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

LIGJI PËR BARAZI GJINORE 2015
VLERËSIMI I EX-POST I NDIKIMIT RREGULLATIV

Prishtinë 2017-2018

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

Mbështetur nga Qeveria Suedeze – Agjencia Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim Ndërkombëtare – SIDA

MOHIM

Pikëpamjet në këtë publikim janë ato të autorëve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërish pikëpamjet e Agjencisë Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar.

SHKURTESAT

ABGJ - Agjencia për Barazi Gjinore

CEDAW - Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave

KiE – Këshilli i Evropës

KE – Komisioni Evropian

EIGE – Instituti Evrpian për Barazi Gjinore

BE – Bashkimi Evropian

FRA - Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore

DHBGJ – Dhuna me bazë gjinore

BGJ – Barazia Gjinore

Ligji për BGJ - Ligji për Barazi Gjinore

QRK – Qeveria e Republikës së Kosovës

ASK – Agjencia e Statistikave të Kosovës

QKSGJ – Qendra Kosovare për Studime Gjinore

IKAP – Instituti i Kosovës për Administratë Publike

PKBGJ - Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

M&E – Monitorim dhe Vlerësim

MPBZHR - Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural

MKK - Ministria për Komunitete dhe Kthim

MKRS - Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit

MD – Ministria e Diasporës

MZHE - Ministria e Zhvillimit Ekonomik

MIE - Ministria e Integrimit Evropian

MASHT - Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë

MF - Ministria e Financave

MPJ - Ministria e Punëve të Jashtme

MSH - Ministria e Shëndetësisë

MI - Ministria e Infrastrukturës

MPB - Ministria e Punëve të Brendshme

MD - Ministria e Drejtësisë

MFSK - Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës

MAPL - Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal

MPMS – Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

MMPH - Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor

MAP - Ministria e Administratës Publike

MTI - Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

OJQ – Organizata Jo Qeveritare

OECD - Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik

ZKM – Zyra e Kryeministrit

SIDA – Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar

TAIEX - Instrumenti për asistencë teknike dhe shkëmbim të informacionit

GPT – Grupi Punues Teknik

UNESCO - Organizata e Kombeve të Bashkuara për Edukim, Shkencë, dhe Kulturë

UP – Universiteti i Prishtinë

TABELA E PËRMBAJTJES

Shkurtesat

Mirënjohje, Mohim

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

KAPITULLI I

HYRJE

1.1 Rëndësia e Ligjit për Barazi Gjinore

1.2 Fushëveprimi i detyrës

1.3 Struktura e raportit

KAPITULLI II

Analiza ex-post

2.1 Konteksti i analizës ex-post

2.2 Gjetjet dhe rekomandimet

KAPITULLI III

3.1 Korniza e propozuar për monitorimin e LBGJ-së

3.2 Rekomandimet përfundimtare

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Sipas Kushtetutës së Kosovës, barazia gjinore mbrohet nga shteti. Kushtetuta thekson se konventat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, duke përfshirë këtu Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) dhe Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut (ECHR), kanë përparësi ndaj legjislacionit kombëtar. Programi i Kosovës për Barazi Gjinore (2008) përcakton kornizën e përgjithshme për integrimin e barazisë gjinore në ligje, politika dhe shërbime publike. Programi i Kosovës kundër Dhunës në Familje dhe Plani i Veprimit (2011-2014) detajon rolet e të gjithë akterëve në parandalimin, mbrojtjen, rehabilitimin/riintegrimin dhe bashkërendimin në rastet e dhunës në familje.

Zbatimi dhe bashkërendimi i të gjithë prioriteteve të identifikuar në Kornizën kombëtare të politikave gjinore, siç përshkruhet në Programin e Kosovës për Barazi Gjinore, është përgjegjësi e Agjencisë për Barazi Gjinore në kuadër të Zyrës së Kryeministrit. Procesi i integrimit evropian, Marrëveshja e nënshkruar e Stabilizim Asocimit, zotimet më të larta politike ndaj instrumenteve të OKB-së dhe ndaj të drejtës ndërkombëtare, si dhe përhapja më e madhe e agjendës së barazisë gjinore në rajon i ofrojnë Agjencisë për Barazi Gjinore, si makineria kryesore qendrore, mundësi për të forcuar më tej profilin e saj, për të përsosur mandatin dhe qasjet, si dhe për të punuar në mënyrë më strategjike. ABGJ-ja mund të mbështetet tek strategjitë ekzistuese, të bazuara në sektor dhe tek fushat e punës. Në të njëjtën kohë, ABGJ-ja duhet t'i adresojë kufizimet dhe sfidat e saja të vazhdueshme, me fokus të veçantë në zbatimin e kornizës ligjore përkatëse dhe në nxitjen e politikë-bërjes gjinore të bazuar në dëshmi. Analiza e të dhënave të mbledhura për zbatimin e LBGJ-së, si dhe nevojat dhe shqetësimet e menaxhmentit të ABGJ-së për përforcimin, zgjerimin dhe konsolidimin institucional shpalosin një sërë çështjesh prioritare dhe veprimesh të rekomanduara për forcimin e mekanizmit kombëtar të Kosovës, në mënyrë që ABGJ-ja të jetë më efektive në promovimin e agjendës për barazi gjinore.

Mënyra, se si është zhvilluar korniza ligjore për barazinë gjinore në Kosovë, përshkruan një rrugë të paqartë dhe jo të qëndrueshme siç duhet. Sipas një opinioni të Këshillit të Evropës në lidhje me ligjin e ri të propozuar për barazi gjinore [2015], ligji i mëparshëm për barazi gjinore i vitit 2014 nuk kishte dispozita të qarta për mjetet juridike në dispozicion, duke përfshirë këtu mbrojtjen ligjore, sanksionet dhe kompensimin. Gjithashtu, nuk ishte mjaftueshëm i qartë në ndarjen e përgjegjësive për të gjitha organet publike, duke përfshirë Agjencinë për Barazi Gjinore, dhe nuk kishte dispozita të qarta

për integrimin gjinor dhe buxhetimin gjinor, gjë të cilën Agjencia e identifikoi si një mangësi për t'u trajtuar në ligjin e ri. Megjithatë, i njëjti burim konfirmon se, sipas BE-së, problemi kryesor me LBGJ-në në Kosovë lidhet me zbatimin e tij. Prandaj, pavarësisht përmirësimeve margjinale në gjithëpërfshirjen dhe koherencën e terminologjisë përkatëse, ligji i ri i vitit 2015 nuk ndikon ndjeshëm në çështjen e 'zbatimit'.

Pyetësori, i aplikuar nga ABGJ-ja, nuk mund të konsiderohet si mjet i mjaftueshëm për të matur nivelin e përmbushjes së këtyre përgjegjësive. Pyetjet janë të një natyre të përgjithshme dhe në një formë të pa strukturuar, kur kalohet nga qeverisja institucionale në zbatimin e politikave.

Nuk ka dëshmi në dispozicion dhe që mund të maten qartë, në lidhje me atë se si institucionet e zhvillojnë analizën e kërkuar. Përgjigjet e dhëna në pyetësorin e ABGJ-së nuk ofrojnë asnjë referencë të qartë në LBGJ, kur raportojnë për masa dhe çështje në lidhje me barazinë. Kjo tregon nivel të ulët të ndërgjegjësimit të institucioneve të synuara sa i përket zbatueshmërisë së dispozitave detyruese, të përcaktuara në ligjin përkatës. Natyra e përgjithshme e pyetjeve kufizon cilësinë dhe saktësinë e analizës së të dhënave që mund të kryejë ABGJ-ja si pjesë e rutinës së saj programore.

Përkundër të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe analizave përkatëse të publikuara nga ASK-ja, përgjigjet e pyetësorit pasqyrojnë nevojën për zhvillimin e kapaciteteve që adresojnë boshllëqet në ndarjen gjinore, në grumbullimin dhe analizën e të dhënave.

Nuk ka ndonjë praktikë të buxhetimit gjinor që është duke u zbatuar në institucionet e synuara - e anketuar të pyetësorit. Niveli i ulët i ndërgjegjësimit për LBGJ-në dhe i njohurive në lidhje me zbatueshmërinë e dispozitave specifike konfirmon që, pavarësisht nga niveli i komunikimit deri në një masë mes ABGJ-së dhe institucioneve të tjera, nga ABGJ-ja kërkohen përmirësime të konsiderueshme për të konsoliduar rolin e saj dhe për të vepruar si akteri kryesor i barazisë gjinore, në zbatimin e funksioneve dhe përgjegjësive të përcaktuara me ligj. Pyetësori ofroi të dhëna shumë të kufizuara për trajnimin pa detaje të dispozitave tematike dhe shërbimeve, dhe të audiencës përfituese. Institucionet e synuara iu përgjigjen pyetjeve mbi këtë çështje specifike vetëm në terma sasiorë.

Përkundër kufizimeve të tij, përgjigjet e pyetësorit ofrojnë të dhëna interesante, edhe pse të kufizuara në lidhje me aplikimin e kuotës kryesisht prej 50%. Në shumicën e institucioneve të synuara, kjo kuotë nuk zbatohet për disa arsye. Megjithatë, ekzistojnë dy pengesa kryesore të identifikuara: a) kur është fjala për rekrutimin, procedurat në shumicën e rasteve referohen dhe justifikohen në bazë të Ligjit për Shërbimin Civil, sipas të cilit, parimi i mundësive të barabarta balancohet me meritokraci; b) ekziston një mungesë e dukshme e ndërgjegjësimit dhe e njohurive të aplikuara në mesin e akterëve

të menaxhimit institucional sa i përket kërkesave praktike të zbatimit të LBGJ-së në qeverisjen e brendshme institucionale, politikat sektoriale dhe shërbimet publike përkatëse; Ka boshllëqe të tjera që i shtojnë efekt këtyre problemeve, siç janë burimet njerëzore të pamjaftueshme, planifikimi i papërshtatshëm dhe mungesa e të dhënave, strukturat e mbivendosura dhe komunikimi/bashkëpunimi i dobët ndërinstitucional.

Një pikë veçanërisht hutuese ngritët në vetë dispozitën ku thotë [citim]: "...arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini". Me artikulimin 'minimal', dispozita mbështet një standard që është i kuantifikueshëm. Prandaj, niveli maksimal i përfaqësimit mund të interpretohet si i nënkuptuar, por kjo mungon në dispozitën e dhënë, edhe pse është çështje që do duhej përfshirë në këtë dispozitë.

Të anketuarit e pyetësorit konfirmojnë se mungon alokimi financiar dhe i burimeve njerëzore, për t'i mbështetur masat ose programet që duhet të ndërmerren nga institucioni publik. Përgjigjet e pyetësorit ofrojnë dëshmi të qarta se planifikimi i veprimit në bazë të LBGJ-së dhe PKBGJ-së (Programi i Kosovës për Barazi Gjinore) është ose i pazbatuar ose shumë i kufizuar (pjesëmarrje në trajnimet/punëtoritë e sponsorizuara) në ministritë e linjës dhe në komuna. Të anketuarit arsyetuan këto mangësi me mungesën e mjeteve financiare dhe personelin e pamjaftueshëm.

Përkundër rolit aktiv të OJQ-ve dhe të rrjeteve në avokimin e barazisë gjinore në Kosovë, organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore të të gjithë niveleve, por edhe institucionet e tjera publike ofrojnë të dhëna shumë të kufizuara si përgjigje ndaj pyetësorit në lidhje me miratimin dhe zbatimin e masave të veçanta. Nevoja për masa të veçanta është reale, dhe në raste të caktuara e konfirmuar nga vetë institucionet. Në shumicë e rasteve, mungesa e veprimit, kur të dhënat janë në dispozicion, justifikohet me mungesë fondesh. Sidoqoftë, as institucioni me performancën më të mirë në bazë të përgjigjeve të ofruara nuk ka të dhëna për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor apo për praktikat relevante të integrimit gjinor. Mungesa e udhëzimeve rregullative mbi politikat e përgjegjshme gjinore mund të pengojë zbatimin e suksesshëm të atyre masave të veçanta, të kërkuara sipas LBGJ-së.

Pyetësori i ABGJ-së nuk përmban përgjigjet nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Sipas ASK-së[1], pjesëmarrja në fuqinë punëtore në vitin 2017 ishte 43,0%, ku

[1] Anketa e Fuqisë Punëtore TM2 - 2017, Seria 5: Statistikat Sociale, Agjencia e Statistikave të Kosovës, Prishtinë, tetor 2017.

përqindja e femrave që i përkisnin fuqisë punëtore ishte 20,0%, ndërsa e meshkujve 65,7%. Në vitin 2017, në Kosovë, 46,8% e meshkujve në moshën e punës ishin të punësuar, për dallim nga 12,7% e femrave në moshën e punës që ishin të punësuara. I njëjti burim thotë: "Kur u pyetën nëse gëzonin të drejtën, në punën e tyre kryesore, të përfitimit nga një skemë e sigurimeve sociale në punë, të dhënat nga anketa treguan se vetëm 5,2% të punëtorëve gëzonin këtë të drejtë". Kjo veçanti është që ligji të trajtoj punëtorët e secilës gjini me shkallë të lartë të cenueshmërisë.

Rekomandohet një kornizë monitorimi, për të matur shkallën e përmbushjes së përgjegjësive institucionale në zbatimin e politikës së barazisë gjinore. Përveç dimensioneve ndër-sektoriale, korniza do t'i përfshijë të gjitha nivelet e kompetencave qeverisëse, si dhe gjyqësore e legjislative. Për të mundësuar një praktikë të qëndrueshme të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor dhe të integrimit gjinor, duhet që rregullisht të përgatiten aktivitete për zhvillimin e kapaciteteve, përfshirë këtu edhe trajnimet, dhe të integrohen në planin e punës të ABGJ-së dhe në PKBGJ. Për të arritur rezultate me cilësi të lartë në hartimin, realizimin dhe përgjigjen ndaj nevojave të grupeve të synuara, ABGJ-ja duhet të bashkëpunojë me një gamë institucionesh dhe programesh relevante në nivel rajonal dhe evropian siç janë EIGE, TAIEX, Këshilli i Evropës, UNESCO, Këshilli për Bashkëpunim Rajonal etj., në mënyrë që të nxirren mësime nga praktikat e mëparshme.

Një kornizë efektive, për monitorimin e rregullimit të barazisë gjinore, fillon me të siguruarit se çështjet gjinore adresohen në politikat dhe procedurat institucionale. Gjithashtu, ajo kërkon burime njerëzore të dedikuara për monitorim dhe vlerësim, me njohuri dhe aftësi të nevojshme për mbledhjen, verifikimin, analizimin, raportimin dhe përdorimin e të dhënave gjinore. Pjesëmarrja e akterëve institucional kontribuon në zhvillimin e një plani kombëtar, për monitorimin dhe vlerësimin e barazisë gjinore dhe në zhvillimin e planit të punës, plane këto që e kanë aspektin gjinor të integruar plotësisht në të gjitha proceset e monitorimit dhe vlerësimit. Institucionet gjithashtu duhet të krijojnë një kulturë për përdorimin e të dhënave që janë të përgjegjshme në aspektin gjinor, në mënyrë që programet e tyre të jenë të mirë informuara.

Një kornizë qendrore për monitorimin dhe vlerësimin e LBGJ-së, lehtësisht kohezive me sistemin kombëtar të monitorimit, mbështetet në mekanizmat për mbledhjen e të dhënave të nevojshme për matjen e progresit të zbatimit dhe për informimin e programimit. Korniza kërkon të dhëna për t'i informuar llojet e shërbimeve dhe të ndërhyrjeve që janë të nevojshme dhe për të vlerësuar se sa në mënyrë efektive janë duke u zbatuar këto shërbime dhe ndërhyrje, nëse janë të qasshme dhe nëse përdoren, sa efektive janë në arritjen e objektivave të programit dhe cili është ndikimi i tyre i përgjithshëm në barazinë gjinore në Kosovë. Mekanizmat e përdorur në grumbullimin e të dhënave përmes

monitorimit, anketave, vlerësimeve dhe hulumtimeve rutinore të programit, duhet të rishikohen me kujdes për përputhje me kornizën kombëtare të politikave për barazi gjinore. Ata gjithashtu duhet të mbahen të përditësuar për të siguruar që janë të përgjegjshëm në aspektin gjinor dhe që përfshijnë të dhëna gjinore të specifikuara në planin e monitorimit dhe vlerësimit.

01

HYRJE

Ekzistojnë disa mekanizma ligjor dhe institucional, që synojnë të sigurojnë barazinë gjinore në Kosovë. Sipas Kushtetutës së Kosovës, barazia gjinore mbrohet nga shteti. Kushtetuta thekson se konventat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, duke përfshirë këtu Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) dhe Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut (ECHR), kanë përparësi ndaj legjislacionit kombëtar. Korniza aktuale ligjore kombëtare përbëhet nga disa ligje, por ligjet më të rëndësishme janë Ligji kundër diskriminimit, Ligji për Avokatin e Popullit, Ligji për Barazi gjinore dhe Programi i Kosovës për Barazi Gjinore (2008), që përcakton kornizën e përgjithshme për integrimin e barazisë gjinore në ligje, në politika dhe në shërbime publike. Programi i Kosovës kundër Dhunës në Familje dhe Plani i Veprimit (2011-2014) detajon rolet e të gjithë akterëve në parandalimin, mbrojtjen, rehabilitimin/riintegrimin dhe bashkërendimin në rastet e dhunës në familje.

Lista në vijim përshkruan mekanizmat aktual institucional[2] për barazi gjinore në Kosovë

Kuvendi i Republikës së Kosovës

- Grupi i Grave Deputete
- Komisioni Parlamentar për Liritë dhe të Drejtat e Njeriut, Barazinë Gjinore, Persona të Pagjetur dhe Peticione

Niveli i Qeverisë dhe Shtetit të Republikës së Kosovës

- Agjencia për Barazi Gjinore/Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës
- Institucioni i Avokatit të Popullit - Njësia për Barazi Gjinore
- Zyrtarët për barazi gjinore nëpër ministri të linjës dhe komuna

Mekanizmat në nivel lokal

- Zyrtarët për barazi gjinore nëpër komuna

Akterët joqeveritarë, siç përshkruhet më poshtë, konsiderohen si pjesë e një mekanizmi institucional funksional, pasi ata mundësojnë zërin e zgjedhësve dhe mbrojnë të drejtat dhe barazinë e grave, por edhe shërbejnë si partnerë shumë të dobishëm të pushteteve lokale në ofrimin e shërbimeve sociale dhe qasjes që prek grupet e cenueshme dhe zonat e thella.

- Organizatat/rrjetet joqeveritare

[2] Burimi: Kosovë

÷ Strehimoret (në gjashtë qytete)

Agjencia për Barazi Gjinore në kuadër të Zyrës së Kryeministrit, siç është përcaktuar në nenin 7 dhe 8 të Ligjit për Barazinë Gjinore, është përgjegjëse për procesin e plotësimit dhe bashkërendimit të të gjitha prioriteteve të identifikuara në kornizën kombëtare të politikës gjinore, gjegjësisht Programit të Kosovës për Barazi Gjinore. Procesi i integrimit evropian, Marrëveshja e nënshkruar e Stabilizim Asocimit, zotimet më të larta politike ndaj instrumenteve të OKB-së dhe ndaj të drejtës ndërkombëtare, si dhe përhapja më e madhe e agjendës së barazisë gjinore në rajon i ofrojnë Agjencisë për Barazi Gjinore, si makineria kryesore qendrore, mundësi për të forcuar më tej profilin e saj, për të përsosur mandatin dhe qasjet, si dhe për të punuar në mënyrë më strategjike. ABGJ-ja mund të mbështetet tek strategjitë ekzistuese të bazuara në sektorë dhe tek fushat e punës. Në të njëjtën kohë, ABGJ-ja duhet t'i adresojë kufizimet dhe sfidat e saj të vazhdueshme, me fokus të veçantë në zbatimin e kornizës ligjore përkatëse dhe në nxitjen e politikë-bërjes gjinore të bazuar në dëshmi. Analiza e të dhënave të mbledhura për zbatimin e LBGJ-së si dhe nevojat dhe shqetësimet e menaxhmentit të ABGJ-së për përforcimin, zgjerimin dhe konsolidimin institucional shpalosin një sërë çështjesh prioritare dhe veprimesh të rekomanduar, për forcimin e mekanizmit kombëtar të Kosovës në mënyrë që ABGJ-ja të jetë më efektive në promovimin e agjendës për barazi gjinore.

Mandati i mekanizmit kombëtar duhet të qartësohet më tej duke specifikuar qëllimin dhe duke theksuar rolin katalitik, në promovimin e barazisë gjinore dhe në përdorimin sistematik të integrimit gjinor si strategji ndërsektoriale.

1.1 Rëndësia e Ligjit për Barazi Gjinore në Kosovë

Kushtetuta e Kosovës e sheh barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë. Sipas nenit 7.2 të Kushtetutës, përkushtimi dhe veprimi institucional sigurohet si vijon:

> #7.2 Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore.

Zbatimi i drejtpërdrejtë i CEDAW dhe i instrumenteve tjera të së drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, në sistemin e brendshëm juridik të Kosovës rregullohet sipas nenit 22 të Kushtetutës.

> #22 [Zbatimi i drejtpërdrejtë i Marrëveshjeve dhe Instrumenteve Ndërkombëtare]:
>
> Të drejtat dhe liritë e njeriut të garantuara me marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare në vijim, garantohen me këtë Kushtetutë, zbatohen drejtpërdrejtë në Republikën e Kosovës dhe kanë prioritet, në rast konflikti, ndaj dispozitave e ligjeve dhe akteve të tjera të institucioneve publike:
>
> (1) Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut;
>
> (2) Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe Protokollet e saj;
>
> (3) Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile e Politike dhe Protokollet e saj;
>
> (4) Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare;
>
> (5) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor;
>
> (6) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas;
>
> (7) Konventa për të Drejtat e Fëmijës;
>
> (8) Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve e Ndëshkimeve të tjera Mizore, Jonjerëzore dhe Poshtëruese;

Zbatimi i drejtpërdrejtë i referohet rastit kur një pjesë e së drejtës ndërkombëtare bëhet pjesë e ligjit vendor, pa pasur nevojë për miratimin e ndonjë ligji zbatues. Instrumentet ligjore, duke përfshirë CEDAW të përshkruar në nenin 22, zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë, pasi ata hyjnë në fuqi pa asnjë veprim të mëtejshëm nga ana e Kosovës. Megjithëse nuk jepet shprehimisht në nenin e dhënë, efekti i drejtpërdrejtë i instrumenteve të renditura është i nënkuptuar, pasi dispozitat e këtyre instrumenteve të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë mund të krijojnë të drejta tek të cilat qytetarët e Kosovës mund të mbështeten përpara gjykatave të tyre vendore.

Megjithatë, në kontekstin e "efektit të drejtpërdrejtë" është e rëndësishme të theksohet se lista e instrumenteve të të drejtave të njeriut, instrumente këto të përmendura në nenin 22, duhet të konsiderohet si jo e plotë pasi ekzistojnë edhe instrumente të tjera ligjore që

mund të zbatohen për praktikën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut. Efekti i drejtpërdrejtë i referohet mundësisë së qytetarëve për realizimin e të drejtave që rrjedhin nga instrumentet e së drejtës ndërkombëtare, vetëzbatuese në gjykatat kombëtare. Me fjalë të tjera, nëse një dispozitë e një konvente të OKB-së përmbush kriteret për zbatim të drejtpërdrejtë, gjykatat kombëtare duhet t'i zbatojnë të drejtat që i garanton një dispozitë e tillë.

Barazia gjinore dhe diskriminimi mbi baza gjinore janë koncepte të vendosura relativisht mirë në legjislacionin e Kosovës. Nga ana tjetër, barazia gjinore dhe diskriminimi mbi baza gjinore janë ende mjaft pak të kuptueshme.

Neni 24 i Kushtetutës më tepër ofron një referencë të përgjithshme dhe jo të plotë, sesa një bazë ligjore solide për arsyet e diskriminimit, duke përfshirë diskriminimin mbi baza gjinore dhe ndalimin e tij. Megjithatë, ky nen parasheh si në vijim:

> #24.3 Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Masat e tilla do të zbatohen vetëm derisa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato.

Ligji aktual për Barazi Gjinore ishte paraprirë nga një ligj i ngjashëm i shpallur përmes Rregullores së UNMIK-ut nr. 2004/18[3]. Ligji për Barazi Gjinore i vitit 2004 parashikoi themelimin e Zyrës për Barazi Gjinore 'si institucion i veçantë qeveritar', dhe në vitin 2007, kjo zyre u transformua në Agjencinë për Barazi Gjinore në kuadër të Zyrës së Kryeministrit[4]. Agjencia është struktura qendrore e bashkërendimit të politikave për çështjet gjinore brenda qeverisë [5], ku funksionet dhe struktura organizative e saj përcaktohen me Rregulloren (QRK) nr. 06/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë për Barazi Gjinore. Themelimi i saj mund të konsiderohet si arritja kryesore e Ligjit për Barazi Gjinore të vitit 2004, edhe pse konsolidimi i saj institucional është ende në proces. Përcaktimi i saktë dhe ndarja e detyrave dhe e funksioneve të Z/ABGJ-së kanë qenë të një rëndësie të veçantë sa i përket rishikimit të fushëveprimit të Zyrës Këshillimore për Qeverisje të Mirë, të Drejtave të

[3] Ligji për Barazi Gjinore, Gazeta Zyrtare 16/2015.

[4] Urdhëresë Administrative nr. 2007/3 për zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19 mbi Degën e Ekzekutivit të Institucioneve të Përkohshme të Vetëqeverisjes.

[5] Përgjegjësitë e saj përcaktohen me Rregulloren nr. 16/23 për strukturën organizative të Zyrës së Kryeministrit (2013).

Njeriut, Mundësive të Barabarta dhe Çështjeve Gjinore ('ZKQM')[6], e themeluar në vitin 2002 në kuadër të ZKM-së, dhe tani e riorganizuar si Zyra për Qeverisje të Mirë dhe të Drejta të Njeriut. Fillimisht, ZKQM-ja kishte disa kompetenca për çështjet e barazisë gjinore si pjesë integrale e të drejtave të njeriut. Në kohën kur të dy zyrat ishin themeluar, ato detyroheshin nga legjislacioni përkatës që t'i bashkërendojnë aktivitetet ndërmjet Zyrës/Agjencisë për Barazi Gjinore dhe ZKQM-së, por, siç tregon një analizë ligjore e kryer së fundmi[7] e realizuar në emër të Këshillit të Evropës sa i përket projektligjit të propozuar për barazi gjinore, kompetencat e dy zyrave ishin disi të mbivendosura dhe kjo çoi në mosmarrëveshje dhe bashkëpunim të pamjaftueshëm midis tyre.

Ligji për Barazi Gjinore, i vitit 2004, adoptoi dispozita për barazi gjinore dhe kundër diskriminimit, si dhe vendosi disa plane veprimi për barazinë gjinore, të tilla si Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2008-2013, Plani i Veprimit kundër Dhunës në Familje 2011-2014. Më vonë, Agjencia zhvilloi dhe zbatoi Planin e Veprimit për Zbatimin e Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së, që ka vazhduar të jetë në krye të procesit bashkërendues institucional në zbatimin e saj.

Ky ligj u zëvendësua me një tjetër, të miratuar në vitin 2015, por deri më sot nuk është plotësuar legjislacioni sekondar, për të mbështetur standardet e barazisë dhe veprimet efektive të politikave të përshkruara në dispozitat e ligjit të vitit 2004 ose 2015 dhe me rëndësi të lartë [zbatueshmërisë] në fushën e kësaj analize. Ligji për Barazinë Gjinore, i vitit 2015, u miratua pa një vlerësim të duhur ex-ante të arsyetimit ligjor dhe zbatueshmërisë së legjislacionit të ri, duke përfshirë implikimet e pritura financiare dhe një parashikim për rishikimin e legjislacionit sekondar. Në këtë pikë, dy rregulloret e parashikuara dhe të miratuara sipas këtij ligji, respektivisht, Rregullorja (GRK) nr. 06/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë për Barazi Gjinore dhe Rregullorja (GRK) nr. 12/2016 për detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna, përfaqësojnë vetëm një bazë fillestare për zbatimin e standardeve të përcaktuara në kornizën përkatëse ligjore dhe të politikave.

Mënyra, se si është zhvilluar korniza ligjore për barazinë gjinore në Kosovë, përshkruan një rrugë të paqartë dhe jo të qëndrueshme siç duhet. Sipas një opinioni të Këshillit të Evropës në lidhje me ligjin e ri të propozuar për barazi gjinore [2015], ligji i mëparshëm

---

[6] Tani Zyra për Qeverisje të Mirë, të Drejtat e Njeriut, Mundësi të Barabarta dhe Mos-diskriminim ("ZQM") pas miratimit të Rregullores nr. 16/23 për strukturën organizative të Zyrës së Kryeministrit, (2013).

[7] 'Opinion në lidhje me Projektligjin për Barazi Gjinore' - Përforcimi i Mbrojtjes së të Drejtave të Njeriut në Kosovë - projekt i Përbashkët i BE-së dhe Këshillit të Evropës, 2012-2014.

për barazi gjinore i vitit 2004 nuk kishte dispozita të qarta për mjetet juridike në dispozicion, duke përfshirë këtu mbrojtjen ligjore, ndëshkimet dhe kompensimin. Gjithashtu, nuk ishte mjaftueshëm i qartë në ndarjen e përgjegjësive për të gjitha organet publike, duke përfshirë Agjencinë për Barazi Gjinore, dhe nuk kishte dispozita të qarta për integrimin gjinor dhe buxhetimin gjinor, gjë të cilën Agjencia e identifikoi si mangësi që do të trajtohej në ligjin e ri. Megjithatë, i njëjti burim konfirmon se, sipas BE-së, problemi kryesor me LBGJ-në në Kosovë lidhet me zbatimin e tij. Prandaj, pavarësisht përmirësimeve margjinale në gjithëpërfshirjen dhe koherencën e terminologjisë përkatëse, ligji i ri i vitit 2015 nuk ndikon ndjeshëm në çështjen e 'zbatimit''. Me shtimin e koncepteve të reja si integrimi gjinor, buxhetimi gjinor, orientimi seksual, versioni i vitit 2015 nuk mund të cilësohet si ligj i ndryshuar, e as të konsiderohet si legjislacion i ri.

Duke pasur parasysh specifikat e mjedisit institucional të Kosovës, kompetencat e përbashkëta ndërmjet administratës së OKB-së dhe institucioneve të vetëqeverisjes, me miratimin e një ligji të ri për barazinë gjinore, duket qartë se ligjvënësi ka ngurruar të sigurojë një vazhdimësi midis versionit të mëparshëm [2004] dhe versionit të ri [2015] të LBGJ-së. Megjithëse detajon koncepte të reja të domosdoshme siç janë buxhetimi i përgjegjshëm gjinor dhe integrimi gjinor, LBGJ i vitit 2015 stagnon në zbatimin e tij, për shkak të nivelit jo të kënaqshëm të zotimeve institucionale dhe ndërgjegjësimit të administratës publike, për shkak të listës së paplotë të akteve nënligjore të miratuara, të cilat janë të nevojshme për këtë komponent të veçantë dhe për komponentë të tjerë të përfshirë në ligjin e ri.

1.2 Fushëveprimi i detyrës

Hartimi i një raporti të vlerësimit ex-post që përmbledh gjetjet në lidhje me ndikimin dhe rekomandimet për rregullim më të mirë, rishikim të politikave dhe planifikim të veprimit për dispozitat e përzgjedhura të Ligjit të Kosovës për Barazi Gjinore ishte fushëveprimi i detyrës që do të realizohej nga një konsulent, ekspert i lartë ligjor, i angazhuar në kuadër të projektit "Fuqizimi institucional i Agjencisë për Barazi Gjinore dhe Mekanizmave Gjinor në Kosovë" i financuar nga SIDA dhe i zbatuar nga konsorciumi Nira dhe DADA6.

Në bazë të këtyre gjetjeve, konsulenti do të hartonte rekomandime teknike përkatëse për zbatimin e gjetjeve të vlerësimit ex-post. Më tej, si pjesë e raportit të vlerësimit, konsulenti do të hartonte një propozim instrumental me një proces hap pas hapi dhe parime që do të udhëheqin kornizën monitoruese të LBGJ-së dhe aktivitetet që do të ndërmerren më vonë nga Agjencia dhe nga projekti në fjalë.

Gjatë zbatimit të kësaj detyre, nga konsulenti u kërkua që të punonte me dhe nën drejtimin e menaxhmentit të lartë të ABGJ-së, si dhe në bashkëpunim të ngushtë me Divizionin e ABGJ-së për Çështje Ligjore. Si detyrë e parë ishte rishikimi i të dhënave të mbledhura dhe të përpunuara nëpërmjet pyetësorit ex-post, të përdorur nga stafi i ABGJ-së në praktikën e tyre. Gjatë strukturimit të raportit të vlerësimit ex-post dhe gjatë hartimit të modelit të propozuar, konsulenti duhej të konsultohej me Udhërrëfyesin e Qeverisë së Kosovës për Kryerjen e Procedurave të Vlerësimit Ex-post të Ligjit dhe të propozojë modelin e raportit. Draft-raporti i vlerësimit duhej të rishikohej dhe aprovohej nga ABGJ-ja para se të përcaktohej forma e tij përfundimtare. Nga ana tjetër, konsulenti do duhej t'i pasqyronte në draftin përfundimtar të raportit të vlerësimit të gjitha komentet dhe rekomandimet e bëra nga stafi i ABGJ-së. Nga konsulenti u kërkua gjithashtu që të zhvillonte një punëtori orientuese për Grupin Punues për Vlerësimin Ex-post të LBGJ-së dhe për të gjithë akterët e identifikuar që janë të përfshirë në procesin e vendimmarrjes për përfshirjen e rekomandimeve, me qëllim ngritjen e një praktike të qëndrueshme në monitorimin e progresit, të zbatimit të kornizës ligjore dhe të politikave për barazi gjinore në Kosovë.

Siç u përmend më lart, pjesa kryesore e detyrës ishte të përpilohej raporti bazuar në të dhënat e mbledhura përmes pyetësorëve dhe intervistave të mbajtura me stafin e ABGJ-së, duke u përqendruar veçanërisht në nenin vijues të LBGJ-së.

Deri në tetor të vitit 2016, Agjencia për Barazi Gjinore ra dakord të vlerësojë komponentët e mëposhtëm, të shprehur përmes neneve të LBGJ-së, objekt i raportit të vlerësimit që do të përgatitej nga konsulenti:

a) Statistikat e ndara sipas gjinisë,

> **Neni 5** Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore
>
> 1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:
>
> 1.1. Analizën e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse;
>
> 1.8. Ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mblidhen, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.

b) Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor,

Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore

1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:

1.5. Përfshirjen e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve;

Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë

1. Agjencia, në fushëveprimin e vet, ka përgjegjësitë si në vijim:

1.4. Merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integrimit gjinor dhe buxhetimit gjinor.

1.8. Organizon trajnime për përfshirjen e integrimit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione;

Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna

2. Detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve/ve përkatës për barazi gjinore përfshijnë:

2.2. Përfshirjen e integrimit gjinor dhe buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave;

c) Funksionimi organizativ i Agjencisë:

Neni 7 Agjencia për Barazi Gjinore

Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejmë Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së).

Neni 9 Organizimi i Agjencisë

1. Agjencia udhëhiqet nga Kryeshefi/ja Ekzekutiv/e i/e cili/a është përgjegjës/e për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë.

2. Emërimi, shkarkimi, funksionet dhe përgjegjësitë e Kryeshefit/es Ekzekutiv/e rregullohen me dispozitat përkatëse në fuqi në Republikën e Kosovës.

3. Organizimi, strukturimi dhe funksionimi i Agjencisë rregullohen me akt nënligjor të cilin e propozon Agjencia dhe e miraton Qeveria.

Neni 10 Financimi

1. Mjetet financiare për veprimtarinë e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga buxheti i Republikës së Kosovës.

Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore

1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij.

d) Themelimi i mekanizmave gjinor institucional:

Neni 7 Agjencia për Barazi Gjinore

Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejmë Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së).

Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore

1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij.

2. Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo vit në Kuvend për zbatimin e tij dhe këto raporte bëhen publike.

Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna

1. Të gjitha ministritë dhe komunat janë të obliguara të caktojnë zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore me kapacitete profesionale dhe të ndajnë burime të mjaftueshme nga buxheti, për të koordinuar zbatimin e dispozitave të këtij ligji.

Neni 13 Avokati i Popullit

Avokati i Popullit është institucion i barazisë që trajton rastet që lidhen me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e parapara me Ligjin për Avokatin e Popullit.

Neni 14 Partitë politike

Partitë politike me aktet e tyre obligohen të zbatojnë masat për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave në organet dhe trupat e partive, në pajtim me dispozitat e nenit 6 të këtij ligji.

e) Përfaqësimi dhe pjesëmarrja e barabartë gjinore.

Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore

1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:

1.4. Sigurimin e proceseve të përzgjedhjes, punësimit dhe caktimit në punë, duke përfshirë edhe pozicione drejtuese, në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të femrave dhe meshkujve;

1.6. Caktimin e burimeve të përshtatshme njerëzore dhe financiare për programe, projekte, dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e femrave;

Neni 6 Masat e veçanta

1. Institucionet publike marrin masa të veçanta të përkohshme me qëllim të përshpejtimit të realizimit të barazisë faktike midis femrave dhe meshkujve në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi.

2. Masat e veçanta mund të përfshijnë:

2.1. Kuotën për të arritur përfaqësimin e barabartë të femrave dhe meshkujve;

2.2. Programe për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike;

7. Organet legjislative, ekzekutive, gjyqësore në të gjitha nivelet dhe institucionet e tjera publike janë të obliguara të miratojnë dhe zbatojnë masa të veçanta për të arritur përfaqësimin e gjinisë më pak të përfaqësuar, deri në arritjen e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve sipas këtij ligji.

8. Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet një përfaqësim minimal prej pesëdhjetë për qind (50%) për secilën gjini, duke përfshirë organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.

Neni 14 Partitë politike

Partitë politike me aktet e tyre obligohen të zbatojnë masat për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave në organet dhe trupat e partive, në pajtim me dispozitat e nenit 6 të këtij ligji.

Neni 16 Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë

2. Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë do të përfshijnë ato në bazë të seksit, qoftë drejtpërdrejt ose tërthorazi, për:

2.2. rregullimin e natyrës së detyrueshme ose vullnetare, të pjesëmarrjes në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë;

Gjatë realizimit të detyrave përkatëse grupi punues u perballe me sfidat ne vazhdimesi

÷ Mungesa e një metodologjie të miratuar, veçanërisht për specifikat e Ligjit të BGJ-së, duhet të shënohet si një sfidë kryesore. Gjatë procesit të shqyrtimit dhe konsultimit të dokumenteve për prodhimin e raportit të vlerësimit ex-post, nuk kishte ndonjë metodologji për kryerjen e këtij procesi vlerësimi. Ndonëse ekzistojnë udhëzime zyrtare për kryerjen e vlerësimit ex-post, gjithashtu duhet të konsiderohet se çdo ligj është specifik dhe duhet të zhvillohet një metodologji e qartë, në përputhje me natyrën e ligjit dhe natyrën e vlerësimit. Një parakusht i tillë është vërejtur veçanërisht gjatë kryerjes së analizave për të përcaktuar intensitetin e deficitit të barazisë gjinore, në fushat e politikave publike dhe për më tepër është përforcuar fjalë për fjalë në udhërrëfyesin zyrtar mbi vlerësimin e

ndikimit rregullator ex-post, duke vënë në dukje se "Metodologjia përcakton kornizën e përgjithshme që rregullon vlerësimin e dispozitave ligjore dhe/ose ligjeve. Sipas natyrës është e standardizuar dhe sistematike. Megjithatë, fushëveprimi i analizës aktuale duhet të përshtatet me ligjin nën shqyrtim." Ky boshllëk ka prekur rëndë procesin, pasi që mbeti e paqartë se cili lloj i vlerësimit ex-post do duhej të kryhej. Ndërkohë që, udhëzimet zyrtare identifikojnë tre lloje të analizave ex-post, domethënë, të procesit, të rezultateve, të ndikimit, mund të konfirmohet se pyetësori është hartuar në bazë të udhëzimeve për të kryer tre teste: atë të përputhshmërisë, performancës dhe funksioneve/ndikimit. Megjithatë, pyetjet e ngritura në pyetësorin për grumbullimin e të dhënave, që kanë të bëjnë me tre testet, nuk duket se i përshtaten listës me kriteret e testeve siç janë identifikuar në udhëzues. Pyetësori ka një strukturë të dobët, me një listë të institucioneve të synuara dhe jo një skemë të fokusuar në test[8] ose një ndarje tematike që adresojnë nene të veçanta të Ligjit të BGJ-së dhe pyetjeve në lidhje me të, siç këshillohet nga udhëzuesi. Në pyetësorin e zbatuar, pyetjet janë formuluar gabimisht duke çuar në deklarime të paqarta, jo të matshme dhe gjenerike nga të anketuarit. Pyetësori nuk bën referenca të qarta për treguesit e veçantë të procesit, pajtueshmërisë dhe ndikimit, të përfshira në ligjin përkatës dhe në kuadër të politikës së tij, gjegjësisht Programit të Kosovës për Barazi Gjinore. Prandaj, mund të përfundohet se pyetjet joadekuate dhe struktura e dobët e pyetësorit imponuan dyshime në saktësinë e të dhënave të grumbulluara dhe shkallë të konsiderueshme të vështirësive në matjen e pajtueshmërisë, ndikimit dhe performancës, si dhe nxjerrjen e rekomandimeve të dobishme. Mungesa e një metodologjie të qartë dhe ndihmës së vazhdueshme për Grupin Punues Ex-Post dhe Agjencinë si institucion bartës i këtij procesi, një detyrë kjo monumentale edhe për institucionet e sofistikuara dhe mirë-zhvilluara të administratës publike dhe me ekspertizë të mjaftueshme të brendshme në vendet e zhvilluara, duhet të nënvizohen si kontribuuesit kryesor që ka dëmtuar dhe ndikuar në cilësinë e pyetësorit.

÷ Mungonte vlerësimi ex-ante i Ligjit të BGJ-së. Nuk ishte bërë një vlerësim ex-ante i Ligjit për BGJ-në. Kjo është arsyeja pse qëllimi, objektivat dhe indikatorët e performancës nuk ishin artikuluar fillimisht në mënyrë të qartë. Nuk u përcaktuan as vlerat bazë të treguesve. Në rastin ideal, vlerësimi ex-ante përmban

[8] Siç propozohet në faqen 27 të Udhërrëfyesit zyrtar për vlerësimin ex-post të ndikimit rregullator.

një sërë qëllimesh, objektivash dhe treguesish të performancës, me anë të të cilëve matet progresi, si dhe vlerat bazë në të cilat krahasohen efektet e ndikimit.

÷ Mungesa e afateve të qarta për grumbullimin e të dhënave. Një mangësi, që veçanërisht ka shkaktuar pengesa në grumbullimin e të dhënave, ishte paraqitja në masë të madhe e jo-koherencës, si dhe afatet e ndryshme kohore që zgjodhën të anketuarit institucional për përgjigje në pyetjet e shënuara në pyetësor. Nga ana tjetër, ABGJ-ja u informua me shumë vonesë për programin e vlerësimit ex-post të Ligjit të BGj-së dhe për mbështetjen dhe angazhimin e kërkuar nga stafi i saj. Procesi u ndikua vërtet nga mangësi të tilla në mesin e akterëve të ndryshëm të përfshirë në proces.

÷ Mungesa e mbështetjes së burimeve. ABGJ-ja dhe akterët e tjerë relevantë nuk morën mbështetje teknike paraprake ose të vazhdueshme, megjithëse nuk kishin trajnime apo dijeni të mëparshme mbi vlerësimin ex-post, shto këtu edhe mungesën e njohurive dhe praktikave të përgjithshme në vlerësimin e kornizave të politikave në qeverinë e Kosovës.

÷ Të dhënat dhe informacioni u grumbulluan dhe u përpunuan duke përdorur instrumentin, e sugjeruar nga OSBE-ja, gjatë fazës së orientimit për ndikimin e vlerësimit ex-post. Procesi pasqyron një nevojë shumë të fortë për ndërhyrje dhe përmirësime të kapaciteteve institucionale dhe njerëzore në grumbullimin e të dhënave, monitorimin programatik dhe strategjik, dhe për më tepër në grumbullimin e të dhënave të ndara sipas seksit. Këto vlerësime ex-post dhe grumbullimi i të dhënave u zhvilluan në një situatë të burimeve njerëzore të pamjaftueshme për ABGJ-në. Midis periudhës kohore të vlerësimit ex-post, tetor 2016 deri në shtator 2017, ABGJ-ja përjetoi mungesën më të madhe të stafit dhe prandaj, ata nuk mund të vepronin në mënyrë proaktive dhe të bëjnë vizita brenda institucioneve të synuara dhe t'i bëjnë presion atyre për dorëzimin e të dhënave. Duket se iniciativa ex-post është marrë ashtu që, proceset e tilla shumë-dimensionale të vlerësimit kërkojnë burime shtesë, si të atyre njerëzore ashtu edhe financiare dhe nuk mund të kryhen si "punë e zakonshme" ose si shtesë në detyrat ditore të stafit të ABGJ-së. Për më tepër, gjatë procesit të grumbullimit të të dhënave, ABGJ-ja nuk mundi të ndjekë ose të zbatojë me kujdes procesin e grumbullimit të të dhënave dhe të kontrollojë cilësinë e të dhënave të dorëzuara nga institucionet e tjera. Duket se gjatë procesit, ABGJ-së nuk i janë ofruar udhëzime për këtë çështje dhe duhet të theksohet se sigurimi i cilësisë në

grumbullimin e të dhënave nuk mund të trajtohet si një detyrë shtesë për stafin ekzistues, por kërkon burime njerëzore të specializuara dhe të trajnuara mirë, të cilat ABGJ-ja nuk i posedonte në kohën e realizimit të këtij vlerësimi ex-post. Kjo ka ndikuar si në sasinë e të dhënave të grumbulluara, ashtu edhe në cilësinë e tyre, gjë që ka ndikuar automatikisht në rezultatet e këtij vlerësimi dhe rrjedhimisht në raport. Pavarësisht ndihmës së vazhdueshme, burimeve shtesë të ofruara, përpjekjeve të bëra nga zyra ligjore e ABGJ-së për të ruajtur kanalet e komunikimit me të gjitha institucionet e targetuara të linjës, këto hapa rezultojnë në ngurrim, përgjigje/statistika jo shteruese siç kërkohet nga pyetësori, ligji dhe të kuptuarit jo të duhur të standardeve të ligjit të BGJ-së nga stafi i institucioneve të targetuara. Rrjedhimisht, vlerësimi ex-post rrezikon të mos përfshijë dhe të reflektojë mbi të gjitha aktivitetet dhe veprimet e ndërmarra ose jo në jetën reale, por vetëm ato që janë raportuar dhe për të cilat është siguruar informacioni dhe i është vënë në dispozicion ekipit të ABGJ-së dhe më vonë konsulentit.

÷ E fundit por jo më pak e rëndësishme, duke pasur parasysh zotimet strategjike të Kosovës në nivel evropian, procesi i integrimit në BE ka një ndikim të veçantë në mjedisin institucional të Kosovës, pasi kërkon futjen e shumë rregulloreve të reja. Vlerësimi ex-post i ndikimit të Ligjit për BGJ-në mbulon një periudhë specifike të zhvillimit të ABGJ-së dhe institucioneve të tjera përkatëse, veçanërisht tranzicionin e tyre në kuadër të procesit të Stabilizim Asociimit. Duhet të bëhet një rregullim i një numri të madh mjetesh rregullative, që rrjedhin nga përafrimi i legjislacionit të Kosovës me acquis communautaire. Dihet shumë mirë se, kërkesat e KE-së luajnë një rol të rëndësishëm në shumën e kostove administrative. Megjithatë, ekziston një presion i fortë dhe kërkesë në rritje për përmirësimin e rolit të administratës publike, në sigurimin e barazisë dhe qasjes së barabartë në informata për qytetarët. Gjatë periudhës së analizuar, vetëm disa institucione raportuan të dhënat e kërkuara për zbatimin e Ligjit për BGJ-në. Kjo nuk reflekton vetëm në nivelin e ulët të ndërgjegjësimit për politikën/kornizën ligjore të barazisë gjinore, por gjithashtu konfirmon një rrezik të dukshëm mbi përgjegjësinë institucionale dhe qeverisjen, sundimin e ligjit, si dhe qëndrimin e administratës publike për prioritetet "jashtë" sektorit.

Për arsyet e cituara më sipër, procesi i vlerësimit nga fillimi është ballafaquar me mungesë pronësie, duke penguar pjesëmarrjen në analizë, hartimin e rekomandimeve dhe

vendosjen e prioriteteve. Prandaj, punësimi i konsulentit ishte vetëm për të prodhuar një raport të vlerësimit ex-post, me gjetje të besueshme dhe rekomandime të realizueshme.

1.3 Struktura e raportit

Kapitulli II i raportit paraqet kontekstin e vlerësimit ex-post të Ligjit për BGJ-në. Kjo përcakton kornizën e politikës, qëllimin dhe objektivat e LBGJ-së dhe paraqet një sërë treguesish, që janë përdorur për matjet. Nën-seksioni i parë ofron analiza shtesë mbi masat e qeverisë për sigurimin e standardeve të barazisë gjinore brenda kornizës së saj institucionale, iniciativave të ndryshme institucionale dhe tematike. Nën-seksioni i dytë paraqet statusin dhe dinamikën e treguesve të rezultateve. Ky seksion përshkruan gjetjet e vlerësimit të ndikimit ex-post, të fokusuar në nene specifike të Ligjit për BGJ-në. Kapitulli kombinon metoda sasiore dhe cilësore për analizën. Metodat plotësuese cilësore bazohen në: (i) një pyetësor me institucionet e linjës dhe akterët kyç relevantë për përmbushjen e qëllimit, objektivave dhe mjeteve kryesore për arritjen e objektivave të Ligjit për BGJ-në; dhe (ii) Raportin e progresit të KE-së, për vitin 2017, mbi zbatimin e procesit të MSA-së. Bazuar në vlerësimin ndikimit ex-post të Ligjit për BGJ-në, Kapitulli i fundit III ripërcakton problemin kryesor, diskuton shtytësit themelor dhe efektet e problemit dhe propozon një kornizë për monitorimin efektiv dhe pjesëmarrës të Ligjit për BGJ-në dhe kornizën e tij të politikave, si dhe nxjerr rekomandime kyçe, përfundimtare për të përmirësuar Ligjin për BGJ-në në tri fusha të veçanta: instrumentale, institucionale dhe sociale.

02

ANALIZA EX-POST

2.1 Konteksti i analizës ex-post

Procesi i vlerësimit të ndikimit ex-post të Ligjit për Barazi Gjinore është iniciuar nga Zyra për Çështje Ligjore në Zyrën e Kryeministrit të Kosovës, me mbështetjen e Misionit të OSBE-së në Kosovë. Megjithatë, procesi mbeti i paplotë, pasi ai ishte i kufizuar në një fazë hyrëse/orientuese të adresuar në ABGJ mbi rëndësinë, dobinë dhe përdorshmërinë e të dhënave të grumbulluara dhe të analizuara, për të mbështetur analizën e ndikimit të një pjese të caktuar të legjislacionit. Përkundër orientimit të planifikuar të stafit të ABGJ-së, u vendos nga zyra e njëjtë dhe brenda kornizës përkatëse të asistencës teknike, që të përfshinte Ligjin për BGJ-në në listën përkatëse të ligjeve [legjislacioni primar], që do të shërbente si një listë pilotuese e ligjeve që do të vlerësohen, përkatësisht për të matur ndikimin e zbatimit të tyre pas hyrjes në fuqi, pra vlerësim ex-post.

Vlerësimi ex-post është një praktikë mjaft e re në Kosovë. Nismat e reja të këtyre dimensioneve, megjithëse të lavdërueshme në fushëveprimin e tyre, mund të japin pak ose aspak rezultate nëse nuk është bërë punë përgatitore për përgatitjen e terrenit për një vlerësim ex-post. Në kushte normale, nismat ex-post do të kërkojnë si parakusht, themelimin e sistemeve të monitorimit dhe vlerësimit, mjetet dhe zhvillimin e kapaciteteve të atyre që janë përgjegjës për kryerjen e iniciativave të tilla. Në kohën kur ka filluar ky aktivitet ex-post, nuk ishin të zhvilluar dhe krijuar sisteme monitorimi dhe mjete për grumbullimin e të dhënave nga ZKM-ja ose institucionet e tjera. Njëkohësisht, nuk janë ofruar aktivitete për zhvillimin e kapaciteteve të shkathtësive dhe të njohurive, të subjekteve të administratës publike të Kosovës, nga të cilat pritet të realizojnë aktivitetin e vlerësimit ex-post.

Deri në korrik të vitit 2014, Zyra për Çështje Ligjore në ZKM kishte zhvilluar *Udhërrëfyesin për vlerësimin Ex-post të legjislacionit në Republikën e Kosovës,* "…i hartuar për të mbështetur zyrtarët e institucioneve publike, si dhe të gjithë palët e interesit (akterët publik dhe privat të përfshirë në procesin e zbatimit) përmes procesit të vlerësimit Ex-post."[9]

[9] *Udhërrëfyesin për vlerësimin Ex-post të legjislacionit në Republikën e Kosovës* f.9

Siç thuhet në nenin 8, të Ligjit për Barazi Gjinore, mbi Funksionet dhe përgjegjësitë e ABGJ-së, ligji përkatës i jep autoritet substancial Agjencisë për Barazi Gjinore për monitorimin e zbatimit të tij dhe për propozimin dhe nxjerrjen e rregulloreve që sigurojnë zbatimin e plotë të ligjit, përmes dispozitave të mëposhtme:

> #8.1. [ABGJ] promovon, mbështetë, koordinon dhe bënë zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe akteve nënligjore të nxjerra në pajtim me këtë ligj;
>
> #8.2. [ABGJ] i propozon Qeverisë ndryshimet/plotësimet e ligjeve dhe akteve nënligjore, si dhe miratimin e masave tjera për zbatimin e këtij ligji, në pajtim me procedurat ligjore në fuqi;

Në këtë pikë, siç kërkon procedura e zakonshme, fillimisht duhej pëlqimi dhe opinioni i Agjencisë, përpara fillimit të procesit të vlerësimit të ndikimit ex-post. Në vend të kësaj, gjatë takimit të konsulentit, i cili e realizoi këtë raport vlerësimi me stafin e Agjencisë, u zbulua se Agjencisë i ishte dhënë vendimi, për ushtrimin e aktivitetit të vlerësimit ex-post të LBGJ, pa njohurinë dhe pëlqimin e saj paraprak. Për më tepër, vendimi për realizimin e vlerësimit ex-post të LBGJ-së duket se nuk i ka përfshirë në atë kohë elementët e tjerë substancial që ia vlen të theksohen:

a) Vlerësimi ex-post është iniciuar brenda 15 muajve pas miratimit të LBGJ-së, dhe derisa legjislacioni sekondar akoma nuk ishte miratuar. Nuk kishte tregues të qartë për prezencën e një procesi të rregullt të grumbullimit të të dhënave për Programin për Barazi Gjinore, siç kërkohet nga ligji përkatës. Për më tepër, ekzistojnë tregues standard të veçantë të OECD-së[10] që një vlerësim efektiv dhe realist duhet të kërkojë të adresojë brenda një afati kohor, që mundëson mirësjelljen në qëndrimin institucional dhe saktësinë e të dhënave. Në vijim përshkruhen pyetjet brenda praktikës së përgjithshme, për t'u përgjigjur si pjesë e një analize të ndikimit, me qëllim matjen e treguesve standard të lartpërmendur:

Kutia. 1: Rezultatet substanciale dhe të orientuara drejt procesit të një politike rregullative.
Administrative [të orientuar drejt procesit]

[10] 'Matja e performancës rregullative: Vlerësimi i ndikimit të rregullimit dhe politikës rregullatore' nga Cary Coglianese, Dokumenti i ekspertit nr. 1, OECD, gusht 2012.

÷ *Sa kohë nevojitet për të zbatuar rregulloret në aspektin e kohës së stafit ose kohës kronologjike (prej fillimit deri në fund)?*
÷ *Sa i kushton qeverisë zbatimi i rregulloreve (kostot monetare, përqindja e buxhetit, numri i stafit, përqindja e stafit, etj.)?*
÷ *A prodhojnë rregullatorët rregullore që minimizojnë kontestet apo veprimet gjyqësore?*

Demokratike [të orientuar drejt procesit]

÷ *Sa anëtarë të publikut marrin pjesë në vendim-marrjen e rregullatorit?*
÷ *Sa domethënëse është pjesëmarrja (p.sh., cilësia e komenteve, ndikimi i komenteve)?*
÷ *Cili është niveli i mbështetjes publike për, ose legjitimiteti i perceptuar i rregullores?*

Teknokratike [përmbajtjesore]

÷ *Sa efektive është rregullorja në zgjidhjen e problemit që adreson (p.sh., shëndeti, mjedisi, menaxhimi i rrezikut financiar, etj.)?*
÷ *Cila është cilësia e analizës shkencore në të cilën bazohet rregullorja?*
÷ *Deri në ç'masë përputhen subjektet e rregulluar me rregulloren?*

Ekonomike [përmbajtjesore]

÷ *Sa kosto- efektive është rregullorja?*
÷ *Sa efikase është rregullorja (d.m.th., cilat janë përfitimet e saja neto)?*
÷ *Cilat janë ndikimet e rregullores në ekonominë e përgjithshme (p.sh., punët, konkurrenca, inovacioni)?*

Brenda periudhës së dhënë, d.m.th. 18 muaj kanë kaluar që nga miratimi i ligjit të ri për barazi gjinore, është e pamundur një përgjigje e saktë në këto pyetje standarde. Duke ia shtuar këtë legjislacionit të papërfunduar sekondar, mungesës së sistemit të monitorimit për programin e BGJ-së dhe grumbullimit përkatës cilësor të të dhënave, mund të përfundohet në mënyrë bindëse se, vlerësimi ex-post nuk ishte planifikuar siç duhet. Përveç kësaj, pyetjet e lartpërmendura çojnë në një përfundim se afati kohor i sugjeruar për realizimin e një vlerësimi ex-post është i paarsyeshëm.

b) Siç u tha më lart, kur u iniciua vlerësimi ex-post, legjislacioni sekondar ende nuk ishte miratuar. Miratimi i legjislacionit sekondar në këtë rast ka rëndësi të madhe, duke marrë parasysh strukturën organizative dhe institucionale të Agjencisë për Barazi Gjinore dhe mekanizmat gjinorë në ministritë e linjës dhe komuna. Duhet të theksohet se, ndërsa ishte duke u hartuar Ligji i ri për Barazinë Gjinore, shumë ministri të linjës dhe komuna zgjodhën në mënyrë arbitrare riorganizimin e pozitave dhe detyrave të Zyrtarëve të Barazisë Gjinore në strukturat e tyre organizative. Kjo lëvizje arbitrare destabilizoi më tej strukturën tashmë të dobët institucionale të ZBGJ-ve dhe zvogëlimin e autoritetit të tyre. Gjatë kohës kur ishte duke u shkruar ky raport vlerësimi, pozicioni i ZBGJ-ve në ministritë e linjës dhe komuna nuk është përmirësuar ndjeshëm dhe pozita e tyre organizative ende nuk është në përputhje me kërkesat e ligjit. Është e dobishme të theksohet se rregullorja përkatëse[11] për zyrtarët e barazisë gjinore në ministritë e linjës dhe komunat e Kosovës është aprovuar më 16.09.2016.

c) Gjatë periudhës së hulumtuar 2016-2017, gjendja politike në Kosovë u karakterizua nga një stagnim i rëndë institucional, i përzier me çështje komplekse, të tilla si një dialog i ngadalësuar Kosovë – Serbi, krizë parlamentare lidhur me marrëveshjen e propozuar për kufirin në mes Kosovës dhe Malit të Zi, kriza qeverisëse pas-zgjedhore, dhe bisedimet e fundit në lidhje me Gjykatën e Krimeve të Luftës.

Këto janë disa konsiderata që kanë dobësuar në një shkallë shumë domethënëse dinamikën institucionale të diskursit dhe zbatimit të politikës për barazi gjinore.

2.2 Gjetjet dhe Rekomandimet

Gjatë përpjekjes për realizimin e një analizë reflektuese dhe konsekuente të ndikimit të Ligjit për BGJ-në, një pjesë e konsiderueshme e procesit u fokusua në atë që praktika aktuale e VNR-së do të na ndihmojë të arrijmë. Duke pasur parasysh që Ligji për BGJ-në është vetëm 18 muaj i vjetër, dhe me një seri të paplotësuar të akteve nënligjore, me mungesën e analizës së ndikimit ex-ante dhe me korrelacionin e paqartë ndërmjet ligjit

[11] Rregullore (QRK) - Nr. 12/2016 për detyrat dhe përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna [është miratuar me Vendimin e Qeverisë nr. 02/109, më 16 shtator 2016].

aktual dhe atij të mëparshëm, të miratuar nga Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë, është ngritur çështja se a duhet të analizohet i gjithë ligji ose vetëm pjesë të tij, fillimisht për të mbajtur kostot e analizës në një nivel më të arsyeshëm të mundshëm. Arsyeja e dytë për të pasur një fokus të veçantë, dhe më kryesorja ka të bëjë me natyrën tematike apo indeksin e analizës së ndikimit mbi kornizën rregullative për barazi gjinore. Në këtë masë, nenet e lartpërmendura nuk janë një set i thjeshtë sasior i dispozitave, të zgjedhura për të matur disi se si po zbatohet ligji i synuar, përkundër kohës shumë të shkurtër që ka kaluar që nga shpallja e tij dhe ruajtja e burimeve duke filtruar një përqindje të rezultateve. Këto nene tregojnë prioritetet strategjike të ligjit në fjalë dhe dokumentit përkatës të politikave. Përveç kësaj, në shembujt më të fundit të praktikës së ngjashme, analiza e ndikimit të barazisë gjinore në të gjithë Evropën është matur kundrejt: integrimit, arsimit të përgjegjshëm dhe buxhetimit të përgjegjshëm, mekanizmave efektiv institucional, treguesve të lidershipit dhe pjesëmarrjes ose treguesve kompleks. Me rëndësi të veçantë, në vitin 2013, Komisioni Statistikor i Kombeve të Bashkuara (me vendimin 42/102) miratoi Setin minimal të Treguesve Gjinor, një koleksion prej 52 treguesish sasiorë dhe 11 treguesish cilësorë, që trajtojnë çështjet përkatëse në lidhje me barazinë gjinore dhe/ose fuqizimin e grave, si një udhëzues për prodhimin kombëtar dhe përpilimin ndërkombëtar të statistikave gjinore. Në mungesë të analizës së duhur të vlerësimit të ndikimit ex-ante për ligjin e BGJ-së dhe treguesve përkatës të rezultateve, nenet e veçanta që përveç një sërë prioritetesh gjinore në nivel kombëtar reflektojnë në një shkallë mjaft domethënëse nivelin e indeksit të pajtueshmërisë me standardet ndërkombëtare të përcaktuara nga Komisioni Statistikor i OKB-së, dhe kështu ato ndërtojnë një bazë të fortë për përfshirjen e të dhënave të lidhura me gjininë në praktikat e shquara hulumtuese krahasuese. Në terma formal, në pikëpamje të standardeve vendore, udhëzuesi përkatës i analizës ex-post të ndikimit rregullativ, i miratuar dhe shpallur nga qeveria, lejon vlerësimin e pjesshëm të një ligji të caktuar, gjegjësisht analizën tematike/treguese, në ato rrethana kur:… '*është shumë më e dëshirueshme të adresohen çështje të caktuara të zbatimit të përcaktuara në një ose në disa dispozita, ose të adresohet një çështje e veçantë e një pjese të legjislacionit*[12] '.

Në vijim gjendet një përshkrim i përmbledhur i të gjeturave kryesore nga vlerësimi i të dhënave në dispozicion dhe rekomandimet përkatëse të përfshira në komponentët e normuara dhe rregulluar me nene specifike të Ligjit për BGJ-në.

---

[12] Udhërrëfyesi për vlerësimin Ex-post të legjislacionit në Republikën e Kosovës, paragrafi 41, faqe 19 [Verzioni në gjuhën angleze], i miratuar dhe botuar nga Qeveria e Kosovës /Zyra e Kryeministrit, Prishtinë, korrik 2015.

a) Statistikat e ndara sipas gjinisë		Gjetjet	Veprimet e rekomanduara
	Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore 1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:	Gj.1 Pyetësori i aplikuar nga ABGJ-ja nuk mund të konsiderohet si mjet i mjaftueshëm, për të matur nivelin e përmbushjes së këtyre përgjegjësive. Pyetjet janë të një natyre gjenerike dhe në formë të pa strukturuar kur kalohet nga qeverisja institucionale në zbatimin e politikave.	R.1 Rekomandohet një kornizë monitorimi, për të matur nivelin e përmbushjes së përgjegjësive institucionale në zbatimin e politikës së barazisë gjinore. Përveç dimensioneve ndër-sektoriale, korniza duhet të përfshijë të gjitha nivelet e qeverisjes, si dhe kompetencat gjyqësore dhe legjislative.
	1.1. analizën e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse;	Gj. 2 Nuk ka dëshmi të disponueshme dhe të matshme qartë, se si institucionet realizojnë analizën e kërkuar. Përgjigjet e dhëna në pyetësorin e ABGJ-së nuk bëjnë asnjë referencë të qartë në Ligjin për BGJ-në, kur raportojnë masa dhe çështje mbi barazinë. Kjo tregon nivel të ulët të ndërgjegjësimit të institucioneve të	R.2 Procesi i monitorimit dhe raportimit që do të administrohet dhe rregullohet nga ABGJ-ja, duhet të bazohet në tregues dhe objektiva, për të matur progresin dhe ndikimin. Gjithashtu, gjatë realizimit të një procesi të tillë, duhet të kërkohen burime të verifikueshme të të dhënave.

		synuara mbi zbatueshmërinë e dispozitave detyruese, të përcaktuara në ligjin përkatës. Natyra e përgjithshme e pyetjeve të bëra, kufizon cilësinë dhe saktësinë e analizës së të dhënave që ABGJ-ja mund të kryejë si pjesë e rutinës së vet programore.	
	1.8. ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mblidhen, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.	Gj. 3 Përkundër të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe analizave përkatëse të publikuara nga ASK-ja, përgjigjet e pyetësorit pasqyrojnë një domosdoshmëri të madhe për zhvillimin e kapaciteteve duke adresuar boshllëqet në ndarjen gjinore në grumbullimin dhe analizën e të dhënave.	R.3 Për të zbatuar këtë dispozitë kërkohet rishikimi i legjislacionit sekondar, në bazë të Ligjit për BGJ-në dhe zhvillimi i vazhdueshëm i kapaciteteve përkatëse që adresojnë nevojat e nëpunësve civil në grumbullimin dhe raportimin e statistikave përkatëse. ABGJ-ja do të duhet të bashkëpunojë me ASK-në, ose të ketë së paku kanale efektive të komunikimit, në mënyrë që hulumtimi dhe publikimi të bëhet një praktikë, e jo një rutinë e bazuar në projekt. Nevojitet zhvillim i mëtejshëm i shkallës së bashkëpunimit ndërmjet ABGJ-së dhe të gjitha institucioneve të synuara.

b) Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor			
	Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore 1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:	Shih Gj. 1	Shih R.1
	1.5. përfshirjen e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve;	Gj. 4 Nuk ekziston praktika e buxhetimit gjinor, që zbatohet në institucionet e synuara – e anketuar të pyetësorit. Megjithatë, duhet të zhvillohen dhe bashkërendohen përpjekje tjera me qëllim ndërtimin e një bashkësie të praktikave. Për shembull, tashmë janë ndërmarrë disa hapa, drejt analizave të ndara të të dhënave, si pjesë e rishikimit të kornizës afatmesme të shpenzimeve [nr. e përfituesve të	R.4 Praktika e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor duhet të ndërtohet nga ABGJ-ja përmes: a) rregullimit me legjislacionin sekondar; b) zhvillimit të kapaciteteve të nëpunësve civilë të synuar, zyrtarëve të BGJ-së në nivel qendror dhe lokal; c) përfshirjes së treguesve dhe objektivave përkatës në kornizën e ABGJ-së për monitorimin e Ligjit për BGJ-në.

		granteve/subvencioneve të ndara sipas gjinisë]	
	Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë 1. Agjencia, në fushëveprimin e vet, ka përgjegjësitë si në vijim:		
	1.4. merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integrimit gjinor dhe buxhetimit gjinor.	Gj.5 Niveli i ulët i ndërgjegjësimit mbi ligjin për BGJ-në, njohjuritë e zbatueshmërisë së dispozitave specifike vërtetojnë që pavarësisht nga niveli i komunikimit ndërmjet ABGJ-së dhe institucioneve të tjera, kërkohen përmirësime të rëndësishme nga ABGJ-ja, për të konsoliduar rolin e saj dhe për të vepruar si akter kryesor i BGJ-së në zbatimin e funksioneve dhe përgjegjësive të përcaktuara me ligj.	R.5 Korniza e monitorimit e ABGJ-së do të shërbejë fillimisht për të monitoruar planin vjetor të punës së ABGJ-së. Kjo do të ndihmojë për të matur performancën e ABGJ-së, rezultatet në krahasim me dispozitat e Ligjit për BGJ-në.
	1.8. organizon trajnime për përfshirjen e integrimit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione;	Gj.6 Pyetësori siguron të dhëna shumë të kufizuara për trajnimet, pa dispozita tematike dhe të ofrimit të shërbimeve të veçanta, detaje të audiencës përfituese. Institucionet e synuara u përgjigjen pyetjeve mbi këtë çështje të veçantë, vetëm në terma sasiorë. Në pyetësor nuk	R.6 Për të mundësuar një praktikë të qëndrueshme të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor dhe integrimit gjinor, aktivitetet për zhvillimin e kapaciteteve, duke përfshirë trajnimin, duhet të përgatiten rregullisht dhe të integrohen në planin e

		raportohet asnjë trajnim specifik lidhur me buxhetimin e përgjegjshëm gjinor dhe/ose integrimin gjinor. Instituti i Kosovës për Administratë Publike nuk jep përgjigje në pyetësor.	punës së ABGJ-së dhe Programin e Kosovës për BGJ-në. Për të arritur rezultate më të mira, cilësore në hartimin, shpërndarjen dhe përgjigjen ndaj nevojave të grupeve të synuara, ABGJ-ja duhet të bashkëpunoj me një numër institucionesh dhe programesh përkatëse në nivel rajonal dhe evropian si EIGE, TAIEX, Këshilli i Evropës, UNESCO, Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, etj., për të mësuar nga praktikat e mëparshme. Kapacitetet e IKAP-it duhet të forcohen më tej, përmes asistencës teknike dhe financiare për të ofruar trajnime gjithëpërfshirëse për Ligjin e BGj-së.
	Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna 2. Detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve/ve përkatës për barazi gjinore përfshijnë:		

	2.2. përfshirjen e integrimit gjinor dhe buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave;	Gj.7 Përgjigjet e pyetësorit nuk raportojnë dëshmi të qarta se integrimi gjinor dhe buxhetimi i përgjegjshëm gjinor kuptohen dhe zbatohen në mënyrë korrekte nga ministritë e linjës dhe komunat.	F.7 Praktika e integrimit gjinor dhe buxhetimit të përgjegjshëm gjinor duhet të ndërtohet nga ABGJ-ja përmes: a) rregullimit me legjislacionin sekondar; b) zhvillimit të kapaciteteve të nëpunësve të synuar civil, zyrtarëve të BGJ-së në nivel qendror dhe lokal; c) përfshirjes së treguesve dhe objektivave përkatës në kornizën e ABGJ-së për monitorimin e Ligjit për BGJ-në.
c) Funksionimi organizativ i Agjencisë			
	Neni 7 Agjencia për barazi gjinore Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejmë Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së). **Neni 9 Organizimi i Agjencisë** 1. Agjencia udhëhiqet nga Kryeshefi/ja Ekzekutiv/e i/e cili/a është përgjegjës/e për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë. 2. Emërimi, shkarkimi, funksionet dhe përgjegjësitë e		

	Kryeshefit/es Ekzekutiv/e rregullohen me dispozitat përkatëse në fuqi në Republikën e Kosovës.		
	3. Organizimi, strukturimi dhe funksionimi i Agjencisë rregullohen me akt nënligjor të cilin e propozon Agjencia dhe e miraton Qeveria.	Gj. 8 Pavarësisht ekzistencës së bazës rregullative përkatëse, ABGJ-ja përballet me kufizime në burimet njerëzore/financiare, siç konfirmohet nga menaxhmenti i saj gjatë konsultimeve të organizuara, si pjesë e kësaj detyre. Këto kufizime kanë ndikuar ndjeshëm në performancën dhe progresin e kërkuar në zbatimin e Ligjit të BGJ-së dhe PKBGJ-së.	R.8 Takimet e përbashkëta konsultative me ZKM-në, Ministrinë e Financave, donatorët që punojnë për BGJ-në, të drejtat e njeriut, përfshirjen sociale në Kosovë dhe menaxhimin e ABGJ-së mund të përdoren si mjete avokimi për ngritjen e llogaridhënies dhe disponueshmërisë së burimeve midis vendimmarrësve dhe donatorëve. Analiza e situatës dhe/ose Mekanizmit Institucional të ABGJ-së dhe BGJ-së mund t'i paraprijnë përgatitjeve dhe diskutimeve në këto takime.
	Neni 10 Financimi 1. Mjetet financiare për veprimtarinë e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga buxheti i Republikës së Kosovës.	Shih Gj. 8	Shih R.8
	Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore		

	1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij.	Gj.9 Siç është cekur më sipër, pyetësori i aplikuar nga ABGJ-ja nuk mund të konsiderohet si mjet i mjaftueshëm për të matur nivelin e përmbushjes së dispozitave të Ligjit për BGJ-në ose, veçanërisht të objektivave dhe caqeve të PKBGJ-së. Kjo ndërlidhet jo vetëm me cilësinë dhe efektivitetin e instrumentit, por mund të përfundohet se janë të nevojshme disa burime informacioni dhe instrumente specifike për një përcjellje të saktë të progresit. Cilësia e ulët e përgjigjeve të ofruara në pyetësor ngre dyshim të arsyeshëm se, raportit të progresit të ABGJ-i mungojnë konkluzione substanciale mbi rezultatet dhe ndikimin e PKBGJ-së.	R. 9 Raportimi i progresit për PKBGJ-në duhet të jetë i lidhur në mënyrë të integruar me rrjetin e monitorimit të ligjit për BGJ-në, për të marrë rezultate të matshme në arritjen e objektivit të PKBGJ-së. Për më tepër, ky proces duhet të asistojë në strukturimin e raporteve, duke informuar mbi planet vjetore të punës/objektivat e ABGJ-së, rezultatet në sektorët kryesor publik dhe nivelet e qeverisjes.
d) Themelimi i			
	Neni 7 Agjencia për barazi gjinore Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejmë Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së).		

	Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore 1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij.	Shih Gj.9	Shih R.9
	2. Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo vit në Kuvend për zbatimin e tij dhe këto raporte bëhen publike.	Shih Gj.9	Shih R.9

	Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna		

	1. Të gjitha ministritë dhe komunat janë të obliguara të caktojnë zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore me kapacitete profesionale dhe të ndajnë burime të mjaftueshme nga buxheti, për të koordinuar zbatimin e dispozitave të këtij ligji.	Gj.10 Përgjigjet në pyetësor nuk raportojnë dëshmi të qarta për disponueshmërinë e buxhetit për zbatimin e PKBGJ-së në institucione, territor dhe/ose sektor të caktuar. Shumica e të anketuarve ishin të kufizuar në dhënien e informacioneve për emërimin e zyrtarëve ligjor të BGJ-së. Gjithashtu nuk ka dëshmi të qarta nëse kuptohen saktë llogaridhënia institucionale ndaj PKBGJ-së dhe Ligjit të BGJ-së. Zyrtarët e emëruar të BGJ-së në disa raste janë të vendosur në departamentet e burimeve njerëzore, duke deroguar kështu nga qëllimi i detyrave të pozitës nga planifikimi, programimi, avokimi në detyra të thjeshta të punës administrative.	R.10 Takimet e përbashkëta konsultative me ministritë e linjës, Ministrinë e Administrimit të Pushtetit Lokal, Asociacionin e Komunave, Agjencitë për Zhvillim Rajonal, donatorët që punojnë në çështjet e BGJ-së, të drejtave të njeriut, përfshirjes sociale në Kosovë dhe menaxhmenti i ABGJ-së mund të përdoren si mjet avokimi, për rritjen e llogaridhënies dhe disponueshmërisë së burimeve midis vendimmarrësve dhe donatorëve. Një analizë e situatës / shënim informativ mbi progresin aktual të zbatimit të PKBGJ mund t'i paraprijë përgatitjeve dhe diskutimeve në këto takime. Programi i ri për barazinë gjinore duhet të përfshijë gjithashtu një kornizë të synimeve dhe treguesve për të mbështetur monitorimin e progresit të zbatimit të tij.
	Neni 13 Avokati i Popullit		

	Avokati i Popullit është institucion i barazisë që trajton rastet që lidhen me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e parapara me Ligjin për Avokatin e Popullit.	GJ.11 Përgjigjet në pyetësor, nga institucioni përkatës, raportojnë dëshmi të qarta për relevancën midis funksioneve të saj dhe Ligjit të BGj-së. Këtu institucioni deklaron se nuk ka financim të mjaftueshëm, i cili kryesisht përdoret për nevojat dhe funksionet prioritare të institucionit. Balanca gjinore e personelit raportohet të jetë në përputhje me kriteret e Ligjit të BGJ-së për kuotat [neni 6.8]. Institucioni raporton prioritetin e tij për DHBGj-në dhe trafikim të qenieve njerëzore, si çështje që lidhen ngushtë me funksionet e saj dhe ligjin e BGJ-së. Nuk raportohet asnjë informacion mbi buxhetimin e përgjegjshëm gjinor apo çfarëdo hapi tjetër të ndërmarrë për sa i përket integrimit gjinor në praktikën e saj të punës, me arsyetimin se ka mjete të kufizuara financiare.	R.11 ABGJ-ja duhet që të zhvillojë takime të rregullta [që mund të çojnë në një partneritet institucional] me Avokatin e Popullit në mënyrë që të marrë informata të azhurnuara për rastet e shkeljes së Ligjit të BGJ-së, por gjithashtu për të diskutuar me palën përkatëse, çështjet lidhur me performancën institucionale karshi kritereve të Ligjit të BGJ-së, ndërmarrjen e iniciativave të përbashkëta, programet dhe fushatat e avokimit për integrimin gjinor, buxhetimin e përgjegjshëm gjinor. Pjesë e këtyre diskutimeve duhet të jenë edhe masat parandaluese, monitorimi i rregullt, politikat e përgjegjshme gjinore dhe edukimi i përgjegjshëm gjinor si një agjendë e zgjeruar bashkëpunimi dhe partneriteti midis dy institucioneve.
	Neni 14 Partitë politike Partitë politike me aktet e tyre obligohen të	GJ.12 Përgjigjet në pyetësor nuk raportojnë	R.12 Shqyrtimi i programeve të partive

	zbatojnë masat për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave në organet dhe trupat e partive, në pajtim me dispozitat e nenit 6 të këtij ligji.	asnjë të dhënë nga partitë politike të Kosovës. Në qasjen e tij kërkimore, instrumentit i mungon një diferencim midis të anketuarve të synuar sipas specifikave të tyre. Në këtë rast nuk është e qartë nëse janë trajtuar vetëm partitë parlamentare ose të gjitha subjektet e regjistruara dhe pjesëmarrëse në Komisionin Qendror të Zgjedhjeve. Rrjeti i Gruas [një OJQ] e konfirmon në përgjigjet në pyetësor se sipas të dhënave të vëna në dispozicion të tyre, partitë politike kanë ngecur në respektimin e Ligjit të BGJ-së dhe veçanërisht në masat e veçanta të BGJ-së, të tilla si kuota në zgjedhje, përfaqësimi. Për këto boshllëqe të identifikuara, Rrjeti i Grave i mban përgjegjës jo vetëm subjektet politike, por edhe Komisionin Qendror të Zgjedhjeve.	politike, qëndrimi në kuvend për të vëzhguar: a) pajtueshmërinë me Ligjin e BGJ-së dhe PKBGJ-në; b) zotimet e tyre politike, zotimet për fuqizimin e grave dhe çështjet përkatëse të përfshirjes sociale; c) gjuhën e urrejtjes dhe justifikimin e veprimeve të paligjshme që ndikojnë në barazinë gjinore në Kosovë. Punëtori për zhvillimin e kapaciteteve me anëtarët e këshillave komunal, për të adresuar integrimin gjinor dhe buxhetimin e përgjegjshëm gjinor në vendimmarrjen lokale. Ushtrimi i vlerësimit gjinor të ligjeve të diskutuara, projektligjeve të dërguara tek komisioni parlamentar, fillimisht duhet bërë me studentët e juridikut dhe ekonomikut në Universitetin e Prishtinës.
e) Përfaqësimi			
	Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor		

	dhe sigurimin e barazisë gjinore 1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:		
	1.4. sigurimin e proceseve të përzgjedhjes, punësimit dhe caktimit në punë, duke përfshirë edhe pozicione drejtuese, në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të femrave dhe meshkujve;	GJ.13 Përgjigjet në pyetësor japin të dhëna shumë të kufizuara për rekrutimin dhe emërimet, duke përfshirë pozitat udhëheqëse. Nuk janë paraparë ose ndërmarrë masa të veçanta në disa raste ku mungon përfaqësimi i barabartë. Institucionet e synuara u përgjigjen pyetjeve vetëm në terma sasiorë mbi këtë çështje të caktuar. Arsyetimi i tyre për pajtueshmërinë me standardet i referohet vetëm Ligjit për Shërbimin Civil.	R. 13 Marrëveshje bashkëpunimi me Ministrinë e Administratës Publike, IKAP-in dhe Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimi Civil të Kosovës, dhe Këshillin për Pozitat e Nivelit të Lartë Drejtues, për të organizuar dhe monitoruar rekrutimin e nëpunësve civil në përputhje të plotë me Ligjin e BGJ-së. Stafi i ABGJ-së duhet të përfshihet në panele/procedura të përzgjedhjes/rekrutimit të pozitave të nivelit të lartë, në kuadër të

			Shërbimit Civil të Kosovës, të ndërmarra nga Këshilli për Pozitat e Nivelit të Lartë Drejtues. Trajnimi i zyrtarëve për Ligjin e BGJ-së në ministritë e linjës për monitorimin e zbatimit të Ligjit të BGJ-së dhe Ligjit të Shërbimi Civil në vendin e punës.
	1.6. sigurimin e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminaret dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit; ;	Shih F.6	Shih R. 6
	Neni 6 Masat e veçanta 1. Institucionet publike marrin masa të veçanta të përkohshme me qëllim të përshpejtimit të realizimit të barazisë faktike midis femrave dhe meshkujve në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi. 2. Masat e veçanta mund të përfshijnë:		
	2.1. kuotën për të arritur përfaqësimin e barabartë të femrave dhe meshkujve;	GJ.14 Pavarësisht kufizimeve të tij, përgjigjet në pyetësor japin të dhëna interesante, edhe pse të kufizuara në lidhje me aplikimin e kuotës prej 50%. Në shumicën e	R. 14 Të realizohet një vlerësim gjinor i aplikimit të Ligjit të Shërbimit Civil dhe ndikimit në të gjitha nivelet e administratës publike, me fokus të

		institucioneve të synuara kjo kuotë nuk zbatohet për disa arsye. Megjithatë ka dy pengesa kryesore të identifikuara: a) kur bëhet fjalë për rekrutimin, procedurat në shumicën e rasteve i referohen dhe justifikohen sipas Ligjit të Shërbimit Civil, ku parimi i mundësive të barabarta është i ekuilibruar me meritokracinë. *Kështu që ne zgjodhëm kandidatin më të mirë sipas Ligjit të SHC-së dhe doli që ai të ishte mashkull*, pohojnë të anketuarit; b) ekziston një mungesë e dukshme e ndërgjegjësimit dhe njohurive të aplikuara në mesin e akterëve të menaxhmentit institucional mbi kërkesat praktike të zbatimit të Ligjit të BGJ-së në qeverisjen e brendshme institucionale, politikat sektoriale dhe shërbimet publike përkatëse; Ekzistojnë boshllëqe të tjera që i rrisin efektet këtyre problemeve, siç janë burimet njerëzore të pamjaftueshme, planifikimi i	veçantë në kuotën e barazisë [neni 6.8]; Marrëveshje bashkëpunimi me Ministrinë e Administratës Publike, IKAP-in dhe Komisionin e Shërbimit Civil për të organizuar dhe monitoruar rekrutimin e nëpunësve civilë, në përputhje të plotë me Ligjin e BGJ-së. Stafi i ABGJ-së duhet të përfshihet në panele/ procedura të përzgjedhjes/rekrutimi të pozitave të nivelit të lartë në kuadër të Shërbimit Civil të Kosovës. Trajnimi i zyrtarëve të BGJ-së në ministritë e linjës në monitorimin e zbatimit të Ligjit të BGJ-së dhe Ligjit të Shërbimit Civil në vendin e punës. Propozimi i korrigjimit gjuhësor të klauzolës në të gjitha gjuhët zyrtare: *[Art 6.8]… arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini…*

		papërshtatshëm dhe mungesa e të dhënave, strukturat e mbivendosura dhe komunikimi / bashkëpunimi ndërinstitucional javor. Një pikë që është veçanërisht hutuese ngritet me vetë dispozitën kur thotë [cit]: *… arrihet kur sigurohet një përfaqësim **minimal** prej pesëdhjetë për qind **(50%) për çdo gjini**.* Me artikulimin 'minimal', dispozita mbështet një standard që është i kuantifikueshëm. Prandaj, niveli maksimal i përfaqësimit mund të interpretohet si i nënkuptuar, por kjo mungon në dispozitën e dhënë, edhe pse është çështje që duhej përfshirë në këtë dispozitë.	*[Art 6.8] ... arrihet kur sigurohet përfaqësimi **jo më pak** se pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini...*
	2.2.programe për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike;	GJ.15 Siç është konfirmuar nga grumbullimi i të dhënave dhe i përshkruar në Shtojcën	R.15 ABGJ-ja duhet të marrë rolin udhëheqës në koordinimin e të gjitha programeve që janë ndërmarrë në nivel kombëtar dhe në përputhje me këtë nen të veçantë ose me Ligjin e BGJ-së në

		1[13], standardi i barazisë gjinore, përkatësisht Neni 6.8 i Ligjit për BGJ-në, vazhdon të jetë i pafavorshëm në shërbimin civil. Në vitin 2015, vetëm 5.2% ose 3 nga 58 pozitat e larta drejtuese në Qeveri udhëhiqeshin nga gratë[14], ndërsa sa i përket gjithsej pozitave të larta drejtuese 26.1% ose 301 nga 1155 pozita udhëhiqeshin nga gratë. Vlen të përmendet se gratë mbanin pozita të larta drejtuese vetëm në tre ministri. Të anketuarit në pyetësor konfirmojnë se nuk është bërë ndarja e burimeve njerëzore dhe financiare për të mbështetur masat ose programet e kërkuara që duhet të ndërmerren nga institucioni publik. Përgjigjet në pyetësor japin dëshmi të qarta se planifikimi i veprimit në bazë të Ligjit të BGJ-së dhe PKBGJ-së është ose jo i zbatueshëm ose shumë	përgjithësi. Për të arritur këtë, ABGJ-ja duhet të shqyrtojë të gjitha iniciativat aktuale kombëtare që ndërthuren me qëllimet e Ligjit të BGJ-së, të takohen me aktorët zbatues të këtyre programeve dhe të ndërtojnë sinergjitë që ndihmojnë në kornizën e ABGJ-së për monitorimin e Ligjit të BGJ-së dhe PKBGJ-në/identifikimin e çështjeve kritike/urgjente dhe krijimin e intervenimeve avokuese/zhvillimore. ABGJ-ja gjithashtu do të duhet të përmirësojë ndjeshëm komunikimin e saj me publikun, duke angazhuar mediat si partner, dhe jo si ofrues, në dhënien e porosisë, për trajtimin e pabarazive, DHBGj-në dhe në promovimin e kampionëve të BGJ-së në sektorë të ndryshëm, institucione dhe komunitete në të gjithë Kosovën.

[13] Shtojca 1: Të dhëna sasiore për gratë në pozita të nivelit të lartë / udhëheqës në administratën publike në Kosovë

[14] Pjesëmarrja e grave në vendimmarrje në Kosovë - Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGJ), Prishtinë, janar 2017

		i kufizuar (pjesëmarrja në trajnimet/punëtoritë e sponsorizuara) në ministritë e linjës dhe në komuna. Të anketuarit i arsyetuan këto mangësi me mungesë të mjeteve financiare dhe personel të pamjaftueshëm.	
	7. Organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore në të gjitha nivelet, si dhe institucionet tjera publike, janë të obliguara të miratojnë dhe zbatojnë masa të veçanta për të arritur përfaqësimin e gjinisë më pak të përfaqësuar, deri në arritjen e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve sipas këtij ligji.	GJ.16 Përkundër legjislacionit të miratuar, zgjerimit të përbërjes gjinore institucionale, ndihmës së disponueshme dhe rolit aktiv të OJQ-ve dhe rrjeteve në avokimin e barazisë gjinore në Kosovë, organet legjislative, ekzekutive, gjyqësore në të gjitha nivelet dhe institucionet e tjera publike ofrojnë të dhëna shumë të kufizuara si përgjigje ndaj pyetësorit, në lidhje me miratimin dhe zbatimin e masave të veçanta. Nevoja për masa të veçanta është reale dhe në raste të caktuara konfirmohet nga institucionet. Mungesa e veprimit në shumicën e rasteve, kur të dhënat janë në dispozicion, justifikohet me mungesë mjetesh. Sidoqoftë, madje edhe	R.16 ABGJ-ja duhet të vë në përdorim mekanizmat dhe instrumentet e mbikëqyrjes së veprimit, për të vëzhguar performancën e institucioneve të synuara, përputhjen e aktivitetit me ligjin përkatës dhe për të zbërthyer të dhënat gjinore nga rezultatet e tyre të performancës. Duke vepruar kështu, ABGJ-ja do të duhet të krijojë praktikë bashkëpunimi me institucionet e mbikëqyrjes siç janë Zyra Supreme e Auditimit të Përgjithshëm, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Zyra e Prokurorit, Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit, Akademia e Drejtësisë, Këshilli i Mediave, Autoriteti i Konkurrencës etj.

		institucioni me performancë më të mirë sipas përgjigjeve të paraqitura, nuk kanë të dhëna për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor apo praktikat relevante të integrimit gjinor. Mungesa e udhëzimeve rregullative mbi politikat e përgjegjshme gjinore mund të pengojnë zbatimin e suksesshëm të atyre masave të veçanta të kërkuara nga Ligji i BGJ-së.	Kërkohet një partneritet i fortë me mediat lokale dhe komunitetin e gazetarëve për të informuar vazhdimisht publikun, se si po zbatohet Ligji i BGJ-së nga ana e institucioneve publike dhe operatorëve të sektorit publik. Çdo vit ABGJ-ja mund të zgjedhë të publikojë progresin e bërë nga institucionet dhe aktorët e sektorit publik në zbatimin e masave të veçanta, duke uruar kampionët dhe duke avokuar ndryshimin.
	8. Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.	Shih GJ.14	Shih R.14
	Neni 14 Partitë politike Partitë politike me aktet e tyre obligohen të zbatojnë masat për	Shih GJ.12	Shih R.12

	promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave në organet dhe trupat e partive, në pajtim me dispozitat e nenit 6 të këtij ligji.		
	Neni 16 Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë 2. Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë do të përfshijnë ato në bazë të seksit, qoftë drejtpërdrejt ose tërthorazi, për:		
	2.2. rregullimin e natyrës së detyrueshme ose vullnetare, të pjesëmarrjes në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë;	GJ. 17 Pyetësori i ABGJ-së nuk përmban përgjigjet nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Sipas ASK-së [15] , pjesëmarrja në fuqinë punëtore në vitin 2017 ishte 43,0%, ku përqindja e femrave që i përkisnin fuqisë punëtore ishte 20,0%, ndërsa e meshkujve 65,7%. Në vitin 2017, në Kosovë, 46,8% e meshkujve në moshën e punës ishin të punësuar për dallim nga 12,7% e femrave në moshën e punës që ishin të	R.17 Nga ana tjetër, të gjitha institucionet përkatëse, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Ministria e Zhvillimit Ekonomik do të duhet të përfshijnë perspektivën / integrimin gjinor në procesin e planifikimit / vendimmarrjes. ABGJ-ja duhet të marrë një rol udhëheqës, jo vetëm në bashkërendimin e programit për BGJ-në,

[15] Anketa e Fuqisë Punëtore TM2 - 2017, Seria 5: Statistikat Sociale, Agjencia e Statistikave të Kosovës, Prishtinë, tetor 2017.

		punësuara. I njëjti burim thotë: "Kur u pyetën nëse gëzonin të drejtën, në punën e tyre kryesore, e përfitimit nga një skemë e sigurimeve sociale në punë, të dhënat nga anketa treguan se vetëm 5,2% e punëtorëve gëzonin këtë të drejtë". Kjo veçanti është që ligji të trajtoj punëtorët e secilës gjini me shkallë të lartë të cenueshmërisë.	por të gjitha programeve që janë ndërmarrë në nivel kombëtar me fokus në të drejtat ekonomike sociale të grave, fuqizimin e grave në zonat rurale, sigurinë në punë etj. Për ta arritur këtë, ABGJ-ja duhet të shqyrtojë të gjitha iniciativat aktuale kombëtare që ndërthuren me çështjet e lartpërmendura dhe mirëqenien e grave në përgjithësi, të takohet me Ministrinë e Punës, Inspektoratin e Punës dhe aktorët zbatues të programeve përkatëse dhe të ndërtojnë sinergjitë që ndihmojnë në kornizën e monitorimit të ligjit të BGJ-së dhe PKBGJ-në / identifikimin e çështjeve kritike / urgjente dhe krijimin e ndërhyrjeve të reja për avokimin e mirëqenies. Qeveria duhet të ndaj fonde dhe resurse të mjaftueshme që të ndihmoj në integrimin gjinor në ministritë e linjës dhe zbatimin e Programit për BGJ-në.

03

3.3 Rekomandimet përfundimtare

Rekomandimi i përgjithshëm i këtij raporti vlerësues thekson se përpjekjet shtesë, veçanërisht nga ABGJ-ja, Avokati i Popullit, institucionet dhe akterët jo-shtetërorë që punojnë në mbrojtjen e të drejtave të njeriut, janë të nevojshme për sqarimin e koncepteve, mjeteve të hartimit dhe metodologjive dhe për ngritjen e kapaciteteve për integrimin gjinor brenda dhe jashtë mekanizmave vendorë. Një fokus i veçantë duhet t'i kushtohet përcaktimit dhe aplikimit të standardeve brenda qeverisjes institucionale në nivel qendror dhe komunal.

Masat e synuara për përmirësimin e pozicionimit dhe performancës së zyrtarëve të barazisë gjinore në nivel komunal duhet të vazhdohen për të kapërcyer pengesat strukturore për zbatimin e ligjit për barazi gjinore.

Puna në fushën e rishikimit të legjislacionit, adaptimit për sigurimin e promovimit të matshëm të barazisë gjinore dhe fushën e zbatimit efektiv të legjislacionit përkatës, duhet të zgjerohet dhe rritet për të luftuar diskriminimin ndaj grave në të gjithë sektorët.

Kapaciteti për këshilla dhe analiza të politikave duhet të forcohet brenda dhe jashtë ABGJ-së, për të sjellë kështu një perspektivë gjinore në të gjitha fushat e politikave në të gjithë qeverinë. Një përpjekje e shumëfishtë përfshirë hulumtimet, mjetet dhe trajnimet është e nevojshme për të rritur kapacitetin e tillë.

Grumbullimi i të dhënave dhe statistikave të ndara sipas gjinisë, zhvillimi i metodologjive dhe mjeteve, dhe hulumtimi dhe analiza specifike gjinore do të kenë nevojë për promovim dhe mbështetje të vazhdueshme pasi ato janë thelbësore për zhvillimin e politikave dhe veprimeve të përgjegjshme gjinore. ABGJ-ja duhet të bëjë përpjekje më të mëdha për të siguruar që të dhënat, statistikat, hulumtimet, mjetet dhe metodat ekzistuese përdoren nga ministritë dhe departamentet e ndryshme në planifikimin e tyre dhe proceset e alokimit buxhetor.

Si pjesë e një praktike monitorimi të realizueshme dhe efektive që do të kryhet nga ABGJ-ja, duhet të zhvillohen tregues për matjen e progresit drejt cilësisë gjinore në një spektër të gjerë fushash. Këta tregues duhet të integrohen në treguesit kryesorë të monitorimit të zotimeve të politikës qeveritare të Kosovës, përkatësisht integrimit në BE/MSA, programet kombëtare të zhvillimit, etj.

Duhet të hartohen sisteme efektive të monitorimit dhe vlerësimit për vlerësimin e performancës së qeverisë në nivel qendror dhe lokal sa i përket realizimit të qëllimeve të barazisë gjinore dhe nxjerrjes së mësimeve për veprimet në të ardhmen.

Studimet dhe analizat e vlerësimit duhet të autorizohen dhe duhet bërë vetë-vlerësime në mënyrë që ABGJ-ja të mund të identifikojë arritjet si dhe kufizimet, pengesat dhe strategjitë premtuese për t'i kapërcyer ato.

Duhet të ekzistojnë kanale të komunikimit të rregullt në mes të ABGJ-së, ministrive të linjës, komunave dhe strukturave të tjera përkatëse shtetërore dhe të zhvillohen strategji për rritjen e sinergjive dhe forcimin e bashkëpunimit në mes të ABGJ-së dhe atyre, në ndjekjen e qëllimeve të përbashkëta.

Duhet të krijohen, qartësohen dhe formalizohen mjediset institucionale dhe rregullat për koordinim dhe të monitorohet zbatimi i tyre për përmirësimin e koordinimit ndërmjet ABGJ-së dhe ministrive/departamenteve dhe komunave.

Bashkëpunimi midis ABGJ-së dhe strukturave gjinore ose mekanizmave në degët e tjera të qeverive, p.sh. komitetet/grupet parlamentare, institucionet e llogaridhënies dhe organet autonome, si dhe përmirësimi i mekanizmave rajonal dhe lokal.

Bashkëpunimi me shoqërinë civile, organizatat e grave dhe partnerët e tjerë social sidomos sindikatat, krijimi i aleancave me akterët e rinj siç janë të rinia, gratë e zonave rurale për zgjerimin e bazës së audiencës.

Kapaciteti i stafit të ABGJ-së dhe në njësitë e planifikimi të politikave në ministritë e linjës duhet të përmirësohet si në numra ashtu edhe në ekspertizë gjinore. Ekspertiza gjinore mund të përmirësohet përmes rekrutimit të ekspertëve gjinor dhe trajnimit të stafit në metodat dhe mjetet për integrimin gjinor.

Gjithashtu, duhet ngritur kapaciteti i stafit jashtë ABGJ-së, si pikat fokale gjinore dhe i zyrtarëve të tjerë të qeverisë. Mjetet dhe metodat e dizajnuara për integrimin gjinor duhet të integrohen në kurikulat e trajnimit të përgjithshëm për zyrtarët qeveritarë.

Alokimi buxhetor nga burimet kombëtare duhet të rritet në mënyrë që ABGJ-ja të mos jetë e varur tepër nga burimet e donatorëve të jashtëm dhe të mund të mbështesë prioritetet dhe programin e vet të punës.

Më shumë vëmendje dhe përpjekje duhet investuar për mobilizimin dhe mbajten e vullnetit politik, për promovimin e agjendës së barazisë gjinore dhe forcimin e mekanizmave kombëtar. Rezistenca ndaj agjendës duhet të kundërshtohet duke zgjeruar bazën masive të mbështetjes politike të të drejtave të grave. ABGJ-ja duhet të krijoj aleanca strategjike me shoqatën e grave pa kompromentuar autonominë dhe zërin e pavarur të kësaj së fundit.

Bashkëpunimi dhe shkëmbimi me institucionet dhe proceset rajonale, Evropiane dhe ndërkombëtare duhet të inkurajohen pasi ato kanë treguar të jenë efektive në forcimin e mekanizmave vendor të barazisë gjinore.

Edhe pse ky raport është kërkuar nga ABGJ, në fakt është shkruar për dy audienca të tjera të dallueshme, me të cilat duhet të angazhohet ABGJ-ja. Së pari janë institucionet publike (që përfshijnë të dy nivelet e qeverisjes), të cilat obligohen me ligj që të veprojnë në përputhje me normat e barazisë gjinore. Megjithatë, theksi këtu është në institucionet publike si vendimmarrës për ofrimin e shërbimeve për publikun, sepse mënyra se si këto shërbime janë planifikuar dhe realizuar është subjekt i Ligjit për BGJ-në. Megjithëse shumica e institucioneve publike janë të vetëdijshme për nevojën e pajtueshmërisë me ligjin për BGJ-në, shumë prej tyre nuk kanë njohuri të mjaftueshme për natyrën dhe shtrirjen e përgjegjësive të tyre ndaj zbatimit të Ligjit për BGJ-në. Si rrjedhojë, nuk janë bërë ndryshimet organizative sistematike që janë të nevojshme dhe ka mbetur rreziku i shkeljeve të Ligjit për BGJ-në, veçanërisht në lidhje me jetën private dhe familjare, trajtimin degradues dhe diskriminimin.

Këto shkelje kanë më shumë gjasa të përjetohen nga popullatat që janë më të cenuara dhe të margjinalizuara në shoqëri, p.sh. gratë siç thotë statistika aktuale nga ASK-ja, edhe pse janë po ato popullata në lidhje me të cilët institucionet publike kanë një detyrim më të madh në rastet më të shpeshta. Prandaj, është e rëndësishme të mos harrohet arsyeja pse ky raport ka konsideruar qasjet për inkurajimin e një kuptimi më të mirë të marrëdhënieve midis barazisë gjinore dhe përmirësimit të vendimmarrjes. Qëllimi përfundimtar është mbrojtja ndaj diskriminimit me bazë gjinore, kurse qëllimi fillestar është publikimi më i mirë dhe përgjegjshmëria ndaj gjithë qytetarëve.

Audienca e dytë kryesore janë hartuesit e politikave brenda ZKM-së dhe ministrive të linjës dhe komuna, veçanërisht ata të angazhuar në administratën publike. Megjithëse ligji për BGJ-në ka qenë në fuqi që nga viti 2015 dhe ka qenë i qartë për ministritë e linjës me përgjegjësi për zbatimin e tij, në lidhje me nevojën që institucionet publike të miratojnë një qasje të integrimit gjinor, pjesa tjetër e qeverisë ende nuk e njohin mjaftueshëm këtë imperativ. Përderisa hartimi i politikave për modernizimin e vetë administratës publike miraton një qasje të integrimit gjinor, ka pak mundësi që ndryshimet reale të ndodhin brenda institucioneve publike dhe strukturave të tyre që ofrojnë shërbime. Çdo propozim për caktimin e objektivave për integrimin gjinor do të

kishte meritën e dyfishtë të rritjes së ndërgjegjësimit të kësaj agjende në të gjithë qeverinë dhe të nxitjes së zbatimit më të gjerë në të gjithë vendin.

Siç tregon ky raport, ka shumë gjëra që duhet kryer, si dhe gjëra që duhet hetuar dhe hulumtuar për të mbështetur një zbatim më efektiv të qasjes së integrimit gjinor në përmirësimin e hartimit dhe zbatimit të politikave. Në veçanti, duhet të ketë konsultime me ministritë e linjës dhe komunat mbi propozimet e tyre për monitorim efektiv të barazisë gjinore dhe standardeve të të drejtave të njeriut dhe mundësitë për harmonizimin e përpjekjeve. Në të njëjtën kohë, duhet të ndiqen iniciativa si ato të përmendura në Kapitullin III, për monitorimin e Ligjit për BGJ-në për plotësimin e caktimit të objektivave dhe për rritjen e gjasave të suksesit të tij.

Supozimi se një qasje e integrimit gjinor do të çojë drejt qeverisjes më të mirë dhe ofrimit të shërbimeve publike dhe përmirësimeve të prekshme për qytetarët, ka nevojë më shumë për një bazë empirike se sa që është aktualisht. Nevojitet informacion për nivelet aktuale të mirëkuptimit midis institucioneve publike të natyrës së barazisë dhe koncepteve gjinore (veçanërisht vlera themelore e "integrimit") dhe shkallës së përgjegjësive të tyre ligjore (veçanërisht "detyrimet pozitive"). Megjithatë, qartësia rreth asaj se cilat organizata kanë përgjegjësi ligjore sipas Ligjit për BGJ-në ka të ngjarë të jetë parakusht për pajtueshmërinë efektive. Duhet të hetohen efektet e kombinimit të ofrimit të barazisë gjinore dhe kërkesave të të drejtave të njeriut në institucionet publike dhe ndryshimet pasuese në infrastrukturë dhe procedura. Hulumtimi primar i një sërë institucionesh publike në nivel qendror dhe lokal duhet të ndërmerret për testimin e pikave të cekura në këtë raport dhe për mbledhjen e dëshmive rreth asaj se çfarë funksionon dhe çfarë jo. Hulumtimi duhet të kërkojë dëshmi të praktikave më të mira dhe të çdo përmirësimi pasues në zbatimin e politikave dhe të përdorë mekanizma monitorimi për të ndihmuar në zhvillimin e tyre më tej. Rezultatet e hulumtimit do të sigurojnë të dhëna të domosdoshme për informimin e çdo propozimi të kornizës monitoruese për të matur progresin e zbatimit të PKBGJ-së dhe ndikimin e tij në qeverisjen, shërbimet publike si dhe do të zbulojnë se çfarë lloj udhëzuesi duhet t'u ofrohet institucioneve publike.

Udhëzuesi për institucionet publike është qartazi një prioritet. Në varësi të gjetjeve të hulumtimit, duket se institucionet publike kanë nevojë për një grup mjetesh që përcaktojnë konceptet dhe kërkesat e përshkruara në këtë raport. Nevojiten specifika se çka nënkuptohet me promovimin e një "qasje pozitive" për barazinë gjinore. Ekziston një

udhëzues i shkëlqyeshëm në pajtueshmëri me standardet dhe praktikat ndërkombëtare për barazinë gjinore, por informata më praktike të hartuara për nëpunësit civilë dhe palët e tjera jo-shtetërore do të plotësonin me sukses tekstet në dispozicion të avokatëve.

Sa i përket propozimeve për caktimin e objektivave, matja e proceseve te ndërmarra nga institucionet publike do të kishte sukses më të hershëm, në mënyrë të pashmangshme, sesa identifikimi i rezultateve të praktikave të integrimit gjinor në sektorë dhe nivele të ndryshme të qeverisë. Për sa i përket matjes së përmirësimeve cilësore, barazia gjinore ka të ngjarë të jetë në të njëjtin nivel si legjislacioni tjetër për të drejtat e njeriut. Ekziston një vështirësi e trashëguar në hartimin dhe matjen e rezultateve në këto fusha. Megjithatë, nuk duhet të kritikohet shumë procesi që në fazat fillestare, përderisa dihen kufizimet e tij, meqenëse së paku është filluar me diçka. Treguesit e shëndosh të veprimeve të ndërmarra dhe procedurave të ndryshuara, në çdo rast, janë të prirur të tregojnë një tendencë drejt rezultateve më të mira.

Efektiviteti i shumë prej veprimeve të propozuara në kapitullin e fundit të këtij raporti varet nga një çështje përfundimtare. Meqenëse objektivi i këtij raporti është vlerësimi i ndikimit aktual të dispozitave ligjore të BGJ-së dhe bazuar në gjetjet, zhvillimi i një kornize monitorimi që do të mbështesë arritjen e objektivave dhe qëllimeve të Ligjit për BGJ-në dhe PKBGJ-në përmes miratimit të një integrimi gjinor dhe buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, nevojitet përfshirja e administratës publike në nivel qendror dhe vendor, aktivistëve dhe grupeve vullnetare në të gjitha propozimet që janë bërë për arritjen e progresit në zbatimin e tij.

REPUBLIKA E KOSOVËS - REPUBLIKA KOSOVA - REPUBLIC OF KOSOVA
QEVERIA E KOSOVËS - VLADA KOSOVA - GOVERNMENT OF KOSOVA
ZYRA E KRYEMINISTRIT - URED PREMIJERA - OFFICE OF THE PRIME MINISTER
SEKTORI I ARKIVËS - SEKTOR ARHIVE - ARCHIVE SECTOR
Nr. Prot: 3365
Data: 03/11/2016

Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada – Government
Zyra e Kryeministrit - Ured Premijera - Office of the Prime Minister
Sekretari i Përgjithshëm - Generalni Sekretar – Secretary General

Ref: 126/2016
Datë:.02.11.2016

Sekretari i Përgjithshëm i Zyrës së Kryeministrit,
Duke marrë parasysh dispozitat e Ligjit nr. 03/L-189 për administratën shtetërore të Republikës së Kosovës, (G.Z.Nr. 82, 21 tetor 2010), duke u bazuar në nenin16 paragrafin 6 dhe 7 të Rregullores nr.02/2011 për fushat e përgjegjësisë administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive (22.03.2011) në përputhje me pikën 77 dhe 78 të Udhërrëfyesitpër Vlerësimin Ex-Post të legjislacionit në Republikën e Kosovës (i miratuar nga Qeveria e Republikës së Kosovës me Vendimin nr. 03/38 të datës 15.07.2014), nxjerr:

VENDIM

1. Themelohet Grupi Punues për vlerësimin Ex-Post të Ligjit 05/l-020 për Barazi Gjinore (G.Z. e Republikës së Kosovës / nr. 16, 26 qershor 2015) në këtë përbërje:

   1.1. Edi Gusia, U.d e Kryeshefes të ABGJ/ZKM- Koordinatore;
   1.2. Leonora Selmani, ABGJ/ZKM -Zv.Koordinatore;
   1.3. Naser Ajeti, ABGJ/ZKM- anëtar;
   1.4. Xhavit Bulliqi, ZL/ZKM –anëtar;
   1.5. Sanije Uka, Agjencia e Statistikave të Kosovës - anëtare;
   1.6. Luljeta Domaniku, Avokati i Popullit -anëtare;
   1.7. Feride Podvorica, MD- anëtare;
   1.8. Minire Begaj, MPMS -anëtare;
   1.10. Antigona Bekaj, MF -anëtare;
   1.11. Premtime Preniqi, ZBGJ -Prishtinë anëtare;
   1.12. Ibadete Hyseni, ZBGJ-Viti - anëtare;
   1.13. Drita Rexhaj, përfaqësuese nga gjykata;
   1.14. Fitore Gashi, ABGJ/ZKM- anëtare;
   1.15. Zade Kuqi, DASHC-MAP-anëtare;

2. Ftohen të marrin pjesë në Grupin Punues;

   2.1. Afërdita Smajli Kalaja, –projekti SIDA
   2.2. Liridona Fetahaj, ZL/ZKM konsulente -anëtare;
   2.3. Valbona Salihu, Shoqata e Juristëve - Norma
   2.4. Ariana Qosaj Mustafa, - RRGG
   2.5. Luljeta Krasniqi, - OSBE
   2.6. Blerinda Idrizi- projekti SIDA

2. Grupi punues gjatë vlerësimit Ex-Post të Ligjit 05/L-020 për Barazi Gjinore ka për detyrë t'i përmbahet rregullave dhe procedurave të parapara me udhërrëfyesin për vlerësimin Ex-Post të Legjislacionit në Republikën e Kosovës.

4. Grupi punues duhet të jetë ngushtë i përfshirë (së paku) në këto faza të vlerësimit Ex-Post: fazën e programimit në mënyrë që të hulumtojë mandatin vlerësues (fusha e vlerësimit, kriteret e vlerësimit, orari, zbatuesit etj.), dhe në fazën përfundimtare, për të diskutuar rezultatet e vlerësimit.

5. Sipas nevojave të punës së grupit punues dhe për realizimin e obligimeve të parapara me këtë vendim Koordinatori i grupit punues mund të ftoj edhe përfaqësues të tjerë nga institucionet publike dhe të shoqërisë civile.

6. Drafti i parë i raportit të vlerësimit të Ex-Postit i dorëzohet Zyrës Ligjore / ZKM brenda tre (3) muajve pasi të jetë mbajtur takimi i parë i grupit punues.

7. Obligohen të gjitha institucionet e përfshira në këtë proces dhe zyrtarët për bashkëpunimin e tyre në realizimin e detyrave dhe përgjegjësive të dala nga udhërrëfyesi për vlerësimin Ex-Post të legjislacionit në Republikën e Kosovës.

8. Shërbimet e sekretarisë së grupit punues kryhen nga ABGJ.

9.Vendimi hyn në fuqi në ditën e nënshkrimit.

Fitim Krasniqi

Sekretar i Përgjithshëm i ZKM

Vendimi i dërgohet:

- Zyrës së Kryeministrit;
- Anëtarëve të Grupit Punues;
- Arkivit të ZKM-së dhe ABGJ.

PYETËSORI PËR EX-POST ***INSTITUCIONET***	***PYETJET?***	***Përgjegjjet***
ZKM, MAP	1. *Sa gra janë të emëruara si Këshilltare apo në një pozitë më të lartë në institucionin tuaj?* 2. *A është zbatuar kuota 50% në emërimin si këshilltare të Kryeministrit, Ministrave apo zv.Ministrave?* 3. *Cilat janë arsyjet e moszbatimit të kuotës gjinore ?* 4. *Cilat janë ndikimet që kanë pasur këto emërime?* 5. *A janë realizu ndikimet e pritshme sipas LBGJ ?* **6.** *A ka pasur ndikime te papritshme ?*	

MINISTRITE	1. *Sa gra janë të emëruar si këshilltare apo në një pozitë më të lartë ?* 2. *A është zbatuar kuota në emërimin si këshilltare të Ministrit apo zv.Ministreve?* 3. *Sa gra janë të emëruar si SP,KE dhe anëtare të bordeve?* 4. *A është zbatuar kuota në emërimin si SP të KE dhe antarëve të bordeve?* 5. *Cilat janë arsyet e moszbatimit të kuotës gjinore ?* 6. *A keni masa të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në organet vendimarrse dhe cilat janë ato?* 7. *Nëse jo, cilat janë arsyjet e mos ndërrmarjes së masave ?* 8. *A keni masa të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë me pak të përfaqesuar?*	

	9. *A keni programe të veçanta masat afirmative për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjen e grave në jetën publike?* 10. *A janë emëruar zyrtaret për barazi gjinore dhe sa janë trajnuar ato?* 11. *A është promovuar LBGJ?* 12. *Sa aktivitete promovuese janë mbajtur?* 13. *Kush ka qenë përfituesi?* 14. *A kanë perspektivë gjinore strategjitë dhe planet e veprimit të Ministrive ?* 15. *Sa kanë ndikuar në mirëqenjen e gruas dhe shoqerisë këto strategji ?* 16. *A zbatohet Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor në të gjitha fazat e Planifikimit të buxhetit?* 17. *A janë të hyrat dhe shpenzimet të strukturuara në atë mënyrë* *që një pjesë domethënëse e buxhetit i dedikohet BGJ?* 18. *Cilat janë arsyet e moszbatimit të Buxhetimit Gjinor?*	

	19. *Sa gra janë të emëruar si këshilltare apo në një pozitë me të lartë pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së ?* 20. *A janë ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ)?* 21. *Sa ka ndikuar përfshirja e tyre në këto pozita?* 22. *Sa programe të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjen e grave në jetën publike janë ndërmarrë pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së?* 23. *Sa nga këto programe janë ndërmarrë si rezultat i LBGJ-së?* 24. *Sa ka ndikuar këto programe të veçanta për përfshirjen e grave në jetën publike?* 25. *Sa gra janë të emëruar si SP,KE dhe anatare të bordeve pas hyrjes në fuqi të LBGJ?* 26. *A është zbatuar LBGJdhe a është rezultat i tij emërimi si SP të KE dhe antarve të bordeve ?*	

	27. *A është vlerësuar si e mjaftueshme apo e arritur emërimi i tyre në këto pozita ?* 28. *Sa nga zyrtaret janë emëruar pas hyrjes në fuqi të LBGJ-ës?* 29. *A është zbatuar LBGJ dhe a është përcaktuar kostoja buxhetore për zbatimin e tij nga zyrtaret?* 30. *A janë ndërmarr masat afirmative për rritjen pjesëmarrjes së grave në jetën publike pas hyrjes në fuqi të LBGJ-se dhe si rezultat i tij ?* 31. *Sa aktivitete promovuese janë mbajtur pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së ?* 32. *Kush ka qenë përfituesi?* 33. *Sa është nr i trajnimeve të mbajtura për LBGJ-në pas hyrjes në fuqi të tij?* 34. *Kush ka qenë përfituesi?* 35. *Cila ka qenë kostoja e shpenzimeve dhe e përfituesve të këtyre aktiviteteve promovuese ?* 36. *A ka filluar të zbatohet Buxhetimi i përgjegjshëm*	

	gjinor në të gjitha fazat e Planifikimit të buxhetit sipas LBGJ ? *37. A janë të hyrat dhe shpenzimet e strukturuara në atë mënyrë që një pjesë domethënëse e buxhetit i dedikohet Barazisë gjinore?* *38. A i mbledhin institucionet të dhënat e ndara sipas gjinisë pas hyrjes në fuqi të ligjit ?* *39. A ndryshon gjendja me të kaluarën?* *40. Cili është rezultati i përformancës së këtyre të dhënave të mbledhura?* *41. A janë realizu ndikimet e pritshme?* *42. A ka pasur ndikime të papritshme?* *43. Cilat janë ndikimet e pritshme me promovimin e LBGJ-së?* *44. Cilat janë ndikimet e pritshme me ndërgjegjesimin e publikut ?* *45. Cili është ndikimi i pritshëm për përfshirjen*	

	Buxhetit Gjinor si një instrument për të garantuar BGJ? 46. *A janë realizuar ndikimet e pritshme? A ka ndikime të papritshme atje ku ka fillu buxhetimi gjinor?*	
KQZ	1. *Sa është përfaqësimi gjinor në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 2. *A janë zbatuar kuotat në krijimin e listës elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 3. *Cilat janë arsyet për moszbatimin e kuotës gjinore në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 4. *A keni masa të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesmarrjes se gjinisë më pak të përfaqësuar në*	

	organet vendimarrse të subjekteve Politike dhe cilat janë ato? 5. *Nese jo, cilat janë arsyjet e mos ndërrmarjes së masave* 6. *A keni masa te veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar?* 7. *Sa gra janë të zgjedhura në strukturat udhëheqëse të Partive Politike?* **8.** *A është zbatuar kuota në zgjedhjen në strukturat udhëheqëse të partive politike sipas LBGJ?* **9.** *Cilat janë arsyjet e moszbatimit të kuotës gjinore ?* 10. *A ka ndryshuar përfaqësimi gjinor në krahasim me listat elektorale të nivelit nacional dhe lokal të kohës para miratimit të ligjit?* 11. *Në çfarë mase kuotat e paraqitura kanë mundësuar ndarjen 50/50 në mes të burrave dhe grave në trupat e Kuvendit dhe si kryesuese*	

	ose zëvendës kryesuese të Komisioneve të Kuvendit të Kosovës ? 12. *A është ky ndryshim rezultat i miratimit të ligjit?* 13. *A janë justifikuar kostot duke pasur parasysh ndryshimet që janë arritur?* 14. *A duhen masa shtesë për të siguruar përfaqësimin e barabartë?* **15.** *A kanë ndikuar masat e tjera të veçanta për tu përshpejtuar realizimi i mundësive të barabarta në jetën politike?* 16. *A janë këto masa si rezultat i LBGJ apo legjislacionit tjetër?* 17. *A konsiderohet e arsyeshme dhënja e mundesisë së pjesëmarrjes si rezultat i masave të vecanta?* 18. *A janë të nevojshme masat shtesë për të përmirësuar gjendjen?* **19.** *Cilat janë ndikimet që ka pasur përfaqesimi gjinor dhe kuotat ?*	

	20. *A janë realizuar ndikimet e pritshme?* 21. *A ka pasur ndikime të papritshme?* 22. *Cilat janë ndikimet që kanë pasur masat e vecanta ?* 23. *A e kanë arritur qëllimin për cfarë janë nxjerrur këto masa?* 24. *A kanë pasur ndikime të papritshme këto masa ?*	
KUVENDI I KOSOVËS	**1.** *Sa Komisione Parlamantare udhëheqen nga gratë (Kryesuse dhe nënkryesuse)?* 2. *A është zbatuar kuota në emërimin e Krysuesve dhe nënkrysuesve të Komisioneve?* 3. *Cilat janë arsyet e moszbatimit të kuotës gjinore ?* 4. *Sa komisione parlamentare (kryesuese apo nënkryesuese) janë emëruar pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-së ?*	

	5. *A janë ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ)?* 6. *Cilat janë ndikimet që kanë pasur këto emërime ?* 7. *A e kanë arritur qëllimin e duhur respektimi i ligjit për emërimin e tyre ?* 8. *A kanë pasur ndikime të papritshme këto emërime ?*	
MAP/DASHC	1. *Sa gra janë të emëruar si Ministre zv.Ministre?* **2.** *A është zbatuar kuota në emërimin e Ministreve zv.Ministreve?* 3. *Cilat janë arsyjet e moszbatimit të kuotës gjinore ?* 4. *Sa gra janë të emëruar si këshilltare apo në një pozitë më të lartë ?* 5. *Sa gra jane te emëruar si SP,KE dhe anatareve te bordeve?* **6.** *A është zbatuar kuota ne emërimin si SP të KE dhe antareve të bordeve?* 7. *A jane emeruar te gjitha zyrtaret dhe sa jane trajnuar ato?*	

	8. *Sa Ministre , zv Ministre janë emëruar pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-ës?* 9. A jane ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ) 10. *A është e mjaftueshme emërimi i tyre dhe cilat janë të arriturat e tyre?* 11. *A janë ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ)?* **12.** *Sa ka ndikuar përfshirja e tyre në këto pozita?* 13. *Sa programe të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjen e grave në jetën publike janë ndërmarrë pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së?* 14. *Sa nga këto programe janë ndërmarrë si rezultat i LBGJ-së?* 15. *Sa ka ndikuar këto programe të vecanta për përfshiren e tyre ne jetën publike?* 16. *Cilat janë ndikimet që kanë pasur këto emërime?* **17.** *A janë realizu ndikimet e pritshme si zbatimi i LBGJ ?* **18.** *A ka pasur ndikime të papritshme ?*	

	19. *Cilat kanë qenë ndikimet që janë arritur me këto masa dhe programe**?*** 20. *A janë realizu ndikimet e pritshme?* 21. *Cili ka qenë ndikimi i pritshëm në emërimet e tyre?* **22.** *A janë realizuar ndikimet e pritshme?* **23.** *A ka pasur ndikime të papritshme gjatë emërimit të tyre në këto pozita?*	
MPJ	1. *Sa gra janë të emëruar si Ministre zv.Ministre dhe Amasadore?* **2.** *A është zbatuar kuota në emërimin e Ministreve zv.Ministreve dhe Amabsadoreve?* 3. *Cilat janë arsyjet e moszbatimit të kuotës gjinore ?* 4. *Sa Ministre , zv Ministre dhe Ambasadore janë emëruar pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-ës* 5. *A janë ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ)*	

	6. *A është e mjaftueshme emërimi i tyre dhe cilat janë të arriturat e tyre?*	
ASK	1. *A i mbledhin institucionet të dhënat e ndara sipas gjinisë pas hyrjes në fuqi të ligjit?* 2. *A ndryshon gjendja me të kaluarën?* 3. *Cili është rezultati i përformancës së këtyre të dhënave të mbledhura ?* 4. *Cilat janë ndikimet e pritshme nëse janë të dhënat statistikore të ndara sipas gjinisë?* 5. *A janë realizu ndikimet e pritshme?* 6. *A ka pasur ndikime të papritshme në mbledhjen dhe ndarjen e tyre ?* **7.** *A zbatohet Buxhetimi i përgjegjshëm gjinore në të gjitha fazat e Planifikimit të buxhetit***?** 8. *A janë të hyrat dhe shpenzimet të*	

	strukturuara në atë mënyrë që një pjesë domethënëse e buxhetit i dedikohet BGJ? 9. *Cilat janë arsyet e moszbatimit të buxhetimit Gjinore?*	
SEKRETARIA E KUVENDIT TE KOSOVES	***1.*** *Sa Komisione Parlamantare udhëheqen nga gratë (Kryesuse dhe nënkryesuse)?* 2. *Sa komisione parlamentare (kryesuese apo nënkryesuese) janë emëruar pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-së* 3. *A jane ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ)* 4. *Cilat janë ndikimet që kanë pasur këto emërime ?* 5. *A e kanë arritur qëllimin e duhur respektimi i ligjit për emërimin e tyre ?* 6. *A kanë pasur ndikime të papritshme këto emërime ?*	

INSTITUCIONI I AVOKATIT TE POPULLIT	1. *A janë krijuar masa të veçanta pas hyrjes në fuqi të LBGJ ?* **2.** *A janë ndarë fonde të mjaftueshme për të luftuar dhunën në baza gjinore dhe për të mbështetur programe specifike për të mbështetur fuqizimin e grave***?** **3.** *Masat e krijuara a janë si rezultat i këtij ligji ?* 4. *Cila është kostoja sociale dhe financiare e ktyre masave të krijuara sipas LBGJ-se ?* **5.** *Sa strategji dhe plane veprimi janë miratuar pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së dhe a kanë prespektivën gjinore si rezultat i këtij ligji të përfshirë ?*	

KOMUNAT	1. *A keni masa të veqanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në organet vendimarrse dhe cilat janë ato?* 2. *Nëse jo, cilat janë arsyjet e mos ndërrmarjes së masave ?* **3.** *Sa komitete udhëhiqen nga gratë (Kryesuse dhe nënkrysuse)* 4. *A është zbatuar kuota në emërimin e Kryesusve dhe nënkrysusve të Komiteteve?* 5. *Cilat janë arsyjet e moszabtimit të kuotës gjinore ?* 6. *A keni programe të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesmarrjen e grave në jetën publike?* 7. *A janë emëruar të gjitha zyrtaretpër barazi gjinore dhe sa janë trajnuar ato?* 8. *A është promovuar LBGJ ?*	

	9. *Sa aktivitete promovuese janë mbajtur?* 10. *Kush ka qenë përfituesi?* **11.** *A është ngritur vetëdija e publikut për të drejtat gjinore në përgjithësi ?* 12. *Sa aktivitete promovuese janë mbajtur?* **13.** *Kush ka qenë përfituesi?* 14. *Sa komitete udhëhiqen nga grate (Kryesuse dhe nenkrysuse) pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-së ?* **15.** *Sa ka ndikuar përfshirja e tyre në këto pozita në përgjithësi dhe a janë të pranuara si kosto sociale ?* 16. *Sa programe të veqanta për të ndihmuar dhe mbeshtetur rritjen e pjesmarrjen e grave në jeten publike janë ndërmarrë pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së?* 17. *Sa nga këto programe janë ndërmarrë si rezultat i LBGJ-së?* **18.** *Sa ka ndikuar këto programe të vecanta për përfshiren e tyre në jetën publike?*	

	19. *Sa gra janë te emëruar,KE dhe anatareve të bordeve pas hyrjes në fuqi të LBGJ?* **20.** *A është zbatuar LBGJ dhe a është rezultat i tij emërimi si KE dhe anetarve të bordeve ?* **21.** *A është vlerësuar si e mjaftueshme apo e arritur emërimi i tyre në këto pozita?* 22. *A është zbatuar LBGJdhe a është percaktuar kostoja buxhetore për zbatimin e tij nga zyrtaret?* **23.** *A janë realizu ndikimet e pritshme ?* 24. *A ka pasur ndikime të papritshme?* 25. *Cilat janë ndikimet e pritshme me keto masa ,qëllimi i tyre?* 26. *A janë realizu ndikimet e pritshme ?* 27. *A ka pasur ndikime të papritshe nga këto masa ?* 28. *Cilat janë ndikimet e pritshme me promovimin e LBGJ-së?* 29. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?*	

	30. *Cilat jane ndikimet e pritshme nga trajnime qe janë mbajtur?* 31. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qëllimit?* 32. *A janë ndërmarr masat afirmative për rritjen pjesëmarrjes se grave ne jetën publike ?*	
PARTITE POLITIKE	***Pyetje:*** *Sa është përfaqësimi gjinor në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 1. *A janë zbatuar kuotat në krijimin e listës elektorale në nivel nacional dhe lokal* 2. *Cilat janë arsyet për moszbatimin e kuotës gjinore në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 3. *A keni masa të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesmarrjes së gjinisë më pak të përfaqesuar në organet vendimarres të subjekteve Politike dhe cilat janë ato?*	

	4. *Nëse jo, cilat janë arsyjet e mos ndërrmarjes së masave ?* 5. *A keni masa të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesmarrjes së gjinisë më pak të përfaqesuar* 6. *Sa gra janë të zgjedhura në strukturat udhëheqese të Partive Politike ?* **7.** *A është zbatuar kuota në zgjedhjen në strukturat udhëheqse të partive politike sipas LBGJ ?* **8.** *Cilat janë arsyjet e moszabtimit të kuotës gjinore ?* 9. *A ka ndryshuar përfaqësimi gjinor në krahasim me listat elektorale të nivelit nacional dhe lokal të kohës para miratimit të ligjit?* 10. *Në çfarë mase kuotat e paraqitura kanë mundësuar ndarjen 50/50 në mes të burrave dhe grave në trupat e Kuvendit dhe si kryesuese ose zëvendës kryesuese të Komisioneve të Kuvendit të Kosovës*	

	11. *A është ky ndryshim rezultat i miratimit të ligjit?* 12. *A janë justifikuar kostot duke pasur parasysh ndryshimet që janë arritur?* 13. *A duhen masa shtesë për të siguruar përfaqësimin e barabartë?* 14. *A kane ndikuar masat të tjera të veçanta për të përshpejtuar realizimi i mundësive të barabarta në jetën politike?* 15. *A janë këto masa si rezultat i LBGJ apo legjislacionit tjeter ?* 16. *A konsiderohet e arsyeshme dhenja e mundesise së pjesëmarrjes si rezultat i masave te vecanta?* 17. *A janë të nevojshme masat shtesë për të përmirësuar gjendjen?* 18. *Sa gra janë të zgjedhura në strukturat udhëheqese tëPartive Politike pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-së ?*	

	19. *A jane ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ)??* **20.** *Sa ka ndikuar perfshirja e tyre ne keto pozita?* 21. *Cilat janë ndikimet qe ka pasur perfaqesimi gjinor dhe kuotat ?* 22. *A janë realizuar ndikimet e pritshme?* 23. *A ka pasur ndikime të papritshme?* 24. *Cilat janë ndikimet qe ka pasur masat e vecanta ?* 25. *A e kane arritur qëllimin per cfare jane nxjerrur keto masa ?* **26.** *A kane pasur ndikime te papritshme keto masa ?* 27. *Cili ka qene ndikimi i pritshem ne emerimet e tyre?* **28.** *A jane realizuar ndikimet e pritshme ?* 29. *A ka pasur ndikime te papritshme gjate emerimit te tyre ne keto pozita ?*	
NDI	1. *Sa është përfaqësimi gjinor në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?*	

	2. *A janë zbatuar kuotat në krijimin e listës elektorale në nivel nacional dhe lokal* 3. *Cilat janë arsyet për moszbatimin e kuotës gjinore në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 4. *A ka ndryshuar përfaqësimi gjinor në krahasim me listat elektorale të nivelit nacional dhe lokal të kohës para miratimit të ligjit?* 5. *Në çfarë mase kuotat e paraqitura kanë mundësuar ndarjen 50/50 në mes të burrave dhe grave në trupat e Kuvendit dhe si kryesuese ose zëvendës kryesuese të Komisioneve të Kuvendit të Kosovës* 6. *A është ky ndryshim sI rezultat i miratimit të ligjit?* 7. *A janë justifikuar kostot duke pasur parasysh ndryshimet që janë arritur?* 8. *A duhen masa shtesë për të siguruar përfaqësimin e barabartë?*	

	9. *A ka pasur ndikime të papritshme?* 10. *A janë realizuar ndikimet e pritshme?* 11. *Cilat janë ndikimet qe ka pasur perfaqesimi gjinor dhe kuotat ?*	
RRGGK	1. ***Pyetje:*** *Sa është përfaqësimi gjinor në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 2. *A janë zbatuar kuotat në krijimin e listës elektorale në nivel nacional dhe lokal* 3. *Cilat janë arsyet për moszbatimin e kuotës gjinore në listat elektorale në nivel nacional dhe lokal?* 4. *Cilat janë ndikimet qe ka pasur përfaqësimi gjinor dhe kuotat ?* 5. *Në çfarë mase kuotat e paraqitura kanë mundësuar ndarjen 50/50 në mes të burrave dhe grave në trupat e Kuvendit dhe si kryesuese ose zëvendës kryesuese të Komisioneve të Kuvendit të Kosovës?*	

	6. *A është ky ndryshim rezultat i miratimit të ligjit?* 7. *A janë justifikuar kostot duke pasur parasysh ndryshimet që janë arritur?* 8. *A duhen masa shtesë për të siguruar përfaqësimin e barabartë?* 9. *A ka pasur ndikime të papritshme?* 10. *A janë realizuar ndikimet e pritshme?* 11. *A ka ndryshuar përfaqësimi gjinor në krahasim me listat elektorale të nivelit nacional dhe lokal të kohës para miratimit të ligjit?*	
Ndermarrjet publike BORDET	***Pyetje:*** 1. *Sa gra janë te emëruar,KE dhe anatareve të bordeve?* 2. *A keni masa të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në*	

	organet vendimarrse dhe cilat jane ato? 3. *Nese jo, cilat janë arsyjet e mos ndërrmarjes së masave ?* 4. *A keni masa të veçanta për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar?* 5. *A kanë pasur ndikime te papritshme keto masa ?* 6. *A e kane arritur qëllimin per cfare jane nxjerrur keto masa ?* 7. *Cilat janë ndikimet që ka pasur masat e vecanta ?*	
MAPL - ASOCIACIONI I KOMUNAVE	***1.*** *Sa komitete udhëhiqen nga gratë (Krysuse dhe nënkrysuse)* 2. *A është zbatuar kuota në emërimin e Kryesusve dhe nënkrysusve të Komiteteve?* ***3.*** *Cilat jane arsyjet e moszabtimit të kuotës gjinore ?* 4. *Sa komitete udhëhiqen nga grate (Kryesuse dhe*	

	nenkrysuse) pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-së ? **5.** *Sa ka ndikuar përfshirja e tyre në keto pozita në përgjithesi dhe a janë të pranuara si kosto sociale ?* 6. *Cili ka qenë ndikimi i pritshem në emërimet e tyre ?* 7. *A ka pasur ndikime të papritshme gjatë emërimit të tyre në këto pozita ?* **8.** *A janë realizuar ndikimet e pritshme ?*	
KGJK	1. *Sa gra janë emëruar prokurore dhe gjyqtare* pas hyrjes ne fuqi të ligjit ? 2. *Emërimi i tyre a është bërë si rezultat i zbartimit të LBGJ-së?* 3. *Cili ka qenë ndikimi i pritur me emërimin e tyre?* 4. *A është realizu ky ndikim me emërimin e tyre?* 5. *Cili ka qenë ndikimi i papritur me emërimin e tyre?*	

KPK	1. *Sa gra janë emëruar prokurore dhe gjyqtare pas hyrjes ne fuqi te ligjit ?* 2. *Emerimi i tyre a eshte bere si rezultat i zbartimit te LBGJ-se?* 3. *Cili ka qene ndikimi i pritur me emrimin e tyre?* 4. *A eshte realizu ky ndikim me emerimin e tyre?* 5. *Cili ka qene ndikimi i papritur me emrimin e tyre?*	
IKAP	1. *A janë mbajtur trajnime për LBGJ ?* 2. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qëllimit?* 3. *A ka pasur ndikime te papritshme nese po cilat jane ato?* 4. *Cilat janë ndikimet e pritshme me ndërgjegjesimin e publikut ?* 5. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?*	

Akademia e Drejtesise	1. *A janë mbajtur trajnime për Barazi Gjinore ?* 2. *Sa trajnime janë mbajtur?* 3. *Kush ka qenë perfituesi?* 4. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?* 5. *A ka pasur ndikime të papritshme nëse po cilat janë ato?* 6. *Cilat janë ndikimet e pritshme me ndërgjegjsimin e publikut ?* 7. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?*	
IPK	1. *Aanë mbajtur trajnime për Barazi Gjinore?* 2. *Sa trajnime janë mbajtur?* 3. *Kush ka qenë përfituesi?* 4. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?* 5. *A ka pasur ndikime të papritshme nëse po cilat jane ato?* 6. *Cilat jane ndikimet e pritshme me*	

	ndergjegjesimin e publikut ? 7. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?*	
KPM	1. *A janë krijuar masa te veçanta sipas LBGJ ?* 2. *Masat e krijuara a jane si rezultat i ketij ligji ?* 3. *Cila eshte kostoja sociale dhe financiare e këtyre masave të krijuara sipas LBGJ-së* **4.** *Sa strategji dhe plane veprimi janë miratuar pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së dhe a kanë prespektivën gjinore si rezultat i këtij ligji të përfshirë ?* 5. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qëllimit?* 6. *A ka pasur ndikime të papritshme nëse po cilat janë ato?*	
SKQ	**1.** *A kanë perspektivë gjinore strategjitë dhe planet e veprimit* **?**	

ABGJ	2. *Sa kane ndikuar ne mireqenjen e gruas dhe shoqerise kjo strategji ?* **3.** *Sa strategji dhe plane veprimi jane miratuar pas hyrjes ne fuqi te LBGJ-se dhe a kane prespektiven gjinore si rezultat i ketij ligji te perfshire ?* **4.** *Cili ka qene ndikimi i mundeshem i pritshem per keto strategji dhe planet e veprimit* ***?*** **5.** *A ka filluar te zbatohet Buxhetimi i përgjegjshëm gjinore në të gjitha fazat e Planifikimit të buxhetit sipas ligjit për barazi gjinore* ***?*** 6. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qëllimit?* 7. *A ka pasur ndikime të papritshme nëse po cilat jane ato?* *A keni masa te veqanta per te ndihmuar dhe mbeshtetur rritjen e pjesmarrjes se gjinise me pak te perfaqesuar ne organet*	

	vendimarres te subjekteve Politike dhe cilat jane ato? 1. *Nese jo, cilat janë arsyjet e mos ndërrmarjes së masave ?* 2. *A keni masa te veqanta per te ndihmuar dhe mbeshtetur rritjen e pjesmarrjes se gjinise me pak te perfaqesuar?* 3. *Sa gra janë të emëruar si Ministre zv.Ministre dhe Amasadore?* **4.** *A është zbatuar kuota në emërimin e Ministreve zv.Ministreve dhe Amabsadoreve?* 5. *Cilat janë arsyjet e moszabtimit të kuotës gjinore ?* 6. *A keni programe te veqanta per te ndihmuar dhe mbeshtetur rritjen e pjesmarrjen e grave ne jeten publike?* 7. *Sa gra jane te emëruar si SP,KE dhe anatareve te bordeve?* **8.** *A është zbatuar kuota ne emërimin si SP të KE dhe antarve të bordeve ?*	

	9. *Cilat jane arsyjet e moszabtimit te kuotes gjinore ?* 10. *A jane emeruar te gjitha zyrtaret dhe sa jane trajnuar ato?* 11. *A ka udhëzime ne departamentet e BNJ dhe Menxhementit për zbatimin e LBGJ ?* 12. *A është ngritur vetëdija e publikut për të drejtat gjinore në përgjithësi ?* 13. *Sa aktivitete promovuese jane mbajtur?* 14. *Kush ka qene perfituesi?* 15. *A kanë perspektivë gjinore strategjitë dhe planet e veprimit* ***?*** 16. *A janë ndare fonde te mjaftueshme për te luftuar dhunën ne baza gjinore dhe për te mbështetur programe specifike për te mbështetur fuqizimin e grave****?*** 17. *Sa Ministre , zv Ministre dhe Ambasadore janë emëruar pas hyrjes ne fuqi të LBGJ-ës?* 18. *A jane ndryshimet si rezultat i tij(LBGJ)?*	

	19. *A është e mjaftueshme emërimi i tyre dhe cilat jane te arriturat e tyre?* **20.** *Sa programe te veqanta per te ndihmuar dhe mbeshtetur rritjen e pjesmarrjen e grave ne jeten publike janë ndërmarrë pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së?* 21. *Sa nga këto programe janë ndërmarrë si rezultat i LBGJ-së?* 22. *Sa ka ndikuar keto programe te vecanta per perfshiren e tyre ne jetën publike?* 23. *Sa gra jane te emëruar si SP,KE dhe anetare te bordeve pas hyrjes në fuqi të LBGJ?* **24.** *A është zbatuar LBGJdhe a është rezultat i tij emërimi si SP të KE dhe antarve të bordeve ?* **25.** *A eshte vleresuar si e mjaftueshme apo e arritur emerimi i tyre ne keto pozita ?* **26.** *Sa nga zyratret jane emeruar pas hyrjes ne fuqi te LBGJ-se?*	

	27. *A është zbatuar LBGJdhe a është percaktuar kostoja buxhetore per zabtimin e tij nga zyrtaret?* 28. *Sa udhëzime ne departamentet e BNJ dhe Menxhementit për zbatimin e LBGJ jane bere?* 29. *Pas zbatimit te LBGJ-se ?* 30. *A jane ne perputhje me LBGJ-ne dhe rezultat i tij* 31. *A kane kosto buxhetore keto udehzime sa eshte ajo dhe cili eshte rezultati ?* 32. *A janë ndërmarr masat afirmative për rritjen pjesëmarrjes se grave ne jetën publike?* 33. *Pas hyrjes ne fuqi te LBGJ-se dhe si rezultat i tij ?* 34. *A jane te justifikuara te arriturat ?* 35. *Sa aktivitete promovuese jane mbajturpas hyrjes ne fuqi te LBGJ-se ?* 36. *Kush ka qene perfituesi?* 37. *sa është nr i trajnimeve te mbajtura per LBGJ-ne pas hyrjes ne fuqi te tij?* 38. *Sa trajnime janë mbajtur?* 39. *Kush ka qenë perfituesi?*	

	40. *A është ngritur vetëdija e publikut për të drejtat gjinore që garanton ligji pas hyrjes en fuqi te tij ?* 41. *Sa aktivitete promovuese jane mbajtur?* 42. *Kush ka qene perfituesi?* 43. *cila ka qene kostoja e shpenzimeve dhe e perfituesve te ketyre aktiviteteve promovuese ?* 44. *A janë krijuar masa veçanta pas hyrjes ne fuqi te LBGJ ?* 45. *Sa kane ndikuar ne mireqenjen e gruas dhe shoqerise keti strategji ?* 46. *Cila eshte rezultati i performances se ketyre te dhenave te mbledhura ?* 47. *A janë realizuar ndikimet e pritshme?* 48. *A ka pasur ndikime të papritshme?* 49. *Cilat janë ndikimet qe ka pasur masat e vecanta ?* 50. *A e kane arritur qëllimin per cfare jane nxjerrur keto masa ?* 51. *A kane pasur ndikime te papritshme keto masa ?*	

	52. *A ka pasur ndikime te papritshme nese po cilat jane ato?* 53. *Cilat jane ndikimet e pritshme nga trajnime qe janë mbajtur?* 54. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?* 55. *A ka pasur ndikime te papritshme nese po cilat jane ato?* 56. *Cilat jane ndikimet e pritshme me ndergjegjesimin e publikut ?* 57. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?* 58. *A ka pasur ndikime te papritshme nese po cilat jane ato?* 59. *A ka pasur ndikime te papritshme ne mbledhjen dhe ndarjen e tyre ?*	
ZBGJ	1. *Sa aktivitete promovuese jane mbajtur?* 2. *Kush ka qene perfituesi?* 3. *A është ngritur vetëdija e publikut për të drejtat gjinore që garanton ligji pas hyrjes en fuqi te tij ?*	

	4. *Cila ka qene kostoja e shpenzimeve dhe e perfituesve te ketyre aktiviteteve promovuese ?* **5.** *A janë krijuar masa veçanta pas hyrjes ne fuqi te LBGJ ?* 6. *A ka pasur ndikime te papritshme nese po cilat jane ato?* 7. *A ka pasur ndikime te papritshme nese po cilat jane ato?* 8. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?* 9. *A janë realizuar ndikimet e parapara arritja e qellimit?* 10. *Cilat jane ndikimet e pritshme me promovimin e LBGJ-se?* 11. *Cilat jane ndikimet e pritshme me keto masa ,qellimi i tyre?* 12. *A jane realizu ndikimet e pritshme ? A ka pasur ndikime te papritshe nga keto masa ?* 13. *Cilat jane ndikimet e pritshme per krijimin e udhezimeve ?*	

	14. *A kane realizu ndikimet e pritshme keto udhezime ?* 15. *cilat kane qene ndikimet qe jane arritur me keto masa dhe programe**?*** 16. *A janë realizu ndikimet e pritshme?* 17. *A ka pasur ndikime te papritshme?* 18. *Sa aktivitete promovuese jane mbajturpas hyrjes ne fuqi te LBGJ-se ?* 19. *Kush ka qene perfituesi?* **20.** *sa është nr i trajnimeve te mbajtura per LBGJ-ne pas hyrjes ne fuqi te tij?* 21. *Sa trajnime janë mbajtur?* 22. *Kush ka qenë perfituesi?* 23. *A janë ndërmarr masat afirmative për rritjen pjesëmarrjes se grave ne jetën publike pas hyrjes ne fuqi te LBGJ-se dhe si rezultat i tij ?* **24.** *A jane te justifikuara te arriturat?* 25. *Sa udhëzime ne departamentet e BNJ dhe Menxhementit për zbatimin e LBGJ jane bere pas zbatimit te LBGJ-se ?*	

	26. *A është zbatuar LBGJdhe a është percaktuar kostoja buxhetore per zabtimin e tij nga zyrtaret?* 27. *Sa programe te veqanta per te ndihmuar dhe mbeshtetur rritjen e pjesmarrjen e grave ne jeten publike janë ndërmarrë pas hyrjes në fuqi të LBGJ-së?* 28. *Sa nga këto programe janë ndërmarrë si rezultat i LBGJ-së?* 29. *A është ngritur vetëdija e publikut për të drejtat gjinore në përgjithësi ?* 30. *Sa aktivitete promovuese jane mbajtur?* **31.** *Kush ka qene perfituesi?* 32. *A është promovuar LBGJ ?* 33. *Sa aktivitete promovuese jane mbajtur?* 34. *Kush ka qene perfituesi?* 35. *A janë ndërmarr masat afirmative për rritjen pjesëmarrjes se grave ne jetën publike ?* 36. *A ka udhëzime ne departamentet e BNJ dhe Menxhementit për zbatimin e LBGJ ?*	

	37. *A jane emeruar te gjitha zyrtaret dhe sa jane trajnuar ato?* 38. *Cilat jane arsyjet e moszabtimit te kuotes gjinore ?* **39.** *A është zbatuar kuota ne emërimin si SP të KE dhe antarve të bordeve ?* 40. *Sa gra jane te emëruar si SP,KE dhe anatareve te bordeve?* 41. *A keni programe te veqanta per te ndihmuar dhe mbeshtetur rritjen e pjesmarrjen e grave ne jeten publike?*	