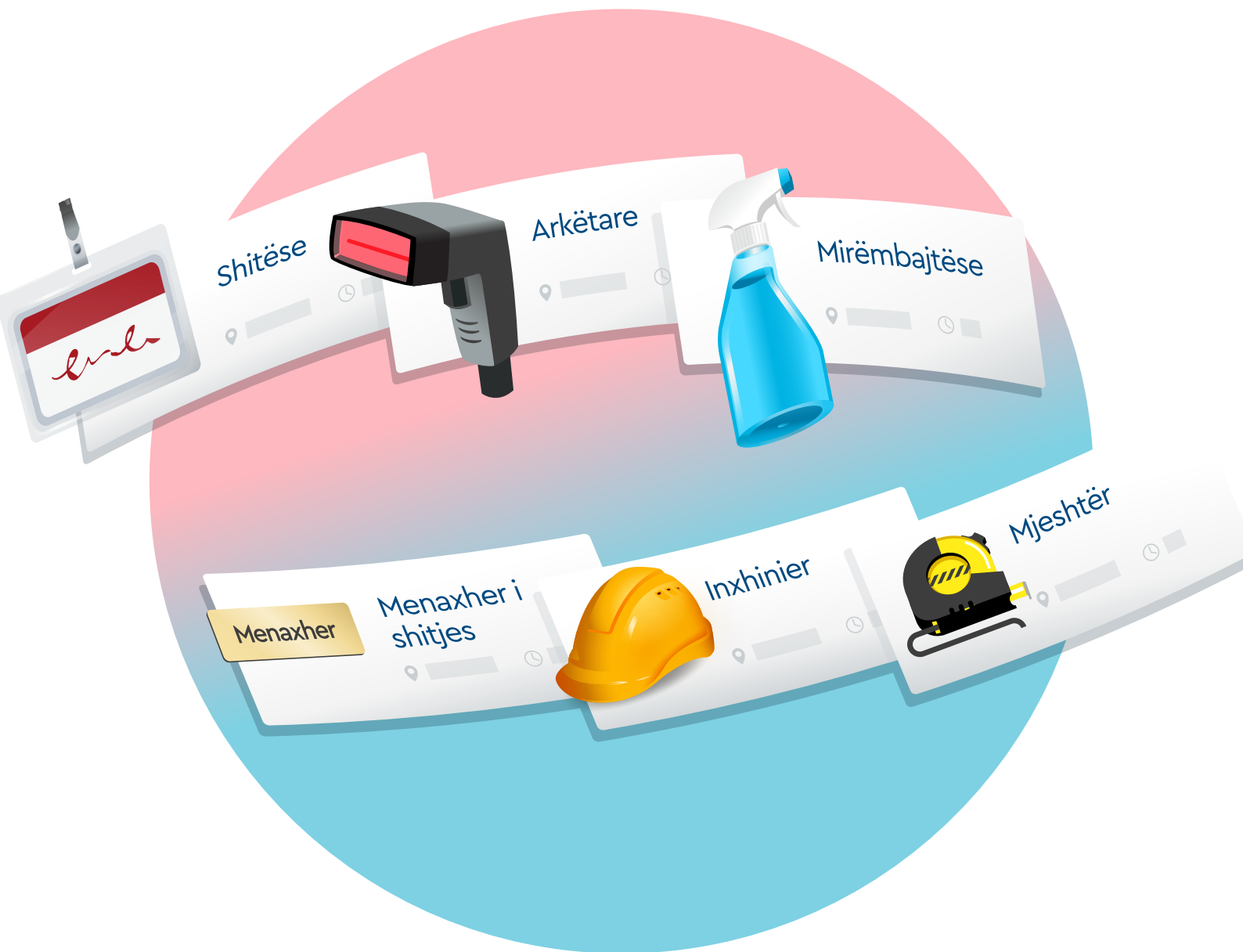


Diskriminimi me bazë gjinore në shpalljet e vendeve të lira të punës



Diskriminimi me bazë gjinore
në shpalljet e vendeve të lira
të punës

Prill 2023

Deklaratë mohimi:

Ky hulumtim u mundësua nga
Agjencia Suedeze për Zhvillim e
Bashkëpunim Ndërkombëtar (Sida).
Përmbajtja është përgjegjësi e
Institutit GAP dhe nuk pasqyron
doemos pikëpamjet e Sida.

— Përmbajtja

Përmbledhje ekzekutive	3
Hyrje	4
Baza ligjore në Kosovë kundër diskriminimit në punësim përmes titujve dhe përshkrimeve të vendeve të punës	6
Pasqyra e tregut të punës në Kosovë dhe titujt e shpalljeve për vende të lira të punës	6
Platforma Superpuna	9
A bie përgjegjësia mbi Qeverinë e Kosovës kur në platformën e saj shpallen konkurse të cilat kanë përmbajtje diskriminuese?	12
Rekomandime	14

Përmbledhje ekzekutive

Gratë hasin probleme të ndryshme në tregun e punës në Kosovë, duke filluar nga ndarja tradicionale e profesioneve, e deri tek gjuha diskriminuese e përdorur në shpalljet për vendet e lira të punës. Zgjedhjet e punëdhënësve shpesh nxisin ndarjen gjinore dhe stereotipe¹ të ndërlidhura me to. Kjo mbështetet edhe nga një analizë e Institutit GAP në vitin 2017, ku u dhanë shembuj se si shumë shpallje, si në sektorin privat ashtu edhe në sektorin publik, përmbajnë elemente diskriminuese gjinore në titujt e postimeve të këtyre shpalljeve. Diskriminimi gjinor² në titujt dhe përshkrimet e vendeve të punës i referohet formulimit gjinor ose paragjyqimeve të (pa)vetëdijshme në konkurset për vende pune, ku gjinia e preferuar e një kandidati/eje përcillet në mënyrë të specifikuar ose pasqyrohen stereotipe kulturore në lidhje me burrat dhe gratë në vendin e punës. Përmbajtjet e tilla të konkurseve, përveç që çojnë në praktika diskriminuese, duke privuar nga e drejta për të aplikuar njërën apo tjetrën gjini, në Kosovë ato janë të ndaluara edhe me ligj.

Kësaj radhe, GAP ka analizuar 6,225 shpallje për vende të lira të punës të publikuara në platformën "Kosovajob" gjatë vitit 2022, si dhe 1,357 shpallje për vende të lira të punës të publikuara në platformën "Superpuna", e cila është lansuar në shkurt 2023 nga Ministria e Financave, Punës, dhe Transfereve. Disa nga gjetjet kryesore janë:

- Nga analiza e 6,225 titujve të publikuar në platformën "Kosovajob" gjatë vitit 2022, 59% përmbajnë stereotipe gjinore, ku nga to 73% janë shkruar me gjuhë të kodifikuar mashkullore, dhe 27% janë shkruar me gjuhë të kodifikuar femërore.
- Sektorët për të cilët kërkohen më shumë gra janë: administrata, edukimi dhe shëndetësia, kurse sektorët për të cilët kërkohen më shumë burra janë: tregtia dhe ekonomia, elektronika dhe energjetika, hulumtimi dhe zhvillimi, inxhinieria dhe ndërtimtaria, mirëmbajtja dhe sigurimi.
- Nga 1,357 tituj të publikuar në platformën "Superpuna", 79% përmbajnë stereotipe gjinore të kodifikuara për burra ose për gra. Nga to, 74% përmbajnë stereotipe gjinore mashkullore, 26% përmbajnë stereotipe gjinore femërore.
- Paga mesatare për vendet e punës në platformën "Superpuna" të cilat janë të kodifikuara më stereotipe gjinore për burra është 391.5 euro, për vendet e punës të cilat janë të kodifikuara me stereotipe gjinore për gra është 336.3 euro, kurse për vendet e punës pa stereotipe gjinore është 412.6 euro.

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.

1 Stereotipet gjinore – një grup i përgjithshëm i tipareve dhe karakteristikave që i atribuohen një gjinie i cili krijon pritshmëri të arbitrare që ato janë përfaqësuese të të gjithë personave që mund t'i përkasin një identiteti dhe që sjelljet e tyre do të jenë në përputhje me këto tipare. Burimi: Qendra Kosovare për Studime Gjinore. Konceptet kyçe në fushën e studimeve gjinore, 2021.

2 Diskriminimi gjinor – Nënkupton paragjykimin, trajtimin ndryshe, kufizimin apo mohimin e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushën politike, ekonomike, sociale, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër pikërisht për shkak të gjinisë. Diskriminimi gjinor nënkupton të gjitha normat dhe praktikatat e dëmshme të cilat bazohen mbi idetë e ndërtuara rreth rolit dhe pozitës që ndonjëra gjini e ka në kohë dhe vend të caktuar e që pengon në jetësimin e të drejtave dhe lirive të plota njerëzore. Burimi: Qendra Kosovare për Studime Gjinore. Konceptet kyçe në fushën e studimeve gjinore, 2021.

Hyrje

Në vitet e fundit, kufizimet dhe normat që shtyjnë para stereotipet gjinore në vendin e punës janë zvogëluar në mënyrë progresive³. Megjithatë, burrat dhe gratë ende bartin profesione të ndara përkritazi me rolet gjinore tradicionale (shembull: gratë punojnë më shumë në sektorin e kujdesit)⁴. Është e vështirë të përcaktohet se sa nga ndarja e mbetur gjinore në një treg modern të punës rezulton nga preferencat diskriminuese të punëdhënësve në krahasim me dallimet në aftësi, veçanërisht kur punëdhënësit e kanë të ndaluar të shprehin haptazi preferenca për njërin gjini gjatë rekrutimit.

Diskriminimi gjinor në titujt dhe përshkrimet e vendeve të punës ndodh kur në njoftime për vende pune përdoren fjali dhe shprehje që sugjerojnë një preferencë për njërin gjini, ose kur në to pasqyrohen stereotipe kulturore në lidhje me burrat dhe gratë në vendin e punës. Kjo praktikë është e papranueshme, pasi shkakton praktika diskriminuese duke privuar një gjini nga e drejta për të aplikuar për një vend pune. Po ashtu, kjo lloj praktike është e ndaluar ligjërisht.

Nëse shpallja për vend të lirë të punës është moment i pikënisjes së procedurës për themelimin e marrëdhënies së punës, atëherë shumë personave të aftë për punë u është vendosur barrierë, madje edhe për të bërë përpjekje për ta realizuar të drejtën e marrëdhënies së punës. Titujt e punës të lidhura me gjininë kontribuojnë në ndarje gjinore në vendin e punës dhe mundësi të kufizuara të punësimit për gratë⁵. Në gjuhët e lakueshme sipas gjinisë (një ndër to është edhe gjuha shqipe), përgjithësimi mashkullor mbetet mjaft i përhapur, e sidomos në vendet e lira të punës të cilat shpallen shpesh në forma mashkullore-veçanërisht nëse ato janë për role udhëheqëse⁶. Si pasojë e kësaj, gratë ngurrojnë të aplikojnë për këto pozita.

Shpeshherë titujt për vende të lira të punës janë të shkruar në atë mënyrë që kategorizojnë një punë të caktuar sipas gjinisë. Gratë kanë më pak gjasa të aplikojnë për punë që janë të etiketuara për burra dhe burrat kanë më pak gjasa të aplikojnë për punë që janë të etiketuara për gra⁷. Kur shpalljet nuk i referohen seksit apo gjinisë së dëshiruar të kandidatëve ideal, gjetjet tregojnë se si burrat ashtu edhe gratë kanë shumë më shumë gjasa të kërkojnë punë jotradicionale⁸. Për më tepër, autorja Bohnet tregon se si një grup me hulumtues/e analizuan shpallje publike për vende të lira të punës në Kanada për të kuptuar nëse përdorimi i fjalëve që ndërlidhen me stereotipe të roleve gjinore si kompetenca për burra apo mirësjellja për gra, ndikon në mënyren se si punëkërkuarit/et i shohin këto vende të lira të punës. Analiza ishte fokusuar në sektorë të mbipërfaqësuar nga burrat si hidraulikë, elektrikistë, mekanikë, inxhinierë, roje sigurie, etj., ku burrat përbënin në mes të 74% dhe 99% të pozitive, dhe në sektorë të mbipërfaqësuar nga gratë si asistente administrative, edukatore të fëmijërisë së hershme, infermiere të regjistruara, kontabiliste dhe profesioniste të burimeve njerëzore, ku gratë zinin ndërmjet 71% dhe 97% të pozitive. Sipas një analize të Forumit Ekonomik Botëror, vendet me gjuhë gjinore të lakueshme, të cilat kanë ide të forta për 'mashkulloren' dhe 'femëroren', janë vendet më të pabarabarta për

3 Pas Konventës së Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje (CETS Nr. 210, Konventa e Stambollit), ashtu si dhe Konventës së Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW). Burimi: Këshilli i Evropës. Rekomandimi i KM/Rek(2019) 1 "Parandalimi dhe lufta kundër seksizmit", i miratuar nga Komiteti i Ministrorëve të Këshillit të Evropës, 27 mars 2019, <https://bit.ly/3ZjcOTR>.

4 RrGK. Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Ballkanin Perëndimor, 2022. Burimi: <https://bit.ly/40HyxWJ>

5 Layton, C. dhe Gatenby, M. Ndikimi i titujve të punës në mundësitë e punësimit për gratë [The Impact of Gendered Job Titles on Employment Opportunities for Women].

6 Criado Perez, C. Gratë e Padukshme [Invisible Women], 2019.

7 Bohnet, I. Cfarë funksionon: Brazia Gjinore sipas dizajnit [What works: Gender Equality by Design], 2016.

8 Ibid.

sa i përket gjinisë⁹. Titujt stereotipikë të punës mund të ndikojnë gjithashtu në mënyrën se si gratë perceptohen nga të tjerët në vendin e punës. Një studim tjetër zbuloi se gratë që mbanin tituj pune që zakonisht lidheshin me burra, si "menaxhere" ose "shefe ekzekutive", shpesh shiheshin si më të ftohta dhe më pak kompetente sesa gratë me pozita me tituj më neutral ndaj gjinisë¹⁰.

Që nga shpallja e vendit të lirë të punës, qasja e punëdhënësve në rekrutim shpesh nxit ndarjen dhe stereotipet gjinore. Një ndër to është një analizë e Institutit GAP e vitit 2017 ku u dhanë shembuj se si shumë shpallje, si në sektorin privat ashtu edhe në sektorin publik, përmbajnë elemente diskriminuese gjinore në titujt e këtyre shpalljeve. Kjo analizë e GAP dëshmoi se elementet diskriminuese gjinore në shpallje dekurajojnë nga aplikimi pjesëtarët e gjinisë që diskriminohet në shpallje. Sipas gjetjeve, shpalljet për pozita të larta në institucionet publike përmbajnë gjuhë me stereotipa mashkullor, kurse për pozita më të ulëta, konkurset përdorin stereotipa femëror. Gjuha është edhe më diskriminuese, për pozitat në sektorin privat. Për ilustrim, për shpalljet për pozitat si asistente, shitëse, recepcioniste, e mirëmbajtëse, kërkohen gra, ndërsa për pozitat si menaxher, drejtor ekzekutiv, inxhinier, kryesisht kërkohen burra.

Gjetjet e hulumtimeve të Institutit GAP 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, përderisa në pozita të dominuar nga gratë, konkurset përmbanin fjalë që ndërlidhen me stereotipa femëror sikurse fjalët komunikim, bashkëpunim, kuptueshmëri, modesti¹¹.

Për të parë nëse ka ndonjë ndryshim pesë vite pas kësaj analize, Instituti GAP ka siguruar shpalljet publike (në sektorin privat dhe publik) për vende të lira të punës të shpallura nga 1 janari 2022 deri më 31 dhjetor 2022 në platformën "Kosovajob"¹², duke i analizuar ato nga një pikëpamje e diskriminimit gjinor. GAP gjithashtu ka analizuar përmbajtjen e platformës "Superpuna" të krijuar nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve në shkurt si dhe shpalljet për vende të lira të punës të publikuara në këtë platformë mes datave 3 dhe 24 shkurt 2023, për të parë nëse ekzistojnë elemente të diskriminimit gjinor. Përpos gjuhës së përdorur në shpallje, janë analizuar edhe sektorët të cilët kërkojnë më shumë burra dhe ata të cilët kërkojnë më shumë gra.

9 Prewitt-Freilino, Caswell dhe Laakso. Gjinia e gjuhës: një krahasim i barazisë gjinore në vendet me gjuhë gjinore, natyrore dhe pa gjini [The Gendering of Language: A Comparison of Gender Equality in Countries with Gendered, Natural Gender, and Genderless Languages], 2012.

10 Madeline E. Heilman, Elizabeth J. Wallen, Daniella Fuchs, dhe Melinda M. Tamkins. Gender Stereotyping of Occupations: Results from a Meta-analysis, 2021.

11 Instituti GAP, Diskriminimi në tregun e punës: Ndikimi i konkurseve në pabarazinë gjinore, 2017. Burimi: <https://bit.ly/3ZePerY>

12 Platforma "Kosovajob" publikon shpalljet për vendet e lira të punës ashtu siç kërkohen nga klientët/punëdhënësit dhe nuk i editon ose analizon ato. Përmbajtja e shpalljeve për vendet e lira të punës nuk është përgjegjësi e Kosovajob.

Baza ligjore në Kosovë kundër diskriminimit në punësim përmes titujve dhe përshkrimeve të vendeve të punës

Ligji për barazi gjinore obligon punëdhënësit në të gjithë sektorët që të të shmangin përfshirjen e elementeve diskriminuese në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës.¹³ Ky ligj ka hyrë në fuqi në qershor 2015, por edhe me ligjin e vjetër të aprovuar më 2007, ka qenë e ndaluar që shpalljet të përmbajnë fjalë apo shprehje diskriminuese gjinore.¹⁴ Për më tepër, Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi obligon të gjitha institucionet të mos shkelin të drejtat e njeriut në disa fusha të jetës e posaçërisht në "kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale..."¹⁵.

Po ashtu, Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020–2024 bën thirrje për përfshirjen gjinore në shpalljet publike për vendet e punës dhe gjatë gjithë procedurës së rekrutimit duke u bazuar në hulumtimin e GAP të vitit 2017¹⁶. Por, ky program nuk parasheh veprime konkrete se si do të trajtohet kjo problematikë, përveç se parasheh ngritjen e kapaciteteve për monitorimin e zbatimit të Ligjit për barazi gjinore.

Pasqyra e tregut të punës në Kosovë dhe titujt e shpalljeve për vende të lira të punës

Shkalla e punësimit në Kosovë vazhdon të mbetet e ulët, e kjo theksohet akoma më shumë tek gratë, të rinjtë dhe grupet e tjera të marginalizuara. Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK), shkalla e punësimit për vitin 2021 ishte 31.3%¹⁷. Punësimi më i lartë është tek burrat me 45.9%, ndërsa punësimi tek gratë është vetëm 16.5%. Mbi gjysma e grave të punësuar (51.8%) punojnë në sektorët e arsimit, tregtisë (ekonomisë) dhe kujdesit shëndetësor; ndërsa burrat janë kryesisht të punësuar në sektorët e tregtisë, ndërtimtarisë dhe prodhimit me 41.8%¹⁸. Për më tepër, fuqia joaktive e punës është mjaft e lartë me 60.7%, me fokus të veçantë tek gratë me 78.0%, në krahasim me burrat 43.4%¹⁹. Gjersa punësimi joformal është i përhapur në tregun e punës në Kosovë, gratë priren të jenë të mbipërfaqësuar në lloje të caktuara të punëve të cënueshme²⁰.

Për të parë nëse kjo qëndron edhe për tregun e punës në Kosovë, GAP ka analizuar afër shtatë mijë tituj të shpalljeve të vendeve të lira të punës në platformën "Kosovajob"²¹ nga 1 janari 2022 deri në 31 dhjetor 2022. Nga 6,225 tituj të analizuar, 3,693 (59%) përmbajnë stereotipe gjinore. Nga këta të fundit, 2,682 (73%) janë shkruar me gjuhë të kodifikuar mashkullore (shembull: punëtor, drejtor, menaxher), dhe 1,011 (27%) nga to janë shkruar me gjuhë të kodifikuar femërore (shembull: asistente, shitëse, edukatore). Disa nga shembujt janë të paraqitur në tabelën 1.

13 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Ligji nr.05/L-020 për barazi gjinore, neni 17, pika 1. Burimi: <https://bit.ly/3ZMA0uv>

14 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Ligji nr.2004/2 për barazi gjinore, neni 12, pika 3. Burimi: <https://bit.ly/3y2my9Q>

15 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Ligji nr. 05/1 -021 për mbrojtjen nga diskriminimi, neni 2, pika 1.1. Burimi: <https://bit.ly/41CkfhY>.

16 Agjencia për Barazi Gjinore. Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020–2024, faqe 25. Burimi: <https://bit.ly/3YeMmKk>

17 Agjencia e Statistikave të Kosovës. Anкета e Fuqisë Punëtore (AFP), 2021. Burimi: <https://bit.ly/3Zza856>

18 Ibid.

19 Ibid.

20 Rrjeti i Grave të Kosovës. Diskriminimi me bazë gjinore dhe punësimi në Kosovë, 2022. Burimi: <https://bit.ly/3YeEs3G>

21 www.kosovajob.com është platformë për publikimin e konkurseve për vende të punës.

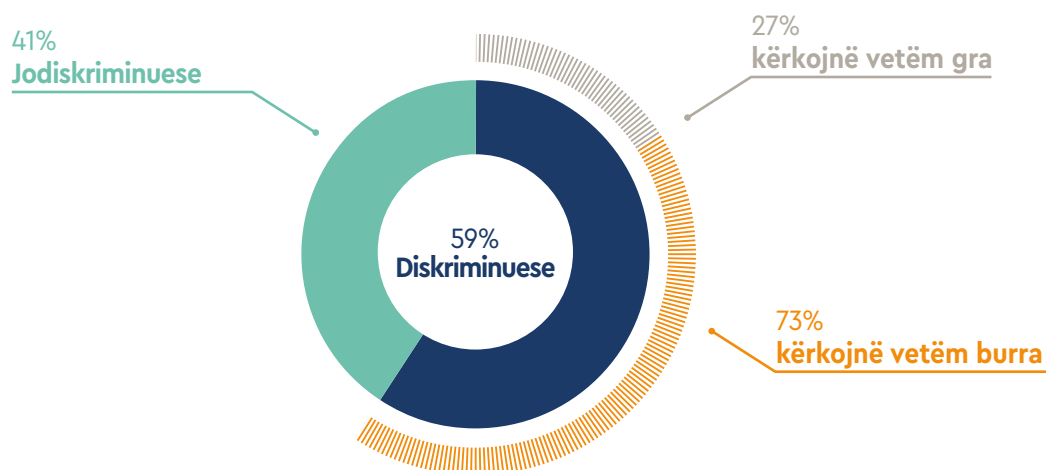
Tabela 1. Shembuj të kodimit të titujve të shpalljeve për vende të lira të punës

Titulli i shpalljes	Kodimi i gjinisë
Praktikant/e në Qendrën e Thirrjeve	Jodiskriminuese
Punëtore në administratë	Diskriminuese me stereotipe gjinore për gra
Mjeshtër për Pllaka Gipsi – Knauf (3)	Diskriminuese me stereotipe gjinore për burra
Zyrtar/e për Rrjet dhe Matje	Jodiskriminuese
Shitëse	Diskriminuese me stereotipe gjinore për gra
Menaxher i shitjes	Diskriminuese me stereotipe gjinore për burra

Burimi: Shpallje publike për vendet e lira të punës në platforma online

Titujt e paraqitur në figurën 1 si jodiskriminues, janë titujt të cilët targetojnë dy gjinitë, gratë dhe burrat. Shembuj të tillë janë paraqitur në tabelën 1

Figura 1. Përqindja e titujve të publikuar në platformën "Kosovajob", që përmbajnë stereotipe gjinore.



Disa tituj të shkruar në gjuhën angleze (1,691) nuk janë përfshirë në analizë. Kjo ngase nuk dihet a do kishin këta tituj motive diskriminuese gjinore në qoftë se do ishin shkruar në gjuhën shqipe. Gjuha angleze nuk është gjuhë gramatike gjinore²² ashtu siç është gjuha shqipe, kështu që përgjithësimi mashkullor është mjaft i kufizuar në përdorimin modern të kësaj gjuhe.

Titujt e shpalljeve janë ndarë në sektorë të ndryshëm të ekonomisë sipas veprimtarisë së tyre. Sipas të dhënave në tabelën 2, sektorët të cilët kërkojnë më shumë burra janë sektorët: arkitekturë, inxhinieri dhe ndërtimtari, elektronikë dhe energjetikë, logjistikë dhe transport, prodhimtari dhe përpunim, dhe mirëmbajtje dhe sigurim. Ndërsa gratë janë të targetuara më së shumti për administratë, ku përfshihet puna në zyre, reception, apo pozita si "arkëtare administrative", dhe ekonomi dhe financa, ndarje e veprimtarisë që përfshin edhe sektorin e shitjes.

22 Criado Perez, C. Gratë e Padukshme [Invisible Women], 2019.

Tabela 2. Numri i titujve që përmbajnë stereotipe gjinore, sipas veprimtarisë ekonomike.

	Diskriminuese		Gjithsej	Jodiskriminuese	Gjithsej
	Kërkojnë vetëm burra	Kërkojnë vetëm gra			
Administratë	133 (59%)	92 (41%)	225 (52%)	208 (48%)	433
Arkitekturë, inxhinieri dhe ndërtimtari	105 (86%)	17 (14%)	122 (57.5%)	90 (42.5%)	212
Edukim	18 (44%)	23 (56%)	41 (34%)	79 (66%)	120
Ekonomi dhe financa	454 (54%)	383 (46%)	837 (60%)	544 (40%)	1,381
Elektronikë dhe energjetikë	46 (100%)	0	46 (98%)	1 (2%)	47
Hotelieri dhe gastronomi	342 (54.5%)	286 (43.5%)	628 (51%)	611 (49%)	1,239
Hulumtim dhe zhvillim	19 (100%)	0	19 (53%)	17 (47%)	36
Juridik	45 (98%)	1 (2%)	46 (50.5%)	45 (49.5%)	91
Logjistikë dhe transport	637 (96%)	24 (4%)	661 (58%)	479 (42%)	1,140
Media	41 (93%)	3 (7%)	44 (45%)	53 (55%)	97
Biznes dhe menaxhment	163 (94%)	11 (6%)	174 (50%)	174 (50%)	348
Mirëmbajtje dhe sigurim	109 (58%)	79 (42%)	188 (95.5%)	9 (4.5%)	197
Prodhimtari dhe përpunim	279 (96.5%)	10 (3.5%)	289 (95%)	15 (5%)	304
Shëndetësi	39 (57%)	29 (43%)	68 (40%)	103 (60%)	171
Teknologji informative	87 (100%)	0	87 (64%)	49 (36%)	136
Zeje dhe zanate	72 (76.5%)	22 (23.5%)	94 (98%)	2 (2%)	96
Kategori tjera	59 (68.5%)	27 (31.5%)	86 (87%)	11 (13%)	97
Nuk aplikohet	34 (89.5%)	4 (10.5%)	38 (47.5%)	42 (52.5%)	80
Gjithsej	2682 (72.5%)	1011 (27.5%)	3693 (59%)	2532 (41%)	6,225

Burimi: Kosovajob.com, 2022

Nga titujt e analizuar, GAP ka identifikuar 57 pozita udhëheqëse, prej të cilëve 36 (63%) përmbajnë stereotipe gjinore për burra, vetëm një përmban stereotipe gjinore për gra, 20 (35%) targetojnë burra dhe gra. Një trend i ngjashëm përkon edhe me vendet e lira për punë praktike. Nga 190 shpallje për punë praktike, 110 (58%) janë thirrje për praktikant, 10 (5%) kërkojnë praktikante, kurse 70 (37%) kërkojnë praktikant/e.

Platforma Superpuna

Më 6 shkurt 2023, Ministria e Financave, Punës, dhe Transfereve, ka lansuar platformën "Superpuna"²³, platformë kjo e cila ofron mundësi punësimi për të rinjë dhe të reja, dhe subvencionim të pagës së punëtorit/es të ndërmjetësuar për bizneset. Vet platforma nuk është e krijuar përkitazi me Ligjin për barazi gjinore. Aty ku do duhej të ishte punëkërkuksi/ja apo punëdhënësi/ja është punëkërkuksi dhe punëdhënësi. Për më tepër fjalia "punëdhënësi nuk duhet të jetë i punësuar..." ka përdorimin e njëjës mashkullore "i" që nënkupton se kemi të bëjmë me një punëdhënës burrë. Në këtë rast hijezohet gjinia e punëdhënësit/es dhe nga kjo mund të rrjedhë stereotipi se vetëm burrat mund të jenë pronarë/punëdhënës apo punëmarrës.

Figura 2. Stereotipet gjinore (mashkullore) të përdorura në platformën publike të punësimit "Superpuna".

The screenshot shows the Superpuna platform interface. The header includes the logo and navigation links: Punëkërkuksit, Punëdhënësit, Identifikohu, and SQ. The main content area contains several paragraphs of text, some of which are highlighted with green boxes to indicate gender stereotypes. The text discusses the obligations of private and organizational employers, the role of the platform, and the responsibilities of job seekers and employers. Key sections include 'Detyrimet dhe përgjegjësitë e punëmarrësit' and 'PËRDORIMI I PLATFORMËS NGA PUNËDHËNËSI DHE PUNËKËRKUESI'.

Punëdhënësi nuk ka detyrime të papaguara tatimore ndaj Administratës Tatimore të Kosovës;

Punëdhënësi obligohet që me rastin e ndërmjetësimit të suksesshëm përmes platformës "superpuna", të përbushë të gjitha dispozitat e Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës, si dhe legjislacionin në fuqi për të ardhurat personale;

Punëdhënësi pajtohet që mund të jetë subjekt i monitorimit nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, me qëllim të sigurimit të përbushjes së detyrimeve dhe përgjegjësisë sipas këtyre termave dhe kushteve.

Detyrimet dhe përgjegjësitë e punëmarrësit

Punëmarrësi i takon grup-moshës prej 18-25 vjeçare;

Punëmarrësi nuk figuron si **punësuar** në tre (3) muajt e fundit, para regjistrimit në platformën "superpuna";

Punëmarrësi obligohet që me rastin e punësimit përmes platformës "superpuna" të përbushë të gjitha dispozitat e Ligjit Nr. 03/L-212 të Punës;

Punëmarrësi pajtohet që mund të jetë subjekt i monitorimit nga Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, me qëllim të sigurimit të përbushjes së detyrimeve dhe përgjegjësisë sipas këtyre termave dhe kushteve.

PËRDORIMI I PLATFORMËS NGA PUNËDHËNËSI DHE PUNËKËRKUESI

Punëmarrësit dhe punëkërkuksit garantojnë dhe pajtohen se nuk mund t'i kryejnë veprimet si në vijim:

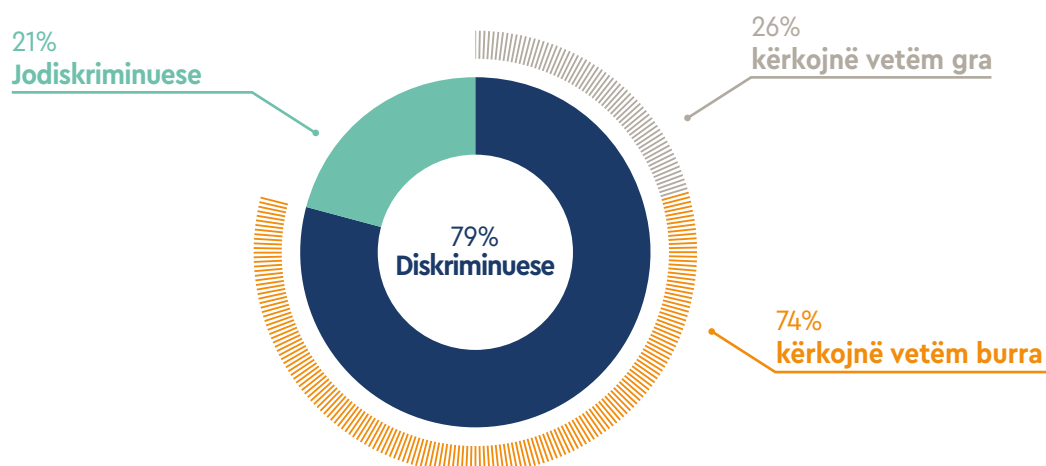
Të shpërndajnë informacione të rreme, të bëjnë oferta mashtruese, dhe/ose të promovojnë aktivitete tjera të paligjshme;

Burimi: <https://superpuna.rks-gov.net>

Që nga dita e lansimit të platformës më 6 shkurt deri më datë 24 shkurt, GAP ka analizuar të gjitha shpalljet e vendeve të lira të punës në këtë platformë. Gjetjet tregojnë se nga 1,357 tituj, 1,076 (79%) përmbajnë stereotipe gjinore të kodifikuara për burra ose për gra. Nga këto të fundit, 793 (74%) përmbajnë stereotipe gjinore për burra, 283 (26%) përmbajnë stereotipe gjinore për gra. Nga numri gjithsej i shpalljeve, 281 (21%) janë shkruar në mënyrë të duhur duke targetuar burra edhe gra.

23 <https://superpuna.rks-gov.net/>

Figura 3. Përqindja e titujve të publikuar në platformën Superpuna, që përmbajnë stereotipe gjinore



Shpalljet në platformën "Superpuna" janë analizuar edhe sipas sektorëve të ekonomisë. Gjetjet tregojnë se sektorët që kërkojnë më së shumti burra janë tregtia dhe ekonomia, elektronika dhe energjetika, hulumtimi dhe zhvillimi, inxhinieria dhe ndërtimtaria, mirëmbajtja dhe sigurimi, prodhimtaria dhe përpunimi, kurse sektorët për të cilët kërkohen më shumë gra janë sektorët si administrata, edukimi, dhe shëndetësia.

Tabela 3. Numri i konkurseve me përmbajtje të stereotipeve gjinore, sipas veprimtarisë

	Diskriminuese		Gjithsej	Jodiskriminuese	Gjithsej
	Kërkojnë vetëm burra	Kërkojnë vetëm gra			
Administratë	32 (44%)	41 (56%)	73 (73%)	27 (27%)	100
Bujqesi	8 (89%)	1 (11%)	9 (90%)	1 (10%)	10
Edukim	9 (19%)	39 (81%)	48 (92%)	4 (8%)	52
Ekonomi	73 (67.5%)	35 (32.5%)	108 (84%)	20 (16%)	128
Elektronikë dhe Energjetike	13 (100%)	0	13 (93%)	1 (7%)	14
Hotelieri	69 (82%)	15 (18%)	84 (79%)	22 (21%)	106
Hulumtim dhe Zhvillim	6 (100%)	0	6 (86%)	1 (14%)	7
Inxhinieri dhe Ndërtimtari	68 (97%)	2 (3%)	70 (84.5%)	13 (15.5%)	83
Juridik	30 (83.5%)	6 (16.5%)	36 (90%)	4 (10%)	40
Logjistikë	40 (97.5%)	1 (2.5%)	41 (87%)	6 (13%)	47
Media	20 (95%)	1 (5%)	21 (58%)	15 (42%)	36
Menaxhment	7 (87.5%)	1 (12.5%)	8 (80%)	2 (20%)	10
Mirëmbajtje dhe Sigurim	111 (99%)	1 (1%)	112 (97.5%)	3 (2.5%)	115
Prodhimtari dhe përpunim	152 (76.5%)	46 (23.5%)	198 (92.5%)	16 (7.5%)	214

	Diskriminuuese		Gjithsej	Jodiskriminuuese	Gjithsej
	Kërkojnë vetëm burra	Kërkojnë vetëm gra			
Shëndetësi	12 (31%)	27 (69%)	39 (62%)	24 (38%)	63
Teknologji Informative	51 (91%)	5 (9%)	56 (81%)	13 (19%)	69
Zeje dhe zanate	25 (55.5%)	20 (44.5%)	45 (88%)	6 (12%)	51
Kategori tjera	67 (61.5%)	42 (38.5%)	109 (51.5%)	103 (48.5%)	212
Total	793 (74%)	283 (26%)	1,076 (79%)	281 (21%)	1,357

Burimi: <https://superpuna.rks-gov.net/>

Instituti GAP gjithashtu ka analizuar pagën e publikuar nga punëdhënësi/ja në rastet kur shpalljet kanë përdorur stereotipe gjinore. Gjetjet tregojnë se paga mesatare për vendet e punës të cilat janë të kodifikuara më stereotipe gjinore për burra është 391.49 euro, kurse për vendet e punës të cilat janë të kodifikuara me stereotipe gjinore për gra është 336.26 euro. Për shpalljet të cilat nuk përmbajnë stereotipe gjinore, paga mesatare është 412.59 euro.

Figura 4. Paga mesatare për vendet e punës të publikuara në platformën Superpuna



Një hulumtim i Agjencisë për Barazi Gjinore nga viti 2020 për hendekun gjinor të pagave²⁴ tregon se paga mesatare neto e grave është 312 Euro, ndërsa burrat fitojnë 346 Euro në muaj (34 euro diferencë)²⁵. Një hulumtim tjetër empirik i realizuar në vitin 2011 evidenton një hendek gjinor në paga prej 51 eurosh në Kosovë²⁶. Përpos pagës, disa studime në botë të bonuseve të lidhura me performancën ose rritjes së pagave kanë gjetur se burrat e bardhë shpërblehen me një normë më të lartë se gratë dhe pakicat etnike me performancë të barabartë, me një studim të një korporate financiare që zbuloi një ndryshim prej 25% në shpërblimet e bazuara në performancë midis grave dhe burrave në të njëjtën punë²⁷.

²⁴ Hendeku gjinor në paga – I referohet praktikave ku gratë tojnë më pak në krahasim me burrat për punë të njëjtë. Gjithashtu, sistemimin e grave në pozita të cilat paguhen më pak në krahasim me burrat. Burimi: Qendra Kosovare për Studime Gjinore. Konceptet kyçe në fushën e studimeve gjinore, 2021.

²⁵ ABGj. Hendeku Gjinor i Pagave në Kosovë, 2020. Burimi: <https://bit.ly/3kwwuqxe>

²⁶ Abdullah Hoti. Kthimet për Arsim në Kosovë: Vlerësimet e Pagave dhe Premisë së Punësimit, 2011. Burimi:

²⁷ Criado Perez, C. Gratë e Padukshme [Invisible Women], 2019.

A bie përgjegjësia mbi Qeverinë e Kosovës kur në platformën e saj shpallen konkurse të cilat kanë përmbajtje diskriminuese?

Ligji për barazi gjinore obligon institucionet që në dokumente zyrtare të integrojnë gjininë në çdo fazë të procesit, planifikimit, miratimit, zbatimit, përcjelljes, apo vlerësimin e këtyre dokumenteve²⁸. Por ligjet dhe dokumentet e reja akoma nuk kanë një qasje të ndjeshme gjinore. Një shembull i tillë është Projektligji për zyrtarët publik²⁹, në të cilin adreson të gjithë të punësuarit/at me "zyrtari publik", "e zyrtarit publik", "menaxheri i zyrtarit publik", etj., duke lënë anash gratë e punësuarat në këtë sektor. Si rezultat, nuk ka masa për të parandaluar diskriminimin gjinor në gjuhën e përdorur në shpalljet e punës. 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 punës për titujt vendeve të punës", përdorin gjuhë me përmbajtje të stereotipeve gjinore.

"Katalogu i vendeve të punës", i cili është miratuar për herë të fundit në shkurt të vitit 2018, përfshin 1,766 tituj pune në shërbimin civil të Kosovës³⁰. Megjithatë, të gjithë titujt e punës në katalog kanë konotacione mashkullore. Shembuj të këtyre titujve përfshijnë drejtor, drejtues, zyrtar të lartë, sekretar të përgjithshëm, teknik, administrator, inspektor, referent, arkëtar, etj.

Në këtë mes hyn edhe Udhëzuesi nr.03/2022 i punës së komisionit të rekrutimit³¹, dokument kyç për rekrutimin e individëve në sektorin publik. Ky udhëzues nuk përmban aspak qasje të ndjeshme ndaj gjinisë dhe përmban shumë elemente diskriminuese. Analiza e këtij dokumenti evidenton përdorimin e gjuhës diskriminuese me përmbajtje të stereotipeve gjinore si "Vlerësimi i kandidatit", "anëtar, anëtar", "kandidati, kandidatët", ... ku duhet të ishte "vlerësimi i kandidatit/es", "anëtar/e, anëtar/ja", "kandidati/ja, kandidatët/et", e kështu me rradhë. Rrjedhimisht, shpalljet për vendet e lira të punës bazohen në këtë kornizë dhe vazhdojnë me përdorimin e gjuhës diskriminuese.

Kjo u vu re edhe në Ligjin për paga³², i cili ka hyrë në fuqi në janar 2023. Përpos shtojcave 1, 2, dhe 3 që i kanë emërimet e pozitave me përmbajtje të dy gjinive, shtojcat e tjera vazhdojnë të kenë motive diskriminuese (Shembull: shtojca nr.4 – Forca e Sigurisë së Kosovës, shtojca nr. 6 – Dogana e Kosovës dhe njësia për inteligjencë financiare, shtojca nr. 7 – Shërbimi korrektues i Kosovës, shtojca nr. 8 – nëpunësi publik i arsimit universitar dhe parauniversitar, shtojca nr. 9 – nëpunësi publik i sistemit shëndetësor, shtojca nr.11 – anëtarët e shërbimit të jashtëm, shtojca 14.3. – avokatura, dhe disa shtojca të tjera të cilat përmbajnë stereotipe gjinore pjesërisht).

28 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Ligji nr.05/L-020 për barazi gjinore, neni 3, pika 1.16. Burimi: <https://bit.ly/3ZMA0uv>

29 Zyra e Kryeministrit. Projektligji për Zyrtarët Publikë, 2022. Burimi: <https://bit.ly/3ZjmezI>

30 Ministria e Administratës Publike. Titujt e vendeve të punës të plotësuar dhe ndryshuar në Katalogun e Vendeve të Punës në Shërbimin Civil të Kosovës, 2018. Burimi: <https://bit.ly/3ybQctn>

31 Udhëzuesi nr. 03/2022 i punës së komisionit të rekrutimit.

32 Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Ligji nr. 08/1-196 për pagat në sektorin publik, 2023. Burimi: <https://bit.ly/3YqpHgT>

Tabela 4. Stereotipet gjinore në emërtimin e pozitës në Ligjin Nr. 08/L – 196 për pagat në sektorin publik

SHTOJCA NR.8 – NËPUNËSI PUBLIK I ARSIMIT UNIVERSITAR DHE PARAUNIVERSITAR					
NR.	EMËRTIMI I POZITËS	GRUPI	KLASA	KOEFICINETI	FUSHA E ZBATIMIT
1	Rektor		E1	14.2	Në rast se nuk pezullohet puna si staf akademik, aplikohet shtesa funksionale e përcaktuar në nenin 32 të Ligjit
2	Pro – Rektor		E2	13	
3	Dekan		E3	12.8	
4	Pro – Dekan		E4	12.6	
5	Profesor i rregullt		E5	12.4	
6	Profesor i asocuar	E	E6	11.4	
7	Profesor asistent		E7	10.4	
8	Ligjërues		E8	8.6	
9	Lektor/korepetitor		E9	7.5	
10	Asistent/Hulumtues i Pavarur		E10	7.2	
11	Asistent i ri/Hulumtues		E11	6.6	
12	Laboranti në Universitet		E12	6.4	

Tabela 5. Stereotipet gjinore në emërtimin e pozitës në Ligjin Nr. 08/L – 196 për pagat në sektorin publik

SHTOJCA NR.11 – ANËTARËT E SHËRBIMIT TË JASHTËM					
NR.	EMËRTIMI I POZITËS	GRUPI	KLASA	KOEFICINETI	FUSHA E ZBATIMIT
1	Ambasador		D1	12.8	
2	Ministër në Mision Diplomatik		D2	10.4	
3	Ministër këshilltar në Mision Diplomatik		D3	9.8	
5	Konsull i Përgjithshëm				
6	Këshilltar		D4	8.4	
7	Sekretar I në Mision Diplomatik		D5	7.6	
8	Konsull	D			
9	Sekretar II në Mision Diplomatik		D6	7.2	
10	Zv. Konsull				
11	Sekretar III në Mision Diplomatik		D7	5.8	
12	Agjent Konsullor				
13	Atashe				

Përmbajtjet e tilla të konkurseve përveç që çojnë në praktika diskriminuese, duke privuar nga e drejta për të aplikuar njëri apo tjetri gjini për një pozitë të caktuar, ato janë të ndaluara edhe me ligj. Mirëpo, ndëshkimet për këto shkelje nuk janë të qartësuar në asnjë dokument ligjor publik. Për më tepër, vet institucionet publike të Kosovës vazhdojnë të përdorin gjuhë me përmbajtje diskriminuese, gjë e cila ndikon negativisht në punësimin e grave në pozita udhëheqëse, dhe në punësimin e burrave në sektorët që konsiderohen të jenë "të grave".

Rekomandime

Stereotipet që lidhen me titujt e punës mund të kenë ndikime negative të dukshme tek gratë në vendin e punës, duke përfshirë dekurajimin e tyre për të aplikuar për punë, mënyrën se si ato perceptohen nga të tjerët, hendeku gjinor në paga dhe duke kontribuar në paragjykimet gjinore. Punëdhënësit dhe institucionet mund të ndihmojnë në adresimin e këtyre çështjeve duke përdorur më shumë tituj pune me gjuhë neutrale ndaj gjinisë dhe duke punuar në mënyrë aktive për të luftuar stereotipet dhe paragjykimet në vendin e punës. Duke marrë parasysh problemet që sjell kjo dukuri në punësimin e grave dhe burrave në çfarëdo institucioni qoftë publik apo privat, GAP propozon disa hapa konkret për Qeverinë e Kosovës:

Të amendamentohet Ligji për Barazi Gjinore që të qartësojë dispozitat e diskriminimit me bazë gjinore në punë dhe format e tjera të trajtimit të pabarabartë, dhe të paraqes sanksionet e qarta për shkeljet e ligjit në lidhje me këto të fundit.

Të vendosen sanksione në mënyrë të qartë që konkurset publike të punës 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, përfshirë gratë dhe burrat me aftësi të ndryshme. 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.

Të ndryshohen dokumentet publike të adresuara në këtë analizë përfshirë "Katalogun e vendeve të punës në shërbimin civil të Kosovës" në mënyrë që të përfshijnë një qasje të ndjeshme gjinore.

Të çertifikohen institucionet publike, organizatat joqeveritare, bizneset, për qasje të ndjeshme gjinore në procedurat e rekrutimit, përmes trajnimeve nga Instituti i Kosovës për Administratë Publike dhe Agjencia për Barazi Gjinore.

Instituti GAP është think-tank i themeluar në tetor të vitit 2007 në Kosovë. Qëllimi kryesor i GAP-it është të tërheqë 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 plotësojë zbrazëtitë mes qeverisë dhe qytetarëve, si dhe të plotësojë zbrazëtitë në mes të problemeve dhe zgjidhjeve.

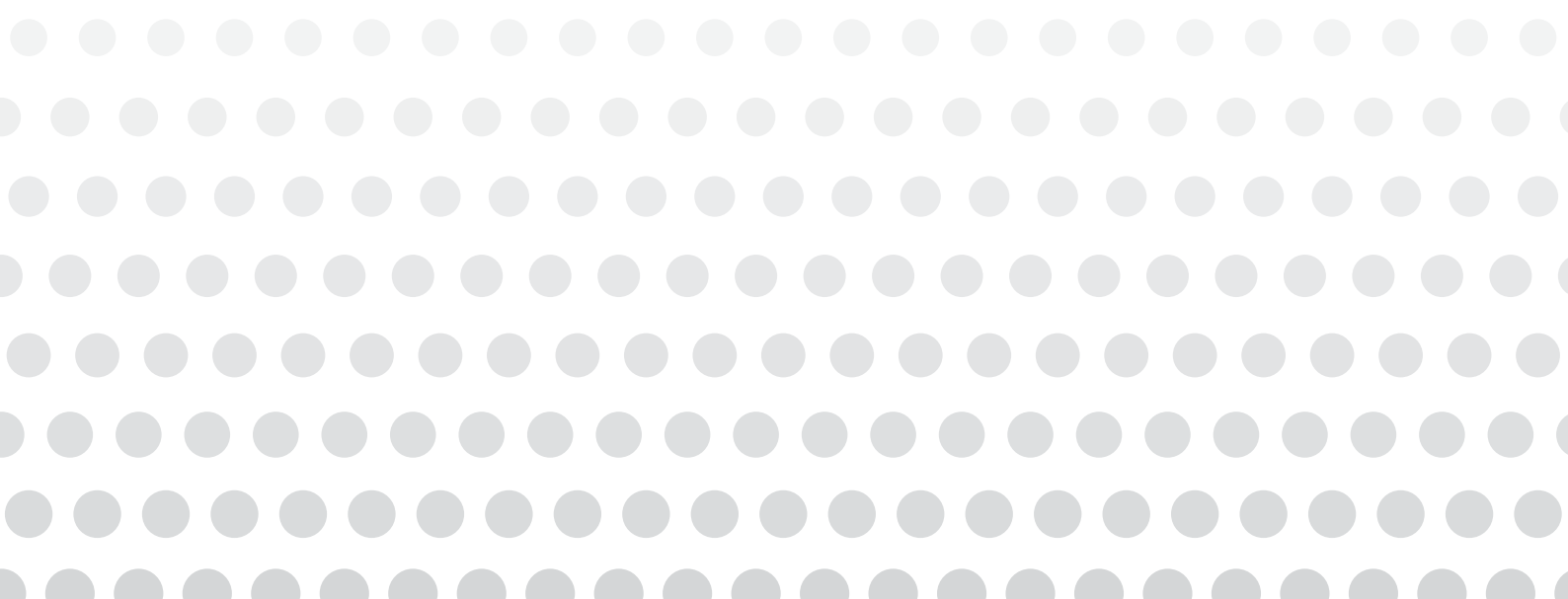
www.institutigap.org

Sejdi Kryeziu, Blloku 4, Nr. 4, 10000 Prishtinë

Tel.: +383 38 609 339

info@institutigap.org

Instituti GAP përkrahët nga:



Diskriminimi me bazë gjinore në
shpalljet e vendeve të lira të punës