

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 Qendrës së Trajnimeve dhe Burimeve për Avokim – ATRC, USAID-it apo Qeverisë së Shteteve të Bashkuara.



Përmbledhje ekzekutive

Të dhënat zyrtare tregojnë se vetëm 12.9% e grave në moshë pune në Kosovë janë të punësuara. Arsyet për këtë shkallë të ulët të punësimit të grave thuhet se janë vetë shkalla e lartë e papunësisë në Kosovë si dhe pjesëmarrja shumë e ulët e grave në fuqinë punëtore. E kjo e fundit supozohet se ndodh meqë një pjesë e madhe e grave kanë përgjegjësi familjare dhe nuk janë të interesuara për të kërkuar punë.¹

Por, nëse shikohet përtej justifikimit të institucioneve zyrtare se shkalla e ulët e punësimit të grave ka të bëjë me përkushtimin e tyre në punë të shtëpisë, del se gratë në Kosovë ballafaqohen edhe me barriera të tjera të punësimit. Këto barriera tregojnë se përse gratë në Kosovë janë më pak të punësuara se sa burrat dhe shumë më pak të përfaqësuara në pozita të larta menaxheriale të cilat kryesisht dominohen nga burrat.

Barriera e parë ka të bëjë me ndarjen tradicionale të profesioneve, me ç'rast punëdhënësit/et në mënyrë specifike kërkojnë burra për "profesionet e burrave" dhe gra për "profesionet e grave". Barriera e dytë ka të bëjë me gjuhën diskriminuese të konkurseve. Në shumicën e konkurseve, sidomos në katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil, titujt e vendeve të punës paraqiten në gjininë mashkullore, përderisa në përshkrimin e vendeve të punës për pozita të larta menaxheriale vërehet një gjuhë e kodifikuar mashkullore, ndërsa në konkurset për pozita më të ulëta vërehet një gjuhë e kodifikuar femërore.

Ndonëse në Kosovë nuk është bërë ndonjë hulumtim më herët se si ndikon gjuha e konkurseve në pabarazinë gjinore, studimet empirike në vendet e tjera kanë dëshmuar se gratë ndihen më pak të inkurajuara të aplikojnë në ato vende të punës ku konkursi përmban gjuhë të kodifikuar mashkullore. Këto supozime mbështeten në teorinë e dominimit social, e cila thotë se grupet dominuese në shoqëri ndikojnë për ta forcuar dhe për ta mbajtur pabarazinë ekzistuese të grupeve. Kështu, në institucionet e dominuara nga burrat, janë këta të fundit që përpilojnë konkurset në atë mënyrë që të tërheqin vëmendjen vetëm të burrave. Kjo nuk bëhet në mënyrë strategjike apo me qëllim, por perspektiva e përpiluesve të konkurseve ndikon direkt edhe në mënyrën e të shkruarit gjinor.

Të gjeturat e kësaj analize vërtetojnë këto supozime. Konkurset për pozita të larta në institucionet publike përmbajnë gjuhë me stereotipa mashkullor, kurse konkurset për pozita më të ulëta theksojnë stereotipa

¹ Shpjegimet e dhëna nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore, TM4 - 2016

femëror. Si rezultat, mbi 94% e pozitive të larta në Qeverinë e Kosovës, Kuvend dhe Presidencë, udhëhiqen nga burrat. Në sektorin privat, gjuha e konkurseve është edhe më diskriminuuese, shpesh duke diskriminuar drejtpërdrejt njëri gjini apo disa kategori shoqërore brenda një gjinie të caktuar. Kjo analizë arrin në përfundim se dispozitat e tanishme ligjore nuk janë të mjaftueshme për sigurimin e barazisë gjinore në tregun e punës, dhe rekomandon masa më strikte për parandalimin e diskriminimit gjinor në punësim.

Hyrje

Me 28.7% papunësi zyrtare², Kosova mbetet vendi me papunësinë më të lartë në Evropë. Papunësia tek grupmoshat e reja dhe tek gratë është dukshëm më e lartë. Përkundër asaj se nuk ka ndonjë dallim të madh gjinor sa i përket personave të aftë për punë, dallimi qëndron tek personat aktivë në punë. Shumica e grave nuk marrin pjesë në tregun e punës, apo vetëm një në pesë gra në moshën e punës janë aktive në tregun e punës. Në anën tjetër, edhe ato gra të cilat janë aktive në tregun e punës, kanë vështirësi të mëdha në sigurimin e një vendi të punës. Shkalla e punësimit në mesin e grave në moshë të punës është vetëm 12.9%, në krahasim me shkallën e punësimit të burrave e cila është 45.6%.³

Megjithatë, interesimi i grave për të gjetur punë është gati i njëjtë me atë të burrave. Nga 112,179 punëkërkuues/e të regjistruar/a në vitin 2015, 43.7 % (48,960) ishin gra dhe 56.3% (63,219) burra.⁴ Po ashtu, sipas të dhënave të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), gratë punëkërkuese janë më të kualifikuara se sa burrat. Më 2015, si punëkërkuese aktive me gradë universitare ishin 2,775 gra, kundrejt 2,277 burrave. Për më tepër, numri i grave pa asnjë kualifikim ishte më i vogël se sa numri i burrave të cilët nuk kishin asnjë kualifikim (31,893 gra, kundrejt 36,502 burrave).⁵

Edhe të dhënat nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) dëshmojnë se gratë e reja kanë shkallë më të lartë të pjesëmarrjes në studime dhe atë të diplomimit në studimet baçelor dhe master. Për shembull, në vitin akademik 2015/2016 në Universitetin e Prishtinës vajzat përbënin 55% të numrit të përgjithshëm të studentëve.⁶ Ndërkaq, prej 4,981 të diplomuarve në nivelin baçelor,

²Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore TM4 - 2016

³ Ibid.

⁴ Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Puna dhe Punësimi - Raporti Vjetor 2015

⁵ Ibid.

⁶Agjencia e Statistikave të Kosovës, Statistikat e Arsimit në Kosovë 2015/2016

59.4% ishin vajza, kurse në nivelin master, nga 1,098 të diplomuar, 50.8% ishin vajza.

Por, edhe pse gratë diplomojnë në shkallë më të lartë se burrat, si dhe përbëjnë përqindjen më të lartë të punëkërkuësve me diplomë universitare, ato kanë mbetur mbrapa në punësim. Këto të dhëna dëshmojnë se për pjesëmarrjen e grave në ekonomi nuk është problem përgatitja shkollore dhe dëshira për të punuar, por problem është ambienti diskriminues në punësim.

Një ndër këta faktorë është edhe përmbajtja diskriminuese e konkurseve për vendet e lira të punës. Mënyra se si shkruhet titulli i vendit të punës dhe mënyra se si përshkruhen kualifikimet e kërkuara të kandidatëve potencial, ndikon në procesin e aplikimit të njerëzve për atë pozitë si dhe në vetë procesin e rekrutimit. Edhe pse janë bërë hulumtime të shumta mbi këtë aspekt, në vendin tonë akoma nuk është bërë një hulumtim mbi korrektësinë e gjuhës së konkurseve në aspektin gjinor. Ky hulumtim synon ta përmbush atë boshllëk.

Gjuha e konkurseve – aspekti ligjor dhe teorik

Në Kosovë ekzistojnë disa ligje dhe rregullore të cilat formalisht garantojnë trajtim të barabartë të grave dhe burrave në marrëdhëniet e punës. Ligji për barazi gjinore ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë në sektorin publik ose privat sa i përket "kushteve për qasje në punësim...duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, pavarësisht degës së aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale".⁷ Për më tepër, ligji e obligon punëdhënësen apo punëdhënësin në të gjithë sektorët që me rastin e shpalljes së vendit të lirë të punës "të shmang përfshirjen e elementeve diskriminuese në bazë të gjinisë" si dhe "të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt që aplikojnë për vende të lira të punës".⁸ Përkundër obligimeve ligjore, shumica e konkurseve në Kosovës, sidomos në sektorin privat, përmbajnë elemente diskriminuese, duke ofruar punë në mënyrë eksplicite vetëm për një gjini të caktuar, siç do ta shohim më poshtë.

⁷ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 05/L-020 për barazi gjinore, neni 15

⁸ Ibid. Neni 17

Qasjen e barabartë në punësim e garanton edhe Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi⁹, si dhe Ligji i punës, i cili obligon që konkursi "të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi".¹⁰ Edhe Ligji për shërbimin civil ndalon diskriminimin gjinor gjatë punësimit në këtë sektor.¹¹ Për më tepër, Rregullorja për procedurat e rekrutimit në shërbimin civil përshkruan të gjitha elementet që duhet t'i ketë një konkurs në shërbimin civil, përfshirë edhe klauzolën që thotë "Shërbimi civil i Kosovës ofron mundësi të barabarta të punësimit për të gjithë shtetasit e Kosovës dhe mirëpret aplikacione nga të gjithë personat e gjinisë mashkullore dhe femërore nga të gjitha komunitetet e Kosovës".¹²

Mirëpo, një eksperiment i bërë në Shtetet e Bashkuara të Amerikës, tregon se pavarësisht se konkurset përmbanin klauzolë "punëdhënësi do të merr parasysh aplikacionet nga të dy gjinitë në përputhje me ligjin për barazi gjinore", gratë nuk kishin preferuar të aplikonin në ato pozita ku gjuha e konkurseve u referohej kryesisht burrave. Në këtë eksperiment pjesëmarrësve iu prezantuan tre lloje të konkurseve. Njëri lloj i konkurseve përmbanin gjuhë me anime gjinore, me referencë eksplicite për burrat për profesione tradicionalisht të kryera nga burrat sikurse elektrikist, dhe me referencë eksplicite për gratë për profesione tradicionalisht të kryera nga gratë sikurse stjuardesë. Tjetri lloj i konkurseve përmbante gjuhë të pa anshme, ku burrat dhe gratë referoheshin si kandidatë. Në kategorinë e tretë të konkurseve studiuesit kishin ndërruar gjininë, me ç'rast gratë përmendeshin si kandidatë tipike për profesione tradicionalisht të burrave dhe burrat si kandidatë tipik për profesione tradicionalisht të grave.

Rezultatet e eksperimentit treguan se gratë ishin më shumë të interesuara në profesione të dominuara nga burrat kur konkursi ishte i pa anshëm, duke iu referuar burrave dhe grave si kandidatë, se sa kur konkursi i referohej vetëm burrave. Po ashtu, gratë shfaqën më shumë interesim në "profesionet e burrave" në konkurset me ndërrim të roleve, ku gratë përmendeshin si kandidatë tipike.¹³ Studimi arrin në

⁹ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 05/L-021 për mbrojtjen nga diskriminimi, neni 2

¹⁰ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 03/L-212 i punës, neni 8

¹¹ Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 03/L-149 për shërbimin civil të Republikës së Kosovës, neni 5

¹² Rregullore Nr.02/2010 për procedurat e rekrutimit në shërbimin civil, neni 16.2

¹³ Gaucher, D., Friesen, J., Kay, A. (2011), Evidence that Gender Wording in Job Advertisement Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.101, No. 1, 109-128. American Psychological Association.

përfundim se konkurset të cilat me gjuhën e përdorur i japin preferencë burrave, i dekurajojnë gratë për të aplikuar.

Që nga viti 1973 Shtetet e Bashkuara e kanë të ndaluar me ligj ndarjen gjinore nëpër konkurse. Konkurset e punës nuk guxojnë t'ua ndalojnë burrave apo grave të drejtën për të aplikuar në vendet e lira të shpallura me konkurs, apo të përdorin përemra si *ai* apo *ajo* në përshkrimin e detyrave të punës. Por, me gjithë sanksionimin ligjor për të mos iu referuar kandidatëve në bazë të gjinisë, problem mbetet përdorimi i fjalëve që përshkruajnë tipare mashkullore dhe femërore nëpër konkurse. Hulumtimet tregojnë se konkurset e punës në sektorë të dominuar nga burrat përmbajnë më shumë fjalë që ndërlidhen me stereotipa mashkullor, sikurse fjalët *lider*, *sfidues*, *konkurrues*, *dominues*, përdorin në pozita të dominuar nga gratë, konkurset përmbanin fjalë që ndërlidhen me stereotipa femëror sikurse fjalët *komunikim*, *bashkëpunim*, *kuptueshmëri*, *modesti*, etj.¹⁴ Tabela 1 paraqet disa nga fjalët përshkruese të përdorura në këtë eksperiment.

TABELA 1. GJUHA E KODIFIKUAR MASHKULLORE/FEMËRORE NE KONKURSE

Fjalë përshkruese mashkullore	Fjalë përshkruese femërore
Aktiv	Pajtim
Agresiv	Kujdes
Ambicie	Përkushtim
Pavarësi	Konsideratë
Sfidë	Bashkëpunim
Kampion	Ndershmëri
Vetëbesim	Ndër-personal
Vendimmarrje	Modesti
Vendosmëri	Besnikëri
Impulsiv	Bashkërisht
Intelekt	Besim
Lidership	Entuziazëm
Princip	Ngrohtësi
Vital	Përfshirje
Superior	Familjar
Forcë	Empati

Burimi: <http://gender-decoder.katmatfield.com/about>

¹⁴ Ibid.

Në këtë hulumtim, gratë kishin treguar më pak interesim në konkurset të cilat përmbanin gjuhë të kodifikuara mashkullore (*masculine-coded language*). Konkurset me gjuhë të kodifikuara mashkullore përgatiten kryesisht nga burrat për ta mbajtur dominimin në ata sektorë të dominuar nga ta, siç e vërteton edhe teoria e dominimit social më poshtë.

Si ndikojnë konkurset në Kosovë në procesin e aplikimit për gratë dhe burrat?

Me qëllim të matjes së efekteve të përdorimit të fjalëve të kodifikuara gjinore në konkurset e punës në Kosovë, Instituti GAP ka bërë një eksperiment duke përdorur rrjetin social Facebook. Duke përdorur dy faqe të ndara në Facebook, kemi hapur dy konkurse për punë praktike. Në titullin e njërit konkurs (tutje konkursi numër 1) kemi përdorur emërtim femëror të pozitës së punës, duke kërkuar “praktikante”, ndërsa në konkursin tjetër (tutje konkursi numër 2) kemi përdorur emërtim mashkullor, duke kërkuar “praktikant”. Qëllimi i publikimit të konkursit në faqe të ndara ka qenë që audiencat të jenë të ndryshme dhe të kenë qasje vetëm në njërin konkurs. Për këtë qëllim, konkursi numër 1 është shfaqur vetëm për banorët e Komunës së Gjakovës, Pejës, Prizrenit dhe Mitrovicës, ndërsa konkursi numër 2 është shfaqur vetëm në Komunën e Prishtinës. Në të dyja konkurset kemi kërkuar praktikantë për një institut i cili merret me studime juridike dhe ekonomike. Moshën e kërkuar për të dy konkurset ka qenë 19 deri 35 vjeçare. Gjithashtu, të dy konkurset kanë kërkuar që kandidatët/et të jenë studentë ose të kenë të kryer njërin nga këto drejtime: ekonomi, juridik, sociologji apo shkenca politike. Reklama për shpalljet e këtyre vendeve të punës është shfaqur në Facebook për të dy gjinitë për katër ditë radhazi. Moshën e targetuar për reklamim ka qenë e njëjtë me kërkesat e konkursit- 19-35 vjeçe. Kandidatët nga të dy konkurset është kërkuar të dërgojnë CV-të e tyre në emaila të ndara.

Në konkursin numër 1, në të cilin kemi kërkuar "Pesë praktikante", mesazhi i sponsorizuar në facebook ka arritur që të shikohet më shumë nga gratë se sa nga burrat, apo 69% ishin gra, kundrejt 31% burra. Arsyeja pse reklama është shfaqur më shumë tek gratë është se shumica e personave të cilëve i është shfaqur kjo reklamë kanë sugjeruar (kanë “tag”) gra për të aplikuar në këtë pozitë. Në 36 komente, konkursi i është sugjeruar 41 grave (77%) për aplikim dhe vetëm dhe 12 burrave (23%).

Në vazhdim, nga 94 CV-të e pranuar për aplikim pune, vetëm 11% (10) kanë qenë nga burrat. Këto të dhëna tregojnë qartë se përdorimi i

gjuhës së kodifikuar femërore në një konkurs, ka dekurajuar burrat për të shfaqur interesim dhe aplikuar në këtë pozitë.

Në konkursin numër 2, në të cilin kemi kërkuar "Pesë praktikantë", mesazhi i sponsorizuar i kësaj reklame është shikuar më shumë nga burrat (79.2%), se sa nga gratë (20.8%). Arsyeja pse reklama është shfaqur më shumë tek burrat është se shumica e personave të cilëve i është shfaqur kjo reklamë kanë sugjeruar (tag) burra për të aplikuar në këtë pozitë. Në 8 komente, konkursi i është sugjeruar 9 burrave. Megjithëse numri i atyre të cilët ju kanë sugjeruar miqve të tyre të aplikojnë është i vogël, të dhënat sugjerojnë se përdorimi i gjuhës së kodifikuar mashkullore ka ndikuar që burrat të sugjerohen nga miqtë e tyre për burra për aplikim.

TABELA 2. REZULTATET E EKSPERIMENTIT ME DY KONKURSE DUKE PËRDORUR GJUHË DISKRIMINUESE GJINORE

	Konkurs 1				Konkurs 2			
	Gra	Burra	Panjohur	Total	Gra	Burra	Panjohur	Total
Audienca	4,475	2,007	28	6,510	368	1,438		1,806
Sugjerimet	41	12		53	9			9
Përfshirja (engagement)	355	78	28		42	97		139
Përfshirja/ audienca	8%	4%			11%	7%		18%
Aplikime	84	10		94	24	18		42

Në vazhdim, nga 42 CV- të e pranuar për aplikim pune, 43% (18) kanë qenë nga burrat, ndërsa 57% (24) gratë. Të dhënat nga aplikimi tregojnë se kjo nuk i ka dekurajuar gratë që të aplikojnë për këtë pozitë për dallim prej konkursit numër 1 kur kemi përdorur gjuhë të kodifikuar të gjinisë femërore. Një shpjegim i mundshëm për këtë rezultat mund të jetë fakti që tashmë në tregun e punës është krijuar një ekuilibër ku gratë vazhdimisht diskriminohen në konkurse dhe për këtë arsye diskriminimi gjuhësor perceptohet si standard dhe diçka normale. Gjithashtu, në këtë studim ne kemi testuar vetëm përdorimin e diskriminimit gjuhësor të kësaj pozite dhe nuk kemi testuar ndonjë pozitë më të lartë brenda organizatës p.sh. fjalën drejtor apo drejtoreshë. Për këtë arsye, këto rezultate mund të jenë relevante vetëm për pozitën e ulëta dhe jo edhe ato udhëheqëse.

Gjuha e konkurseve në sektorin publik

Institucionet publike janë një ndër punëdhënësit kryesorë në Kosovë. Mbi 91 mijë persona llogariten të jenë të punësuar në këtë sektor, që paraqet rreth 36% të të gjithë të punësuarve në Kosovë. Edhe pse Ligji për barazi gjinore kërkon punësim të barabartë në sektorin publik, gratë llogariten se përbëjnë vetëm 30% të të punësuarve në këtë sektor. Në ndërmarrjet publike, gratë përbëjnë vetëm 12% të të punësuarve, ndërsa në shërbimin civil dhe në arsim gratë përbëjnë rreth 44%. Rritja e numrit të grave në sektorin publik do të kontribuonte dukshëm në rritjen e gjithëmbarshme të numrit të grave të punësuar në tregun e punës në Kosovë. Studimet kanë dëshmuar se vendet të cilat kanë shkallë të lartë të punësimit të grave në sektorin publik, kanë shkallë të lartë të grave të punësuar në përgjithësi.¹⁵

Por, në Kosovës gratë jo vetëm që janë më pak të punësuar se sa burrat, ato janë edhe më pak të përfaqësuar në pozita të larta udhëheqëse. Tabela 2 tregon se 94.6% e pozitive të nivelit të lartë drejtues në Qeverinë e Kosovës, në Kuvend dhe Presidencë, udhëhiqen nga burrat. Këto nuk janë poste politike, por janë në kuadër të shërbimit civil.

¹⁵ Anghel, Brindusa, et al. (2011). The Effect of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes, Centre for Economic Policy Research

TABELA 3. TË DHËNAT PËR POSTET E NIVELIT TË LARTË DREJTUES SIPAS PËRSHKRIMIT TË MAP (SEKRETAR I PËRGJITHSHËM, KRYESHEF EKZEKUTIV, DREJTOR EKZEKUTIV, DREJTOR I PËRGJITHSHËM)

INSTITUCIONET	Total	NIVELI LARTË DREJTUES											
		STRUKTURA ETNIKE									Struk. Gjinore		
		sh	s	b	t	g	A	e	r	tjerë	M	F	
1. Zyra e Kryeministrit	9	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1
2. Min. e Forcës së Sigurisë	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
3. Min. e Tregtisë & Industrisë	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1
4. Ministria e Shëndetësisë	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
5. Min. e Kul.Rin.Spo	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
6. Min.e Infrastruktues	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
7. Ministria e Punës & Mir.Soc	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
8. Min. e Administratës Publike	3	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1
9. Min. e Arsimit Shkences&Teknologjisë	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0
10. Min. e Fina	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
11. Min. e Buj., Pyll.&Zhv. Rural	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
12. Min. e Zhvillimit Ekonomik	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
13. Min. e Administrimit të Pushtetit Lokal	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
14. Min. e Mjedisit\$Planif. Hap	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
15. Ministria e Drejtësisë	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
16. Ministria e Punëve të Brendshme	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
17. Ministria e Puneve te Jashtme	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
18. Min. për Komunitete & Kthime	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
19. Min. per Integritme Europiane	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
20. Ministria e Diaspores	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
21. Kuvendi	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
22. Presidenca	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTALI	74	71	2	0	1	0	0	0	0	0	0	70	4
Perqindja (%)												94.6%	5.41%

Burimi: MAP, DASHC - 2016

Kjo pabarazi gjinore në ndarjen e pozitave të larta ka edhe shpjegim teorik. Sipas teorisë së dominimit social (*social dominance theory*), ekzistojnë kontribuues të nivelit institucional që ndihmojnë në pabarazinë gjinore. Këta kontribuues ndikojnë për të forcuar dhe për të mbajtur pabarazinë ekzistuese të grupeve. Por, teoria shpjegon se këta kontribuues janë aq të rrënjësuar në strukturat e shoqërisë sa që nuk

vërehen më nga shoqëria.¹⁶ Në sektorët dhe institucionet që dominohen nga burrat, janë këta të fundit që përpilojnë konkurset në atë mënyrë që të tërheqin vetëm vëmendjen e burrave - që përfundimisht ndihmon që të ruhet pabarazia gjinore, duke i mbajtur gratë jashtë fushave të cilat udhëhiqen nga burrat (grupi dominues).¹⁷

Pavarësisht garantimit të trajtimit të barabartë gjinor në punësim, as Ligji për shërbimin civil e as Rregullorja për procedurat e rekrutimit në shërbimin civil nuk përmbajnë masa për parandalimin e diskriminimit gjinor në gjuhën e konkurseve. Për më tepër, dy dokumentet kryesore të rekrutimit në shërbimin civil – “Titujt e vendeve të punës në katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil të Kosovës”, dhe “Përshkrimi i detyrave të punës për titujt e vendeve të punës” - përmbajnë gjuhë të kodifikuar mashkullore.



Në versionin më të fundit, të miratuar në shkurt 2016, Katalogu i vendeve të punës përmban 1,562 tituj të punës në shërbimin civil në Kosovë. Të gjithë titujt e vendeve të punës kanë konotacion mashkullor, titujt si *drejtor, udhëheqës, zyrtar i lartë, sekretar i përgjithshëm, etj.*¹⁸

¹⁶ Shih më shumë rreth Teorisë së Dominimit Social në <http://www.sicotests.com/psyarticle.asp?id=237>, qasur më 20 prill 2017

¹⁷ Gaucher, D., Friesen, J., Kay, A. (2011), Evidence that Gender Wording in Job Advertisement Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.101, No. 1, 109-128. American Psychological Association, faqe 111

¹⁸ Ministria e Administratës Publike, Titujt e vendeve të punës të plotësuar dhe ndryshuar në Katalogun e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil të Kosovës, shkurt 2016

FIGURA 1. DISA NGA TITUJT E VENDEVE TË PUNËS NË KATALOGUN E VENDEVE TË PUNËS NË SHËRBIMIN CIVIL

 Republika e Kosovës Republika Kosova-Republic of Kosovo Qeveria - Vlada - Government Ministria e Administratës Publike-Ministrarsvo Javne Administracije Ministry of Public Administration				
Titujt e vendeve të punës të plotësuar dhe ndryshuar në Katalogun e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil të Kosovës				
Katalogu i Vendeve të Punës është miratuar me vendim të Qeverisë Nr.05/12 datë 05.02.2015 Plotësohet dhe ndryshohet në përputhje me nenin 11 të Rregullores Nr. 03/2010 për Përshkrimin e Detyrave të Punës dhe pikës 3 të Vendimit të Qeverisë Nr.05/12 datë 05.02.2015, me vendim të ministrit të Ministrisë së Administratës Publike Nr.01/2016, datë 05.02.2016.				
Mahir Yagcilar, Ministër 				
Numri rendor	Titulli i Vendit të Punës	Kodi i Vendit të Punës	Grada e Vendit të Punës	Kualifikimi dhe Përvoja
1	Drejtor i Departamentit për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme	AD/010	4	DU + 7, 4U
2	Drejtor i Drejtorisë për Financa dhe Shërbime të Përgjithshme	AD/020	5	DU + 6
3	Udhëheqës i Divizionit për Teknologji Informative dhe Logjistik	AD/030	6	DU + 5
4	Udhëheqës i Sektorit për Teknologji Informative dhe Logjistik	AD/040	7	DU + 4
5	Udhëheqës i Sektorit për Gjendje Civile	AD/060	7	DU + 4
6	Zyrtar i Lartë për Punë Profesionale për Kuvendin Komunal	AD/070	8	DU + 3
7	Zyrtar për Gjendje Civile 1	AD/090	10	DU + 0 ose SHL + 2
8	Zyrtar për Regjistrim Civil	AD/100	10	DU + 0 ose SHL + 2
9	Zyrtar për Shërbim me Qytetarë	AD/110	11	BA + 4
10	Zyrtar për Logjistikë 4	AD/120	11	BA + 4
11	Asistent Ekzekutiv	AD/130	11	BA + 4
12	Asistent Administrativ 4	AD/140	11	BA + 4
13	Zyrtar për Transport 4	AD/150	11	BA + 4
14	Arkëtar	AD/160	11	BA + 4
15	Zyrtar për Mbështetje Administrativo Teknike të Kuvendit Komunal	AD/170	11	BA + 4

Dokumenti tjetër, Përshkrimi i detyrave të punës për titujt e vendeve të punës të këtij katalogu, përmban edhe më shumë stereotipa gjinorë. Në këtë dokument vërehet se pozitat që kanë gradën e vendit të punës më të ulët (pozita të nivelit të lartë drejtues) karakterizohen me gjuhë të kodifikuar mashkullore, ndërsa pozitat që kanë grada më të larta (pozita kryesisht asistuese) kanë më shumë gjuhë të kodifikuar femërore. Për shembull, tek kualifikimet dhe shkathtësitë e kërkuara në pozitën "Sekretar i përgjithshëm" që ka gradën 1, ekzistojnë shumë fjalë përshkruese mashkullore sikurse: *menaxhim, organizim, mbikëqyrje, negociim, përfaqësim, mbrojtje, udhëheqje, motivim*, që në kulturën tonë njihen si tipare tipike mashkullore.

FIGURA 2. FJALËT MASHKULLORE TË PËRDORURA NË PËRSHKRIMIN E POZITËS SË "SEKRETARI I PËRGJITHSHËM"

1. Titulli i vendit të punës	Sekretari i Përgjithshëm		
2. Kodi për pozitën përkatëse	SP/020	3. Grada e vendit të punës	1&2
4. Qëllimi i vendit të punës : Udhëheqja, menaxhimi dhe monitorimi i të gjitha veprimtarive me qëllim të realizimit të mandatit dhe misionit të ministrisë si dhe sigurimi i bashkëpunimit dhe koordinimit mes të strukturave organizative të ministrisë dhe institucioneve tjera.			
5. Detyrat kryesore:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Udhëheqë, menaxhon dhe monitoron aktivitetet e ministrisë me qëllim të realizimit të funksioneve dhe përgjegjësi të ministrisë; 15% 2. Në pajtim me ministrin, miraton objektivat strategjike, planet e punës dhe buxhetin e institucionit dhe komunikon tek të gjithë drejtueset dhe stafi tjetër i ministrisë; 15% 3. Në bashkëpunim me drejtoret e departamenteve analizon dhe vlerëson proceset dhe procedurat e brendshme të institucionit dhe në pajtim me ministrin vendos për ndryshime/ përmirësime me qëllim të ngritjes së efikasitetit të punës; 15% 4. Siguron zhvillimin dhe zbatimin në kohë dhe me kosto efektive, të politikave, legjislacionit dhe programeve në fushën e përgjegjësi të ministrisë; 10% 5. Menaxhon me burimet njerëzore duke siguruar që planet për rekrutim, ngritje të kapaciteteve të burimeve njerëzore në ministri në vazhdimësi janë zhvilluar dhe zbatuar; 10% 6. Siguron që plani i buxhetit vjetor është përgatitur në përputhje me aktet dhe udhëzimet përkatëse, politikat dhe objektivat e ministrisë; 10% 7. Siguron kontroll të brendshëm efikas për shpenzimet e buxhetit të miratuar në përputhje me planin e prokurimit dhe procedurat ligjore mbi shpenzimin e parasë publike; 10% 8. Përfaqëson institucionin, në bazë të autorizimit të ministrit, brenda dhe jashtë vendit si dhe ofron këshilla profesionale për ministrin dhe qeverinë për përgjegjësitë e ministrisë; 10% 9. Bën vlerësim të rregull të stafit nën mbikëqyrje të tij dhe përkrahë zhvillimin e tyre përmes trajnimeve për të siguruar kryerjen e detyrave të tyre në nivel me standardet e kërkuara; 5 			
6. Kualifikimet dhe shkathtësitë e kërkuara:			
<ul style="list-style-type: none"> • Diplomë universitare apo të avancuar në fushat që ndërlidhen me punën e ministrisë, 8 vite përvojë pune profesionale, përfshirë 5 vite në nivel drejtues; • Njohuri dhe përvojë në fushën që ndërlidhen me punën e ministrisë; • Shkathtësi të lartë në menaxhim, organizim, caktim të objektivave dhe planifikim; • Njohuri të mira për mbikëqyrje efektive të punës profesionale të kryer nga vartësit; • Shkathtësi të nivelit të lartë në komunikim dhe negocimit; • Aftësi për të përfaqësuar dhe mbrojtur interesat e institucionit dhe integritetin e tij; • Aftësi udhëheqëse, motivuese, komunikuese, menaxhim të performancës; • Fleksibilitet ndaj organizimit dhe mbikëqyrjes së punës, përfshirë zgjidhjen e problemeve; • Shkathtësi kompjuterike të aplikacioneve të programeve (Word, Excel, Power Point, Access, • Njohja e mirë e gjuhës angleze, e dëshirueshme. 			

Sa për krahasim, pozita "Asistent administrativ" që ka gradën 12, detyrat dhe kualifikimet përshkruhen me fjalë të kodifikuara femërore sikurse: *ndihmon, pranon, shpërndan, ruan, mirëmban, zbaton, ofron mbështetje, etj.*¹⁹

¹⁹ Ministria e Administratës Publike, Përshkrimet e detyrave të punës për titujt e vendeve të punës në nivelin qendror dhe lokal, të plotësuar dhe përmirësuar, qershor 2016

FIGURA 3. STEREOTIPAT FEMËROR TË PËRDORUR NË PËRSHKRIMIN E POZITËS "ASISTENT ADMINISTRATIV"

1. Titulli i vendit të punës	Asistent administrativ 3		
2. Kodi për pozitën përkatëse	AD/200	3. Grada e vendit të punës	12
4. Qëllimi i vendit të punës: Sigurimi i mbështetjes për deponimin dhe mirëmbajtjen e mallit si dhe shpërndarjen e tij tek njësit organizative të institucionit.			
5. Detyrat kryesore:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Siguron mbështetje të përgjithshme administrative dhe teknike përfshirë postën zyrtare, telefonatat, skanimin, faksimë dhe kopjimin e dokumenteve, plotësimin e raporteve të shpenzimeve, si dhe hartimin e dokumenteve për takime të ndryshme; 25% 2. Përgatitë dhe modifikon dokumentet duke përfshirë korrespondencën, raportet, memorandumet dhe e-mailit për mbikëqyrësin; 20 % 3. Pranon dhe shpërndan korrespondencën për mbikëqyrësin dhe kujdeset për mbarëvajtjen e saj; 15% 4. Ruan dhe mirëmban sistemin elektronik dhe kopjet fizike të dokumenteve dhe dosjeve të zyrës së mbikëqyrësit; 15% 5. Menaxhon kalendarin e takimeve dhe ngjarjeve tjera për mbikëqyrësin si dhe ndihmon në zgjidhjen e ndonjë problemi administrativ dhe teknik; 15% 6. Kryen edhe detyra tjetër në përputhje me ligjet dhe rregulloret të cilat mund të kërkohen në mënyrë të arsyeshme kohë pas kohe nga mbikëqyrësi; 5% 			
6. Kualifikimet dhe Shkathtësitë e kërkuara:			
<ul style="list-style-type: none"> • Arsimit i mesëm, trajnim përkatës dhe së paku tre (3) vite përvojë pune në fushën përkatëse teknike ose administrative; • Aftësi për zbatimin e procedurave dhe udhëzimeve administrative për kryerjen e detyrave të punës; • Shkathtësi komunikimi, përfshirë aftësinë për të interpretuar informata, dhënë udhëzime dhe përcjellë informata tek të tjerët; • Aftësi koordinimi dhe mbikëqyrje të punës së personelit në nivelin administrativ dhe teknik; • Shkathtësi kompjuterike në aplikacione të programeve (Word, Excel); 			

Ndonëse mungon një hulumtim empirik për të parë nëse përshkrimi i këtyre pozitave ka ndikuar në diskriminim gjinor, struktura e tanishme e administratës publike mund të përdoret si argument për vërtetimin e teorisë të përmendura më lartë. Sa për ilustrim, pozita e "Sekretarit të përgjithshëm" në Zyrën e Presidentit, në Kuvendin e Kosovës, në Zyrën e Kryeministrit dhe në 18 ministri të Qeverisë së Kosovës drejtohet nga burrat.²⁰ Në anën tjetër, shumica e personave që punojnë si "asistent administrativ" janë gra.

Diskriminimi gjinor në sektorin privat

Diskriminimi gjinor në konkurset e punësimit në sektorin privat është edhe më i theksuar. Për dallim prej sektorit publik ku megjithatë inkurajohen që të aplikojnë të gjitha gjinitë, në sektorin privat konkurset në mënyrë specifike kërkojnë burra ose gra për pozita të caktuara.

²⁰ Nga 19 ministri të Qeverisë së Kosovës, vetëm Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal ka Sekretare të Përgjithshme.

Madje në disa konkurse shihen elemente diskriminuese edhe brenda vetë një gjinie të caktuar.


Instituti GAP ka analizuar gjithsej 562 konkurse të shpallura nga institucionet publike dhe private në gazeta ditore dhe portale të punësimit në periudhën janar 2016 - mars 2017. Të gjeturat e këtij hulumtimi tregojnë se stereotipat gjinor në Kosovë janë mjaft të theksuar.

E para, në Kosovë ekziston një ndasi në mes "profesioneve të burrave" dhe "profesioneve të grave". Për shembull, në konkursin e një qendre tregtare kërkohet një "menaxher i qendrës së boulingut", një "recepioniste", dhe një "kujdestare për lodrat e fëmijëve". Në këtë rast, për pozitën e menaxherit kërkohet një burrë, ndërsa për punën në recepcion dhe kujdesin ndaj fëmijëve kërkohen kandidatë gra. Në përgjithësi, në konkursat e bizneseve private për pozitat si: *asistente, shitëse, recepioniste, pastruese*, kërkohen gra. Kurse për pozitat si *menaxher, drejtor ekzekutiv, inxhinier*, kërkohen kryesisht burra.

E dyta, në sektorin privat punëdhënësit/punëdhënëset konsiderojnë se kanë të drejtë të kërkojnë nëpërmjet konkurseve publike specifikisht kandidatin/kandidaten që dëshirojnë, pa e llogaritur këtë si diskriminim gjinor. Për shembull, në disa raste përveç se potencohet se kandidatja duhet të jetë "femër", specifikohet edhe mosha e preferuar. Tabela 4 ofron disa shembuj të titujve të vendeve të punës dhe përshkrimit të konkursit ashtu siç janë publikuar nga bizneset private.

TABELA 4. GJUHA DISKRIMINUESE NË KONKURSET E BIZNESEVE PRIVATE

Titulli i vendit të punës	Përshkrimi i konkursit
Ekonomiste	Mosha e preferuar 25-35 vjeç
Agjente e shitjes	Të jetë komunikative dhe bashkëpunuese
Asistente e stomatologut	Ofron në vazhdimësi asistencë stomatologut në detyrë
Asistente e shitjes në butikë	Përkujdeset për vendosjen e artikujve
Banakiere (femër)	Të ketë paraqitje profesionale
Sekretare administrative	Të jetë e përkushtuar
Dy pastruese	
Drejtor Ekzekutiv	Kandidati të jetë...
Punëtore (femër)	Juriste e diplomuar
Mësimdhënëse e gjermanishtës	Punëtore (femër) të jetë nga Prishtina
Kamarier	Diplomë e studimeve BA
Menaxher i ndërtimit	Të jetë i diplomuar në fakultetin e ndërtimtarisë




Përmbajtjet e tilla të konkurseve përveç që qojnë në praktika diskriminuese, duke privuar nga e drejta për të aplikuar njëerën apo tjetrën gjini, ato janë të ndaluara edhe me ligj. Ligjin për barazi gjinore e obligon punëdhënësen apo punëdhënësin në të gjithë sektorët, pra edhe në atë privat, që me rastin e shpalljes së vendit të lirë të punës "të shmang përfshirjen e elementeve diskriminuese në bazë të gjinisë" si dhe "të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt që aplikojnë për vende të lira të punës".²¹

²¹ Ibid. Neni 17

Nevoja për ndryshime

Pavarësisht dispozitave ligjore që ndalojnë diskriminimin gjinor në punësim në të gjithë sektorët e punësimit, në sektorin privat hasim një diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor kurse në sektorin publik, diskriminimi ndodh nga gjuha e konkurseve e cila dekurajon gratë që të aplikojnë. Me qëllim të përmirësimit të gjendjes së tanishme, Instituti GAP ofron këto rekomandime:

- Masa të reja ligjore për gjuhën e konkurseve** - Ligji për barazi gjinore, Ligji i punës dhe Ligji kundër diskriminimit e ndalojnë në mënyrë të përgjithësuar diskriminimin gjinor në konkurse. Por asnjëri nga ta nuk e ndalon në mënyrë të drejtpërdrejtë diskriminimin gjinor dhe brenda gjinor siç ndodh zakonisht nëpër konkurse private. Andaj, ligji duhet ta sanksionojë në mënyrë të qartë që konkurset të mos jenë të njëanshme, dhe për çfarëdo pozite dhe profesioni të shpallur t'u jepet mundësi për të aplikuar grave e burrave në mënyrë të barabartë. Në këtë mënyrë do të eliminoheshin ndarjet e gjertanishme të "profesioneve për burra" dhe "profesioneve për gra". Po ashtu, në ndryshimet e ardhshme ligjore, duhet të specifikohet që gjuha e konkurseve, qofshin ato në sektorin publik apo privat, të jetë neutrale sa i përket gjinisë së kandidatëve të kërkuar. Në këtë hulumtim është vërejtur se shumë konkurse përveç titullit të vendit të punës që shkruhet në gjininë mashkullore, edhe përshkrimi i detyrave kryesisht i referohet një kandidati mashkull. Meqë një praktikë e tillë është dëshmuar se i dekurajon gratë që të aplikojnë, sugjerojmë që në Ligjin për barazi gjinore dhe në Ligjin e punës të kërkohet që titujt e pozitive nëpër konkurse të përfshijnë gratë e burrat bashkë si për shembull Menaxher/Menaxhere, Receptionit/Receptioniste, Zyrtar i Lartë/Zyrtare e Lartë. Këto masa do të eliminonin stereotipat gjinor mbi ndarjen e profesioneve ndërmjet gjinive si dhe në përgjithësi do të kontribuonin në rritjen e shkallës së punësimit të grave, meqë numri i grave si punëkërkuese të regjistruara është gati i barabartë me atë të burrave, që nënkupton se gratë janë po aq të interesuara për punë sa edhe burrat.
- Të parandalohet diskriminimi në shërbimin civil** - Përveç masave për rritjen e shkallës së punësimit të grave në përgjithësi, duhet ndër marrë edhe disa masa për rritjen e përfaqësimit të grave në pozita menaxheriale. Ndryshimet duhet të fillojnë nga sektori publik. Por, aktualisht gratë mbasin shumë pak të përfaqësuar edhe në këtë sektor. Në shërbimin civil të Kosovës, mbi 94% e pozitive të larta menaxheriale dominohen nga burrat. Kjo analizë ka dëshmuar se një ndër faktorët që kanë ndikuar në këtë aspekt është edhe gjuha e kodifikuar mashkullore që përdoret në titujt e vendeve të punës dhe në përshkrimin e pozitive. Të gjithë 1,562 titujt e vendeve të punës në shërbimin civil janë në gjininë mashkullore. Për ta përmirësuar këtë



gjendje, sugjerojmë që të gjithë titujt e vendeve të punës në Katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil të Kosovës të shkruhen me perspektivë gjinore; me fjalë të tjera, menaxher/e, hulumtues/e. Siç është argumentuar më lartë klauzola që inkurajon aplikimin nuk është e mjaftueshme nëse konkursi përmban gjuhë të kodifikuar mashkullore. Andaj, ndryshimet duhen filluar nga titulli i vendit të punës.

INSTITUTI GAP
GAP INSTITUTE

Instituti GAP është një 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:

