

BARRIERA TË DYFISHTA



Edukimi, Punësimi dhe Diskriminimi ndaj
Personave LGBTI+ në Kosovë

QENDRA PËR BARAZI DHE LIRI TË KOMUNITETET LGBT NË KOSOVË (CEL)

COPYRIGHT © CENTRE FOR EQUALITY AND LIBERTY TË GJITHA TË DREJTAT E REZERVUARA. ASNJË PJESE E KËTIJ PUBLIKIMI NUK MUND TË RIPRODHOHET, TË RUHET OSE TË TRANSMETOHET NË ÇFARËDO FORME ELEKTRONIKE, MEKANIKE FOTOKOPJUESE, INCIZUESE APO NDRYSHE, PA LEJEN PARAPRAKE TË CEL KOSOVA.

CEL. Tel: +383 49 701 499
e-mail: info@cel-ks.org
web-page: www.cel-ks.org

AUTOR: Jeta Bakija

Klauzolë e përgjegjësisë

Publikimi i këtij hulumtimi është bërë në kuadër të projektit Revolucioni Queer, i financuar nga Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit (MKRS), i cili zbatohet nga CEL Kosova. Përmajtja e këtij hulumtimi nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Ministrisë Kulturës, Rinisë dhe Sportit (MKRS).

SHKURTESAT

| | |
|---|-------------------|
| Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale | MPMS |
| Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit | MASHTI |
| Ministria e Drejtësisë | MD |
| Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve | MFPT |
| Zyra për Qeverisje të Mirë | ZQM |
| Agjencia e Punësimit e Republikës së Kosovës | APK |
| Agjencia për Ndihmë Juridike Falas | ANJF |
| Agjencia e Statistikave të Kosovës | ASK |
| Universiteti i Prishtinës | UP |
| Oda Ekonomike e Kosovës | OEK |
| Qendra e Aftësimi Profesional | QAP |
| Qendra për Punë Sociale | QPS |
| Komisioni Evropian | KE |
| Lesbique, Gej, Biseksual, Transgjjinorë dhe Interseks | LGBTI |
| Ndërmarrje të vogla dhe të mesme | NVM |
| Ndërmarrje Publike | NP |
| Qendra për Barazi dhe Liri të Komunitetit LGBT në Kosovë | CEL Kosova |
| Organizata joqeveritare | OJQ |
| Organizata të shoqërisë civile | OSHC |

Përmbajtja

| | |
|--|----|
| Rreth CEL Kosova | 6 |
| Hyrje | 7 |
| Metodologjia | 9 |
| Informata të përgjithshme | 10 |
| Edukimi formal dhe jo-formal | 10 |
| Institucionet arsimore publike | 15 |
| Institucionet arsimore private | 18 |
| Ekonomia e Kosovës | 19 |
| Sektori publik | 24 |
| Sektori privat | 26 |
| Legjislacioni në Kosovë | 28 |
| Të Gjeturat | 34 |
| Të gjeturat nga të dhënat sasiore | 37 |
| Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit | 37 |
| Drejtoria e Arsimit në nivel komunal | 39 |
| Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik | 41 |
| Qendra e Aftësimit Profesional | 42 |
| Qendra e Punës Sociale | 43 |
| Organizatrat që ofrojnë trajnime profesionale | 44 |
| Bizneset në Kosovë | 45 |
| Personat LGBTI+ | 46 |
| Rekomandimet | 65 |
| Rekomandime për Institucionet Qeveritare | 65 |
| Rekomandime për Sektorin Publik dhe Privat | 66 |
| Rekomandime për Organizatat e Shoqërisë Civile dhe Ndërkombëtare | 67 |
| Rekomandime për Personat LGBTI+ | 68 |

Rreth CEL Kosova

Qendra për Barazi dhe Liri të Komunitetit LGBT në Kosovë (CEL Kosova) është themeluar në korrik të vitit 2013 me qëllim të fuqizojë personat LGBTI+ në Kosovë, të parandalojë diskriminimin në bazë të orientimit seksual dhe identitetit gjinor, të ngritë vetëdijen e qytetarëve për të drejtat e personave LGBTI+ dhe të avokojë për të drejta të barabarta dhe të parandalojë diskriminimin e personave LGBTI+ në Kosovë në pajtueshmëri me Kushtetutën e Republikës së Kosovës dhe ligjet në fuqi. CEL Kosova u themelua si reagim kundër diskriminimit të vazhdueshëm, stigmës dhe paragjyqimeve nga shoqëria Kosovare kundër personave LGBTI+. Programet që ofron CEL Kosova janë: programi për mbështetje, programi për ngritje të kapaciteteve dhe programi për avokim dhe aktivizëm.

CEL Kosova konsiderohet si një forcë shtytëse për krijimin e një shoqërie Kosovare të avancuar, të larmishme dhe tolerante ndaj personave LGBTI+, një motivues për ndryshimin e pikëpamjeve dhe traditave shoqërore dhe një sistem i cili garanton të drejtat dhe mundësi të barabarta për të gjithë. CEL Kosova gjithashtu ka punuar vazhdimisht të forcojë kornizën ligjore që promovon dhe mbron të drejtat e personave LGBTI+ në Kosovë, të rrisë pjesëmarrjen e tyre në mekanizmat vendorë dhe ndërkombëtarë dhe të zbatojë projekte të cila kanë ndihmuar komunitetin dhe kanë kontribuar në shoqëri në përgjithësi. CEL Kosova ka arritur të bëhet një nga organizatat kryesore dhe forcë shtytëse për fuqizimin e personave LGBTI+ në Kosovë duke promovuar dhe mbrojtur të drejtat e personave LGBTI+ dhe duke punuar drejt krijimit të një shoqërie gjithëpërfshirëse që ofron mundësi të barabarta për të gjithë. Qasja e CEL Kosovës është që çdo person të vlerësohet dhe trajtohet me respekt, pavarësisht orientimit seksual, identitetit gjinor apo shprehjes gjinore të tij apo saj.

Hyrje

Raporti “Barriera të dyfishta: Edukimi, Punësimi dhe Diskriminimi ndaj Personave LGBTI+ në Kosovë” është publikuar në kuadër të projektit Revolucioni Queer, i financuar nga Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit (MKRS), i cili zbatohet nga CEL Kosova.

Qëllimi kryesor i këtij hulumtimi është të analizohet dhe kuptohet se si edukimi formal dhe jo-formal ndikon në mundësitë e punësimit të personave LGBTI+ në Kosovë në sektorin publik dhe privat. Hulumtimi synon gjithashtu të identifikojë sfidat dhe format e diskriminimit me të cilat mund të përballen personat LGBTI+ në kontekstin e arsimimit dhe në tregun e punës.

Fushat dhe pyetjet kryesore të cilat janë adresuar në këtë hulumtin janë:

Ndikimi i Edukimit:

- Si ndikon edukimi formal dhe jo-formal në mundësitë e punësimit për personat LGBTI+ në Kosovë?
- A janë programet arsimore dhe trajnimet e disponueshme të përshtatshme për nevojat e personave LGBTI+ dhe a ndihmojnë ato në përgatitjen e tyre për tregun e punës?

Përvojat e Personave LGBTI+

- Cilat janë përvojat e personave LGBTI+ gjatë kyçjes në tregun e punës në sektorin publik dhe privat në komuna të Kosovës?
A ndjejnë personat LGBTI+ se kanë të njëjtat mundësi për punësim?
- Cilat janë pengesat që hasin gjatë procesit të aplikimit për një vend pune?

Diskriminimi dhe Perceptimet

- Si perceptohet dhe adresohet diskriminimi ndaj personave LGBTI+ në lidhje me punësimin dhe arsimimit në Kosovë?
- Cilat janë politikat dhe praktikat aktuale që adresojnë ose duhet të adresojnë përfshirjen dhe mbrojtjen e personave LGBTI+ në kontekstin e punësimit dhe arsimimit?

Këto qëllime dhe pyetje hulumtimi do të ndihmojnë në krijimin e një kornize të qartë për të mbledhur dhe analizuar të dhënat si dhe për të pasur një pasqyrë se cili është ndikimi i edukimit formal dhe jo-formal dhe cilat janë mundësitë për punësim për personat LGBTI+ në Kosovë. Me anë të analizës dhe të të gjeturave, ofrohen rekomandime për përmirësimin e qasjes ndaj edukimit dhe punësimit për personat LGBTI+ në Kosovë.

Metodologjia

Metodologjia e hulumtimit me temën "Barriera të dyfishta: Edukimi, Punësimi dhe Diskriminimi ndaj Personave LGBTI+ në Kosovë" është përshtatur për të marrë parasysh aspektet e veçanta që lidhen me përvojat dhe sfidat e personave LGBTI+ në Kosovë rreth qasjes së tyre në arsim dhe në tregun e punës dhe politikave të sektorit publik dhe privat për të ofruar mundësi pune të barabartë për të gjithë.

Ky hulumtim do të nisë me rishikimin e literaturës ekzistuese mbi edukimin dhe punësimin e grupeve të

cënueshme dhe të margjinalizuara, specifikiisht personave LGBTI+ në Kosovë. Hulumtimi do të fokusohet në studimet që trajtojnë diskriminimin, përfshirjen sociale dhe qasjen në mundësi ekonomike. Tutje, ky hulumtim do të rishikoj politikat dhe legjislacionin në fuqi që ndërlidhet me të drejtat e personave LGBTI+ në fushën e arsimit dhe në tregun e punës.

Metodat e hulumtimit do të përfshijnë metoda sasiore dhe cilësore të cilat do të kontribuojnë në mbledhjen e diversitetit të përvojave dhe perceptimeve. Pjesë e hulumtimit do të jenë institucionet qeveritare në nivel qendror dhe lokal, institucionet e ofrimit të programeve profesionale të trajnimeve, kompani private/biznese dhe persona LGBTI+ të cilët kanë përfunduar programe të edukimit formal dhe jo-formal dhe janë të interesuar të kyçen në tregun e punës në sektorin publik dhe privat. Për t'i mbledhur të dhënat sasiore, pyetësorët janë zhvilluar dhe janë përdorur në intervista dhe grupe të fokusit dhe/apo dhe janë shpërndarë në formë elektronike.

Raporti përfshin rezultatet e hulumtimit, diskutimet mbi ndikimet praktike dhe teorike si dhe rekomandimet të cilat do të adresohen tek institucionet respektive. Shpërndarja e

gjetjeve do të bëhet përmes konferencave, publikimeve akademike, dhe bashkëpunimit me organizata që mbështesin të drejtat e personave LGBTI+.

Kjo qasje e strukturuar do të ndihmojë për të adresuar në mënyrë efektive temat komplekse të arsimit, punësimit dhe përfshirjes sociale të personave LGBTI+ në Kosovë.

Informata të përgjithshme

Edukimi formal dhe jo-formal

Edukimi formal dhe jo-formal në Kosovë përbën dy shtylla të rëndësishme në zhvillimin arsimor dhe profesional të individëve, duke përfshirë edhe grupen e cënueshme dhe të marginalizuara, specifikisht personat LGBTI+.

Edukimi formal është i strukturuar në nivele të ndrsyhme, siç janë: arsimi fillor dhe i mesëm i ulët (klasat 1-9), i mesëm i lartë (klasat 10-12) dhe arsimi i lartë (universitetet publike dhe private që ofrojnë programe bachelor, master dhe doktoraturë). Të gjitha institucionet arsimore publike dhe private janë të licensuara nga MASHTI dhe ndjekin kurrikulën kombëtare. Programet dhe kurrikula në Kosovë është e standardizuar për të gjithë nxënësit dhe studentët.

Edukimi jo-formal përfshin të gjitha aktivitetet arsimore dhe trajnime që zhvillohen jashtë sistemit formal të shkollimit, të tilla si trajnime dhe kurse profesionale, programet për aftësim të të rriturve, seminare, dhe punëtori që ofrohen nga organizata të ndryshme, institucione private, apo organizata të shoqërisë civile.

Edukimi formal krijon baza akademike dhe profesionale, duke ndihmuar në ndërtimin e një karriere të qëndrueshme kurse edukimi jo-formal kontribuon në zhvillimin e aftësive praktike dhe sociale, duke i bërë individët më fleksibël dhe të gatshëm për ndryshimet në tregun e punës.

ASK në bashkëpunim me MASHTI, publikon Statistikat e Arsimit për vitin akademik 2023/2024. Sipas këtyre institucioneve, në vitin akademik 2023/2024 është regjistruar numër më i vogël i nxënësve sesa një vit më parë. Në tabelën më poshtë, mund të shihni numrin e fëmijëve, nxënësve dhe studentëve në të gjitha nivelet e arsimit në sektorin publik dhe privat, 2022/2023-2023/2024.¹

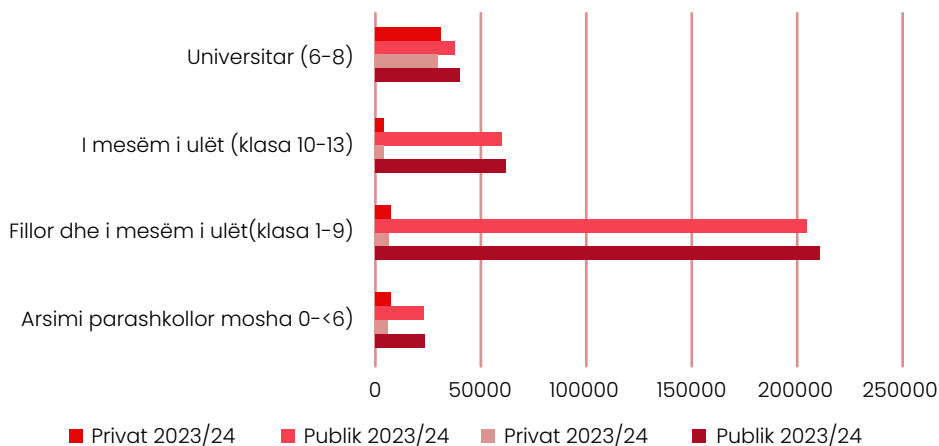


Tabela 1: Numri i përgjithshëm i nxënësve dhe studentëve në sektorin publik dhe privat

¹ Agjencia e Statistikave të Kosovës (2024), Statistikat e Arsimit në Kosovë 2023/2024, mund të e gjeni tek: <https://ask.rks-gov.net/Releases/Details/8174>

Sipas kësaj tabele, përveç të tjerave, numri i nxënësve në arsimin e mesëm të lartë në vitin 2023/2024 ishte 65,757, prej tyre në sektorin publik 60,837, ose 92,5%, ndërsa në sektorin privat ishin 4,920 nxënës ose 7,5%. Krahasuar me vitin paraprak 2022/2023 (që ishin 67,373 nxënës, në sektorin publik 63,029 ose 93,6% dhe në sektorin privat 4,344 ose 6,4%), ka rënie të numrit të përgjithshëm të nxënësve. Rënie më e madhe vërehet te sektori publik krahasuar me sektorin privat.²

Numri i përgjithshëm i studentëve në arsimin e lartë në vitin 2023/2024 ishte 70,357, prej tyre në universitetet publike 39,033 studentë, ose 55,5%, ndërsa në kolegjet private ishte 31,324 studentë, ose 44,5%. Krahasuar me vitin paraprak 2022/2023 (që ishin 71,948 studentë, prej tyre në universitetet publike 40,996 studentë, ose shprehur në përqindje 57,0%, ndërsa në kolegjet private ishte 30,952 studentë, ose 43,0%, ka rënie të lehtë të numrit të përgjithshëm të studentëve.³

Sipas AKS, fusha e studimit "Biznes, Administratë dhe Ligj" vazhdon të mbetet si fusha më e preferuar e studentëve në nivelin bachelor me gjithsej 4,380 studentë, ose 26,4% e numrit të përgjithshëm të studentëve të regjistruar. Ndërsa, numër më i vogël i studentëve kanë zgjedhur të studiojnë në fushën "Bujqësi, pylltari, peshkim dhe veterinar" me gjithsej 381 të regjistruar, ose 2,3%.⁴

² Agjencia e Statistikave të Kosovë (Qershor 2024), Komunikatë për Media, faqe 2, mund të gjeni tek: <https://askapi.rks-gov.net/Custom/342dd1c3-961c-4dc9-ade5-85a51a804378.pdf>

³ Ibid.

⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovë (Tetor 2024), Komunikatë për Media, faqe 1, mund të gjeni tek: <https://askapi.rks-gov.net/Custom/16fdb8ef-028d-4745-9704-bac2c79ed3b9.pdf>

| Fusha e studimit | Vajza | Djem | Gjithsejt |
|---|--------|-------|-----------|
| Arsimi | 545 | 13 | 467 |
| Arte dhe shkencë humane | 1,438 | 529 | 1967 |
| Shkencat shoqërore, gazetaru dhe informim | 876 | 305 | 1,181 |
| Biznes, administratë dhe ligji | 2,452 | 1,928 | 4,380 |
| Shkencat natyrore, matematikë dhe statistikat | 333 | 104 | 437 |
| Teknologjia Informative dhe Komunikimi (TIK) | 1,314 | 1,890 | 3,204 |
| Inxhinieri, prodhimi dhe ndërtimi | 895 | 813 | 1,708 |
| Bujqësi, pylltari, peshkim dhe veterineri | 281 | 100 | 381 |
| Shëndeti dhe mirëqenia | 1,966 | 486 | 2,452 |
| Shërbime | 140 | 285 | 425 |
| Gjithsejt | 10,149 | 6,453 | 16,602 |

Tabela 2: Fushat e studimit dhe numri i studentëve të ndarë në gjini

| Arsimi | | Arte dhe Shkencë humane | | Shkencat shoqërore, gazetari dhe informim | | Biznes, administratë dhe ligji | | Shkencat natyrore, matematikë dhe statistikat | |
|---------|---------|-------------------------|---------|---|---------|--------------------------------|---------|---|---------|
| 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 |
| 1075 | 425 | 1016 | 1169 | 648 | 764 | 3853 | 3208 | 310 | 622 |

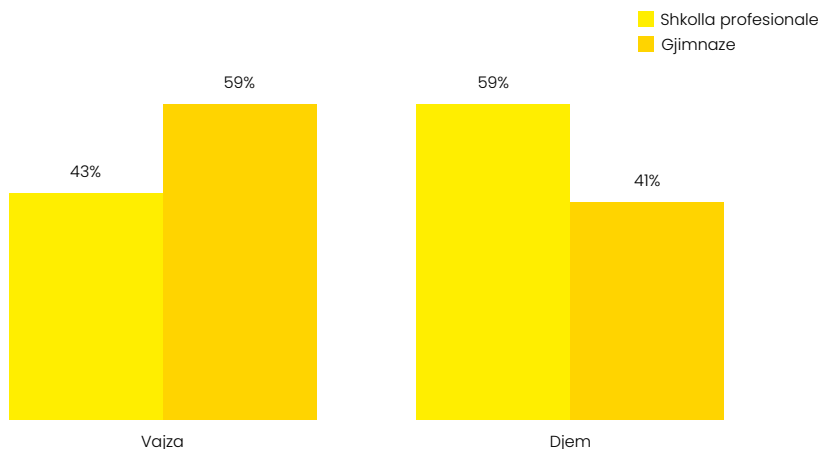
| Teknologjia Informative dhe Komunikimi (TIK) | | Inxhinieri prodhimi dhe ndërtimi | | Bujqësi, pylltari, peshkim dhe veterineri | | Shëndeti dhe mirëqenia | | Shërbime | |
|--|---------|----------------------------------|---------|---|---------|------------------------|---------|----------|---------|
| 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 | 2022/23 | 2023/24 |
| 549 | 685 | 1273 | 1266 | 325 | 321 | 1172 | 1055 | 474 | 349 |

Edhe tek niveli Master, fusha “Biznes, Administratë dhe Ligji” vazhdon të mbetet fusha më e preferuar e regjistrimeve të studentëve, ku janë regjistruar 1,314 studentë ose 34,0% e numrit të përgjithshëm. Ndërsa, numër më i vogël i studentëve të regjistruar kanë zgjedhur të studiojnë në fushën “Bujqësi, Pylltari, Peshkim dhe Veterinari”, me gjithsej 81 studentë, ose 2,1% e numrit të përgjithshëm.

Tabela 3: Numri i përgjithshëm i studentëve në nivelin Master për vitin akademik 2022/2023 dhe 2023/2024

MASHTI në bashkëpunim me ASK në muajin qershor të vitit 2024 ka publikuar raportin “Statistikat e Arsimit në Kosovë 2023-2024, Seria 5: Statistikat Sociale”, me qëllim të informimit të publikut dhe secilit që shpreh interesim për të dhënat statistikore në fushën e arsimit. Ky raport, përveç të tjerave, përmban të dhëna të:

- Numrit të nxënësve në arsimin e mesëm të lartë sipas gjinisë, nacionalitetit, shkollave profesionale/gjimnaze dhe personelin arsimor për këtë nivel;
- Numrit të fëmijëve/nxënësve me nevoja të veçanta sipas gjinisë, klasave dhe sipas llojit të dëmtimit-vështirësive; dhe
- Numrin të studentëve në arsimin universitar sipas gjinisë, nacionalitetit, fakulteteve/ programeve të studimit, nivelit të studimit (bachelor dhe master), numrin e të diplomuarve në nivelet bachelor dhe master, stafin akademik etj.⁵



⁵ MASHTI dhe ASK, (Qershor 2024), “Statistikat e Arsimit në Kosovë 2023-2024, Seria 5: Statistikat Sociale, faqe 9, mund të e gjeni tek: <https://masht.rks-gov.net/wp-content/uploads/2024/10/Statistikat-e-arsimit-ne-Kosove-2023-2024.pdf>

Sipas të dhënave të paraqitura në grafikun më poshtë shihet se nga numri i përgjithshëm i nxënësve në arsimin e mesëm të lartë, në gjimnaze janë 59.0 % vajza, ndërsa në shkollat profesionale janë 42.5 % vajza.

Grafikoni 1: Numri i studentëve të përfshirë në shkollat profesionale dhe gjimnaze të ndarë në gjini

Në raportin “Statistikat e Arsimit në Kosovë 2023/2024, nuk përmendet kategori tjera të ndjeshme dhe të marginalizuara përveç personave me nevoja të veçanta dhe pjesëtarët e komuniteteve jo-shumicë.

Institucionet arsimore publike

Arsimi parashkollor

- Institucionet parashkollore publike përfshijnë çerdhet dhe kopshtet, të cilat ofrojnë kujdes dhe edukim për fëmijët e moshës 0-5 vjeç, të cilat financohen kryesisht nga komunat dhe synojnë të përgatisin fëmijët për arsimin fillor.

Arsimi fillor dhe i mesëm i ulët (klasat 1-9)

- Shkollat fillore publike janë të shpërndara në të gjitha komunat dhe ofrojnë arsim të detyrueshëm për fëmijët, të cilat ofrojnë një kurrikulë të unifikuar sipas standardeve kombëtare.

Arsimi i mesëm i lartë (klasat 10-12)

- Shkollat e mesme të përgjithshme: Gjimnazet janë institucionet kryesore për nxënës që dëshirojnë të ndjekin studimet universitare.
- Shkollat profesionale: Ofruar nga komunat dhe të mbështetura nga partnerët zhvillimorë, këto shkolla ofrojnë trajnim në fusha si teknologjia, bujqësia, shëndetësia, dhe artizanati.

Arsimi i lartë

Kosova ka disa universitete publike që ofrojnë programe të ndryshme në nivelet bachelor, master dhe doktoraturë. Universitetet kryesore përfshijnë:

I. Universiteti i Prishtinës "Hasan Prishtina" (UP)

- Universiteti më i madh dhe më i vjetër në Kosovë, i themeluar në vitin 1970.
-
- Ofron programe në fusha të ndryshme si shkencat natyrore, sociale, teknologjia, dhe mjekësia.

II. Universiteti i Prizrenit "Ukshin Hoti"

- Një nga universitetet publike të themeluara pas shpalljes së pavarësisë.
-
- Përqendrohet në programe të biznesit, edukimit, dhe teknologjisë.

III. Universiteti i Pejës "Haxhi Zeka"

- Ofron programe në menaxhim biznesi, turizëm, dhe bujqësi.

IV. Universiteti i Mitrovicës “Isa Boletini”

- Fokusuar në shkencat teknike dhe inxhinierike.

V. Universiteti i Gjilanit “Kadri Zeka”

- Ofrojnë programe kryesisht në fusha edukative dhe të shkencave sociale.

VI. Universiteti i Gjakovës “Fehmi Agani”

- Përqendrohet në edukim dhe shkencat mjekësore.

VII. Universiteti i Ferizajt (specializuar në dizajn dhe inovacion)

- Një institucion relativisht i ri, i fokusuar në fushën e dizajnit dhe arkitekturës.

Arsimi profesional dhe trajnimet teknike

- Qendrat e Aftësisht Profesional (QAP): MFPT përmes APRK menaxhon tetë (8) QAP të cilat janë të koncentruara në shtatë rajonet e Republikës së Kosovës: Prishtinë, Prizren, Pejë, Gjakovë, Ferizaj, Gjilan, Mitrovicë dhe Doljane (pjesa veriore e Mitrovicës) të cilat gjithsejt kanë 69 punëtorë dhe 30 profesione të ndryshme. Në këto qendra bëhet aftësimi dhe ri-aftësimi i personave që janë të regjistruar si punëkërkuar, të papunë dhe ata që marrin shërbimet për orientim në karrierë, pranë të gjitha zyrave të Punësimit nëpër komuna.

Institucionet arsimore private

Institucionet arsimore private në Kosovë luajnë një rol të rëndësishëm në ofrimin e alternativave arsimore krahas sistemit publik. Ato ofrojnë edukim në nivele të ndryshme dhe zakonisht karakterizohen nga fleksibilitet më i madh në programet mësimore, mjedise moderne të mësimdhënies dhe qasje të orientuar drejt tregut të punës.

Arsimi i lartë privat

Kosova ka disa universitete dhe kolegje private të akredituara që ofrojnë programe të nivelit bachelor, master, dhe doktoraturë. Këto institucione njihen për qasjen praktike dhe bashkëpunimin me tregun e punës.

Universitetet dhe kolegjet private të njohura:

1. Riinvest College: Fokusuar në shkencat ekonomike dhe biznes.
2. American University in Kosovo (AUK - RIT Kosovo): Ofrojnë programe amerikane në partneritet me Rochester Institute of Technology (RIT).
3. Universiteti për Biznes dhe Teknologji (UBT): Një nga kolegjet më të mëdha private, me një gamë të gjerë të programeve.
4. AAB College: Një institucion lider në shkencat shoqërore dhe humanitare.
5. Heimerer College: I njohur për programet në shkencat shëndetësore dhe sociale.

Arsimi profesional privat

Në Kosovë ka shumë organizata, biznese dhe institute të ndryshme të cilat ofrojnë programe profesionale të trajnimit në fusha të ndryshme me qëllim të ngritjeve të aftësive specifike si teknologji, gjuhë të huaja, hari and make-up, marketing digjital, programim, dizajn e të tjera, për grupe të ndryshme të targetit. Certifikimi nga institucione të licencuara arsimore ka rëndësi të madhe për zhvillimin profesional dhe akademik të individëve, i cili garanton që kualifikimet e marra janë të njohura dhe të vlefshme si brenda vendit ashtu edhe ndërkombëtarisht.

Institucionet arsimore private janë një alternativë e rëndësishme për ata që kërkojnë standarde më të larta ose programe të specializuara në Kosovë, duke kontribuar në diversitetin dhe konkurrencën e sektorit arsimor.

Ekonomia e Kosovës

Sipas një raporti të publikuar nga The World Bank in Kosovo, "Kosova ka përjetuar progres të qëndrueshëm ekonomik që nga pavarësia, me një rritje prej afro 50% të të ardhurave për kokë banori dhe një ulje prej 35% të shkallës së varfërisë. Vendi ka kaluar me sukses nga një model rritjeje i bazuar në varësinë e lartë nga flukset hyrëse të ndihmës së huaj, duke tejkaluar vendet me të ardhura të ngjashme falë një zgjerimi të vazhdueshëm të konsumit dhe investimeve, me një shtysë të fortë nga flukset hyrëse të diasporës, investimet publike në infrastrukturë dhe thellimi financiar, në kushtet e një qëndrimi të qëndrueshëm fiskal dhe një mjedisi me inflacion të ulët." ⁶

⁶ The World Bank of Kosovo, (e përditësuar në tetor 2024), Kosovo is an upper-middle-income country which has experienced solid economic growth over the last decade, mund të e gjeni këtu: <https://www.worldbank.org/en/country/kosovo/overview#1>

Tutje, në raportin e publikuar nga KE, Kosovo 2023 Report ⁷ si dhe në raportin e publikuar nga Ambasada e Zvicrës në Kosovë Economic Report 2023,⁸ theksohet që Kosova ka bërë disa përparime në zhvillimin e një ekonomie tregu funksionale dhe ka arritur të rrisi ekonominë më së shumti në vendet e rajonit. Në vitin 2022 në Kosovë u regjistrua tkurrje e investimeve dhe konsumi familjar u ngadalësua për shkak të inflacionit të lartë, i cili u rrit në dyshifrorë si pasojë e rritjes së çmimeve të energjisë, ushqimeve dhe transportit. Siç ka ndodhur në shumë vende të botës, lufta e Rusisë kundër Ukrainës ka pasur efekte indirekte negative në rritjen e çmimeve dhe krijimit të një pasigurie. Sipas raportit vitit 2023 të publikuar nga Komisioni Evropian, “kërkohet vigjilencë e qëndrueshme mbikëqyrëse në kontekstin e ngadalësimit të rritjes ekonomike, shtrëngimit të kushteve financiare dhe rritjes së shpejtë të kredisë hipotekore për individët.” Në Kosovë, ekonomia e vendit sipas KE nuk është ndikuar shumë gjatë krizave globale të viteve të fundit, mirëpo potencohet që sektori privat vazhdon të ketë sfida strukturore si p.sh. ekonomia jo-formale, korrupsioni dhe në përgjithësi sundimi i dobët i ligjit. Pjesëmarrja në tregun e punës si dhe shkalla e punësimit, veçanërisht tek gratë dhe të rinjtë, mbetet shumë e ulët, ndërsa papunësia mbetet e lartë.⁹

“Pavarësisht disa përparimeve, tregu i punës vazhdon të vuajë nga pjesëmarrja shumë e ulët, papunësia e lartë dhe hendeqet e mëdha gjinore”¹⁰ thuhet në raportin e publikuar nga KE të vitit 2024. Tutje, në përputhje me aktivitetin ekonomik, shkalla e punësimit u rrit në 36.3%, nga gati 34% në

⁷ Komisioni Evropian, (Nëntor 2023), Commission Staff Working Document Kosovo 2023 Report, faqe 59, mund të e gjeni tek https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/760acca-4e88-4667-8792-3ed08cdd65c3_en?filename=SWD_2023_692%20Kosovo%20report_0.pdf

⁸ Ambasada e Zvicrës në Kosovë, (Qershor, 2024), Economic Report 2023, mund të e gjeni tek: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Economic_Report_2023%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Economic_Report_2023%20(1).pdf)

⁹ Ibid

¹⁰ Komisioni Evropian, (Tetor 2024), Commission Staff Working Document Kosovo 2023 Report, faqe 51, mund të e gjeni tek: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/c790738e-4cf6-4a43-a8a9-43c1b6f01e10_en?filename=Kosovo%20Report%202024.pdf

2022. Ndërkohë, shkalla e papunësisë ra në 10.9% nga 12.6%, dhe pavarësisht rritjes së shkallës së pjesëmarrjes në fuqinë punëtore në 40.7% nga 38.6% në të njëjtën periudhë.¹¹

Sipas një analize të publikuar nga OEK, sektorët të që kanë kontribuar më shumë në rritjen e ekonomisë gjatë periudhës 2021 – 2023 në Kosovë janë industria përpunuese, tregtia me shumicë dhe pakicë, informimi dhe komunikimi, dhe aktivitetet financiare dhe të sigurimit.¹² Sipas kësaj analize, edhe pse shënohet një rritje e ekonomisë me funksionimin e industrive të lartpërmendura, rritja dhe zhvillimi i tyre nuk janë në përputhje me potencialin e tyre të plotë dhe zhvillimet në rajon.

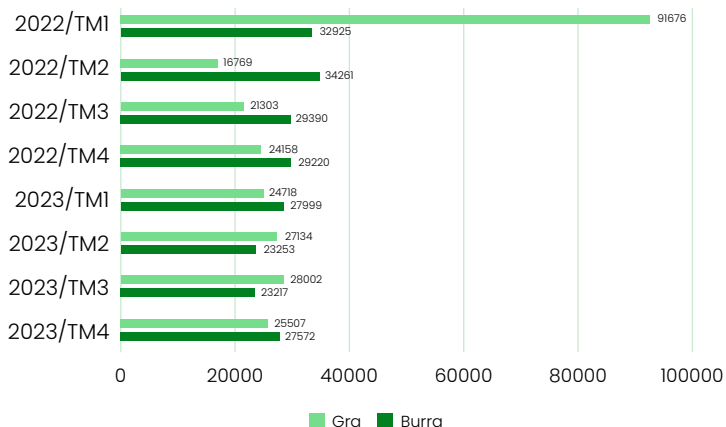
Sipas Rezultateve të Anketës së Fuqisë Punëtore (AFP), 2023¹³ të publikuar nga ASK më 24 korrik 2024,¹⁴ shkalla e papunësisë në Kosovë është 10.9% apo 51,851 persona. Sipas kësaj komunikate, në Kosovës dy të tretat e popullsisë apo 1,171,763 persona janë popullsi në moshë pune, ku shënohet një zvogëlim me 23,663 nga vitin paraprak. Tutje, persona të punësuar ishin 425,499 (21,686 më shumë se në vitin paraprak); rrjedhimisht, shkalla e punësimit ishte 36,3 % (2,5% më e lartë sesa në vitin paraprak). Të punësuarit sipas gjinisë janë paraqitur në tabelën më poshtë.

¹¹ Ibid

¹² Oda Ekonomike e Kosovës, (2024), Sektorët Kryesorë në Zhvillim Ekonomik të Kosovës: Një Perspektivë nga Rritja Reale e BPV, mund të e gjeni tek: https://www.oek-kcc.org/wp-content/uploads/2024/02/Sektoret-Kryesore-ne-Zhvillim-Ekonomik-te-Kosoves_OEK.pdf

¹³ Agjencia e Statistika të Kosovës (Shtator, 2023), Vjetari Statistikor i Republikës së Kosovës 2024, mund të e gjeni tek: <https://askapi.rks-gov.net/Custom/323bbe7d-f5d2-47ce-a814-8dc7299fa4e3.pdf>

¹⁴ Agjencia e Statistika të Kosovës (Korrik 2024), Komunikatë për UEB, mund të e gjeni tek: <https://askapi.rks-gov.net/Custom/bc92d0bc-927e-49f8-8461-522179da40c1.pdf>



Grafikoni 2: Papunësia dhe shkalla e papunësisë sipas gjinisë, grup moshë 15-64, 2020/TM1 - 2023/TM4

ASK ka publikuar nivelin e pagave në Kosovë gjatë vitit 2023. Sipas ASK,¹⁵ në vitin 2023, pagat mesatare bruto në Kosovë ishin 570 Euro, derisa në vitin 2022 ishin 521 Euro. Pra, kishte një rritje prej 49 Eurosh nga viti paraprak. Kurse, paga neto, në vitin 2023 ishte 506 Euro, krahasuar me vitin 2022 që ishte 446 Euro. Pra, një rritje prej 60 Eurosh.

Në sektorin privat, paga mesatare bruto në vitin 2023 ishte 515 Euro, derisa në vitin 2022 ishte 473 Euro. Pra, kishte një rritje prej 42 Eurosh. Ndërsa, paga mesatare neto ishte 459 Euro, krahasuar me vitin 2022 e cila ishte 401 euro. Pra, një rritje prej 58 Eurosh.

¹⁵ Agjencia e Statistika të Kosovës (Tetor 2024), Niveli i pagave në Kosovë, 2023, mund të gjeni tek: <https://askapi.rks-gov.net/Custom/b05e5128-a620-4b49-a19e-6d47fb491895.pdf>

Paga mesatare bruto në sektorin publik në vitin 2020 ishte 624 Euro, derisa, në vitin 2023 ishte 713 Euro, duke u rritur për 89 Euro, ose 14.2%. Ndërsa, paga mesatare neto nga 552 Euro, sa ishte në vitin 2020, u rrit në 630 Euro në vitin 2023. Një rritje prej 78 Eurosh, ose 14.1%. Tek sektori publik vërehet një rritje e konsiderueshme e pagës për rreth 18 % krahasuar me vitin paraprak, dhe kjo rritje ka ardhur si rezultat i hyrjes në fuqi të Ligjit për pagat në sektorin publik¹⁶ nga muaji janar 2023.

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|------|------|------|------|
| Xehtari dhe gurëthyes | 1.8 | 1.6 | 0.7 | 1.9 |
| Prodhim | 16.3 | 17.0 | 17.0 | 16.7 |
| Furnizim me energji elektrike, gaz, avull dhe ajër të kondicionuar | 2.7 | 2.6 | 2.9 | 3.3 |
| Furnizim me ujë, kanalizim, menaxhim mbeturinash dhe aktivitete revitalizimi të tokës | 2.1 | 2.3 | 2.4 | 2.5 |
| Ndërtimtari | 9.6 | 10.3 | 10.9 | 11.0 |
| Tregtia me shumicë dhe pakicë, riparimi i mjeteve, motoçikletave | 32.5 | 34.3 | 34.1 | 34.8 |
| Transporti dhe magazinimi | 3.5 | 3.9 | 3.8 | 4.2 |
| Akomodimi dhe aktivitete të shërbimeve me ushqim | 8.2 | 9.4 | 9.1 | 8.5 |
| Informacion dhe komunikim | 6.2 | 6.1 | 6.0 | 5.6 |
| Aktivitete të shërbimeve tjera | 17.1 | 12.6 | 13.0 | 11.4 |

Tabela 3: Shpërndarja e të punësuarve sipas seksioneve ekonomike ndër vite (%)

¹⁶ Agjencia e Statistika të Kosovës (Tetor 2024), Niveli I pagave në Kosovë, 2023, mund të e gjeni tek: <https://askapi.rks-gov.net/Custom/b05e5128-a620-4b49-a19e-6d47fb491895.pdf>

Sektori publik

Sektori publik në Kosovë është një komponent kyç i ekonomisë së vendit duke ndikuar në aspekte të ndryshme të zhvillimit ekonomik, qeverisjes dhe mirëqenies sociale.

Struktura e Sektorit Publik në Kosovë

Sektori publik në Kosovë përfshin institucionet shtetërore dhe agjencitë që ofrojnë shërbime dhe zbatohen politika publike për qytetarët. Ky sektor është themeluar dhe rregulluar sipas Kushtetutës së Kosovës, ligjeve përkatëse, dhe kornizave strategjike të zhvillimit, duke luajtur një rol kyç në zhvillimin ekonomik, shoqëror dhe politik të vendit.¹⁷

Sektori publik në Kosovë përbëhet nga kjo strukture:

- Institucionet Qendrore që përfshijnë Kuvendin, Presidencën, Qeverinë (përfshirë të gjitha ministritë), dhe gjyqësorin.
- Institucionet Lokale që përfshijnë komunat, të cilat kanë përgjegjësi për shërbime si arsimit, shëndetësia primare, dhe planifikimi urban.
- Agjencitë dhe Organet e Pavarura që përfshijnë agjencitë rregullatore, institucionet mbikëqyrëse, dhe entitete tjera me funksion specifik.

¹⁷ Kuvendi i Republikës së Kosovës, (Shtator 2023), Ligji Nr. 08/L-197 për Zyrtarët Publik, mund të e gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=81430>

Sektori publik funksionon sipas një kornize ligjore të mirëpërcaktuar, përfshirë Ligjin për Zyrtarët Publik,¹⁸ Ligjin për Financat Publike,¹⁹ Ligjin për Menaxhimin e Prokurimit Publik²⁰ si dhe të gjitha ligjet e tjera të publikuara në faqen zyrtare të Kuvendit të Republikës së Kosovës.²¹

Sektori publik është një nga punëdhënësit më të mëdhenj në Kosovë, duke ofruar punë përafërsisht për 81 mijë persona.²² Administrata publike dhe NP-të shërbejnë si burime të qëndrueshme të të ardhurave, veçanërisht në rajonet me aktivitete të kufizuara të sektorit privat. Përparësitë e të qenurit i/e punësuar në sektorin publik është stabiliteti në vendin e punës duke ndikuar kështu në sigurinë ekonomike familjare.

Sektori publik në Kosovë ka një ndikim të rëndësishëm në ekonomi, duke ofruar mundësi dhe sfida. Ndërsa ofron shërbime thelbësore dhe punësim, joefikasiteti dhe çështjet e qeverisjes pengojnë të arrihet potenciali plotë. Qeveria e Kosovës ndër vite ka kontribuar në krijimin dhe/apo avancimin e reformave të ndryshme të cilat kanë ndikuar pozitivisht në rritjen e qëndrueshme ekonomike dhe përmirësimin e standardit të jetesës për qytetarët e saj.

¹⁸ Ibid

¹⁹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, (Shtator 2023), Ligji Nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike, mund të e gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12387>

²⁰ Kuvendi i Republikës së Kosovës, (Shtator 2011), Ligji Nr. 04/L-042 për Prokurimin Publik në Republikë Kosovës, mund të e gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2772>

²¹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Projektligjet, mund të e gjeni tek: <https://www.kuvendikosoves.org/shq/projektligjet-dhe-ligjet/>

²² Agjencia e Statistikave të Kosovës, mund të e gjeni tek: <https://ask.rks-gov.net>

Sektori privat

Sektori privat në Kosovë është një komponent thelbësor i ekonomisë dhe luan një rol të rëndësishëm në krijimin e vendeve të punës dhe në zhvillimin ekonomik të vendit. Ky sektor përfshin NVM, korporatat e mëdha dhe ndërmarrjet e vetëpunësimit, duke u shtrirë në sektorë të ndryshëm si tregtia, ndërtimtaria, prodhimi, teknologjia e informacionit, bujqësia, dhe shërbimet. Në sektorin privat, janë të punësuar përafërsisht 320 mijë persona.²³

Sipas Repertori Statistikor mbi Ndërmarrjet Ekonomike në Kosovë, shtator 2024, të publikuar nga ASK,²⁴ në muajin Shtator 2024 gjithsej janë regjistruar 996 ndërmarrje. Në Shtator 2024 krahasuar me muajin Gusht 2024, ka rritje prej 9.4% të ndërmarrjeve të regjistruara. Ndërsa krahasuar me muajin e njëjtë të vitit paraparak, ka rritje për 9.4% të ndërmarrjeve të regjistruara.

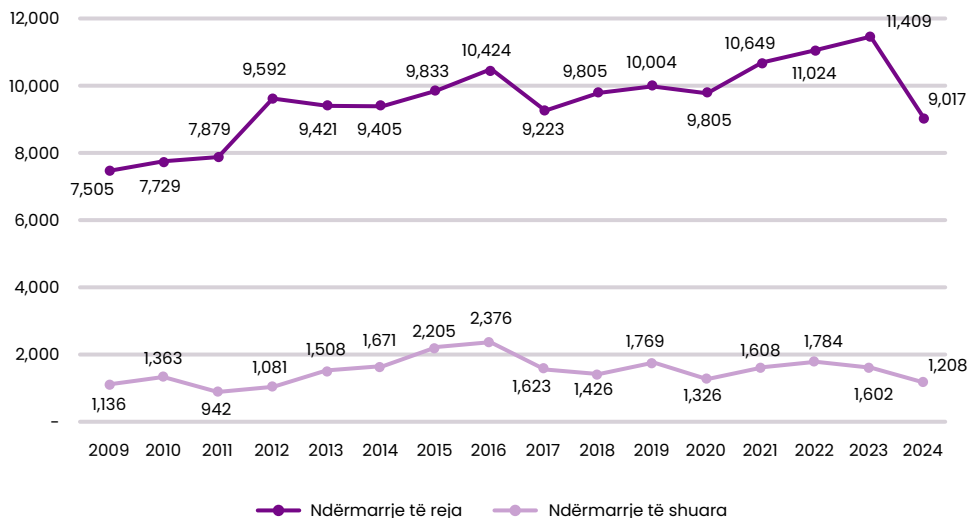
Aktivitetet ekonomike më të preferuara gjatë këtij mujori ishin: tregti me shumicë dhe pakicë, riparim i mjeteve motorike, motoçikletave me 234 (23.5%), ndërtimtari me 120 (12.0%), prodhim me 105 (10.5%), aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike me 98 (9.8%), akomodim dhe aktivitete të shërbimeve me ushqim me 84 (8.4%), etj.

Në grafikonin më poshtë, mund të shihni numrin e ndërmarrjeve të regjistruara dhe atyre të shuara gjatë viteve, duke filluar nga viti 2009 deri në vitin 2024.²⁵

²³ Ibid

²⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovës, (Shtator 2024), Ndërmarrjet Ekonomike në Kosovë, shtator 2024, mund të e gjeni tek:
<https://askapi.rks-gov.net/Custom/4e09a68b-c7c5-4a10-b474-19d2e442050c.pdf>

²⁵ Ibid



Grafikoni 4: Numri i ndërmarrjeve të regjistruara dhe atyre të shuara gjatë viteve

Shumica e ndërmarrjeve në Kosovë janë të vogla dhe të mesme, që përfaqësojnë numrin më të madhë të bizneseve. Këto biznese janë kryesisht të fokusuar në tregti, prodhim dhe shërbime. Në vitet e fundit, teknologjia e informacionit dhe inovacioni kanë përjetuar një rritje të shpejtë, duke ofruar potencial të madh për eksport dhe zhvillim ekonomik.²⁶

Sektori privat ka potencial të madh për të ndihmuar në zhvillimin ekonomik të Kosovës, por kërkon mbështetje strategjike nga institucionet shtetërore dhe partnerët ndërkombëtarë për të adresuar pengesat ekzistuese dhe për të përfituar nga mundësitë.

²⁶ AEmerging Europe, (Dhjetor 2024), IT sector in focus: Kosovo, mund të e gjeni tek: <https://emerging-europe.com/analysis/it-sector-in-focus-kosovo/>

Legjislacioni në Kosovë

Ligji për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës

Sipas Ligjit për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës, Neni 3 Parimet e përgjithshme të arsimit parauniversitar, thuhet që Ministria, komunat, institucionet arsimore dhe të gjitha organet e tjera përgjegjëse duhet të ofrojnë mundësi për arsim për të gjithë fëmijët, në pajtim me aftësitë dhe nevojat e tyre specifike, si dhe për të avancuar zhvillimin e tyre arsimor e social. Tutje, Neni 3 thotë gjithashtu që “Qasja dhe përparimi nëpër të gjitha nivelet e arsimit dhe aftësimin parauniversitar do të mundësohet në pajtim me dispozitat e këtij ligji pa diskriminim në baza ekzistuese ose të supozuara, siç është ai: gjinor, racor, i orientimit seksual, i paaftësitë fizike, intelektuale ose i çfarëdo paaftësie tjetër, i gjendjes martesore, i ngjyrës, i fesë, i opinionëve politike apo të tjera, i përkatësisë kombëtare, etnike ose shoqërore, i shoqërimit me ndonjë komunitet, i pronës, i lindjes ose i ndonjë gjendje tjetër të nxënësit apo familjes së tij.”²⁷

Ligji për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës

Ligji për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës rregullon organizimin e institucioneve arsimore publike dhe ofrimin e arsimit publik në të gjitha nivelet arsimore në të gjitha komunitet. Ky ligj e obligon MESTI dhe nivelin komunal të punoj në promovimin e një sistemi arsimor jo-diskriminues në të cilin respektohet e drejta e secilit person për arsim dhe mundësitë e shkollimit cilësor të vihen në dispozicion për të gjithë.²⁸

²⁷ Kuvendi i Republikës së Kosovës (2011), Ligji Nr. 04/L+032 për Arsimin Parauniversitar në Republikën e Kosovës, mund të gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2770>

²⁸ Kuvendi i Republikës së Kosovës (2008), Ligji Nr. 03/L+068 për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës, mund të gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2543>

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës përkatësisht Neni 13 Jodiskriminimi thotë që të gjithë personat e rritur të cilët ndjekin programet e arsimit dhe aftësimin profesional për të rritur duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë, pa diskriminim në bazë etnike, bindje politike ose fetare, origjinë kombëtare dhe shoqërore, përkatësi gjinore dhe aftësisë të kufizuar.²⁹

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin Profesional

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin Profesional ka për qëllim rregullimin e ofrimit të arsimit dhe aftësimin profesional formal nga institucionet publike dhe private tek të rinjtë dhe të rriturit pa diskriminim në bazë gjinore, etnike, aftësive të kufizuar. Ky ligj gjithashtu e parashesh në Nenin 27 Vlerësimi i nxënësit, pika 27.7 që MASHTI është institucioni përgjegjës që të rregullojë një system të pavarur për ankesa për ata të cilët konsiderojnë se të arriturat e tyre nuk janë vlerësuar drejtë apo ata kanë qenë subjekt i diskriminimit. 30

Programi i Qeverisë së Republikës së Kosovës 2021 – 2025

Programi i Qeverisë së Republikës së Kosovës 2021 – 2025 e pasqyron qasjen dhe parimet e Qeverisë së Republikës së Kosovës dhe prioritetet themelore e iniciativat që do të

²⁹ Kuvendi i Republikës së Kosovës (2013), Ligji nr. 04/L-143 për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës, mund të e gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2868>

³⁰ Kuvendi i Republikës së Kosovës (2013), Ligji nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, mund të e gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8676>

merren në të gjitha fushat për përmirësimin e gjendjes në vend. Një prej prioritet e Qeverisë për vitin 2021 –2025, përveç tjerave, është edhe promovimi I të drejtave të njeriut dhe sigurimi I barazisë gjinore nëpërmjet fuqizimit të gruas. Tutje, ky program i Qeverisë gjithashtu fokusohet në promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të komuniteteve jo-shumicë duke u fokusuar në përmirësimin e politikave, përfshirjen sociale dhe stabilizimin e përgjithshëm dhe kthimin e personave të zhvendosur dhe zgjidhjet e qëndrueshme.³¹

Ligji i punës

Ligji i punës neni 5 Ndalimi i të gjitha llojeve të diskriminimit obligon çdo punëdhënës të përcaktojë kritere dhe mundësi të barabarta si për burra ashtu edhe për gra. Tutje, Neni 8 Konkursi Publik obligon punëdhënist në sektorin publik në rastin e hapjes së konkursit të ofroj trajtim të barabartë, pa diskriminim ashtu siç parashihet me këtë ligj dhe aktet tjera në fuqi.³²

Ligji i Punës parash edhe dispozitat ndëshkimore për të personat fizik dhe juridik që e shkelin këtë ligj apo ligjet përkatëse dhe instrumentet ndërkombëtare të aplikueshme në Kosovë.

Ligji për mbrojtje nga diskriminimi

Ligji për mbrojtje nga diskriminimi ka për qëllim “përcaktimin e një kornize të përgjithshme për parandalimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes,

³¹ Qeveria e Kosovës, (2021), Programi i Qeverisë së Republikës së Kosovës 2021 – 2025, mund të e gjeni tek:

<https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/04/Programi-i-Qeverise-se-Kosoves-2021-2025.pdf>

³² Kuvendi i Republikës së Kosovës (2010), Ligji Nr. 03/L-212 i Punës, mund të e gjeni tek:

<https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>

origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatëzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.”³³

Dispozitat e këtij ligji duhet të zbatohen nga të gjitha institucionet shtetërore dhe lokale, personat fizik dhe juridik, të sektorit publik dhe privat. Posaqërisht, ky ligj fokusohet, përveç të tjerave, në këto fusha:

- Kushtet për qasje në punësim;
- Kushtet e punësimit dhe të punës;
- Përparësit sociale;
- Çfarëdo të drejte tjetër të paraparë me legjislacionin në fuqi.

Llojet e trajtimit të pabarabartë, të pëshkruara në Nenin 4 të këtij ligji, janë:

- Diskriminimi i drejtpërdrejtë;
- Diskriminimi i tërthortë;
- Ngacmimi konsiderohet diskriminim;

³³ Kuvendi i Republikës së Kosovës (2015), Ligji Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi, mund të e gjeni tek: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924>

- Nxitja për të diskriminuar;
- Viktimizimi;
- Segragacioni apo ndarja;
- Diskriminimi në bazë të asociimit;
- Mosdhënia e një përshtatjeje/akomodimi të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuar;
- Diskriminimi në bazë të përceptimit;
- Diskriminimi i shumëfishtë.

Të gjitha këto lloje të trajtimit të pabarabartë duhet të raportohen tek organet kompetente pasi që janë të dënueshme me ligj.

Plani i Veprimit për të drejtat e personave LGBTI në Republikën e Kosovës 2024–2026

Qeveria e Kosovës, përmes Plani i Veprimit për të drejtat e personave LGBTI në Republikën e Kosovës 2024–2026 shprehë përkushtimin e qartë që ta avancoj: procesin e zbatimit të standardeve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, kornizës ligjore dhe të politikave, për mbrojtjen dhe avancimi e të drejtave të personave LGBTI në Republikën e Kosovës. Qëllimi gjithëpërfshirës i këtij dokumenti është të sigurojë që të drejtat dhe nevojat e personave LGBTI, të respektohen, mbrohen dhe zbatohen nga institucionet përgjegjëse.³⁴

³⁴ Zyra për Qeverisje të Mirë, Zyra e Kryeministrit, (2024), Qeveria e Kosovës, përmes Plani i Veprimit për të drejtat e personave LGBTI në Republikën e Kosovës 2024–2026, mund të e gjeni tek: <https://konsultimet.ks-gov.net/viewConsult.php?ConsultationID=42547>

Ky plan si një prej objektivave të tij strategjike e ka edhe avancimin e qasjes së barabartë të personave LGBTI përmes edukimit dhe aktiviteteve kulturore.

Programi për Reforma në Ekonomi (PRE) 2022–2024

Strategjia e Arsimit 2022–2026 si dokument kryesor për zhvillimin e sektorit të arsimit në Kosovë në periudhën 2022–2026, nuk flet për diskriminim në çfarëdo baze mirëpo cek që “Duhet të planifikohen aktivitete që kontribuojnë në zbatimin e masave për parandalimin dhe raportimin e të gjitha formave të dhunës (fizike, psikologjike, seksuale, neglizhimin, ngacmimin seksual, shfrytëzimin), homofobisë, bullizmit, gjuhës së urrejtjes dhe ekstremizmit në shkollë.³⁵ Tutje, si pjesë e Objektivit specifi 2.7 Sgurimi i teksteve shkollore cilësore, burimeve, mjeteve e materialeve mësimore në harmoni me kurrikulën dhe standardet përkatëse, “Vëmendje e veçantë do t’i kushtohet ndërtimit të mekanizmave dhe të kapaciteteve për përgatitje cilësore të teksteve shkollore dhe materialeve mësimore, të shtypura dhe digjitale, në harmoni me kurrikulën dhe standardet përkatëse, përfshirë barazinë gjinore”.³⁶

³⁵ Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit (2022), Strategjia e Arsimit 2022 – 2026, mund të e gjeni tek:
<https://masht.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/10/03-Strategjia-e-Arsimit-2022-2026-Alb-Web.pdf>

³⁶ Ibid

Të gjeturat

Kosova ka një kornizë të avancuar ligjore që synon të garantojë të drejtat e njeriut dhe të adresojë diskriminimin në fusha të ndryshme, përfshirë arsimin dhe punësimin. Megjithatë, këto ligje nuk përmbajnë nene specifike që trajtojnë pozitën dhe përfshirjen e personave LGBTI+ në këto fusha.

Në sektorin e arsimit, Kushtetuta e Kosovës dhe ligjet përkatëse garantojnë qasje të barabartë në arsim dhe ndalojnë diskriminimin. Megjithatë Ligji për Arsimin Parauniversitar dhe Ligji për Arsimin e Lartë nuk ofrojnë masa specifike për të mbështetur personat LGBTI+ ose për të adresuar barrierat dhe diskriminimin e mundshëm me të cilat ata përballen. Për më tepër, mungojnë politika dhe udhëzime administrative të cilat fokusohen në krijimin e një mjedisi të sigurt dhe gjithëpërfshirës për personat LGBTI+ në institucionet arsimore.

Në sektorin e punësimit Ligji i Punës ndalon diskriminimin, duke përfshirë orientimin seksual si bazë mbrojtjeje. Megjithatë, nuk ka dispozita specifike për të mbrojtur personat LGBTI+ në vendin e punës ose për të siguruar qasje të barabartë në rekrutim dhe avancim profesional. Ligji Kundër Diskriminimit përfshin orientimin seksual dhe identitetin gjinor si kategori të mbrojtura, por zbatimit i tij është i dobët, dhe rastet e diskriminimit shpesh mbesin të pazgjidhura.

Edhe pse kuadri ligjor në Kosovë është ndër më të avancuarit në rajon përsa i përket luftës kundër diskriminimit, zbatimi i tij mbetet një sfidë. Mungesa e neneve specifike dhe politikave që trajtojnë në mënyrë të qartë përfshirjen e personave LGBTI+ në arsim dhe punësim krijon hapësirë për diskriminim të heshtur dhe përjashtim social. Kjo nënvizon nevojën për amendamentimin e ligjeve ekzistuese dhe krijimin e politikave gjithëpërfshirëse që të adresojnë këto boshllëqe.

Disa të gjetura tjera nga procesi i hulumtimit dhe analizës së legjislationit dhe dokumenteve tjera relevante janë të paraqitura më poshtë:

- Nuk ka politika të veçanta apo plane veprimi që përqendrohen në përmirësimin e kushteve për personat LGBTI+ në arsim.
- Nuk ekzistojnë programe të trajnimit për mësimdhënës dhe punëdhënës që adresojnë diversitetin dhe përfshirjen e personave LGBTI+.
- Statistikat dhe të dhënat për përfshirjen e personave LGBTI+ në arsim janë të pakta, duke kufizuar bazën për krijimin e politikave efektive.
- Segregimi i të dhënave në ASK nuk përfshinë kategorinë e personave LGBTI+.
- Plani i Veprimit për të Drejtat e Personave LGBTI+ në Republikën e Kosovës 2024-2026 përmban aktivitete fillestare premtuese, por nuk ofron veprime që adresojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë qasjen e barabartë përmes arsimit dhe punësimit.
- Udhëzimevet Administrative në lidhje me sigurinë në shkolla dhe parandalimin e dhunës shpesh nuk përfshijnë aspekte që lidhen me mbrojtjen e personave LGBTI+ nga ngacmimet apo stigmatizimi.

Edhe pse korniza ligjore në Kosovë është një bazë solide, boshllëqet në adresimin specifik të nevojave të personave LGBTI+ në arsim dhe punësim krijojnë sfida serioze. Mungesa e politikave të dedikuara, e programeve mbështetëse dhe e statistikave të sakta pengon përfshirjen e plotë të këtij grupi në shoqëri. Përmirësimi i këtyre fushave kërkon amendamentim të legjislacionit ekzistues dhe një angazhim më të madhë institucional për të siguruar qasje dhe mbështetje të barabartë.

Tutje, politikat dhe masat për nxitjen e përfshirjes së personave LGBTI+ në tregun e punës mungojnë. Nga rishikimi i literaturës, mund të themi që nuk ekzistojnë programe që synojnë integrimin e personave LGBTI+ në tregun e punës përmes mundësive të trajnimit, mentorimit apo subvencionimit. Edhe pse legjislacioni në fuqi ndalon diskriminimin edhe në bazë të orientimit seksual, nuk ka politika proaktive që adresojnë barrierat strukturore me të cilat përballen personat LGBTI+ gjatë procesit të punësimit dhe avancimit profesional. Nga procesi i hulumtimit për publikimin e këtij raporti, mund të thuhet që deri më tani, nuk janë zhvilluar partneritete me sektorin privat apo publik për të promovuar punësimin gjithëpërfshirës, ndërsa fushatat për ndërgjegjësimin e punëdhënësve mbi diversitetin dhe përfshirjen janë shumë të pakta.

Të gjeturat nga të dhënat sasiore

Ministria e Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit

Sipas Ministrisë së Arsimit, Shkencës, Teknologjisë dhe Inovacionit, ekzistojnë strategji dhe politika të veçanta për përfshirjen dhe mbështetjen e grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+ në sistemin arsimor. Tutje, programet arsimore dhe kurrikulat e përpiluara nga MESTI janë të përshtatura për të promovuar diversitetin dhe përfshirjen e të gjitha grupeve në Kosovë. Programet arsimore të MESTI që synojnë të adresojnë diskriminimin dhe të promovojnë përfshirjen e grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+ janë trajnimet për mësimdhënës. Edhe tek organizimi i aktiviteteve jo-formale, sipas përfaqësuesve të MESTI, ky institucion përfshin komponentë për mbrojtjen dhe përkrahjen e grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+ në arsim.

MESTI ka bashkëpunim të ngushtë me organizata lokale dhe ndërkombëtare për të adresuar nevojat e grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+ në sistemin arsimor. MESTI si institucion ka zhvilluar dhe planifikon edhe në të ardhmen të zhvillojë trajnime për mësimdhënësit mbi çështjet e diversitetit dhe përfshirjes.

Masat kryesore që Ministria e Arsimit ka ndërmarrë për të

mbështetur më mirë përfshirjen e grupeve të cënueshme dhe të margjinalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+ në edukimin formal dhe jo-formal, ka qenë zhvillimi i legjislativ/politikave gjithëpërfshirëse dhe ka vazhdueshëm programe mbështetëse dhe afirmative për grupet e cënueshme. Gjithashtu legjislativi në fuqi trajton plotësisht edukimin formal dhe jo-formal, si alternativa që ndihmojnë përfshirjen dhe riintegrimin në shoqëri. Tjetër, përveç legjislativ dhe masave operacionale, çështjet e barazisë dhe përfshirjes adresohet në Kornizën e Kurrikulës së Arsimit Parauniversitar (te qëllimet, parimet, kompetencat dhe përshkrimet e fushave kurrikulare) dhe në dokumentet tjera kurrikulare, Kurrikulat bërthamë (te rezultatet e të nxënësve për kompetencat, rezultate të nxënësve për fusha, te trajtimi i çështjeve ndërkurrikulare) dhe kurrikulat/programet lëndore (te rezultatet e të nxënësve për fushë, rezultatet e të nxënësve për lëndë, te temat, përmbajtjet mësimore).

MESTI ofron mekanizëm raportimi për rastet e diskriminimit ose bullizmit ndaj grupeve të cënueshme dhe të margjinalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+ në shkollë. Për më tepër, MESTI monitoron zbatimin e politikave kundër diskriminimit nëpër shkollë përmes inspektimeve shkollë.

Pengesat kryesore për përfshirjen e grupeve të cënueshme dhe të margjinalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+ në sistemin arsimor, sipas MESTI, ndërlidhen me faktorë social, ekonomik e kulturorë sepse sipas tyre politikave dhe trajnimet adekuate ekzistojnë.

Drejtoria e Arsimit në nivel komunal

Drejtoritë e Arsimit kanë politika dhe udhëzime specifike që mbështesin qasjen në arsim të grupeve të margjinalizuara. Mirëpo politika apo udhëzime specifike që mbështesin qasjen në arsim të personave LGBTI+ nuk ekzistojnë. Edhe pse nuk ka programe dhe udhëzime specifike për qasjen në arsim të personave LGBTI+, organizohen trajnime për mësimdhënësit ose stafin administrativ lidhur me gjithpërfshirjen, diversitetin dhe të drejtat e grupeve të margjinalizuara. Këto organizime bëhen në bashkëpunim me organizata të ndryshme.

Roli i përgatitjes së stafit në gjithpërfshirje është thelbësor për krijimin e një mjedisi pune dhe edukimi që respekton dhe mbështet diversitetin. Një staf i përgatitur mirë mund të ndikojë drejtpërdrejt në reduktimin e diskriminimit dhe promovimin e barazisë në vendin e punës, institucionet arsimore, dhe në shoqëri në përgjithësi. Përgatitja e stafit arsimor në adresimin e çështjeve të cilat prekin personat LGBTI+ nuk është në nivelin e duhur.

Mungesa e burimeve financiare është një prej sfidave kryesore me të cilat përballen Drejtoritë e Arsimit kur është fjala për promovimin e përfshirjes së grupeve të margjinalizuara në arsim. Kështu që, kërkohet të ndahet buxhet më shumë për këtë kategori në mënyrë që të ketë stimulime në përfshirje sa më të madhe të kësaj kategorie.

Drejtoria e Arsimit bashkëpunon me institucione respektive, siç është Fakulteti i Edukimit, për të përgatitur studentët për tregun e punës, veçanërisht ata nga grupet e margjinalizuara.

Në fund, sistemi i arsimit në përgatitjen e studentëve nga grupet e margjinalizuara për punësim nuk është në nivelin e kënaqshëm, kështu që duhet më shumë punë dhe të sigurohen:

Trajnime për mësuesit dhe stafin

Ofrimi i programeve të trajnimit për mësues dhe stafin edukativ për të ndihmuar në krijimin e mjediseve gjithëpërfshirëse dhe për të adresuar nevojat specifike të studentëve nga këto grupe.

Mbështetje e dedikuar për studentët

Krijimi i programeve të mentorimit dhe mbështetjes që ndihmojnë studentët e margjinalizuar në arritjen e qëllimeve të tyre akademike dhe profesionale.

Zhvillimi i aftësive praktike

Përfshirja e programeve që zhvillojnë aftësi praktike dhe profesionale për të përgatitur studentët për tregun e punës.

Politika mbështetëse

Hartimi dhe zbatimi i politikave që nxisin barazi në arsim dhe punësim për të gjithë, duke përfshirë edhe studentët nga grupet e margjinalizuara.

Kampanja për ndërgjegjësimin

Organizimi i fushatave për të luftuar paragjykimet dhe për të promovuar përfshirjen sociale dhe ekonomike.

Drejtoria e Zhvillimit Ekonomik

Drejtoritë e Zhvillimit Ekonomik respektojnë politikat lokale të cilat promovojnë punësimin e grupeve të cënueshme dhe të margjinalizuara dhe përkrahin çdo zhvillim të politikave për të mbështetur grupet e margjinalizuara. Tutje, grupet e margjinalizuara janë të përfshira në strategjitë dhe politikat të cilat ndërlidhen me zhvillimin ekonomik në nivel komunal. Thuhet që ka mbështetje financiare dhe logjistike për ndërmarrjet që punësojnë individë nga grupet e margjinalizuara, ku kryesisht si përfitues direkt janë vajzat dhe gratë dhe të rinjtë të cilët janë të interesuar të hapin biznese individuale. Drejtoritë e Zhvillimit Ekonomik ofrojnë programe të trajnimeve për aftësim profesional për grupet e margjinalizuara, të cilat kryesisht organizohen në kuadër të projekteve të organizatave të ndryshme. Investimet në programe për fuqizimin ekonomik të grupeve të margjinalizuara janë të ulëta ose të fragmentuara; kështu që, duhet të fokusohemi tek rritja e alokimit të buxhetit për programe të dedikuara për ndërmarrësinë duke u fokusuar në grupet e margjinalizuara dhe krijimi i fondeve specifike për start-up-et dhe projekte inovative.

Sfida kryesore në promovimin e qasjes në tregun e punës për grupet e margjinalizuara, sipas Drejtorisë për Zhvillim Ekonomik, mund të përfshijnë:

- Mungesa e fondeve;
- Mungesa e bashkëpunimit me sektorin privat; dhe
- Diskriminimi dhe paragjykimet shoqërore.

Qendra e Aftësimit Profesional

Roli i QAP është ofrimi i mundësisë për të përfituar nga programet e trajnimeve dhe marrja e certificate. QAP kanë politika specifike që promovojnë përfshirjen e grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+, në programet e edukimit dhe aftësimit.

Çështjet e barazisë gjinore dhe përfshirjes së personave nga komunitetet jo-shumicë, komuniteti LGBTI+, personat me aftësi të kufizuara adresohen në kurrikulat ose programet e trajnimit. Për të siguruar një mjedis më të sigurt dhe gjithpërfshirës për grupet e marginalizuara, QAP kontribuon në rritje të ndërgjegjësimit përmes trajnimeve të cilat ofrohen në kuadër të këtij institucioni. Programet e aftësimit dhe trajnimit janë të përshtatshme për të përmbushur nevojat e personave nga grupet e cënueshme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, dhe personat LGBTI+. QAP kanë trajnuar stafin dhe mësimmshënësit tuaj për çështje që lidhen me përfshirjen dhe barazinë e personave nga grupet e cënueshme dhe të marginalizuara mirëpo ende shihet nevojë për programe të ndryshme për avancim të kapaciteteve të institucionit në trajtimin e çështjeve të cilat prekin këto grupe.

QAP kanë bashkëpunim me shumë organizata dhe punojnë për të promovuar përfshirjen e grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuara, personat LGBTI+.

QAP kanë mekanizma për të raportuar dhe adresuar diskriminimin ose sjelljen e papërshtatshme ndaj personave nga grupet e cënueshme dhe të margjinalizuara.

Sipas QAP, sfidë kryesore që hasin grupet e cënueshme dhe të margjinalizuara në pjesëmarrjen në programet e institucioneve tuaja është mungesa e mbështetjes sociale ose ekonomike. Tutje, një tjetër sfidë e identifikuar është edhe mungesa e vetiniciativave për të u kyçur në programet e trajnimeve që ofrohen nga QAP. Edhe mungesa e informimit për mundësitë që ofrojnë QAP shihet si një pengesë e mos pjesëmarrjen në trajnime të organizuara.

QAP kanë të dhëna të personave të cilët kanë marrë shërbime të trajnimit nga këto institucionet, të cilat janë të ndara edhe në gjini, komunitet, aftësi të kufizuar dhe orientim seksual.

Qendra e Punës Sociale

Qendra për Punë Sociale ofron shërbime për të gjithë qytetarët e komunës respektive të cilët kanë nevojë sociale, pa dallim. QPS ka bashkëpunim të ngushtë me QAP, Qendra Rajonale, Shkolla të Mesme të Larta, Universitete dhe organizata vendore dhe ndërkombëtare për organizimin e aktiviteteteve të cilat kanë të bëjnë me aftësimin profesional. QPS nuk kanë programe specifike të dedikuara kryesisht për mbështetjen e grupeve të margjinalizuara, duke përfshirë edhe personat LGBTI+. Sfidat me të cilat përballen grupet e margjinalizuara, specifikisht personat LGBTI+, sipas QPS, janë paragjykimet dhe stigmatizimi.

Organizatat që ofrojnë trajnime profesionale

Organizatat që ofrojnë programe profesionale të trajnimeve në fusha të ndryshme kanë politika specifike që promovojnë përfshirjen e grupeve të cënueshme dhe të margjinalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuar, personat LGBTI+. Çështjet e barazisë gjinore dhe përfshirjes së personave nga komunitetet jo-shumicë, komuniteti LGBTI+, personat me aftësi të kufizuar adresohen në kurrikulat ose programet e trajnimit. Politika kundër diskriminimit është masa të cilën e marrin këto institucione për të siguruar një mjedis të sigurt dhe përfshirës për grupet e cënueshme dhe të margjinalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuar, dhe personat LGBTI+. Organizatat që ofrojnë programe profesionale të trajnimeve bashkëpunojnë me organizata të tjera dhe institucione përkatëse në raste specifike me qëllim të promovimit të përfshirjes së grupeve të cënueshme dhe të margjinalizuara.

Sfidat kryesore që hasin grupet e cënueshme dhe të margjinalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuar, personat LGBTI+, në pjesëmarrjen në programet profesionale të trajnimit janë mungesa e mbështetjes sociale dhe ekonomike si dhe mungesa e përfshirjes së nevojave të grupeve të margjinalizuara në kurrikula.

Organizatat që ofrojnë programe profesionale të trajnimeve kanë mekanizma për të raportuar dhe adresuar diskriminimin ose sjelljen e papërshtatshme ndaj personave nga grupet e cënueshme dhe të margjinalizuar siç janë gratë, rinia,

komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuar, personat LGBTI+. Tutje, stafi i organizatave që ofrojnë programe profesionale të trajnimeve është trajnuar për çështje që lidhen me përfshirjen dhe barazinë e personave nga grupet e cënushme dhe të marginalizuara siç janë gratë, rinia, komunitetet jo-shumicë, personat me aftësi të kufizuar, personat LGBTI+.

Rekomandohet krijimi i një fushate specifike dhe të dedikuar për përfshirjen e grupeve të marginalizuara në trajnime, evente dhe programe për startup-e, hap ky që konsiderohet si i rëndësishëm për të siguruar akses dhe përfshirje më të madhe.

Bizneset në Kosovë

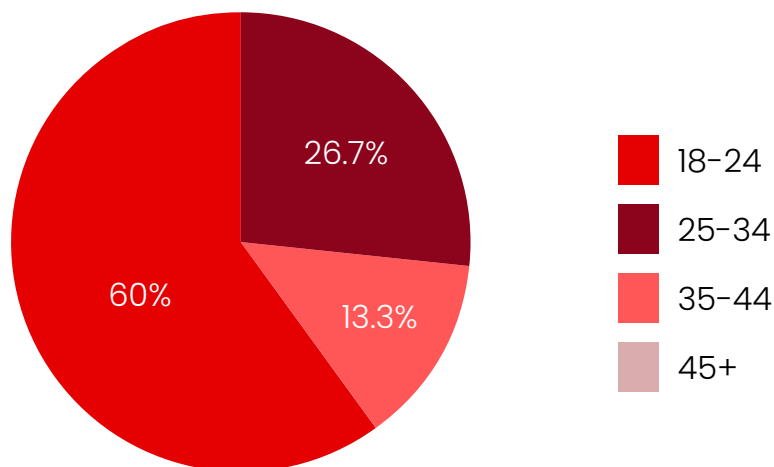
Bizneset e targetuara për të qenë pjesë e këtij hulumtimi janë përgjigjur që kanë politika të shkruara për diversitetin dhe përfshirjen, duke u fokusuar sidomos tek grupet e cënueshme dhe të marginalizuara. Duke e marrë parasysh qëllimin e tyre të krijojnë mundësi të barabartë për të gjithë, bizneset private në Kosovë ofrojnë mundësi punësimi pa dallim edhe për personat e marginalizuar të shoqërisë. Megjithatë, sipas këtyre bizneseve, pavarësisht angazhimit dhe përkushtimit të tyre në krijimin e një mjedisi gjithëpërfshirës, në Kosovë vazhdon të ekzistojë pabarazia në mundësitë për punësim në sektorin privat për grupet e cënueshme dhe të marginalizuara. Kjo sugjeron se përpjekjet individuale të disa bizneseve nuk janë ende të mjaftueshme për të kapërcyer barrierat strukturore dhe sociale që ndikojnë në aksesin e barabartë në tregun e punës.

Ky realitet kërkon një qasje më të gjerë dhe të koordinuar që

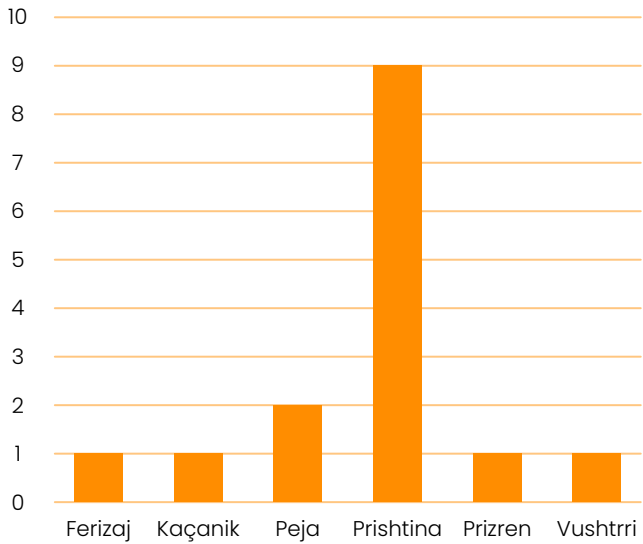
përfshin zbatimin e ligjeve kundër diskriminimit në mënyrë rigoroze dhe mbikëqyrje më të mirë të tyre; rritjen e ndërgjegjësimit dhe fushatave sensibilizuese, si në sektorin privat ashtu edhe në publik; fuqizimin e partneriteteve publiko-private për të promovuar punësimin e barabartë për grupet e margjinalizuara; dhe trajnime dhe edukim për diversitetin dhe përfshirjen në çdo nivel të hierarkisë së bizneseve.

Personat LGBTI+

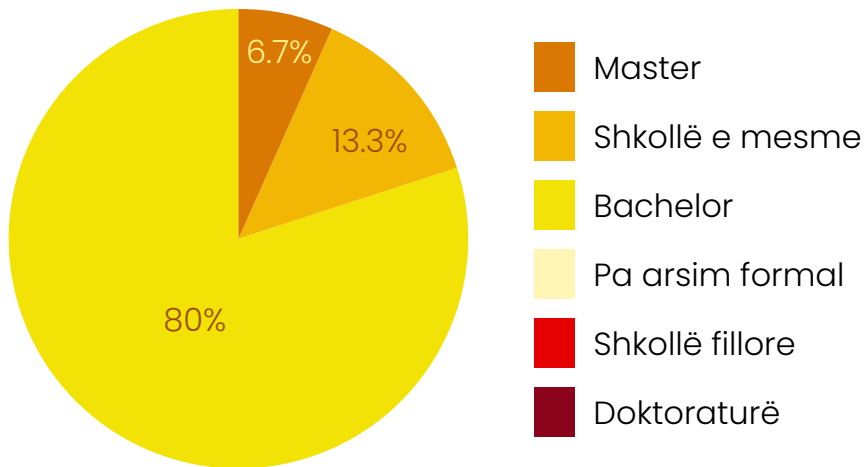
Pjesë e këtij procesi kanë qenë pesëmbëdhjetë (15) persona LGBTI+ të cilët kanë përfituar nga programet e specializuara të trajnimit të organizuara nga CEL Kosova. Më poshtë, në formë të grafikoneve dhe të shpejguara mund të gjeni të gjeturat nga pyetjet e parashtruara me qëllim të publikimit të këtij hulumtimi.



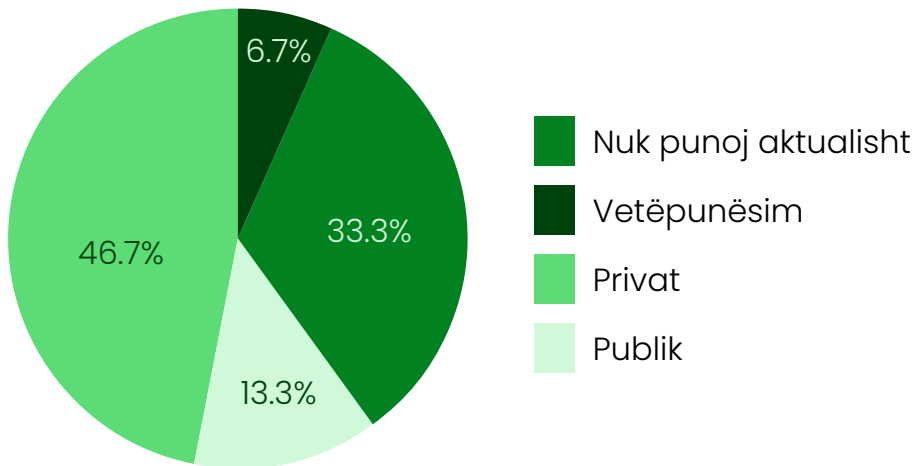
Grafikoni 5: Moshë e personave LGBTI+ të cilët kanë marrë pjesë në procesin e hulumtimit



Grafikoni 6: Qyteti i prejardhjes

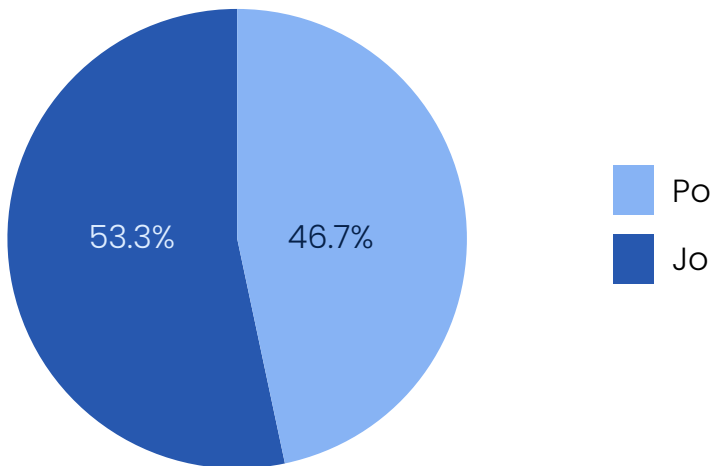


Grafikoni 7: Niveli i arsimit

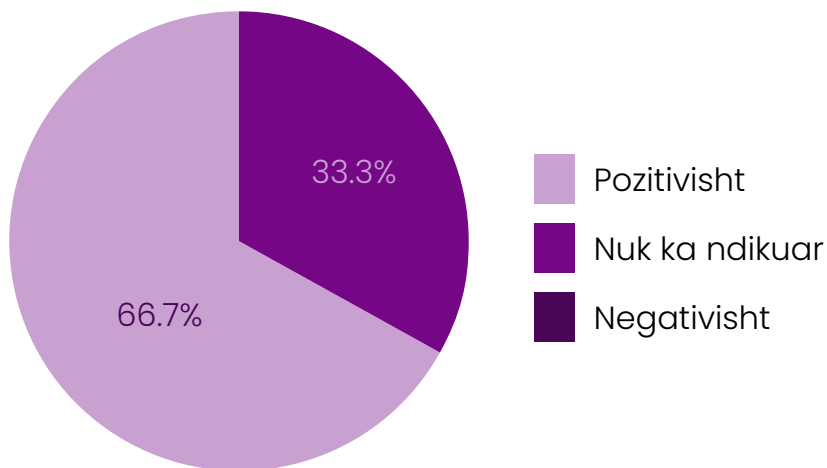


Grafikoni 8: Sektori i punësimit

Siç mund të shihet në grafikonin 7, 33.3% e të anketuarve nuk janë në marrëdhënie pune. Nga kjo %, rreth 53.3% e tyre janë duke kërkuar punë.

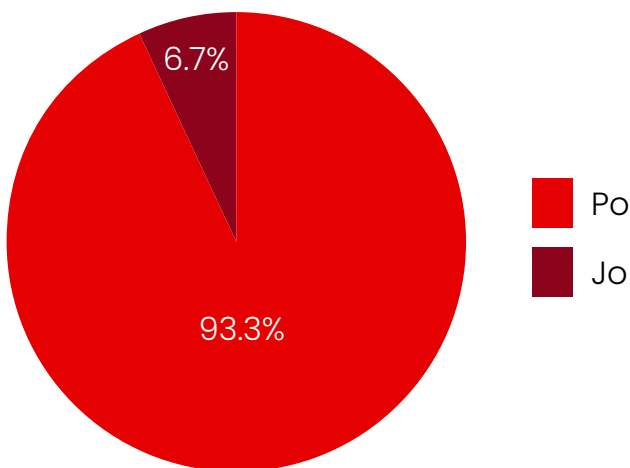


Grafikoni 9: % e personave të interesuar për punë



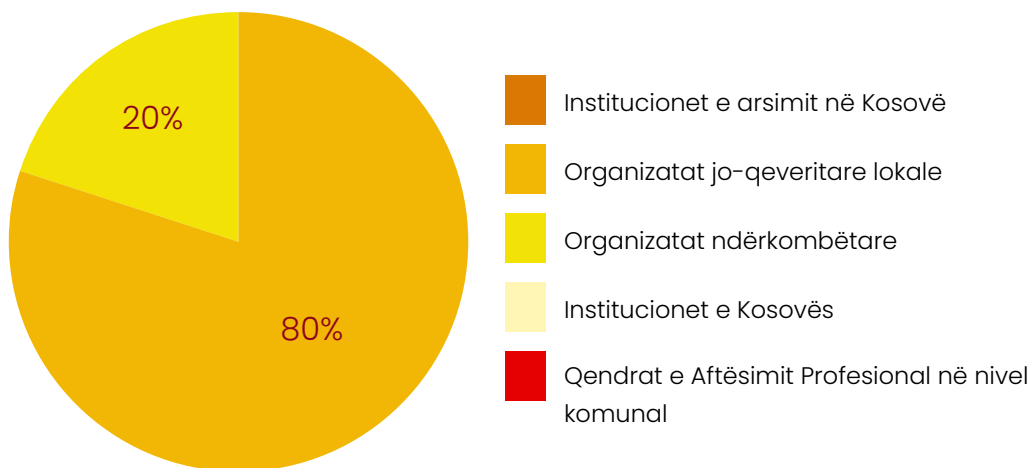
Grafikoni 10: Ndikimi i edukimit formal (shkollimit) në punësim

Personat që kanë qenë pjesë e këtij hulumtimi, në pyetjen se sa ka ndikuar edukimi i tyre formal (shkollimi) në rritjen e mundësive për të u pranuar në një vend pune, janë përgjigjur si më poshtë:



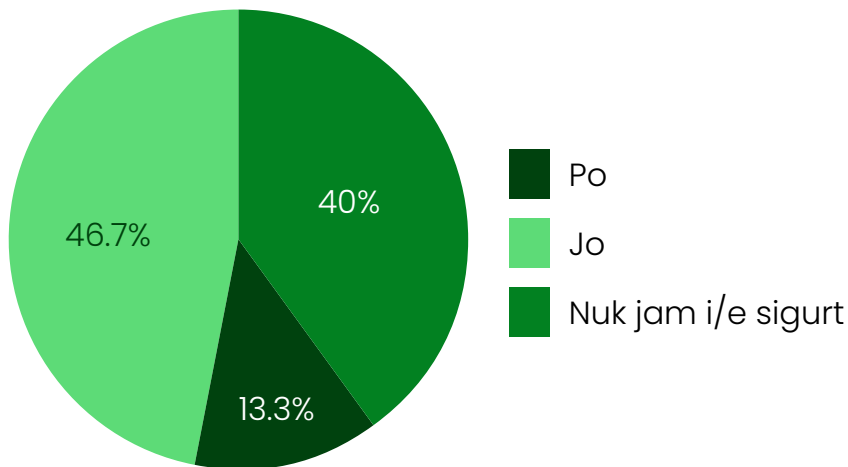
Grafikoni 11: Ndikimi i organizimit të programeve profesionale të trajnimit në përgatitjen për qasje në tregun e punës

Personat LGBTI+ të përfshirë në këtë proces të hulumtimit, kanë përfituar në formë direkte nga organizimi i programeve të trajnimit profesional të ofruar në kuadër të projekteve të CEL Kosovës. Sipas tyre, pjesëmarrja në këto programe të trajnimit ka ndikuar pozitivisht për shumicën prej tyre në qasje në tregun e punës.



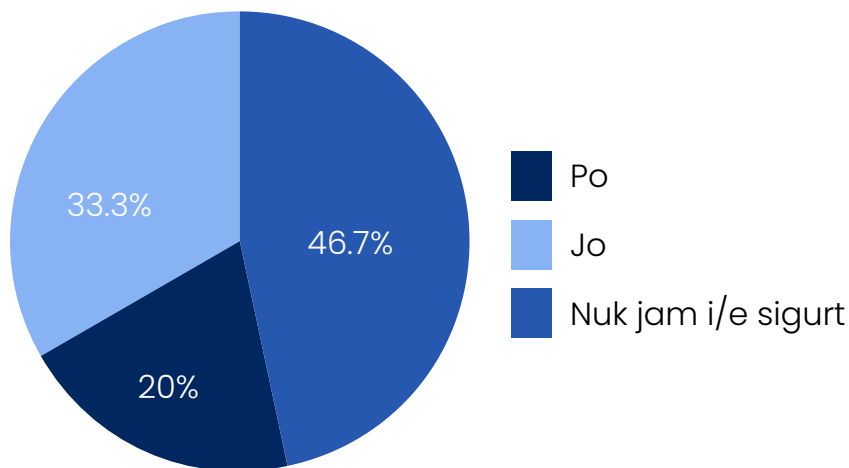
Grafikoni 12: Institucionet të cilat organizojnë programe profesionale të trajnimit nga të cilat kanë përfituar personat LGBTI+

Përveç pjesëmarrjes në programe profesionale të trajnimit të organizuara nga CEL Kosova, personat LGBTI+ të cilët kanë marrë pjesë në anketë, kanë përfituar edhe nga organizime të ndryshme të programeve të trajnimit nga organizatat ndërkombëtare. Në grafikonin më poshtë, mund të shihet që programet profesionale të trajnimit kryesisht janë organizuara nga organizata jo-qeveritare lokale dhe nga organizatat ndërkombëtare.



Grafikoni 13: Përshtatshmëria e programeve të trajnimit për nevojat e personave LGBTI+

Në kuadër të këtij hulumtimi, kemi analizuar se a janë të përshtatshme për nevojat e personave LGBTI+ programet arsimore dhe të trajnimeve profesionale të organizuara nga organizata dhe institucione të ndryshme. Sipas personave pjesëmarrës në këtë anketë, shumica e tyre mendojnë që programet që ofrohen nuk janë të përshtatshme për nevojat e personave LGBTI+ që jetojnë në Kosovë.



Grafikoni 14: Mundësia e mjaftueshme për të përfituar nga programet arsimore dhe trajnimet të cilat kanë target kryesor personat LGBTI+

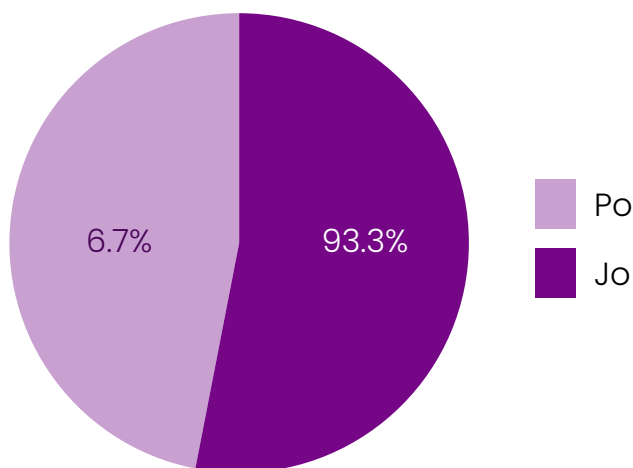
Shumica e personave LGBTI+ të përfshirë në këtë anketë, nuk janë të sigurt që ka mundësi të mjaftueshme për të përfituar nga programet arsimore dhe trajnimet të cilat kanë target kryesor personat LGBTI+.

Tutje, personat LGBTI+ të cilët ishin pjesë e kësaj ankete, janë pyetur se në cilat fusha ata mendojnë që duhet të ofrohen trajnime profesionale, trajnime të cilat do të e lehtësojnë qasjen e tyre në tregun e punës. Fushat e propozuara janë:

- Teknologji informative;
- Programim;
- Komunikim masiv;
- Sipërmarrje;
- Shërbime sociale;
- Inxhinieri;
- Shkenca Politike;
- Aktivizëm;
- Gazetari;
- Art;
- Financa dhe Menaxhim;
- Marketing dhe menaxhim i rrjeteve sociale;
- Turizëm;
- Gastronomi;

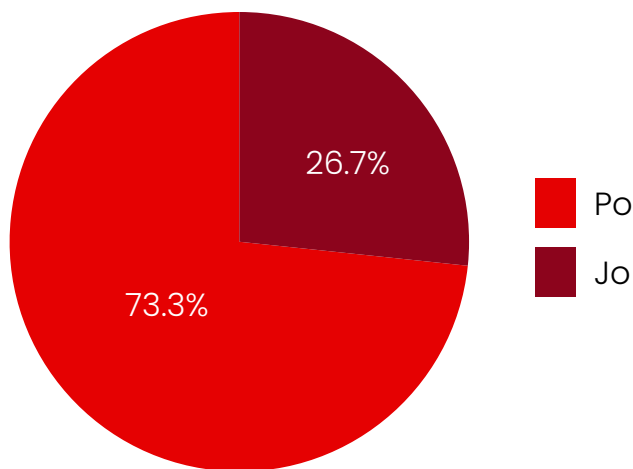
- Hoteleri;
- Avancim profesional (përgatitje e CV-së, aplikacionit për punë, shkrimit të letrës motivuese, etj);
- Avancim personal (përgatitje e aplikacioneve për përfitim na bursa të cilat shpërndahen nga instgjitucione të ndryshme);
- Dizajni grafik;
- Fotografia;
- Aftësia të buta.

Si pjesë të hulumtimit, kemi përfshirë edhe pyetje të cilat do të na ndihmojnë të kuptojmë edhe qasjen në tregun e punës nga personat LGBTI+. Pjesëmarrësit e kësaj ankete janë pyetur se a kanë hasur vështirësi gjatë procesit të aplikimit për një vend pune për shkak të orientimit të tyre seksual apo identitetit gjinor. 53.3% e tyre janë përgjigjur që orientimi i tyre seksual apo identiteti gjinor nuk ka ndikuar në process të aplikimit për punë.

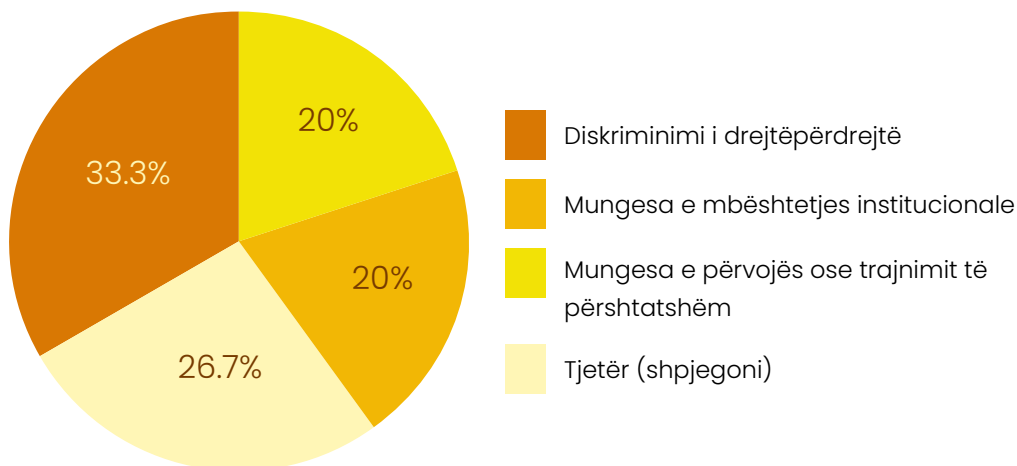


Grafikoni 15: Vështirësitë gjatë procesit të aplikimit për punë për shkak të orientimit të tyre seksual apo identitetit gjinor

Edhe pse më shumë se 50% e personave të anketuar janë përgjigjur që nuk kanë hasur në vështirësi gjatë procesit të aplikimit për punë për shkak të orientimit të tyre seksual apo identitetit gjinor, më shumë se 70% e tyre mendojnë që nuk kanë mundësi të barabartë për të u punësuar.



Grafikoni 16: Mundësi të barabarta në punësim



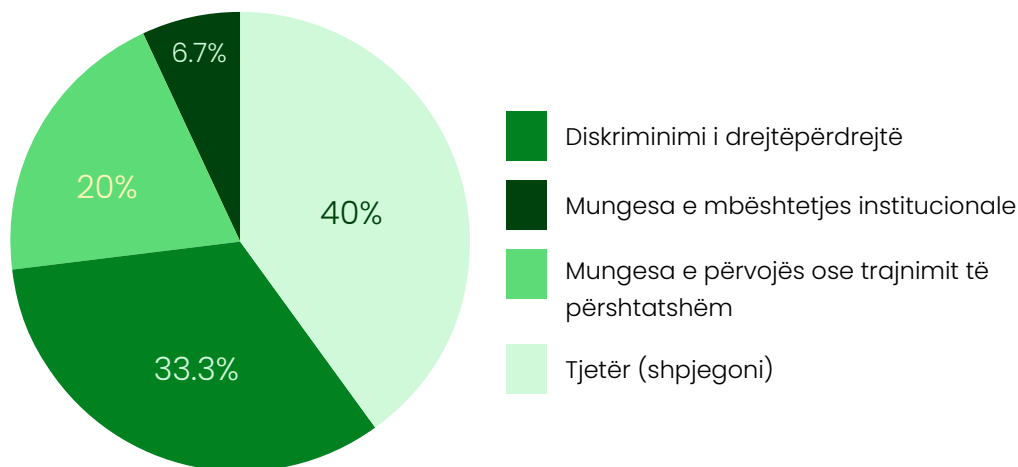
Grafikoni 17: Sfidat kryesore gjatë procesit të punësimit në sektorin privat

Pjesëmarrësit e kësaj ankete kanë shprehur që sfidat kryesore që ata kanë hasur gjatë procesit të punësimit në sektorin privat ndërlidhen me diskriminimin, mungesën e mbështetjes institucionale, mungesën e përvojës dhe trajnimeve profesionale të tyre, frikën nga stigmanizimi, paga të ulëta, mungesën e mundësive për avancim dhe të tjera.

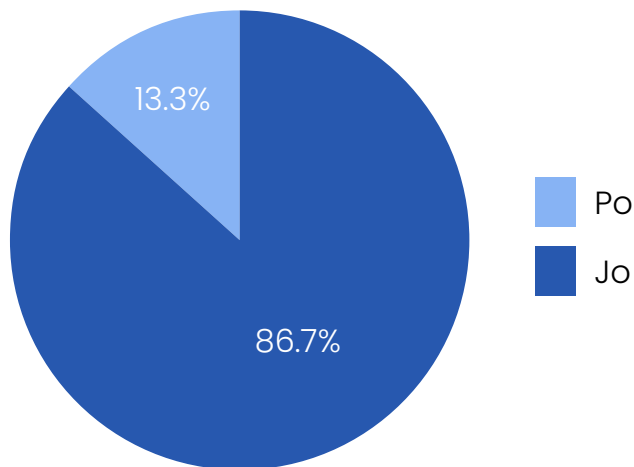
Tek pyetja se me cilat sfida janë përballur më së shumti të anketuarit kur flasim për qasjen në punësim në sektorin publik, janë përgjigjur:

- Diskriminimi;
- Mungesa e mbështetjes institucionale;
- Mungesa e përvojës apo trajnimeve profesionale të personave LGBTI+.

Tutje, mungesa e politikave specifike për përfshirjen, frika nga stigmatizimi, mungesa e masave mbështetëse, barrierat kulturore dhe sociale në institucione publike si dhe mungesa e zbatimit të legjislacionit në fuqi, janë paraqitur si sfida tjera kryesore me të cilat përballen personat LGBTI+ në lidhje me qasje në punësim në sektorin publik.



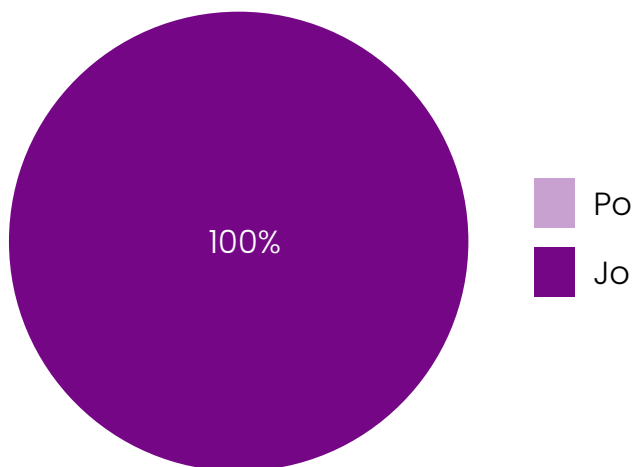
Grafikoni 18: Sfidat kryesore gjatë procesit të punësimit në sektorin publik



Grafikoni 19: Investimi i sektorit privat në politikat e tyre të brendshme për ofrimin e mundësive të barabarta punësimi për të gjithë pa dallim

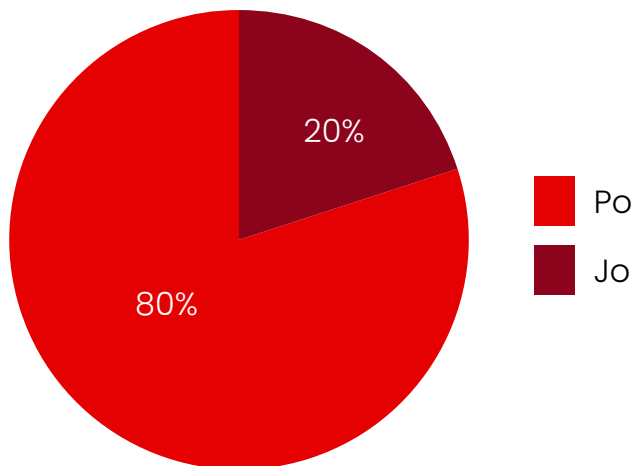
Sipas të të anketuarve, sektori privat nuk investon mjaftueshëm në politikat e tyre të brendshme për ofrimin e mundësive të barabarta punësimi për të gjithë pa dallim.

Kurse tek pyetja se a mendoni që sektori publik ofron mundësi punësimi për të gjithë pa dallim, 100% e të të anketuarve janë përgjigjur që jo, nuk ofron. Sipas të të anketuarve, pavarësisht dispozitave ligjore që ndalojnë diskriminimin e çfarëdo lloj forme, orientimi seksual dhe identiteti gjinor mbeten faktorë që ndikojnë në qasjen dhe barazinë në punësim në sektorin publik.



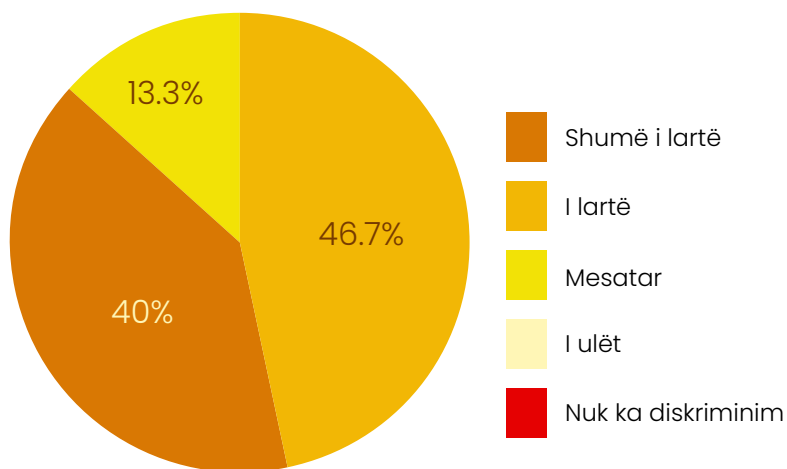
Grafikoni 20: Ofrimi i mundësive të barabarta të punësimit sektori publik

Tutje, duke i ditur sfidat me të cilat përballen personat LGBTI+ Kosovë në të gjitha sferat, me theks të veçantë stereotipet dhe paragjykimet në sektorin publik dhe privat, mund të themi që diskriminimi në bazë të orientimit seksual është shumë i theksuar dhe ndikon në krijimin e barrierave të padukshme për personat LGBTI+ sidomos në qasjen e tyre në punësim. Sipas 80% të të anketuarve, punëdhënësit shpesh preferojnë të punësojnë individë që përputhen me normat tradicionale gjinore për shkak të paragjykimeve ose presionit social. Për më tepër, vërehet diskriminimi i heshtur, që ka të bëjë me mosdhënien e detyrave të rëndësishme ose përjashtimi nga mundësitë e trajnimit të personave që veçse janë në marrëdhënie pune.

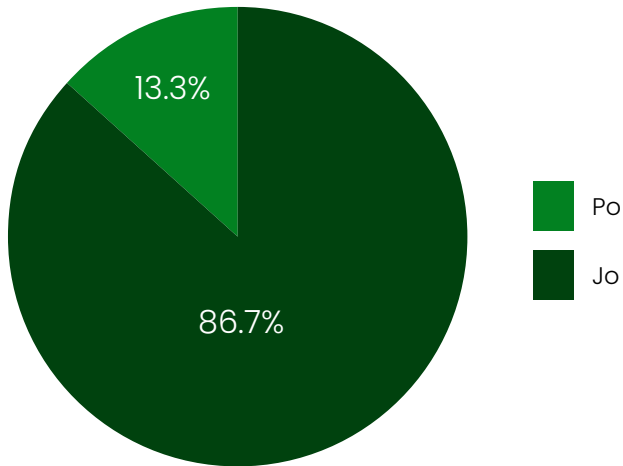


Grafikoni 21: Dëshmitar/e i/e diskriminimit në vendin e punës ndaj personave LGBTI+

Shumica e të të anketuarve mendojnë që niveli i diskriminimit ndaj personave LGBTI+ në lidhje me edukimin dhe punësimin në Kosovë është i lartë dhe shumë i lartë, 46.7% dhe 40%, respektivisht.



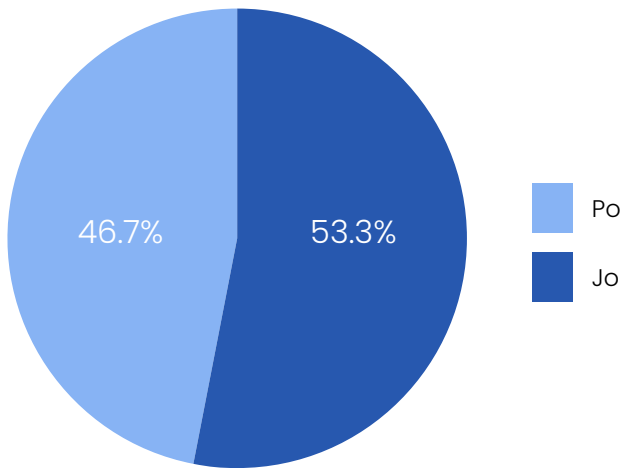
Grafikoni 22: Niveli i diskriminimit ndaj personave LGBTI+ në lidhje me edukimin dhe punësimin në Kosovë



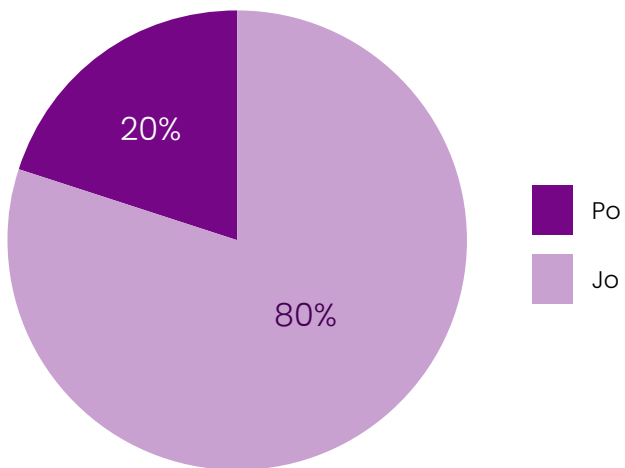
Grafikoni 23: Adresimi në mënyrë adekuate diskriminimit ndaj personave LGBTI+ nga institucionet dhe punëdhënësit

Në përgjithësi, institucionet dhe punëdhënësit në Kosovë ende nuk e adresojnë në mënyrë adekuate diskriminimin ndaj personave LGBTI+. Edhe pse kuadri ligjor është ndër më të avancuarit në rajon, zbatimi i tij mbetet sfidë.

Raportimi i rasteve të diskriminimit në vendin e punës është një proces i ndjeshëm dhe shpesh sfidues për individët, veçanërisht për personat LGBTI+. Në pyetjen se a e keni raportuar ndonjëherë ndonjë rast të diskriminimit në vendin e punës, 46.7% e të të anketuarve ka thënë që po, kurse 53.3% e të të anketuarve ka thënë që jo.

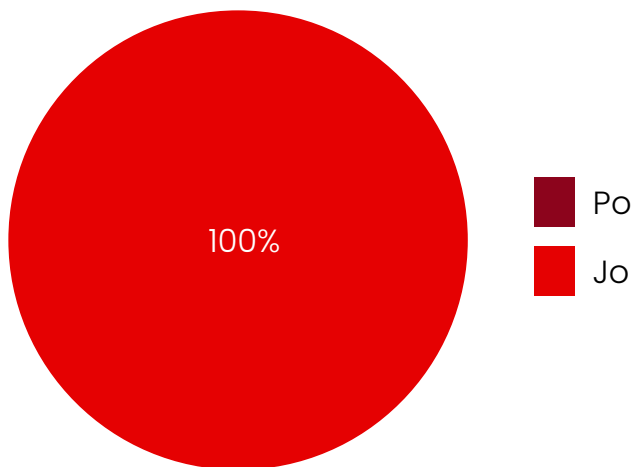


Grafikoni 24: Raportimi i rasteve të diskriminimit në vendin e punës



Grafikoni 25: Trajtimi i ankesave të paraqitura

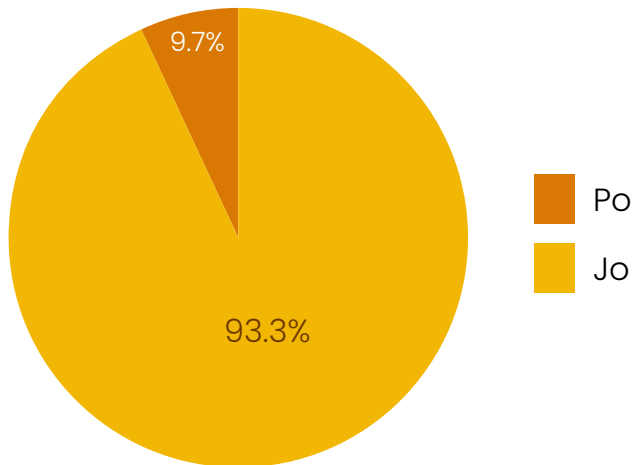
Nga këto raportime, 80% e tyre nuk janë marrë parasysh nga institucioni ku është bërë ankesa dhe nuk është trajtuar si lëndë. Ky fakt mund të jetë shenjë e mungesës së efikasitetit të mekanizmave për trajtim të ankesave; kështu që, ndikon në rritjen e perceptimit për mosbesim ndaj sistemit dhe promovon heshtjen për raste të ngjashme. 20% e të të anketuarve janë përgjigjur se ankesa e tyre është trajtuar. Këto raste mund të nënvizohen si praktika pozitive për zbatimin e ligjit dhe përmirësimin e kulturës organizative.



Grafikoni 26: Angazhimi i institucioneve të Kosovës për të ofruar mundësi të barabarta në punësim për personat LGBTI+ në Kosovë

100% e të të anketuarve mendojnë që institucionet e Kosovës nuk punojnë mjaftueshëm për të ofruar mundësi të barabarta në punësim për personat LGBTI+ në Kosovë. Kjo mund të ndodhë edhe për faktin që klima e përgjithshme e stigmatizimit ndikon negativisht në angazhimin e institucioneve.

Sipas më shumë se 90% të të anketuarve, sektori privat nuk investon në politika të brendshme të cilat ofrojnë mundësi për të gjithë pa dallim dhe trajtojnë rastet e diskriminimit.



Grafikoni 27: Investimi i sektorit publik në krijimin apo avancimin e politikave të brendshme të cilat ofrojnë mundësi të barabarta për të gjithë

Sipas pjesëmarrësve në anketë, politikat ose praktikrat që duhet të përmirësohen për të mbështetur përfshirjen e personave LGBTI+ në tregun e punës janë si më poshtë:

- Zbatimi i legjisllacionit në fuqi i cili garanton të drejtat të barabarta për të gjithë;
- Krijimi i programeve profesionale dhe organizimi i aktiviteteve të cilat ndikojnë në ngritjen e kapaciteteve dhe njohurive të punëdhënësve mbi diversitetin;
- Zhvillimi i programeve të trajnimit dhe organizimi i trajnimeve për departamentet e Burimeve Njerëzore në lidhje me të drejtat e personave LGBTI+;

- Avancimi i mekanizmave për raportimin e diskriminimit dhe trajtimin e rasteve;
- Politika mbështetëse për personat LGBTI+ në sektorin publik dhe privat;
- Organizimi i fushatave vetëdijësuese dhe përfshirëse;
- Krijimi i mundësive për të bërë praktikë me pagesë për personat LGBTI+;
- Krijimi i një mekanizmi të bashkëpunimit me sektorin privat në lidhje me mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të personave LGBTI+ si dhe ofrimi i mundësive të barabarta për punë;
- Sigurimi që të dhënat personale të punonjësve LGBTIQ+ të trajtohen me kujdes të veçantë, duke respektuar të drejtën e tyre për privatësi.

Sugjerimet e të anketuarve në lidhje me edukimin dhe trajnimet gjithëpërfshirëse për personat LGBTI+, janë:

- Përfshirja e temave mbi diversitetin dhe të drejtat LGBTI+ në kurrikula;
- Edukimi i mësimeve dhe trajnerëve;
- Zhvillimi i programeve të mentorimit dhe mbështetjes;
- Përshtatja e trajnimeve me nevojat e komunitetit;
- Promovimi i fushatave të ndërgjegjësimit;
- Mbështetja nga Qendrat e Karrierës dhe Institucionet Arsimore;

- Përmirësimi i cilësisë së trajnimeve;
- Ndryshimi i qasjes shoqërore dhe eliminimi i stigmave.

Duke ndjekur këto hapa, trajnimet dhe edukimi mund të bëhen më gjithëpërfshirëse dhe të kontribuojnë në krijimin e një shoqërie ku të gjithë, pa dallim, kanë mundësi të barabarta për arsim dhe zhvillim personal.

Rekomandimet

Rekomandime për Institucionet Qeveritare

- Zbatimi i Ligjeve Kundër Diskriminimit
- Përforcimi i monitorimit dhe raportimit mbi zbatimin e ligjeve ekzistuese për mbrojtjen nga diskriminimi.
- Politikat për Diversitet dhe Përfshirje
- Hartimi dhe implementimi i strategjive të qarta për integrimin e personave LGBTI+ në tregun e punës në sektorin publik dhe privat.
- Rritja e Buxhetit për Mbështetje Sociale
- Sigurimi i fondeve për programe që mbështesin grupet e marginalizuara, duke përfshirë bursat dhe subvencionet për ndërmarrësi.
- Fushata Ndërgjegjësimi
- Organizimi i kampanjave kombëtare për të promovuar të drejtat e personave LGBTI+ dhe për të luftuar stigmën dhe stereotipet.
- Përfshirja në Kurrikulat Arsimore
- Integrimi i temave mbi diversitetin dhe të drejtat e njeriut në sistemin arsimor.

Rekomandime për Sektorin Publik dhe Privat

- Trajnime për Stafin
- Ofrimi i trajnimeve mbi diversitetin, përfshirjen dhe menaxhimin e situatave të diskriminimit.
- Politika për Punësim të Barabartë
- Hartimi i politikave të brendshme që sigurojnë rekrutimin dhe trajtimin e barabartë për të gjithë, duke shmangur çdo formë diskriminimi.
- Mekanizma për Raportimin e Diskriminimit
- Krijimi i proceseve të sigurta dhe konfidenciale për raportimin e rasteve të diskriminimit dhe ngacmimit.
- Inkurajimi i Pjesëmarrjes në Trajnime
- Organizimi i programeve të mentorimit dhe mbështetjes për punonjësit LGBTI+.
- Përfshirja në Dialogun Shoqëror
- Bashkëpunimi me organizatat e shoqërisë civile për të ndërtuar politika gjithëpërfshirëse.

Rekomandime për Organizatat e Shoqërisë Civile dhe Ndërkombëtare

- Fuqizimi i Komunitetit LGBTI+
- Organizimi i trajnimeve dhe programeve për zhvillimin profesional dhe ndërmarrësinë.
- Krijimi i Platformave për Dialog
- Ofrimi i hapësirave për diskutime të hapura ndërmjet personave LGBTI+, institucioneve dhe bizneseve.
- Monitorimi dhe Avokimi
- Angazhimi në monitorimin e zbatimit të ligjeve dhe avokimi për përmirësimin e tyre.
- Fushata Ndërgjegjësimi
- Promovimi i tolerancës dhe respektit për diversitetin përmes fushatave mediatike dhe eventeve publike.
- Konsultimi për Politikat
- Bashkëpunimi me institucionet për të siguruar që politikat dhe strategjitë përfshijnë nevojat e personave LGBTI+.

Rekomandime për Personat LGBTI+

- Pjesëmarrja në Trajnime dhe Fushata
- Angazhimi në programe që fuqizojnë aftësitë profesionale dhe ndihmojnë në vetëbesim.
- Avokimi për të Drejtat
- Përdorimi i platformave dhe rrjeteve për të ndarë përvojat dhe për të avokuar për ndryshim.
- Angazhimi në Komunitet
- Përfshirja në organizata dhe rrjete mbështetëse për të ndihmuar në ndërtimin e një komuniteti të fuqishëm dhe solidar.
- Raportimi i Rasteve të Diskriminimit
- Informimi i institucioneve përkatëse për rastet e diskriminimit për të ndihmuar në krijimin e precedencave dhe adresimin e sfidave.
- Ndërtimi i Rrjeteve Profesionale
- Krijimi i kontakteve me punëdhënës dhe organizata që mbështesin përfshirjen dhe diversitetin.