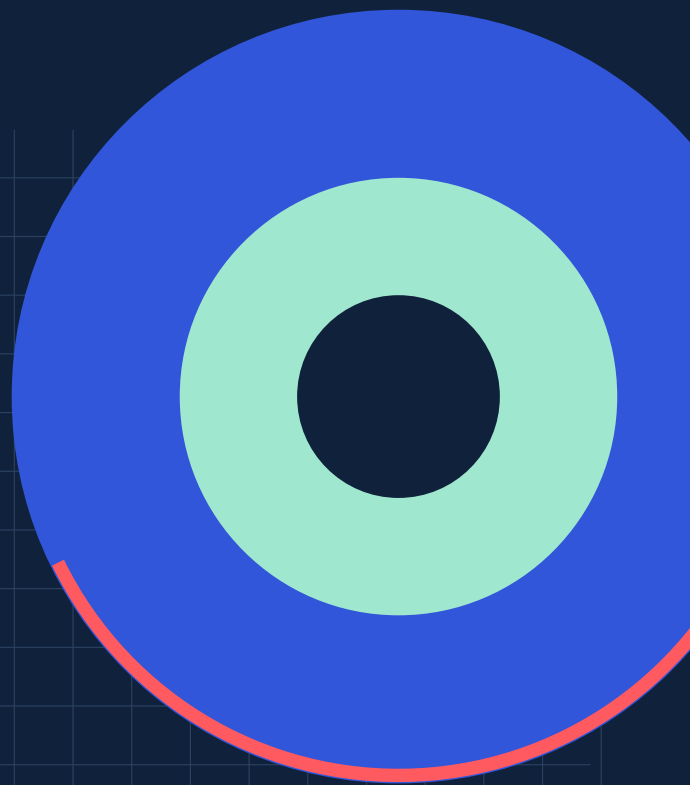




CENTER FOR POLICIES AND ADVOCACY
QENDRA PËR POLITIKA DHE AVOKIM



NGA MBROJTJA NË PRAKTIKË

Diskriminimi në punë, raportimi
dhe zbatimi në Kosovë

LIGJI | BESIMI | ZBATIMI

ALIC BROWN

Qendra për Politika dhe Avokim (QPA)



Autor: Alic Brown

Botuar nga: Qendra për Politika dhe Avokim

www.qpa-rks.org

cpa.kosova@gmail.com

+383 (0) 38 226 530

Data: Korrik 2026

Të drejtat e autorit © 2026. Qendra për Politika dhe Avokim. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në një sistem rikuperimi ose të transmetohet, në asnjë formë ose me asnjë mjet, elektronik, mekanik, fotokopjues, regjistruar ose ndryshe, pa lejen paraprake me shkrim të botuesit.

“Ky publikim është mbështetur nga Agjencia Suedeze për Bashkëpunim Ndërkombëtar për Zhvillim (SIDA), përmes projektit Human Rightivism, i cili zbatohet nga Community Development Fund (CDF) dhe mbikëqyret nga Ambasada Suedeze në Kosovë. Përgjegjësia për përmbajtjen e këtij publikimi i takon tërësisht autorit. SIDA nuk i ndan domosdoshmërisht pikëpamjet dhe interpretimet e shprehura.”

LEXOJENI SË PARI

00

Përmbledhje ekzekutive

76,5%THONË SE DISKRIMINIMI ËSHTË
I ZAKONSHËM OSE SHUMË I ZAKONSHËM**1 065**TË ANKETUAR NË SONDAZHIN
E QPA-SË, MARS 2026**04**HAPA PRAKTIKË PËR TË PËRMIRËSUAR
RAPORTIMIN DHE ZBATIMIN

Kuadri ligjor i Kosovës i mbrohet punëtorët nga diskriminimi në punë, por ekzistenca e mbrojtjeve ligjore, në vetvete, nuk garanton zbatim efektiv. Shumë punëtorë zgjedhin të mos e raportojnë diskriminimin për shkak të frikës nga hakmarrja, mungesës së besimit në institucione ose pasigurisë për mënyrën se si funksionon procesi i raportimit. Kur diskriminimi nuk raportohet, institucionet kanë më pak mundësi t'i hetojnë ankesat dhe t'i zbatojnë mbrojtjet e përcaktuara me ligj.

Ky dokument mbështetet në gjetjet e Sondazhit Omnibus të Qendrës për Politika dhe Avokim (QPA), të realizuar në mars 2026, dhe në hulumtimet ekzistuese për diskriminimin në punë në Kosovë. Gjetjet tregojnë se diskriminimi në punë perceptohet gjerësisht si problem, se gratë dhe punëtorët e rinj shihen si grupet më të prekura dhe se mosraportimi vazhdon ta kufizojë zbatimin.

Ky dokument rekomandon katër hapa praktikë. Këta hapa përfshijnë rritjen e ndërgjegjësimit publik për procedurat e raportimit, vendosjen e standardeve të njëtrajtshme për trajtimin e ankesave për diskriminim, përmirësimin e koordinimit ndërmjet institucioneve duke u mbështetur në Platformën Kombëtare për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe publikimin e një raporti të përbashkët vjetor mbi zbatimin e mbrojtjeve kundër diskriminimit në punë. Së bashku, këto rekomandime synojnë ta forcojnë raportimin, ta përmirësojnë koordinimin institucional dhe ta ndërtojnë besimin publik të nevojshëm për zbatim efektiv.

SEKSIONI

01

Hyrje

Diskriminimi në punë mbetet një shqetësim në Kosovë, pavarësisht mbrojtjeve ligjore që e ndalojnë dhe u ofrojnë punëtorëve disa rrugë për të kërkuar mjete juridike. Çështja kryesore nuk është nëse ekzistojnë mbrojtjet ligjore, por nëse punëtorët u besojnë institucioneve përgjegjëse për zbatimin e tyre. Kur punëtorët druhen nga hakmarrja, dyshojnë se ankesat e tyre do të mbeten konfidenciale ose mendojnë se raportimi nuk do të çojë në masa konkrete, shumë raste të diskriminimit në punë nuk raportohen te institucionet e ngarkuara me hetimin e tyre.

Ky dokument e shqyrton diskriminimin në punë nga këndvështrimi i zbatimit, duke përdorur gjetjet e Sondazhit Omnibus të Qendrës për Politika dhe Avokim (QPA) të marsit 2026 dhe hulumtimet ekzistuese. Ai analizon se si e percepton publiku diskriminimin në punë, cilat grupe besojnë të anketuarit se preken më shumë dhe cilat pengesa i dekurajojnë punëtorët nga raportimi i diskriminimit. Gjetjet sugjerojnë se zbatimi efektiv nuk varet vetëm nga mbrojtjet ligjore. Institucionet mund ta hetojnë dhe ta trajtojnë diskriminimin vetëm kur punëtorët i besojnë mjaftueshëm procesit të raportimit sa të paraqesin ankesë. Të kuptuarit e arsyeve pse punëtorët zgjedhin të mos raportojnë është thelbësor për forcimin e zbatimit.

SEKSIONI

02

Konteksti ligjor dhe i zbatimit në Kosovë

Kuadri ligjor i Kosovës e ndalon diskriminimin në punë dhe u ofron punëtorëve rrugë për të kërkuar mjete juridike kur diskriminimi ndodh. Mbrojtja nga diskriminimi pasqyrohet në disa dispozita të Kushtetutës, si nenet 7, 24, 58 dhe 59 (Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008). Kushtetuta gjithashtu i përfshin drejtpërdrejt në të drejtën e brendshme të Kosovës mbrojtjet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut. Neni 22 përcakton se instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut janë “drejtpërdrejt të zbatueshme në Republikën e Kosovës dhe, në rast konflikti, kanë përparësi ndaj dispozitave të ligjeve dhe akteve të tjera të institucioneve publike” (Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, neni 22). Këto dispozita kushtetuese e vendosin bazën ligjore për mbrojtjen e punëtorëve nga diskriminimi.

Mbrojtjet kushtetuese kundër diskriminimit zbatohen kryesisht përmes Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Ligjit të Punës. Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi vendos “një kornizë të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit” (Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2015). Ligji i Punës përcakton kuadrin ligjor për marrëdhëniet e punës, të drejtat e punëtorëve dhe përgjegjësitë e punëdhënësve në Kosovë (Ligji nr. 03/L-212 i Punës, 2010). Këto ligje përcaktojnë të drejtat në vendin e punës, përgjegjësitë e institucioneve dhe mënyrën se si duhet të trajtohen ankesat për diskriminim (Ligji nr. 03/L-212 i Punës, 2010; Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2015; Zyra për Qeverisje të Mirë, 2023a).

Përgjegjësia për zbatimin e këtyre mbrojtjeve ndahet ndërmjet disa institucioneve. Sipas Zyrës për Qeverisje të Mirë (2023a), mekanizmat për mbrojtje nga diskriminimi përfshijnë Institucionin e Avokatit të Popullit, gjykatat kompetente, Zyrën për Qeverisje të Mirë, ministritë dhe komunat me zyrtarë të caktuar kundër diskriminimit, Prokurorin e Shtetit, Policinë e Kosovës dhe institucione të tjera sipas rregulloreve të veçanta. Në vendet e punës, Inspektorati Qendror i Punës mbikëqyr respektimin e ligjeve të punës dhe

heton shkeljet e të drejtave të punëtorëve (Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve, pa datë). Hulumtimet për diskriminimin në punë kanë treguar se inspektorët e punës pranojnë shumë pak ankesa që lidhen me diskriminimin, çka sugjeron se mosraportimi dhe numri i vogël i ankesave mund t'i kufizojnë mundësitë e institucioneve për zbatim (Banjska et al., 2022). Mekanizmat e raportimit përfshijnë Platformën Kombëtare për Mbrojtje nga Diskriminimi, përmes së cilës ankesat mund t'i drejtohen Policisë së Kosovës, gjykatave, Institucionit të Avokatit të Popullit dhe institucioneve të tjera përgjegjëse (Zyra për Qeverisje të Mirë, 2023b). Në vlerësimin e këtij kuadri ligjor dhe institucional, Institucioni i Avokatit të Popullit të Kosovës (2025) thekson se “Republika e Kosovës ka një kornizë të konsoliduar ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi” (f. 12). Pavarësisht këtyre mbrojtjeve, mbeten shqetësime për efektivitetin e zbatimit të tyre. Murati (2023) argumenton se Kosova në përgjithësi e ka harmonizuar legjislacionin kundër diskriminimit me standardet ndërkombëtare, por thekson se “Kosova duhet të bëjë përpjekje të vazhdueshme për zbatueshmërinë e legjislacionit në praktikë” (f. 346). Ky dallim tregon se mbrojtjet ligjore, në vetvete, nuk sigurojnë zbatim efektiv.

Efektiviteti i mbrojtjeve kundër diskriminimit varet nga aftësia e institucioneve për t'i pranuar ankesat, për t'i hetuar ato dhe për t'i zgjidhur. Vlerësimi ex post i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatoi se “disa mekanizma institucionalë nuk janë funksionalizuar në përputhje me kërkesat e LMD-së” (Zyra për Qeverisje të Mirë, 2023a, f. 24). Vlerësimi gjithashtu konstatoi se institucionet përballen me “vështirësi serioze në aspektin ligjor, institucional dhe funksional, si dhe me mungesë të konsiderueshme të kapaciteteve financiare dhe burimeve njerëzore” (Zyra për Qeverisje të Mirë, 2023a, f. 30). Gjetjet e Institucionit të Avokatit të Popullit i mbështesin këto shqetësime për zbatimin dhe kapacitetin institucional. Në vitin 2025, Avokati i Popullit kërkoi nga 93 institucione, organe dhe autoritete informata për ankesat për diskriminim dhe zbatimin e Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, por vetëm 50 u përgjigjën, ndërsa 43 nuk ofruan informata (Institucioni i Avokatit të Popullit të Kosovës, 2025). Kjo sugjeron se sfidat e zbatimit mund ta kufizojnë efektivitetin e mbrojtjeve kundër diskriminimit edhe kur ekzistojnë mjete juridike formale.

KËRKESA E AVOKATIT TË POPULLIT PËR INFORMATA, 2025

93

institucione
të kontaktuara

50

përgjigje
të pranuar

43

nuk u
përgjigjën

Raportet e mbikëqyrjes nxjerrin në pah probleme në mënyrën se si regjistrohen dhe monitorohen ankesat për diskriminim. Institucioni i Avokatit të Popullit të Kosovës (2025) raporton se gjatë vitit 2024 hetoi 61 raste me pretendime për diskriminim, duke hapur 41 raste për hetim dhe duke konstatuar se 20 ankesa ishin të pabazuara. Megjithatë, raporti gjithashtu thekson se “mungesa e mekanizmave të konsoliduar institucionalë dhe e procedurave të standardizuara për identifikimin dhe dokumentimin e rasteve të diskriminimit e vështirëson krijimin e një pasqyre të qartë dhe gjithëpërfshirëse të diskriminimit” (f. 5). Raporti vëren se institucionet në Kosovë përgjithësisht nuk mbajnë të dhëna gjithëpërfshirëse për ankesat dhe rastet e diskriminimit (Institucioni i Avokatit të Popullit të Kosovës, 2025). Edhe Vlerësimi ex post identifikoi mungesën e të dhënave statistikore dhe praktika jo të njëtrajtshme të raportimit ndërmjet institucioneve përgjegjëse për zbatimin e ligjit (Zyra për Qeverisje të Mirë, 2023a). Këto kufizime ua vështirësojnë institucioneve monitorimin e modeleve të diskriminimit, vlerësimin e përpjekjeve për zbatim dhe përcaktimin nëse mbrojtjet kundër diskriminimit po përdoren në mënyrë efektive.

Kosova ka vendosur mbrojtje ligjore kundër diskriminimit në punë, por zbatimi mbetet një sfidë e rëndësishme. Vlerësimet qeveritare, raportet e mbikëqyrjes dhe hulumtimet akademike tregojnë vazhdimisht se vetëm mbrojtjet ligjore nuk mjaftojnë për të siguruar zbatim efektiv.

DIZAJNI I HULUMTIMIT

03

Metodologjia

01 / MOSTRA

1 065

të anketuar

02 / TERRENI

MAR 2026

Kosovë

03 / LEXOHE T SI

PERCEPTIM

jo përhapje

Ky dokument përdor kryesisht gjetjet e Sondazhit Omnibus të QPA-së, i cili u realizua në Kosovë gjatë marsit 2026. Sondazhi me 1 065 të anketuar shqyrtoi perceptimet për diskriminimin në punë, përvojat personale me diskriminimin, grupet që shihen si më të cenueshme nga diskriminimi dhe pengesat që i dekurajojnë punëtorët nga raportimi i sjelljes diskriminuese. Analiza shqyrton perceptimet publike për diskriminimin, identifikon grupet që konsiderohen veçanërisht të cenueshme dhe hulumton pengesat ndaj raportimit të diskriminimit. Ajo gjithashtu merr parasysh nëse pikëpamjet dhe përvojat ndryshojnë sipas gjinisë, moshës dhe vendbanimit.

Sondazhi pasqyron pikëpamjet e publikut të gjerë, jo vetëm të individëve që kanë raportuar diskriminim ose kanë pasur kontakt me organet e zbatimit. Kjo mundëson shqyrtimin e shqetësimeve dhe pengesave në raportim që mund të mos shfaqen në statistikat zyrtare të ankesave. Ka pak gjasa që punëtorët që nuk e raportojnë diskriminimin të paraqiten në të dhënat zyrtare; prandaj gjetjet e sondazhit janë të dobishme për të kuptuar boshllëqet e mundshme në zbatim.

Sondazhi përqendrohet në perceptime dhe përvoja të vetëraportuara, jo në raste të verifikuara të diskriminimit. Për këtë arsye, gjetjet nuk mund ta përcaktojnë përhapjen reale të diskriminimit dhe as të vërtetojnë marrëdhënie shkak-pasojë. Në vend të kësaj, ato ofrojnë njohuri për mënyrën se si të anketuarit e kuptojnë dhe e përjetojnë diskriminimin. Këto kufizime duhet të merren parasysh gjatë interpretimit të gjetjeve.

SINJALI I SONDAZHIT

04A

Perceptimet publike për diskriminimin në punë

Sa i zakonshëm është diskriminimi në punë?

SONDAZHI OMNIBUS I QPA-SË / MARS 2026



● SHUMË I ZAKONSHËM

● I ZAKONSHËM NË DISA SEKTORË

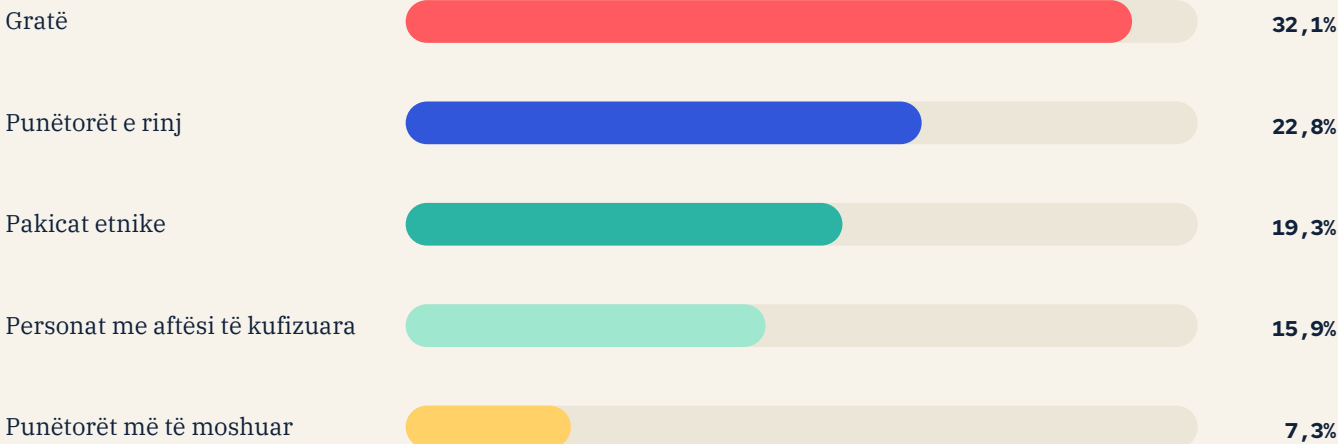
● I RRALLË

● NUK ËSHTË PROBLEM

76,5% së bashku: i zakonshëm ose shumë i zakonshëm

Grupet që perceptohen si më të prekura

Pjesa e të anketuarve që përzgjedhën secilin grup



SEKSIONI

04A

Çfarë sheh publiku

Diskriminimi në punë është dokumentuar në disa faza të punësimit në Kosovë, përfshirë rekrutimin, punësimin, avancimin, trajtimin që lidhet me amësinë, ngacmimin seksual në vendin e punës dhe forma të tjera të diskriminimit (Banjska et al., 2022; Instituti GAP, 2023; UN Women dhe Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2023). Vlerësimet qeveritare kanë konstatuar se vënia në jetë e legjislacionit dhe zbatimi i tij vazhdojnë të paraqesin sfida (Zyra për Qeverisje të Mirë, 2023a).

Sondazhi Omnibus i QPA-së tregon një prirje të ngjashme. Më shumë se tri të katërtat e të anketuarve thanë se diskriminimi në punë është shumë i zakonshëm (37,8%) ose i zakonshëm në vende pune dhe sektorë të caktuar (38,7%), ndërsa vetëm 20,1% e të anketuarve e përshkruan atë si të rrallë dhe 3,4% thanë se nuk është problem (QPA, 2026). Këto perceptime përputhen me hulumtimet e mëparshme për diskriminimin në rekrutim, punësim, avancim, trajtim që lidhet me amësinë dhe ngacmim në vendin e punës (Banjska et al., 2022; Instituti GAP, 2023; UN Women dhe Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2023). Ato sugjerojnë se shqetësimet për diskriminimin në punë shkojnë përtej incidenteve të izoluara dhe pasqyrohen në mënyrën se si shumë njerëz e shohin tregun e punës. Edhe pse perceptimet nuk e matin përhapjen reale të diskriminimit, ato tregojnë se shumë të anketuar e shohin diskriminimin si problem të zakonshëm në vendin e punës.

Perceptimet për diskriminimin në punë ndryshojnë ndërmjet zonave të Kosovës. Të anketuarit në zonat urbane kishin më shumë gjasa të thoshin se diskriminimi në punë është shumë i zakonshëm: 45,9% zgjedhën këtë përgjigje, krahasuar me 32,2% të të anketuarve në zonat rurale (QPA, 2026). Sondazhi nuk shpjegon pse të anketuarit në zonat urbane dhe rurale e shohin ndryshe diskriminimin në punë dhe gjetjet nuk duhet të nënkuptojnë se diskriminimi ndodh më shpesh në njërin mjedis sesa në tjetrin. Dallimi sugjeron se perceptimet për diskriminimin në punë nuk janë të njëjta në të gjithë Kosovën. Ndryshimet në mënyrën se si njerëzit e shohin

diskriminimin në punë mund të ndikojnë edhe në mënyrën se si institucionet komunikojnë informata për të drejtat në punë dhe procedurat e raportimit.

Të anketuarit u pyetën se cilat grupe, sipas tyre, përjetojnë më së shumti diskriminim në punë në Kosovë. Gratë u identifikuan më shpesh (32,1%), pasuar nga punëtorët e rinj (22,8%), pakicat etnike (19,3%) dhe personat me aftësi të kufizuara (15,9%), ndërsa punëtorët më të moshuar u përzgjedhën më rrallë (7,3%) (QPA, 2026). Përgjigjja “gratë” përbënte pothuajse një të tretën e të gjitha përgjigjeve, duke e bërë këtë grup atë që të anketuarit e identifikuan më shpesh si të prekur nga diskriminimi në punë. Kjo sugjeron se të anketuarit i shohin gratë si grupin më të prekur nga diskriminimi në punë.

Punëtorët e rinj ishin grupi i dytë që të anketuarit e konsideruan veçanërisht të cenueshëm. Shannon (2025) konstatoi se punëdhënësit shpesh u japin përparësi aplikantëve me më shumë përvojë, madje edhe për pozita të nivelit fillestar, dhe se stereotipet për punëtorët e rinj kontribuojnë në praktika diskriminuese të punësimit dhe në shfrytëzimin e punëtorëve në vendin e punës. Shumë të rinj përballen me diskriminim para se të punësohen, çka ndihmon për të shpjeguar pse të anketuarit i shohin punëtorët e rinj si veçanërisht të cenueshëm. Të anketuarit identifikuan gjithashtu pakicat etnike (19,3%) dhe personat me aftësi të kufizuara (15,9%), duke sugjeruar se diskriminimi në punë shihet si problem që prek disa grupe dhe jo një grup të vetëm. Kjo përputhet me hulumtimet që dokumentojnë diskriminimin gjatë rekrutimit, punësimit dhe avancimit, si dhe në kushtet e punës (Banjska et al., 2022).

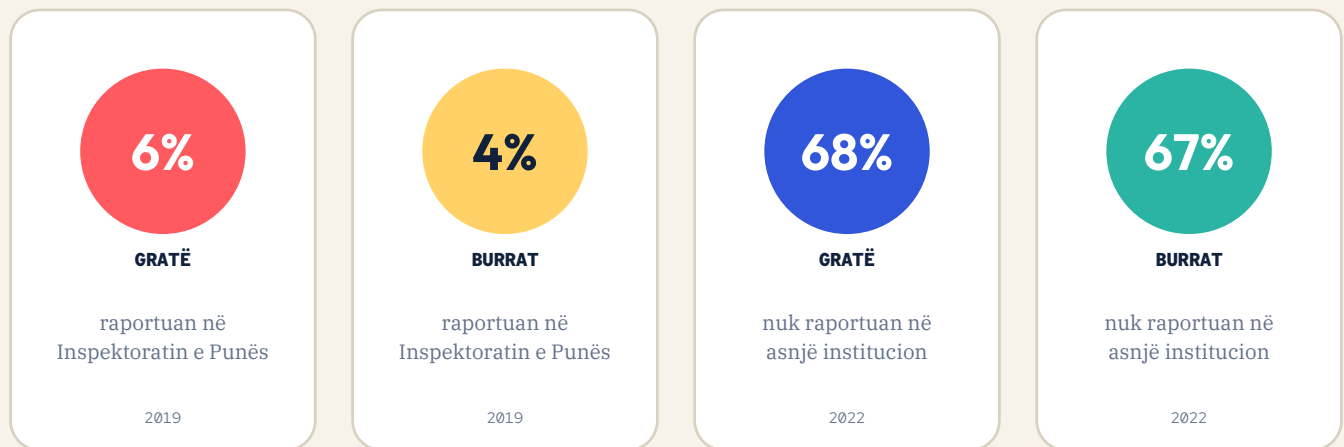
NGA PËRVOJA TE ANKESA

04B

Pengesat në raportim

Hendeku në raportim

Dy studime, një problem i vazhdueshëm zbatimi



FRIKA NGA HUMBJA E PUNËS

KONFIDENCIALITETI

VËSHTIRË PËR T'U PROVUAR

MOSBESIMI

PROCEDURË E PAQARTË

Pengesat e identifikuara në hulumtimet e shqyrtuara në dokument.

SEKSIONI

04B

Pse rastet mbeten jashtë sistemit

Pengesat në raportim i bëjnë këto gjetje veçanërisht të rëndësishme për zbatimin. Hulumtimet e mëparshme konstatuan se, ndër punëtorët që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore, vetëm 6% e grave dhe 4% e burrave e raportuan incidentin pranë Inspektoratit të Punës (Banjska et al., 2019). Hulumtimet më të fundit tregojnë se mosraportimi mbetet një problem madhor. Banjska et al. (2022) konstatuan se 68% e grave dhe 67% e burrave që kishin përjetuar diskriminim me bazë gjinore nuk e raportuan atë në asnjë institucion. Raporti identifikoi disa arsye për mosraportim, si frika nga humbja e vendit të punës, shqetësimet për anonimitetin, vështirësitë për ta provuar diskriminimin, mosbesimi ndaj institucioneve dhe njohuritë e kufizuara për procedurat e raportimit (Banjska et al., 2022). UN Women dhe Organizata Ndërkombëtare e Punës (2023) identifikuan frikën nga humbja e vendit të punës, mosraportimin dhe dobësitë e mekanizmave të raportimit në vendin e punës si pengesa që e kufizojnë efektivitetin e mbrojtjeve në punë. Shumë punëtorë përballen me pengesa që i dekurajojnë nga raportimi, që do të thotë se ankesat që arrijnë te institucionet ka gjasa të pasqyrojnë vetëm një pjesë të rasteve.

Si rrjedhojë, organet e zbatimit mund të reagojnë vetëm ndaj një pjesë të rasteve të diskriminimit në punë që ndodhin në praktikë. Nivelet e ulëta të raportimit krijojnë sfida për institucionet përgjegjëse për zbatimin e mbrojtjeve kundër diskriminimit. Banjska et al. (2022) konstatuan se inspektorët e punës hasën relativisht pak ankesa për diskriminim dhe nuk i dhanë vazhdimisht përparësi diskriminimit me bazë gjinore. Studimi gjithashtu konstatoi se gjykatat dhe institucionet e tjera kishin përvojë të kufizuar praktike në trajtimin e rasteve të diskriminimit. Edhe pse disa institucione e njihnin ligjin, ato kishin pak mundësi ta zbatonin atë në praktikë, sepse relativisht pak raste arrinin tek ato. Vlerësimet qeveritare dhe raportet e mbikëqyrjes identifikojnë po ashtu sfida të zbatimit, burime të kufizuara institucionale dhe dobësi në sistemet e monitorimit dhe dokumentimit të ankesave (Zyra për

Qeverisje të Mirë, 2023a; Institucioni i Avokatit të Popullit të Kosovës, 2025). Kur ankesat për diskriminim rrallë hyjnë në sistemin formal, organet e zbatimit e kanë më të vështirë të identifikojnë modele të diskriminimit, t'i hetojnë shkeljet dhe të zhvillojnë praktika të njëtrajtshme të zbatimit. Prandaj, të dhënat mbi perceptimet dhe përvojat e vetëraportuara ofrojnë kontekst të rëndësishëm që mund të mos pasqyrohet në të dhënat administrative.

Raportimi i diskriminimit shpesh kërkon që punëtorët të ekspozohen ndaj rreziqeve personale dhe profesionale. Frika nga hakmarrja, shqetësimet për konfidencialitetin, njohuritë e kufizuara për mundësitë e raportimit dhe pasiguria për reagimin institucional i dekurajojnë shumë punëtorë nga paraqitja e ankesave formale (Banjska et al., 2022; UN Women dhe Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2023; Autoriteti Evropian i Punës, 2024). Punëtorët raportuan vështirësi në dokumentimin e diskriminimit, në ndjekjen e procedurave të ankesave dhe në përcaktimin se cilat institucione janë përgjegjëse për trajtimin e tyre (Banjska et al., 2022). Këto pengesa ndihmojnë për të shpjeguar pse shumë raste të diskriminimit në punë nuk arrijnë kurrë në sistemin formal të zbatimit. Nëse punëtorët vlerësojnë se raportimi nuk e justifikon rrezikun, shumë raste mbeten jashtë sistemit formal.

Besimi ndikon në gatishmërinë e njerëzve për t'i përdorur sistemet e raportimit. Punëtorët mund të ngurrojnë ta raportojnë diskriminimin nëse dyshojnë se ankesat e tyre do të mbeten konfidenciale ose do të trajtohen në mënyrë të drejtë. Autoriteti Evropian i Punës (2024) i identifikon mbrojtjen e konfidencialitetit, kanalet e qasshme të raportimit dhe masat mbrojtëse kundër hakmarrjes si veçori të rëndësishme të sistemeve efektive të raportimit. Zyra për Qeverisje të Mirë (2023b) thekson kanalet e sigurta të raportimit dhe mekanizmat e referimit në kuadër të Platformës Kombëtare për Mbrojtje nga Diskriminimi. Mekanizmat e raportimit funksionojnë vetëm nëse punëtorët besojnë se do t'i mbrojnë.

Qasja në mbrojtjet ligjore varet pjesërisht nga fakti nëse punëtorët dinë si t'i përdorin ato. Punëtorët që nuk i njohin të drejtat e tyre, janë të pasigurt për procedurat e raportimit ose nuk i njohin institucionet që trajtojnë ankesat kanë më pak gjasa t'i përdorin këto mjete juridike formale (Banjska et al., 2022). Vlerësimi ex post i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi ngrii shqetësime për ndërgjegjësimin publik dhe koordinimin ndërmjet institucioneve (Zyra për Qeverisje të Mirë, 2023a). Punëtorët nuk mund t'i përdorin mbrojtjet ligjore nëse nuk dinë ku ta raportojnë diskriminimin ose cilat janë të drejtat e tyre.

KËNDVËSHTRIMI I QEVERISJES

05

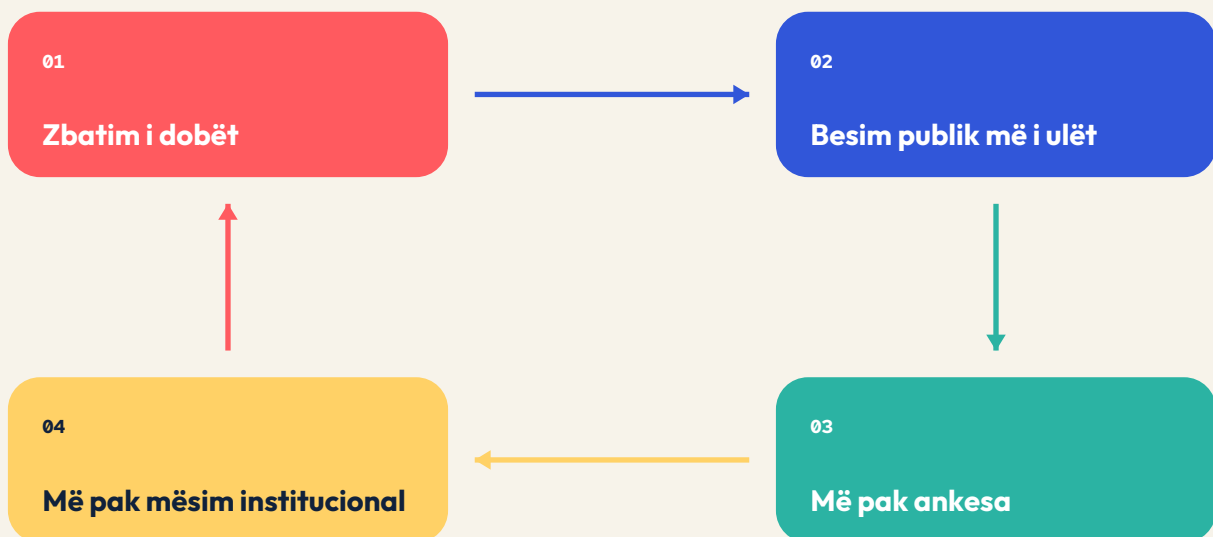
Implikimet për zbatimin dhe politikat

“

Besimi publik nuk është vetëm rezultat i zbatimit efektiv. Ai është një nga kushtet që u mundëson institucioneve t'i mbrojnë të drejtat në punë.

Cikli zbatim–besim

Argumenti qendror i qeverisjes, i paraqitur si cikël përforbues



SEKSIONI

05

Besueshmëria e mbrojtjes

Zbatimi efektiv nuk varet vetëm nga ekzistenca e ligjeve të fuqishme kundër diskriminimit. Ai varet edhe nga fakti nëse punëtorët u besojnë institucioneve përgjegjëse për zbatimin e tyre. Kur punëtorët besojnë se ankesat e tyre do të trajtohen në mënyrë të drejtë dhe do të mbeten konfidenciale, kanë më shumë gjasa ta raportojnë diskriminimin. Nëse druhen nga hakmarrja ose besojnë se raportimi nuk do të çojë në masa konkrete, shumë prej tyre zgjedhin të mos e raportojnë diskriminimin. Kjo e bën besimin pjesë të domosdoshme të zbatimit, sepse institucionet mund ta hetojnë diskriminimin dhe t'i zbatojnë mbrojtjet ligjore ekzistuese vetëm kur punëtorët janë të gatshëm ta përdorin sistemin e raportimit.

Këto boshllëqe në zbatim ngrenë një shqetësim më të gjerë për qeverisjen. Ligjet janë më shumë se të drejta të shkruara në letër. Ato pasqyrojnë një zotim publik se institucionet do t'i mbrojnë këto të drejta në praktikë. Kur punëtorët nuk mund t'i përdorin këto mbrojtje në mënyrë të sigurt ose efektive, hendeuku ndërmjet legjislacionit dhe realitetit të përditshëm të punëtorëve mund ta dobësojë besimin jo vetëm në zbatimin e të drejtave të punës, por edhe në marrëdhënien më të gjerë ndërmjet qytetarëve dhe institucioneve publike.

Qasja e Locke-ut ndaj autoritetit politik ndihmon për të kuptuar pse kjo ka rëndësi. Në *Traktatin e dytë mbi qeverisjen*, autoriteti politik mbështetet në pëlqimin e njerëzve për krijimin e një qeverie që do t'i mbrojë të drejtat e tyre (Locke, 1690/1980). Në kontekstin e diskriminimit në punë në Kosovë, kjo nuk do të thotë se çdo dështim i zbatimit e prish kontratën shoqërore. Kur ekziston një hendeq i vazhdueshëm ndërmjet të drejtave që u garantohen punëtorëve me ligj dhe mbrojtjeve që mund t'i gëzojnë realisht, njerëzit kanë më pak arsye të besojnë se institucionet do ta bëjnë atë për të cilën janë krijuar. Njerëzit e pranojnë autoritetin e institucioneve publike me pritjen se ato institucione do t'i mbrojnë të drejtat e tyre.

Hendeuku ndërmjet mbrojtjeve ligjore dhe zbatimit krijon një rrezik më të gjerë për Kosovën. Nëse ligjet

miratohen ndërsa zbatimi mbetet i dobët, legjislacioni mund të shihet si simbolik dhe jo mbrojtës. Ky perceptim mund ta përkeqësojë mosraportimin, sepse punëtorët që presin pak ose aspak reagim institucional kanë më pak gjasa ta raportojnë diskriminimin, duke u lënë institucioneve më pak mundësi për ta zhvilluar praktikën e zbatimit. Kjo krijon një cikël. Zbatimi i dobët e dobëson besimin, duke i bërë punëtorët më pak të prirur ta raportojnë diskriminimin. Me më pak ankesa, institucionet kanë më pak mundësi ta forcojnë zbatimin. Forcimi i trajtimit të ankesave nuk është vetëm çështje e të drejtave të punës. Ai është pjesë e ruajtjes së besueshmërisë së kontratës shoqërore ndërmjet njerëzve dhe shtetit.

Institucionet mund ta kenë autoritetin ligjor për t'i mbrojtur të drejtat në punë, por nuk mund ta përmbushin këtë përgjegjësi nëse punëtorët vendosin të mos e përdorin sistemin e raportimit. Për t'i hetuar ankesat, për t'i identifikuar modelet e diskriminimit dhe për t'i zbatuar mbrojtjet ekzistuese, institucionet varen nga gatishmëria e punëtorëve për ta raportuar diskriminimin. Kur punëtorët zgjedhin të mos e raportojnë diskriminimin, institucionet humbin mundësi për t'i zbatuar mbrojtjet e përcaktuara me ligj dhe për të treguar se raportimi mund të çojë në masa konkrete. Mosraportimi kufizon edhe atë që institucionet mund të mësojnë, sepse ankesat ofrojnë një pjesë të madhe të informatave të nevojshme për hetimin e diskriminimit dhe zbatimin e ligjit. Nëse punëtorët rrallë shohin se ankesat hetohen ose diskriminimi trajtohet, kanë më pak arsye të besojnë se raportimi do të sjellë ndryshim.

Ankesat u japin institucioneve informata që përndryshe nuk do t'i kishin. Ato ndihmojnë në identifikimin e modeleve të diskriminimit dhe tregojnë nëse mbrojtjet ligjore ekzistuese funksionojnë në praktikë. Kur punëtorët vendosin të mos e raportojnë diskriminimin, institucionet humbin një pjesë të madhe të këtyre informatave. Kjo e vështirëson identifikimin e problemeve të përsëritura, përqendrimin e përpjekjeve zbatuese aty ku nevojiten më shumë dhe të kuptuarit nëse mbrojtjet ekzistuese po u ofrojnë mbrojtje reale punëtorëve për të cilët janë krijuar. Numri i ulët i ankesave nuk duhet të interpretohet si dëshmi se diskriminimi është i rrallë. Përkundrazi, ai mund të pasqyrojë mungesën e besimit në institucionet përgjegjëse për mbrojtjen e të drejtave në punë.

Edhe të dhënat zyrtare për ankesat duhet të interpretohen me kujdes. Të dhënat administrative pasqyrojnë vetëm rastet që hyjnë në sistemin e zbatimit. Nëse punëtorët zgjedhin të mos e raportojnë diskriminimin sepse nuk u besojnë institucioneve

përgjegjëse për trajtimin e ankesave, ka pak gjasa që statistikatat zyrtare ta pasqyrojnë shtrirjen e plotë të diskriminimit në punë. Të dhënat për ankesat tregojnë rastet që arrijnë te institucionet, ndërsa të dhënat e sondazhit zbulojnë shqetësime dhe përvoja që mund të mos raportohen kurrë. Shqyrtimi i të dyja burimeve jep një pasqyrë më të plotë të diskriminimit në punë në Kosovë.

Përmirësimi i zbatimit nuk varet vetëm nga ruajtja e mbrojtjeve ligjore. Ai kërkon institucione të cilave punëtorët u besojnë mjaftueshëm sa t'u drejtohen. Pa këtë besim, punëtorët kanë më pak gjasa ta raportojnë diskriminimin, duke ua vështirësuar institucioneve identifikimin e shkeljeve dhe zbatimin e mbrojtjeve të përcaktuara tashmë me ligj. Besimi publik nuk është vetëm rezultat i zbatimit efektiv. Ai është një nga kushtet që u mundëson institucioneve t'i mbrojnë të drejtat në punë dhe ta përmbushin qëllimin për të cilin janë krijuar.

LEXIMI I HENDEKUT

TË DREJTAT JO QASJE

01

TË DHËNAT E ANKESAVE

Tregojnë rastet që hyjnë në sistemin formal të zbatimit.

02

TË DHËNAT E SONDAZHIT

Zbulojnë shqetësime dhe përvoja që mund të mos raportohen kurrë.

03

BESIMI PUBLIK

Lidh mbrojtjen ligjore me gatishmërinë e punëtorëve për ta përdorur.

Numri i ulët i ankesave mund të pasqyrojë besim të ulët — jo incidencë të ulët.

Rekomandimet e politikave

Kosova tashmë ka ligje për t'i mbrojtur punëtorët nga diskriminimi në punë. Sfida është të sigurohet që punëtorët t'i njohin të drejtat e tyre dhe që institucionet të reagojnë në mënyrë efektive kur diskriminimi raportohet. Rekomandimet në vijim përqendrohen në hapa praktikë që mund ta përmirësojnë raportimin dhe zbatimin pa pasur nevojë për ndryshime të mëdha legislative.

01

Bëjeni raportimin të dukshëm

Fushatë kombëtare ndërgjegjësimi

02

Bëjeni trajtimin të njëtrajtshëm

Standarde dhe afate të përbashkëta

03

Bëjeni koordinimin funksional

Mbështetuni në Platformën Kombëtare

04

Bëjini rezultatet publike

Raport i përbashkët vjetor për zbatimin

REKOMANDIMI

R1

Zhvillimi i një fushate kombëtare ndërgjegjësimi për raportimin e diskriminimit në punë

DIZAJNI I VEPRIMIT

R1

01 Shpjegoni të drejtat e punëtorëve**02 Tregoni ku raportohet****03 Përdorni gjuhë të qasshme**

Qeveria e Kosovës duhet të bashkëpunojë me Zyrën për Qeverisje të Mirë, Institucionin e Avokatit të Popullit dhe Inspektoratin Qendror të Punës për të krijuar një fushatë kombëtare ndërgjegjësimi për të drejtat e punëtorëve sipas Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe për mënyrën e raportimit të diskriminimit në punë. Fushata duhet të shpjegojë se ku paraqiten ankesat, cilat institucione trajtojnë lloje të ndryshme ankesash dhe të promovojë mjetet ekzistuese të raportimit, përfshirë Platformën Kombëtare për Mbrojtje nga Diskriminimi.

Fushata duhet të përdorë metoda të ndryshme për t'i arritur punëtorët. Informatat mund të shpërndahen përmes punëdhënësve, zyrave të punësimit, komunave, universiteteve, sindikatave dhe platformave në internet. Punëdhënësit duhet gjithashtu t'i afishojnë informatat për raportim në vendet e punës, krahas njoftimeve të tjera të detyrueshme që lidhen me marrëdhënien e punës. Materialet duhet të shkruhen në gjuhë të thjeshtë dhe të jenë të qasshme në gjuhët që përdoren zakonisht në Kosovë, në mënyrë që punëtorët ta kuptojnë lehtësisht procesin e raportimit. Njohuritë e kufizuara për mundësitë e raportimit janë identifikuar si pengesë që i dekurajon punëtorët nga raportimi i diskriminimit. Qasja më e lehtë në informata mbi raportimin mund t'i inkurajojë më shumë punëtorë ta raportojnë diskriminimin.

REKOMANDIMI

R2

Vendosja e standardeve të njëtrajtshme për trajtimin e ankesave për diskriminim

DIZAJNI I VEPRIMIT

R2

01 Mbroni konfidencialitetin

02 Qartësoni referimet

03 Caktoni afate për përgjigje

Vlerësimet qeveritare kanë gjetur dobësi në mënyrën se si institucionet koordinohen gjatë trajtimit të ankesave për diskriminim. Institucionet përgjegjëse për rastet e diskriminimit në punë duhet të krijojnë standarde të përbashkëta për trajtimin e ankesave. Këto standarde duhet të përfshijnë garanci për ruajtjen e konfidencialitetit, procedurat e referimit dhe afate të arsyeshme për përgjigje. Standardet e përbashkëta do ta përmirësonin koordinimin ndërmjet institucioneve dhe do ta bënë procesin e raportimit më të lehtë për t'u kuptuar nga punëtorët.

Punëtorët nuk duhet të detyrohen të hamendësojnë se cili institucion është përgjegjës për ankesën e tyre ose të mbeten në pasiguri për atë që ndodh pas paraqitjes së saj. Institucionet duhet ta shpjegojnë qartë çdo hap të procesit, t'i informojnë ankuesit kur rastet referohen diku tjetër dhe t'i mbajnë të informuar për ecurinë e ankesave në sistem. Një proces më i njëtrajtshëm do ta bënte sistemin e raportimit më të lehtë për t'u përdorur dhe do t'i zvogëlonte vonesat e panevojshme.

Shumica e këtyre përmirësimeve mund të bëhen përmes ndryshimeve administrative dhe jo përmes legjislacionit të ri. Një proces raportimi i qartë dhe më i parashikueshëm mund t'i inkurajojë më shumë punëtorë ta raportojnë diskriminimin. Punëtorët do të mund t'i përdornin më mirë mbrojtjet ligjore që tashmë janë në dispozicion, në vend që ta shmangnin plotësisht sistemin e raportimit.

REKOMANDIMI

R3

Forcimi i koordinimit institucional përmes Platformës Kombëtare

DIZAJNI I VEPRIMIT

R3

01 Përdorni procedura të përbashkëta**02 Përmirësoni dokumentimin****03 Identifikoni modelet**

Qeveria e Kosovës duhet të mbështetet në Platformën Kombëtare për Mbrojtje nga Diskriminimi për ta përmirësuar koordinimin ndërmjet institucioneve përgjegjëse për trajtimin e ankesave për diskriminim në punë. Përdorimi i procedurave të përbashkëta të raportimit do ta zvogëlonte paqartësinë kur ankesat referohen ndërmjet institucioneve dhe do ta përmirësonte mënyrën se si dokumentohen dhe shkëmbehen informatat për ankesat.

Procedurat e përbashkëta të raportimit gjithashtu do ta lehtësonin identifikimin e modeleve të diskriminimit në punë dhe gjurmimin e ecures së ankesave nëpër sistemin e raportimit. Kjo do t'u jepte institucioneve një pasqyrë më të qartë të fushave ku duhet t'i përqendrojnë përpjekjet për zbatim, duke zvogëluar njëkohësisht përsëritjen e panevojshme të punës.

Mbështetja në Platformën Kombëtare nuk do ta zgjidhte vetvetiu mosraportimin, por do t'i ndihmonte institucionet t'i përdornin më mirë ankesat që pranojnë. Informatat më të mira do ta forconin aftësinë e institucioneve për t'iu përgjigjur diskriminimit dhe për ta përmirësuar zbatimin me kalimin e kohës.

REKOMANDIMI

R4

Publikimi i një raporti vjetor mbi zbatimin e mbrojtjeve kundër diskriminimit në punë

DIZAJNI I VEPRIMIT

R4

01 Standardizoni informatat**02 Raportoni rezultatet****03 Mbroni ankuesit**

Institucionet përgjegjëse për zbatimin e mbrojtjeve kundër diskriminimit duhet të publikojnë një raport të përbashkët vjetor për diskriminimin në punë, duke mbrojtur konfidencialitetin e ankuesve. Raporti duhet të përdorë informata të standardizuara nga secili institucion, në mënyrë që gjetjet të krahasohen me kalimin e kohës. Në vend që të raportojë vetëm numrin e ankesave të pranuar, ai duhet të shpjegojë se çfarë tregojnë ato ankesa për funksionimin e sistemit. Përfshirja e këtyre informatave në një raport të vetëm do ta lehtësonte identifikimin e pikave ku ngec procesi i raportimit, vlerësimin e mënyrës se si institucionet u përgjigjen ankesave dhe përcaktimin e fushave ku zbatimi mund të forcohet. Raporti gjithashtu do t'u jepte politikëbërësve, punëdhënësve dhe organizatave të shoqërisë civile një pasqyrë më të qartë se si po trajtohet diskriminimi në punë në të gjithë Kosovën.

Publikimi i këtyre informatave do ta rriste transparencën. Punëtorët do të mund të shihnin se ankesat dokumentohen, hetohen dhe se pas tyre ndërmerren veprime. Kur shohin se ankesat hetohen dhe trajtohen, punëtorëve mund t'u rritet besimi në institucionet përgjegjëse për zbatimin e mbrojtjeve në punë. Me kalimin e kohës, besimi më i madh mund të nxisë më shumë punëtorë që ta raportojnë diskriminimin. Kjo do t'u mundësonte institucioneve të kuptonin më mirë se ku ndodh diskriminimi dhe do të krijonte një bazë më të fortë për zbatimin e mbrojtjeve të përcaktuara tashmë me ligj.

Përfundim

Kosova ka krijuar një kuadër ligjor që e ndalon diskriminimin në punë dhe u ofron punëtorëve disa mënyra për të kërkuar ndihmë. Gjetjet e paraqitura në këtë dokument sugjerojnë se sfida më e madhe është të sigurohet që këto mbrojtje të përdoren dhe të zbatohen në praktikë. Shumë të anketuar e shohin diskriminimin në punë si të përhapur. Megjithatë, të dhënat e shqyrtuara tregojnë se shumë punëtorë nuk e raportojnë diskriminimin sepse druhen nga hakmarrja, kanë shqetësime për konfidencialitetin ose nuk dinë si ta raportojnë.

Këto pengesa nuk prekin vetëm punëtorët individualë. Institucionet mbështeten në ankesa për t'i identifikuar shkeljet, për t'i hetuar rastet dhe për t'i zbatuar ligjet në fuqi. Kur diskriminimi nuk raportohet, institucionet humbin mundësi për t'i zbatuar këto mbrojtje, për t'i identifikuar modelet e diskriminimit dhe për të treguar se raportimi mund të çojë në masa konkrete. Numri i ulët i ankesave nuk duhet të interpretohet si dëshmi se diskriminimi në punë është i rrallë. Përkundrazi, ai mund të tregojë mungesën e besimit në institucionet e ngarkuara me mbrojtjen e të drejtave në punë.

Ndërtimi i besimit publik në institucionet përgjegjëse për zbatimin e të drejtave në punë është i domosdoshëm për zbatim efektiv. Besimi krijon lidhjen ndërmjet mbrojtjeve të përcaktuara në ligj dhe përdorimit të tyre në praktikë. Pa të, shumë raste të diskriminimit në punë mbeten jashtë sistemit formal të raportimit, duke ua vështirësuar institucioneve identifikimin e shkeljeve dhe zbatimin e mbrojtjeve që tashmë u ofrohen punëtorëve. Forcimi i besimit publik është pjesë e zbatimit efektiv, sepse u mundëson institucioneve ta përmbushin qëllimin për të cilin janë krijuar.



Besimi krijon lidhjen ndërmjet mbrojtjeve të përcaktuara në ligj dhe përdorimit të tyre në praktikë.

SEKSIONI



Referencat

UN Women, & International Labour Organization. (2023). *Addressing sexual harassment in the workplace in Kosovo*. UN Women & International Labour Organization.

- Banjska, I., Ryan, D. J., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., & Tërshani, A. (2019). *Gender-based discrimination and labour in Kosovo*. Kosovo Women's Network. <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2019/05/GBD-Labour-Kosovo-ISBN-978-9951-737-31-9-FINAL.pdf>
- Banjska, I., Ryan, D. J., Farnsworth, N., Demiri, L., Sijarina, L., & Tërshani, A. (2022). *Gender-based discrimination and labour in Kosovo*. Kosovo Women's Network. <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD-Labour-Kosovo-2022-FINAL-1.pdf>
- Kushtetuta e Republikës së Kosovës. (2008). <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>
- Autoriteti Evropian i Punës. (2024). *Safe reporting and complaint mechanisms for workers to denounce abuse and seek support*.
- Instituti GAP. (2023). *Gender-based discrimination in job vacancies*. Instituti GAP. <https://www.institutigap.org>
- Ligji nr. 03/L-212 i Punës. (2010). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735&langid=2>
- Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi. (2015). *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10924&langid=2>
- Locke, J. (1980). *Second treatise of government* (C. B. Macpherson, Ed.). Hackett Publishing Company. (Original work published 1690).
- Ministria e Financave, Punës dhe Transfereve. (pa datë). *Inspektorati Qendror i Punës*. <https://inspektorati.rks-gov.net/en/central-labor-inspectorate/>
- Murati, F. (2023). Protection from discrimination in Kosovo: Legal framework and implementation challenges. *ILIRIA International Review*, 13(2), 335–348. <https://doi.org/10.21113/iir.v13i2.585>
- Zyra për Qeverisje të Mirë. (2023a). *Evaluation report on the implementation of the Law on Protection from Discrimination*. Zyra e Kryeministrit e Republikës së Kosovës.
- Zyra për Qeverisje të Mirë. (2023b). *Report on the implementation of the National Platform for Protection against Discrimination for Roma, Ashkali and Egyptian Communities*. Zyra e Kryeministrit e Republikës së Kosovës.
- Institucioni i Avokatit të Popullit të Kosovës. (2025). *Annual report 2024 on the implementation of the Law on Protection from Discrimination in the Republic of Kosovo*. <https://oik-rks.org/wp-content/uploads/2025/12/ANG-Raporti-Vietor-2024-per-zbatimin-e-Ligjit-per-Mbrojtje-nga-Diskriminimi.pdf>
- Qendra për Politika dhe Avokim. (2026). *QPA Omnibus Survey (March 2026)*.
- Shannon, S. (2025). *An assessment of age discrimination against youth in Kosovar employment practices* [International Public Service Project report]. Clinton School of Public Service, University of Arkansas.