

Niveli i pjesëmarrjes së grave në vendimmarrje dhe pozita e tyre në shoqëri varet kryesisht nga pozita ekonomike që ato kanë. Raportet dhe studimet e publikuara nga organizata ndërkombëtare dhe lokale flasin për numër simbolik të grave që janë pronare në biznes, me vetëm 15%-17% në nivel vendi. Të dhënat tregojnë se pavarësisht politikave dhe legjisllacionit të miratuar në nivel nacional, përmirësimi i pozitës së gruas, fuqizimi dhe motivimi i tyre për t'u marre me biznes nuk mund të sigurohet pa krijimin e politikave lokale, të cilat duhet të krijohen dhe miratohen nga vetë komunitet sipas specifikave që kanë.

Sipas raportit të Bankës Botërore, bizneset e grave në Kosovë kryesisht janë krijuar nga nevoja për të siguruar mirëqenien e familjeve të tyre për dallim nga bizneset e grave në Evropë dhe Azinë Qendrore (EAQ), ku për së paku 50% të arsyeja e krijimit është mundësia për zhvillim. Sipas një raporti të Bankës Botërore, në fushën e ndërmarrësisë, prezenca e gruas është shumë e vogël (rreth 11%) në krahasim me mesataren e vendeve të rajonit (rreth 33%) dhe mesataren e globale (rreth 38%). Në Kosovë deri në fund të vitit 2016, janë regjistruar mbi 128,000 biznese, prej të cilave vetëm 11.04%, ose 14,168 biznese janë në pronësi të grave, tetë herë më pak se bizneset në pronësi të burrave - 114,173. Raporti i Bankës Botërore "Të bërit biznes" i vitit 2014 identifikon Kosovën si një prej 10 shteteve më të mira reformuese në vitin 2013, me reforma të realizuara në 3 nga 10 tregues të të bërit biznes (hapja e biznesit, marrja e lejeve të ndërimit dhe regjistrimi i pronës) duke e përmirësuar efektivisht rangimin e Kosovës nga vendi i 96-të në 2013 në vendin e 86-të në 2014. Sidoqoftë, Kosova vazhdon të jetë e pllakosur në ekonomi të dobët, papunësi e varfëri të madhe. Nga këndvështrimi gjinor, gjendja ekonomike e tanishme shpallë hendeqe të mëdha gjinore në një varg faktorësh që kontribuojnë në rritje ekonomike: punësimi, udhëheqja, pronësia e biznesit dhe qasja në financa.

Mos prania e femrave në tregun e punës është rrjedhojë e kushteve joadekuate të punës (për shembull, nuk ka orar fleksibil të punës) dhe faktit se punëdhënësit shfaqin rezerva kur bëhet fjalë për punësimin e femrave të reja, të cilat janë në moshën për t'u bërë nënë, duke u nisur nga pushimi i gjatë i lehonisë i paraparë me Ligjin e punës të Kosovës, barra e kostos së të cilit sipas ligj bie më së shumti mbi punëdhënësit.

Active CITIZENSHIP
KOSOVA

Kjo fletëpalosje ka për qëllim informimin dhe vetëdijësimin e qytetarëve, në veçanti grave dhe bizneseve, mbi rëndësinë e punësimit të grave dhe respektimit të ligjit për barazi gjinore.

Grupi jo formal dhe formal i grave, gratë asmbeliste, gratë aktive në komunitet, organizatat e grave dhe Zyra për Barazi Gjinore në Deçan kanë bërë të mundur realizimin e kësaj fletëpalosje për të lehtësuar qasjen dhe informimin e qytetarëve, konkretisht grave mbi të drejtat e tyre, dhe bizneseve mbi respektimin e ligjit të punës dhe ligjit për barazi gjinore.

Fletëpalosja ka dalë si nevojë nga aktivitetet e grupeve të grave në kuadër të iniciativës "Fuqizimi ekonomik i gruas" e cila realizohet nga grupi jo formal i grave, gratë asmbeliste dhe organizatat e grave, që realizohet në kuadër të programit "Qytetari Aktive" të realizuar nga Syri i Vizionit me mbështetje financiare nga Olof Palme International Center dhe SIDA.



FUQIZIMI EKONOMIK I GRUAS

**Të ndryshme në nevoja;
Te barabarta në të drejta
Unë guxoj të punoj Ti çka po pret!**

Pjesëmarrja aktive e grave në tregun e punës, si ne sektorin publik ashtu edhe në atë privat, është sa një e drejtë aq edhe një e domosdoshme. E drejtë pasi është e shkruar në kushtetutën dhe ligjet e vendit. Ti mohosh apo të mos inkurajosh përafërsisht gjysmën e popullatës, të mos vendosësh aktivisht në shërbim të saj dhe të shoqërisë kapacitetin njerëzor (mendtor dhe emocional) që ajo mbart, përkthehet në një ineficencë ekonomike të pafalshme. Kjo bëhet edhe më e rëndësishme në një vend si Kosova, ku pavarësisht ecurisë së vërejtur gjatë 17 viteve të fundit të pasluftës, nevoja për një zhvillim të mëtejshëm ekonomik mbetet jetike.

Në një nivel më personal, eksperiencia profesionale në Kosovë ka treguar që në tërësi gratë janë anëtare/pjesëmarrëse më të mira për të punuar në ekip/ grup. Natyra apo edhe aspekti tradicionalisht i shoqërisë tonë i ka shtyrë gratë drejt një komunikimi më aktiv në jetën e përditshme, kulturë pune, punë aktive, kreativitet në punë e cila përkthehet në një vlerë/avantazh të nevojshëm për punësim të nevojshëm edhe punësimin në grup.

Sidoqoftë pavarësisht arritjes individuale të disa grave në sektorin publik dhe privat, disnivele, i cili është thelluar edhe më shumë gjatë këtyre 17 viteve midis zonave rurale dhe qyteteve të mëdha, e bën Kosovën një vend që ka akoma shumë punë për t'ju afruar një nivel barazie gjinore të respektueshme. Grat nuk kërkojnë më shumë, vetëm të janë të barabarta në shoqëri përmes realizimit të drejtave të tyre për Barazi Gjinore edhe në tregun e punës.

Me 28.7% papunësi zyrtare (Agjencia e statistikave të Kosovës), Kosova mbetet vendi me papunësinë më të lartë në Evropë. Papunësia tek grup moshat e reja dhe tek gratë është dukshëm më e lartë. Shumica e grave nuk marrin pjesë në tregun e punës, apo vetëm një në pesë gra në moshën e punës janë aktive në tregun e punës. Shkalla e punësimit në mesin e grave në moshë të punës është vetëm 12.9%, në krahasim me shkallën e punësimit të burrave e cila është 45.6%.³ Megjithatë, interesimi i grave për të gjetur punë është gati i njëjtë me atë të burrave. Nga 112,179 punëkërkuues/e të regjistruar/a në vitin 2015, 43.7% (48,960) ishin gra dhe 56.3% (63,219) burra. Po ashtu, sipas të dhënave të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS), gratë punëkërkuese janë më të kualifikuara se sa burrat.

Më 2016, si punëkërkuese aktive me gradë universitare ishin 2,775 gra, kundrejt 2,277 burrave. Për më tepër, numri i grave pa asnjë kualifikim ishte më i vogël se sa numri i burrave të cilët nuk kishin asnjë kualifikim (31,893 gra, kundrejt 36,502 burrave). Edhe të dhënat nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) dëshmojnë se gratë e reja kanë shkallë më të lartë të pjesëmarrjes në studime dhe atë të diplomimit në studimet baçelor dhe master. Për shembull, në vitin akademik 2015/2016 në Universitetin e Prishtinës vajzat përbënin 55% të numrit të përgjithshëm të studentëve. Ndërkaq, prej 4,981 të diplomuarve në nivelin baçelor, 59.4% ishin vajza, kurse në nivelin master, nga 1,098 të diplomuar, 50.8% ishin vajza. Por, edhe pse gratë diplomojnë në shkallë më të lartë se burrat, si dhe përbëjnë përqindjen më të lartë të punëkërkuësve me diplomë universitare, ato kanë mbetur mbrapa në punësim. Këto të dhëna dëshmojnë se për pjesëmarrjen e grave në ekonomi nuk është problem përgatitja shkollore dhe dëshira për të punuar, por problem është ambienti diskriminues në punësim.

Ndër këta faktorë diskriminues barriera e parë ka të bëjë me ndarjen tradicionale të profesioneve, me ç'rast punëdhënësit/et në mënyrë specifike kërkojnë burra për "profesionet e burrave" dhe gra për "profesionet e grave", barriera e dyte supozohet se ndodh meqë një pjesë e madhe e grave kanë përgjegjësi familjare dhe nuk janë të interesuara për të kërkuar punë, barriera e tretë ka të bëjë me gjuhën diskriminuese të konkurseve, barriera e katërt arrin në përfundim se dispozitat e tanishme ligjore nuk janë të mjaftueshme për sigurimin e barazisë gjinore në tregun e punës,

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

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