



HULUMTIM PËR BARRIERAT GJINORE QË LIDHEN ME PJESEMARRJEN E FEMRAVE NË EDUKIM E PUNËSIM NË SEKTORIN E TURIZMIT NË KOSOVË



WITH FUNDING FROM
 AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

“Hulumtimi për barrierat gjinore lidhur me pjesëmarrjen e grave në punësim dhe sektorin e turizmit në Kosovë” u realizua nga kompania UBO Consulting, në kuadër të projektit SEED (Mbështetje për Zhvillimin e Arsimit dhe Punësimit) i cili zbatohet nga OJQ “Syri i Vizonit” dhe Volkshilfe Österreich, me mbështetje financiare nga Austrian Development Cooperation.

Mendimet e shprehura në këtë hulumtim janë të autoreve, dhe jo domosdoshmërisht pasqyrojnë mendimet e Austrian Development Cooperation.

TABELA E PËRMBAJTJEVE

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	6
1. HYRJE	9
1.1 PASQYRË E SEKTORIT TË TURIZMIT NË KOSOVË	9
1.2 QASJA E PROJEKTIT	11
2. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT	13
3. REZULTATET	16
3.1 SHKOLLAT PHT	16
3.2 PUNËSIMI NË SEKTORIN E HOTELERISË DHE TURIZMIT	23
4. PËRFUNDIME	30
5. REKOMANDIME	32
ANEKSI I: KONFERENCA E MBAJTUR ME QËLLIM TË PREZANTIMIT TË REZULTATEVE TË DALA NGA KY HULUMTIM	35

LISTA E SHKURTESAVE

Sektori HT – Sektori i Hotelerisë dhe Turizmit

Shkollat PHT – Shkollat Profesionale për Hoteleri dhe Turizëm

BE – Bashkimi Evropian

OJQ – Organizatë joqeveritare

SEED – Mbështetje për Zhvillimin Arsimor dhe Punësimin në Shqipëri, Kosovë e Serbi

MASHT – Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë

MPMS – Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

QTP – Qendrat e Trajnimit Profesional

LISTA E FIGURAVE

FIGURA 1. KARRIERA E ARDHSHME NË HOTELIERI DHE TURIZËM	17
FIGURA 2. KARRIERA E ARDHSHME NË INDUSTRINË E HOTELERISË DHE TURIZMIT.....	17
FIGURA 3. KRITERET PËR KARRIERË NË INDUSTRINË HT	18
FIGURA 4. VAZHDIMI I KARRIERËS NË INDUSTRINË HT	18
FIGURA 5. KËNAQËSIA ME PLAN-PROGRAME DHE STAFIN AKADEMIK.....	20
FIGURA 6. BURSAT E OFRUARA PËR NXËNËS	21
FIGURA 7. SI TË RRITEK REGJISTRIMI I FEMRAVE NË SHKOLLAT PHT DHE PUNËSIMI NË SEKTORIN HT ..	22
FIGURA 8. PËRVOJA NË INDUSTRINË HT	23
FIGURA 9. SI E KENI GJETUR PUNËN E TANISHME?	24
FIGURA 10. KUALIFIKIMET PËR VENDET E LIRA TË PUNËS HT.....	24
FIGURA 11. KUSHTET E PUNËS NË INDUSTRINË HT.....	25
FIGURA 12. ARSYET PËR TË LËNË PUNËN E TANISHME	25
FIGURA 13. POZITAT E VENDEVE TË PUNËS NË DISPOZICION NË INDUSTRINË HT	26
FIGURA 14. KRITERET QË MERREN MË SË SHUMTI PARASYSH ME RASTIN E PUNËSIMIT TË PUNËTORËVE TË RINJ.....	27
FIGURA 15. ARSYET PSE NUMRI I VOGËL I GRAVE PUNOJNË NË INDUSTRINË HT	28
FIGURA 16. NXËNËSIT QTP TË PUNËSUAR MË HERËT	29

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Turizmi është një nga industritë më komplate të biznesit në shoqërinë e sotme. Në shtetet e zhvilluara, por edhe në vendet në tranzicion siç është Kosova, sektori i Hotelisë dhe Turizmit luan rolin e një gjeneratori të rëndësishëm ekonomik dhe të punësimit. Ai përfshin një varg të gjerë fenomenesh dhe specifikash, përderisa operimi i tij si një sektor jo vetëm që përmirëson mirëqenien e qytetarit në pikëpamje ekonomike, por edhe në pikëpamje mjedisore, shoqërore, kulturore dhe zhvillimit të jetës.

Turizmi në Kosovë ka filluar të dëshmojë veten si një motor i rëndësishëm ekonomik. Ai ka filluar të shfaqë indikatorë pozitiv gjatë dimrit dhe verës, nëpërmjet punësimit të shumë të rinxve. Një çështje apo problem i cili po e ndjek zhvillimin e sektorit të turizmit është niveli i ulët i edukimit të punëtorëve në lidhje me këtë sektor, veçanërisht i punëtoreve femra. Në këtë drejtim, Syri i Vizonit nëpërmjet zbatimit të projektit SEED, ka ngarkuar UBO Consulting të bëjë një hulumtim i cili synon të nxjerrë përfundime dhe rekomandime për situatën në terren lidhur me turizmin, vlerësimin e nivelit të edukimit të punëtorëve të tanishëm në hotelieri e turizëm si dhe punësimin e femrave në këtë sektor (vlerësimin e nivelit të ulët të punësimit, cilat masat duhet marrë për të ngritur edukimin e femrave për këtë sektor, që po ashtu do të rezultonin me shtimin e punësimit të femrave).

Për të arritur këto objektiva, është përdorur një metodologjisë e gërshetuar sasiore dhe cilësore, përfshirë edhe: rishikimin e literaturës ekzistuese; intervista gjysmë të strukturuara me nxënësit e regjistruar në shkollat profesionale për turizëm (femra dhe meshkuj), intervista të thelluara me punëdhënësit dhe punëtorët e angazhuar në sektorin e turizmit, si dhe me akterët kyç (drejtorët e shkollave profesionale për turizëm, drejtorët e qendrave për trajnim profesional, drejtorët e zyrave rajonale të punësimit si dhe akterë të rëndësishëm të nivelit qendor).

Të gjeturat kryesore

Shkollat PHT

- 48.5 për qind e nxënësve ishin të interesuar të angazhohen profesionalisht në të ardhmen në industrinë e hotelisë dhe turizmit, prandaj ata kanë zgjedhur të vijojnë shkollat PHT, si dhe 33.3% e nxënësve të cilat thanë se ishte programi shkollor, i cili ka më së shumti gjasa t'ua gjejë atyre një punë në të ardhmen që i bëri ata të regjistrohen në shkollat PHT.

- 92.8 për qind e nxënësve thanë se ata do të vazhdojnë të edukohen dhe punësohen në sektorin e hotelerisë dhe turizmit, dhe në anën tjetër 7.2% e nxënësve të intervistuar deklaruan se ata nuk ishin edhe aq të interesuar të bëjnë të njëjtën gjë.
- Sfidat dhe vështirësitë kryesore të sektorit të hotelerisë dhe turizmit ishin papunësia e madhe, si në mesin e femrave ashtu edhe të meshkujve, nepotizmi i shfaqur nga punëdhënësit gjatë pranimit të punëtorëve të rinj, rrogat e ulëta, kushtet e dobëta të punës si dhe stigmatizimi i femrave të punësuara në sektorin HT.
- Lista vijuese ofron informata për veprimet e sugjeruara të cilat do të mund të rrisin punësimin e femrave në sektorin HT, veprime këto të cilat ishin sugjeruar nga nxënësit
 - Promovimi i shkollave PHT në media dhe ne opinion e gjerë
 - Arritja e marrëveshjeve të punësimit në mes të bizneseve dhe shkollave PHT,
 - Pajtimi për sigurimin e numrit të pozitave të punës vetëm përfemra
 - Punësimi i femrave në pozita të larta
- Përfaqësuesit e Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, janë të mendimit se plan-programet të cilat përdoren në shkollat PHT duhet të rishikohen, modifikohen dhe ndryshohen nëse është nevoja, por para kësaj duhet të bëhet analizimi i tregut të punësimit në sektorin HT.
- Drejtorët e shkollave ishin pesimistë se gjendja e cila lidhet me numrin e vogël të femrave të regjistruara në shkollat PHT do të ndryshojë gjatë pesë viteve të ardhshme. Ata thanë se gjendja do të mund të ndryshonte vetëm nëse ka plane strategjike të cilat zbatohen me qëllimin e vetëm për edukimin e femrave në këtë drejtim.

Përfaqësuesit e Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) u pajtuan se bashkëpunimi duhet të ngritët në nivel kombëtar, rajonal dhe vendor, që do të thotë se akterët privat dhe publik (përfshirë edhe OJQ-të e donatorët) duhet të punojnë së bashku përfshirë edhe tyre e punës. Pjesa tjetër prej 63.9% e të punësuarve thanë se kjo nuk ishte përvaja e tyre e parë e punës.

Punësimi

- 36.1 përfshirë edhe tyre e punës. Pjesa tjetër prej 63.9% e të punësuarve thanë se kjo nuk ishte përvaja e tyre e parë e punës.

- Të punësuarit të cilët ishin intervistuar kanë dhënë disa arsyet e cilat i kanë shtyrë ata të lënë punën e tyre paraprake, të cilat janë:
 - "I pakënaqur me rrogën" me 62%,
 - "Kushtet e vështira të punës (orë të zgjatura të punës dhe transport)" me 22%, dhe
 - "Trajtim i pandershëm dhe paragjykues nga stafi dhe konsumatorët" me 16%.
- 76 për qind e të punësuarve thanë se ata nuk kanë marrë kurrfarë trajnimi profesional paraprak apo titull akademik për sektorin HT, përderisa 24 për qind e të punësuarve tjerë pranuan se kanë marrë trajnime apo kanë prapavijë akademike e cila lidhet me sektorin e hotelerisë dhe turizmit.
- Sipas 88 për qind të të punësuarve, arsyet pse femrat nuk punojnë në sektorin HT është interesimi i tyre i ulët, i cili, sipas tyre ndodh për shkak të stigmatizimit të femrave të cilat në rajonin e Dukagjinit ende është i qartë, niveli i tyre i ulët i edukimit/aftësitë për të kryer punë në pozita të larta, dhe kjo është një arsyet tjetër pse femrat nuk janë të interesuara të punojnë në sektorin HT.
- Punëdhënësit thanë se në vitet e mëhershme (e edhe aktualisht) ata kanë pasur shumë pak bashkëpunim me shkollat PHT sa i përket punësimit të nxënësve në pozitat e praktikantëve. Ata shprehen pakënaqësinë e tyre për profesionalizmin e shfaqur nga këta nxënës, duke i vlerësuar shumicën e praktikantëve si totalisht të papërvojë, joprofesional dhe të pa interesuar.
- Kur punëdhënësit u pyetën nëse aktualisht ata kanë punësuar dikë që ka kryer shkollën PHT, 43.5% thanë po; pjesa tjetër prej 18% thanë se ata më herët kishin punësuar punëtorë të cilët kishin kryer shkollën PHT; përderisa 38.5% e të tjerëve thanë se ata kurrë nuk kanë punësuar punëtorë të cilët kishin kryer shkollat PHT.

Pjesa e parë e raportit ofron një **sfond të sektorit të turizmit**, me fokus në elaborimin e shkakut themelor të këtij projekti hulumtues. Pas kësaj vijon **metodologja e hulumtimit** e cila është shfrytëzuar për të adresuar objektivat e këtij studimi. Pjesa tjetër e rapporti fokusohet në **elaborimin e rezultateve**, duke ofruar një analizë të thellë të çështjeve kyçë të cilat dolën gjatë këtij projekti hulumtues. Krejt në fund, rapporti paraqet **përfundimet** të cilat dolën nga analiza, përderisa ai po ashtu ofron **rekomandime** për veprimet e ardhshme.

1. HYRJE

1.1 Pasqyrë e Sektorit të Turizmit në Kosovë

Si një shtet i krijuar rishtazi, Kosova po bën hapa të rëndësishëm drejt themelimit të një shteti funksional me perspektivë të qartë evropiane. Gjatë 15 viteve (veçanërisht që prej shpalljes së pavarësisë në vitin 2008) Kosova ka qenë e përkushtuar në ngjalljen e ekonomisë së saj, fuqizimit të institucioneve qeverisëse të shtetit (shtetit të ligjit) dhe të merr njohje ndërkombëtare nëpërmjet arritjes së marrëveshjeve ekonomike, kulturore e marrëveshje tjera shumëpalëshe si një parakusht për integrim evropian. Përgjatë këtyre viteve, përmirësimi situatës politike dhe shoqërore ishin më se të qarta, përderisa ekonomia ende po lufton, duke marrë parasysh migrimin e fundit masiv të të rinxve drejt vendeve të BE-së për një jetë më të mirë dhe më shumë mundësi punësimi.

Tani për tani ekonomia e Kosovës kryesisht identifikohet me tregti, ofrim të shërbimeve dhe prodhim të mallrave, si sektorët kryesorë të ekonomisë. Problemi është se ekonomia e Kosovës ende po identifikohet me nivel të lartë të papunësisë dhe nivel të ulët të njerëzve të kualifikuar (atyre që kërkojnë punësim) e cila vjen për shkak të mungesës së edukimit, cilësisë së ulët të edukimit, mungesës së trajnimeve profesionale, etj.

Viteve të fundit ekonomia e Kosovës ka filluar të shfaqë indikacione pozitive në zhvillimin e sektorëve tjerë siç është turizmi, në mënyrë specifike turizmi kulturor, atraksionet dhe parqet kombëtare (Parku Kombëtar i Rugovës, Bjeshkët e Sharrit, Mirusha, Kalatë e Lashta, etj.), ciceronët e ekskursioneve dhe transporti. Turizmi në Kosovë ka shfaqë një indikacion se e ka potencialin për krijimin e vendeve të punës dhe inkurajimin e aktivitetave të cilat gjenerojnë të ardhura për bashkësitë lokale në zona të veçanta. Në shumë vende ky sektor identifikohet si një motor i rritjes së përgjithshme ekonomike për shkak të llojillojshmërisë së tij, por në Kosovë ai është një tregim ndryshtë, kryesisht për shkak të ekonomisë së dobët me të cilën Kosova është përballur për shumë dekada, si dhe për shkak të konfliktit të armatosur të vitit 1999 i cili dëmtoi ekonominë e vendit në masë të madhe.

Krahasuar me sektorët e tjerë të ekonomisë, industria e turizmit është një prej atyre me rritjen më të shpejtë. Hotelet dhe restorantet, ciceronët e ekskursioneve dhe transporti mund të kanë potencial të madh në: 1) uljen e varfërisë për bashkësitë lokale, 2) rritjen e mundësive të punësimit, dhe 3) përmirësimin e përgjithshëm të mirëgenies së qytetarëve (ndikimi shoqëror dhe kulturor). Kjo po ashtu do të thotë se turizmi do të mund ta luante një burim të rëndësishëm të punësimit dhe vendosjes së tij në mesin e sektorëve në zhvillim i cili kërkon shkallë të ndryshme të kualifikimeve dhe mundëson hyrje të shpejtë në fuqinë punëtore nga të rinxjtë dhe femrat në mënyrë më specifike. Megjithatë, ekziston një numër i kushteve nën të cilat sektori i turizmit mund të tregojë rezultate më të mira në

gjenerimin e mundësive të punësimit dhe të luajë një rol të rëndësishëm në rritjen e përgjithshme ekonomike. Kjo kërkon bashkëpunimin e të gjithë akterëve – organeve qeveritare dhe ndërqeveritare, qeverisë lokale, sindikatave, bashkësive lokale, OJQ-ve, nismave të turizmit të bazuara në komunitet, etj. sepse roli i këtyre akterëve identifikohet si kyç për zhvillimin e industrisë së turizmit. Partneritetet në mes të sektorëve privat dhe publik duhet të përmirësohen për të siguruar bashkërendim më efektiv dhe përfitime për bashkësitë lokale.

Punësimi në sektorin e turizmit në Kosovë, veçanërisht në rajonin e Dukagjinit, i ka disa veçori të veta të cilat e bëjnë këtë sektor premtues në njëren anë, dhe në anën tjetër zbulon sfidat të cilat e ndjekin atë. Në vijim janë paraqitur disa nga veçoritë e turizmit në këtë pjesë të Kosovës:

- Klima e përshtatshme për turizëm dimëror dhe veror
- Pozita e mirë gjeografike (afër vendbanimeve urbane)
- Turizmi kulturor (përfaqëson vlerat dhe traditat e bashkësive lokale)

Në anën tjetër, këtu janë disa nga sfidat me të cilat ky sektor është duke u përballur:

- Punësim i qëndrueshëm (verë-dimër)
- Mungesa e stafit profesional / aftësive të cilat lidhen më këtë sektor
- Numri shumë i vogël i femrave të punësuara
- Mungesa e investimeve në këtë sektor nga të gjithë akterët
- Mungesa e bashkërendimit të aktiviteteve të akterëve (publik, privat, donatorët dhe investitorët e huaj)

Industria e turizmit paraqet një faktor jashtëzakonisht të madh ekonomik dhe ndikimet e saj mjedisore dhe shoqërore do të mund të ishin shumë premtuese për mirëqenien e përgjithshme të qytetarëve të cilët jetojnë në Rajonin e Dukagjinit. Sektori i turizmit ofron pika të ndryshme hyrëse për punësimin e femrave dhe mundësi për krijimin e vetë-punësimit në veprimtari të vogla dhe të mesme të cilat gjenerojnë të ardhura, duke hapur kështu rrugë për zhdukjen e varfërisë së femrave dhe bashkësive lokale.

Për më tepër, integrimi i parakushteve gjinore gjatë analizimit të turizmit është veçanërisht i rëndësishëm pasi që industria e hotelerisë dhe turizmit duhet të jetë një punëdhënëse e madhe për femrat, e cila do të mund ofronte mundësi të ndryshme të veprimtarive të gjenerimit të ardhurave të pavarura dhe në të njëjtën kohë të prekë në jetët e njerëzve duke ua përmirësuar statusin e tyre shoqëror në komunitet.

Problemi qëndron në faktin se një numër shumë i vogël i femrave aktualisht është i punësuar në këtë sektor dhe se shumica e tyre janë pjesë e bizneseve familjare. Për më tepër, progres i vogël është shënuar në edukimin dhe trajnimin e femrave në sektorin hotelerisë dhe turizmit në Kosovë gjatë 15 viteve të fundit. Sot, gratë e reja e kanë mundësinë të kenë nivel më të mirë edukimi, dhe mundësia e barabartë

në legjislacionështë përmirësuar për të ofruar një kornizë ligjore për të mbrojtur kundër të gjitha llojeve të diskriminimit në edukim e punësim. Por, për shkak të stigmatizimit të femrave të cilat punojnë në industrinë e hotelerisë dhe turizmit nga shoqëria (veçanërisht nga anëtarët e familjes dhe burrave), punësimi i femrave në këtë sektor është shumë i ulët.

1.2 QASJA E PROJEKTIT

Duke pasur parasysh këto zhvillime të fundit, shumica e akterëve siç janë institucionet vendore (qendrore dhe lokale) donatorët ndërkombëtarë dhe komuniteti i biznesit kanë ndërmarrë veprime dhe kanë ofruar mbështetje për sektorin e turizmit në Kosovë.

Një nga projektet të cilat po zbatohet nga një donator aktualisht është programi kornizë i OJQ-ve SEED nga Volkshilfe Solidarität i financuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim, i cili mëton të përmirësojë qasjen në tregun e punës përfemrat dhe të rinxjtë në mënyrë që të zbusë varférinë dhe të kontribuojë në barazinë gjinore. Shkurtesa SEED është përf "Mbështetje për Zhvillimin Arsimor dhe Punësimin në Shqipëri, Kosovë e Serbi". Syri i Vizonit është partneri implementues në Kosovë. Nën këtë program kornizë dhe si pjesë e projektit, Syri i Vizonit ka bërë shpalljen përf kryerjen e një hulumtimi për "Barrierat gjinore që lidhen me pjesëmarrjen e femrave në edukim e punësim në sektorin e turizmit/hotelerisë në Kosovë". Më 24 nëntor, UBO Consulting është ngarkuar nga OJQ Syri i Vizonit.

Objektivi kryesor i këtij studimi të barrierave gjinore është të ofrojë një analizë të thellë përfarsësimit të ulët të grave në industrinë e hotelerisë dhe turizmit të Kosovës. Studimi ka përf qëllim të zbulojë pengesat kryesore dhe të identifikojë faktorët e mundshëm pozitiv përf punësim në industrinë e turizmit dhe hotelerisë përf gratë në Rajonin e Dukagjinit.

Në mënyrë më specifike, studimi do të provojë të zbulojë:

- Pengesat kryesore përf punëtorët që të angazhohen në turizëm
- Shtyrjen përfpara të faktorëve pozitiv përf punëtorët të futen në industrinë e hotelerisë dhe turizmit
- Marrjen e informatave përf pengesat e femrave përf t'u angazhuar në funksione të ndryshme të profesionit në turizëm
- Motivimin e nxënësve përf përgjedhjen e tyre shkollore (lënda e turizmit)
- Marrjen e informatave përf arsyet se vetëm pak gra të reja zgjedhin turizmin përf edukimin e tyre profesional si objektiv të karrierës së tyre personale
- Marrjen e informatave përf pengesat kryesore përf të arritur objektivat personale të femrave përf karrierë

- Identifikimi i faktorëve pengues dhe mbështetës për t'u angazhuar në sektorin e turizmit në përgjithësi
- Numri dhe niveli i punëve të cilat ofrohen për profesion (funkcion) për meshkuj dhe femra
- Arsyet për të angazhuar femrat dhe meshkujt për profesionet (funkcionet) specifike në turizëm
- Gatishmëria për të ofruar pozita trajnuese për gratë e reja në bizneset e tyre (faktorët pengues dhe mbështetës)
- Opinioni i punëdhënësve për pengesat e femrave për t'u angazhuar në profesione (funkcionale) të ndryshme në turizëm

Në këtë drejtim, UBO Consulting ka përgatitur një raport me të dhëna të analizuara. Qëllimi i këtij raporti është i trefishtë:

- Së pari t'i analizojë të dhënat (si sasiore ashtu edhe cilësore) për të arritur përfundime të rëndësishme për gjendjen e turizmit dhe barrierat gjinore të cilat u paraqiten femrave në punësimin e tyre
- Së dyti të jetë në gjendje të ofrojë fakte relevante dhe bindëse për hendeqet e turizmit dhe faktorët pozitiv
- Dhe së treti, të nxjerrë rekomandime të cilat kanë dalë nëpërmjet të kombinimit të intervistave me akterët kyç, si dhe rezultatet të cilat kanë dalë nga grupet tjera të targetuara.

2. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Në lidhje me projektin “Barrierat gjinore që lidhen me pjesëmarrjen e femrave në edukim e punësim në sektorin e turizmit në Kosovë”, është kryer një anketë tërësore, e cila është bërë nëpërmjet të një metodologjje të kombinuar sasiore dhe cilësore. Procesi i matjes së perceptimeve dhe marrjes së informatave relevante është kryer në pajtim me standartet profesionale ndërkombëtare për metodologjitet sasiore të anketimit, përfshirë edhe krijimin e miratimin e pyetësorit, mbledhjes dhe analizimit të të dhënave, si dhe raportimin. Informatat e pranuara nga anketimi dhe hulumtimi i kryer nga ekipi hulumtues i UBO Consulting do të ofrojnë informatat e hollësishme sipas objektivave të studimit të cilat ishin përcaktuar nga klienti. Në mënyrë më specifike, ky hulumtim është zbatuar nëpërmjet:

- **Shqyrtimit në zyre** – Hulumtimi i literaturës dhe analizimi i studimeve ekzistuese
- **Intervistat e hollësishme** me përfaqësuesit/akterët relevant:
 - a. 37 intervista të thelluara me të punësuarit e angazhuar në turizëm (meshkuj dhe femra)
 - b. 35 intervista të thelluara me punëdhënësit në industrinë e turizmit (meshkuj dhe femra)
 - c. 12 intervista të thelluar me akterët kyç (drejtorët e shkollave profesionale për turizëm, drejtorët e qendra të trajnimit profesional, drejtorët e qendrave rajonale të punësimit, si dhe akterë relevant në nivelin qendror).
- **Anketimi sasior/cilësor**– 107 intervista sasiore/cilësore me nxënësit e regjistruar në shkollat profesionale për turizëm (meshkuj dhe femra)
- **Diskutimi në fokus grup** – Një seancë në fokus grup është organizuar me 10 anketues meshkuj (fillimisht ishte planifikuar të organizohet edhe një seancë në FG me nxënëset femra, por për shkak të numrit të vogël të atyre që ndjekin shkollat PHT ne kemi bërë intervista të hollësishme kokë-më-kokë me to)

Intervista të hollësishme				Intervistat sasiore/cilësore		Grupet në Fokus
Punëtorë	Punëdhë nës	Akterë relevant	Nxënëset femra	Nxënësit meshkuj	Nxënëset femra	1 Seancë me Meshkuj
37	35	14	6	97	6	12

Sa i përket hulumtimit të dokumenteve ekzistuese, janë kryer veprimet vijuese:

Fillimisht një shqyrtim i dokumenteve u bë duke shqyrtuar materialet ekzistuese siç janë dokumentet, raportet, studimet, strategjitë, dhe dokumente tjera të cilat ishin relevante për sektorin e turizmit dhe barrierat e ndërlidhura gjinore. Ekipi i hulumtuesve analizoi të gjitha dokumentet në dispozicion (të dhënat dytësore) të cilat ishin drejtpërdrejt të ndërlidhura me objektivat e projektit:

- Studimet, dokumentet e hulumtimit apo vlerësimet të cilat i përshtaten objektivit të përgjithshëm të cilat ishin bërë më herët (studime të kryera nga Syri i Vizonit)

Ekipi i Shqyrtimit në zyre bëri kërkime për gjërat të cilat ndihmuin për t'i dhënë përgjigje objektivave kryesore dhe për të paracaktuar disa pikë në të cilat do të dizajnohen pyetësorët më vonë. Ekipi i ekspertëve të UBO Consulting ka përgatitur 4 lloje të pyetësorëve e që janë: a) pyetësori për nxënës, b) pyetësori për punëdhënësit, c) pyetësori për të punësuarit, dhe d) pyetësori për akterët kyç.

Sa i përket **Hulumtimit i cili shfrytëzon Teknikat e Intervistimit** fazat vijuese ishin kryer:

Faza 1- Faza përgatitore

Finalizimi i pyetësorëve: Gjatë krijimit të pyetësorëve kuantitativ dhe kualitativ dhe shfrytëzimit të intervistuesve për t'i administruar ata, ne i kushtuam vëmendje disa pikave: përdorimit të gjuhës së thjeshtë e cila do të kuptohej lehtë nga të anketuarit dhe ne nuk përdorëm pyetje ndikuese të cilat do të sugjeronin fuqishëm një përgjigje të caktuar. Në momentin që pyetjet e anketës ishin përpiluar, një vëmendje e veçantë iu ishte kushtuar radhitjes së tyre logjike në pyetësor.

Angazhimi i ekipit të anketimit: Ekipi ishte përzgjedhur kujdeshëm me preferencë ndaj anketuesve më përvjohë. Ekipi i përzgjedhur për punë në terren u përbë nga 7 punëtorë terreni, një mbikëqyrës terreni, katër anëtarë personeli për përpunim dhe futje të dhënavë si dhe një koordinator i projektit. Mbikëqyrësi i punës në terren ka mbikëqyrur të gjitha rajonet ku është anketuar (Pejë, Prizren e Gjakovë).

Trajnim i ekipit anketues: Një trajnim njëditor u është mbajtur intervistuesve. Qëllimi i këtij trajnimi ishte të sigurojë që: i) anketuesit t'i kuptojnë pyetjet e anketës tërësisht, ii) anketuesit janë të informuar për metodologjinë e mostrave dhe intervistimit, dhe iii) anketuesit janë intervistues efektiv dhe të mund të administrojnë intervistat lehtë, dhe me përpikëri.

Faza 2 – Mbledhja e të dhënave

Puna në terren: Puna në terren është kryer nga 11 deri më 22 dhjetor 2014.

Kontrollimet e cilësisë: Kjo ishte pjesë e pandashme e punës në terren. Kontrolli i cilësisë u përbë nga:

- Mbikëqyrësi i terrenit ishte përgjegjës për të kryer kontrollin e parë të cilësisë duke ekzaminuar secilin pyetësor të dorëzuar.
- Niveli i dytë i kontrollit të cilësisë ishte kryer nga personeli i futjes së të dhënave gjatë futjes së të dhënave në bazën elektronike të të dhënave.

Faza 3 – Futja e të dhënave, hedhja në tabelë dhe analizimi

Futja dhe analizimi i të dhënave për pjesën sasiore të studimit është bërë në SPSS dhe tabelat ishin gjeneruar sipas planit të analizës e cila ishte finalizuar në konsultim me ekipin e shkrimit të raportit.

- Pastrimi i të dhënave është një pjesë e rëndësishme e çfarëdo procesi i cili përfshin volum të madh të të dhënave. Profesionistët tonë me përvojë për pastrimin e të dhënave siguruan që të dhënat të mos përmbajnë çfarëdo kodesh, gabimesh, mos-pajtueshmëri të padëshiruara, apo mungesë të dhënash
- Nxjerra cross-tabelave u gjeneruan për të zbuluar ndërlidhjen në mes të dhënave të bazuara në një numër të variabëlve (atyre që janë relevante për objektivat e studimit)

Pasi që hulumtuesit kanë kryer shumë intervista gjysmë të strukturuara (metodologjia e hulumtimit cilësor), të dhënat më pas u analizuan nëpërmjet softuerit MAXQDA, që është mjeti i duhur për të analizuar të dhëna kualitative. MAXQDA është softuer profesional për metodat kualitative dhe të përziera të analizimit të dhënave. Është i dizajnuar për të dhëna kualitative dhe të përziera të ndihmuara nga kompjuteri, tekste dhe analiza inter-dimensionale në institucionë akademike, shkencore dhe afariste. Në rastin tonë, na ndihmoi të krijojmë tabelat e frekuencës dhe grafikët (Statistikat dhe Grafikët).

Sipas Hulumtimit i cili përdorë diskutimin në fokus grup fazat vijuese u kryen:

Seanca e fokus grupit u organizua në Gjakovë më 18 dhjetor 2014.

Fillimisht kishim planifikuar të bëjmë dy seanca në FG, pasi që seancat e fokus grupeve ishin të strukturuara specifisht për gjini, për të inkurajuar më shumë diskutim nga pjesëmarrëset femra ndaras prej meshkujve. Në fakt, ne kemi organizuar një seancë fokus grupi me 12 të anketuar meshkuj. FG me nxënëset femra nuk u organizua dhe për shkak të numrit të vogël të atyre që ndjekin shkollat PHT ne kemi bërë intervista të thelluara kokë-më-kokë me secilën nga to.

*Kontrollo **ANEKS I** për listën e hollësishme të punëdhënësve dhe akterëve të intervistuar.

3. REZULTATET

3.1 Shkollat PHT

Për të fituar më shumë informata të hollësishme për funksionalitetin e shkollave PHT, kënaqësinë e nxënësve me dijen të cilët ato po marrin, motivimin e nxënësve për zgjedhjen e tyre shkollore, marrjen e informatave lidhur me arsyet pse vetëm pak femra të reja zgjedhin turizmin për edukim të tyre profesional si objektiv personal për karrierë, e kështu me radhë, ekipi hulumtues i UBO Consulting ka administruar pyetësorët gjysmë të strukturuar me nxënësit të cilët i vijojnë këto shkolla, drejtorët e shkollave dhe përfaqësuesit nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë.

Në vijim do të ofrohen të dhëna të analizuara të cilat kanë dalë bazuar në përgjigjet e dhëna nga të anketuarit e sipërpërmendur.

Fillimisht, nxënësve u kërkua të tregojnë pse kishin zgjedhur të vijojnë shkollat profesionale të hotelerisë dhe turizmit. 48.5% e tyre thanë se ata gjithmonë kanë qenë të interesuar të angazhohen profesionalisht në industrinë e hotelerisë dhe turizmit, dhe 33.3% e nxënësve të cilat thanë se ishte programi shkollor i cili, sipas tyre, ka më së shumti gjasa t'ua gjejë atyre një punë në të ardhmen që i bëri ata të zgjedhin të studiojnë në këtë shkollë. Në anën tjetër, 9.1% e nxënësve u regjistruan sepse familjet e tyre kishin biznese të cilat operojnë në këtë sektor. Vetëm 9.1% e nxënësve thanë se nuk ishte në interes të tyre fare t'u bashkohen shkollave PHT, duke sqaruar se mospranimi në programet tjera shkollore ishte ajo që i shtyri ata të regjistrohen në shkollat PHT.

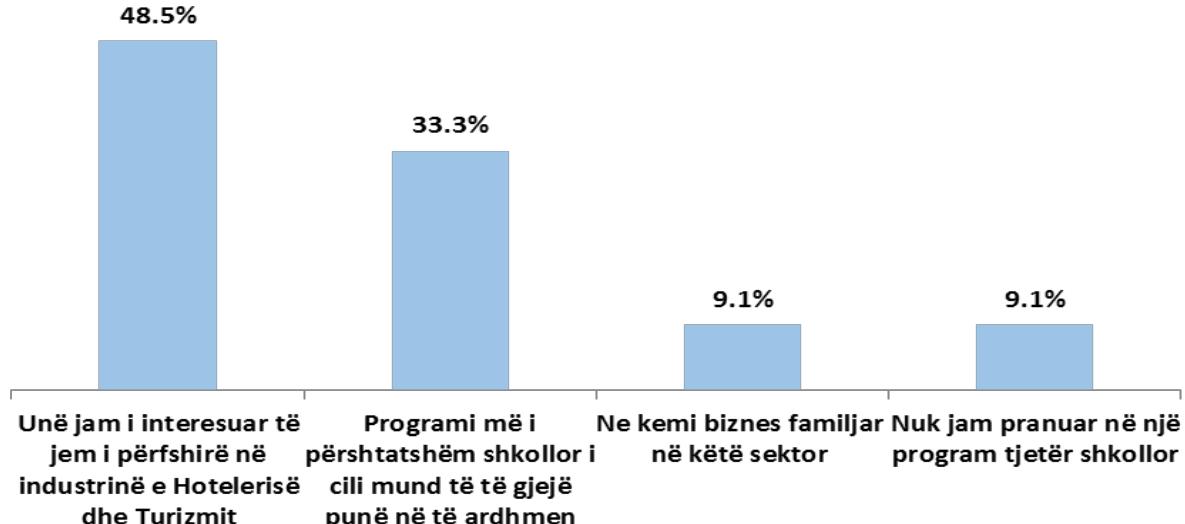


Figura 1. Karriera e ardhshme në industrinë e hotelerisë dhe turizmit

Nuk u arrit të vërehen dallime të mëdha në mes të anketuarve meshkuj dhe femra në këtë drejtim, siç edhe mund të shihet në grafikun me poshtë, kryesisht sepse numri i femrave të intervistuara ishte tepër i vogël.

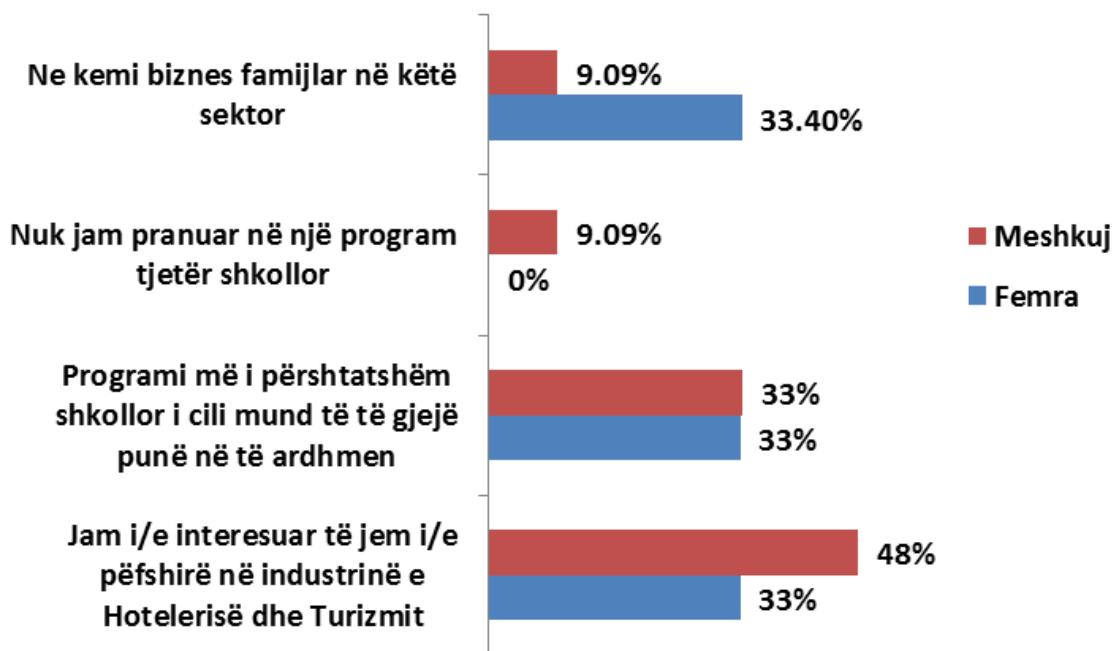
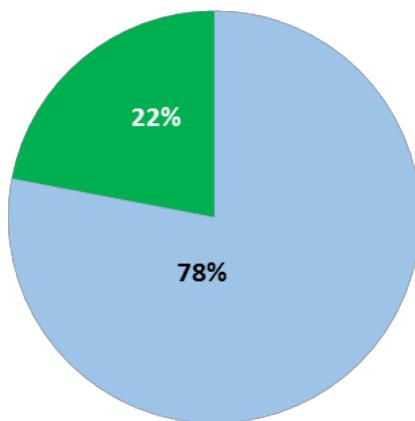


Figura 2. Karriera e ardhshme në hotelieri dhe turizëm



- Ata tē cilēt janē tē interesuar pēr tē pasur njē karrierē nē industrinē e Hotelerisē dhe Turizmit do tē duhej tē ndjeknīn trajnime apo kenē shkallē akademike nē mēnyrē qē tē kenē njē karrierē premtuese nē kētē industri.
- Indsutria e Hotelerisē dhe Turizmit nuk kērkon para-kushte specifike edukimi, pērveç pērvojēs sē punēs

Figura 3. Kriteret pēr karrierē nē industrinē HT

Pjesa dērmuese e nxënësve tē intervistuar (78%) pranuan faktin se ata tē cilēt janē tē interesuar tē ndjekin karrierēn nē industrinē e hotelerisē dhe turizmit, duhet tē pajisen me trajnime apo titull akademik pēr tē pasur njē karrierē premtuese nē kētē sektor.

Kur nxënësit u pyetēn nēse ata besojnē se nē tē ardhmen do tē vazhdojnē tē marrin edukim dhe tē punēsohen nē sektorin e hotelerisē , 92.8% e tyre thanē se ata do tē vazhdojnē ta bējnē, e nē anēn tjetēr 7.2% e nxënësve nuk ishin tē njē mendimi tē tillē.

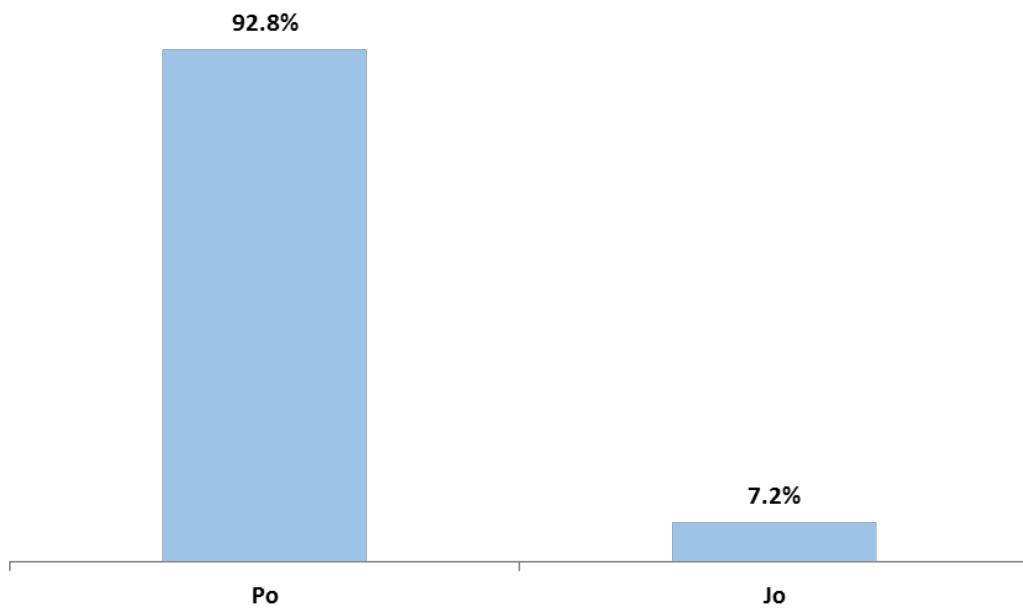


Figura 4. Vazhdimi i karrierēs nē industrinē HT

Në këtë drejtim, të gjitha femrat e intervistuara thanë se ato do të ndjekin karrierën e tyre në sektorin e turizmit, përderisa vetëm 6 meshkuj thanë se ata do të ndjekin karrierën e tyre akademike dhe profesionale në këtë sektor. Ata thanë se planifikojnë ta braktisin Kosovën posa ta kryejnë shkollën e mesme. Një fakt interesant është se pothuajse gjysma e meshkujve të intervistuar thanë se ata nuk do të vazhdojnë edukimin me sfond turizmin, dhe se ata vërtetë shpresojnë se do të gjejnë një punë në këtë sektor menjëherë pasi që ta kryejnë shkollën e mesme.

Gjatë intervistave të hollësishme me femrat, nga ato u kërkuar të japid më shumë sqarime se pse kishin zgjedhur shkollat PHT dhe se çfarë janë planet e tyre të ardhme sa i përket angazhimit akademik e profesional në sektorin e turizmit. Shumica e tyre thanë se do të vazhdojnë të ndjekin karrierën akademike në këtë sektor sepse është shumë e vështirë përfundimt të shkollës së mesme. Dy nga femrat e intervistuara thanë se do të punësohen kur të përfundojnë shkollën e mesme dhe kjo vetëm përfundimt se disa të afërm dhe miq që ato njohin do t'u ndihmojnë që të punësohen.

Nga nxënësit u kërkuar që të përmendin disa nga sfidat dhe vështirësitet kryesore me të cilat ata mund të ballafaqohen përderisa orvaten të krijojnë një karriera profesionale në sektorin e hotelerisë dhe turizmit. Tabela vijuese shfaq shqetësimet e meshkujve dhe femrave:

Tri Sfidat dhe Vështirësitet Kryesore	Meshkujt	Femrat
1	Niveli i lartë i papunësisë	Niveli i lartë i papunësisë
2	Nepotizmi i shfaqur nga punëdhënësit	Stigmatizimi i femrave të punësuara në sektorin HT
3	Rrogat e ulëta	Pozitat më të ulëta të punës që u ofrohen femrave
4	Kushtet e dobëta të punës (orët e punës, mungesa e transportit)	Rrogat e ulëta
5	Ngritja e pamundur e pozitës në punë	Kushtet e dobëta të punës (orët e punës, mungesa e transportit)

Shumica e femrave dhe meshkujve kanë parapëlqyer të punojnë në industrinë e hotelerisë dhe turizmit në këto pozita:

Pozitat e punës të parapëlqyera kryesore	Meshkujt	Femrat
1	Kryekuzhinier – 32%	Kryekuzhiniere - 38%
2	Menaxher i stafit – 30%	Menaxhere e stafit - 23%
3	Kamerier – 16%	Menaxhere e ngjarjeve - 22%
4	Banakier- 14%	Operatore turistike - 15%
5	Asistent Menaxheri -11%	Recepzioniste - 11%
6	Ndihmës kuzhinieri- 11%	
7	Operator turistik - 8%	

Është interesant fakti se vetëm 8% e meshkujve dhe 15% e femrave sugjeruan pozitat e punës në operatorë turistik (agjenci udhëtimesh) si një nga të parapëlqyerat.

Në anën tjeter, gjendja me ciceronët e ekskursioneve është më kritike, pasi që asnjë nxënës i të dy gjinive nuk e propozuan një pozitë të tillë të punës. Gjatë organizimit të fokus grupeve dhe intervistave të hollësishme, si meshkujt ashtu edhe femrat të cilat vijojnë shkollat PHT thanë se ata kanë shumë pak informata për punësim siç janë ciceronët e ekskursioneve, alpinizëm dhe fusha të ngjashme të cilat ndërlidhen me to, dhe se do të dëshironin të dinë më shumë në këtë aspekt.

Nxënësve po ashtu u kërkua të vlerësojnë nivelin e tyre të kënaqësisë me stafin akademik të shkollave PHT dhe të vlerësojnë plan-programet të cilat këto shkolla i ofrojnë. 91% e nxënësve të intervistuar ishin pozitiv dhe thanë të jenë të kënaqur me mësuesit e tyre si dhe 85 % e tyre thanë se plan-programi i ofruar është i përditësuar.

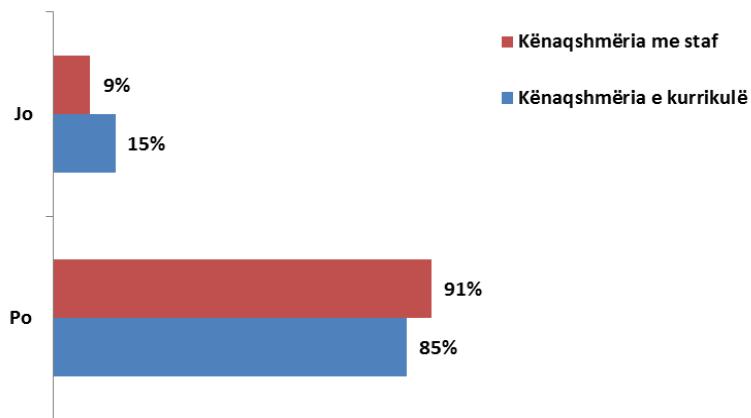


Figura 5. Kënaqësia me plan-programë dhe stafin akademik

Në anën tjetër, 9% e nxënësve të cilët thanë se ishin të pakënaqur me stafin akademik arsyetuan mendimin e tyre duke thanë se mësuesit nuk janë edhe aq të interesuar t'i mësojnë nxënësit si duhet, dhe për më tepër ata mendojnë se mësuesit e tyre nuk janë aq të aftë t'u japid dije të përditësuar për specifikat e turizmit.

82% e nxënësve të cilët u intervistuan pranuan faktin se ata kanë përfituar orë praktike në shkolla, përderisa 18% tjerë thanë se nuk e kanë pasur rastin të përfitojnë nga mësimet praktike të ofruara në shkolla, apo nuk shfaqën interesim për to.

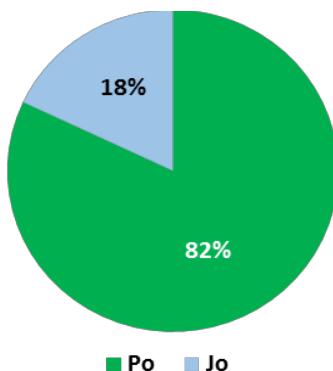


Figura 6. Mësimet praktike të vijuara nga nxënësit

Tabela më poshtë pasqyron llojet e praktikës ofruar në shkollë të cilat i kanë përfituar nxënësit dhe arsyet pse, si dhe për ata të cilët nuk kanë përfituar:

Llojet e orëve praktike të përfituar	Arsyet pse ata nuk përfituan orë praktike
Kamerier – 56%	Tashmë i angazhuar në biznes familjar - 53%
Banakier- 22%	Nuk ka shfaqur interesim të përfitojë bursa - 25%
Receptionist – 12%	Shkolla nuk e ka organizuar asnjë ende - 22%
Ndihmës kuzhinieri - 10%	

Kur nxënësit u pyetën se çfarë masash duhet të merren për të rritur numrin e të rinjve, në mënyrë më specifike femrave, që të ndjekin shkollat PHT dhe të fitojnë trajnime profesionale në lidhje me sektorin e hotelisë dhe turizmit, ata ofruan

një varg përgjigjesh, si: "Ofrimi i mundësive të punësimit pas diplomimit (punësim sezonal apo afatgjatë)" me 77%; "Promovim intensiv i shkollave PHT dhe moduleve HT në media" me 35.9%, dhe "Mbështetje financiare sa u përket investimeve prej donatorëve dhe institucioneve për të rritur punësimin në sektorin HT" me 23.5%.

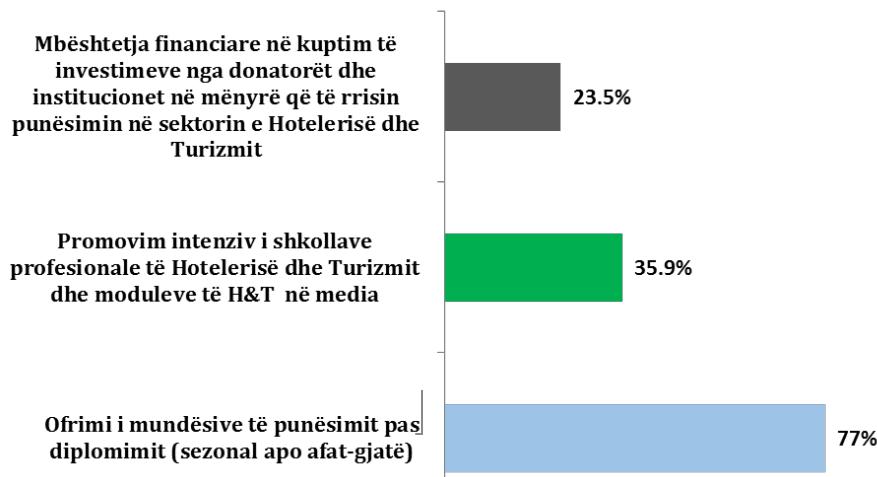


Figura 7. Mënyrat si të rritet regjistrimi i femrave në shkollat PHT dhe punësimi në sektorin HT

Gjatë intervistave të hollësishme femrat u pyetën kush dhe çka do të mund të bëhej që të rritet numri i femrave të regjistruar në shkollat PHT dhe në rritjen e numrin të femrave të punësuara në sektorin e hotelerisë dhe turizmit. Ato kanë dhënë listën vijuese të sugjerimeve të veprimeve të cilat mund të ndërmerren në të ardhmen e afërt për të ndryshuar gjendjen e tanishme:

Veprimet e sugjeruara që do të rrisnin interesimin e grave për të ndjekur shkollat PHT	Veprimet e sugjeruara që do të rrisnin punësimin e grave në sektorin HT
Promovimi i shkollave PHT në media	Arritja e marrëveshjeve të punësimit në mes të bizneseve dhe shkollave PHT, duke u pajtuar specifikisht për numrin e pozitave të punës vetëm për gra
Premtimi i punësimit pas diplomimit nga shkollat PHT	Punësimi i grave në pozita të larta

3.2 Punësimi në Sektorin e Hotelerisë dhe Turizmit

Rezultatet e punëtorëve

Ani pse gjendja e tanishme paraqet një pamje tjetër, punësimi në sektorin e hotelerisë dhe turizmit në Rajonin e Dukagjinit përfemrat në veçanti është shumë premtues. Për të marrë më shumë informata dhe përfshirë vlerësuar më mirë gjendjen në të cilën është ky sektor dhe në lidhje me punësimin në përgjithësi si dhe atë të femrave, ekipi hulumtues i UBO Consulting ka bërë intervista të hollësishme me operuesit e bizneseve dhe të punësuarit në sektorin HT.

Fillimisht, të punësuarve të cilët punojnë në këtë sektor u është kërkuar të tregojnë nëse puna e tyre e tanishme në sektorin HT është përvoja e tyre e punës dhe 36.1% prej tyre u përgjigjen me Po, përderisa 63.9% e punëtorëve tjerë thanë se kjo nuk ishte përvoja e tyre e parë e punës.

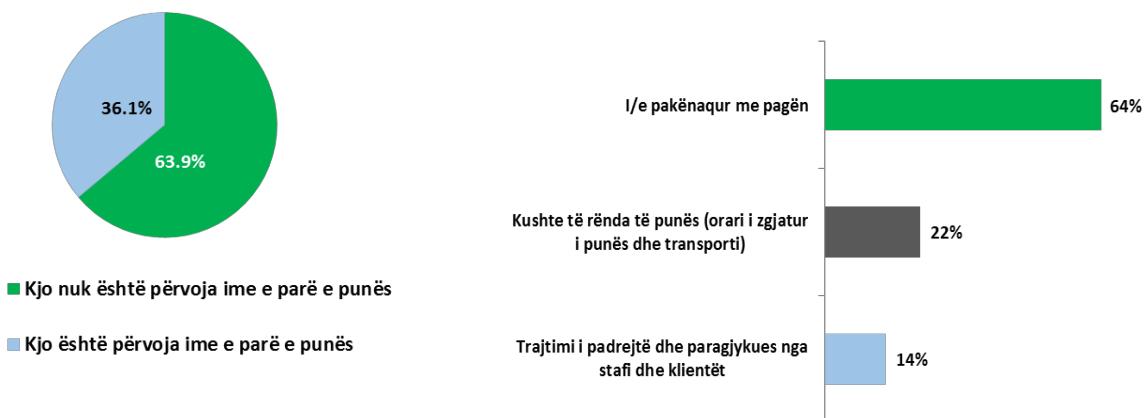


Figura 8. Përvoja në industrinë HT

Ata të cilët thanë se puna e tyre e tanishme nuk është përvoja e parë kanë dhënë disa arsy që i kanë shtyrë ta lënë punën e tyre paraprake, të cilat janë: "I pakënaqur me rrögën" me 62%, "Kushtet e vështira të punës (orë të zgjatura të punës dhe transport)" me 22% dhe "Trajtim i pandershëm dhe paragjykues nga stafi dhe konsumatorët" me 16%. Duhet të shtohet se opsioni i fundit si arsy përlenien e punës së tyre paraprake është dhënë vetëm nga të anketuarat femra.

Informata të mëtejshme ishin kërkuar nga të punësuarit të cilët thanë se puna e tyre e tanishme nuk ishte edhe përvoja e tyre e parë e punës, që kishte të bëjë me ndarjen e informatave për punën e tyre paraprake dhe përvojat e tyre të punës dhe që kishin lidhje me këtë përvojë të punës. Rreth 70% e të anketuarve pohuan të kenë punuar në industrinë e hotelerisë paraprakisht, përderisa pjesa tjeter prej 30% thanë se kanë punuar në punë të ndryshme, por jo edhe ato që lidhen me hotelierinë e turizmin.

Ky rezultat është një tregues se të punësuarit të cilët më herët kanë punuar në industrinë HT janë të prirë të punojnë ende në këtë industri dhe ky rezultat po ashtu është tregues për bizneset të cilat operojnë në këtë sektor, sepse ato priren të punësojnë punëtorë të cilët tashmë kanë përvojë paraprake pune në këtë sektor.

Kur të anketuarit u pyetën se si e gjetën punën e tyre të tashme, vetëm 11% e tyre thanë se kishin aplikuar për atë punë, ishin intervistuar dhe punësuar dhe vetëm 8% e të anketuarve pohuan se ishin ndihmuar nga Zyra përkatëse e Punësimit në komunën e tyre. 81% e të punësuarve të anketuar thanë se ishin miqtë dhe familjarët e tyre (biznesi familjar) të cilët i ndihmuan ta gjejnë këtë punë.

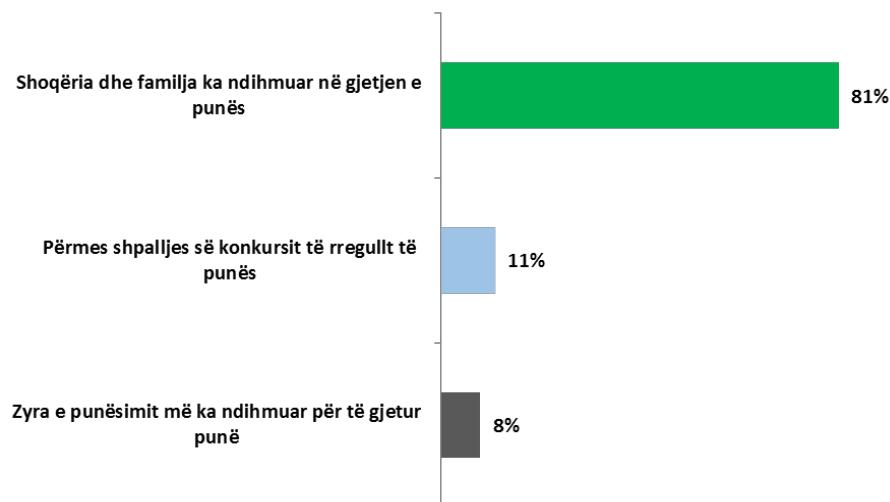


Figura 9. Si e keni gjetur punën e tanishme?

Një fakt interesant doli kur të anketuarit u pyetën nëse përvëç përvojës së tyre të punës, kishin marrë ndonjë trajnim profesional paraprak apo titull akademik për sektorin e hotelerisë dhe turizmit, një numër i madh i tyre u përgjigjen negativisht (76%), përderisa 24 për qind e të anketuarve tjerë pranuan se kanë marrë trajnime apo titull akademik për sektorin e hotelerisë dhe turizmit.

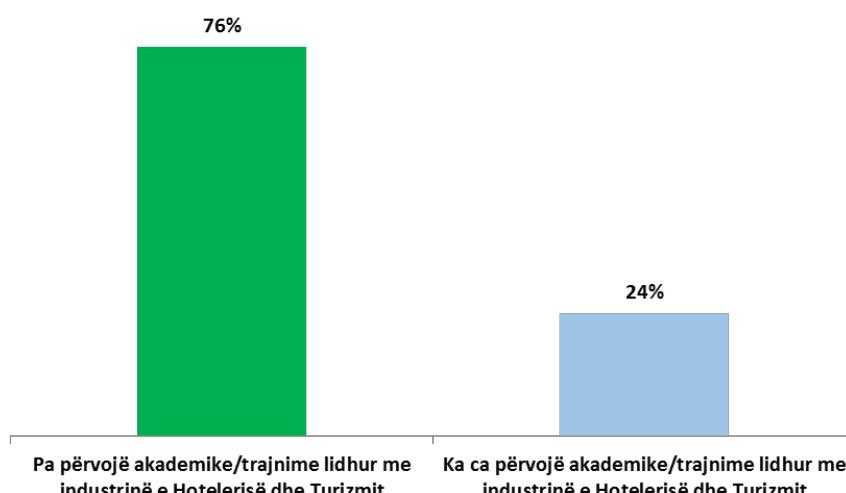


Figura 10. Kualifikimet për vendet e lira të punës HT

Kur të anketuarit u pyetën nëse u pëlqejnë kushtet e tyre të tanishme të punës dhe nëse trajtimi apo kushte e punës janë të ndryshme për burrat dhe gratë, dolën rezultatet vijuese: 65% e të anketuarve ishin të mendimit se janë të mira, por jo të shkëlqyeshme, përderisa 35% për qind e të punësuarve të anketuar thanë se kushtet e punës janë shumë të dobët (rroga, orët e punës) dhe largimi i tyre nga puna e tanishme është vetëm çështje kohe.

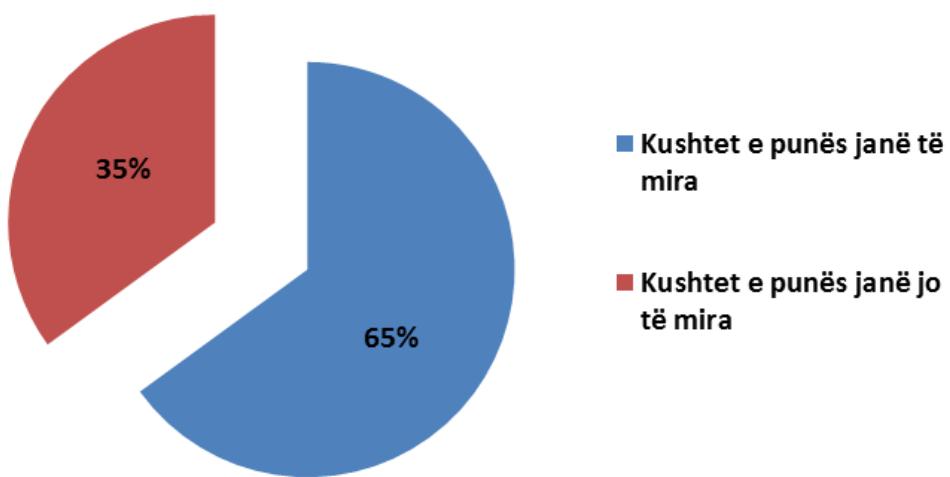


Figura 11. Kushtet e punës në industrinë HT

Ata të punësuar të cilët janë duke menduar ta lënë punën e tyre të tanishme i dhanë disa opsione si shkaqet kryesore për të cilat do ta lenin punën, e që janë: "Rrogë më e madhe" me 92%, "Kushte më të mira të punës" me 75%, "Karrierë e ardhshme akademike" me 33%, dhe "Është bërë e padurueshme" me 25%.

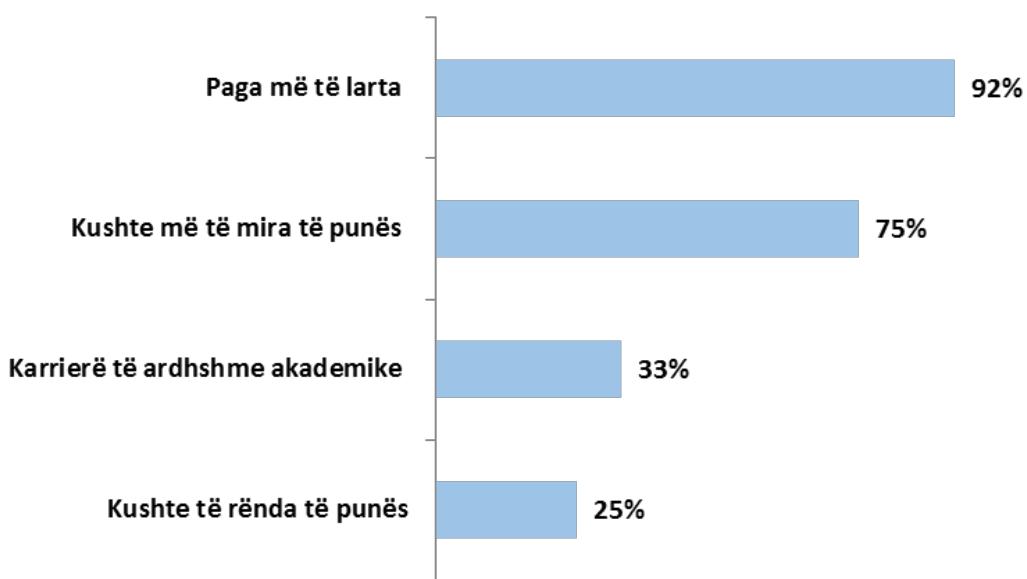


Figura 12. Arsyet për të lënë punën e tanishme

Të punësuarat femra janë më të etura të flasin për dallimet e trajtimit përderisa janë në punë. Ato ishin të mendimit se stafi udhëheqës i trajton të gjithë të punësuar në mënyrë të barabartë, pa marrë parasysh se çfarë gjinnie janë ata, por problemi qëndron me konsumatorët, veçanërisht në industrinë e hotelerisë dhe turizmit, ku shumë femra kanë qenë subjekt i ngacmimit seksual dhe për shkak të kësaj kanë qenë të shtyra ta lënë punën e tyre.

Të anketuarve po ashtu u kërkuar tē ndajnë mendimet e tyre se si do të mund tē rritej numri i femrave në marrjen e shkollimit akademik i cili lidhet me hotelerinë dhe turizmin dhe si do të mund tē rritej punësimi i femrave në këtë sektor. Pasi që ato tashmë janë të punësuar dhe dinë diçka për gjendjen e punësimit në industrinë e hotelerisë dhe turizmit, tē anketuarit ndanë mendimet vijuese:

- Investitorët e huaj dhe vendorë duhet tē investojnë në industrinë HT, që do tē gjeneronte më shumë vende tē lira tē punës dhe do tē nënkuptonte më shumë mundësi për femrat
- Institucionet lokale dhe qendrore duhet tē bëjnë më shumë në asistimin dhe përkrahjen e atyre femrave të cilat tashmë kanë përfunduar shkollat PHT, për t'i bërë ato si shembuj tē suksesit
- Promovimi i shkollave PHT në media

Rezultatet e sektorit të punësimit

Me qëllim tē kompletimit dhe marrjes së më shumë informatave të hollësishme për punësimin në sektorin e hotelerisë dhe turizmit, ekipi jonë hulumtues ka intervistuar bizneset të cilat operojnë në këtë sektor. Ato u pyetën për sfidat të cilat i kanë në gjetjen e punëtorëve, kualifikimet e punëtorëve dhe mendimet e tyre për bashkëpunimin e ardhshëm në mes tē akterëve të rëndësishëm dhe komunitetit të biznesit.

Së pari, ne deshëm tē dimë më shumë informata për qëndrimin e tanishëm tē punëdhënësve në lidhje me stafin, respektivisht në cilat pozita punësojnë më shumë punëdhënësit dhe kënaqësinë e tyre me tē punësuarit e tyre. Sipas informatave të dhëna, pozitat vijuese tē punës ishin më së shumti në dispozicion:

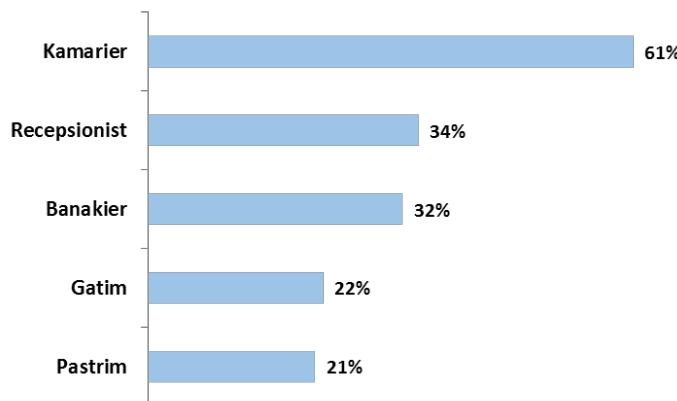


Figura 13. Pozitat e vendeve tē punës në dispozicion në industrinë HT

Është një fakt interesant që bizneset të cilat operojnë si operatorë turistikë dhe agjenci udhëtimesh janë më së shumti të interesuara të punësojnë nëpunës. Në anën tjetër, ato biznese të cilat janë të përfshira në hotelieri janë më së shumti të interesuara të punësojnë kamerierë, banakierë, kuzhinierë dhe pastrues. Këto biznese (hotelieri) kanë pranuar një fakt i cili nuk është në favor të tyre, i cili është se të punësuarit të cilët punojnë në këto pozita e lënë punën e tyre më shpesh dhe çka është më e keqja, ata e bëjnë këtë pa paralajmërim. Kjo paraqet një problem për bizneset, sepse është vështirë të zëvendësohet efektshëm një punëtor në këto pozita.

Kur punëdhënësit u pyetën se çfarë kriteresh marrin parasysh më së pari kur punësojnë punëtorë të rinj, 65% e tyre thanë se përvoja e punës është diçka që vlerësojnë më së shumti, përderisa 35% tjerë do të merrnin parasysh edukimin/trajnimin e të punësuarit i cili lidhet me pozitën e punës për të cilën ata janë duke punësuar.

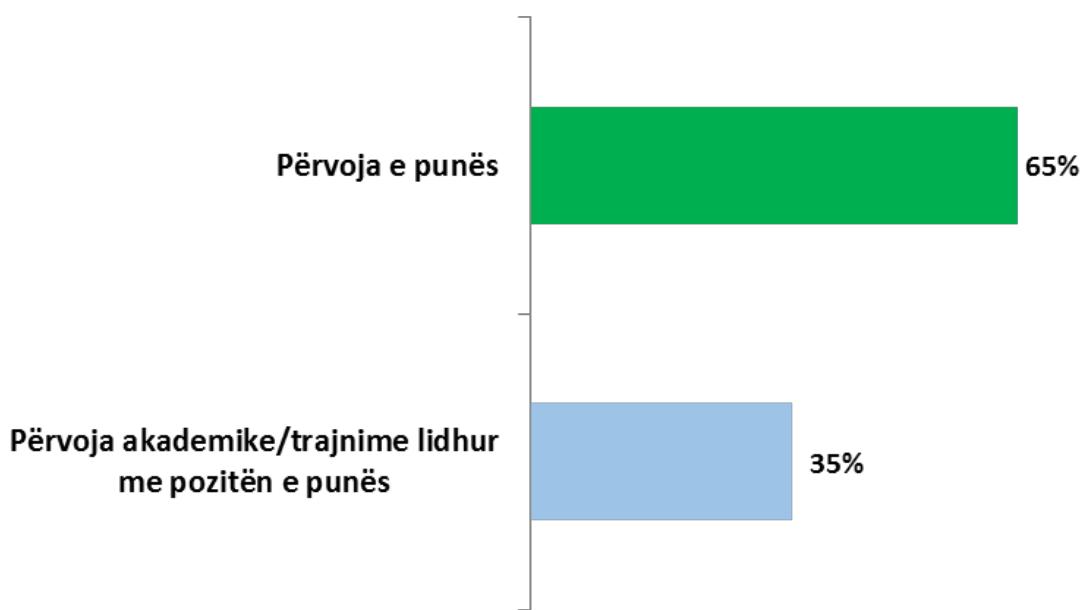


Figura 14. Kriteret që merren më së shumti parasysh me rastin e punësimit të punëtorëve të rinj

Informataat të cilat u dhënë nga punëdhënësit ishin në lidhje me interesimin e ulët të femrave në sektorin e hotelorisë dhe turizmit. Sipas shumicës së punëdhënësve, arsyja pse femrat nuk punojnë në këtë sektor është për shkak të interesimit të tyre të ulët, i cili, sipas punëdhënësve, ndodhë për shkak të stigmatizimit të femrave që në Rajonin e Dukagjinit është ende i qartë (88%), dhe nivelit të tyre të ulët të edukimit/aftësive të tyre të ulëta për të kryer punë në pozita të larta, që është edhe një faktor tjetër pse gratë nuk janë të interesuara të punojnë në sektorin HT.

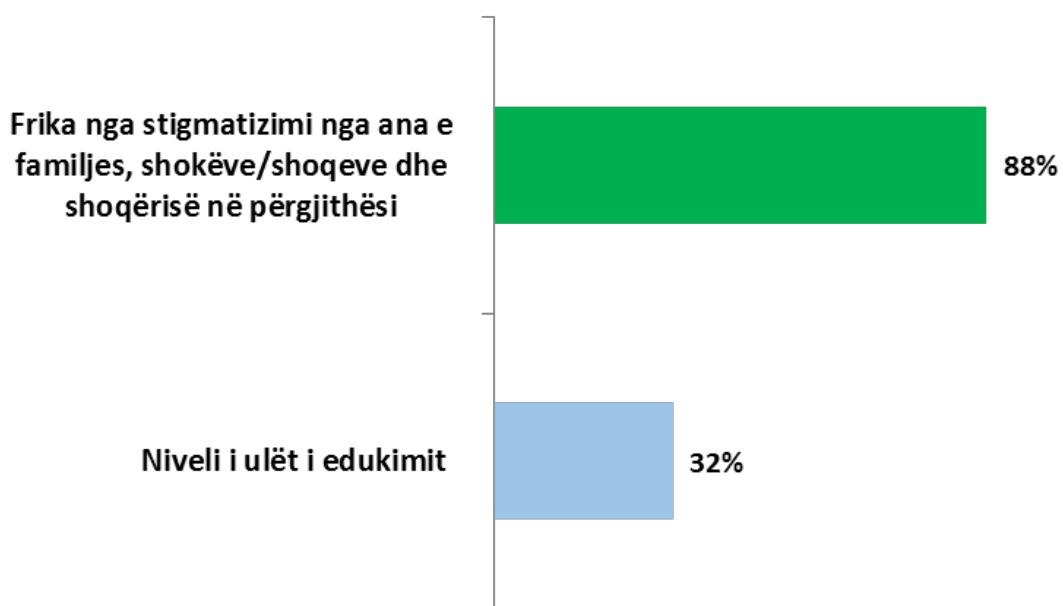


Figura 15. Arsyet pse numri i vogël i grave punojnë në industrinë HT

Në lidhje me dijeninë e punëdhënësve për shkollat PHT dhe Qendrat e Trajnimit Profesional në rajonin e Pejës, Prizrenit dhe Gjakovë, shumica e tyre thonë se kanë informata për shkollat PHT dhe QTP-të të cilat operojnë në Rajonin e Dukagjinit. Ata thanë se në vitet paraprake (dhe në vijim) ata kanë pak bashkëpunim me shkollat PHT sa i përket angazhimit të nxënësve të tyre për praktikë dhe shumë rrallë për punë sezonale (vetëm dy biznese pranuan ta kenë bërë këtë).

Në këtë drejtim ata shprehën pakënaqësinë e tyre për profesionalizmin e treguar nga nxënësit, të cilët, sipas punëdhënësve, vetëm pak praktikantë kanë treguar interesim dhe përqendrim derisa ishin në punë dhe tjerët ishin krejtësisht të papërvojë, joprofesional dhe të pa interesuar.

Sa u përket Qendrave të Trajnimit Profesional, përfaqësuesit e biznesit thanë të mos kenë kurrrfarë bashkëpunimi me to, pasi që ato bashkërendohen nga Zyra e Punësimit, dhe bazuar në përvojën e tyre paraprake me Zyrën e Punësimit ata nuk ishin aspak të kënaqur me cilësinë e punëtorëve që ata i udhëzuan tek ta.

Kur punëdhënësit u pyetën nëse aktualisht kanë punësuar dikë që ka përfunduar shkollën PHT, 43.5% thanë po; 18% tjerë thanë se më herët kanë punësuar punëtorë të cilët kanë përfunduar shkollën PHT; përderisa 38.5% tjerë thanë se ata kurrë nuk kanë punësuar punëtorë të cilat kanë kryer shkollat PHT.

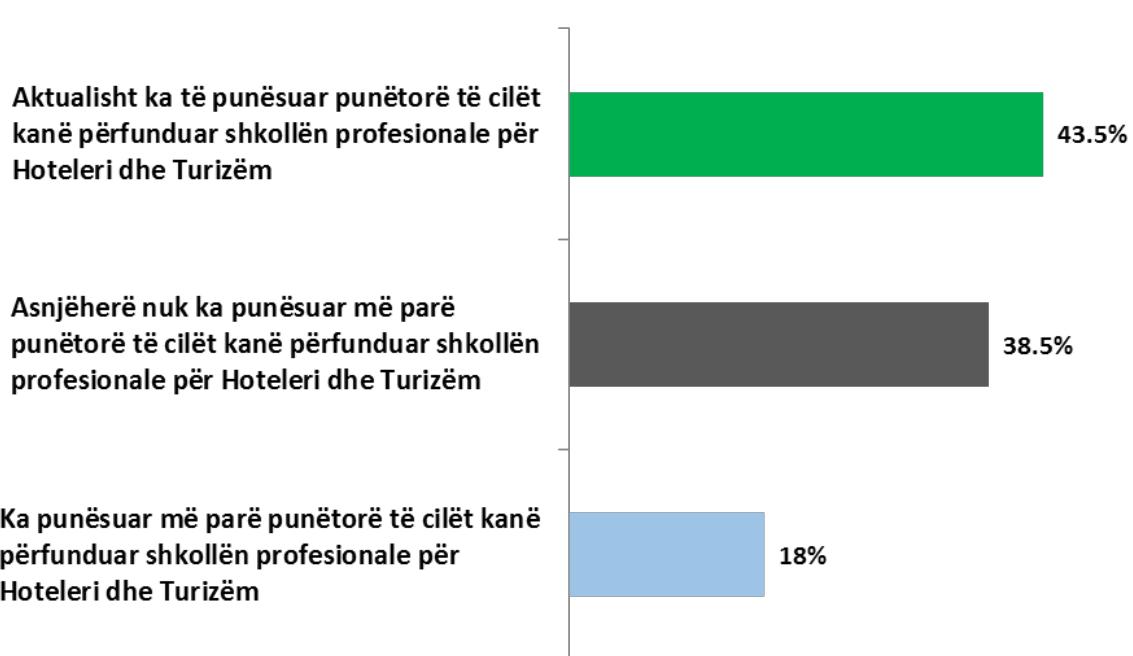


Figura 16. Nxënësit QTP tē punësuar më herët

Kur punëdhënësit e intervistuar u pyetën nëse do tē pajtoheshin tē bashkëpunojnë me shkollat PHT dhe Zyrat e Punësimit pér sa i përket rekrutimit tē punëtorëve të rinj, ata unanimisht thanë se do tē bashkëpunonin, por nën disa kushte. Ata duan siguri pér cilësinë e kandidatëve që këto institucione propozojnë.

Ata po ashtu janë tē pajtimit se do tē pajtoheshin tē rrisin nivelin e bashkëpunimit me shkollat PHT, Zyrat e Punësimit dhe akterët tjerë relevant tē cilët janë tē interesuar tē përmirësojnë mjedisin e biznesit pér sektorin e hotelerisë dhe turizmit. Mënyrat se si ata do tē punësonin kandidatët e propozuar nga shkollat PHT dhe Zyla e Punësimit janë:

- Punë sezonale
- Punë afatgjate
- Praktikë

Punëdhënësit po ashtu thanë se ata duhet tē mbresin tē informuar pér ngjarjet tē cilat lidhen me sektorin e operimit tē tyre dhe duan ndihmë nga institucionet kur tē bëhet fjalë pér mbështetjen e grave në pushim tē lindjes, sepse, sipas tyre, ata ende nuk mund t'i mbulojnë shpenzimet operative përderisa mbulojnë pushimin e lindjes së punëtoreve.

Punëdhënësit po ashtu shprehen gatishmërinë e tyre pér tē punësuar më shumë gra, vetëm me një kusht, femrat tē janë në gjendje tē kryejnë punë tē cilësisë së lartë.

4. PËRFUNDIME

Rezultatet kanë shfaqur të dhëna shumë interesante dhe të dobishme të cilat e kanë bërë të mundur analizimin e gjendjes në sektorin e turizmit dhe në mënyrë më specifike të nxjerrin informata lidhur me papunësinë e madhe të femrave në këtë sektor, sikurse edhe shkaqet për gjendje e tillë.

Nga hulumtimi i kryer me nxënësit të cilët i kanë vijuar shkollat PHT doli se shumica e tyre aspirojnë të vazhdojnë edukimin e tyre të ardhshëm në lidhje me turizmin, apo të angazhohen profesionalisht në sektorin e turizmit. Fakt i rëndësishëm është se femrat, të cilat janë të pakta në numër, e mendojnë të ardhmen e tyre në të njëjtën mënyrë.

Nga përgjigjet të cilat na i morëm nga femrat të cilat vijojnë shkollat PHT, rezultoi se arsyet pse femrat rezistojnë të gjejnë një punë në këtë sektor janë: a) paragjykimet shoqërore të (shoqërisë në përgjithësi, familjeve të tyre personale dhe meshkujve në veçanti); 2) pozitat e punës jotërheqëse të cilat u ofron femrave si mirëmbajtje dhe pastrim dhe jo në pozita udhëheqëse; dhe 3) edukimi/aftësitë e punës të dobëta të grave për pozitat tërheqëse të punës.

Shumica e femrave e meshkujve kanë parapëlqyer të punojnë në këto pozita të sektorit të hotelerisë dhe turizmit: kuzhinier, menaxher i stafit, menaxher i ngjarjeve, kamerier dhe operator turistik (agjenci udhëtimi).

Në lidhje me plan-programet e zbatuara në shkollat PHT, disa akterë nga Zyra e Punësimit dhe Qendrat e Trajnjimit Professional janë të mendimit se plan-programi i tanishëm duhet të rishikohet dhe ndryshohet duke marrë parasysh gjendjen në terren, nëpërmjet vlerësimit të tregut të punës së sektorit të hotelerisë dhe turizmit (kërkesat e biznesit për pozita specifike të punës dhe cilat aftësi në mënyrë specifike). Përderisa, në anën tjeter, zyrtarët e ministrisë kanë deklaruar se që prej vitit 2000 e deri më tani, plan-programi është ndryshuar tre herë në pajtim me kërkesat e tregut të punës dhe se në të ardhmen e afërt thonë se sërisht do ta zbatojnë procedurën e njëjtë.

Një ide tjeter ishte rekomanduar nga drejtorët e shkollave PHT, e cila, sipas tyre, ministria e arsimit duhet të eksperimentojë një klasë vetëm me femra dhe me një plan-program të veçantë të bazuar në profesionet e tanishme të tyre më të pëlqyera në sektorin e turizmit. Para kësaj, ata sugjeruan të bëhen fushata vetëdijesimi në mesin e femrave dhe familjeve të tyre për përfitimet të cilat ato mund t'i kenë kur zgjedhin këtë profesion dhe të arrihen marrëveshje dypalëshe në mes të shkollës dhe komunitetit të biznesit për të punësuar këto femra (punësim sezonal apo afatgjatë).

Shumica e bizneseve të intervistuara, përfaqësuesi i Zyrës së Punësimit dhe femrat e intervistuara po ashtu kanë ngritur shqetësimin e tyre për pushimin e lindjes. Ata pajtohen unanimisht se do të punësonin më shumë femra në të ardhmen në rast se institucionet lokale dhe qendrore do të ndihmonin bizneset të paguajnë kompensimin për pushimin e lindjes.

Nga kjo anketë ka dalë se (akterët, punëdhënësit dhe punëkërkuesit, si dhe nxënësit) rritja e numrit të femrave të cilat ndjekin edukimin akademik në fushën e hotelerisë dhe turizmit dhe rritja e punësimit të tyre në këtë sektor do të mund të zgjidhej nëpërmjet angazhimit të akterëve si publik ashtu edhe privat dhe bashkërendimit të aktiviteteve të tyre e promovimit të këtij sektori si një sektor tërheqës i punësimit.

Disa akterë (zyra e punësimit) dhe femrat e intervistuara (nxënëset dhe punëtoret) kanë sugjeruar se me anë të ofrimit të granteve dhe mikro-kredive për femrat që të ndjekin karrierën e tyre të biznesit në sektorin e turizmit, (si të vetë-punësuara) do të ishte një nga mënyrat më të mira për rritur punësimin e femrave në këtë sektor.

5. REKOMANDIME

Rekomandime për akterët e përfshirë në industrinë e turizmit

Qeveritë lokale, punëdhënësit, shoqatat e biznesit dhe grupet tjera relevante të komunitetit duhet që së bashku të krijojnë komitete të bazuara në regjion për t'i ndihmuar gratë derisa ato janë në pushim të lindjes sa i përket të sigurimit vendeve të tyre të punës. Niveli i bashkëpunimit duhet të rritet dhe institucionalizohet, në veçanti në mes të bizneseve dhe shkollave, pasi që bashkëpunimi tanë përfshinë shumë i paktë. Bashkëpunimi duhet të ngritet në nivel më të lartë, ku nxënësit duhet të janë në gjendje të përfitojnë bursa, dhe kur bëhet fjalë për nevojat e biznesit për punë, institucionet relevante për këtë çështje, duhet ta adresojnë çështjen dhe të punojnë në drejtim që shkollat PHT dhe nxënësit të cilët përfundojnë shkollat PHT duhet të janë adresa e zgjidhjes, në rast se plan-programet duhet të ndryshohen, apo mundësitet e punësimit apo praktikës janë në dispozicion. Për më tepër, kur gratë punëtore vihen në objektiv, bizneset duhet të mbështeten financiarisht për obligimet e tyre ndaj grave të cilat janë në pushim të lindjes, pasi që, për të anketuarit nga biznesi kjo është një sfidë serioze për bizneset të mbajnë gra të punësuara, për shkak të implikimeve financiare.

Mbështetja e grave që të bëhen të vetë-punësuara nëpërmjet veprimitarive që kanë të bëjnë me turizmin duhet të lidhen me programet e mikro-kredive apo granteve të ofruara nga donatorët. Huadhëniet dhe grantet për nismat e grave duhet të përfshihen si një mjet i krijimit të mundësive për industrinë për të blerë dhe furnizuar lokalish, dhe kështu të maksimizohen përfitimet për bashkësitet lokale.

Përmirësimi i qasjes në edukim dhe përmirësimi i standardit të edukimit në zonën e destinimit duhet të jetë një strategji e rëndësishme afatgjate. Plan-programet e shfrytëzuara në shkollat PHT duhet që periodikisht të vlerësohen, rishikohen dhe modifikohen nga ekspertët kompetent në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, që të janë në pajtim me nevojat e tregut të punës. Fillimisht, duhet të bëhet një vlerësim i tregut të punës në mënyrë që të përcaktohen plan-programet e tanishme, profesionalizmi i punëtorëve, dhe të vlerësohet nevoja për ndryshim të plan-programeve të tanishme. Bazuar në rekomandimet e vlerësuara nga bizneset del se edukimi dhe trajnimi duhet të përqendrohen në marketing, menaxhim financiar, shkrim e lexim dhe gjuhë të huaja.

Fushatat e rritjes së vetëdijes të iniciuara nga qeveritë, bordet e turizmit, industria dhe OJQ-të duhet të synojnë krijimin e një kuptimi më të mirë të kulturave të ndryshme në mesin e konsumatorëve; plan-programet e shkollës duhet të adresojnë çështjet e respektimit ndërkulturor, në mënyrë ideale si pjesë e një edukimi për qytetari universale.

Femrat duhet të inkurajohen të përfshihen në nismat e pavarura të turizmit të bazuara në komunitet/regjion (si një pjesë e rëndësishme e planifikimit strategjik për pjesëmarrjen e femrave në turizëm), nëpërmjet promovimit të mundësive, ofrimit të këshillave, kontakteve dhe rrjeteve, trajnimit dhe edukimit, qasjes në informata dhe qasje në kredi – nga qeveritë nationale dhe lokale, sindikatat, OJQ-të dhe industria e cila bashkëpunon me nismat lokale të femrave.

Rekomandime për donatorët

Rrjetëzimet kombëtare, regional dhe ndërkombëtar në mes të femrave të cilat janë të përfshira në veprimtari të turizmit duhet të ndërtohen në mënyrë më të efektshme dhe të shtrira gjithandej. Akterët relevantë duhet të ofrojnë burime financiare për të bërë hulumtimet e nevojshme dhe të caktohen komitetet drejtuese të akterëve të cilët do të përdorin studimet për të pasur të dhëna konsistente për këtë sektor, dhe të janë në gjendje të gjurmojnë gjendjen e punësimit të grave në këtë sektor.

Rekomandime për Qeverinë Nacionale dhe Lokale

Qeveria nationale duhet të raportojë të dhëna më të krahasueshme, të sakta dhe të ndara për gjini në lidhje me punësimin e grave në turizëm tek akterët e interesuar, dhe të ofrojë mbështetje.

Sistemimi qeveritar duhet të krijojë stimulime efektive për punëdhënësit në mënyrë që ata të ndërmarrin masa drejt avancimit të femrave.

Departamentet e Qeverisë të cilat merren me turizmin dhe autoritetet lokale duhet të angazhohen më efektshëm si lojtarë të rëndësishëm në nivel lokal. Kapaciteti e këtyre agjencive zyrtare për lehtësimin e proceseve pjesëmarrëse duhet të ndërtohet.

Rekomandime për Industrinë e Turizmit

Punëdhënësit duhet të zhvillojnë programe të cilat i inkurajojnë gratë të lëvizin drejt profesioneve të cilat nuk janë tradicionale, të investojnë në trajnimin e femrave dhe t'i caktojnë ato në pozita udhëheqëse.

Industria/akterët e turizmit duhet të bashkëpunojnë me nismat lokale të gjenerimit të të ardhurave në bazë të interesit të tyre të përbashkët për të përmirësuar sektorin e turizmit dhe punësimin e femrave. Agjencionet qeveritare lokale dhe nationale të turizmit mund të luajnë një rol të rëndësishëm në promovimin e nismave të bazuara në komunitet dhe produktet e tyre.

Punëdhënësit duhet të rishikojnë standartet dhe kriteret e tyre për punësimin e grave dhe burrave, si dhe politikat e tyre për mbrojtjen e grave nga objektivizimi dhe ngacmimi seksual nga konsumatorët. Punëdhënësit e kanë një rol të madh për ta luajtur në aplikimin e kritereve të duhura dhe të barabarta, si dhe të ofrojnë mbrojtje efektive. Shoqatat e industrisë e kanë një rol kyç për ta luajtur në promovimin e standardeve.

Rekomandime për OJQ-të

OJQ-të duhet të luajnë rolin e tyre si lehtësues dhe trajnues të proceseve pjesëmarrëse, planifikimit të turizmit dhe si ndërmarrës social përbrenda industrisë së turizmit. OJQ-të, në të gjitha nivelet, duhet të marrin pjesë efektive në ndarjen e përvojës dhe dijes me të gjithë akterët për strategjitë e përbashkëta, pengesat dhe mënyrat si të tejkalojen ato.

OJQ-të po ashtu duhet të përqendrohen në mbajtjen e tryezave të rrumbullakëta, trajnimeve, organizimin e ngjarjeve dhe fushatave të vetëdijesimit me qëllim të promovimit të sektorit HT, më saktësisht të rrisin vetëdijen për shtimin e pjesëmarrjes së femrave në shkollat PHT si dhe punësim afatgjatë e të qëndrueshëm në sektorin e hotelerisë dhe turizmit.

ANEKSI I: Konferenca e mbajtur me qëllim të prezantimit të rezultateve të dala nga ky hulumtim

Më 19.02.2015 në Pejë, konkretisht në Hotel "Dukagjini", është organizuar konferenca për prezantimin e rezultateve të raportit "Hulumtimi mbi Pengesat Gjinore lidhur me Pjesëmarrjen e Femrave në Edukim dhe Punësim në Sektorin e Turizmit në Kosovë", i cili është pjesë e projektit "Mbështetje për Zhvillimin e Arsimit dhe Punësimit", që implementojnë Syri i Vizionit dhe Volkshilfe me mbështetje nga ADA-Austrian Development Cooperation. Kjo konferencë është drejtuar nga Dukagjin Nishiqi, përfaqësues i organizatës Syri i Vizionit.

Qëllimi i kësaj konference ka qenë njoftimi i akterëve relevantë regional me të gjeturat e këtij hulumtimi dhe diskutimi i disa prej problemeve që e përfshijnë sektorin e hotelerisë dhe turizmit në rajonin e Dukagjinit. Në konferencë pos prezantimit të të gjeturave, janë marrë sugjerimet dhe vërejtjet përfundimtare nga pjesëmarrësit, në mënyrë që ky hulumtim të publikohet, dhe t'u shërbejë institucioneve, të cilave iu adresohen këto në formë të rekomandimeve. Pjesëmarrësit kanë thënë se rekomandimet e nxjerra në këtë hulumtim duhet të merren parasysh nga institucionet për përmirësimin e gjendjes në këtë sektor.

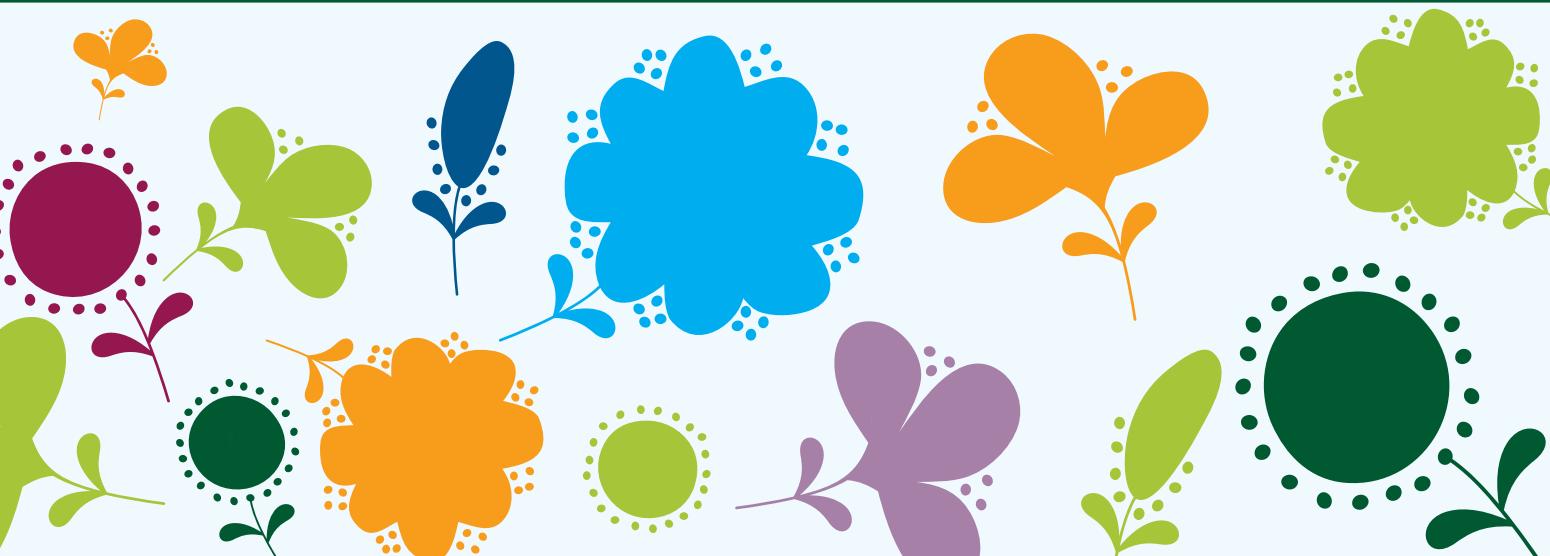


Pas prezantimit të rezultateve, është kërkuar nga pjesëmarrësit të diskutojnë dhe të japid vërejtje dhe rekomandime lidhur me hulumtimin dhe sektorin e hotelerisë dhe turizmit në përgjithësi. Më poshtë i kemi listuar rekomandimet e dala nga pjesëmarrësit:

- Të gjithë akterët e involvuar duke u nisur nga agjencionet qeveritare dhe ministritë, e deri te akterët lokalë (komuna, OJQ-të, iniciativa qytetare) të krijojnë një plan veprimi me qëllim të zbatimit të bashkërendimit të aktiviteteve në kuadër të strategjive zhvillimore nationale dhe regionale.
- Të prioritetizohen veprimet (ndërhyrjet) sipas rëndësisë dhe nevojës imediate me qëllim që reagimi të jetë adekuat dhe i qëlluar karshi gjendjes në terren.
- Të punohet shumë në punësimin e të rinjve në këtë sektor më qëllim që të parandalohen të rinxjtë që marrin rrugën e emigracionit, në grupe fanatike religioze, apo që involvohen në akte kriminale, e që të gjitha këto veprime ua zbehnin të ardhmen e tyre.



RESEARCH ON GENDER BARRIERS ASSOCIATED WITH THE PARTICIPATION OF WOMEN IN EDUCATION OF EMPLOYMENT IN TOURISM SECTOR IN KOSOVO



volkshilfe.
SOLIDARITÄT LEBEN

WITH FUNDING FROM
 AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

“Research on gender barriers regarding women participation in education and employment in tourism sector in Kosovo” was carried out by the UBO Consulting company, under the auspices of SEED (Support of Educational and Employment Development) project implemented by NGO Syri i Vizionit and Volkshilfe Österreich, with financial support by the Austrian Development Cooperation.

Views expressed in this research are of the authors, and they do not necessarily represent the views of Austrian Development Cooperation.

TABLE OF CONTENTS

EXECUTIVE SUMMARY	42
1.INTRODUCTION.....	45
1.1 OVERVIEW OF TOURISM SECTOR IN KOSOVO	45
1.2 PROJECT APPROACH	47
2.RESEARCH METHODOLOGY.....	49
3.RESULTS.....	52
3.1 VCT SCHOOLS.....	52
3.2 EMPLOYMENT IN CATERING AND TOURISM SECTOR	59
4.CONCLUSIONS.....	67
5.RECOMMENDATIONS.....	69
ANNEX I: CONFERENCE HELD WITH THE AIM TO PRESENT RESULTS THAT CAME OUT OF THE RESEARCH.....	72

LIST OF ABBREVIATIONS

CT Sector – Catering and Tourism Sector

VCT schools – Vocational Catering and Tourism Schools

EU – European Union

NGO – Non-government organization

SEED - Support of Educational and Employment Development in Albania, Kosovo and Serbia

MEST – Ministry of Science Education and Technology

MLSW - Ministry of Labour and Social Wellbeing

VTC – Vocational Training Centres

LIST OF FIGURES

FIGURE 17. FUTURE CAREER IN CATERING AND TOURISM.....	52
FIGURE 18. FUTURE CAREER IN CATERING AND TOURISM INDUSTRY.....	53
FIGURE 19. CRITERIA'S FOR CAREER IN CT INDUSTRY.....	53
FIGURE 20. CONTINUE CAREER IN CT INDUSTRY.....	54
FIGURE 21. SATISFACTION WITH CURRICULA AND ACADEMIC STAFF.....	56
FIGURE 22. INTERNSHIPS PROVIDED TO STUDENTS.....	57
FIGURE 23. HOW TO INCREASE WOMEN ENROLMENT IN VCT SCHOOLS AND EMPLOYMENT IN CT SECTOR.....	58
FIGURE 24. EXPERIENCE IN CT INDUSTRY.....	59
FIGURE 25. HOW DID YOU FIND CURRENT JOB?.....	60
FIGURE 26. QUALIFICATIONS REGARDING CT JOB VACANCIES.....	61
FIGURE 27. WORKING CONDITIONS IN CT INDUSTRY.....	61
FIGURE 28. REASONS TO QUIT CURRENT JOB.....	62
FIGURE 29. JOB POSITIONS AVAILABLE IN CT INDUSTRY.....	63
FIGURE 30. CRITERIA THAT ARE CONSIDERED MOST WHEN HIRING NEW EMPLOYEES ..	64
FIGURE 31. REASONS WHY SMALL NUMBER OF WOMEN WORK IN CT INDUSTRY.....	64
FIGURE 32. PREVIOUSLY EMPLOYED VCT STUDENTS ..	65

EXECUTIVE SUMMARY

Tourism is one of the most complex business industries of today's society. In developed countries, but also in countries in transition such as Kosovo, Catering and Tourism plays a really important economic and employment generator. It includes a wide range of phenomena and specifics, while its operation as a sector not only improves citizen wellbeing in economic terms, but also in environmental, social and cultural and life development terms.

In Kosovo tourism has started to show itself as an important economic engine. It has started to show positive indicators during winter and summer, through employing many youngsters. One issue or problem that is following the development of the tourism sector is the low level of education of the employees regarding this sector, and specifically of women employees. In this regard Syri i Vizionit through implementation of a SEED project, has commissioned UBO Consulting to perform a survey that is intended to draw conclusions and recommendation on the situation on the ground regarding tourism, assessing the level of education of current employees catering and tourism, and employment of women in this sector (assessing low level of employment, what measures to be taken in increasing education of women per this sector which also would result in the increase of employment of women).

In order to achieve these objectives, a hybrid of quantitative and qualitative methodology was developed, including: review of existing literature; semi-structured interviews with students enrolled at vocational schools for tourism (men and women), in-depth interviews with employers and employees engaged in tourism sector, and with key stakeholders (vocational schools for tourism directors, vocational training centres' directors, regional employment office directors, and relevant central level stakeholders).

Main findings

VCT Schools

- 48.5 percent of students were interested to be professionally engaged in the future in Catering and Tourism industry therefore they have chosen to attend VCT schools, and 33.3% of students stated they it was the school program that could most probably find you a job in the future that made them enrol in VCT schools.

- 92.8 percent of students claimed they will continue attaining education and get employed in Catering and Tourism sector, and on the other hand 7.2% of the interviewed students declared that they were not so interested.
- Top challenges and difficulties of Catering and Tourism sector were high unemployment among both men and women, nepotism shown from employers while hiring new employees, low wages, poor working conditions, and stigmatization of women employed in CT sector
- The following list provides information on the suggested actions that would increase employment of women in CT sector, actions that were suggested by students
 - Promote VCT schools in media
 - Reach employment agreements between businesses and VCT schools,
 - Agreeing on securing number of job positions for women only
 - Hire women in senior positions
- Representatives of Ministry of Education Science and Technology, were of opinion that curricula that are used in VCT schools should be revised, modified and changed if needed, but prior to that market analysis of CT sector employment should be done first.
- School headmasters were pessimistic that the situation regarding small number of women enrolled in VCT Schools will change in the next 5 years. They stated that the situation could change only if there are strategic plans performed with the sole intention of educating women in this regard.

Representatives of Ministry of Labour and Social Wellbeing (MLSW) agreed that cooperation should be raised in national, regional, and local level, which means that private and public (including NGOs and donators) stakeholders should work together in finding ways to support women in terms of education and employment regarding Catering and Tourism sector.

Employment

- 36.1 percent of employees working in this sector answered said that working in CT sector is their first job experience. The other 63.9% of employees said that it was not their first job experience.

- Employees that were interviewed have indicated some reasons that made them to quit their previous job, which are:
 - "Unsatisfied with the salary" with 62%,
 - "Hard working conditions (extended working hours, and transportation)" with 22%, and
 - "Unfair and prejudice treatment by staff and customers" with 16%
- 76 percent of employees declared that they haven't attained any previous professional training, or academic degree regarding CT sector, while the other 24 percent of employees admitted to have attained trainings or have academic background related to Catering and Tourism sector.
- According to 88 percent of employers, the reason why women do not work in CT sector is their low interest which according to them is happens because of the stigmatization of women which in the region of Dukagjini is still evident, their low level of education/skills for performing in senior positions, and this is another reason why women are not interested in working in CT sector.
- Employers' said that in previous years (and currently) they had very small cooperation with VCT schools, in terms of hiring students for intern positions. They noted their dissatisfaction regarding the professionalism shown by these students, by assessing majority of interns as totally unskilled, unprofessional, and disinterested.
- When employers were asked whether they currently have employed someone who has finished VCT School, 43.5% said yes; another 18% said they have previously employed employees that have finished VCT School; while the other 38.5% said to have never employed employees that have finished VCT schools.

The first part of this report provides a **background of the tourism sector**, with a focus on elaboration of the rationale of this research project. Following that is the **research methodology** used to address the objectives of this study. The rest of the report focuses on the **elaboration of the results**, providing an in-depth analysis of the key issues that emerged during this research project. Lastly, the report presents the **conclusions** derived from the analysis, while also providing **recommendations** for future actions.

2. INTRODUCTION

1.1 Overview of Tourism Sector in Kosovo

Kosovo as a newly-formed state is taking very important steps towards establishing a functioning state with the clear European perspective. During these 15 years (especially since declaration of independence in 2008) Kosovo has been committed in reviving its economy, strengthening governing state institutions (state of law) and gain international recognition through reaching economic, cultural, and other multilateral agreements as a pre-condition for European integration. Along these years, political and social improvements were more evident, whereas the economy is still struggling, taking into consideration the latest mass immigration of youth to EU countries for better life and more employment opportunities.

Currently the economy of Kosovo is mostly identified with trade, service delivery, and manufacturing goods, as main sectors of economy. The problem is that Kosovo's economy is still being identified with high level of unemployment and low level of skilled people (those seeking employment) which is because of lack of education, poor quality of education, lack of professional trainings, etc.

In recent years Kosovo economy has started showing positive indications in the development of other sectors such as tourism, specifically cultural tourism, attraction and national parks (Rugova National Park, Sharr Mountains, Mirusha, Ancient Castles, etc.), tour guides, and transportation. Tourism in Kosovo has shown an indication that has the potential of creating jobs and encouraging income-generating activities for local communities in specific areas. This sector in many countries is identified as an engine of the overall economic growth because of its diversity, but in Kosovo it is a different story mainly due to the poor economy that Kosovo faced for many decades, and due to 99' armed conflict which has damaged country's economy a lot.

Compared to other sectors of economy, tourism industry is one of the fastest growing, in the region. Hotels and restaurants, tour guides, and transportation could have a huge potential in 1) reducing poverty for local communities, 2) growing employment opportunities, and 3) improving general citizens' wellbeing (social and cultural impact). This also means tourism could play a significant source of employment and placing it among the sectors in development which require varying degrees of skills and allow for quick entry into the workforce by youth, and specifically by women. However, there are a number of conditions under which tourism sector can show better results in generating employment opportunities and play a substantial role in overall economic growth. This requires collaboration of all stakeholders - governments and intergovernmental bodies, local government, trade

unions, local communities, NGO's, community based tourism initiatives, etc. because the role of these actors is identified as key to developing the tourism industry. Partnerships between the private and public sectors should be enhanced to ensure more effective coordination and benefits for local communities.

Employment in tourism sector in Kosovo, especially in Dukagjini region, has some peculiarities of its own which makes this sector promising on one hand, and on the other it reveals the challenges that follow this sector. The following are presented some of the features of tourism of this part of Kosovo:

- Suitable climate for winter and summer tourism
- Good geographical position (near urban settlements)
- Cultural Tourism (representing values and traditions of local communities)

On the other hand here are some of the challenges that this sector is currently facing:

- Sustainable Employment (summer-winter)
- Lack of professional staff / skills related to this sector
- Very small number of the employed females
- Lack of investment in this sector by all stakeholders
- Lack of coordination of activities of stakeholders (public, private, donors and foreign investors)

The tourism industry represents a huge economic factor and its environmental and social impacts could be very promising to the overall wellbeing of citizens living in Dukagjini Region. The tourism sector provides various entry points for women's employment and opportunities for creating self-employment in small and medium sized income generating activities, thus creating paths towards the elimination of poverty of women and local communities. In addition, integrating gender pre-conditions while analysing tourism is particularly important as the catering and tourism industry should be one major employer of women, which could offer various opportunities for independent income generating activities and at the same time, affects their lives by improving their social status in the community.

The problem lies in the fact that currently a very small number of women are employed in this sector, and most of them are those who are part of family businesses. Furthermore, small progress has been made in women's education and training regarding catering and tourism sector in Kosovo in the past 15 years. Today, young women do have the possibility to have a better education level, and equal opportunities legislation has been introduced and improved to provide a legal framework to safeguard against all types of discrimination in education and employment. But due to stigmatization of women working in catering and tourism industry by the society (especially from family members, and men), employment of women in this sector is very low.

1.2 PROJECT APPROACH

Taken into considerations these lately developments many stakeholders such as local institutions (central, and local) international donors, and the business community have taken activities and provided support for Tourism Sector in Kosovo.

One of the projects that is being implemented by a donor currently is the NGO framework programme SEED of Volkshilfe Solidarität financed by the Austrian development agency, which seeks to improve the access to labour market for women and youth in order to alleviate poverty and to contribute to gender equality. The abbreviation SEED stands for "Support of Educational and Employment Development in Albania, Kosovo and Serbia". Syri i Vizionit is the implementing Partner in Kosovo under this framework program and as part of this project, has issued to conduct a survey on "Gender barriers in the field of women's participation in education and employment in the tourism/hotel sector in Kosovo". On November 2014, UBO Consulting was commissioned by Syri I Vizionit NGO.

The main objective of this gender barrier study is to provide an in-depth analysis of the reasons for underrepresentation of women in Kosovo's tourism industry and the hotel sector. The study is intended to reveal main obstacles and identify possible positive factors for employment in the tourism and hotel industry for women in the Dukagjini region. More specifically the study will try to reveal:

- Main obstacles for employees to get engaged in tourism
- Furthering positive factors for employees to enter the tourism and hotel industry
- Getting information on the obstacles for women to get engaged in different occupations functions in tourism
- Student motivation for their school choice (topic of tourism)
- Getting information regarding reasons for the fact that only few young women choose tourism for their vocational education as their personal career objective
- Getting information on main obstacles to reach women personal career objectives
- Identification of hindering and supporting factors of getting engaged in the tourism sector in overall
- Number and level of jobs offered per occupation (function) for men and women
- Reasons to engage men or women for specific occupations (functions) in tourism

- Willingness to offer trainee positions to young women in their businesses (supporting and hindering factors)
- Employers opinion about obstacles for women to get engaged in different occupations (functions) in tourism

In this regard UBO Consulting has prepared a report with the data analysed. The purpose of this report is three-fold:

- Firstly it aimed to analyse data (both quantitative and qualitative) in order to reach important conclusions on the situation of tourism and gender barriers that are posed to women regarding their employment
- Secondly it aimed to be able to provide relevant and conclusive facts regarding the tourism gaps and positive factors
- And thirdly, it aimed to draw recommendations that have derived through combining interviews with key stakeholders, and results that have derived from other target groups

6. RESEARCH METHODOLOGY

In regard to the project "Gender Barriers Regarding Women Participation in Education and Employment in Tourism Sector in Kosovo", a thoroughly survey was conducted, which was done through combined quantitative and qualitative. The process of measuring the perceptions and getting relevant information was conducted according to international professional standards for quantitative survey methodologies, including questionnaire development and validation, data collection & analysis, and reporting. The information obtained from the survey and research conducted by the UBO Consulting research team will provide the necessary insights as per the objectives of the study that were set by the client.

Specifically this survey was implemented through:

- **Desk review** - Literature research and analysis of existing studies
- **In depth interviews** with relevant representatives/stakeholders:
 - d. 37 in-depth interviews with employees engaged in tourism (men and women)
 - e. 35 in-depth interviews with employers in the tourism industry (men and women)
 - f. 12 in-depth interviews with key stakeholders (vocational schools for tourism directors, vocational training centres' directors, regional employment office directors, and relevant central level stakeholders).
- **Quantitative/qualitative survey** – 107 quantitative/qualitative surveys with students enrolled at vocational schools for tourism (men and women)
- **Focus group discussion** – One focus group session was organized with 10 male respondents (initially it was planned to organize an additional FG session with women students, but due to the small number of them attending VCT schools we have conducted face to face in-depth interviews with each of them)

In-depth interviews				Quantitative/Qualitative interviews		Focus Groups
Employees	Employers	Relevant Stakeholders	Women Students	Men Students	Women Students	1 Male Session
37	35	14	6	97	6	12

As per the **Desk Review**, the following actions were conducted:

Initially a document review took place by reviewing existing documents i.e. documents, reports, studies, strategies, and other relevant documents that were relevant to tourism sector, and gender related barriers. Desk Research team gathered and analysed all available documents (secondary data) that were directly related to project objectives:

- Studies, research works or evaluations applying to the overall objective that were previously conducted (studies performed by Syri i Vizionit)

Desk research team looked for what helped answering the main objectives, and pre-setting some points on which questionnaires were later designed. UBO Consulting expert team has prepared 4 types of questionnaires which are: a) questionnaire for students, b) questionnaire for employers, c) questionnaire for employees, and d) questionnaire for stakeholders.

As per the **Research using Interviewing Technique** the following phases were performed:

Phase 1- Preparatory phase

Finalization of questionnaires: In developing both quantitative and qualitative questionnaires and then using interviewers to administer it, we paid attention to several points: using simple language that would be easily understood by the respondents, and we didn't use leading questions that would strongly suggest a particular response. Once the survey questions were developed, a particular attention was paid to order them logically in the questionnaire.

Recruitment of survey team: The team was carefully selected with preference given to experienced researcher. The selected field work team comprised of 7 fieldworkers, one field supervisor, four data processing and entry personnel and one project coordinator. The fieldwork supervisor allowed for supervision in all the regions being surveyed (Peja, Prizren, and Gjakova).

Training of survey team: One-day training was delivered to interviewers. The purpose of this training was to ensure that: i) enumerators fully understand the

survey questions, ii) enumerators are familiar with the methodology of sampling and interviewing, and iii) enumerators are effective interviewers and can administer the interviews easily, accurately, consistently, and naturally.

Phase 2 - Data Collection

Fieldwork: Field work was carried out from 11th to 22th December 2014.

Quality Checks: This was an integral part of fieldwork. Quality check comprised of

- The field supervisor was responsible for carrying out the first quality control by screening each questionnaire submitted.
- The second level of quality control was carried out by data entry personnel inputting the data in the electronic database.

Phase 3 - Data entry, tabulation, and analysis

The data entry and analysis for quantitative part of the study was realized in SPSS and tables were generated as per the analysis plan that was finalized in consultation with the report writing team.

- Data validation (cleaning) is an important part of any process that involves large volumes of data. Our experienced data validation professionals ensured that the data did not contain any unwanted codes, errors, inconsistencies, or missing data
- Cross-tabulations were generated to reveal association between data based on a number of variables (those relevant to the objectives of the study)

Since researchers have performed many semi-structured interviews (qualitative research methodology), data were analysed through MAXQDA software which is the adequate tool to analyse qualitative data. MAXQDA is professional software for qualitative and mixed methods of data analysis. It is designed for computer-assisted qualitative and mixed methods data, text and multimedia analysis in academic, scientific, and business institutions. On our case it also helped us create frequency tables and charts (Statistics and Graphics).

As per the Research using Focus group discussion the following phases were performed:

The focus group session was organized in Gjakova on 18th of December 2014.

Initially we have planned to conduct two FG discussions since focus group sessions were structured in a gender-specific manner in order to encourage more discussion from the female participants. In reality we have organized one focus group session with 12 male respondents. The FG with women students was not organized due to

the small number of them attending VCT schools we have conducted face to face in-depth interviews with each of them.

*Check **ANNEX I** for a detailed list of employers and stakeholders interviewed.

7.RESULTS

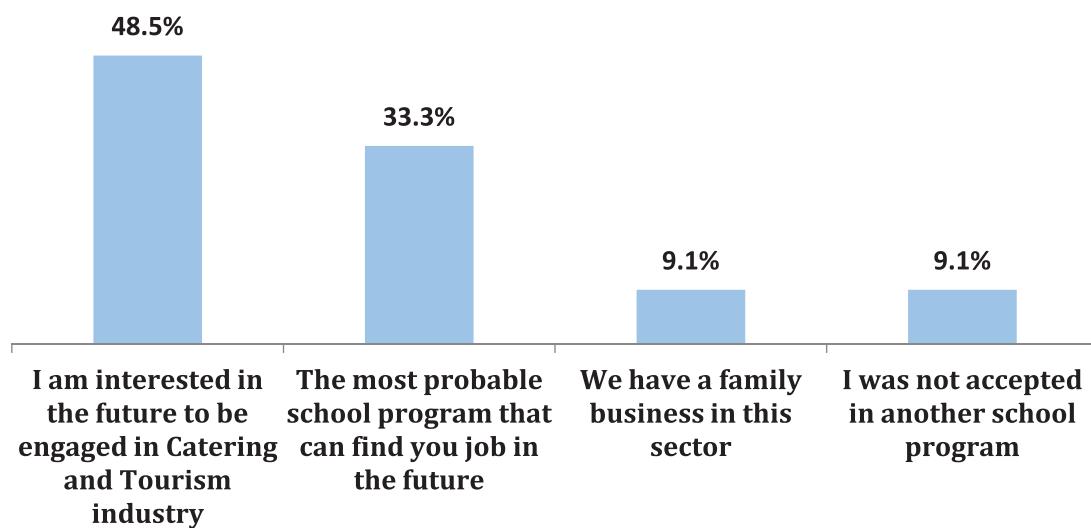
3.1 VCT Schools

In order to gain more insight information as per the functionality of VCT schools, student satisfaction on the knowledge they are attaining, students' motivation for their school choice, getting information regarding reasons why only few young women choose tourism for their vocational education as their personal career objective, etc., UBO Consulting research team has administered semi-structured questionnaires with students attending these schools, school headmasters, and representatives from Ministry of Education Science and Technology.

The following will provide analysed data that have derived based on the responses derived from the aforementioned respondents.

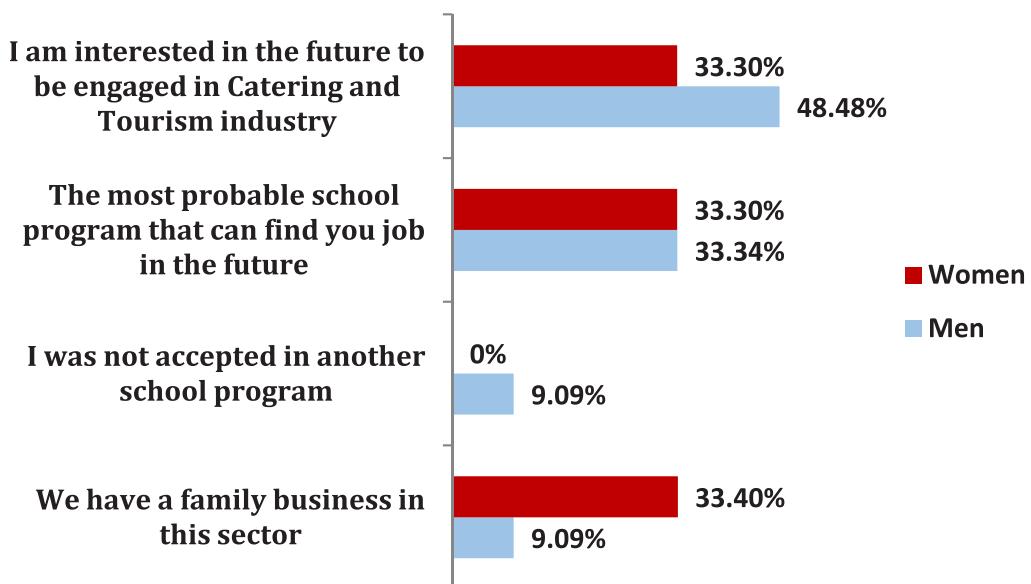
Initially students were asked to tell why they have chosen to attend Vocational Catering and Tourism Schools. 48.5% of them declared they were always interested to be professionally engaged in Catering and Tourism industry, and 33.3% of students stated they it was the school program that according to them could most probably find you a job in the future that made them choose to study at this school. On the other hand 9.1% of students were enrolled because their families had businesses operating in this sector. Only 9.1% of the students declared that it was not their interest at all to join VCT schools, by explaining that it was because they were not admitted to other school programs, that made them enrol at VCT schools.

Figure 17. Future career in Catering and Tourism



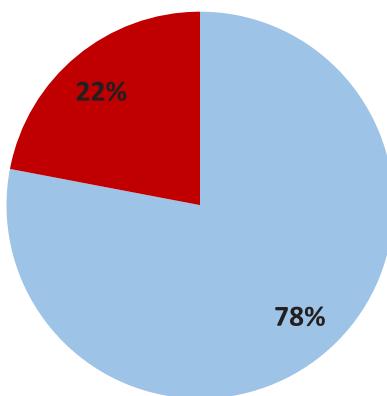
No major differences could be observed in this regard between men and women respondents, as can be seen in the graph below, mainly because the number of women interviewed was too small.

Figure 18. Future career in Catering and Tourism Industry



The vast majority of students (78%) interviewed acknowledged the fact that those interested to pursue career in Catering and Tourism industry, should be equipped with trainings or academic degree in order to have a promising career in this sector.

Figure 19. Criteria's for career in CT industry

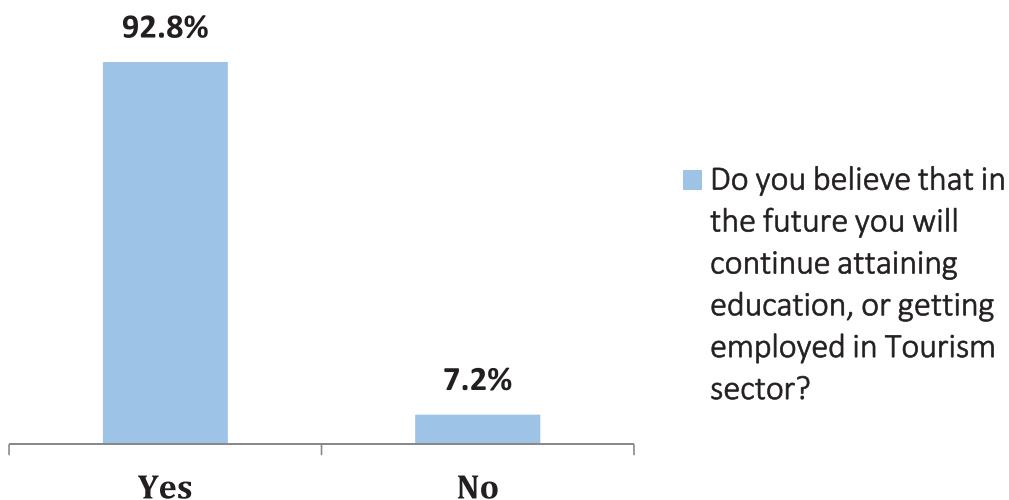


- Those interested to pursue career in Catering and Tourism industry, should equip with trainings and academic degree in order to have a promising career in CT industry

- CT industry does not require specific education pre-conditions, except work experience

When students were asked whether they believe that in the future they will continue attaining education and get employed in Catering Tourism sector, 92.8% of them stated they will continue to do so, and on the other hand 7.2% of students were not of that opinion.

Figure 20. Continue career in CT industry



In this regard, all women interviewed declared that they will follow to pursue their career in Tourism Sector, whereas only 6 men declared that they will not pursue their academic and professional career in this sector. They said that they plan to leave Kosovo as soon as they finish high school. It is an interesting fact that almost half of men interviewed declared that they will not continue education with Tourism background, and they really hope that they will find a job in this sector immediately after they finish high school.

During in-depth interviews with women, they were asked to provide more explanations on why they have chosen to study VCT schools, and what are their future plans in terms of academic or professional engagement in Tourism sector. Most of them declared that they will continue to pursue academic career in this sector, because it is very hard for women to find a decent job in this sector immediately after finishing high school. Two of women interviewed said that they will get employed when they finish high school, and this is solely due to some relatives and friends that they know that will assist them in getting employed.

Students were asked to mention some of the top challenges and difficulties that they may face while trying to create a professional career in Catering and Tourism sector. The following table shows men and women concerns:

Top three Challenges and Difficulties	Men	Women
1	High level of unemployment	High level of unemployment
2	Nepotism shown from employers	Stigmatization of women employed in CT sector
3	Low wages	Lower job positions offered to women
4	Poor working conditions (working hours, no transport)	Low wages
5	Impossible job promotion	Poor working conditions (working hours, no transport)

Most women and men have preferred to work in Catering and Tourism industry on these positions:

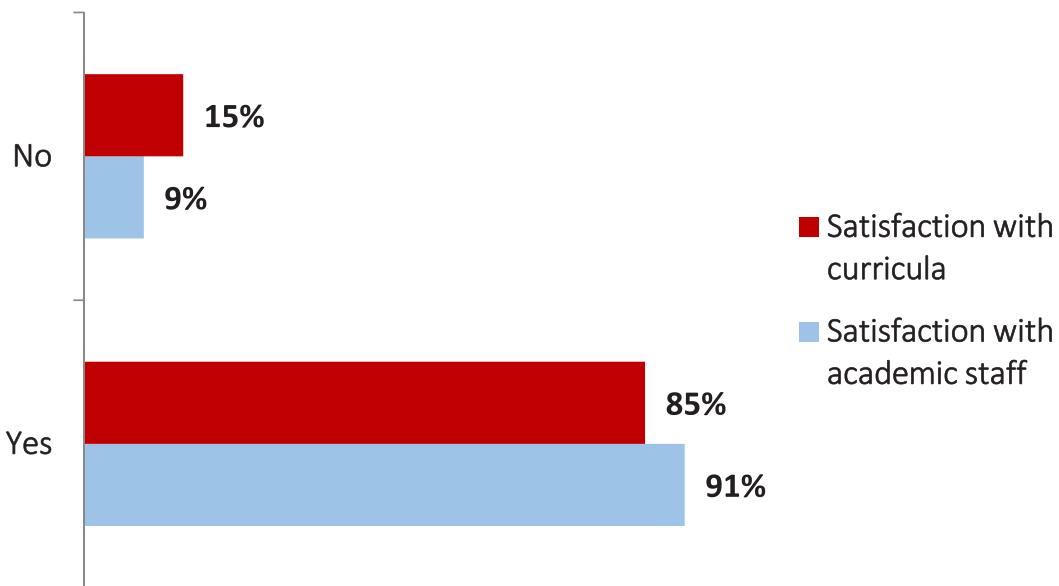
Top job positions preferred	Men	Women
1	Main chef – 32%	Main chef - 38%
2	Staff manager – 30%	Staff manager - 23%
3	Waiter – 16%	Event manager - 22%
4	Barmen- 14%	Tour operator - 15%
5	Manager Assistant - 11%	Reception - 11%
6	Chef assistant - 11%	
7	Tour operator - 8%	

It is an interested fact that only 8% of men and 15% of women suggested tour operator (travel agencies) job position as one of preferred ones.

On the other hand situation with tour guide is more critical since no student of both genders proposed such job position. When conducting focus groups and in-depth interviews both men and women attending VCT schools stated that they have very little information regarding employment such as tour guides, and alpinism and similar related fields and they would like to know more in this regard.

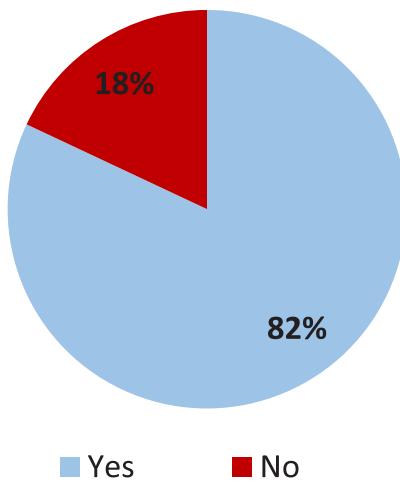
Student were also asked to assess their level of satisfaction regarding academic staff of VCT schools, and assess current curricula that these schools provide, and 91% of interviewed students were positive and declared satisfied with their teachers, and 85 % of them stated that curricula provided is up-to-date.

Figure 21. Satisfaction with Curricula and Academic staff



On the other hand 9% of students that declared unsatisfied with academic staff justified their opinion by saying that teachers are not interested that much in teaching students properly, and furthermore they think that they are not that capable of teaching up-to-date knowledge regarding tourism specifics.

82% of students that were interviewed acknowledged the fact that they have benefited practical classes from schools, while the other 18% said they have not had the chance to benefit from practical lessons offered from schools, or they didn't show interest to it.

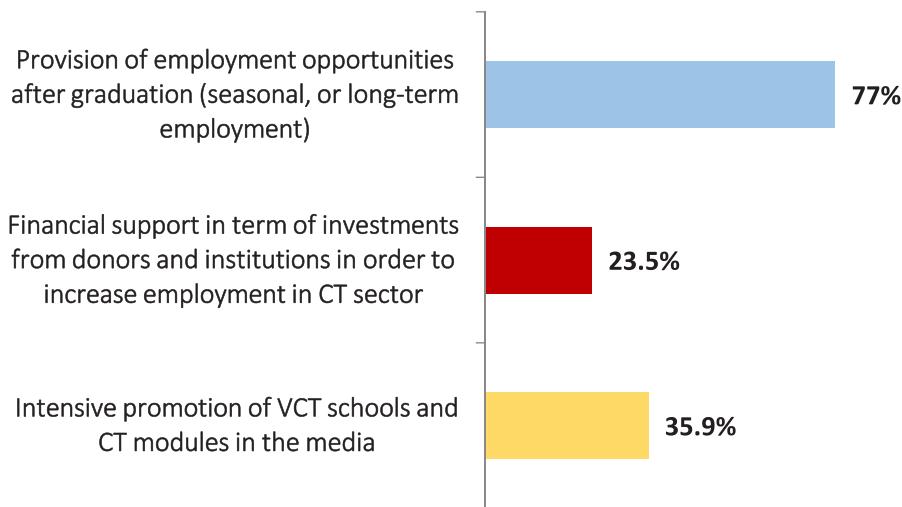
Figure 22. Practical lessons attended by students

The table below provides types of interns students have benefited, and reasons why, of those who didn't benefit practical classes:

Types of Practical classes benefited	Reasons why they didn't benefited practical classes
Waiter – 56%	Already engaged in family business - 53%
Barmen – 22%	Showed no interest in benefiting internships - 25%
Reception – 12%	School didn't organize any yet - 22%
Chef assistant - 10%	

When students were asked what measures should be taken in order to increase the number of youngsters, and specifically women, in attending VCT schools and gaining professional trainings in regard to Catering and Tourism Sector, the provided several responses, such as: "Provision of employment opportunities after graduation (seasonal, or long-term employment)" with 77%; "Intensive promotion of VCT schools and CT modules in the media" with 35.9%, and "Financial support in term of investments from donors and institutions in order to increase employment in CT sector" with 23.5%.

Figure 23. Means to increase women enrolment in VCT schools and employment in CT Sector



During in-depth interviews women were asked who and what could be done in order to increase the number of women enrolled in VCT schools and in the increase of women employed in Catering and Tourism sector. They have provided the following list of suggestions of deeds that could be done in the near future in order to change the current situation:

Suggested actions that would increase interest of women to attend VCT schools	Suggested actions that would increase employment of women in CT sector
Promote VCT schools in media	Reach employment agreements between businesses and VCT schools, specifically agreeing on securing number of job positions for women only
Promise employment after graduating from VCT schools	Hire women in senior positions

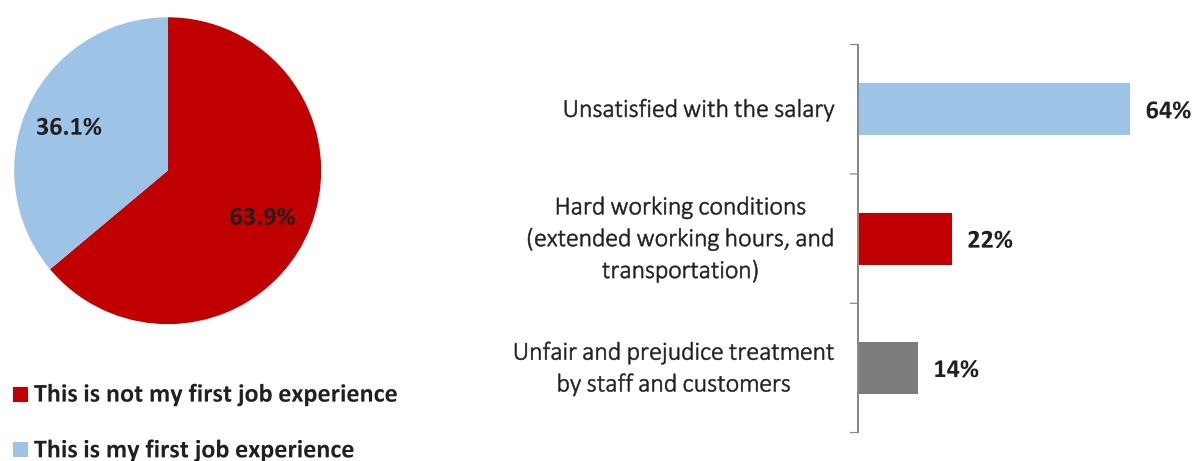
3.2 Employment in Catering and Tourism Sector

Employees' results

Employment in Catering and Tourism sector, for Dukagjini region and especially for women is very promising, although the current situation shows a different picture. To obtain more information and better assess the situation in which this sector currently is, and in regard to employment in general and employment of women, UBO Consulting research team has conducted in-depth interviews with businesses operating, and the employees working in the CT sector.

Initially employees working in this sector have been asked to tell as whether their current job in CT sector is their first job experience, and 36.1% of them answered with Yes, while the other 63.9% of employees said that this is not their first job experience.

Figure 24. Experience in CT industry



Those who declared that their current job is not their first experience, have indicated some reasons that made them to quit their previous job, which are: "Unsatisfied with the salary" with 62%, "Hard working conditions (extended working hours, and transportation)" with 22%, and "Unfair and prejudice treatment by staff and customers" with 16%. It should be noted that the last option as a reason to quit their previous job was provided only by women respondents.

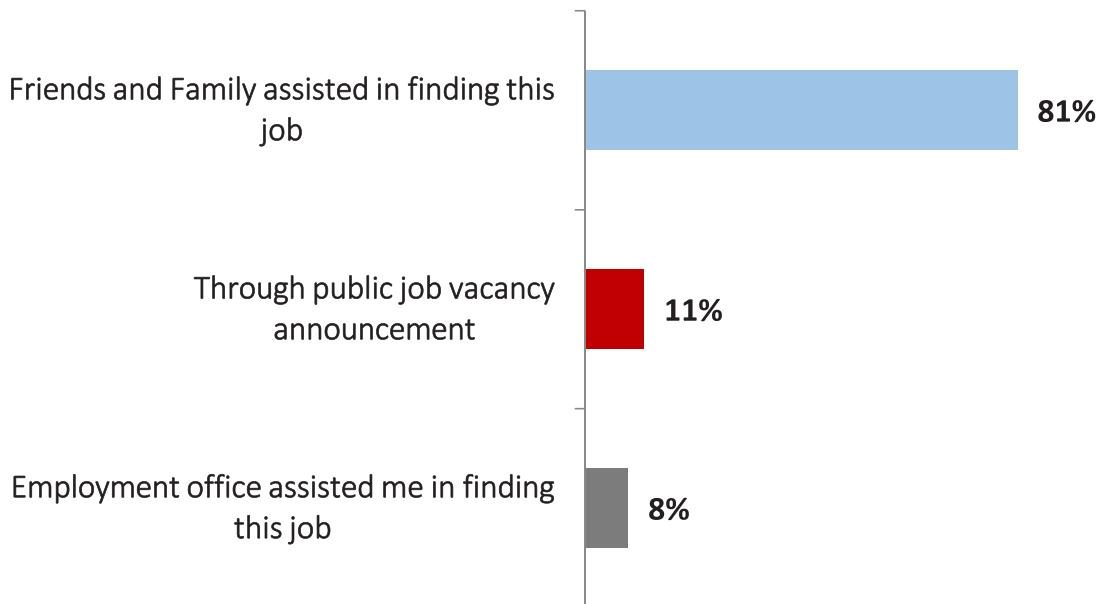
Further information was requested from employees who said that current job was not their first experience, which was on sharing information about previous work experiences and were they related to this work experience. Around 70 % of respondents claimed to have worked in Catering industry previously, while the

other 30% stated that they have worked different jobs but not related to Catering and Tourism.

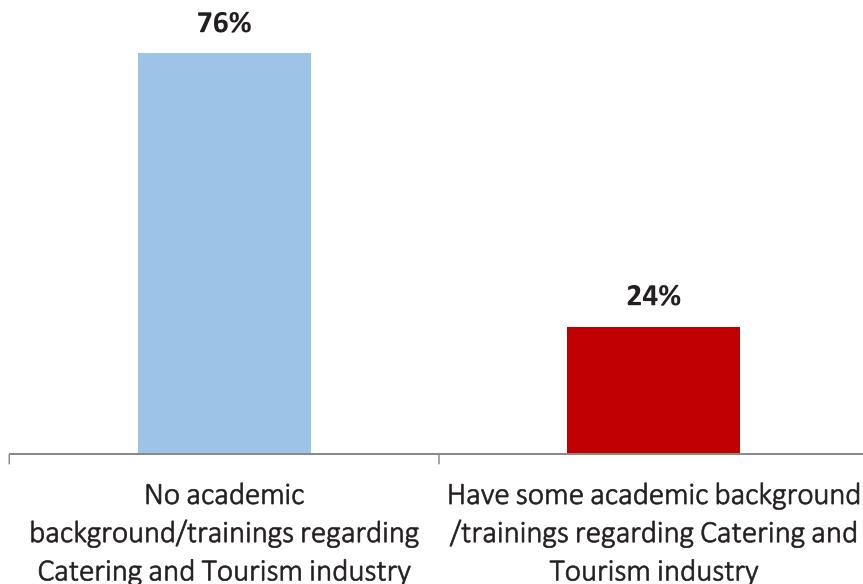
This result is an indication that employees that have previously worked in CT industry tend still to work in this industry, and this result is also indicative for businesses operating in this sector, because they tend to hire employees who have already previous work experience in this sector.

When respondents were asked how they got their current job, only 11% of them said to have applied for the job, interviewed and then hired, and only 8% of respondents claimed to have been assisted by the corresponding Employment Office at their municipality. Eighty one percent of employees interviewed declared it was their friends and family (family business) who helped them find this job.

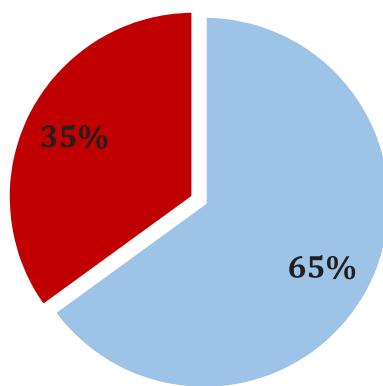
Figure 25. How did you find current job?



It is a very interesting fact that when the respondents were asked as whether apart from their work experience, have they attained any previous professional trainings, or academic degree, regarding the Catering and Tourism sector, a great number of them answered negative (76%), while the other 24 percent of respondents admitted to have attained trainings or academic degree related to Catering and Tourism sector.

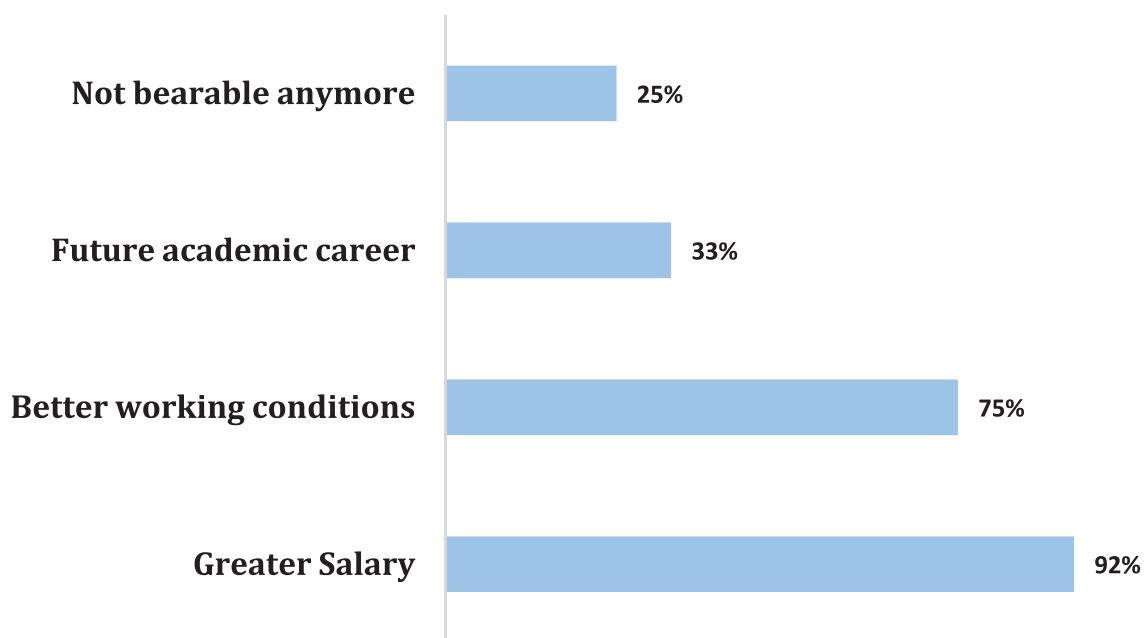
Figure 26. Qualifications regarding CT job vacancies

When the respondents were asked whether they like current working conditions, and is the treatment or working conditions different for men and women, the following results emerged: 65% of respondents were of opinion that working conditions are fine but not great, while the other 35% percent of the employees interviewed said that working conditions are very poor (salary, working hours) and leaving current job is just a matter of time.

Figure 27. Working conditions in CT industry

- Working conditions are OK ■ Workinh conditions are poor

Those employees who are thinking to quit current job noted some options as the main reasons they would quit which are: "Greater Salary" with 92%, "Better working conditions" with 75%, "Future academic career" with 33%, "Not bearable anymore" with 25%.

Figure 28. Reasons to quit current job

Women employees were more eager to speak about the differences in treatment while at work. They were of opinion that management staff treats all employees equal, no matter what gender they are, but the problem remains with the customers, especially in Catering and Tourism industry where many women have been a subject of sexual harassment, and because of that they were prompted to leave their job.

Respondent were also asked to share opinions on how would the number of women increase in getting academic background related to Catering and Tourism, and how would the employment of women in this sector increase. Since they are already employed and they do know something about the situation of employment in Catering and Tourism industry respondents shared the following opinions:

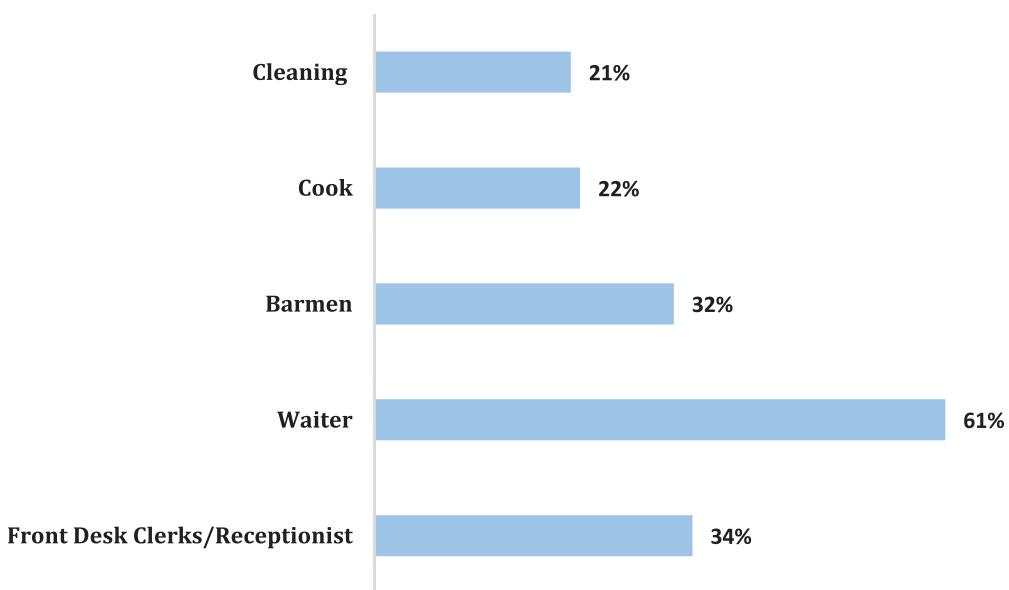
- Foreign and local investors should invest in CT industry, which would generate more job vacancies which would mean and more opportunities for women
- Local and central institutions should do more in assisting and supporting those women who have already finished VCT schools, in order to make them as successful examples
- Promoting VCT schools in media

Employment sector results

With the aim of completing and obtaining more insight information on employment in the Catering and Tourism sector, our research team has interviewed businesses that operate in this sector. They were asked about the challenges they have with finding employees, employees' qualifications, and their opinions regarding future collaboration between important actors and the business community.

First we wanted to know more information about employers' current position regarding staff, respectively what positions do employers most hire, and their satisfaction with their employees. According to information provided, the following job positions were most available:

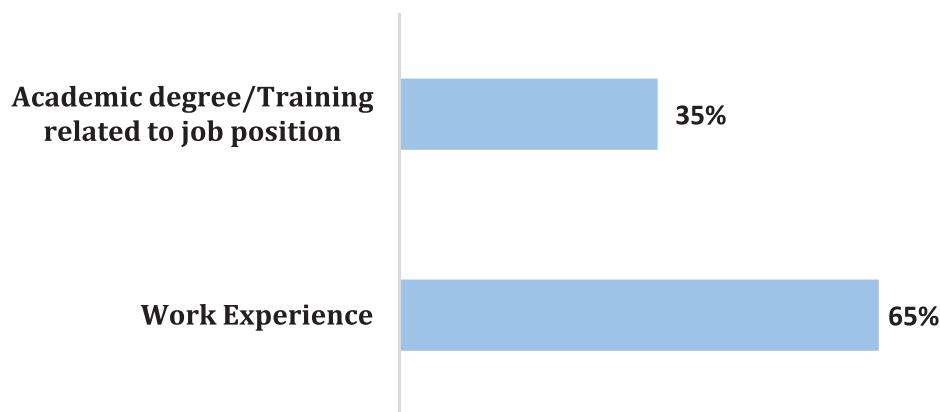
Figure 29. Job positions available in CT industry



It is an interesting fact that businesses operating as tour operators and travel agencies are most interested in hiring front desk clerks. On the other hand those businesses involved in Catering are most interested in hiring waiters, barmen, cook, and cleaning. These businesses (catering) have acknowledged a fact that it is not in their favour, which is that employees working in these positions, they more often quit work, and what is worse, they do it without notice. This presents a problem for businesses because it is difficult to immediately substitute effectively a worker in these positions.

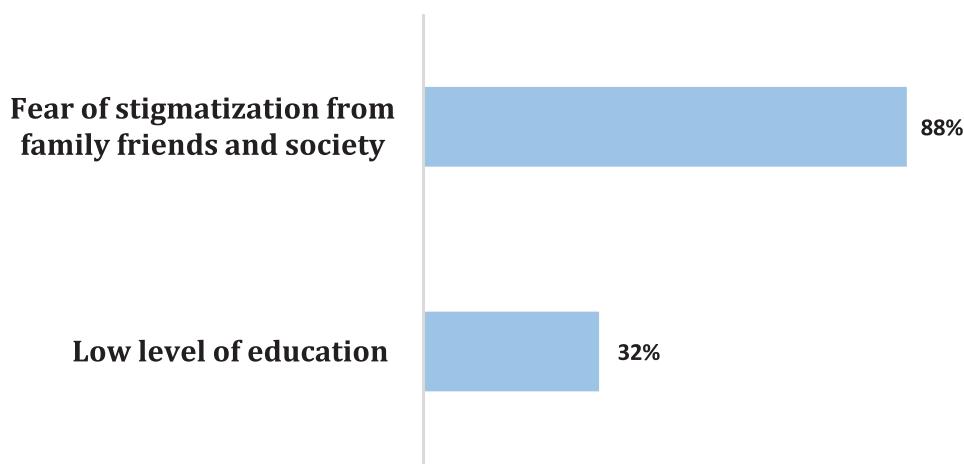
When employers were asked as to what criteria they consider first, when hiring new employees, 65% of them said that work experience is something they value most, while the other 35% would first consider employees' education/training related to the job position they are hiring.

Figure 30. Criteria that are considered most when hiring new employees



Information that were given by employers was regarding the low interest of women in working in Catering and Tourism sector. According to most of employers the reason why women do not work in this sector is because of their low interest which according to employers it happens because of the stigmatization of women which in the region of Dukagjini is still evident (88%), and their low level of education/skills for performing senior positions which is another factor why women are not interested in working in CT sector.

Figure 31. Reasons why small number of women work in CT industry



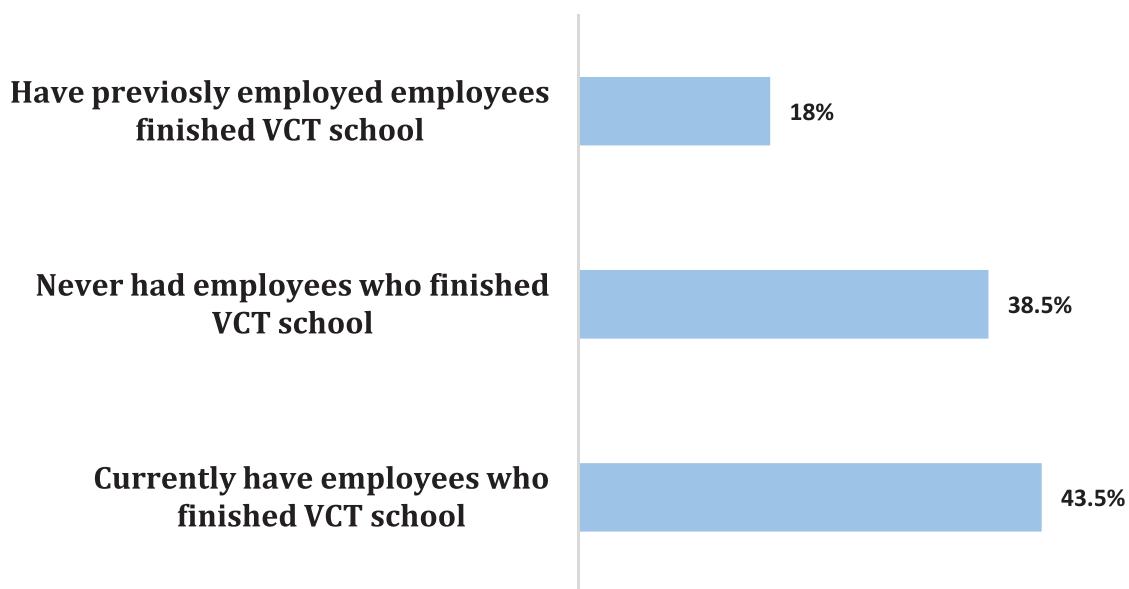
Regarding employers' knowledge about VCT schools and Vocational Training Centers in the region of Peja, Prizren, and Gjakova, majority of them claimed to have more information about VCT schools than VTCs operating in Dukagjini Region. They said that in previous years (and ongoing) they have small cooperation with VCT schools, in terms of hiring their students for internships and very rarely for seasonal work (only 2 businesses admitted to have done that).

In this regard they noted their dissatisfaction regarding the professionalism shown by the students, which according to employers only few of interns showed interest and focus while on the job and the other were totally unskilled, unprofessional, and disinterested.

As per Vocational Training Centers, business representatives said to have no cooperation with them, since they are coordinated by the Employment Office, and they based on their previous experiences with Employment Office they were not satisfied at all with the quality of employees they addressed to them.

When employers were asked whether they currently have employed someone who has finished VCT School, 43.5% said yes; another 18% said they have previously employed employees that have finished VCT School; while the other 38.5% said to have never employed employees that have finished VCT schools.

Figure 32. Previously employed VCT students



When employers interviewed were asked whether they would agree to cooperate with VCT schools, and Employment offices in terms of recruiting young employees, they unanimously said they would but under some conditions. They want assurance on the quality of the candidates these institutions propose, and they also are of agreement that they would agree to raise the level of cooperation with VCT schools, Employment office, and other relevant stakeholders who is interested in improving business environment regarding Catering and Tourism sector. The ways they could hire candidates proposed by VCT schools and Employment Office are:

- Seasonal work
- Long-term work
- Internship

Employers also noted that they should stay informed about the events that are related to their sector of operation, and they want assistance from institutions when it comes to supporting women in maternity leave because according to them they still cannot cover operation costs while covering women employees' maternity leave.

Employers also expressed their willingness to hire more women, with only one condition, women to be able to perform high quality work performance.

8.CONCLUSIONS

Results have shown very interesting and useful data that made it possible to analyse the situation in the tourism sector and more specifically to derive the information concerning the high unemployment of women in this sector, and the reasons for such situation.

From research conducted with students which attended classes in VCT Schools, has turned out that most of them have aspirations to continue in the future their education related to tourism, or to engage professionally in the tourism sector. The important fact is that women who are small in number think the same way for their future.

From the answers that we got from women attending VCT Schools, it has resulted that the reasons why women resist to find job in this sector are: a) social prejudices of the (society in general, their personal family and especially males); 2) current unattractive job positions offered to women such as maintenance, and cleaning, and not in management positions; and 3) women poor education/job skills regarding attractive job positions.

Most women and men have preferred to work on these positions Catering and Tourism Sector: chef, staff manager, event manager, waiter, and tour operator (travel agencies).

Regarding curricula's applied in VCT Schools, several stakeholders from the employment office and Vocational Training Centres are of the opinion that the current curricula should be revised and changed while taking into account the situation on the field, through evaluating the labour market of Catering and Tourism sector (business demands for specific labour positions, and what skills specifically). While on the other hand the ministry officials have stated that since 2000 until now, the curriculum was changed 3 times in accordance with the requirements of the labour market, and in the near future they say they will apply the same procedure again.

Another idea was recommended from VCT school headmasters, which according to them ministry of education should pilot test a class with women only, and with a specific curricula based on their most liked current professions in tourism sector. Prior to that, they suggested to perform awareness campaigns in raising awareness among women and their families on the benefits that they could gain when choosing this profession, and to reach mutual agreements between school and

business community in order to hire these women (seasonal, or long-term employment).

Many of the businesses interviewed, representative of Employment Office, and women interviewed have also raised a concern which is about maternity leave. They unanimously agree that they would probably hire more women in the future in case local and central institutions would assist businesses in paying maternity leave compensation.

From this survey it has emerged (stakeholders, employers and employees, as well as students) that the increase of women pursuing academic education in the field of Catering and Tourism, and increase of their employment in this sector, could be solved through engaging both public and private stakeholders and coordinating their activities and promoting this sector as an attractive employment sector.

Some stakeholders (employer office), and women interviewed (students, and employees) have suggested that providing grants and micro-credits to women to pursue business career in Tourism sector, (as self-employed) would be one of the best ways of increasing women employment in this sector.

9. RECOMMENDATIONS

Recommendations for stakeholders involved in tourism industry

Local governments, employers, business associations and other relevant community groups should jointly create community based committees in order to assist women while on maternity leave in terms of securing them their jobs. The level of cooperation should be enhanced and institutionalized, especially between businesses and schools, since cooperation right now is very little. Collaboration should be raised at higher level, where students should be able to benefit internships, and also when businesses labour needs are at stake, institutions relevant to this matter, should address and work in the direction that VCT schools and students that finish VCT schools should be the solution address, whether curricula are needed to be changed, or employment and internship opportunities are available. Furthermore when targeting women employees, businesses should be supported financially with their obligations to women employees that are on maternity leave, since according to business respondents it is a serious challenge for businesses to keep women employees, because of financial implications.

Supporting women to become self-employed through tourism-related activities should be linked with micro-credit programs or grants provided by donators. Loans and grants to women's initiatives should be included as a means of creating opportunities for the industry to buy & source locally, thus maximising the benefits for local communities.

Improving access to education and improving the standard of education in destination area should be an important long-term strategy. The curricula used in VCT schools should be periodically assessed, revised, and modified by competent experts at Ministry of Science Technology and Education, in order to be consistent with labour market needs. Initially an assessment of the labour market needs should be performed in order to evaluate the current curricula, employee's professionalism, and to assess the need for change of the current curricula. Based on recommendations assessed from the businesses it turns out that education and training should focus on marketing, financial management, literacy and foreign languages.

Awareness raising campaigns initiated by governments, tourism boards, industry, and NGOs should aim at creating a better understanding of different cultures among consumers; school curricula should address issues of cross-cultural respect, ideally as part of an education for universal citizenship.

Women should be encouraged to get involved in independent community based tourism initiatives (an important part of strategic planning for women participation

in tourism), through promoting the opportunities, offering advice, contacts and networks, training and education, access to information and access to credit - by national and local governments, trade unions, NGOs and industry collaborating with women's local initiatives.

Recommendations for donators

National, regional and international networking among women being involved in tourism activities should be built up more effectively and widespread. Relevant stakeholders should provide financial resources to conduct necessary research and set up stakeholder steering committees combining with research studies in order to have consistent data for this sector, and to be able to track the situation of employment of women in this sector.

Recommendations for National and Local Governments

National government should report more comparable, precise and gender disaggregated data about women's employment in tourism to interested stakeholders, and also provides support.

Government regulation should create effective incentives for employers to take measures towards the advancement of women.

Government departments that deal with tourism and local authorities should become more efficiently engaged as important players at the local level. The capability of these official agencies for facilitating participatory processes needs to be built up.

Recommendations for the Tourism Industry

Employers should set up programmes and schemes encouraging women to move into non-traditional occupations, invest in women's training, and appoint them in managerial positions.

The tourism industry/stakeholders should collaborate with local income generating initiatives on the basis of their shared interest to support and improve tourism sector and women employment. Local and national tourist agencies can play an important role in promoting community based tourism initiatives and their products.

Employers should review their standards and criteria of employing women and men, and their policies to protect women from sexual objectification and sexual harassment by customers. Employers have a major role to play in applying appropriate and equitable criteria and providing effective protection. Industry associations have a key role to play in promoting standards.

Recommendations for NGOs

NGOs should play their role as facilitators and trainers of participatory processes, tourism planning and as social entrepreneurs within the tourist industry. NGOs at all levels should effectively participate in sharing with all, stakeholders experience and knowledge about successful strategies, obstacles and how to overcome them.

NGOs also should focus on holding roundtables, organizing events, and awareness campaigns with the intention of promoting CT sector, specifically raising awareness on increasing women participation in VCT schools, and long-term sustainable employment in Catering and Tourism sector.

ANNEX I: Conference held with the aim to present results that came out of the research

The conference for presenting results of the "Research on gender barriers regarding women participation in education and employment in tourism sector in Kosovo" was held on 19 February 2015 in Pejë, namely in Hotel Dukagjini of this town. The research is part of SEED-Kosovo, Support of Educational and Employment project that is implemented by Syri i Vizionit and Volkshilfe with the support ADA "Austrian Development Cooperation". This conference was chaired by Dukagjin Nishiqi, representative of Syri i Vizionit organization.

The aim of this conference was to inform relevant regional stakeholders about findings of this research and to discuss some of the issues that concern the hosting and tourism industry in Dukagjini region. Aside from presentation of the findings at the conference, final suggestions and remarks were taken from the participants, in order to publish this research and for it to serve to institutions to which it is addressed in the form of recommendations. Participants stated that recommendations of this research must be taken into consideration by the institutions to improve situation in this sector.



Following the presentation of results, the participants were asked to discuss and give remarks and recommendations about the research and the hosting/tourism sector in general. Some of the recommendations that were given by participants are listed below:

- All the involved stakeholder, starting from the governmental agencies and ministries, to the local stakeholders (municipalities, NGOs, civic initiatives) to develop an action plan with the aim of implementing and coordinating activities under the auspices of national and regional development strategies.
- To prioritize actions (interventions) according to their importance and immediate need in order for the reaction to be adequate and in line with situation on the ground.
- To work a lot on youth employment in this sector with the aim to prevent them from taking the migration path, participation in extreme religious groups, and involvement in criminal acts, which would cause harm the future of these young people.

