



Republika e Kosovës  
Republika Kosova-Republic of Kosovo  
Qeveria - Vlada - Government  
ZYRA E KRYEMINISTRIT/ OFFICE OF THE PRIME  
MINISTER/ URED PREMIJERA  
AGJENCIA PER BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA  
RAVNOPRAVNOST POLOVA/

# VENDIMMARRJA E GRAVE NË SEKTORIN PUBLIK DHE PRIVAT NË KOSOVË

Dhjetor, 2022

Deklaratë: Ky hulumtimi është realizuar nga Instituti Riinvest dhe mbështetur nga Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ), Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës.

Autorët: Halim Mahmuti, Liridon Kryeziu, Saxhide Mustafa, Gent Beqiri, Benet Maloku

Publikuar nga:



Instituti Riinvest  
Lidhja e Prizrenit Nr. 56  
Prishtinë 10000, Republika e Kosovës  
Tel: + 381 (0)38 244320; 223816  
[www.riinvestinstitute.org](http://www.riinvestinstitute.org)

Të gjitha të drejtat e këtij dokumenti i takojnë Agjencisë për Barazi Gjinore (ABGJ), Zyra e Kryeministritë e Republikës së Kosovës

# TABELA E PËRMBAJTJËS

LISTA E SHKURTESAVE .....	4
LISTA E TABELAVE DHE FIGURAVE .....	5
1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE .....	6
1.1 Gjetjet kryesore të hulumtimit .....	7
2. KONTEKSTI I KOSOVËS DHE KORNIZA LIGJORE.....	9
2.1 Korniza ligjore .....	9
3. NJË PERSPEKTIVË NDËRKOMBËTARE.....	11
4. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT.....	13
4.1 Metodologjia sasiore (Anketa).....	13
4.2 Metodologjia cilësore (Grupet e fokusuar) .....	14
5. REZULTATET E HULUMTIMIT.....	15
5.1 Të dhënat demografike .....	15
5.2 Vendimmarrja e grave në sektorin publik dhe privat .....	16
5.3 Roli i grave vendimmarrëse në barazinë gjinore.....	22
5.4 Vendimmarrja politike .....	25
5.5 Vendimmarrja në ndërmarrjet publike.....	25
6. PËRFUNDIME .....	27
6.1 Rekomandimet.....	28
7. REFERENCAT .....	29

## LISTA E SHKURTESAVE

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
ASHI	Agjencia e Shoqërisë së Informacionit
Riinvest	Instituti për hulumtime zhvillimore Riinvest
KSG	Komisionin për Statusin e Grave
QK	Qeveria e Kosovës
MPBAP	Ministria e punëve të brendshme dhe administratës publike
LBGJ	Ligji për barazi gjinore

## LISTA E TABELAVE DHE FIGURAVE

Tabela 1. Të dhënat demografike .....	15
Tabela 2. Interesimi i grave për të marr pozita vendimmarrëse në të ardhmen .....	16
Tabela 3. Arsyet që gratë nuk aplikojnë në pozita vendimmarrëse .....	18
Tabela 4. Sfidat kryesore që ballafaqohen gratë në pozita vendimmarrëse .....	20
Tabela 5. Masat që duhet ndërmarr për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse .....	21
Figura 1. Niveli i arsimimit ose trajnimit të përfunduar me sukses .....	16
Figura 2. Gjasat për të marrë një pozitë vendimmarrëse .....	17
Figura 3. Fuqia vendimmarrëse e grave në institucionin ku punojnë .....	19
Figura 4. Barrierat që ballafaqoheni në vendin e punës .....	22
Figura 5. Roli i grave vendimmarrëse në agjendën e barazisë gjinore .....	23
Figura 6. Trajtimi i rasteve diskriminuese në baza gjinore .....	23
Figura 7 . A keni dëgjuar për ndonjë rast të ngacmimit seksual .....	24
Figura 8. Si janë trajtuar rastet e ngacmimit seksual .....	24
Figura 9. Pushimi i Lehonisë i garantuar me ligj .....	25
Figura 10. Pozitat vendimmarrëse në ministri .....	25
Figura 11. Pozita vendimmarrëse në ndërmarrjet publike .....	26

## 1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Përfshirja e grave në të gjitha aspektet e jetës politike, ekonomike dhe shoqërore është e rëndësishme jo vetëm sepse gratë përfaqësojnë gjysmën e popullsisë së Kosovës, por edhe sepse arritja e pjesëmarrjes së balancuar të grave dhe burrave sipas ligjeve në fuqi është një tregues kyç i progresit drejt ndërtimit të një shoqërie demokratike e cila i respekton në mënyrë të barabartë të drejtat njerëzore. Përfaqësimi i barabartë i grave dhe burrave në vendimmarrjen politike, publike, dhe në sektorin privat ndikon pozitivisht në zhvillimin demokratik dhe socio-ekonomik të vendit.

Pjesëmarrja e ulët e grave në pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat ka ndikuar që të iniciohet realizimi i një hulumtim për të identifikuar sfidat e grave për të qenë pjesë e vendimmarrjes. Duke marr parasysh që një vlerësim i situatës ishte kryer në vitin 2016 kjo u pa si domosdoshmëri për të parë pas një periudhe të caktuar kohore dhe i cili do të identifikonte sfidat e qëndrueshme apo mundësitë e krijuara. Ky hulumtim ishte paraparë në planin e veprimit të Programit të Kosovës për Barazi gjinore 2020-2024 të ABGJ-së dhe i miratuar nga Qeveria e Kosovës në Maj 2020. Përball këtij sfondi, Instituti Riinvest përmes thirrjes publike nga ABGJ për financimin e hulumtimeve të pavarura nga organizatave jo qeveritare ka realizuar hulumtimin për të vlerësuar gjendjen e grave në pozitat vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat.

Qëllimi kryesor i studimi është të hartoj një raport hulumtues në lidhje me rolin e grave në pozitat vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat në Kosovë dhe ka për qëllim të arrij këto objektiva; (i) të analizoj pozitën e grave në sektorin publik dhe privat bazuar në të dhëna primare të mbledhura përmes anketës dhe fokus grupeve (ii) të analizoj në mënyrë përshkrues pozitat vendimmarrëse në; ministritë dhe ndërmarrjet publike qendrore (iii) të nxjerrë rekomandime konkrete dhe të avokoj në institucionet publike për mbështetje të grave në pozita të larta vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat.

Ky studim mbështetet në një metodologji të përzier sasiore dhe cilësore. Metodologjia sasiore përfshinë një anketë me rreth 670 gra në sektorin publik dhe privat, ndërsa metodologjia cilësore përfshinë organizimin e tri grupeve të fokusuar me gra të cilat mbajnë pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat. Për të pasur një pasqyrë më të qartë për vendimmarrjen dhe pozitat e grave ekipi i Institutit Riinvest ka analizuar përfshirjen e grave në pozita vendimmarrëse në nivel politikë, saktësisht në ministri dhe në ndërmarrjet publike në nivelin qendror. Një shpjegim të detajuar të metodologjisë e gjeni në kapitullin Metodologjia e Hulumtimit.

## 1.1 Gjetjet kryesore të hulumtimit

- Rezultatet nga ky studim tregojnë që gratë e punësuar në sektorin publik kanë nivel më të lartë të arsimimit në krahasim me ato në sektorin privat.
- Ka dallime në mes të sektorit publik dhe privat sa i përket interesimit të grave për të marrë pozita vendimmarrëse. Gratë në sektorin privat janë më të interesuara për të marrë pozita vendimmarrëse krahasuar me ato të sektorit publik.
- Mungesa e interesimit të grave dhe gjasat për të marrë pozitë vendimmarrëse në sektorin publik ndërlidhet me disa faktorë: (i) hezitimin e grave për të marrë pozitë vendimmarrëse në mungesë të mbështetjes, (ii) obligimeve familjare që kanë gratë, (iii) dhe perceptimet se nuk do të përzgjedhin në pozitën edhe nëse aplikojnë.
- Sa i përket arsyeve pse gratë nuk aplikojnë në pozita vendimmarrëse, gratë në sektorin privat vlerësojnë se ende ekzistojnë perceptime se burrat janë udhëheqës më të përshtatshëm. Arsyet tjera lidhen me obligimeve familjare dhe vizionin e institucionit për t'i inkurajuar gratë në pozita vendimmarrëse.
- Në sektorin publik gjejmë se emërimet përmes konkursit në pozitat vendimmarrëse me mandat të caktuar dekurajojnë gratë që të marrin përgjegjësi vendimmarrëse apo edhe menaxheriale.
- Fuqia e grave në pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat është e lartë. Një e treta e grave në sektorin publik dhe privat vlerësojnë se kanë fuqi vendimmarrëse dhe se vendimet e tyre janë të zbatueshme në plotëni.
- Sfidat që ballafaqohen gratë në vendimmarrje lidhen kryesisht me mbështetjen nga institucioni për realizimin e detyrave, mungesën e besimit, dhe eksperiencën në menaxhim.
- Gjetjet nga anketa tregojnë se ndër masat që duhet të ndërmerren për të rritur pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje janë: (i) promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse, (ii) trajnimi i grave në fushën e menaxhimit dhe lidërsipit; (iii) trajnime në motivimin dhe nxitjen e grave për të synuar pozita vendimmarrëse. Trajnimet sidomos në orientimin në karrierë mund të ndikojë në rritjen e numrit të grave që synojnë pozita vendimmarrëse dhe mund të ndikojnë pozitivisht në motivimin e tyre. Gjithashtu, qeveria e Kosovës duhet të ndryshoj ligjin për zyrtarët publik i cili është dekurajues për gratë që të aplikojnë në pozita vendimmarrëse.
- Sa i përket rolit të grave në agjendën e barazisë gjinore, gjetjet e anketës dhe fokus grupeve tregojnë se më shumë 60 përqind e grave në dy sektorët janë aktive ose shuma aktive.

- Barrierat që gratë ballafaqohen në vendin e punës në sektorin publik dhe privat janë: paga e ulët, mungesa e benefiteve, mungesa e iniciativave për të mbështetur gratë, stereotipet gjinore, mungesa e orarit fleksibili , ligji i punës dhe dispozitat e lejes së lehonisë. Gjetjet tregojnë se këto barrierat janë evidente në të dy sektorët, të cilat dekurajojnë gratë të synojnë pozita vendimmarrëse dhe të marrin përgjegjësi shtesë.
- Gjetjet tregojnë se në ndërmarrjet publike qendrore afërsisht 75 përqind e pozitave të kryesuesve të bordeve mbahen nga burrat, gjithashtu përqindje të ngjashme kemi edhe në pozitën e kryeshefit dhe zyrtarit kryesor financiar. Mirëpo, kemi një situatë shumë më të favorshme në mes të grave dhe burrave tek pozita e drejtoreve të bordit, që aktualisht rreth 54 përqind të pozitave në borde mbahen nga burrat krahasuar me 46 përqind nga gratë.



## 2. KONTEKSTI I KOSOVËS DHE KORNIZA LIGJORE

Përkundër faktit se në Republikën e Kosovës infrastruktura ligjore kërkon nga institucionet e nivelit qendror dhe lokal të ndërmarrin masa afirmative për rritjen e pjesëmarrjes së grave në pozita vendimmarrëse, ku ndër të tjera aplikohen dispozita të cilat ofrojnë mundësi të barabarta rezultatet në praktikë janë larg asaj që kërkohet me legjislacion në fuqi që të sigurohet përfaqësim prej 50% siç e parasheh LIGJI Nr. 05/L -020 Ligji për Barazi Gjinore (LBGJ). Po ashtu përfaqësimi i grave në bordet e ndërmarrjeve publike meqenëse nuk e përmbush kuotën prej 50 përqind të përfaqësimit ai mbetet në nivel të dëshiruar me rreth 46 përqind. Ngjashëm, edhe në sektorin privat, niveli i përfaqësimit të grave në pozita vendimmarrëse është shumë i ulët.

Pjesëmarrja e burrave dhe grave në administratën publike dhe përfaqësimi në pozitat vendimmarrëse mbetet ende sfidë për gratë në Kosovë. Përfaqësimi i grave në nivelin qendror në administratën publike, sipas raportit hulumtues të ABGJ-së, evidenton që pjesëmarrja e grave në ministri ka një rritje të vazhdueshme ndër vite. Në vitin 2022, sipas MPBAP, në Kosovë punësimi i gjinisë femërore në institucionet publike që paguhen nga buxheti i RKS-së është 44.5 përqind krahasuar me vitin 2017 që ishte 40.6 përqind. Mirëpo, rritja e numrit të përfaqësimit të grave në përgjithësi në administratën publike nuk është reflektuar edhe në përfaqësimin e grave në pozitat vendimmarrëse në nivelin qendror. Kështu, në vitin 2022 sipas MPBAL, pozitat drejtuese dhe të larta në nivel ekzekutiv të mbuluara nga gratë në nivel të sekretares së përgjithshme është vetëm një grua<sup>1</sup> me vendim dhe dy gra të tjera si ushtruese detyre<sup>2</sup>, nga ana tjetër në agjencitë e pavarura dy gra janë në pozitën e kryeshefes ekzekutive<sup>3</sup> dhe një ushtruese detyre<sup>4</sup>.

### 2.1 Korniza ligjore

Barazia gjinore në Kosovë është e bazuar në legjislacionin e brendshëm, duke filluar nga Kushtetuta e Kosovës si akti më i lartë juridik dhe me Ligjin për Barazi Gjinore 05/L-020 dhe konventa ndërkombëtare CEDAW e zbatueshme në Kosovë dhe një mori ligje e akte tjera nënligjore, ku grave dhe burrave u përkufizohen të drejtat e barabarta. Neni 7.2 i Kushtetutës së Republikës së Kosovës<sup>5</sup> saktëson se “Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore”. Për më tepër Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave

<sup>1</sup> Sekretare e Përseshmë në Ministrinë e Punëve të Brendshme dhe Administratës Publike

<sup>2</sup> U.d e sekretares së përhershme në Ministrinë e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit dhe në Ministrinë e Ekonomisë.

<sup>3</sup> Agjencia për Barazi Gjinore dhe Agjencia për Ndihmë Juridike falas

<sup>4</sup> U.d në Agjencinë Kadastrale të Kosovës

<sup>5</sup> Kushtetuta e Republikës së Kosovës: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=3702>

të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)<sup>6</sup>, e miratuar në vitin 1979 nga Asambleja e Përgjithshme e OKB-së dhe e përshkruar si një projekt-ligj ndërkombëtar i të drejtave për gratë, është gjithashtu e inkorporuar në nenin 22 të Kushtetutës së Kosovës. Ndër të tjera, CEDAW rikujton që diskriminimi ndaj grave shkel parimet e barazisë së të drejtave dhe respektit të dinjitetit njerëzor, dhe është pengesë për pjesëmarrjen e grave në jetën politike, sociale, ekonomike dhe kulturore të vendeve të tyre në kushte të barabarta me burrat.

Përveç, Kushtetutës, Ligji për barazi gjinore<sup>7</sup> i miratuar në vitin 2015 mbron dhe promovon barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë. Sipas këtij ligji në Nenin 3 pika 1.15. thuhet se përfaqësimi i pabarabartë – *“është atëherë kur pjesëmarrja apo përfaqësimi i njëres gjini, është më i ulët së pesëdhjetë përqind (50%) në çdo organ dhe nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike”*

Përveç Kushtetutës dhe Ligji për barazi gjinore, Kosova ka të aprovuar edhe Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>8</sup> i cili ndalon të gjitha format e diskriminimit në shoqëri, përfshirë këtu edhe diskriminimin në baza gjinore. Të gjitha institucionet duhet të veprojnë në përputhje me parimet e këtij Ligji, gjatë ushtrimit të detyrave të tyre dhe gjatë hartimit të politikave dhe legjislacionit. Ndërsa Ligji i Punës, obligon punëdhënësit që të krijojnë kushte të barabarta për të dy gjinitë, por edhe të respektojnë lejen e lehonisë. Për më tepër, Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024, ka për objektiv të sigurojë që barazia gjinore të jete në qendër të proceseve transformuese në Kosovë, në kuadër të të gjitha strukturave, institucioneve, politikave, procedurave, praktikave dhe programeve të qeverisë, agjencive, shoqërisë civile, sektorit privat dhe komunitetit të donatorëve. Po ashtu edhe plani i tij i veprimit i obligon institucionet e Republikës së Kosovës për ndërmarrjen e masave afirmative për të rritur pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW):

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/CEDAW-for-Youth.pdf>

<sup>7</sup> Ligji për barazi gjinore: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

<sup>8</sup> Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

<sup>9</sup> Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024

### 3. NJË PERSPEKTIVË NDËRKOMBËTARE

Studimet e fundit kryesisht janë të përqendruara në fuqizimin ekonomik të grave, në rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, punën e pa paguar dhe kufizimet kohore për të bërë një gjë të tillë, por shumë më pak studime e kanë fokusin në pozitën vendimmarrëse të grave. Për këtë qëllim pjesëmarrja e plotë e grave në vendimmarrjen në jetën publike dhe eliminimi i dhunës përmes arritjes së barazisë gjinore, fuqizimit të grave dhe vajzave kanë qenë tema kryesore për Komisionin për Statusin e Grave (KSG) në vitin 2021. Pjesëmarrja e grave në vendimmarrje është përgjegjësi e përbashkët e të dyja gjinive, burrave dhe grave, përmes bashkëpunimit në nivel shoqëror në mënyrë që të sigurohet pjesëmarrje e barabartë e grave në vendimmarrje. Kjo kërkon rishikim sistematik të institucioneve, politikave, procedurave, rregullave të shkruara dhe të pashkruara, si dhe normave shoqërore dhe kulturave të cilat mund të jenë potencialisht barriera që pengojnë përfshirjen e grave në vendimmarrje (UN Women, 2021).

Studimet tregojnë se gratë mbajnë pozita udhëheqëse siç janë pozitat menaxheriale, vendimmarrjen në korporata, dhe në asociacionet në organizatat e nismave shoqërore, por janë të nën përfaqësuar në organizatat që nuk janë të fokusuar në çështjet gjinore. (Domingo et al., 2015). Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm nga 2030, synojnë të sigurojnë pjesëmarrje të plotë dhe të barabartë si dhe leadership të grave në të gjitha nivelet e vendimmarrjes, eliminimin e dhunës dhe përfshirjen e objektivave specifik për arritjen e këtyre qëllimeve (O'Neil and Domingo, 2015). Duke pasur parasysh gjendjen aktuale, Komisioni mbi Statusin e Grave ka arritur në përfundim që përfshirja e grave në pozita udhëheqëse, dhe fuqizimi i gruas janë të theksuara (United Nations, 2020).

Sipas studimeve ndërshtetërore, në 21 shtete gratë shërbejnë si krerë të shtetit apo qeverisë; ndër to 10 gra janë krerë të shtetit dhe 13 gra janë krerë të qeverisë, ndërsa në 119 vende gratë asnjëherë nuk janë emëruar si krerë të shtetit. Në 40 vende, 10 përqind e pozitave ministrore mbahen nga gratë, ndërsa në 54 kabinete qeveritare gratë mbajnë 10 deri në 19.9 përqind të pozitave ministrore. Duke u bazuar në këto trende me vetëm 0.52, përfshirja dhe barazia në pozitat ministrore nuk do të arrihet para vitit 2027 (United Nations, 2020; UN Women, 2020). Në vitin 2021, përgjatë 156 vendeve, gratë do të përfaqësohen në vetëm 26.1 përqind të parlamenteve dhe 22.6 përqind të ministrive në mbarë botën. Numërohen 81 vende të cilat asnjëherë nuk kanë pasur një grua si krerë të shtetit. Duke u bazuar në këto vlerësime sipas Forumit Ekonomik Botëror, për të arritur barazinë gjinore në politikë do të duhen 145.5 vite (World Economic Forum, 2021).

Progresi i përfshirjes së grave në vendimmarrje është i lidhur me kuotat që shumë shtete i kanë zbatuar (Berevoescu and Ballington, 2021). Rajonet që kanë përqindjen më të lartë të grave në pozita vendimmarrëse në administratën publike janë Amerika Latine dhe Karaibet (UNDP and University of Pittsburgh, 2021). Në Evropë studimet tregojnë se burrat janë më

mirë të përfaqësuar në pozita vendimmarrëse në administratën publike, ku ekziston një hendek gjinor prej 14 përqind për pozitën e nivelit të ulët dhe 38 përqind për ato të nivelit të lartë (United Nations, 2020), një pamje e ngjashme paraqitet edhe në vendet Afrikane (Abate and Woldie, 2022). Barrierat që përfshijnë pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje janë të lidhura me faktorët organizativ, kulturorë dhe personal. Poashtu mungesa e resurseve dhe fuqizimit cilësohen si barrierat për gratë (Al-Ahmadi, 2011) dhe normat sociale dhe kulturore (Abate and Woldie, 2022). Ngjashëm është edhe në sektorin privat, ku përfshirja e grave në vendimmarrje është e lidhur me pronësinë e tyre në kompani dhe përfshirjen e tyre në menaxhmentin e lartë. Studimet tregojnë se përfshirja e grave në bordet e drejtorëve pozitivisht ndikon raportimin CSR (Fernandez-Feijoo et al., 2014) dhe zbatimin e politikave gjinore përbrenda bizneseve (Furlotti et al., 2012), dhe se diversiteti i bordeve, në veçanti bordeve të përbëra nga gjini të ndryshme, është i lidhur me sjelljen e qëndrueshme të kompanive (Valls Martínez et al., 2020).

Ekziston një dallim sa i përket hendekut gjinor në lidhje me fuqizimin politik në Ballkanin Perëndimor. Serbia dhe Maqedonia e Veriut kanë përqindjen më të lartë të grave parlamentare me 39.2 përqind, ndjekur nga Shqipëria me 29.5 përqind. Vendi me përqindjen më të ulët të grave parlamentare është Mali i Zi. Sa i përket përqindjes së ligjvënësve gra, zyrtarëve të larta dhe menaxhereve në administratën publike, Mali i Zi udhëheqë me 35.8 përqind, ndjekur nga Shqipëria me 34.1 përqind (World Economic Forum, 2021). Sa i përket firmave me menaxhere të larta gra, Maqedonia e Veriut udhëheqë me 21.30 përqind, ndjekur nga Serbia me 18.20 përqind dhe vendi me përqindjen më të ulët të grave në pozita të larta menaxheriale është Mali i Zi me 15.0 përqind (World Economic Forum, 2021).

## 4. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Qëllimi i këtij seksioni është për të dhënë një përshkrim të metodologjisë së aplikuar në këtë studim. Për të analizuar pozitat vendimmarrëse të grave në sektorin publik dhe privat, është përdorur metodologji sasiore dhe cilësore. Metodologjia sasiore ka përfshirë mbledhja e të dhënave përmes anketës në sektorin publik dhe sektorin privat, ndërsa metodologjia kualitative përmban rezultatet nga organizimi i grupeve të fokusuara me gra të cilat mbajnë pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat. Për të pasur një pasqyrë më të qartë për vendimmarrjen dhe pozitat e grave ekipi i Institutit Riinvest ka analizuar edhe përfshirjen e grave në pozita vendimmarrëse në disa institucione publike si; ministrinë dhe ndërmarrjet publike qendrore.

### 4.1 Metodologjia sasiore (Anketa)

Të dhënat primare janë mbledhur përmes anketës me gratë e punësuar në sektorin publik dhe sektorin privat. Me qëllim që mostra të jetë sa më përfaqësuese dhe rezultatet të jenë të krahasueshme janë anketuar rreth 670 gra në të dy sektorët. Në sektorin publik janë anketuar rreth 420 gra të cilat mbajnë pozita të larta vendimmarrëse në nivele të ndryshme menaxheriale dhe gra në pozita tjera në administratë. Anketa në sektorin publik është realizuar përmes një pyetësoi të standardizuar në mënyrë elektronike të shpërndarë përmes emailit nga Ministria e punëve të brendshme dhe administratës publike në bashkëpunimin me ABGJ-në. Nga ana tjetër në sektorin privat janë anketuar 250 gra të cilat gjithashtu kanë pozita vendimmarrëse në bizneset ku janë të punësuar. Anketa në sektorin privat është realizuar në të gjithë territorin e Kosovës dhe kryesisht janë anketuar bizneset e mesme dhe të mëdha.

Pas përcaktimit të mostrës ekipi i Institutit Riinvest ka hartuar një draft pyetësor me pyetje kryesisht për vendimmarrjen e grave, pengesat gjatë vendimmarrjes, diskriminim gjinore dhe ngacmimin seksual në vendin e punës. Pyetësoi është dërguar në ABGJ për konsultim dhe miratim, pas miratimit të pyetësoi final, i njëjti është përkthyer në gjuhën serbe me qëllim që të kemi të dhëna edhe nga komunitetet jo shumicë.

Për të realizuar anketën në teren në sektorin privat, Riinvest ka angazhuar 20 anketues më përvojë dhe ka organizuar një trajnim dy ditor për t'u mundësuar anketuesve të njihen me objektivat, metodologjinë e anketës, si dhe përmbajtjen e pyetësoi. Në ditën e parë të trajnimit, anketuesit janë njoftuar me qëllimin e përgjithshëm të anketës dhe rëndësinë e rezultateve të anketës, ndërsa në ditën e dytë të trajnimit fokusi ishte kryesisht në metodologjinë e anketimit, pyetjet e pyetësoi dhe procedurat e tjera për mbledhjen e të dhënave. Për tu siguruar që anketuesit e kanë kuptuar metodologjinë dhe përmbajtjen e pyetësoi, është bërë pilotimi i anketës. Gjatë fazës së pilotimit është testuar edhe funksionimi i softuer-it për mbledhjen e të dhënave (Kobotoolbox) për të eliminuar problemet teknike eventuale. Janë realizuar gjithsej 30 anketa gjatë fazës së pilotimit.

Procesi i mbledhjes së të dhënave ka qenë plotësisht i dixhitalizuar. Për të kontrolluar dhe monitoruar mbledhjen e të dhënave në teren grupe të vogla (deri në 5 anketues) janë monitoruar nga një mbikëqyrës që është caktuar nga menaxheri i anketës, ndërsa për t'u siguruar për cilësinë e të dhënave të mbledhura, ekipi i Institutit Riinvest ka përdorur disa teknike: (i) *kontrolli me telefon*: Rreth 30% e anketave janë ri verifikuar nga mbikëqyrësit dhe menaxheri i anketës me anë të telefonit për të siguruar se anketa është kryer me të anketuarit përkatës dhe/ose nëse të përgjigjet korrespondojnë me ato të plotësuara nga anketuesit (ii) *kontrolli logjik*: i cili është praktikuar për të kontrolluar nëse ka përgjigje irracionale ose përgjigje jo të përshtatshme. (iii) *kohëzgjatja e intervistës*: meqenëse mbledhja e të dhënave në terren është bërë në kohë reale me Kobotoolbox kjo na ka mundësuar të shohim kohëzgjatjen e anketës. Anketat që kanë zgjatur më pak se 10 minutat janë kontrolluar edhe njëherë për të vlerësuar vërtetësinë e tyre.

Pas kontrollit të cilësisë së të dhënave, ato janë koduar duke përdorur tabelat EXCEL të përgatitura me fushat e të dhënave dhe tabelat që shfaqin kodet përkatëse. Më pas, të dhënat janë analizuar dhe janë interpretuar duke përdorur softuerin statistikor SPSS.

#### 4.2 Metodologjia cilësore (Grupet e fokusuara)

Përveç të dhënave sasiore të mbledhura përmes anketës, ekipi i Institutit Riinvest ka përdorur edhe të dhëna cilësore përmes fokus grupeve për të plotësuar të dhënat e anketës me qëllim për të ofruar një perspektivë tjetër për temat e mbuluara nga ky studim. Për të plotësuar të dhënat nga anketa janë organizuar tre fokus grupe; (i) një fokus grup me gra të cilat mbajnë pozita të larta vendimmarrëse në administratën publike -shërbimin civil (ii) një fokus grup me gra të cilat punojnë në pozitat e shërbyese civile në institucionet lokale dhe (iii) një fokus grup me gra të cilat janë të angazhuara në sektorin privat.

Fillimisht, janë hartuar dy pyetësor gjysmë të strukturuar nga ekipi i Institutit Riinvest, një pyetësor për sektorin publik dhe një për sektorin privat. Pyetësori është strukturuar në atë mënyrë që të gjeneroj sa më shumë informata për qëllimin e hulumtimit dhe është hartuar në tre kapituj kryesor (i) përfshirja e grave në vendimmarrje (ii) Pengesat në vendimmarrje (iii) barazia gjinore. Pas miratimit të pyetësorit nga ABGJ janë organizuar fokus grupet përmes Google Meet të cilat janë incizuar dhe pastaj janë transkriptuar dhe përpunuar duke përdorur softuerin NVivo.

Për këtë qëllim ekipi i Institutit Riinvest ka analizuar strukturën gjinore në pozitat e larta në ministritë dhe ndërmarrjet publike. Të dhënat për këto institucione janë vetëm për institucionet që kanë pasur informata në faqet e tyre zyrtare. Pas mbledhjes së të dhënave, nga hulumtimet primare dhe sekondare, është përgatitur raporti i detajuar, që përfshin analizën dhe dhënien e rekomandimeve mbi gjetjet. Analizat e hulumtimit në këtë raport bazohen kryesisht në statistika përshkruese duke përdorur teknika të kryqëzimit.

## 5. REZULTATET E HULUMTIMIT

Ky seksion paraqet të gjeturat kryesore nga anketa dhe fokus grupet e cila është e ndarë në tre pjesë kryesore. Nën-seksioni 5.1 paraqet disa të dhënat demografike të hulumtimit. Nën seksioni 5.2 krahason rezultatet për vendimmarrjen e grave në sektorin privat dhe publik. Nën seksioni 5.3 jep një shpjegim të rezultateve lidhur me barazinë gjinore dhe në fund seksioni 5.4 thekson rezultatet e hulumtimit nga institucionet publike; si ministritë dhe nën seksioni 5.5 prezanton rezultatet në ndërmarrjet publike qendrore. Rezultatet nga diskutimi në grupet e fokusuara gjithashtu janë inkorporuar në këtë kapitull.

### 5.1 Të dhënat demografike

Tabela më poshtë paraqet të dhënat demografike të anketës. Mosha e grave që janë të punësuar në sektorin publik është afërsisht 39 vite krahasuar me sektorin privat që është 32 vite. Sa i përket përvojës së punës që gratë kanë në sektorin publik dhe privat shohim se mesatarja në sektorin publik është 9.3 vite, krahasuar me sektorin privat 3.9 vite. Ndërsa, shpërndarja e mostrës në aspektin e përkatësisë etnike përbehet nga 91.5 përqind të anketuarave në sektorin publik janë shqiptar, krahasuar me 97.2 përqind në sektorin privat, pjesa tjetër e respondentëve janë nga komunitet jo shumicë. Gratë e martuara ose ato të cilat bashkëjetojnë me partnerët e tyre në sektorin publik janë rreth 69 përqind krahasuar me sektorin privat 62 përqind.

Tabela 1. Të dhënat demografike

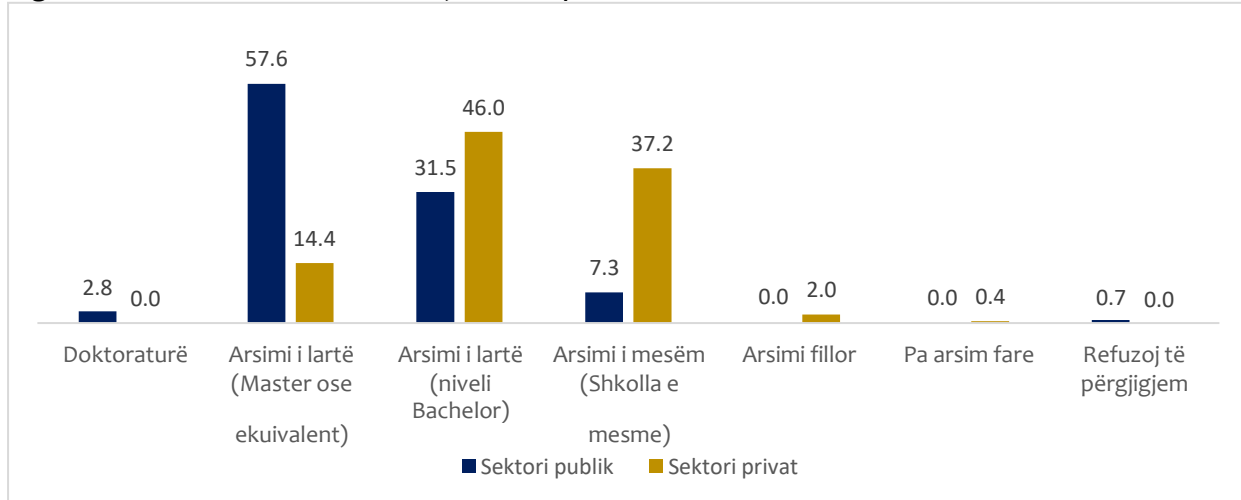
Te dhënat demografike			
		Sektori Publik	Sektori Privat
<b>Mosha</b>	vitet	38,9	32,0
<b>Përvoja e punës</b>	vitet	9,3	3,9
<b>Përkatësia etnike</b>	Shqiptar	91,5 %	97,2%
	Serb	5,0 %	0,0%
	Boshnjak	1,9 %	0,4%
	Turk	1,2%	2,4%
	Egjiptian	0,2%	0,0%
	Goran	0,2%	0,0%
<b>Statusi martesor</b>	Bashkëjetesë	4,3%	6,4%
	Beqare	24,4%	32,4%
	E divorcuar	1,7%	2,0%
	E martuar	64,9%	58,4%
	E ve	2,1%	0,4%
	Pa përgjigje	2,6%	0,4%

Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës



Rezultatet nga ky studim tregojnë që gratë e punësuar në sektorin publik kanë nivel më të lartë të arsimit në krahasim me ato në sektorin privat. Pak më shumë se gjysma e grave të anketuara në sektorin publik kanë nivel Master të arsimit krahasuar me 14.4 përqind të grave në sektorin privat. Ndërsa, përqindja e grave që kanë përfunduar nivelin Bachelor është më e lartë në sektorin privat gjithsej me 46 përqind, krahasuar me 31.5 përqind të sektorit privat.

Figura 1. Niveli i arsimit ose trajnimit të përfunduar me sukses



Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

## 5.2 Vendimmarrja e grave në sektorin publik dhe privat

Interesimi i grave për të marrë pozita vendimmarrëse në të ardhmen në sektorin publik dhe privat është e përafërt në dy sektorët, në sektorin privat gratë 34.4 përqind e grave janë shumë të interesuara për të marrë pozita vendimmarrëse në të ardhmen, krahasuar me 32.2 përqind e grave në sektorin publik. Aktualisht në pozita vendimmarrëse në sektorin privat janë 9.6 përqind, ndërsa në sektorin publik 9.4 përqind (Tabela 2). Përqindje e ulët e grave që nuk janë të interesuara të marrin pozita vendimmarrëse është në sektorin publik me 15.4 përqind, krahasuar me 13.2 përqind në sektorin privat.

Tabela 2. Interesimi i grave për të marrë pozita vendimmarrëse në të ardhmen

	Sektori Publik	Sektori Privat
Jam shumë e interesuar	32.2	34.4
Jam aktualisht në pozitë vendimmarrëse	9.4	9.6
Neutral	19.7	14.4
Jam pak e interesuar	18.2	19.2
Nuk jam e interesuar	15.4	13.2
Aspak nuk jam e interesuar	2.1	8.4
Refuzoj të përgjigjem	2.8	0.8

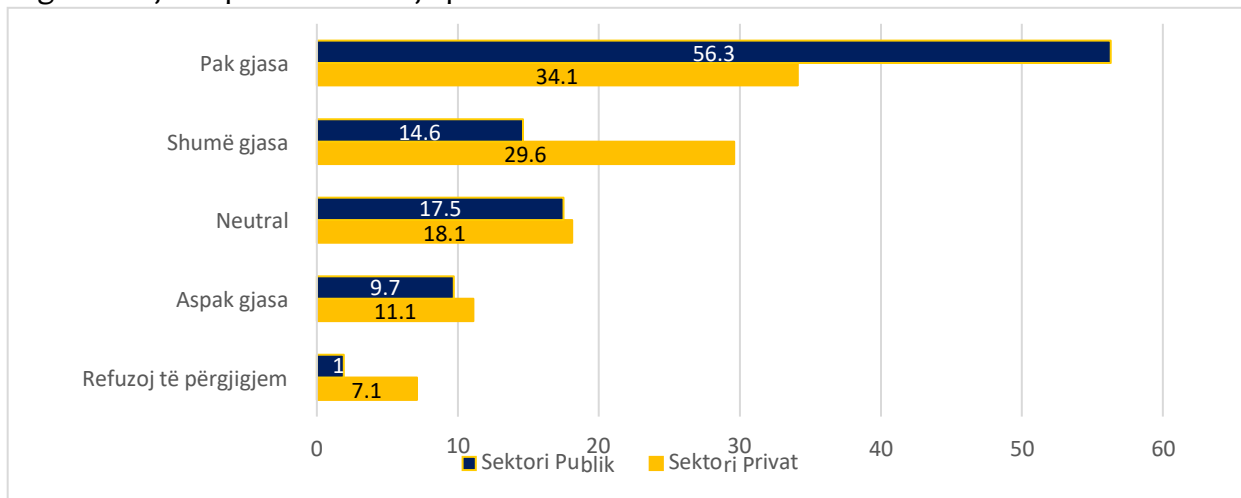
Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës



Ndër faktorët që ndërlidhet me interesimin e vogël të grave për pozita vendimmarrëse, është edhe perceptimi në lidhje me gjasat për të marrë një pozitë vendimmarrëse. Gratë në sektorin privat vlerësojnë se kanë pak gjasa me rreth 34 përqind të marrin pozita vendimmarrëse, krahasuar me 56 përqind të sektorit publik mendojnë se nuk kanë gjasa të marrin pozita vendimmarrëse. (Figura 2). Gratë në sektorin privat mendojnë se kanë shumë gjasa me rreth 29 përqind, ndërsa në sektorin publik me 14 përqind.

Diskutimet në grupet e fokusuar në nivel qendror dhe lokal dhe sektorin privat, tregojnë që viteve të fundit është krijuar një ambient i favorshëm ku janë rritur gjasat për gratë të marrin një pozitë vendimmarrëse. Gjetjet e grupeve të fokusuar në nivel lokal, tregojnë që gjasat që gratë të arrijnë pozita vendimmarrëse janë të vogla dhe arsytet janë se ende ka perceptime negative dhe barrierat për gratë të arrijnë pozita vendimmarrëse, ku zakonisht burrat favorizohen më shumë se gratë në këto pozita. Këto barrierat, përkundër faktit se kanë rënë viteve të fundit, kjo ka krijuar perceptime negative tek gratë sa i përket aplikimit në pozita vendimmarrëse.

Figura 2. Gjasat për të marrë një pozitë vendimmarrëse



Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Ekzistojnë barrierat që ndikojnë në vendimin e grave për të mos aplikuar në pozita vendimmarrëse të cilat janë të paraqitura në Tabelën 3. Përqindja e grave që vlerësojnë se besimi se burrat janë udhëheqës më të përshtatshëm është shumë e lartë në sektorin privat me 38 përqind, krahasuar me 7.8 përqind në sektorin publik. Perceptimi se gratë për shkak të obligimeve familjare nuk kanë kohë të mjaftueshme është i lartë në sektorin privat me 29.2 përqind, për dallim me sektorin publik me 20.7 përqind. Në sektorin publik 24.2 përqind vlerësojnë se institucioni ku ato punojnë i mungon vizioni për të inkurajuar gratë për të aplikuar në pozita vendimmarrëse, krahasuar me 17.6 përqind në sektorin privat.

Përveç arsyeve të cekura në Tabelën 3, gjetjet e grupeve të fokusuar japin disa arsye tjera se pse gratë nuk aplikojnë për pozita menaxheriale. E para lidhet me kufizimin e mandatit të një

pozite vendimmarrëse me ligj dhe jo në matjen e performancës. E dyta, dallimet e vogla në paga në mes të një pozite vendimmarrëse dhe asaj administrative

Tabela 3. Arsytet që gratë nuk aplikojnë në pozita vendimmarrëse

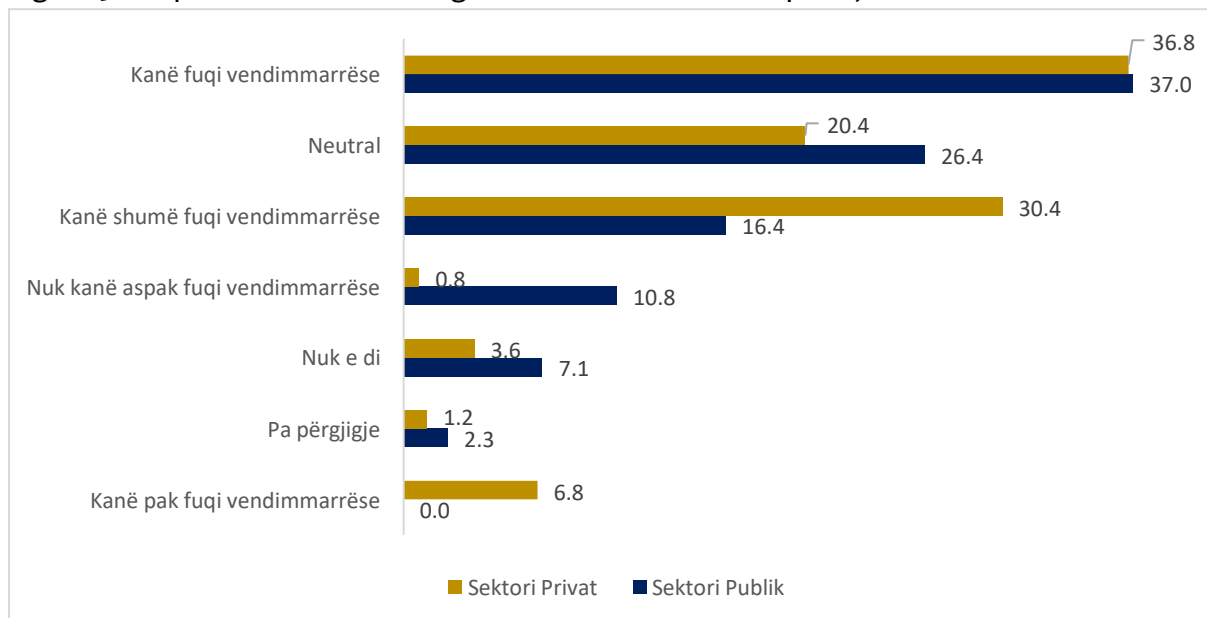
	Sektori Publik	Sektori Privat
Mungesa e vizionit te institucionit për ti inkurajuar gratë për të aplikuar në pozita vendimmarrëse	24.2	17.6
Besimi se gratë nuk kanë kohë të mjaftueshme për shkak të obligimeve familjare	20.7	29.2
Mungesa e përkrahjes politike	12.6	2.8
Emërimi në pozita vendimmarrëse është me mandat të caktuar	12.3	6.4
Prania e nepotizmit	8.8	5.6
Mungesa e përkrahjes se kolegeve	8.8	0.4
Besimi se burrat janë udhëheqës më të përshtatshëm	7.8	38.0
Arsye të tjera	4.8	0.0

Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Fuqia vendimmarrëse e grave që aktualisht kanë pozita vendimmarrëse në përgjithësi është e barabartë në mes të sektorit privat dhe atij publik (Figura 3). Përqindja e grave në sektorin privat që vlerësojnë që gratë kanë fuqi vendimmarrëse në detyrat e tyre është po thuajse e barabartë me rreth 37 përqind. Nga ana tjetër më pak se 10 përqind e grave mendoj se ato nuk kanë ndonjë fuqi vendimmarrëse.

Gjetjet e grupeve të fokusuar në sektorin publik në nivelin qendror dhe lokal, dhe në sektorin privat ofrojnë një perspektivë më të qartë dhe tregojnë që gratë në pozitat ku ushtrojnë detyrën vendimmarrëse kanë fuqi vendimmarrëse. Kjo ndërlidhet me disa arsye; e para, kompetencat janë të bazuara në bazë të ligjit në pozitën që ushtrojnë dhe vendimet që merren duhet të zbatohen nga ana e vartësve. E dyta, vendimet bazohen në afate ligjore dhe në rastet ku mund të ketë ngecje në zbatimin e vendimit, atëherë merren masa disiplinore apo edhe forma tjera të bazuara në ligj. Rrjedhimisht, fuqia vendimmarrëse që buron nga ligji dhe mekanizmat zbatues përcjellë me eksperiencën profesionale dhe niveli e lartë të shkollimit siguron që gratë të kenë fuqi vendimmarrëse. Për fund, gratë vendimmarrëse në sektorin privat bazohen në plane dhe strategji të hartuara nga ana e menaxhmentit të lartë të cilat duhet të zbatohen.

Figura 3. Fuqia vendimmarrëse e grave në institucionin ku punojnë



Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Përveç arsyeve, gratë vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat ballafaqohen me sfida të ndryshme. Në sektorin publik 30 përqind e grave vlerësojnë se nuk kanë mbështetje të mjaftueshme për realizimin e detyrave, krahasuar me 20 përqind në sektorin privat (Tabela 4). Përqindje më e lartë është raportuar në sektorin privat me gjithsej 32.4 përqind sa i përket mosbesimet të tjerëve për gratë vendimmarrëse, krahasuar me sektorin publik me 20.7 përqind. Po ashtu, përqindje më e lartë është raportuar sa i përket se perceptimit se gratë kanë mungesë vetëbesimi, 25.2 përqind në sektorin privat dhe 15.9 përqind në sektorin publik.

Gjetjet në grupet e fokusuar, tregojnë se eksperiencia menaxheriale nuk është sfidë për gratë për të arritur pozita vendimmarrëse. Njëri prej faktorëve përveç motivimit të grave për të arritur pozitë vendimmarrëse, në fokus grupe është potencuar edhe raportet e mira me kolegë brenda institucionit. Këto raporte sipas gjetjeve, krijojnë një ambient të mirë dhe përmes tyre mund të arrihet përkrahja dhe motivimi për të pasur një pozitë menaxheriale.

Problematikë më e madhe në grupet e fokusura është listuar mungesa e vetëbesimit tek gratë si një sfidë që gratë kanë për të aspiruar pozita vendimmarrëse. Mungesa e vetëbesimit e cila kryesisht lidhet me prezencën e stereotipeve gjinore, pason me mungesë vizioni nga ana e institucionit që të inkurajoj gratë për të qenë pjesë e vendimmarrjes, dhe kjo i bënë ato që të humbin besimin tek vetja e tyre. Nëse në përgjithësi mendohet se burrat janë udhëheqës më të mirë edhe pse nuk ka fakte shkencore për këtë konkludim, kjo i bënë gratë që të ndjehen inferiore dhe të mos kenë vetëbesim.

Tabela 4. Sfidat kryesore që ballafaqohen gratë në pozita vendimmarrëse

	Sektori Publik	Sektori Privat
Mbështetje e pamjaftueshme nga të tjerët për realizimin e detyrave	30.0	20.0
Mungesa e besimit nga të tjerët tek gratë	20.7	32.4
Mungesa e vetëbesimit tek vet gratë	15.9	25.2
Mungesa e mbështetjes politike	12.8	3.6
Mungesa e eksperiencës menaxheriale	9.6	14.4
Mungesa e përkrahjes së kolegeve	9.6	2.8
Tjetër	1.5	1.6

Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse, dhe eliminuar barrierat nevojitet të merren masa të ndryshme nga sektori publik dhe privat. Në të dy sektorët, është raportuar se mënyrat më të mira për të ngritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse siç tregohet në tabelën 5 janë: i) promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse, me 17 përqind në sektorin publik dhe 16.6 përqind në sektorin privat; ii) trajnimi në fushën e menaxhmetit dhe lidërsipit me 15.1 përqind dhe 14.9 përqind në sektorin privat; iii) trajnime të ndryshme për ti motivuar dhe nxitur gratë për të synuar pozita vendimmarrëse, me 12 përqind në sektorin publik dhe 17.2 përqind në sektorin privat; iv) Amandamenti i Ligjit për Zyrtarët Publik është shumë i rëndësishëm për zyrtarët që janë të angazhuar në sektorin publik për vazhdimin e mandatit bazuar në performance dhe inkurajimin me masa afirmative për gratë që kanë ambicie për pozita vendimmarrëse.

Tabela 5. Masat që duhet ndërmarr për të rritur pjesëmarrjen e grave në pozita vendimmarrëse

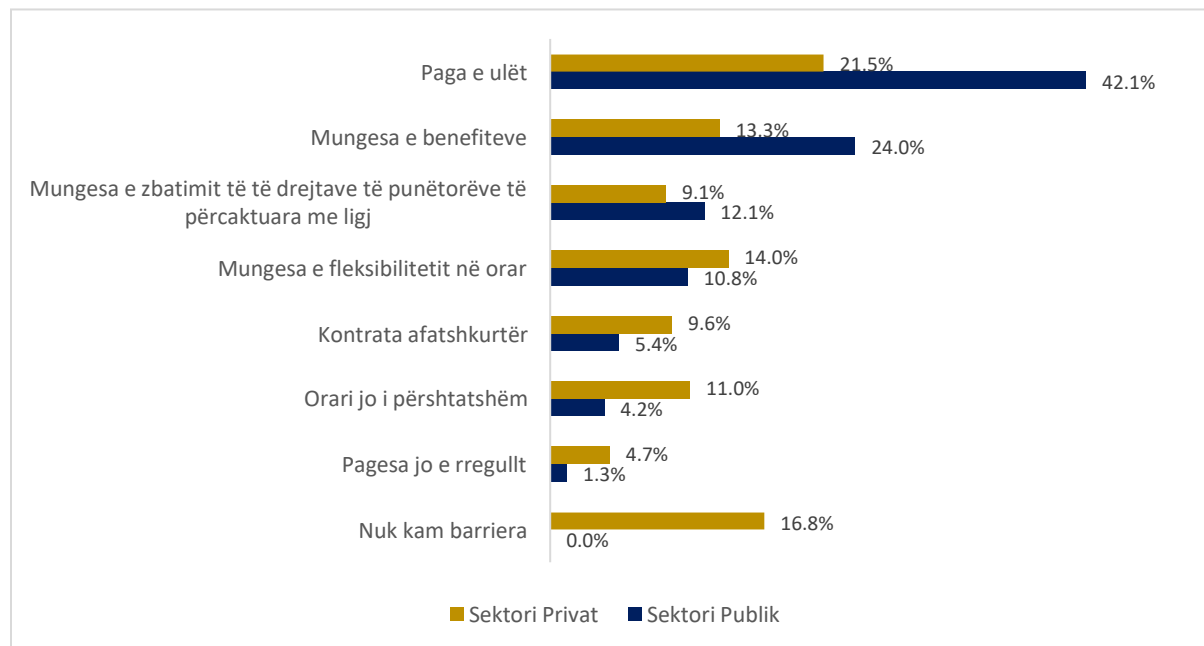
	Sektori Publik	Sektori Privat
Promovimi i grave të suksesshme në pozita vendimmarrëse	17.3%	15.6%
Trajnimi i grave në fushën e menaxhmentit dhe lidershipit	15.1%	14.9%
Ndërmarrja e masave afirmative për inkurajim të grave për pjesëmarrje në vendimmarrje	13.6%	18.5%
Trajnime në motivimin dhe nxitjen e grave për të synuar pozita vendimmarrëse	12 %	17.2%
Amandamenti i Ligjit për Zyrtarë Publik (LZP)- mos kufizimi në mandat, vazhdimi i mandatit bazuar në performancë	11.5%	0.00%
Trajnime të gjithë stafit në vetëdijesimin e rëndësisë së përfshirjes së grave në pozita vendimmarrëse	10.2%	11.0%
Vazhdimin e shkollimit duke u mundësuar grave shkollim pa shkëputje nga puna/fleksibilitet gjatë orarit të punës	9.9%	12.3%
Mbështetje grave përmes ofrimit të bursave për shkollim	9.9%	10.3%
Tjetër	0.6%	0.1%

Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Gratë në sektorin publik dhe privat ballafaqohen me barrierat e shumta në vendin e punës. Afërsisht 42.1 përqind në sektorin publik dhe 21.5 përqind në atë privat raportojnë se paga e ulët është një nga barrierat kryesore. Ndërsa mungesa e benefiteve është konsideruar me përqindje më të lartë në sektorin publik me 24 përqind dhe 13.3 përqind në sektorin privat. Sa i përket orarit jo të përshtatshëm, përqindje më e lartë është në sektorin privat me 11 përqind. Përqindje e ngjashme në dy sektorët është raportuar në mungesën e zbatimit të drejtave të punëtorëve, në atë publik 12.1 përqind, dhe privat 9.1 përqind.

Gjetjet nga fokus grupet në sektor publik tregojnë që dallimi në pagë në mes të pozitës aktuale dhe pozitës vendimmarrëse është shumë i vogël. Si rezultat, kjo ndikon negativisht në motivimin e grave për të marrë përgjegjësi shtesë, dhe rrjedhimisht dekurajon gratë të marrin pozita vendimmarrëse pasi që dallimi në pagë në mes të pozitave më të ulëta menaxheriale dhe atyre të larta nuk është aq i madh, ndërsa përgjegjësitë mund të jenë shumë më të mëdha

Figura 4. Barrierat që ballafaqoheni në vendin e punës

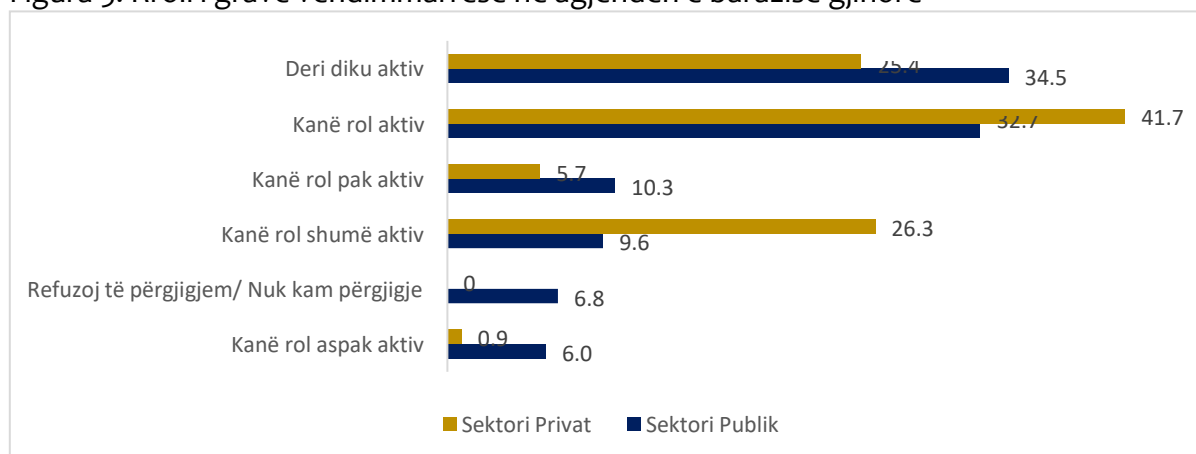


Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

### 5.3 Roli i grave vendimmarrëse në barazinë gjinore

Roli aktiv në agjendën e barazisë gjinorë, nënkupton sa gratë në pozita vendimmarrëse janë aktive përmes pozitave të tyre apo aktiviteteve të ndryshme për t'i promovuar gratë në përfshirjen në pozita vendimmarrëse dhe të drejtat e barazisë gjinore (Figura 5). Në të dy sektorët më shumë se 60% e grave mendojnë se kanë rol aktiv në agjendën e barazisë gjinore. Edhe pse ka dallime në përqindje në mes të sektorit publik dhe privat sa i përket agjendës të barazisë gjinore, në sektorin publik mbi 42.3 përqind e grave janë aktive në agjendën e barazisë gjinore dhe 68 përqind në sektor privat.

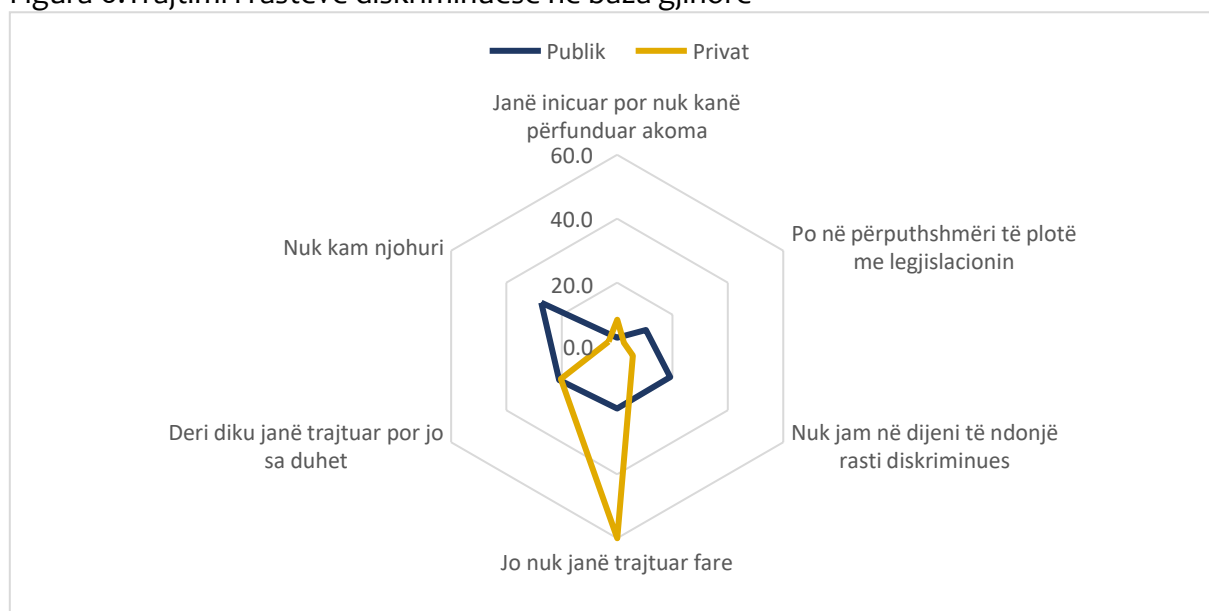
Figura 5. Roli i grave vendimmarrëse në agjendën e barazisë gjinore



Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Trajtimi i rasteve të diskriminimeve në baza gjinore në vend të punës është i rëndësishëm për të dy sektorët. Megjithatë, ka dallim të madh në mes të sektorit privat dhe publik në lidhje me trajtimin e rasteve të diskriminimit, ku në sektorin privat rreth 60 përqind e rasteve nuk janë trajtuar krahasuar me 19.4 përqind të sektori publik (Figura 6). Gjetjet tregojnë që rastet e diskriminimeve në baza gjinore janë trajtuar, por jo sa duhet dhe nuk ka dallime në mes të dy sektorëve, publik 20.9 përqind dhe privat 20.4 përqind. Dallim i madh në mes të sektorëve ka edhe në njohuritë për raste të diskriminimit, ku 27.5 përqind e grave në sektor publik nuk kanë njohuri krahasuar me 3.2 përqind në sektorit privat.

Figura 6. Trajtimi i rasteve diskriminuese në baza gjinore

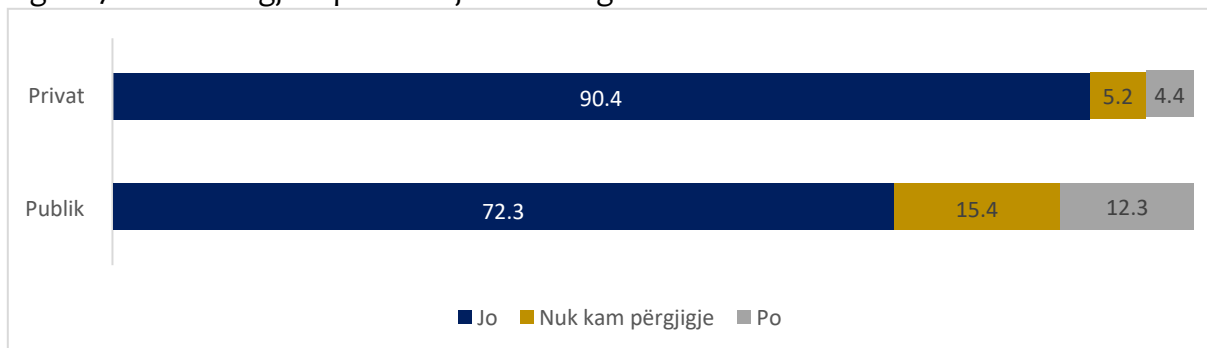


Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Përveç diskriminimeve në baza gjinore, rastet e ngacmimeve seksuale dhe masat që janë marrë për ti trajtuar këto raste janë të rëndësishme për të dy sektorët (Figura 7 dhe 8).

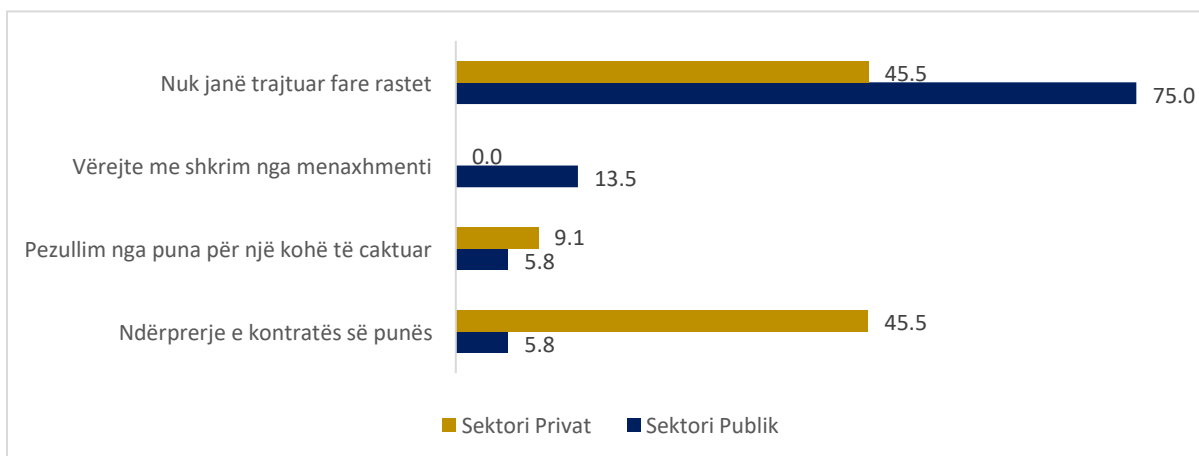
Përqindja e grave që nuk kanë dëgjuar për raste të ngacmimeve seksuale dhe në të dy sektorët është e lartë, në sektorin privat 90.4 përqind nuk ka dëgjuar ndonjë herë për ndonjë rast krahasuar me 72.4 përqind në sektorin publik. (Figura 6). Trajtimi i rasteve të ngacmimeve seksuale sipas gjetjeve është se 75 përqind e rasteve në sektorin publik nuk janë trajtuar fare krahasuar me sektorin privat ku të cilat janë trajtuar me 45.5 përqind. Ndërsa masat më të rëndësishme që janë marr në raste të ngacmimit seksual është ndërprerje e kontratës së punës, në 45.5 përqind në sektorin privat krahasuar me rreth 6 përqind në publik.

Figura 7 . A keni dëgjuar për ndonjë rast të ngacmimit seksual



Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Figura 8. Si janë trajtuar rastet e ngacmimit seksual



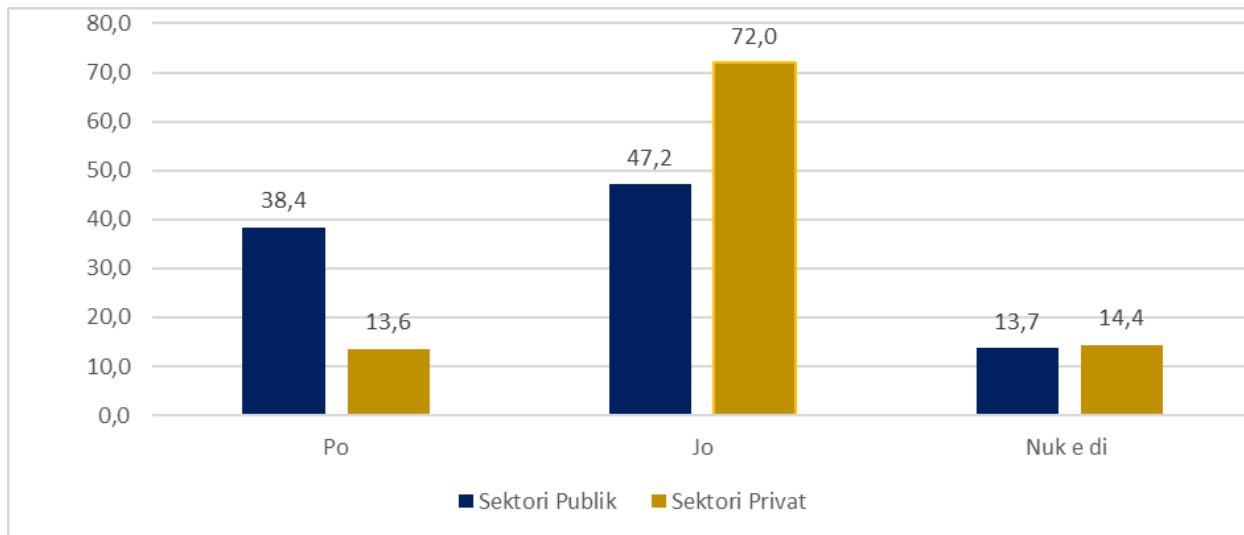
Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

Leja e lehonisë edhe pse e garantuar me ligj, mund të paraqet sfidë për gratë që synojnë pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat. Të dhënat nga anketa tregojnë se 38 përqind e grave të cilat janë të angazhuara në sektorin publik mendojnë se pushimi i lehonisë është i mjaftueshëm, krahasuar me 13.6 përqind në sektorin privat. Nga ana tjetër 72 përqind e grave në sektorin privat mendojnë se leja e lehonisë është e pamjaftueshme krahasuar me 47.2 përqind në sektorin publik (Figura 9). Leja e lehonisë paraqitet si sfidë në sektorin privat,



për arsyes se barra e pagesës së lejes së lehonisë në gjashtë mujorin e parë i bartet sektorit privat, krahasuar me sektorin publik i cili mbulohet nga buxheti i shtetit.

Figura 9. Pushimi i Lehonisë i garantuar me ligj

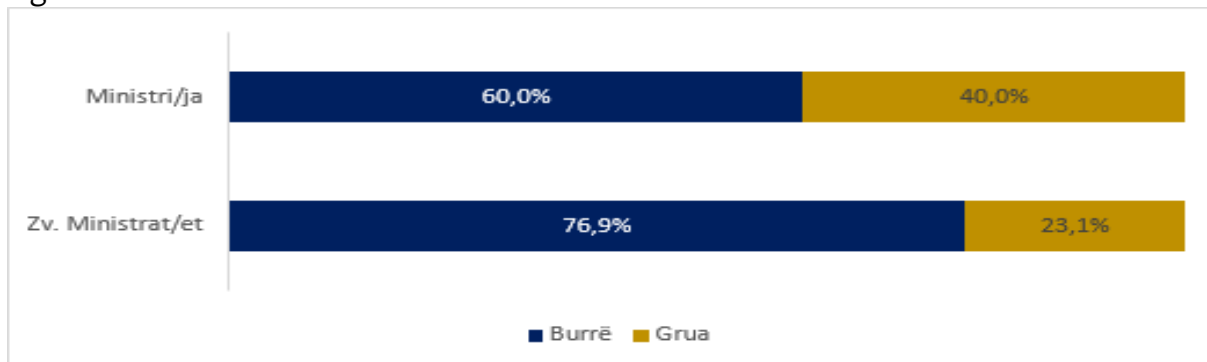


Burimi: Kalkulimet e autorëve bazuar në të dhënat e anketës

#### 5.4 Vendimmarrja politike

Ministritë, për nga përgjegjësia janë nivelet më të larta të vendimmarrjes politike dhe rrjedhimisht kërkohet që të dërgojnë një mesazh pozitiv në lidhje me barazinë gjinore në vendimmarrje. Nga gjithsej 14 ministri sa janë në Kosovë, numri i grave që mbajnë pozitën e ministres është 40 përqind, krahasuar me 60 përqind të pozitave që mbahen nga burrat. Sa i përket pozitës të zv. Ministrave, numri i grave është shumë më i ulët me 23.1 përqind, krahasuar me 76.9 të pozitave që kryesohen nga burrat.

Figura 10. Pozitat vendimmarrëse në ministri

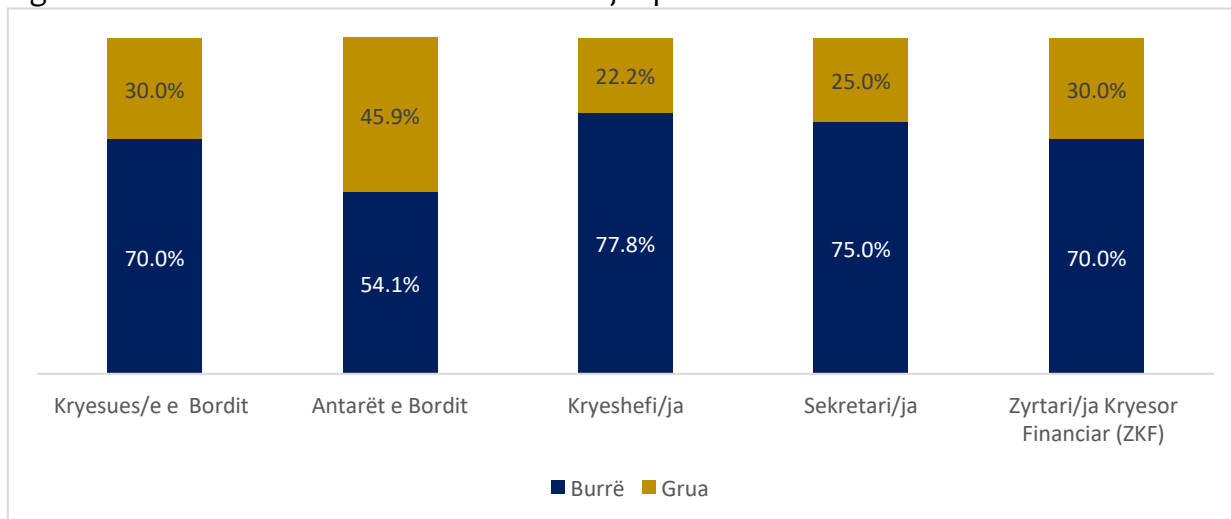


#### 5.5 Vendimmarrja në ndërmarrjet publike

Ndërmarrjet publike rregullohet me Ligjin për ndërmarrjet publike. Bazuar në këtë ligj, ndërmarrjet publike organizohen si shoqëri aksionare. Bordet përbëhen nga pesë ose shtatë anëtarë të cilët përzgjidhen nga aksionarët, e që mund të jenë qeveria apo komunitat. Shumica e ndërmarrjeve publike dhe agjencive të pavarura qeverisen përmes bordeve, si

organet më të larta vendimmarrëse. Në figurën 11 paraqitet numri i grave në pozita vendimmarrëse në ndërmarrje publike qendrore<sup>10</sup>. Gjetjet tregojnë se afërsisht 75 përqind e pozitave të kryesuesve të bordeve mbahen nga burrat, gjithashtu përqindje të ngjashme kemi edhe në pozitën e kryeshefit dhe zyrtarit kryesor financiar. Sa i përket pozitave të anëtareve të bordit, kemi një situatë shumë më të favorshme në mes të grave dhe burrave. Aktualisht rreth 54 përqind të pozitave në borde mbahen nga burrat krahasuar me 46 përqind nga gratë.

Figura 11. Pozita vendimmarrëse në ndërmarrjet publike



<sup>10</sup> Ndërmarrjet publike në nivel qendrorë: Korporata Energjetike e Kosovës (KEK SH.A.), Operatori i Sistemit, Transmisionit dhe Tregut të energjisë elektrike të Kosovës (KOST.SH.A.), Telekomunikacioni i Kosovës SH.A., Posta e Kosovës, Iber Lepenc, InfraKos Sh.A., TrainKos, SH.A., Kompani Rajoale e Ujësllësit Prishtina Sh.A., Trepça SH.A.

## 6. PËRFUNDIME

Përmirësimi i gjendjes të pozitës të grave në shoqëri dhe vendimmarrje është i rëndësishëm për zhvillimin demokratik dhe ekonomik, por është i garantuar me ligjet në fuqi nga institucionet e Kosovës për sigurimin e pjesëmarrjes prej 50% të barazisë gjinore jo vetëm në aspektin e të drejtave të barabarta par arsim, punësim, por edhe përmes përfshirjes së tyre në pozita vendimmarrëse. Përfshirja e grave në pozita vendimmarrëse paraqet një nga sfidat, pasi që ende ekzistojnë perceptime dhe barrierat të ndryshme qoftë ato legale apo socio-kulturore.

Numri i grave në pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat, edhe pse gjatë viteve të fundit është përmirësuar, numri i tyre është ende i vogël. Ky është tregues se në shoqërinë tonë ende dominojnë stereotipet gjinore lidhur me rolin e grave dhe burrave, dhe kjo ndërlidhet po ashtu me mungesën e respektimit të ligjeve në fuqi. Gjetjet e hulumtimit ndërlidhet kryesisht me mos zbatimin e legjislacionit në fuqi, hezitimin e grave për të aplikuar në pozita të larta, perceptimet e grave se nuk do të përzgjidhen në pozitat vendimmarrëse, vështirësive që ato kanë për të krijuar balancë në mes të karrierës dhe familjes dhe mungesës së vizionit të institucioneve në sektorin publik dhe sektorit privat për të promovuar gratë në pozita vendimmarrëse.

Arsyet pse gratë nuk aplikojnë në këto pozita, ndërlidhet kryesisht me stereotipet gjinore, perceptimi i grave se burrat janë udhëheqës me të përshtatshëm, obligimet që gratë kanë në familje, mungesa e vetëbesimit dhe mungesën e një strategjie institucionale për motivimin e tyre. Gjithsesi, një e treta e grave në të dy sektorët janë të interesuara për të marrë pozitë vendimmarrëse. Gratë me ambicie për pozita vendimmarrëse në sektorin publik nëse nuk kanë përvojë të mjaftueshme që në fillim sfidohen sepse nuk mund ta përmbushin kushtin fillestar, dhe ato që mbajnë pozita vendimmarrëse ballafaqohen me sfida të ndryshme gjatë ushtrimit të pozitës si, mbështetja e pamjaftueshme, besimi i të tjerëve tek gratë dhe mungesa e përvojës menaxheriale janë barrierat kryesore. Për më tepër, paga e ulët dhe mungesa e benefiteve janë faktorë që zbehin interesimin e grave për të synuar pozita vendimmarrëse.

Pra, për të pasur një numër më të madh të grave në pozita vendimmarrëse nevojitet një angazhim i të gjithë akterëve siç janë: institucionet qeveritare në nivel qendror dhe lokal, komunitetit të biznesit, shoqërisë civile dhe akterëve tjerë me rëndësi në Kosovë.

## 6.1 Rekomandimet

### **Për Institucionet e nivelit qendror**

Institucionet në nivel qendror dhe lokal së bashku me agjencitë tjera relevante duhet të zbatojnë ligjin për barazi gjinore i cili garanton 50 % përfaqësim të barabartë në mes të burrave dhe grave.

Ndërmarrja e masat afrimative është hap drejt krijimit të mekanizmave për krijimin e politikave adekuate të cilat do të mundësonin për inkurajimin e grave të aplikojnë për pozita vendimmarrëse në sektorin publik dhe privat. Veçanërisht duhet pasur parasysh formulimin e konkurseve që të reflektojnë ndjeshmëri gjinore.

Ligji për zyrtaret publik do të duhej të krijonte qëndrueshmëri, vazhdimësi të mandatit përmes vlerësimit të performancës, rrjedhimisht, mos të kushtëzohet qëndrimi në pozitë vendimmarrëse të larta bazuar në mandate të caktuara.

Të përshpejtohet procesi i përfshirjes së lejes prindëror në ligjin e punës (sipas modaliteteve të propozuara nga shoqëria civile) i cili do të minimizonte stimujt e sektorit privat që të dekurajojnë gratë që të synojnë pozita vendimmarrëse.

Të ndërmerret një fushatë vetëdijësuese lidhur me rëndësinë e përfshirjes së grave në vendimmarrje dhe luftimin e stereotipeve gjinore. Gjithashtu, të promovohen rastet e suksesshme në mënyrë që të inkurajohen edhe më shumë gra që të synojnë pozita vendimmarrëse.

Dallimet e pagave në mes të pozitave menaxheriale dhe administrative janë një nga barrierat kryesore që dekurajojnë gratë të marrin përgjegjësi menaxheriale, andaj rekomandojmë që përmes ligjit të pagave dhe ligjit për zyrtarë publikë të adresohet kjo barrierë.

### **Për sektorin privat**

Organizimin e trajnimeve në fushën e menaxhimit (menaxhimin e stresit, ekipit) dhe lidhshmërisë në përgjithësi i cili i inkurajon gratë të aplikojnë në pozita vendimmarrëse.

Pronarët e bizneseve duhet të krijojnë një ambient miqësor dhe të inkurajojnë gratë që të marrin përgjegjësi menaxheriale brenda bizneseve.

Asociacionet e bizneseve në bashkëpunim me sektorin privat të organizojnë trajnime që rrisin kapacitetet e grave në fushën e menaxhimit dhe lidhshmërisë

## 7. REFERENCAT

- Abate, G. B., & Woldie, A. T. (2022). Breaking Barriers to Women's Advancement in the Public Sector in Sub-Saharan Africa. Canadian Bureau For International Education. (I qasshëm në <https://cbie.ca/wp-content/uploads/2022/04/ALT-Research-Report-Begashaë-EN-FINAL.pdf>)
- Al-Ahmadi, H. (2011). Challenges women leaders in Saudi Arabia. *Human Resource Development International*, 14(2), 149-166.
- Berevoescu, Ionica and Ballington, Julie (2021). Women, U. N. "Women's representation in local government: A global analysis. UN Women.
- Domingo, Pilar, Holmes, Rebecca, O'Neil, Tam, Jones, Nicola, Bird, Kate, Larson, Anna, Presler-Marshall, Elizabeth and Valters, Craig (2015). Women's voice and leadership in decision-making: Assessing the evidence (I qasshëm në <https://cdn.odi.org/media/documents/9636.pdf>)
- European Commission (2012). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directorates of companies listed on stock exchanges and related measures. (I qasshëm në [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm))
- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz-Blanco, S. (2014). Women on boards: do they affect sustainability reporting?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(6), 351-364.
- Furlotti, K., Mazza, T., Tibiletti, V., & Triani, S. (2019). Women in top positions on boards of directors: Gender policies disclosed in Italian sustainability reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 57-70.
- Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW): <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/CEDAË-for-Youth.pdf>
- Kushtetuta e Republikës së Kosovës: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=3702>
- Ligji për barazi gjinore: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>
- Ligjin për Mbrotjtjen nga Diskriminimi <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>
- O'Neil, Tam and Domingo, Pilar (2015). The power to decide: women, decision-making and gender equality. (I qasshëm në: <https://cdn.odi.org/media/documents/9848.pdf>)
- UN Women (2020). Women in politics: 2020 (I qasshëm në: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/women-in-politics-map-2020>)
- UN Women (2021). Women's Effective Participation and Decision-Making in Public Life, Elimination of Violence, for Achieving Gender Equality, and Empowerment of All Women And Girls. Advocacy Brief. UN Women (I qasshëm në

<https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2021/12/bd-Advocacy-Brief-s.pdf>)

- UNDP and University of Pittsburgh (2021). Gender Equality in Public Administration. United Nations Development Programme-UNDP (I qasshëm në <https://www.girl.pitt.edu/sites/default/files/undp-upitt-2021-gender-equality-in-public-administration-en3.pdf>)
  - United Nations (2020). Women's full and effective participation and decision-making in public life, as well as the elimination of violence, for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls: report of the Secretary-General. United Nations/Commission on the Status of Women. E/CN.6/2021/3
  - Valls Martínez, M. D. C., Martin Cervantes, P. A., & Cruz Rambaud, S. (2020). Women on corporate boards and sustainable development in the American and European markets: Is there a limit to gender policies?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2642-2656.
- World Economic Forum (2021) Global Gender Gap Report 2021. (I qasshëm në: <https://wwwforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full/economy-profiles>