESËMARRJA E GRAVE NË BORDE TË KOMPANIVE PUBLIKE, KUOTA DHE MASAT PËR ARRITJEN E OBJEKTIVIT PREJ 40% NË 10 SHTETE TË BE-SË¹⁵

Vendi	Pjesëmarrja e grave në borde	Kuota	Masat për arritjen e kuotës
Franca	37.1%	40%	Ligj
Suedia	36.1%	X	Kodi i Qeverisjes Korporative
Italia	30%	33%	Ligj
Holanda	28.1%	30%	Kodi i Qeverisjes Korporative
Finlanda	27.9%	X	Kodi i Qeverisjes Korporative
Letonia	27.7%	X	Po
Gjermania	27.2%	30%	Po
Mbretëria e Bashkuar	27.1%	X	Kodi i Qeverisjes Korporative
Danimarka	27%	X	Po
Belgjika	26.6%	33%	Kodi i Qeverisjes Korporative
Sllovenia	23.9%	X	Rregullore për kompanitë publike

¹⁵ European Commission, Gender balance on corporate boards, fact sheet, July 2016: <http://bit.ly/2pVMY7y> (hapur së fundmi më 22 maj 2017)

Performanca e bordeve me përbërje të balancuar gjinore

Meqenëse bordet e kompanive publike në Kosovë kanë përfaqësim shumë të ulët të gruas dhe si pasojë nuk ka studime për efektin në kompani me diversitet gjinor në bord, pjesa në vazhdim trajton këtë çështje duke u bazuar në studimet ndërkombëtare. Efekti i diversitetit gjinor në borde të kompanive publike kryesisht është thirrur mbi argumentet ekonomike por dhe të tjera. Studime të ndryshme kanë përfunduar që diversiteti gjinor në një kompani ka qenë forca shtytëse për një performancë më të mirë të kompanisë dhe që një diversitet sa më i madh gjinor në bordet e korporatave ka potencialin të rrisë performancën ekonomike të kompanisë.

Argumentet që janë përdorur për të mbështetur hipotezën e ndikimit të diversitetit gjinor në bord me suksesin e kompanisë janë:

1. Është rritur performanca e kompanisë;
2. Ka pasur një cilësi më të mirë në vendimmarrje;
3. Është ngritur performanca e qeverisjes dhe etika brenda kompanisë.¹⁶

Sipas studimit të firmës konsulente McKinsey¹⁷, kompanitë me diversitet gjinor dhe sidomos në borde kanë treguar ndër vite një rritje të performancës organizative dhe financiare. Një përfundim i ngjashëm është nxjerrë edhe nga organizata Catalyst përmes studimit "Bottom Line" i vitit 2007 i cili në bazë të disa indikatorëve dhe nga grupimet e 520 kompanive kishte matur performancën financiare të tyre dhe si rezultat kompanitë me diversitet gjinor në borde kishin performancë më të mirë financiare se sa ato pa pjesëmarrje gjinore në bordet e tyre.¹⁸

¹⁶ Këto argumente janë nxjerrë nga studime të organizatave si për shembull: firmës konsulente botërore McKinsey, organizatës jo-fitimprurëse Catalyst me mision rritjen e pjesëmarrjes së gruas në punësim dhe Deloitte. Studimi i Deloitte mbi qeverisjen korporative me fokus "Gratë në borde: një perspektivë globale"¹⁶ përfshinë të gjitha vendet në botë të ndarë në tri regjione të mëdha: pjesa e Azisë dhe Pacifikut, pjesa e Amerikës Veriore dhe Jugore dhe regjioni i tretë, Evropa, Lindja e Mesme dhe Afrika Lindore.

¹⁷ McKinsey & Company, Women Matter 2016 – reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity: <http://bit.ly/2hZrX89> (hapur së fundmi më 18 maj 2017)

¹⁸ Catalyst, the Bottom Line: corporate performance and women's representation on boards: <http://bit.ly/1PozcWm>

Efekti i kuotave në rritjen e përfaqësimit të grave në Kuvendin e Kosovës

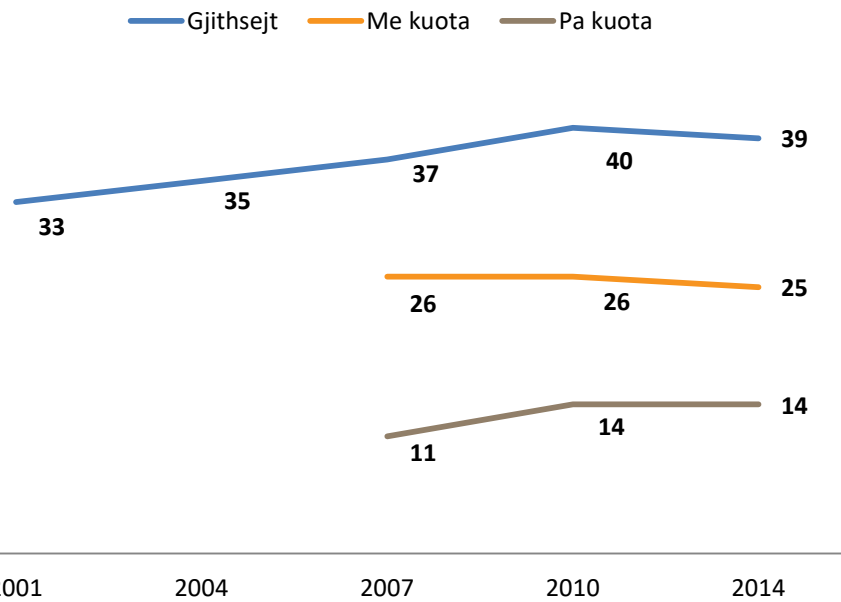
Me qëllim që të rritej përfaqësimi i grave në parlamentet e vendeve nacionale, në vitin 1995, UNDP kishte sugjeruar që të gjitha vendet të përpiqen që të arrijnë një minimum prej 30% të përfaqësimit të grave në parlament.¹⁹

Në Kosovë, që në zgjedhjet e para nacionale të mbajtura më 17 nëntor 2001, është aplikuar kuota e përfaqësimit të grave prej 30%. Kjo kuota obligon partitë politike që në listat e tyre të kandidatëve për Kuvend të Kosovës të aplikohet që 30% e numrit të përgjithshëm të kandidatëve të jenë gra. Disa vende aplikojnë kuotat vetëm në listat e partive politike dhe jo në përzgjedhjen e tyre për parlament, ngase kjo u lihet vullnetit të votuesve. Në Kosovë, kuota detyruese vlen si për listat partiake zgjedhore, ashtu edhe për përfaqësimin në Kuvend.

Në dy palë zgjedhjet e para për Kuvend të Kosovës, kur aplikoheshin listat e mbyllura, nuk ishte e qartë se sa ishin të votuara gratë, ngase vota jepej vetëm për partinë dhe në bazë të numrit të përgjithshëm të votave të fituara nga një subjekt i caktuar politik ndaheshin edhe vendet për gratë. Por me ndryshimin e ligjit për zgjedhjet dhe me hapjen e listave që nga zgjedhjet parlamentare të 2007, është e mundur të kalkulohet saktë se sa nga gratë e përfaqësuara në Kuvendin e Kosovës janë aty falë kuotave.

Të dhënat tregojnë se kuotat kanë ndikuar që gratë të votohen gjithnjë e më shumë në zgjedhjet parlamentare. Në legjislaturën e tretë të dalë pas zgjedhjeve të vitit 2007, nga 37 gra sa përfaqësoheshin në Kuvendin e Kosovës, 29.7% e tyre kishin fituar ulëset e tyre pa ndihmën e kuotave; në legjislaturën e katërt, të dalë nga zgjedhjet e dhjetorit 2010, nga 40 gra në Kuvendin e Kosovës, 35% e tyre ishin pjesë e Kuvendit pa ndihmën e kuotës; kurse në legjislaturën e pestë, e dalë nga zgjedhjet e qershorit 2014, nga 39 gra deputete, 36% e tyre ishin pjesë e kuvendit pa ndihmën e kuotave.

¹⁹ Joni Lovenduski. Women and Politics: Minority representation or critical mass? Parliamentary Affairs. Vol.54, fq.744.



GRAFIKONI NR.6: NDIKIMI I KUOTAVE NË PËRFAQËSIMIN E GRAVE NË KUVEND

Këto të dhëna dëshmojnë se kuotat i kanë dhënë hapësirë grave që të garojnë si të barabarta me burra në zgjedhjet parlamentare, kurse votuesit gjithnjë e më shumë janë bindur se gratë duhet të shikohen si të barabarta në garat zgjedhore dhe në përfaqësimin politik.

Njësoj, kuotat në bordet e ndërmarrjeve publike mund të ndikojnë në dhënien e mundësive të barabarta edhe për gratë dhe pas një periudhe gratë të fitojnë përvojë në udhëheqjen e ndërmarrjeve publike dhe agjencive të pavarura. Kjo do ua mundësonte që të garojnë në nivele të barabarta me burrat.

Përfundime dhe Rekomandime

Në bazë të analizimit të elementëve më sipër, mund të nxjerrim disa përfundime dhe rekomandime.

Përfundimet:

- Përfaqësimi i grave në bordet e ndërmarrjeve publike dhe institucioneve e agjencive të pavarura është shumë i ulët. Përfaqësimi i grave si kryesuese të bordeve është po ashtu shumë i vogël në borde të ndërmarrjeve publike dhe institucioneve e agjencive të pavarura;
- Numri i ulët i grave në borde ka ndikuar që edhe përfaqësimi i grave në pozita menaxheriale në ndërmarrje publike dhe institucione dhe agjenci të pavarura të jetë po ashtu shumë i ulët;
- Një numër i konsiderueshëm i vendeve të BE-së kanë vendosur kuota deri në 40% për përfaqësimin e grave në borde të ndërmarrjeve publike dhe kanë hartuar kode për arritjen e kësaj objektive;
- Direktiva e Komisionit Evropian e cila vendos kuotën në shkallën prej 40% për përfaqësimin e grave në borde ka gjetur mbështetjen e gjerë të vendeve të BE-së;
- Një numër i studimeve kanë vërtetuar lidhjen në mes të diversitetit gjinor në bord dhe performancës më të mirë ekonomike dhe financiare të kompanisë;
- Vendosja e kuotës për përfaqësimin e grave në kuvend ka treguar efekt dhe si rezultat i kuotës në lista zgjedhore, gjithnjë e më shumë gra hyjnë në kuvend duke marrë vota më shumë se burrat.

Rekomandimet:

- Ligji për ndërmarrjet publike duhet të plotësohet/ndryshohet dhe të vendoset kuota për përfaqësimin e grave në borde të ndërmarrjeve publike;
- Njësoj, ligjet për themelimin dhe funksionimin e institucioneve të pavarura duhen të amendamentohen dhe të parashohin kuota për përfaqësim të grave në borde të institucioneve të pavarura;
- Direktiva e Komisionit Evropian për vendosjen e kuotës në shkallën 40% duhet të konsultohet. Në fakt, pjesa e Ligjit për ndërmarrje publike që flet për përfaqësimin gjinor dhe vendosjen e kuotës duhet të jetë në përputhje me këtë direktivë;

- Ligji për shërbimin civil i cili është në plotësim ndryshim duhet të përmbajë dispozita në formën e kuotës për përfaqësimin gjinor në institucione që kanë nëpunës civil;
- Të dy ligjet duhet të kenë akte nënligjore që adresojnë detajizimin e procesit të përfaqësimit të grave në borde të ndërmarrjeve publike dhe institucione të shërbimit civil.

INSTITUTI GAP
GAP INSTITUTE



Instituti GAP është think-tank i themeluar në tetor të 2007 në Kosovë. Qëllimi kryesor i GAP-it është të tërheq profesionistë për të krijuar një ambient të zhvillimit dhe hulumtimit profesional, që haset në institucione të ngjashme në shtetet perëndimore. Kjo gjithashtu u ofron mundësi kosovarëve për hulumtimin, zhvillimin dhe implementim e projekteve me qëllim të avancimit të shoqërisë kosovare. Prioritet për këtë Institut është mobilizimi i profesionistëve në adresimin e sfidave ekonomike, politike dhe sociale të vendit. Qëllimet kryesore të GAP-it janë të mbush zbrazëtitë në mes të qeverisë dhe qytetarëve, si dhe të mbushë zbrazëtitë në mes të problemeve dhe zgjidhjeve.

Instituti GAP mbështetet nga:



Rockefeller
Brothers Fund
Philanthropy for an Interdependent World



SWEDEN