



BULETINI INFORMATIV II

INFORMATION BULLETIN II

INFORMATIVNI BILTEN II

www.ks-gov.net

Prishtinë, 2007

PËRMBAJTJA

1. Hyrja
2. Prioritetet
3. Zhvillimi dhe tranzicioni në këndvështrimin e barazisë gjinore
4. Mekanizmat Ligjor- Komentet për Projektligjin e Punës
5. Agjencia për Barazi Gjinore dhe Partnerët
6. Të dhëna statistikore që tregojnë parimin e mos diskriminimit në Shërbimin Civil të Kosovës
7. Instituti i Kosoves për Administratë Publike – IKAP
8. Raporti për nenin 12 të PNDES
9. Barazia gjinore në këndvështrimin e vendimmarrësve
10. Aktivitetet e Mekanizmave për Barazi Gjinore në Komuna, Ministri
11. Avokim, Ndergjegjsimi Transferi i Njohurive Ngritja e Kapaciteteve
12. Përgjegjësia e Qeverisë së Kosovës dhe Konventa "CEDAW"
13. Aktivitetet e OJQ-ve "Komiteti i Grave për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut" Obiliq , OJQ "SHE-ERA" Gjakovë
14. Statistikat Gjinore në Vendimmarrje KK Pejë
15. Udhëzimi Administrativ NR. 2007/03 Masat për Arritjen e Barazisë Gjinore në Institucionet e Administratës Publike gjatë vitit 2007- MSHP

CONTENT

1. Introduction
2. Priorities
3. Development and transition from the gender equality point of view
4. Legal mechanisms – Comments to the Draft Law on Labour
5. Gender Equality Agency and Partners
6. Statistical data showing the principle of non-discrimination in the Kosovo Civil Service
7. Kosovo Institute of Public Administration - KIPA
8. Report on Article 12 of PNDES
9. Gender equality from the decision-makers point of view
10. Activities of the Mechanisms on Gender Equality in Municipalities and Ministries
11. Avocation, awareness-raising, transfer of knowledge, capacity building
12. Responsibilities of the Government of Kosovo and the "CEDAW" Convention
13. Activities of the NGO "Women Committee on Protection of Human Rights", Obiliq, NGO "SHE-ERA" Gjakova
14. Leaflet – PEJA
15. Administrative Instruction No. 2007/03 on Measures to Achieve Gender Equality in Institutions of Public Administration during 2007 - MPS

SADRŽAJ

1. Uvod
2. Prioriteti
3. Razvoj i tranzicija sa aspekta ravnopravnosti polova
4. Zakonski mehanizmi- Komentari o Nacrtu zakona o radu
5. Agencija za ravnopravnost polovi i partneri
6. Statistički podaci koji pokazuju načelo nediskriminacije u Kosovskoj policijskoj službi
7. Institut Kosova za javnu administraciju – IKJA
8. Izveštaj o članu 12 PNDES
9. Ravnopravnost polova sa gledišta donosioca odluka
10. Aktivnosti mehanizama za ravnopravnost polova u opština, ministarstvima
11. Zaštita, Podizanje svesti Prenos znanja Podizanje kapaciteta
12. Odgovornost Vlade Kosova i Konvencija "CEDAW"
13. Aktivnosti NVO-a " Komitet žena za zaštitu ljudskih prava" Obilić, NVO "ŠE-ERA" Djakovica
14. Prospektat – PEĆ
15. Administrativno uputstvo br. 2007/03 Mere za ostvarivanje ravnopravnosti polova u institucijama javne administracije tokom 2007- MJS

Hyrje

I. Mandati i Agjencisë për Barazi Gjinore

Zyra për Barazi Gjinore (ZBGJ) është themeluar në bazë të rregullores së UNMIK-ut 2004/18, e cila me një mandat gjithëpërfsirës zbaton dhe monitoron implementimin e Ligjit për Barazi Gjinore, në mënyrë që të inkurajoj arritjen e barazisë gjinore në Kosovë. Me datë 1 Shtator 2006 me vendimin e Qeverisë Zyra transformohet në Agjencji për Barazi Gjinore, e cili funksionon krahës mekanizmave për promovimin e barazisë gjinore si : Zyra për Qeverisje të Mirë, Këshilli Ndërministror për Barazi Gjinore –Zyrtaret për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna si dhe Njësia për Barazi Gjinore pranë Institucionit të Ombudspersonit, po ashtu Agjencia për Barazi Gjinore bashkëpunon me sektorët për Barazi Gjinore në kuadër të SHPK-së dhe TMK-së.

Prioritetet e Agjencisë për Barazi Gjinore-objektivat-aktivitetet

ABGj ka identifikuar katër prioritete në mënyrë që të implementojë detyrat që dalin nga mandati i saj:

Ngritura e kapaciteteve

-Objektiv: identifikimi dhe adresimi i nevojave dhe mangësive në zhvillimin e kapaciteteve profesionale të mekanizmave institucional për barazi gjinore.

Aktivitetet: organizimi i trajnimeve, prezantimeve si dhe debateve publike.

Pjesëmarrës/e: zyrtaret për barazi gjinore-niveli komunal dhe ministror, përfaqësueset e OJQ-ve, shërbyesit civil etj.

Temat e trajtuarë i referohen integrimit të parimeve të legjisacionit në kontekst të barazisë gjinore gjatë hartimit të strategjive, politikave dhe programeve të qeverisë në nivel qendror dhe lokal

Ndërgjegjësimi

-Objektiv: zhvillimi i kontakteve dhe vizitave të punës në terren për diskutim

Introduction

I. Mandate of the Agency on Gender Equality

Gender Equality Agency GEA was established with UNMIK Regulation No. 2004/18, which has a comprehensive mandate to implement and monitor the implementation of the Gender Equality Law in order to encourage the achievement of gender equality in Kosovo. On 1 September 2006, with a Government Decision the Office was elevated to the Gender Equality Agency functioning as a mechanism for the promotion of gender equality besides Office of Good Government, Gender Equality Inter-Ministerial Council, officers of Gender Equality in municipalities and line ministries as well as the Ombudsperson's Gender Equality Unit. Also, the Gender Equality Agency cooperates with sectors of gender equality within KPS and KPC.

Priorities of the Gender Equality Agency – objectives and activities

GEA has identified four priorities in order to implement the duties deriving from its mandate:

Capacity building

-Objective: identification and addressing the needs and shortcomings in the development of professional capacities of institutional mechanisms on gender equality.

Activities: organization of trainings, presentations and public debates.

Participants: Gender equality officers at municipal and ministerial level, representatives of NGO's, civil service etc.

Subjects addressed refer to the integration of principles of legislation from the gender equality point of view during drafting of strategies, policies and programs at central and local level

Raising the awareness

-Objective: development of contacts and work visits in the ground for discussion on implementation of Gender Equality Law.

Uvod

I. Mandat agencije za ravnopravnost polova

Kancelarija za ravnopravnost polova (KRP) osnovana je na prema Pravilniku UNMIK-a 2004/18, koja uz sveobuhvatni mandat sprovodi i nadgleda primenu Zakona o ravnopravnosti polova u cilju da podstakne ostvarivanje polne ravnopravnosti na Kosovu. 1 septembra 2006 godine, odlukom Vlade ova kancelarija je transformisana u Agenciju za ravnopravnost polova koja funkcioniše uz mehanizme za promovisanje polne ravnopravnosti kao što su: Kancelarija za dobro upravljanje, Međuministarski savet za ravnopravnost polova-službenice za ravnopravnost polova u ministarstvima i ipštinama kao i Jedinica za ravnopravnost polova pri Instituciji Ombusmana, isto tako Agencija za ravnopravnost polova sarađuje sa sektorima za ravnopravnost polova u okviru KPS-a i KZK-a.

Prioriteti Agencije za ravnopravnost polova – ciljevi - aktivnosti

ARP identifikovala je četiri prioriteta za implementaciju zadataka koji proizilaze iz njenog mandata:

Podizanje kapaciteta

-Cilj: identifikacija i sagledavanje potreba i nedostataka u razvoju profesionalnih kapaciteta institucionalnih mehanizama za ravnopravnost polova.

Aktivnosti organizovanje obuka, predstavljanje i javne rasprave.

Učesnici/e: službenice za ravnopravnost polova – opštinskih i ministarskih nivo, predstavnice NVO-a, civilni službenici itd.

Razmatrane teme odnose se na integrisanje načela zakonodavstva u kontekstu polne ravnopravnosti tokom izrade strategija, politika i programa Vlade na centralnom i lokalnom nivou.

Podizanje svesti

-Cilj: uspostavljanje kontakata i radnih poseta na terenu za diskusiju oko implementacije Zakona o ravnopravnosti polova.

rreth implementimit të Ligjit për Barazi Gjinore

Aktivitetet: takime pune, prezantime dhe diskutime në ministri dhe komuna

Pjesëmarrës: zyrtaret për barazi gjinore-nivel komunal dhe ministror, përfaqësueset e OJQ-ve, shërbYESIT civil, etj.

Temat: Funksionalizimi i mekanizmave institucional dhe instrumenteve ligjore për integrimin e perspektivës gjinore në zhvillimin ekonomik, politik e social.

Avokimi

-Objektiv: organizimi i konferencave në çështjet specifike të parapara në Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe Strategjinë dhe Planin Zhvillimor të Kosovës (presantimi dhe diskutimi i draftave të dokumenteve strategjike)

Aktivitetet: takime pune, prezantime dhe diskutime në ministri dhe komuna

Pjesëmarrës: Bordi i Grave Deputete të Kuvendit të Kosovës, Komisioni për politikat sociale i Kuvendit të Kosovës, zyrtaret për barazi gjinore-nivel komunal dhe ministror, përfaqësueset e OJQ-ve, shërbYESIT civil, etj

Temat: Prezantimet e Projekt-ligjeve të komentuara nën perspektiven gjinore, prezantimet e politikave të BE në integrimin e perspektives gjinore, instrumentet ndërkombëtare kundër diskriminimit të grave CEDAW, diskutime për masat afirmative për përmirësimin e pozitës së gruas, në pajtimin e obligimeve profesionale dhe personale

Transferin e njohurive dhe rrjetëzimin

- Objektiv: Shkëmbimi i njohurive dhe informative duke zhvilluar rjetin intelektual për çështjet gjinore.

Aktivitetet: Publikimet dhe plasimi i rregullt i butlinit informativ, organizimi i takimeve të rregullta në mes të përfaqësueseve më të lartë të institucioneve vendore dhe ndërkombëtare me OJQ-të e grave, publikimi i informatave nga tereni me anë të fletëpalosjeve, vizitave studimore, emisioneve në mediat elektronike.

Activities: working meetings, presentations and discussions in ministries and municipalities

Participants: Gender equality officers at municipal and ministerial level, representatives of NGO's, civil service etc.

Subject: Functioning of institutional mechanisms and legal instruments for the integration of gender perspective in the economic, political and social development.

Aktivnosti: radni susreti, predstavljanja i diskusije u ministarstvima i opštinama.

Učesnici : službenice za ravnopravnost polova – opštinski i ministarski nivo, predstavnice NVO-a, civilni službenici.

Teme : funkcionalizacija institucionalnih mehanizma i zakonskih instrumenata za integrisanje polne perspektive u ekonomskom, političkom i socialnom razvoju.

Avocation

-Objective: organisation of conferences on specific issues envisaged in the Kosovo Gender Equality Program and Kosovo Development Strategy and Plan (presentation and discussion of strategic documents' drafts)

Activities: working meetings, presentations and discussions in ministries and municipalities

Participants: Board of Women Deputies of the Assembly of Kosovo, Parliamentary Committee on Social Issues, officers on gender equality at ministerial and municipal level, NGO representatives, civil servants, etc.

Subjects: Presentation of commented draft laws from the gender perspective, presentation of EU policies on integration of gender perspective, international instruments against discrimination of women CEDAW, discussion on affirmative measures to improve the position of women, in compliance with professional and personal obligations.

Avokimi

-Cilj: Organizovanje konferencija za specifična pitanja predviđenih u Programu Kosova za ravnopravnost polova i Strategiji i Razvojnog planu Kosova (predstavljanje i diskutovanje oko nacrtata strateških dokumenata).

Aktivnosti: radni susreti, predstavljanja i diskusije u ministarstvima i opštinama.

Učesnici: Bord žena poslanika Skupštine Kosova, Komisija za socijalne politike Skupštine Kosova, službenice za ravnopravnost polova – opštinski i ministarski nivo, predstavnice NVO-a, civilni službenici itd.

Teme : Predstavljanja nacrtata zakona komentarisanih sa perspektive polova, predstavljanja politika EU-a u integrisanju perspektive polova, međunarodni instrumenti protiv diskriminacije žena CEDAW, diskusije o afirmativnim merama za poboljšanje položaja žena, u skladu sa profesionalnim i ličnim obavezama.

Transfer saznanja i stvaranje mreže

- Cilj: Razmena znanja i informacija uz razvoj intelektualne mreže za pitanja polova. Aktivnosti: Publikacije i redovno plasiranje informativnog biltena, organizovani redovni susreta između najviših predstavnika domaćih i međunarodnih institucija i NVO-a za žene, publikovanje informacija sa terena pomoću prospakata, studijskih poseta, emisija na elektronskim medijima.

Razvoj i tranzicija sa aspektu ravnopravnosti polova

Diskriminatorske politike koje su vođene na Kosovu tokom 1990 – 1999,

Zhvillimi dhe tranzicioni në këndvështrimin e barazisë gjinore

Politikat diskriminuese të ndjekura në Kosovë gjatë viteve 1990 – 1999, bënë që gratë kosovare të mënjanohen pothuaj plotësisht nga skena formale politike. Ishte kjo një ndër arsyet që ato të dominonin në skenën alternative duke u organizuar në grupime shoqërore, organizatajoqeveritare dhe forma të tjera të organizimit të shoqërisë civile. Këto forma të organizimit u shfrytëzuan për të organizuar aktivitete me karakter të theksuar politik si dhe për të artikular kërkesa me ngjyrime politike siç ishin ato për respektimin e të drejtave të njeriut në një shoqëri ku diskriminimi dhe nëpërkëmbja nuk ndodhnin veç për ndasë gjinore.

Pas vitit 1999 në Kosovë u ndërmorën dhe u zhvilluan një varg politikash e mekanizmash në drejtim të përmirësimit të pozitës së grave. Me gjithë arritjet jo të vogla, pjesëmarria e balancuar gjinore në fusha të ndryshme të jetës dhe veçanërisht në proceset vendimmarrëse, mbetet një sfidë me të cilën do të përballet shoqëria kosovare ashtu si edhe të gjitha shoqëritë në vendet e Evropës Juglindore.

Ligji për Barazi Gjinore është një nga iniciativat kryesore ligjvënëse që tregon për vullnetin e politik që insiston për përmirësimin e pozitës së grave dhe e arriten e barazisë gjinore në Kosovë.

Në nivelin qendror, u themelua Zyra për Barazi Gjinore (ZBGJ) e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit. Në bazë të rregullores së UNMIK-ut 2004/18, mandati i Zyrës është implementimi dhe monitorimi i Ligjit për Barazi Gjinore, krahas nxitjes së zhvillimit të barazisë gjinore në Kosovë. Zyra për Barazi Gjinore transformohet në Agjenci për Barazi Gjinore me vendim të Qeverisë së Kosovës prej dt: 1 shtator 2006. Gjithashtunë nivel qendror funksionojnë mekanizma dhe institucionë të tjera që promovojnë barazinë gjinore dhe mbrojnë të drejtat e grave, të tillë janë: Zyra Këshillëdhënëse për Qeverisje të Mirë, Këshilli Ndërmministror për Barazi Gjinore, si dhe njësia e Barazisë Gjinore e Ombudspersonit. Ndërsa në nivelin lokal që në vitin 2003 u emëruan zyrtaret për barazi gjinore të cilët përkrahin punën e Komiteteteve për Barazi Gjinore në Komuna.

Të gjitha IPVQ-të dhe veçanërisht Agjencia për Barazi Gjinore janë



Development and transition from the gender equality point of view

Discriminatory policies applied in Kosovo during 1990 – 1999, eliminated Kosovo women entirely from the political and official scene. This was one of the reasons for domination on the alternative scene by organizing social groupings, non-governmental organisations and other forms of organisation of civil society. These forms of organisation were used to organise activities with an emphasized political character as well as to articulate political requirements like: respecting of human rights in a society where discrimination and repression were not happening only due to gender differences.

After 1999 in Kosovo, measures were undertaken and a number of policies and mechanisms developed towards the improvement of women's position. With these, not minor achievements, the balanced gender participation in various areas of life, and in particular decision-making processes, remains a challenge to be faced by the Kosovo society as well as for other societies in the South-Eastern Europe.

Gender Equality Law is one of the main legislation initiatives showing the political will for the improvement of position of women and achievement of gender equality in Kosovo.

At central level, we had the establishment of Gender Equality Office

uçinile su da Kosovske žene budu odstranjene skoro potpuno sa formalne političke scene. To je bio jedan od onih razloga da one dominiraju na alternativnoj sceni organizirajući se u društvenim grupisanjima, nevladinim organizacijama i drugim oblicima organizovanja civilnog društva. Ovi oblici organizovanja korišteni su za organizovanje aktivnosti sa izraženim političkim karakterom, kao i za artikulisanje političkih obojenih zahteva, kao što su zahtevi za poštovanje ljudskih prava u jednom društvu u kojem diskriminacija i zapostavljanje nisu se desile samo zbog polnih podela.

Nakon 1999 godine na Kosovu preduzete su i vođene niz politika i mehanizama u pravcu poboljšanja položaja žena. Uprkos nemalim rezultata, ravnoteženo učešće polova u raznim oblastima života a naročito u procesima odlučivanja, ostaje izazov sa kojim će se suočiti kosovsko društvo isto kao i sva društva u zemljama Jugoistočne Evrope.

Zakon o ravnopravnosti polova je među glavnim zakonodavnim inicijativama koja pokazuje političku volju što insistira na poboljšanje položaja žena i ostvarivanje ravnopravnosti polova na Kosovu.

Na centralnom nivou, osnovana je Kancelarija za ravnopravnost polova (KRP) koja deluje u okviru Ureda premijera. Na osnovu pravilnika UNMIK-a 2004/18, umandatukancelarije je implementacija i nadgledanje Zakona o ravnopravnosti polova, uporedno sa podsticanjem razvoja polne ravnopravnosti na Kosovu. Kancelarija za ravnopravnost polova transformisana je u Agenciju za ravnopravnost polova odlukom Vlade Kosova od 1 septembra 2006 godine. Takođe na centralnom nivou funkcionišu drugi mehanizmi i institucije koji promovišu ravnopravnost polova i štite prava žena, a to su: Savetodavna kancelarija za ravnopravnost polova, Međuministarski savet za ravnopravnost polova, kao i jedinica ombusmana za ravnopravnost polova. Na lokalnom nivou, još 2003 godine imenovane su službenice za ravnopravnost polova koje podržavaju rad komiteta za ravnopravnost polova u opštinama.

Sve PISU a naročito Agencija za ravnopravnost polova su posvećene da ravnopravnost polova integrigu u svim

të përkushtuar që barazinë gjinore ta integrojnë në të gjitha politikat zhvillimore institucionale. Ne këtë këndvështrim një nga obligimet e mekanizmave institucional, (zyrtareve për barazi gjinore në Ministri dhe Komuna), është monitorimin sistematik i gjendjes së grave dhe burrave me qëllim vlerësimin e efektivitetit të politikave, programeve dhe masave që ndërmerren përrarrjen e barazisë gjinore.

Ne jemi të vetëdijshëm, se kjo periudhë transitore e shoqërisë kosovare, dhe veçanërisht tranzicioni ekonomik, kanë sjellë efekte të ndryshme në jetën e grave dhe burrave në Kosovë. Kështu, varfëria dhe niveli i lartë i papunësisë i kanë prekur më shumë gratë se burrat. Gjithashtu të dhënat tregojnë se qasja e grave dhe burrave ndaj shërbimeve publike nuk është e barabartë. Për të gjitha këto arsyet vendimmarrësit në përgjithësi dhe IPVQ-të në veçanti, konsiderojnë se një kuptim i përbashkët i kësaj çështje, konsensusi dhe partneriteti janë të rëndësishme për hartimin e politikave efikase përrarrjen e barazisë gjinore sipas standardeve ndërkombëtare dhe për ecjen përpëra drejt komunitetit Evropian në të cilin duam të integrohemë.

Qeveria e Kosovës ka hartuar dokumentin "Strategjia e Planit Zhvillimor të Kosovës 2007-2015" (SPZHK) e cila paraqet rrugën që duhet ndjekur përrarrjen e objektivave që kanë të bëjnë me zhvillimin ekonomik dhe shoqëror të Kosovës, si dhe plotësimin e detyrimeve që Bashkimi Evropian ka vënë para Kosovës.

Grupi Teknik për Çështje Gjinore ka hartuar Strategjinë e Sektorit për Çështje Gjinore si pjesë integrale e SPZHK. Gjatë punës për hartimin e SPZHK se – Sektori për Çështje Gjinore është udhëhequr nga parimi që perspektiva e barazisë gjinore të bëhet pjesë integrale e politikave, programeve dhe planit të veprimit përrarrjen e gjithë sektorët dhe nën-sektorët e ekonomisë, pozitë të barabartë në vendimmarrje, mundësi të barabarta përrarrjen e realizimin e të drejtave si dhe të realizimit të barabartë të potencialeve në drejtim të zhvillimit shoqëror si dhe të gëzojnë në mënyre të barabartë të arriturat e këtyre zhvillimeve.

Gjithashtu Strategjia do ti shërbejë institacioneve të Kosovës si një mjet përrarrjen e barazisë gjinore duke përfshirë: pjesëmarrjen e grave ne trajnime përrarrjen e biznesit, trajnimet në punë, pjesëmarrjen e grave në industrinë informative, mundësi te

(GEO) which acts within the Office of the Prime Minister. On the basis of UNMIK Regulation No. 2004/18, its mandate is to implement and monitor the implementation of the Gender Equality Law in order to encourage the achievement of gender equality in Kosovo. Gender Equality Office is then transformed into the Gender Equality Agency with a Government Decision on 1 September 2006. also, at central level there are other mechanisms and institutions promoting gender equality and protecting the rights of women, such as: Advisory Office on Good Governance, Gender Equality Inter-Ministerial Council as well as the Ombudsperson's Gender Equality Unit, whereas at local level, in 2003, Gender Equality Officers were appointed to support the work of the Gender Equality Committees throughout municipalities.

All PISG and in particular Gender Equality Agency are committed to integrate gender equality at all institutional development policies. In this context, one of the obligations of institutional mechanisms, (gender equality officers in ministries and municipalities) is to monitor, systematically, the state of women and men with an aim of assessing the effectiveness of policies, programs and measures undertaken for the achievement of gender equality.

We are aware that this transition period of the Kosovo society, and in particular economic transition, brought various effects in the lives of women and men of Kosovo. Therefore, poverty and high level of unemployment have touched upon women more than men. Also, data available show that access of women and men to public services is not equal. For all these reasons, decision-makers in general and PISG in particular, consider that a joint understanding of this issue, consensus and partnership are important for the drafting of efficient policies for the achievement of gender equality according to international standards and to move forward towards the European community.

Government of Kosovo has drafted the document "Kosovo Development Strategy and Plan for 2007-2015" (KDSP) which represents the path to be followed for the achievement of objectives dealing with economic and social development of Kosovo as well as fulfilment of obligations set out to Kosovo by the European Union.

Technical Group on Gender Issues has drafted the Sectorial Strategy on

institucionalnim razvojnim politikama. Sa ovog ugla posmatranja jedna od obaveza institucionalnih mehanizma (službenica za ravnopravnost polova u ministarstvima i ipštinama), je sistematsko nadgledanje stanja žena i muškaraca u cilju procene učinkositës politika, programa i mera koje se preduzimaju za ostvarivanje ravnopravnosti polova.

Mi smo svesni da je ovaj prelazni period kosovskog društva anaročito ekonomska tranzicija donela razne efekte u životu žena i muškaraca na Kosovu, tako da su sismoštvo i visoka stopa nezaposlenosti pogodili više žene nego muškarce. Takođe podaci pokazuju da pristup žena i muškaraca javnim službama nije jednak. Zbog svih tih razloga, faktori odlučivanja uopšte a posebno PISU smatraju da je zajedničko svahtanje ovog pitanja, koncenzus i partnerstvo značajni za izradu efikasnih politika za ostvarivanje perspektive polova prema međunarodnim standardima i za koračanje napred ka Evropskoj uniji u kojoj želimo da se integrismëmo.

Vlada Kosova izradila je dokument "Strategjija razvnojnog plana Kosova 2007 – 2015" (SRPK) koja predstavlja put koji treba slediti radi ostvarivanja ciljeva koji se odnose na ekonomski i društvenih razvoj Kosova kao i ispunjavanje obaveza koje je Evropska unija postavila Kosovu.

Tehnička grupa za pitanja polova izradila je Strategiju sektora za pitanja polova kao integralnog dela SRPK. Tokom rada na izradi SRPK-a – Sektor za pitanja polova rukovodio se načelom da pitanje ravnopravnosti polova postane integralni deo politika, programa i akcionog plana za sve sektore i podsektore ekonomije, jednak položaj u odlučivanju, jednak mogućnosti za ostvarivanje prava kao i ravnopravne realizacije potencijala u pravcu društvenog razvoja a isto tako da ravnopravno uživaju rezultate ovih razvoja.

Strategjia će takođe služiti institucijama Kosova kao sredstvo za promovisanje ravnopravnosti polova uključujući: učešće žena u obukama za razvoj biznisa, obukama na radu, učešće žena u informativnoj industriji, jednak mogućnosti za stručne obuke, pristup kreditima za osnivanje biznisa, zaštitu i pomoći ženama glavama porodice kao i za pristup ponovnoj obuci radne snage u cilju omogućavanja prilagođavanja tržištu rada, platformu za usklađivanje odgoja dece sa profesionalnim angažovanjima. (FOTO Visara).

barabarta për trajnime profesionale, qasje në kredi për themelime të biznesit, mbrojtje dhe përkrahje për gratë kryefamiljare si dhe qasje në rितrajnim të fuqisë punëtore me qëllim të mundësimit përtu përshtatur me tregun e punës, platformën për harmonizimin e rritjes së fëmijëve me angazhimet profesionale.

Strategjia është fokusuar në barazinë gjinore në fushat e caktuara siç janë integrimi i grave në ekonomi dhe tregun e punës, balancën mes punës dhe jetës, arsimim, shëndetësi si dhe përfaqësimin e barabartë të grave në media dhe kulturë. Këto fusha prioritare përpushten me pesë nga gjashtë fushat prioritare të përcaktuara në EC Roadmap për veprimin e EU mbi barazinë gjinore për 2006 – 2010.

Qeveria e Kosovës është e përkushtuar të hartojë politika dhe programe të bazuara në parimet e krijimit të mundësive të barabarta për burrat dhe gratë duke marrë parasysh nevojat dhe brengat specifike të grave. Vëtëm në këtë mënyrë do të mundësohet një përfshirje e gjërë e grave në sferat profesionale duke siguruar kështu që gratë të bëhen pjesëmarrëse aktive e jo vetëm pasuese të ndryshimeve shoqërore.

Mekanizmat Ligjor- Komentet për Projektligjin e Punës

Krijimin i legjislacionit me perspektivë gjinore është çështje shume e rëndësishme në zhvillimin e shoqërisë demokratike në Kosovë. Sipas Ligjit për Barazi Gjinore neni 5 pikë b ABGJ-ja propozon qeverinë dhe ministritë për hartimin, ndryshimin dhe plotësimin e ligjeve dhe rregulloreve ,si dhe miratimin e masave tjera

Detyra për implementimin e Ligjit për Barazi Gjinore si dhe sigurimi i përfshirjes së të drejtave të femrave në të gjitha politikat dhe legjislacionin ekzistues janë specifikuar edhe në pikën 89 të PVPE, prandaj ABGJ-ja si prioritet të saj ka edhe komentimin e projekt-ligjeve gjatë procesit të hartimit të tyre me qëllim të harmonizimit me instrumentet ndërkombëtare dhe me legjislacionin e BE për mbrojtjen e të drejtave të njeriut.

Njëri ndër projekt- ligjet e komentuara nga ABGJ-ja është Projektligji për Punë.

Komentet e përgatitura për këtë projektligji i janë dërguar edhe Komisionit Parlamentar për Shëndetësi,

Gender Issues as an integral part of KDSP. During drafting of KDSP – the Sector on Gender Issues was led by the principle that gender equality perspective becomes an integral part of policies, programs and action plans for all sectors and sub-sectors of economy, equal position in decision-making, equal opportunities for the achievement of rights as well as equal realisation of potentials towards social development as well as to enjoy the achievements of these developments.

The Strategy shall, also, serve to the institutions of Kosovo as a tool for the promotion of gender equality by including participation of women in business development trainings, job trainings, participation of women in information industry, equal opportunities for professional trainings, access to loans on business start-up, protection and support for women households as well as access on retraining of labour force with an aim of inclusion in the labour market, platform on harmonization of child growth with professional engagements.

Strategy was focused on gender equality in certain areas like integration of women in economy and labour market, balance in work and life, education, health as well as equal representation of women in media and culture. These priority areas are in compliance with five out of six priority areas defined in the EC Roadmap on EU gender equality for 2006 – 2010.

Government of Kosovo is committed to draft policies and programs based on principles of creating equal opportunities for women and men taking into account the needs and specific concerns of women. Only in this way a wider inclusion of women in professional areas is ensured by enabling women to become active participants and not only followers of social changes.

Legal Mechanisms – Comments to the Draft Law on Labour

Drafting legislation with gender perspective is a very important issues for the development of democratic society in Kosovo. According to Gender Equality Law, Article 5, item b, GEA proposes to the Government and ministries the drafting and amendment of laws and regulations as well as the approval of other measures.

Strategjia je usredsredena na ravnopravnost polova u određenim oblastima kao što su integrisanje žena u privredi i tržištu rada, ravnotežu između rada i života, obrazovanje, zdravstvo kao i ravnopravno predstavljanje žena u medijima i kulturi. Ove prioritetne oblasti poklapaju se sa pet od šest prioritetenih oblasti utvrđenih u EC Roadmap za delovanje UE-a na ravnopravnost polova za 2006 – 2010 godine.

Vlada Kosova je posvećena izradi politika i programa zasnovanih na celima stvaranja jednakih mogućnosti za muškarce i žene uzimajući u obzir specifične potrebe i brige žena. Samo na ovaj način omogući će se šire obuhvatanje žena u stručnim oblastima obezbedivši tako da žene postanu aktivne učesnice a ne samo sledbenice društvenih promena.

Zakonski mehanizmi – komentari o nacrtu zakona o radu

Stvaranje zakonodavstva sa perspektivnom polova je vrlo značajno pitanje u razvoju demokratskog društva na Kosovu. Prema Zakonu o ravnopravnosti polova član 5 tačka b, ARP predlaže Vladi i Mministarstvima, izradu, izmenu i dopunu zakona i pravilnika kao i usvajanje drugi mera.

Zadaci za implemenzaciju Zakona o ravnopravnosti polova kao i obezbeđenje obuhvatanja prava žena u svim politikama i postojećem zakonodavstvu specificirani su i u tački 89 APEP, stoga ARP je kao njen prioritet ima i komentarisanje nacrtu zakona tokom procesa njihove izrade u cilju usklađivanja sa međunarodnim instrumentima i zakonodavstvom EU-a za zaštitu ljudski prava.

Jedan od nacrtu zakona komentarisanih od strane ARP-a je Nacrt zakona o radu.

Pripremljeni komentari na ovaj nacrt zakona dostavljeni su i Skupštinskoj komisiji za zdravstvo, rad i socijalnu zaštitu dana 16.02.2007 godine.

U članu 2 kod definicija, tačka 12 učinjena je tehnička greška – “OKM” Opštinska kancelarija za zapošljavanje, možda treba reći “OKZ”.

U članu stav 2 takođe, nekoliko slučajeva spominje se “Opšti akt”. Dali je to isto

Punë dhe Mirëqenie Sociale me dt 16.02. 2007.

Në nenin 2 te përkufizimet pika 12 është bëre një gabim teknik "ZKM" Zyra Komunale e Punësimit, ndoshta duhet te jetë "ZKP".

Në nenin 3 paragrafi 2 gjithashtu, përmendet në disa raste "Aktin e Përgjithshëm". A është kjo e njëjtë gjë sikur një rregulllore e punësimit?

Neni 6 Në lidhje me definicioneit e këtij neni është me rëndësi të merret parasysh se rregulli i përgjithshëm i jo diskriminimit dhe ndalimit të diskriminimit që paraqitet në forma të ndryshme në shumicën e Konventave Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut. Në instrumentet rajonale evropiane, rregulli i përgjithshëm është aplikuar kohëve të fundit; në Konventën Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Fondamentale (Këshilli i Evropës) për herë të parë është futur përmes Protokollit 12 në vitin 2000 dhe në të drejtën e BE-së edhe më vonë. Tani parashihet në nenin 13 të Versionit të Konsoliduar të Traktatit të Themelimit të Komunitetit Evropian, duke autorizuar institucionet e sajë për "të marrë veprime të duhura për luftimin e diskriminimit në baza të gjinisë, racës ose origjinës etnike, religionit ose besimit, paftësisë, moshës ose orientimit seksual". Barazi gjinore, gjithashtu, përmendet në nenet 2 dhe 3, paragrafi 2 i Traktatit.

Siq është përcaktuar tani – në bazë të Planit të Veprimit të Partneritetit Evropian – në të ardhmen Kosova duhet të harmonizoi apo përafroj legjislacionin e vet me ligjet e BE-së (acquis communautaire) do të ishte më së miri ti referohemi atyre dokumenteve, qoftë në Traktat, Direktiva ose Rregulla tjera që kanë të bëjnë me çështje të ndryshme. Prandaj, sugjerohet që teksti i instrumenteve të BE-së të përfshihet në këtë Projektligj, aq sa është e mundur.

Gjithashtu, duhet të theksohet se Kosova tanimë ka shpallur Ligjin Kundër Diskriminimit Ligji Nr. 2004/5, ku Neni 2 thotë "Rregullimi i çështjeve që kanë të bëjnë me jo diskriminim bazohet në këto parime:

a) Parimi i trajtimit të barabartë do të thotë se nuk do të ketë diskriminim direkt ose indirekt ndaj asnjë personi, në bazë të gjinisë, moshës, statusit martesor, gjuhës, paaftësive mendore ose fizike, orientimit seksual, përkatësisë ose mendimit politik, origjinës etnike, kombësisë, religionit ose besimit, racës,



The duty on implementation of the Gender Equality Law and to ensure inclusion of women rights at all existing policies and legislation are specified in item 90 of the European Partnership Action Plan. Therefore, GEA has a priority of commenting the draft laws in the process of their drafting with the aim of harmonizing them with international instruments and EU legislation for the protection of women's rights.

One of the commented draft laws by GEA is the Draft Law on Labour.

Prepared comments to this draft law were sent to Parliamentary Committee on Health, Labour and Social Welfare on 16.02. 2007.

In article 2, definitions, item 12 there is a technical error, "PMO" Municipal Employment Office, maybe it should be "MEO".

In article 3, paragraph 2, also, in many cases the "General Act" was being mentioned. Is this the same thing as an employment regulation?

Article 6 concerning the definition of this article it is important to take into account that the general non-discrimination rule and prohibition of discrimination is presented in various forms in most of International Conventions on Human Rights. In regional European instruments, the general rule was applied lately; in the European Convention on Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (Council of Europe) for the

kao i pravilnik o zapošljavanju?

Član 6 U vezi sa definicijama ovog člana važno je uzimati u obzir kao opšte pravilo nediskriminacije i zabrane diskriminacije što se pojavljuje u ranim oblicima međunarodni konvencija o ljudskim pravima. U regionalnim evropskim instrumentima, opšte pravilo je primenjeno u poslednje vreme; u Evropskoj konvenciji o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (Savet Evrope) po prvi put je uneto preko Protokola 12 2000 godine i u pravo EU-a i kasnije. Sada se predviđa u članu 13 konsolidovane verzije Ugovora o osnivanju Evropske zajednice uz ovlašćenje njenih institucija da "Preduzme adekvatne aktivnosti za suzbijanje diskriminacije na verskim, rasnim ili osnovama porekla etničke pripadnosti, religije ili verovaj nesposobnosti, starosti ili seksualnog opredelenja". Ravnopravnost polova, takođe se spominje u članu 2 i 3, stav 2 Ugovora.

Kao što je sada utvrđeno – na osnovu Akcionog plana Evropskog partnerstva – Kosovo u buduće treba da uskladi ili približi svoje zakonodavstvo sa zakonima EU (Acquis communautaire), najbolje bi bilo da se pozivamo na ona dokumentabilou Ugovoru, direktivama ili drugim pravilima koja se odnose na različita pitanja. Stoga sugerise se da se tekst instrumenata EU-a unese u ovaj nacrt zakona, koliko je to moguće.

Takođe valja istaći da je Kosovo već proglašilo Zakon protiv diskriminacije

origjinës sociale, pronës, lindjes ose ndonjë statusi tjetër;

b) Parimi i përfaqësimit të drejtë të të gjithë personave dhe të gjithë pjesëtarëve të komuniteteve në punësim brenda organeve publike në të gjitha nivelet.

c) Parimi i mirëkuptimit dhe tolerancës ndëretnike tek qytetarët e Kosovës.

Kur të vendoset për përmbajtjen e Nenit 6 është me rëndësi të merret parasysh, si vijon:

- Rregulla kategorike e mos diskriminimit, e cila përshkon të gjitha Konventat Ndérkombëtare (KB-ve) për të Drejtë të Njeriut, fillimisht që doli nga Karta e KB-ve dhe pastaj në Deklaratën Universale për Drejtave të Njeriut.
- Neni 1 i Protokollit 12 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Fundamentale (KEDNJ)
- Neni 2, neni 3, paragrafi 2 dhe 13 të Versionit të Konsoliduar të Traktatit për Themelimin e Komunitetit Evropian.
- Direktiva e BE-së 2002/73/EC, mbi amandamentimin e Nenit 2 të Direktivës 76/207/EEC.
- Shih Nenin 1 të Direktivës 2002/73/EC që zëvendëson Nenin 2 të direktivës 76/207/EEC
- Nenin 2.2 të ndryshuar mbi diskriminimin e drejtpërdrejt.
- Nenin 2.2. të ndryshuar mbi diskriminimin indirekt.
- Nenin 2.2. të ndryshuar mbi definicionin e ngacmimit.
- Nenin 2, të ndryshuar, paragrafët 2, 3 & 4 lidhur me definimin, etj., mbi ngacmimin seksual.
- Ose referojumi ligjeve tjera që përmbajnë definicione të diskriminimit të drejtpërdrejt dhe indirekt ose i tërë teksti duhet të jetë në përputhje të plotë me ato tekste.

Neni 26 Këtu është me rëndësi ose t'i referohet Direktivës së Këshillit të BE-së 92/85/EEC të datës 19.10.1992 ose të merret teksti drejtpërdrejt nga direktiva. Femrat shtatzëna, ato që posa kanë lindur dhe ato që japid ushqim me gjë fëmijëve të vogël duhet të trajtohen në bazë të neneve 2 dhe 7 të direktivës. Këtu të shtohet edhe një paragraf se

first time, through Protocol 12 in 2000, was inserted as well as in the EU law later. Now, the Consolidated Version of the Treaty on Establishment of European Community provides for the authorization of its institutions "to undertake proper actions to fight discrimination on basis of gender, race or ethnical origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation." Gender equality is also mentioned in articles 2 and 3 of the Treaty.

As emphasized – on the basis of European Partnership Action Plan – in the future Kosovo shall harmonize or approximate its legislation with EU laws (*acquis communautaire*), thus it would be good to refer to those documents in the Treaty, Directives or other Rules dealing with various issues. Therefore, it is suggested that the text on EU instruments be included in this Draft Law as much as possible.

Also, it must be emphasized that Kosovo has already promulgated the Anti-Discrimination Law, No. 2004/5, where Article 2 reads "Regulation of issues dealing with non-discrimination is based on the following principles:

- a) Principle of equal treatment means that there will be no direct or indirect discrimination against any person, on the basis of gender, age, marital status, language, physical or mental disability, sexual orientation, political affiliation or opinion, ethnical origin, nationality, religion or belief, race, social origin, property, birth or any other status;
- b) Principle of fair representation of all persons and all members of communities in employment within public bodies at all levels.
- c) Principle of understanding and inter-ethnic tolerance at citizens of Kosovo.

When deciding on content of Article 6 it is important to take into account the following:

- Categorical rule of non-discrimination, which is included in all International Conventions (UN) on Human Rights, which derived initially from the UN Charter and, afterwards, the Universal Declaration of Human Rights
- Article 1, Protocol 13 of European Convention on Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ECPHMFF)
- Article 2 and 3, paragraph 2 and

– Zakon br. 2004/5, u kome Član 2 kaže "regulisanje pitanja koja se odnose na nediskriminaciju zasniva se na sledećim načelima:

a) Načelo jednakog tretiranja znači da neće biti direktnog ili indirektnog diskriminisanja prema ni jednom licu, po osnovu pola, starosti, bračnog stanja, jezika, mentalnih ili fizičkih sposobnosti, seksualne orientacije, političke pripadnosti ili mišljenja, etničkog porekla, nacionalnosti, religije ili verovanja, rase, socijalnog porekla, imovine, rođenja ili nekog drugog statusa;

b) Načelo pravednog predstavljanja svih lica i svih pripadnika zajednica u zapošljavanju u okviru javnih organa na svim nivoima;

c) Na čelo razumevanja i međuetničke tolerancije kod građana Kosova:

Prilikom odlučivanja o sadržaju člana 6 značajno je uzeti u obzir sledeće:

- Kategorično pravilo nediskriminacije koja prožima sve međunarodne konvencije (UN-a) o ljudskim pravima koja je prвobитно proizašla iz povelje UN-a a zatim u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima.
- Član 1 Protokola 12 Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (EKLJP).
- Član 2, član 3, stav 2 i 13 Konsolidovane verzije Ugovora o osnivanju Evropske zajednice.
- Direktiva EU 2002/73/EC, o amendiranju člana 2 Direktive 76/207/EEC.
- Vidi član 2 Direktive 2002/73/EC koji zamenjuje član 2 Direktive 76/207/EEC
- Član 2.2 izmenjen, o direktnoj diskriminaciji.
- Član 2.2. izmenjen, o indirektnoj diskriminaciji.
- Član 2.2. izmenjen, o definiciji uznemiravanja.
- Član 2, izmenjen, stav 2, 3 & 4 u vezi sa definisanjem itd o seksualnom uznemiravanju.
- Ili pozivaj se na druge zakone koji sadrže definicije direktnе ili indirektnе diskriminacije, ili ceo tekst treba da je potpuno u skladu sa tim tekstovima.

"Femrat shtatzëna, ato që posa kanë lindur dhe ato që japid ushqim me gjithë fëmijëve të vogël nuk lejohet te punojnë ndërmjet orës 22:00 dhe 6:00.

Neni 45. Titulli i këtij nenit është diskriminues; grupimi i femrave me të rinj dhe persona me aftësi te kufizuar, edhe nëse kjo ka të bëjë me masat speciale mbrojtëse, nuk është e pranueshme. (Shih nenet 2. 3. paragrafi 2 dhe nenit 13 i traktatit të BE-së, si dhe KNDCP, CEDAË dhe KEDNJ, protokollin 12, nenit 1. Duhet të ketë nene të veçanta për se cilën kategori të njerëzve.

Neni 46 Ky nen duhet të harmonizohet me Direktivën e BE-së 92/85/EEC e 19 tetorit 1992 mbi paraqitjen e masave për nxijen e përmirësimeve të shëndetit dhe të sigurisë në punë për gratë shtatzëna dhe për punëtore që sapo kanë lindur ose ushqejnë foshnjën më gjithë.

Neni 47 pushimi i lehonisë duhet te jetë në harmoni me Kontratën Kolektive

Neni 48 Sugjerojmë futjen e një paragrafi të ri këtu nga Direktiva e BE-së 2002/73/EC e datës 23.09.2002 mbi amandamentimin e direktivës 76/207/EEC, shih nenin e zëvendësuar 2, paragrafi 7.

"Një femër në pushim të lehonisë, pas përfundimit të periudhës së lehonisë, do të ketë të drejtën e kthimit në vendin e saj të punës ose në një pozitë ekuivalente me kushtet të cilat nuk duhet të janë më pak të favorshme për të dhe të përfitoj nga çdo përmirësim i kushteve të punës në të cilat do të kishte pasur të drejtën gjatë periudhës së mungesës.

Trajtimi i pafavorshëm i një femre, në lidhje me shtatzëni ose pushim të lehonisë brenda kuptimit të Direktivës 92/85/EEC do të paraqet diskriminim brenda kuptimit të kësaj Direktive"

Neni 64 të merret nga Ligji Themelor i Punës " Punëdhënësi u paguan për të njëjtën punë një shumë të barabartë femrave dhe meshkujve, e cila përfshin pagën/rrogën bazë dhe çdo pagesë ose te ardhuratjera, që iu paguhet drejtëpërdrejtë ose tërthorazi në para të gatshme ose në natyrë nga punëdhënësi.

SHEMBUJ TË MOSDISKRIMINIMIT NË INSTRUMENTET TË NDRYSHME:

1.Saipërket Konventave Ndërkombëtare definicioni kryesor i termit diskriminim mund të gjendet në **nentin 1** të Konventës

13 of the consolidated version of the Treaty on Establishment of European Community

- EU Directive 2002/73/EC, on amendment to Article 2 of the Directive 76/207/EEC.
- Refer to Article 1, Directive 2002/73/EC substituting Article 2, Directive 76/207/EEC
- Article 2.2. as amended on direct discrimination
- Article 2.2. as amended on indirect discrimination
- Article 2.2. as amended on definition of harassment
- Article 2, as amended, paragraphs 2, 3 & 4 related to definition etc., of sexual harassment
- Or refer to other laws containing definitions of direct or indirect discrimination or the entire text to be in full compliance with those texts.

Article 26 It is important here or to refer to EU Council Directive 92/85/EEC, dated 19.10.1992, or to take the direct text from the directive. Pregnant women, those that have just gave birth to babies and the ones breastfeeding must be treated on the basis of article 2 and 7 of the directive. A paragraph must be added here that "Pregnant women, the ones that have just gave birth to babies and the ones breastfeeding are not allowed to work between 22:00 and 6:00.

Article 45. Title of this article is discriminatory; grouping of young women and persons with disabilities even if this deals with special protection measures is not acceptable (refer to articles 2. 3 paragraph 2 and article 13 of the EU Treaty as well as ICCPR, CEDAW and ECHR, Protocol 12, article 1. There must be special articles for each category of people.

Article 46 This article should be harmonized with EU Directive 92/85/EEC dated 19 October 1992 on application of measures for promotion of health and occupation safety improvements for pregnant women and employees that have just gave birth or are breastfeeding

Article 47, maternity leave must be harmonized with the Collective Contract

Article 48 We suggest to add a new paragraph here from the EU Directive

Član 26 ovde je značajno ili pozivati se na Direktivu Saveta EU-a 92/85/EEC od 19.10.1992 ili da se uzme tekst neposredno iz Direktive. Žene trudnice, one koje su se tek porodile i one koje doje malu decu treba da se tretiraju na osnovu člana 2 i 7 Direktive. Ovde treba dodati još jedan stav da "Žene trudnice ili one koje su se tek porodile i one koje doje malu decu nije dozvoljeno da rade između 22:00 i 06:00 časova.

Član 45. Naziv ovog člana je diskriminatorski; grupisanje žena sa mladima i licima ograničenih sposobnosti i ako se to odnosi na specijalne zaštitne mere, nije prihvatljivo. (Vidi član 2.3 stav 2 i član 13 Ugovora EU kao i KNDCP, CEDAW i EKLJP, Protokol 12, član 1. Treba da postoje posebni članovi za svaku kategoriju ljudi.

Član 46

Ovaj član treba da uskladi sa Direktivom EU-a 92/85/EEC od 19. oktobra 1992 o predstavljanju mera za podsticanje poboljšanja zdralja i bezbednosti na radu za žene trudnice i za radnike koje su se tek porodile ili koje doje odojčad.

Član 47 porodiljsko odsustvo treba da bude u skladu sa kolektivnim ugovorm.

Član 48 Sugerujemy wprowadzenie nowego przepisu o którym mowa w Dyrektywie EU-a 2002/73/EC z 23.09.2002 o zmianie dyrektywy 76/207/EEC, zobacz zmieniony artykuł 2, pkt 7.

"Kobieta na porodiljsko odsustwo, po ukończeniu okresu porodzenia ma prawo do powrotu na swoje miejsce pracy lub do ekwivalentnej pozycji pod warunkiem, że nie będą mogły pracować w godzinach 22:00 i 06:00.".

Nepovoljno tretiranje žene u vezi sa trudnoćom ili porodiljskim odsustwem u smislu Dyrektywy 92/85/EEC predstavljaće diskriminację w znaczeniu dyrektywy".

Član 64 treba da se uzme iz Osnovnog zakona o radu "Poslodavac isplačuje za isti posao jednak iznos ženama i muškarcima, što uključuje osnovnu platu i svaku drugu isplatu ili druge dohotke koji se isplačuju neposredno ili posredno gotovim novcem ili u naturi od strane poslodavca.

Ndërkombëtare mbi Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor, si vijon:

2. Në këtë Konventë, termi "diskriminim racor" do t'ë thotë çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë në bazë të racës, ngjyrës, trashëgimisë, ose origjinës etnike ose kombëtare që ka pér qëllim ose efekt të shfuqizimit ose dëmtimin e njohjes, gëzimit ose ushtrimit, në pikëpamje të barabarta, të të drejtave njerëzore dhe lirive fundamentale në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore ose çdo fushë tjetër të jetës publike.

3. Kjo Konventë nuk vlen pér dallimet, përjashtimet, kufizimet, ose preferencat e bëra nga një Shtet Palë e kësaj Konverte ndërmjet qytetarëve dhe jo qytetarëve.

4. Asgjë në këtë Konventë nuk mund të interpretohet në atë mënyrë që të prek dispozitat ligjore të Palëve Shtetërore në lidhje me kombësinë, qytetarinë ose natyralizimin, me kusht që dispozitat e tillë nuk janë diskriminuese ndaj ndonjë nacionaliteti të veçantë.

5. Masat speciale të ndërmarrë me qëllimin e vetëm të sigurimit të avancimit adekuat të grupeve të caktuara racore ose etnike ose të individëve që kërkojnë mbrojtje të tillë, nëse shtrohet nevoja, pér të siguruar që grupet ose individët e tillë gëzojnë ose ushtrojnë, në mënyrë të barabartë, të drejtat e njeriut dhe lirite fundamentale nuk do të merret si diskriminim racor, me kusht që masat e tillë, si pasojë, nuk rezultojnë shërbim të të drejtave të veçanta pér grupe të ndryshme racore dhe se nuk do të vazhdohen pas arritjes së objektivave pér të cilat edhe janë ndërmarrë.

2. KONVENTA "CEDAW" rreth diskriminimit ndaj femrave:

Neni 1. Pér qëllime të kësaj Konverte, termi "diskriminim kundër femrave" do t'ë thotë çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë në bazë të racës, ngjyrës, trashëgimisë, ose origjinës etnike ose kombëtare që ka pér qëllim ose efekt të shfuqizimit ose dëmtimin e njohjes, gëzimit ose ushtrimit të të drejtave njerëzore dhe lirive fundamentale nga ana e femrave, pavarësisht nga statusi martesor, si dhe në bazë të barazisë ndërmjet femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore ose çdo fushë tjetër të jetës publike

2002/73/EC dated 23.09.2002 on amendment to Directive 76/207/EEC, see replaced article 2, paragraph 7.

"A women in maternity leave, after the termination of the maternity period, shall hold the right of returning to its job or to an equivalent position with not less favourable conditions and to benefit from each improvement of working conditions entitled during the period of absence."

Unfavourable treatment of women, related to pregnancy or maternity leave, within the context of Directive 92/85/EEC shall represent discrimination"

Article 63 shall be extracted from the Basic Labour Law "Employer shall pay the same salary for the same type of work to men and women, which includes the basic salary and other income, paid directly and indirectly in cash or in nature by the employer.

EXAMPLES OF NON-DISCRIMINATION IN VARIOUS INSTRUMENTS

1. With regards to International Conventions, the main definition of the term "discrimination" may be found in Article 1 of the International Convention on Elimination of all Forms of Racial Discrimination, as follows:

1. In this Convention the term "racial discrimination" shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference on the basis of race, colour, heritage or ethnic or national origin aiming at abrogating or violating the recognition of knowledge, joy or equal exercise of human rights and fundamental freedoms in political, economical, social, cultural or any other sphere of public life.

2. This Convention excludes differences, exclusions, restrictions or preferences made to a Party State of this Convention between citizens and non-citizens.

3. Nothing in this Convention may be interpreted in the manner to touch upon the legal provisions of State Parties related to nationality, citizenship or naturalization, provided that such provisions are not discriminatory against a specific nationality.

4. Special measures undertaken with the sole purpose of providing proper advancement of certain racial or ethnical group or individual that requires such

PRIMERI NEDISKRIMINACIJE U RAZNIM INSTRUMENTIMA:

1. Shqipëri se t'ë međunarodnih konvencija, glavna definicija termina diskriminacija može se naći u **Članu 1** Međunarodne konvencije o elemintisanju svih oblika rasne diskriminacije, kako sledi:

1. U ovoj Konvenciji, termin "rasna diskriminacija" znači svaka razlika, isključenje, ograničenje ili preferencija po osnovu rase, boje, nasledstva, ili etničkog ili nacionalnog porekla koja ima za cilj ili efekat prestanak ili ugrožavanje priznavanja, uživanja ili vršenja u jednakim pogledima ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom životu, ili u svakoj drugoj oblasti javnog života.

2. Ova konvencija ne važi za razlike, isključenja, ograničenja ili preferencije učinjene od jedne države strane ove konvencije između građana i negrađana.

3. Ništa u ovoj Konvenciji ne može se tumačiti tako da zadire zakonske odredbe državnih strana u vezi sa nacionalnošću, građanstvom ili naturalizovanjem pod uslovom da takve odredbe nisu diskriminirajuće prema nekoj posebnoj nacionalnosti.

4. Specijalne mere preduzete sa jedinim ciljem da se obezbedi adekvatno unapređenje određenih rasnih ili etničkih grupa ili pojedinaca koje traže takvu zaštitu, ako se ukaže potreba, da bi se bezbedilo da takve grupe ili pojedinci uživaju ili vrše na ravnopravan način ljudska prava i osnovne slobode, neće se uzeti kao rasna diskriminacija pod uslovom da kao posledica takvih mera ne rezultiraju usluge posebnih prava za različite rasne grupe i da neće se nastaviti nakon ostvarivanja ciljeva za koje su preduzete.

2. KONVENCIJA "CEDAW" oko diskriminacije prema ženama:

Član 1. Za svrhe ove konvencije termin "diskriminacija protiv žena" znači svaka razlika, isključenje, ograničenje ili preferencija po osnovu rase, boje, nasledstva ili etničkog ili nacionalnog porekla koje ima za cilj ili efekat prestanka ili ugrožavanja priznavanja, uživanja ili vršenja ljudskih prava i osnovne sloboda od strane žena

Neni 4.

1. Miratimi i masave speciale të përkohshme nga ana e Palëve Shtetërore me qëllim të përshpejtimit de facto të barazisë ndërmjet meshkujve dhe femrave nuk do të konsiderohet si diskriminim, sipas definimit të kësaj Konverte, por në asnjë mënyrë nuk do të merret si pasojë e shërbimit të standardeve të veçanta të pabarabarta; këto masa duhet të ndërkrehen me përbushjen e objektivave për trajtimin dhe mundësitet e barabarta.

2. Miratimi i masave speciale nga ana e Palëve Shtetërore, përfshirë masat e përmendura në këtë Konventë, me qëllim të mbrojtjes së amësisë nuk do të konsiderohen si diskriminuese.

3. KNDCP, Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike Neni 26

Të gjithë personat duhet të janë të barabartë para ligjit dhe kanë të drejtë në mbrojtje të barabartë nga ligji pa kurrfarë diskriminimi. Në këtë drejtim, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe ti garantojë të gjithë personave mbrojtje të barabartë dhe efektive kundër çdo diskriminimi, qoftë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, religionit, mendimit politik ose ndonjë mendimi tjetër, origjinës kombëtare ose sociale, pronës, lindjes ose ndonjë statusi tjetër.

4. Protokoli i KEDNJ përfshin: Neni 1 – Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit

1. Gëzimi i të gjitha të drejtave të parapara me ligj duhet të sigurohet pa diskriminim në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, religionit, mendimit politik ose ndonjë mendimi tjetër, origjinës kombëtare ose sociale, shoqërimit me ndonjë minoritet kombëtar, pronës, lindjes ose ndonjë statusi tjetër.

2. Askush nuk do të diskriminohet nga ndonjë autoritet publik nga asnjë formë të përmendura në paragrinat 1.

3. Në traktatin e BE-së, neni 13, rregulla e mosdiskriminimit është e përshkuar si vijon:

Pa paragjykuar në dispozitat tjera të këtij traktati dhe brenda kufijve të fuqive

protection, if required, to ensure that such groups or individuals enjoy or exercise, equally, human rights and fundamental freedoms shall not be taken as racial discrimination, provided that such measures, as a consequence, do not result in the service of special rights for various racial groups and shall not be continued after the achievement of objectives for which they have been undertaken.

2. "CEDAW" Convention on discrimination against women:

Article 1. For the purposes of the present Convention, the term "discrimination against women" shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.

Article 4.

1. Adoption by States Parties of temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women shall not be considered discrimination as defined in the present Convention, but shall in no way entail as a consequence the maintenance of unequal or separate standards; these measures shall be discontinued when the objectives of equality of opportunity and treatment have been achieved.

2. Adoption by States Parties of special measures, including those measures contained in the present Convention, aimed at protecting maternity shall not be considered discriminatory.

3. The ICCPR, International Covenant on Civil and political rights:

Article 26

All persons are equal before the law and are entitled without any discrimination to the equal protection of the law. In this respect, the law shall prohibit any

bez obzira na bračni status kao i po osnovu ravnopravnosti između žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom životu ili svakoj drugoj oblasti javnog života.

Član 4.

1. Usvajanje specijalnih privremenih mera od strane država ugovornica u cilju defacto ubrzavanja ravnopravnosti između žena i muškaraca neće se smatrati kao diskriminacija, prema definiciji ove konvencije, ali ni na koji način neće se uzeti kao posledica usluživanja posebnih nejednakih standarda; ove mere treba prestati ispunjavanjem ciljeva za jednakotretiranje i jednakate mogućnosti:

2. Usvajanje specijalnih mera od strane država ugovornica uključujući mere navedene u ovoj konvenciji, u cilju zaštite očinstva neće se smatrati kao diskriminirajuće.

3. KNDCP, Međunarodna konvencija o civilnim i političkim pravima.

Član 26

Sva lica trebaju biti ravnopravni pred zakonom i imaju pravo na jednaku zaštitu prema zakonu bez ikakve diskriminacije. U tom smislu zakon treba da zabrani svaku diskriminaciju i da svim licima garantuje jednaku i efektivnu zaštitu protiv svake diskriminacije, bilo po osnovu rase, boje, pola, jezika, religije, političkog ili nekog drugog mišljenja, nacionalnom ili socialnom porekla, imovine, rođenja ili nekog drugog statusa.

4. Protokol EKLJP obuhvata: **Član 1 – opšta zabrana diskriminacije**

1. Uživanje svih prava predviđenih ovim zakonom treba se obezbediti bez diskriminacije po osnovu rase, boje, pola, jezika, religije, političkog ili nekog drugog mišljenja, nacionalnog ili socialnog porekla, druženja sa nekim manjinskim pripadnikom, imovine, rođenja ili nekog drugog statusa.

2. Niko ne može biti diskriminisan od strane nekog javnog autoriteta ni na koji oblik naveden u stavu 1.

5. U ugovoru EU-a, član 13, pravilo nediskriminacije je opisano kako sledi:

të dhëna nga Komuniteti, Këshilli, duke vepruar në mënyrë unanime pas propozimit të Komisionit dhe pas konsultimit me Parlamentin Evropian, mund të ndërmerr masa adekuate për të luftuar diskriminimin në bazë të gjinisë, racës, origjinës racore ose etnike, religjionit ose besimit, paftësisë, moshës ose orientimit seksual.

Direktiva e BE-së 2002/73/EC, mbi amandamentimin e nenit 2 të Direktivës 76/207/EEC.

Neni 1

Direktiva 76/207/EEC amandamentohet, si vijon:

1. Në nenin "1a. Shtetet Anëtare duhet të marrin parasysh, në mënyrë aktive, objektivin e barazisë ndërmjet femrave dhe meshkujve gjatë hartimit dhe zbatimit të ligjeve, rregulloreve, dispozitiveve administrative, politikave dhe aktiviteteve në fushat e përmendura në paragafin 1".

Për qëllime të dispozitiveve në vijim, parimi i trajtimit të barabartë do të thotë se nuk do të ketë kurrrafë diskriminimi në baza gjinore, qoftë drejtëpërdrejtë apo indirekt, me theks të veçantë në statusin familjar ose martesor.

2. Për qëllime të kësaj Direktive, definicionet në vijim do të vlejnë:

- diskriminimi i drejtpërdrejtë: asnjë person nuk trajtohet në mënyrë më pak të favorshme, në bazë të gjinisë, sesa që trajtohet ndonjë tjetër, është trajtuar ose do të trajtohej në një situatë të ngjashme,

- diskriminimi indirekt: nëse një dispozitë, kriter ose praktikë neutrale do të hidhë personat e një gjinie në një disavantazh të veçantë në krahasim me personat e gjinisë tjetër, përvëç nëse ajo dispozitë, kriter ose praktikë arsyetohet, në mënyrë objektive, me një qëllim të ligjshëm dhe mjetet e arritjes së qëllimit janë adekuate dhe të domosdoshme,

- ngacimi: nëse ndodh një sjellje e padëshirueshme në gjini të një personi me qëllim ose efekt të cenimit të dinjitetit të personit dhe krijimit të një mjedisi ofendues, nënçmues, degradues, kërcënues dhe armiqësor,

- ngacimi seksual: nëse ndodh një formë e sjelljes së padëshirueshme verbale, joverbale ose fizike të natyrës

discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

1. The enjoyment of any right set forth by law shall be secured without discrimination on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status.

2. No one shall be discriminated against by any public authority on any ground such as those mentioned in paragraph 1.

5. In the EU treaty, art.13, the rule of non discrimination is prescribed as follows:

Without prejudice to the other provisions of this Treaty and within the limits of the powers conferred by it upon the Community, the Council, acting unanimously on a proposal from the Commission and after consulting the European Parliament, may take appropriate action to combat discrimination based on sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation.

EU directive 2002/73/EC, amending Article 2 of directive 76/207/EEC.

Article 1

Directive 76/207/EEC is hereby amended as follows:

1. in Article 1, the following paragraph shall be inserted: "1a. Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in paragraph 1.";

For the purposes of the following provisions, the principle of equal treatment shall mean that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex either directly or indirectly by reference in particular to marital or family status.

2. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

Bez prejudiciranja na druge odredbe ovog ugovora i u okviru granica datih ovlaštenja od strane Zajednice, Savet, postupajući jednoglasno, nakon predloga komisije i konsultacije sa Evropskim parlamentom, može preduzeti adekvatne mera za suzbijanje diskriminacije po osnovi pola, rase, rasnog ili etničkog porekla, religije ili verovanja, nesposobnosti, starosti ili seksualnog opredelenja.

Direktiva EU-a 2002/73/EC, o amendiranju člana 2 direktive 76/207/EEC.

Član 1

Direktiva 76/207/EEC amendira se kako sledi:

1. U članu "1a. Države članice trebaju uzeti u obzir na aktivan način cilj ravnopravnosti između žena i muškaraca tokom izrade i sprovođenja zakona, pravilnika, administrativnih odredaba, politika i aktivnosti u oblastima spomenuti u stavu 1".

Za svrhe sledećih odredbi, načelo ravnopravnog tretiranja znači da neće biti nikakve diskriminacije po osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, sa posebnim akcentom na porodični ili bračni status.

2. Za svrhe ove direktive, definicije u nastavku važiće:

- direktna diskriminacija: ni jedno lice ne sme se tretirati na manje povoljan način, po polnoj osnovi, od onoga kako se tretira neko drugo lice, koje je tretirano ili biće tretirano u nekoj sličnoj situaciji,

- indirektna diskriminacija: ukoliko se nekom odredbom, kriterijumom ili neutralnom praksom neko lice stavi u neki nepovoljniji položaj u odnosu na lica drugog pola, sem ukoliko se ova odredba, kriterijum ili praksa opravdava na objektivan način nekim zakonitim ciljem i ako su sredstva za podstizanje tog cilja adekvatna i neophodna,

- uznemiravanje: ukoliko se događa nepoželjno ponašanje prema polu nekog lica sa ciljem ili efektom ugrožavanja dostojanstva lica i stvaranja uvredlivog ucenjivačkog, degradirajućeg, ugrožavajućeg ili neprijateljskog ambijenta,

- seksluano uznemiravanje: ukoliko dođe do nekog oblika nepoželjnog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode sa ciljem ili

seksuale me qëllim ose efekt të cenimit të dinjitetit të personit dhe krijimit të një mjedisi ofendues, nënçmues, degradues, kërcënues dhe armiqësor.

Ngacmimi dhe ngacmimi seksual brenda kontekstit të kësaj Direktive dë merret si diskriminim në baza gjinore, prandaj edhe është i ndaluar.

Refuzimi i një personi, ose nënshtrimi, ndaj një sjellje të tillë mund të merret si bazë për një vendim që do të ndikoj në atë person.

Një udhëzim për të diskriminuar personat në baza të gjinisë do të merret si diskriminimin brenda kontekstit të kësaj Direktive.

Kjo Direktivë, duhet të cenojë dispozitat në lidhje me mbrojtjen e femrave, në veçanti sa i përket shtatzënisë dhe lehonisë.

Një femër në pushim të lehonisë, pas përfundimit të periudhës së lehonisë, do të ketë të drejtën e kthimit në vendin e saj të punës ose në një pozitë ekivalente me kushtet të cilat nuk duhet të jenë më pak të favorshme për të dhe të përfitoj nga çdo përmirësim i kushteve të punës në të cilat do të kishte pasur të drejtën gjatë periudhës së mungesës.

Trajtimi i pafavorshëm i një femre, në lidhje me shtatzëni ose pushim të lehonisë brenda kuptimit të Direktivës 92/85/EEC do të paraqet diskriminim brenda kuptimit të kësaj Direktive.

Neni 2 & 7 të Direktivës së BE-së 02/82/EEC;

Neni 2 Definicionet

Për qëllime të kësaj Direktive:

(a) punëtore shtatzënë, do të thotë një punëtore shtatzënë që informon punëdhënësin e saj për gjendjen e saj, në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe/ose praktikën;

(b) punëtorja që posa ka lindur fëmijë do të thotë punëtorja që posa ka lindur brenda kuptimit të legjislacionit kombëtar dhe/ose praktikës kombëtare dhe e cila e informon punëdhënësin e saj për gjendjen e saj, në përputhje me atë legjislacion dhe/ose praktikë;

(c) punëtorja që i jep gji foshnjës do të thotë punëtorja që i jep gji foshnjës brenda kuptimit të legjislacionit kombëtar dhe/ose praktikës kombëtare dhe e cila e informon punëdhënësin e saj për gjendjen e saj, në përputhje me

-direct discrimination: where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation,

- indirect discrimination: where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary,

- harassment: where an unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment,

- sexual harassment: where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited.

A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.

An instruction to discriminate against persons on grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.

This Directive shall be without prejudice to provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity.

A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would be entitled during her absence.

Less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC shall constitute discrimination within the meaning of this Directive.

efektom ugrožavanja dostojanstva lica i stvaranja uvredljivog, degradirajućeg, ucenjivačkog, ugrožavajućeg i neprijateljskog ambienta.

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u smislu ove direktive smitrače se kao diskriminacija po polnoj osnovi, stoga su i zabranjeni.

Odbijanje pojednig lica ili podleganje prema takvom ponašanju može se uzeti kao osnova za odluku koja će uticati na to lice.

Neko uputstvo o diskriminaciji prema licima na polnoj osnovi uzeće se kao diskriminacija u smislu ove direktive.

Ova Direktiva, treba ugroziti odredbe u vezi sa zaštitom žena, posebno u odnosu na trudnoču i porodiljstvo.

Žena na porodiljsko odsustvo, nakon okončanja perioda porodiljstva imaće pravo da se vrati na njen radno mesto ili na ekvivalentnoj poziciji pod uslovima koji ne trebaju biti manje povoljni po nju i da koristi svako poboljšanje uslova rada na koje bi imala pravo tokom perioda odsustva.

Nepovoljno tretiranje žene u vezi sa trudnočom ili porodiljskim odsustvom u smislu Direktive 92/85/EEC predstavljače diskriminaciju u smislu ove Direktive.

Član 2 & 7 direktive EU 02/82/EEC;

Član 2 Definicije

Za svrhe ove Direktive:

(a) radnica trudnica znači radnica trudnica koja obavesti njenog poslodavca o njenom stanju u skladu sa nacionalnom zakonodavstvom i / ili praksom;

(b) radnica koja se tek porodila znači radnica koja se tek porodila u smislu nacionalnog zakonodavstva i / ili nacionalne prakse i koja obaveštava njenog poslodavca o njenom stanju u skladu sa tim zakonodavstvom i / ili praksom;

(c) radnica dojila znači radnica koja doji odojče u smislu nacionalnog zakonodavstva i / ili nacionalne prakse i koja obaveštava njenog poslodavca o njenom stanju u skladu sa tim zakonodavstvom i / ili praksom;

Član 7 – Nočni rad

1. Države članice trebaju preduzeti

atë legjislacion dhe/ose praktikë;

Neni 7 – Puna e natës

1. Shtetet Anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që punëtorët nën nenit 2 të mos jenë të obliguar të punojnë gjatë natës gjatë shtatzënise dhe për një periudhë pas lindjes që duhet të përcaktohet nga autoritetet kompetente kombëtare për siguri dhe shëndetësi duke dorëzuar certifikatën mjekësore që theksion se kjo është e nevojshme për sigurinë ose shëndetin e punonjësit në fjalë, në përpunë me procedurat e përcaktuara nga Shtetet Anëtare,

2. Masat e përmendura në paragrafin 1 duhet, në përpunë me legjislacionin kombëtar dhe praktikat kombëtare, të lejojnë mundësinë e:

- (a) transferit në punë gjatë ditës; ose
- (b) pushimit nga puna ose zgjatjes së pushimit të lehonisë, nëse një transferim i tillë nuk është i mundshëm teknikisht dhe/ose objektivisht ose nuk mund të kërkohet racionalisht në bazë të arsyetimeve të dëshmuara.

Sipas nenit 16 të Ligjit Themelor të Punës, parografi 17 dhe parografi 18 personat me të meta ose gratë shtatzëna në muajin e tretë të shtatzënise nuk lejohen të punojnë më shumë se 40 orë në javë dhe personat nën moshën 18-vjeçare dhe gratë shtatzëna nuk lejohen të punojnë ndërmjet orës 22:00 dhe 5:00.

Po ashtu me ketë ligj femrës punonjëses i takojnë të paktën 12 javë pushim lehonie me pagesë pas lindjes së fëmijës. Ky pushim njihet si periudhë kohore pune dhe paguhet nga punëdhënësi me një shkallë prej jo më pak se dy të tretat e të ardhurave të femrës punonjëse.

Sipas vendimit të Qeverisë së Kosovës, Nr.02/201 të datës 31.05.06, fillon zbatimi i Kontratës së Përgjithshme Kolektive, respektivisht neni 23 i kësaj kontrate i cili parasqeh pushimin e Lehonisë.

Femra e punësuar gjatë kohës së shtatëzani së dhe lindjes ka të drejtë në pushim lehonie prej gjashtë (6) muajsh pa ndërprerë.

Pushimi i lehonisë njihet si periudhë kohore pune, dhe për tre (3) muajt e parë të pushimit të lehonisë paguhet nga punëdhënësi prej jo më pak se 70 për qind nga paga e të punësuarës, kurse për tre (3) muajt e tjerë vijues pagesa bie në ngarkesë të Fondit të Qeverisë së Kosovës për mbrojtjen e maternitetit, jo më pak se 70 për qind të pagës së të punësuarës.

Articles 2 & 7 of EU dir. 02/82/ EEC;

Article 2 Definitions

For the purposes of this Directive:

- (a) pregnant worker shall mean a pregnant worker who informs her employer of her condition, in accordance with national legislation and/or national practice;
- (b) worker who has recently given birth shall mean a worker who has recently given birth within the meaning of national legislation and/or national practice and who informs her employer of her condition, in accordance with that legislation and/or practice;
- (c) worker who is breastfeeding shall mean a worker who is breastfeeding within the meaning of national legislation and/or national practice and who informs her employer of her condition, in accordance with that legislation and/or practice.

Article 7 - Night work

1. Member States shall take the necessary measures to ensure that workers referred to in Article 2 are not obliged to perform night work during their pregnancy and for a period following childbirth which shall be determined by the national authority competent for safety and health, subject to submission, in accordance with the procedures laid down by the Member States, of a medical certificate stating that this is necessary for the safety or health of the worker concerned.

2. The measures referred to in paragraph 1 must entail the possibility, in accordance with national legislation and/or national practice, of:

- (a) transfer to daytime work; or
- (b) leave from work or extension of maternity leave where such a transfer is not technically and/or objectively feasible or cannot reasonably be required on duly substantiated grounds.

According to article 16 of the Basic Labour Law, article 17, paragraph 18, persons with disabilities or pregnant women in the third month of pregnancy are not allowed to work more than 40 hours per week and persons under 18 years of age and pregnant women are not allowed to work between 22:00 and 5:00.

potrebne mëre da bi obezbedili da radnici pod članom 2 ne budu obavezni da rade noću tokom trudnoće i na period posle porođaja koji treba da se utvrdi od strane nadležnih autoriteta zemlje za bezbednost i zdravstvo uz dostavljanje lekarskog uverenja prema kome se vidi da je to potrebno zbog bezbednosti ili zdravlja navedenog radnika, u skladu sa procedurama utvrđenih od strane Država članica,

2. Navedene mëre u stavu 1 treba da u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i nacionalnim praksama stvoriti mogućnost:

- (a) transferisanja na rad danju; ili
- (b) odsustva sa posla ili produžetka porodiljskog odsustva ukoliko takvo transferisanje nije tehnički moguće i / ili objektivno ili ne može se tražiti racionalno na osnovu dokazanih opravdanja.

Prema članu 16 Osnovnog zakona o radu, stav 17 i stav 18 lica sa manama ili žene trudnice u trećem mesecu trudnoće nije dozvoljeno da rade više od 40 časov nedeljno a lica ispod 18 godina starosti i žene trudnice nije dozvoljeno raditi između 22:00 i 5:00 časova.

Istotako ovim zakonom ženi radnici pripada najmanje 12 sedmica plačenog porodiljskog odsustva nakon rođenja deteta. Ovo odsustvo priznaje se kao radni vremenski period i plača ga poslodavac uz stopu najmanje dve trećine dohotka žene radnice.

Prema odluci Vlade Kosova, Br. 02/201 od 31.05.06, počinje sprovodenje Opšteg kolektivnog ugovora, odnosno člana 23 ovog ugovora koji predviđa porodiljsko odsustvo.

Zaposlena žena tokom perioda trudnoće i nakon porođaja ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 6 (šest) meseci neprekidno.

Porodiljsko odsustvo priznaje se kao radni vremenski period i za prva 3 (tri) meseca porodiljskog odsustva plača se od strane poslodavca u iznosu od najmanje 70 posto plate zaposlene, a za naredna 3 (tri) meseca plaćanje pada na teret Fonda Vlade Kosova za zaštitu materinstva, najmanje od 70 posto plate zaposlene.

Tokom neplačenog odsustva, zaposlenoj ženi prestaju sva prava iz radnog odnosa osim zdravstvenog osiguranje.

Na osnovu konstatacije nadležnog zdravstvenog organa, zaposlena žena može početi porodiljsko odsustvo 45

Gjatë pushimit pa pagesë, femrës së punësuar i pushojnë të gjitha të drejtat nga marrëdhënia e punës, përvëç sigurimit shëndetësor.

Në bazë të konstatimit të organit kompetent shëndetësor, femra e punësuar mund ta fillojë pushimin e lehonisë dyzet e pesë (45) ditë para lindjes, kurse domosdo njëzetetë (28) ditë para lindjes.

I ati i fëmijës mund ta shfrytëzojë mbrojtjen, përkatësisht të drejtat e përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni, në rast vdekjeje të nënës së fëmijës ose në qoftë se ajo braktis fëmijën, duke u bazuar në konfirmimin e organit kompetent, gjegjësisht Qendrës për Punë Sociale.

Mbrojtjen, përkatësisht të drejtat nga paragrafi 1 i këtij neni, mund t'i shfrytëzojë edhe birësuesi i fëmijës, përkatësisht kujdestari, e në rast vdekjeje të të dy prindërve, ose nëse prindërit braktisin fëmijën.

Nëse femra e punësuar e lind fëmijën të vdekur, ose nëse fëmija i vdes para skadimit të pushimit të lehonisë, sipas konstatimit të mjekut ka të drejtë në pushim lehonie për aq kohë sa i nevojitet të këndellet nga lindja dhe gjendja psikike e shkaktuar nga humbja e fëmijës, por jo më pak se dyzet e pesë (45) ditë, për të cilën kohë i takojnë të gjitha të drejtat mbi bazën e pushimit të lehonisë.

Në bazë të kërkesës personale me shkrim, femra e punësuar mund ta fillojë punën para se fëmija ta mbushë moshën gjashtëmuore (6), mirëpo jo para skadimit të dyzet e pesë (45) ditëve.

Fëmija, i cili domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, përkatësisht fëmija i cili është rëndë i hendikepuar në kuptim të dispozitave për sigurimin shëndetësor, njëri prej prindërve me skadimin e pushimit të lehonisë ka të drejtë, që të punojë me gjysmën e orarit të plotë të punës derisa fëmija t'i mbushë dy (2) vjeç.

Të drejtat nga paragrafti paraprak i këtij neni i përcakton organi kompetent shëndetësor në pajtim me ligjin.

Agjencia për Barazi Gjinore dhe Partnerët

ABGJ e realizon mandatin nëpërmjet partneritet me shoqërinë civile dhe organizatat jo-qeveritare.



Also, the present law provides that employees are eligible to at least 12 leaves of maternity leave after the birth of the child. This leave is recognized as a working period and is paid by the employer with a degree not less than two thirds of the income of women employees.

With the Decision of Government of Kosovo No. 02/201, dated 31.05.06, implementation of the General Collective Contract shall commence, respectively Article 23 of this contracts provides for maternity leave.

A woman employed during pregnancy and birth is entitled to maternity leave from six (6) months without interruptions.

Maternity leave is recognised as a working period and for three (3) first months of maternity leave is paid by the employer not less than 70 percent of the full wage, whereas for the other three (3) months the payment shall be made by the Kosovo Government Fund for the protection of maternity, not less than 70 percent of the full salary.

During the period of unpaid leave, the employed woman shall cease all contractual relations with the employee except for health insurance.

On the basis of ascertainment of the competent health body, the employed woman may commence the maternity leave forty five days (45) before delivery, or at least twenty eight days before delivery.

The father of the child may use

(çeterdeset i pet) dana pre porođaja, a obavezno 28 /dvadeset i osam) dana preporođaja.

Otac deteta može koristiti zaštitu, odnosno prava utvrđenih u stavu 1 ovog člana, u slučaju smrti majke deteta ili ako ona zapušta dete, na osnovu potvrde nadležnog organa, odnosno Centra za socijalni rad.

Zaštitu, odnosno prava iz stava 1 ovog člana može koristiti i usvojilac deteta, odnosno staratelj a u slučaju smrti oba roditelja ili ukoliko roditelji zapuste dete.

Ukoliko zaposlena žena rodi mrtvo dete ili ukoliko dete umre pre isteka porodiljskog odsustva premakonstataciji lekara ima pravo na porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je joj potrebno da se rehabilituje zbog porođaja ili psihičkog stanja nastalog zbog gubljenja deteta, ali ne manje od 45 (çeterdeset pet) dana za koje vreme pripadaju joj sva prava po osnovu porodiljskoj odsustva.

Na osnovu pismenog ličnog zahteva, zaposlena žena može početi da radi pre nego što dete navrši 6 (šest) meseci, ali ne pre isteka 45 (çeterdeset i pet) dana.

Dete koje ima neophodnu potrebu za posebnu brigu zbog njegovog zdravstvenog stanja, odnosno dete koje je teško hendikepirano u smislu odredaba o zdravstvenom osiguranju, jedan od roditelja ima pravo da po isteku porodiljskog odsustva radi uz polovično radno vreme dok dete ne navrši 2 (dve) godine.

E gjithë veprimitaria e ABGJ-së gjatë 6 muajt të parë të vitit 2007, është karakterizuar nga një frysë bashkëpunimi me të gjithë akterët e interesuar dhe aktivenë fushëne barazisë gjinore. Kjo frysë e bashkëpunimit është konkretyzuar me hartimin e një memorandumi të mirëkuptimit i cili është nënshkruar nga Kryeshefja Ekzekutive e ABGJ dhe përfaqësues të shoqërisë civile dhe Organizatave Joqeveritare, të cilat kanë treguar vullnet për të aderuar në parime të përbashkëta për implementimin me sukses të Ligjit për Barazi Gjinore në Kosovë.

Ajencia për Barazi Gjinore ka vlerësuar të domosdoshme bashkërendimin e veprimeve me akterët të tjerë të shoqërisë civile me qëllim arritjen e detyrave që Ligji për Barazi Gjinore vë përparrat Qeverise së Kosovës në përgjithësi dhe ABGJ ne veçanti. Ky bashkëpunim ka filluar të institucionalizohet me dy aktivitete shumë të rëndësishme, së pari hartimin e SPZHK-se, ku grupi për çështje gjinore përbelhej nga përfaqësues të shoqërisë civile, fusha akademike dhe ekspertë të çështjeve gjinore, si dhe në procesin e hartimit të PKBGJ-së, proces i cili gjithashtu është paraparë të jetë një proces gjithëpërfshirës.

Bashkëpunimi me organizatat joqeveritare, ne kuadrin e bashkëpunimit me akteret e shoqërisë civile, Ajencia për Barazi Gjinore, e ka realizuar nëpërmjet aksioneve dhe aktivitetave konkrete të përbashkëta siç ka qenë Takimi i Kryeministratit dhe Kryeadministratorit të Kosovës me përfaqësueset e shoqërisë civile (OJQ)

Kryeministri Çeku Vlerësoi se pozita e gruas është element i rëndësishëm për arritjen e demokracisë dhe se Barazia Gjinore është një ndër vlerat universale të Demokracisë. Edhe pse pozita e gruas në Kosovë ka ndryshuar shumë, sipas të dhënave nga DASHC pjesëmarrja e gruas në vendimmarrje lë për të dëshiruar. Mbetet synim i Qeverisë rritja e numrit të femrave në poste vendimmarrëse dhe në këtë drejtim Qeveria është angazhuar dhe ka shpallur vitin 2007 si viti i Diskriminimit Pozitiv mbi Baza Gjinore, Nxjerrja e Udhëzimit Administrativ 2007/3 nga MSHP,

Ndër të tjera Kryeministri i Kosovës potencoi: Vizioni për Kosovës është që të ndërtojmë Kosovën si shtet stabil, funksional, demokratik dhe sekular. Vend demokratik i inkuadruar në BE, i ndërtuar në frysë e parimeve Evropiane, dhe synojmë vlerat më të larta të demokratizimit. Ne kemi

protection, respectively the rights defined in paragraph 1 of the present article in case of death of the mother of child, in she abandons the child, on the basis of confirmation of competent body, respectively Centre for Social Affairs.

Protection, respectively rights under paragraph 1 of the present article may be used by the adaptor of the child in case both parents are dead or parents abandon the child.

If an employed woman gives birth to a dead child or if the child dies before the lapse of maternity leave, on the basis of doctor's ascertainment, she has the right to maternity leave to recover from delivery and psychological state from the loss of the child, but no more than forty five (45) days, for which time she is entitled to all rights as in the maternity leave.

On the basis of personal written request the employed women may commence working before the child is six months (6), but not before the laps of forty five (45) days.

The child, which necessarily needs special care due to its health state, respectively the child which is handicapped on the basis of provisions of health insurance, one of the parents with the lapse of maternity leave is entitled to work part-time until the child is two (2) years old.

The rights under the previous paragraph shall be determined by the competent health body in compliance with the law.

Prava iz predhodnog stava ovog člana utvrđuje nadležni zdravstveni organ u skladu sa zakonom.

Ajencija za ravnopravnost polova i partneri

ARP ustvaruje mandat preko partnerstva sa civilnim društvom i nevladinim organizacijama

Celokupna delatnost ARP-a tokom prvi šest meseci 2007 godine okarakterisana je duhom saradnje sa svim zainteresovanim i aktivnim akterima u oblasti ravnopravnosti polova. Ovaj duh saradnje je konkretnizovan izradom memoranduma o saglasnosti kojeg su potpisali izvršna načelnica ARP-a i predstavnici civilnog društva i nevladinih organizacija, koje su pokazale volju za pristup zajedničkim načelima o uspešnoj implementaciji Zakona o ravnopravnosti polova na Kosovu.

Ajencija za ravnopravnost polova ocenila je neophodnom koordinisanje aktivnosti sa drugim akterima civilnog društva u cilju ostvarivanja zadataka koje Zakon o ravnopravnosti polova postavlja pred Vladom Kosova uipšte i pred ARP-om posebno. Ova saradnja počela je da se institucionalizuje sa dvema vrlo značajnim aktivnostima, prvo izrada SRPK-a pri čemu je grupa za pitanja polova bila sastavljena od predstavnika civilnog društva, akademiske oblasti i stručnjaka za pitanja polova kao i proces izrade KPRP, koji proces takođe je predviđen da bude sveobuhvatan.

Saradnju sa nevladinih organizacijama, u okviru saradnje sa akterima civilnog društva, Agencija za ravnopravnost polova ostvarila je putem zajedničkih konkretnih akcija i aktivnosti kao što je bio Susret premijera i Glavnog Administratora Kosova sa predstavnicima civilnog društva (NVO)

Premijer Çeku Procenio je da je položaj žena značajan elemenat za ostvarivanje demokratije i da ravnopravnost polova je među univerzalnim vrednostima demokratije. Mada je položaj žena na Kosovu dosta promjenjen, prema podacima iz DACS učešće žena u odlučivanju ostaje kao poželjeno. Kao cilj Vlade ostaje povećanje broja žena na položajima odlučivanja tako da je u tom

ngritur mekanizmat institucional dhe kemi hartuar legjislacioni që promovon barazinë gjinore, po ashtu jemi të njoftuar se zyrtaret për barazi gjinore në nivele komunale nuk kanë përkrahje të mjaftueshme, ne duhet të insistojmë që ti fuqizojmë ato.

Përfaqësueset e Shoqërisë Civile ngritën edhe çështje tjera që preokupojnë siç janë: çështja e alokimit të buxhetit për zyrtaret për barazi gjinore në Ministri dhe Komuna, procedurat burokratike të prokurimit sa i përket marrjes së donacioneve për strehimoret në Kosovë, si dhe zbatimi i Ligjit për Sigurim Pensional dhe Invalidorë

Kryeadministratori Joachim Ruecker: Iniciativa e organizimit të këtij takimi është shumë me rëndësi, sepse në mandatin tonë me Rezolutën 1325 është paraparë bashkëpunimi me shoqërinë civile.

Institucionalizimi i këtij bashkëpunimi mes ABGJ-sëdheshoqërisë civile kulmon me nënshkrimin e memorandumit te mirëkuptimit ndërmjet ABGJ-së dhe organizatave jo-qeveritare të cilat janë aktive në fushën e barazisë gjinore. Memorandumi i Mirëkuptimit synon bashkëpunimin dhe koordinimin e angazhimeve të veçanta të palëve, për të siguruar zbatimin e Ligjit për Barazi Gjinore në Kosovë si dhe arritjen e objektivave specifike të organizatave te cilat janë subjekt të këtij M.M, ndërtimin e kapaciteve, ndërmarrjen e fushatave ndërgjegjësuese, avokimin, transferimin e njohurive, grumbullimin e informatave dhe hartimin e politikave që përmirësojnë jetën e grave dhe burrave në Kosovë. Në ketë kontekst, ABGJ angazhohet të realizojë objektivat e vëna për vitin 2007 në bashkëpunim me OJQ-të, duke i ftuar ato në projekte te përbashkëta në fushën e arsimit, shëndetësisë, ekonomisë, sigurisë, dhe kulturës.

Partneriteti dhe shkëmbimi i eksperiencës me homologët në Rajon

Zyrtaret/ët në Agjencinë për Barazi Gjinore në Prill 2007 realizuan një vizite studimore në Institucionet Shqiptare, konkretisht Ministrinë e Punës dhe Shanseve të Barabarta. Synimi i kësaj vizite ishte shkëmbimi i eksperiencës rreth procesit të raportimit për Konventën "CEDAW". Gjatë ditëve në Shqipëri, zyrtarët/et e ABGJ-së u takuan

to accomplish duties provided for by the Gender Equality Law, as tasked by Government of Kosovo in general and GEA in particular. This cooperation has commenced to be institutionalized with two very important activities. First the drafting of the KDSP, where the group on gender equality comprised members of civil society, academic area and experts of gender affairs and with the commencement of the process of drafting the KPGE, which is also anticipated as a comprehensive process.

Gender Equality Agency has realised its cooperation with non-governmental organisation and other actors of civil society, through concrete joint actions and activities like the meeting of the Prime Minister and Special Representative of the Secretary General in Kosovo with representatives of civil society. (NGO)

Prime Minister Çeku stated that position of women is an important element for the achievement of democracy and that gender equality is one of the universal rights of democracy. Even though position of women has changed a lot, on the basis of DASC participation of women in decision-making, a lot remains to be done. It remains for the Government to increase the number of women in decision-making posts and to this end, Government is engaged and has declared 2007 as the year of Positive Discrimination on Gender Basis, issuance of Administrative Instruction No. 2007/3 by Ministry of Public Services.

Prime Minister of Kosovo, also, emphasized: Vision of Kosovo is to build a Kosovo as a stable, functional, democratic and secular state. A democratic country integrated in EU, built on the basis of European principles and aiming at the highest democratization values. We have built institutional mechanisms and have drafted legislation promoting gender equality. We are also informed that gender equality officers at municipal level don't have sufficient support, but we must insist on strengthening them.

Representatives of civil society raised some other issues of interest such as: the issue of allocation of budget for gender equality officers in ministries and municipalities, bureaucratic procurement procedures with regards to donations for orphan-houses in Kosovo as well as implementation of the Law on Disability and Pension Insurance.

Special Representative Joachim Ruecker: Initiative to organise this

pravcu Vlada angažovana i proglašila je 2007 godinu kao godinu Pozitivne diskriminacije na polnim osnovama, donošenje Administrativnog upustva 2007/3 od strane MJS-a.

Međuostalog, Premijer Kosovaje istakao: Vizija za Kosovo je da izgradimo Kosovo kao stabilne, funkcionalne, demokratske i sekularne države. Demokratske zemlje uključene u EU, izgrađene u duhu evropskih načela, i težimo ka najvišim vrednostima demokratizacije. Mi smo stvorili institucionalne mehanizme i izradili zakonodavstvo koje promoviše ravnopravnost polova, i isto tako smo obavešteni da službenice za ravnopravnost polova na opštinskom nivou nemaju dovoljnu podršku, tako da mi treba da insistiramo da ih ojačamo.

Predstavnice civilnog društva pokrenule su i druga pitanja koja zaokupljaju kao što su: pitanje izdvajanja budžeta za službenice za ravnopravnost polova u Ministarstvima i opštinama, birkratske procedure javne nabavke kada je reč o dobijanju donacija za prihvatališta na Kosovu kao i sprovođenje Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Glavni administrator Joachim Ruecker: Iniciativa za organizovanje ovog susreta je vrlo značajna jer je u našem mandatu, Rezolucijom 1325 predviđena saradnja sa civilnim društvom. (FOTO susret PRM sa CD).

Institucionalizacija ove saradnje između ARP-a i civilnog društva kulminirala je potpisivanjem memoranduma o saglasnosti između ARP-a i nevladinih organizacija koje su aktivne u oblasti ravnopravnosti polova. Cilj memoranduma o saglasnosti je saradnja i koordinisanje posebnih zalaganja strana da bi se obezbedilo sprovođenje zakona o ravnopravnosti polova na Kosovo kao i ostvarivanje specifičnih ciljeva organizacija koje su predmet ovog MS-a, izgradnja kapaciteta, pokretanje kampanja animiranja, podršku, transfer znanja, prikupljanje informacija i izrada politika koje poboljšavaju život žena i muškaraca na Kosovu. U tom smislu, ARP se angažuje na ostvarivanju postavaljenih ciljeva za 2007 godinu u saradnji sa NVO-ima, unoseći ih u zajedničke projekte u oblasti obrazovaja, zdravstva, privrede, bezbednosti i kulture.

me ekspertë shqiptarë të hartimit të raportit, ku u shkëmbyen mendime dhe eksperiencia mbi metodologjinë e raportimit, hapat e ndjekur për realizimin e një procesi transparent dhe gjithëpërfsirës, aktoret e përfshirë në proces si dhe obligimet institucionale. Kjo vizitë mundësoj qasjen në materialet të cilat kanë të bëjnë me këtë raport dhe të cilat janë të nevojshme për të ardhmen e afërt.

Partneret tanë në Trupat Mbrojtëse të Kosovës.

Trupat Mbrojtëse të Kosovës duke u bazuar në Kreun e shtatë të Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/9 për Kornizën Kushtetuese të Vetëqeverisjes së Përkohshme në Kosovë, dhe me qëllim të zbatimit të Ligjit për Barazi Gjinore, Rregullorja e UNMIK-ut nr. 2004/18, kanë nxjerrë rregulloren për Funksionimin e Bordit për Barazi Gjinore në TMK. Qëllimi i kësaj rregulloreje është që të sigurohen mundësitë e barabarta dhe barazia gjinore përbrenda TMK-së. Funksioni kryesor i Bordit për Barazi Gjinore në TMK është të monitoroj dhe të siguroj zbatimin e Ligjit për Barazi Gjinore, të parimit të mos diskriminimit dhe barazisë gjinore në TMK.

Njësia e Koordinatorit për Çështje Gjinore në Shërbimin Policor të Kosovës

Njësia e Koordinatorit për çështje gjinore në SHPK është krijuar me përkrahje të Këshilltares së lartë të CIVPOL-it për çështje gjinore e cila me një angazhim të lartë dhe ndihmë të vazhdueshme po kontribuon në funksionimin sa më të mirë të kësaj njësie. Brenda kësaj njësie është dhe këshilltari i SHPK-së për çështje gjinore. Gjatë kësaj periudhe, Njësia e SHPK-së për çështje gjinore, ka arritur që në një shkallë lartë të institucionalizoj dhe sensibilizoj çështjen gjinore në SHPK dhe të bëj shtrirjen e rrjetit duke filluar nga njësia, departamentet, regionet e deri në stacionet policore. Gjegjësish brenda kësaj strukturre janë të përfshirë/caktuar rreth 100 pjesëtar të SHPK-së, me një përqindje 50% femra dhe 50% meshkuj, të cilët janë të trajnuar rreth çështjeve gjinore dhe punojnë brenda strukturave të SHPK-së. Njësia për çështje gjinore ka krijuar orarin e takimeve për çështje gjinore brenda strukturës së SHPK-së



meeting is of great importance because within our mandate, Resolution 1325 provides for cooperation with civil society. (photo of the meeting of PM with CS)

Institutionalization of this cooperation with GEA and civil society peaks with the signature of Memorandum of Understanding between GEA and non-governmental organisations which have been active in the area of gender equality. Memorandum of Understanding aims at cooperation and coordination of specific engagements of parties to ensure the implementation of Gender Equality Law in Kosovo as well as the achievement of specific objectives of organisation that are party of this MoU, such as capacity building, initiation of awareness-raising campaigns, avocation, transfer of knowledge, collection of data and policy drafting which improve the life of women and men in Kosovo. To this end, GEA is engaged to accomplish the objectives set out for 2007 in cooperation with NGO's by inviting them to joint projects in the area of education, health, economy, security and culture.

Partnership and exchange of experience with counterparts in the region

Gender Equality Officers, in April 2007, realised a study visit to Albanian Institutions, respectively Ministry of Labour and Equal Opportunities.

Partnerstvo i razmena iskustava sa kolegama u regionu

Službenici/e u Agenciji za ravnopravna polova, u aprilu 2007 godine ostvarili su studijsku posetu Albanskim institucijama, konkretно Ministarstvu rada i jednakih prilika. Cilj ove posete bila je razmena iskustava o procesu izveštavanja o konvenciji "CEDAW" tokom boravka u Albaniji, službenici / e ARP-a susreli su se sa albanskim ekspertima za izradu izveštaja, pri čemu su razmenjena mišljenja i iskustva o metodologiji izveštavanja o koracima koji su sleđeni za ostvarivanje transparentnog i sveobuhvatnog procesa, akterima uključenih u procesu kao institucionalnim obavezama. Ova poseta omogućila je pristup materijalima koji se odnose na ovaj izveštaj i koji su potrebni u bliskoj budućnosti.

Naši partneri u Zaštitnom Kosovskom korpusu

Kosovski zaštitni korpus na osnovu Poglavlja sedam Pravilnika UNMIK-a br. 2001/9 o Ustavnom okviru privremenog samoupravljanja na Kosovu, i u cilju sprovodenja Zakona o ravnopravnosti polova, Pravilnik UNMIK-a Br.2004/18, doneo je pravilnik o funkcionisanju Borda za ravnopravnost polova u KZK. Cilj ovog pravilnika je da se obezbeđuju jednake mogućnosti i ravnopravnost

dhe përmes departamentit të trajnimit, ka arritur të përfshijë çështjen gjinore në të gjitha trajnimet dhe kurset e parapara. Gjithashtu kjo njësi ka arritur të bëj plotësimin e anëtarave të Bordit këshillues, Caktimin e anëtarave të rrjetit për çështje gjinore, përfshirjen e çështjes gjinore në kurset kundër dhunës në familje, trafikimin e qenieve njerëzore, hetuesisë, nivelet e menaxhimit.

Si vazhdimi e profesionalizmit të kësaj njësie në SHPK-së, kontribuon në shërbimin sa më profesional duke i plotësuar kërkesat e qytetareve të Kosovës.

Barazia Gjinore në Ministrinë e Ekonomisë dhe Financave

Ministria e Ekonomisë dhe e Financave ka identifikuar barazinë gjinore si një çështje me rëndësi të veçantë përvendin dhe shoqërinë. Për këtë arsy, IPVQ të mbështetura dhe përkrahura nga subjektet ndërkombe të dha shoqëria civile, kanë zhvilluar aktivitete të ndryshme, në drejtim të inicimit, promovimit, avancimit, dhe realizimit të barazisë gjinore në të gjitha sferat e jetës e veçanërisht në atë ekonomike. Me gjithë rezultatet e arritura është e lehte të konstatohet se situata e gruas në Kosovë ka nevojë urgjente të përmirësohet. Nëse do të krahasojmë disa tregues social ekonomik siç janë niveli i të ardhurave, shkalla e përfshirjes në ekonomi (biznes), niveli i punësimit¹ etj do te shohim se statusi ekonomik i grave në Kosovë është shumë më i ulët se ai i burrave. Gratë hasin vështirësi të mëdha në përfshirjen e tyre ne jetën sociale dhe ekonomike të shoqërisë edhe për shkaqe të tjera që kanë të bëjnë me nivelin arsimor, kulturën dhe mentalitetin e një pjese te shoqërisë. Është e rëndësishme të kuptohet nga të gjithë akterët dhe veçanërisht nga mekanizmat institucional për arritjen e barazisë gjinore sa që të ndryshojmë këtë realitet nuk duhet ta injorojmë e aq më pak ta mohojmë, por duhet ta sjellim në vëmendjen e të gjithë shoqërisë, pasi ky realitet, sjell reduktim të mundësive për zhvillimin e mbarë shoqërisë edhe kontribuon në ruajtjen e një strukturre konservative që pengon ndryshimin, avancimin gjithëpërfshirës, zhvillimin

¹ Nga numri i gjithëmbashëm i të papunëve të regjistruar në Kosovë, 150542 janë femra dhe 172880 janë meshkuj. Në 12 muajt e fundit, numri i femrave regjistruesi si punëkërkuese të papuna është rritur me 4.6 % ndërsa ai i meshkujve është rritur me 2.5%.

The aim of this visit is to exchange experience on the process of reporting for CEDAW Convention. During these days in Albania, GEA officers met with Albanian experts on drafting a report where they exchanged opinions and experiences on the methodology of reporting, steps followed on realisation of a transparent and comprehensive process, actors involved in the process and institutional obligations. This visit shall enable access to materials dealing with this report and that are necessary for the near future.

Our partners in Kosovo Protection Corps

Kosovo Protection Corps, on the basis of Chapter Seven of the UNMIK Regulation No. 2001/9 on Constitutional Framework for Provisional Self-Government in Kosovo and with an aim of implementing the Gender Equality Law, UNMIK Regulation No. 2004/18, has issued the Regulation of Functioning of the Gender Equality Board within KPC. The purpose of this regulation is to create equal opportunities and gender equality within KPC. The main function of the KPC Gender Equality Board is to monitor and ensure the implementation of the Gender Equality Law, the principle on non-discrimination and gender equality in KPC.

Statistical data show that there is only one woman that is ranked as Colonel and Major. (data are very old, from 2002, and need to be updated).

Kosovo Police Service Gender Equality Coordination Unit

Kosovo Police Service Gender Equality Coordination Unit was established with the support of CIVPOL senior advisor on gender affairs, who with a great commitment and continuous support is contributing to a better functioning of the unit. This unit also comprises a KPS advisor on gender affairs. During this period, KPS Unit on gender affairs has achieved to institutionalize and sensibilize to a high level the gender issue within KPS and to extent the network starting from the unit, departments, regions up to police stations. This structure includes around 100 KPS officers, with 50% -50% percent men and women, who are trained on gender issues and work within KPS

polova u okviru KZK-a. Glavna funkcija Borda za ravnopravnost polova u KZK je da nadgleda i obezbedi sprovođenje Zakona o ravnopravnosti polova, načela nediskriminacije i ravnopravnost polova u KZK.

Na osnovu statističkih podataka, proizlazi da u KZK (potrebno je pribaviti podatke jer su vrlo stari – iz 2002 godine) žene koje imaju čin pukovnika, podpukovnika i majora je samo jedna koja ima ovaj čin.

Jedinica Koordinatora za pitanja polova u Policijskoj službi Kosova

Jedinica Koordinatora za pitanja polova u KPS formirana je uz podršku visoke savetnice CIVPOL-a za pitanja polova koja uz veliko angažovanje i stalnu pomoć doprinosi što boljem funkcionisanju ove jedinicu. U okviru ove jedinice nalazi se i savetnik KPS-a za pitanja polova. Tokom ovog perioda, jedinica KPS-a za pitanja polova, postigla je da u visokom stepenu institucionalizuje i animira pitanje polova u KPS i da proširi mrežu počev od jedinice, departmana, regiona, pa sve do policijskih stanica, odnosno u okviru ove strukture uključene / određene su oko 100 pripadnika KPS-a, uz procenat od 50% žena i 50% muškaraca, koji su obučeni za pitanja polova i rade unutar struktura KPS-a. Jedinica za pitanja polova napravila je raspored susreta za pitanja polova u okviru strukture KPS-a tako da je preko departmana za obuku uspela da uključi pitanje polova u svim predviđenim obukama i kursevima. Takođe ova jedinica uspela je da obavi popunjavanje članica Savetodavnog borda, određivanje članica mreže za pitanja polova, uključivanje polova u kursevima protiv nasilja u porodici, trgovine ljudima, istragama, nivoima menadžiranja.

Kao nastavak profesionalizacije ove jedinice u KPS, doprinosi u što profesionalnije službi ispunjavajući zahteve građana Kosova.

Ravnopravnost polova u Ministarstvo privrede i finansija

Ministarstvo privrede i finansija pitanje ravnopravnosti polova identifikovalo je kao pitanje od posebnog značaja za

social ekonomik dhe reduktimin e varfërisë.

MEF, vlerëson se pjesa dërmuese e shërbyesve civil, si meshkujt ashtu dhe femrat kane njohuri të mira për obligimet dhe përgjegjësit ligjore, që kanë të bëjnë me barazinë gjinore. Në MEF nga numri gjithsej i të punësuarve, 35.54 % janë të gjinise femërore. Vlen të theksohet se numri më i madhe i punësimit të femrave janë bëre vitet e fundit, gjë që tregon se në këtë Ministri janë bëre hapat të dukshëm në avancimin e pozitës së femrave. Megjithatë, vlerësohet se mbetet ende shumë për të bërë, në mënyrë që të arrihet niveli i përfaqësimit gjinor i parapare në Ligjin për Barazi Gjinore, neni 3 pikë 3.1.

Hulumtime të thelluara në Zyrën e burimeve njerëzore në këtë institucion, tregojnë se punësimi në baza gjinore në disa departamente, agjenci, apo zyre ka avancime të shkëlqyera. Kështu në Departamentin e thesarit në nivel qendror dhe regional kemi 67 shërbyes civil, nga të cilët 36 janë femra ose 53.7%, në departamentin e buxhetit nga 31 shërbyes civil, 14 janë meshkuj dhe 17 femra, ose 56.70%, në ATK, nga 654 shërbyes civil, 209 apo 32.4 % janë femra.

Gjate vitit 2006, në këtë institucion janë bëre 292 trajnime për stafin civil ku avancim të dukshëm ka pasur në aspektin gjinor, çka e vlerësojmë si një të arritur të mirë në drejtin të kyçjes dhe qasjes të mundësisë së barabartë të femrave dhe meshkujve në ngritjen dhe përgatitjen profesionale. Një çështje tjeter e rëndësishme është pozita vendimmarrëse në këtë institucion. Ne bazë të të dhënave, vlerësohet se rezultatet në këtë drejtë nuk janë të kënaqshme. Kështu, në pozitat e mesme vendimmarrëse, situa është pak sa më e mirë në pozita kyçë vendimmarrëse, ku përfaqësimi gjinor është i papërfillshëm

Disa të dhëna statistikore që tregojnë parimin e mos diskriminimit në Shërbimin Civil të Kosovës²

Sipas Statistikave të ofruar nga Shërbimi Civil i Kosovës numri i përgjithshëm i shërbyesve Civil është 70205, nga të cilët 44824 ose 63.84% janë meshkuj, ndërsa 25076 ose 35.71%, janë femra.

Prej totalit të përgjithshëm të shërbyesve

² Ministria e Shërbimeve Publike

structures. Gender equality unit has established the meetings schedule on gender issues within KPS structure and through the training department, and managed to include the gender issue into all anticipated training and courses. This unit has also managed to complete the members of the Advisory Board, to appoint members of the gender quality network, to include the gender issue in courses against domestic violence, trafficking in human beings, investigations, management units etc.

Another professional contribution of this KPS Unit is their contribution to fulfil the Kosovo citizens' requirements.

Gender Equality in Ministry of Finance and Economy

Ministry of Finance and Economy has identified gender equality as one of the most important issues for our country and society. To this end, PISG, supported and assisted by international entities and civil society, have developed various activities towards the initiation, promotion, advancement and realisation of gender equality in all spheres of life, in particular the area of economy. Regardless of the up to date achievements, the position of women in Kosovo is in urgent need for improvement. If we compare some socio-economic indicators like the level of income, the level of inclusion into business (economy), level of employment¹, etc., we will see that the economic status of women in Kosovo is lower than the status of men. Women face a lot of difficulties to get involved into the social and economic life of our society for reasons of educational, cultural and mentality level of a part of our society. It is important to be understood by all actors and in particular institutional mechanisms for the achievement of gender equality, that this reality needs to be changed and should not be ignored or denied, but we must bring to the attention of all society that this reality results in reduction of opportunities for the development of entire society and contributed to the creation of a conservative structure which hinders changes, comprehensive advancements, socio-economic development and poverty reduction.

¹ From the total number of unemployed registered in kosovo, 150542 are women and 172880 are men. In last 12 months, number of women registered as jobseekers was marked an increase of 4.6%, whereas at men an increase of 2.5%

zemlju i društvo. Zbog toga su PISU uz podršku i pomoč međunarodnih subjekata i civilnog društva odvijale razne aktivnosti u pravcu iniciranja, promovisanja, unapredovanja i ostvarivanja ravnopravnosti polova u svim oblastima života a naročito u privredi. I pored ostvarenih rezultata nije teško konstatovati da situacija žena na Kosovu zahteva da se hitno poboljša. Ako uporedimo neke socijalne ekonomske pokazateli kao što su nivo dohodata, stopa uključivanja u privredi (biznis), stopa zaposlenosti¹ itd, videćemo da je ekonomski status žena na Kosovu mnogo niži od statusa muškaraca. Žene nailaze na velike teškoće u njihovom uključivanju u socialnom i ekonomskom životu društva i zbog drugih razloga koji se odnose na nivou obrazovanja kulture i mentaliteta jednog dela društva. Značajno je da se svahti od strane svih aktera a naročito od institucionalnih mehanizama za ostvarivanje ravnopravnosti polova da je potrebno menjati ovu realnost i ne treba da se ignoriše a najmanje da se negira, već potrebbno je da se dovede do pažnje celog društva pošto ova realnost dovodi do smanjenja mogućnosti za razvoj celokupnog društva i doprinosi očuvanju konzervativne strukture koja sprečava promenu, sveobuhvatno unapređenje, socialno ekonomski razvoj i smanjenje siromaštva.

MPF procenjuje da je najveći deo civilnih službenika, kako muškaraca tako i žena dobro informisan o zakonskim obavezama i odgovornostima koje se odnose na ravnopravnost polova. U MPF od ukupnog broja zaposlenih, 35.54% su ženskog pola. Valja istaći da je najveći broj zapošljavanja žena ostvaren poslednjih godina što pokazuje da su u ovom Ministarstvu učinjeni znatni koraci u napređenju položaja žena. Ipak, procenjuje se da ostaje još mnogo toga da se uradi da bi se postigao nivou predstavljanja polova predviđen u Zakonu o ravnopravnosti polova, član 3 tačka 3.1.

Dubla istraživanja u Kancelariji za ljudske resurse u ovoj instituciji pokazuju da zapošljavanje na osnovu polova u nekim departmanima, agencijama ili kancelarijama beleži odlična poboljšanja, tako da u Departmanu za trezor na centralnom i regionalnom nivou imamo 67 civilni službenika od koj 36 su žene ili 53.7%, u Departmanu za budžet od 31 civilni službenika 14 je muškaraca i

¹ Iz ukupnog broja registrovanih na Kosovo, 150542 su žene a 172880 muškarci. U poslednjih 12 meseci broj žena registrovanih kao tražilaca posla je povećan za 4.6% a broj muškaraca za 2.5%

civil, 305 (0.43%) nuk u është siguruar struktura gjinore.

Sa iu përket pozitave vendimmarrëse, përqindja e femrave mbetet e ulët. Nga 1945 poste vendim marrëse, 1668 ose 85. 75% janë meshkuj, ndërsa 277 ose 14.23%, janë femra, gjë që është larg nga kuota e paraparë me Ligjin për Barazi Gjinore .

Instituti i Kosovës për Administratë Publike (IKAP)

IKAP i cili ka mandatin të bëj ngritjen e kapaciteteve të të gjithë shërbyesve civil, në kuadër të organizimit të trajnimeve për vitin 2006 ka organizuar trajnime në fushat e mëposhtme, në të cilat pjesëmarrja e femrave ka qenë si vijon:

	Total	Meshkuj	Femra
Administrata e Përgjithshme	206	105	101
Burime Njerëzore	181	82	99
Buxhet dhe Financa	194	100	94
Çështje komunale	506	392	114
Legislacioni	329	171	158
Menaxhim i Përgjithshëm	204	124	80
Teknologji Informatike	101	49	52

Raport për Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore- Zbatimi i nenit 12 (E drejta në shëndetësi)

Sektori i shëndetësisë në Kosovë përbushë pjesërisht nevojat e qytetarëve për përkujdesje mjekësore profesionale. Sistemi i mbrojtjes shëndetësore në Kosovë³ është i organizuar dhe i administruar nga niveli qendror-Ministria e Shëndetësisë.

- Shërbimet mjekësore ofrohen 5 spitaleve regionale, 280 qendrave shëndetësore, si dhe shërbimeve ambulatore. Ne Kosove⁴ mesatarisht 98.38 punonjës shëndetësorë shërbejnë 100.000 banorë.
- Numri i pamjaftueshëm i personelit mjekësor ndikon dukshëm në kualitetin e shërbimeve shëndetësore për qytetarët e Kosovës, posaçërisht të grave.

³ http://www.undp.or.jp/hotspots_e/kosovo_hdr5.html

⁴ Burimi ESK, Statistikat e shëndetësisë 2004

MFE claims that the vast majority of civil servants, men and women, have good knowledge of legal obligations and responsibilities dealing with gender equality. In MFE, from the total number of employed, 33.54% are women. It is worth emphasizing that the greatest number of employed women was made in the recent years, which shows that this Ministry is making significant steps towards the advancement of the position of women. Nevertheless, it is estimated that there is a lot to be done in order to achieve the gender representation as provided for by the Gender Equality Law, article 3, item 3.1.

Detailed research by the Office of Human Resources in this institution, show that gender employment in some departments, agencies or offices has excellent improvements. Thus, in Treasury Department at central and regional level, we have 67 civil servants out of which 35 are women or 53.7%, in Department of Budget out of 31 civil servants 14 are men and 17 women, or 56.70%, in Kosovo Tax Administration out of 654 civil servants 209 or 32.4 % are women. During 2006, this institution conducted 292 trainings for the civil staff and there was significant advancement in the gender aspect, which is assessed as a good achievement towards the inclusion and equal access of women and men in professional training and advancement. Another important issue is the decision-making posts in this institution. On the basis of data, it is assessed that results to this end are not satisfactory. Thus, in medium decision-making positions, the situation is a little better rather than in decision-making posts where gender representation is inconsiderable.

Some statistical data showing the principle of non-discrimination in the Kosovo Civil Service²

On the basis of statistics provided by Kosovo Civil Service, the total number of civil servants is 70205, out of which 44824 or 63.84% are men and 25076 or 35.71%, are women.

Out of the total of civil servants, 305 (0.43%) have not ensured with gender structure.

With regards to decision-making posts, the percentage of women remains low.

² Ministry of Public Services

17 žena ili 56.70%, u PAK, od 654 civilni službenika, 209 ili 32.4% su žene.

Tokom 2006 godine, u ovoj instituciji su ostvarene 292 obuke za civilno osoblje pri čemu znatnog poboljšanja bilo je u aspektu polova što se smatra dobrim dostignućem u pravcu uključivanja i pristupa jednakim mogućnostima žena i muškaraca na stručnom osposobljavanju i spremi. Jedno drugo značajno pitanje je položaj odlučivanja u ovoj instituciji. Na osnovu podataka procenjuje se da rezultati u tom pravcu nisu zadovoljavajući. Tako, na srednjim položajima odlučivanja, situacija je nešto bolja na ključnim položajima odlučivanja, gde je predstavljanje polova nezanemarlivo.

Neki statistički podaci koji pokazuju načelo nediskriminacije u Civilnoj službi Kosova²

Prema statistikama koje je pružila Civilna služba Kosova ukupan broj civilnih službenika je 70205, od kojih 44824 ili 63.84% su muškarci a 25076 ili 35.71%, žene. Od ukupnog broja civilnih službenika, 305 (0.43%) nisu im obezbedena struktura polova. Što se tiče položaja odlučivanja procenat žena ostaje nizak. Od 1945 položaja odlučivanja, 1668 ili 85.75% su muškarci a 277 ili 14.23% žene, što je daleko od kvote predviđene Zakonom o ravnopravnosti polova.

Institut Kosova za Javnu administraciju (IKJA)

IKJA u čijem je mandatu podizanje kapaciteta svih civilnih službenika, u okviru organizovanja obuke za 2006 godinu organizovao je obuke u dole navedenim oblastima u kojima učeše žena bilo sledeće:

	Total	Muškarcij	Žene
Opšta administracija	206	105	101
Ljudski resursi	181	82	99
Budžet i finansije	194	100	94
Komunalna pitanja	506	392	114
Zakonodavstvo	329	171	158
Opšte upravljanje	204	124	80
Informativna tehnologija	101	49	52

² Ministarstvo javnih službi

- Statistikat⁵ tregojnë se çdo i katërti banor i Kosovës ka probleme kardiovaskulare, ndërsa çdo i pesti banor ka çrregullime me organet e frysëmarrjes. Incidenca e tuberkulozit për 100.000 banore është 47.9,⁶ (burimi ESK Statistikat e Shëndetësisë 2004).
- Shkalla e vdekshmërisë së foshnjave⁷ është ndër më të lartat në Evropë, shënohen 35 vdekje te foshnjave në 1.000 lindje te gjalla.

Në të njëjtën kohë indeksi i vdekshmërisë së lehonave në Kosovë vlerësohet të jetë 12.6 raste të vdekjes për 100.000 lindje⁸. (*Qeveria e Kosovës është duke e hartuar Strategjinë dhe Planin Zhvillimor të Kosovës ku si objektiv të vetën kryesore ka paraparë edhe zvogëlimin e mortalitetit amënor, foshnjor dhe i fëmijëve përmes ofrimit më të efektshëm të shërbimeve shëndetësore⁹)*

Ekziston një numër i konsiderueshëm i ligjeve që e rregullojnë çështjen shëndetësore në përgjithësi

- Sistemi i kujdesit, i veprimtarisë dhe i financimit shëndetësor në Kosovë rregullohet me Ligjin për Shëndetësi (Rregullorja e UNMIK-ut nr 2004/31)

Sipas po këtij ligji të gjithë qytetarët dhe të gjitha komunitetet e Kosovës duhet të kenë qasje në sistemin e kujdesit shëndetësor (Rregullorja e UNMIK-ut nr 2004/31 neni 7)

- Kujdesi shëndetësor është i barabartë për të gjithë qytetarët duke siguruar standarde gjatë përbushjes së kërkësave në të gjithanivelet e kujdesit shëndetësor, si dhe sigurimin e kujdesit shëndetësor pa diskriminim në bazë të gjinisë, kombit, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, bindjeve politike gjendjes sociale, statusit pronësor, shkallës së aftësive fizike dhe mendore, statusit familjar dhe moshës. (Rregullorja e UNMIK-ut nr 2004/31 neni 12.5)

Kategoritë e caktuara të qytetarëve gjëzojnë të drejtën e shfrytëzimit të shërbimeve shëndetësore, pa pagesë, në pajtim me Ligjin për Shëndetësi si :

5 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

6 burimi Strategjia dhe Plani Zhvillimor i Kosovës 2007-2013

7 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

8 Strategjia dhe Plani Zhvillimor i Kosovës 2007-2013(drafti i parë)

9 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

Out of 1945 decision making posts, 1668 or 85.75% are men, whereas 277 or 14.23%, are women, which is far from the quote anticipated with the Gender Equality Law.

Kosovo Institute of Public Administration (KIPA)

KIPA has the mandate on capacity building of civil servants. In this frame, KIPA has organised the following trainings in 2006, in respective areas, where participation of women was, as follows:

	Total	Men	Women
General Administration	206	105	101
Human Resources	181	82	99
Budget and Finance	194	100	94
Municipal Issues	506	392	114
Legislation	329	171	158
General Management	204	124	80
Information Technology	101	49	52

Report on International Pact of Social, Economic and Cultural Rights – Implementation of Article 12 (the Right to Health)

Health sector in Kosovo fulfills, partially, the needs of citizens for professional medical care. The system of health care in Kosovo³ is organised and administered from the central level – Ministry of Health.

- Health services have 5 regional hospitals, 280 health centres as well as ambulant services. In Kosovo⁴ an average of 98.38 health employees serve about 100.000 habitants.
- Insufficient number of medical staff impacts significantly the quality of health services for Kosovo citizens, in particular women.
- Statistics⁵ show that every fourth inhabitant of Kosovo has cardiovascular problems, whereas

3 http://www.undp.or.jp/hotspots_e/kosovo_hdr5.html

4 Izvor SZK, statistike zdravstva 2004

5 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

6 Izvor Strategjia i razvojni plan Kosova 2007-2013

7 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

8 Strategjia i razvojni plan Kosova 2007-2013(prvi nacrt)

9 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

Izveštaj o Međunarodnoj kovenciji o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima – sprovođenje člana 12 (Pravo na zdravstvo)

Sektor zdravstva na Kosovu ispunjava delimično potrebe građana za stručno zdravstveno zbrinjavanje. Sistem zdravstvene zaštite na Kosovu³ je organizovan i upravljan sa centralnog nivoa –Ministarstvu zdravstva.

- Zdravstvene usluge pružaju se u 5 regionalnih bolnica, 280 zdravstvenih centara i ambulantnim službama. Na Kosovu⁴ prosečno 98.38 zdravstvenih radnika služe 100.000 stanovnika.
- Nedovoljan broj zdravstvenog osoblja znatno utiče na kvalitet zdravstvenih usluga za građane Kosova, naročito žena.
- Statistike⁵ pokazuju da svaki četvrti stanovnik Kosova ima kardiovaskularnih problema, dok svaki peti stanovnik ima poremećaje u organima disanja. Incidencija tuberkuloze na 100.000 stanovnika iznosi 47.9⁶ (izvor SZK statistike zdravstva 2004 godine).
- Stopa smrtnosti odojčadi⁷ je među najvećama u Evropi, beleži 35 smrти odojčadi na 1000 živo rođenih.

Istovremeno indeks smrtnosti porodilja na Kosovu procenjuje se na 12.6 slučajeva smrti na 100.000 rođenja⁸. (*Vlada Kosova je u toku izrade Strategije i razvojnog plana Kosova gde kao svoj glavni cilj predviđela i smanjenje smrtnosti majki, odojčadi i dece putem učinkovitijeg pružanja zdravstvenih usluga⁹*)

Postoji znatan broj zakona koji regulišu pitanje zdravstva u celini

- Sistem brige, delatnosti i finansiranja zdravstva na Kosovu uređuje se Zakonom o zdravstvu (Pravilnik

3 http://www.undp.or.jp/hotspots_e/kosovo_hdr5.html

4 Izvor SZK, statistike zdravstva 2004

5 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

6 Izvor Strategjia i razvojni plan Kosova 2007-2013

7 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

8 Strategjia i razvojni plan Kosova 2007-2013(prvi nacrt)

9 http://www.sok-kosovo.org/pdf/population/Kosovo_and_its_population.pdf

- a) Fëmijët dhe të rinjtë deri në moshën 15 vjeçare;
- b) Nxënësit dhe studentët deri në fund të shkollimit të rregullt;
- c) Qytetarët mbi moshën 65 vjeçare;
- d) Qytetarët, anëtarët e ngushtë të familjeve të dëshmorëve, invalidët e luftës dhe invalidët e tjerë, anëtarët e ngushtë të familjeve të tyre, si dhe shfrytëzuesit e skemave të ndihmës sociale dhe anëtarët e ngushtë të familjeve të tyre;
- e) Personat me aftësi të kufizuara.¹⁰
- Ligji për të drejtat dhe përgjegjësitë e qytetarëve në kujdesin shëndetësor përcakton se çdo qytetar ka të drejtë, për kujdes shëndetësor që është i kushtëzuar me gjendjen e tij të shëndetit. Kujdesi shëndetësor duhet të jetë adekuat, me qasje në vazhdimësi për të gjithë dhe pa diskriminim(Rregullorja e UNMIK-ut nr 2004/47 nen 4)

Gruaja, e cila është në aktin e lindjes ka të drejtë të kërkojë që: para, gjatë dhe pas aktit të lindjes, ta ketë afër, personin e moshës madhore, të cilin e përcakton vetë, dhe që ta ketë foshnjën në dhomën e njëjtë ku qëndron edhe ajo vetë, përpos në rastin kur këtë nuk e lejon gjendja shëndetësore e foshnjës¹¹.

Gruaja nuk ka të drejtë në refuzimin e intervenimit jetë-përkrahës ose jetë-shtypëtues në rast se është shtatzënë ose dyshohet se mund të jetë shtatzënë¹².

Mbikëqyrjen e jashtme të veprimtarisë profesionale të institucioneve shëndetësore pa marrë parasysh format e financimit të tyre dhe përkatësinë pronësore e bënë Inspektorati shëndetësor puna dhe veprimtaria e te cilit është e rregulluar me Rregulloren 2006/13 Mbi inspektoratit shëndetësor.

Kuvendi i Kosovës ka miratuar Ligjin për Ndërprerjen e Shtatëzënsisë, dhe Ligjin për Shëndetin Riprodhues, Ligjin për Nxitjen dhe Mbrotjen e të Ushqyerit me Qumësht Gjiri, të cilat e rregullojnë çështjen e shëndetit të gruas para dhe pas lindjes (vërejtje këto ligje ende nuk janë nënshkruar nga PSSP-ja)¹³

10 Rreg UNMIK-ut nr 2004/31 -Ligji për shëndetësi nen 22

11 Rreg UNMIK-ut nr 2004/47- Ligji për të drejtat dhe përgjegjësitë e qytetarëve në kujdesin shëndetësor

12 Rreg UNMIK-ut nr 2004/47- Ligji për të drejtat dhe përgjegjësitë e qytetarëve në kujdesin shëndetësor nen 15.6

13 Evidencia e ligjeve të procedura dhe të miratuarë në Kuvendin e Kosovës.

every fifth has breeding organs disorder. TBC incidence for 100.000 habitants is 47.9.⁶ (Source: SOK, Health Statistics 2004).

- Level of infant mortality⁷ is among the highest in Europe; 35 deaths in 1.000 births.

At the same time the index of mortality of women in delivery is 12.6 cases of death for 100.000 births⁸. (*Government of Kosovo is drafting the Kosovo Development Strategy and Plan, where one of the main objectives is decrease of mortality of women in delivery, infants and children through the provision of effective health services.⁹*)

There is a significant number of laws regulating the health sector in general.

- The system of care, activity and financing of health sector in Kosovo is regulated with the Health Law (UNMIK Regulation No. 2004/31)

On the basis of this law, all citizens of Kosovo, from all communities of Kosovo, are entitled to access in the health care system (UNMIK Regulation No. 2004/31, Article 7)

- Health care is equal for all citizens by ensuring standards while accomplishing the requirements at all levels of health care as well as provision of health care without discrimination on the basis of gender, race, colour, language, religion, political affiliation, social state, property status, level of physical and mental disability, family status and age. (UNMIK Regulation No. 2004/31, Article 12.5)

Certain categories of citizens enjoy the right to use health services, without payment, in compliance with the Health Law, such as:

- a) Children and youth up to age of 15;
- b) Pupils and students until the end of regular schooling;
- c) Citizens above the age of 65;
- d) Citizens, close relatives of family of victims, war invalids and other invalids, close members of their families as well as users of social assistance schemes and members of their families;

UNMIK-a br. 2004/31)

Prema istom ovom zakonu svi građani i sve zajednice Kosova treba da imaju pristup sistemu zdravstvene brige (Pravilnik UNMIK-a br. 2004/31 član 7)

- Zdravstvena briga je jednaka za sve građane uz obezbeđenje standarda prilikom ispunjavanja zahteva na svim nivoima zdravstvene brige, kao i obezbeđenje zdravstvene brige bez diskriminacije po osnovu pola, nacionalnosti, rase, boje, jezika, vere, političkog ubeđenja, socijalnog stanja, imovnog statusa, stepena fizičke i mentalne sposobnosti, porodičnog statusa i starosti. (Pravilnik UNMIK-a br. 2004/31 član 12.5).

Određene kategorije građana uživaju pravo korišćenja bezplatnih zdravstvenih usluga u skladu sa Zakonom o zdravstvu a to su:

- a) Deca i mladi do 15 godina starosti;
- b) Učenici i studenti do kraja redovnog školovanja;
- c) Građani iznad 65 godina starosti;
- d) Građani, članovi užih porodica palih boraca, invalida rata i drugi invalidi, članovi njihovih užih porodica kao i korisnici šema socijalne pomoći i članovi njihovih užih porodica;
- e) Lica sa ograničenim sposobnostima.¹⁰

- Zakon o pravima i odgornostima građana na zdravstvenu brigu utvrđuje da svaki građanin ima pravu na zdravstvenu brigu koja je uslovljena njegovim zdravstvenim stanjem. Zdravstvena briga treba da bude adekvatna, uz stalni pristup za sve i bez diskriminacije (Pravilnik UNMIK-a br. 2004/47 član 4)

Žena, koja se nalazi pri porođaju ima pravo da traži da: pre, tokom i nakon porođaja da u njenoj blizini bude punoletne lice koga određuje ona sama i da odojče ima u istoj sobi u kojoj je i ona sama, osim slučaja kada to ne dozvoljava zdravstveno stanje odojčeda¹¹.

Žena nema pravo da odbije intervenciju za životnu podršku ili spašavanje života ako je trudna ili sumnja se da može biti

10 Prav. UNMIK-a br. 2004/31- Zakon o zdravstvu član 22

11 Prav. UNMIK-a br 2004/47- Zakon o pravima i odgovornostima građana na zdravstvenu brigu

Barazia gjinore në këndvështrimin e vendimmarrësve

Intervistë me Kryeshefën Ekzekutive të Komunës së Prizrenit

Dr. Mybera Mustafa

Nga perspektiva juaj, si do ta përshkruani pozitën e gruas në Komunën e Prizrenit?

Ashtu sikurse në pjesën më të madhe komunave të Kosovës, edhe në komunën e Prizrenit, gruaja nuk ka zënë vendin që meriton. Megjithëse, prej katër vitesh kemi ligjin për Barazi Gjinore dhe mekanizmat institucionalë për arritjen e barazisë ndërmjet burrave e grave, gratë/femrat ende gjenden ne pozita te palakmueshme.

Nga pikëpamja e pjesëmarrjes së grave në IPVQ-të, Ligjt për Barazi Gjinore thotë se 40% e të punësuarve duhet t'i përkasin një gjinie, mirëpo në disa prej institucioneve tona kjo gjë ende nuk po mund të realizohet. Kjo jo sepse ne institucionet tona femra diskriminohen për shkak të gjinisë, por për disa arsyё sociale ekonomike, të kulturës dhe mentalitetit që ekzistonjë ende në shoqërinë tonë, numri i femrave në institucionë dhe sidomos i femrave në pozita vendimmarrësë është ende i ulet. Megjithatë, në opinionin tim unë do te isha favorite e grave dhe burrave te cilët do te kenë një pozicion të caktuar në institucionë për shkak të meritës dhe jo për arsyё te ligjit.

Ju përmendet që ekzistojnë faktorë të ndryshëm qe kanë ndikuar në pozitën e pafavorshme të grave/femrave në vendimmarrje. Sipas opinionit tuaj cilat janë këta faktorë?

Sipas mendimit tim, tre janë faktorët kryesore që ndikojnë në pjesëmarrjen e ulët të femrave në institucionë dhe në vendimmarrje. Se pari: shkalla e ultë e arsimimit bën që numri i femrave që konkurrejnë për vende pune në institucionë të jetë relativisht i ulët krahasuar me atë të meshkujve, përrjedhoje dhe numri i të punësuarve do të jetë më i ulët përfemrat se sa përmeshkujt. Së dyti, varësia ekonomike e femrës bën që ajo t'i nënshtronhet dëshirës së pjesëtareve të tjerë të familjes, atyre që konsiderohen si mbajtësit ekonomik të saj, burrit ose kryefamiljarit (vjeçarit, kunatit etj). Së terti, një faktor të rëndësishëm konsideroj mentalitetin ose ato që ne i qujmë doke dhe zakone, te cilat e përcaktojnë femrën si të vlefshme

e) Persons with disabilities¹⁰

• Law on rights and responsibilities of citizens for health care are defined that each citizen is entitled to health care conditioned with his health state. Health care must be proper, with continuous access for all and without discrimination (UNMIK Regulation No. 2004/47, Article 4)

A woman, at delivery, is entitled to: prior the act of delivery to have nearby an adult person, she asks for and to have the baby at the same room where she is, except for cases when the health state of the baby does not allow that¹¹.

A woman has no right to refuse the life-supporting intervention or life-saving in the case she is pregnant or there are doubts that may be pregnant¹².

External supervision of the professional activity of health institutions regardless of forms of their financing and property, is conducted by the Health Inspectorate, the work and activity of which is regulated with UNMIK Regulation 2006/13 on Health Inspectorate.

Assembly of Kosovo has approved the Law on Cessation of Pregnancy, Law on Reproductive Health, Law on Promotion and Protection of Breastfeeding, which regulate the health of women prior and after delivery (Remark: These laws have not been signed yet by the SRSG)¹³

Gender equality from the decision-makers point of view

Interview with Chief Executive Office of Municipality of Prizren

Dr. Mybera Mustafa

From your perspective, how would you describe the position of women in Municipality of Prizren?

As in the most municipalities of Kosovo, in the municipality of Prizren as well, women don't have the place they deserve. However, for four years now we have the Gender Equality Law

10 UNMIK Regulation No. 2004/31 – Law on Health, Article 22

11 UNMIK Regulation No. 2004/47- Law on rights and responsibilities of citizens for health care

12 UNMIK Regulation No. 2004/47- Law on rights and responsibilities of citizens for health care, Article 15.6

13 Records of laws approved and passed by the Assembly of Kosovo

trudna¹².

Spoljno nadgledanje profesionalne delatnosti zdravstvenih institucija, nezavisno od oblika njihovog finansiranja i oblika imovine vrši zdravstvena inspekcija čiji rad i delatnost su regulisani Pravilnikom 2006/13 o zdravstvenoj inspekciji.

Skupština Kosova usvojila je Zakon o prekidu trudnoće i Zakon o reproduksionom zdravlju, Zakon o podsticanju i zaštiti dojenja, koji regulišu pitanje zdravlja žene pre i nakon porođaja (napomena: ove zakone još nije potpisao SPGS)¹³

Ravnopravnost polova sa aspekta odlučivanja

Intervju sa Izvršnom načelnicom Opštine Prizren

Dr. Mybera Mustafa

Sa vaše perspektive, kako bi ste opisali položaj žene u Opštini Prizren?

Kao u najvećim dela opština Kosova tako i u opštini Prizren, žena nije zauzela mesto koje zaslužuje. Iako već četiri godine imamo zakon o ravnopravnosti polova i institucionalne mehanizme za ostvarivanje ravnopravnosti između muškaraca i žena, žene su još uvek na nezavidni položajima.

U pogledu učešça žena u PISU, Zakon o ravnopravnosti polova kaže da 40% zaposlenih treba da pipadaju jednom polu, međutim u nekim našim institucijama to se i dalje ne može ostvariti. To ne zbog toga što je u našim institucijama žena diskriminisana zbog pola, već zbog nekih socijalnih, ekonomskih kulturnih i razloga mentaliteta i koji postoje još uvek u našem društву, broj žena u institucijama a naročito žena na položaj odlučivanja je i dalje nizak. Međutim, prema mom mišljenju ja bi podržavala one žene i muškarce koji bi zauzeli određen položaj u institucijama prema zaslugama a ne zbog zakonskih razloga.

Vi ste napomenuli da postoje mnogi razni faktori koji su uticali na nepovoljan položaj žena u odlučivanju. Prema vašem mišljenju, koji su ti faktori?

12 Prav. UNMIK-a br 2004/47- Zakon o pravima i odgovornostima građana na zdravstvenu brigu član 15.6

13 Evidencija procesuiranih i usvojenih u Skupštini Kosova.

brenda mureve të shtëpisë, përgjegjësia e së cilës nuk mund te jetë më e madhe se përgjegjësia pér rritjen e fëmijëve apo menaxhimine familjes saj. Unë mendoj se pikërisht këtu duhet të përqendrohet edhe lufta jonë pér përmirësimin e pozitës së gruas në shoqëri, pasi shoh që janë vetë gratë që nën ndikimin e këtij mentaliteti mendojnë se preokupimi më i madh i tyre është familja dhe fëmijët. Unë mendoj se lufta më parë duhet zhvilluar me veten sepse në shumë raste shikoj se gratë/femrat nuk përkrahen në masën e duhur edhe nga vet gratë/femrat. Ato zakonisht kërkojnë punë pa ndonjë përgjegjësi të veçantë, ku së paku do të kishin një satisfakcion të mjaftueshëm material.

Ju përmendet mekanizmat institucionale pér arritjen e barazisë gjinore. Si funksionojnë ato në komunën tuaj dhe si e vlerësoni rendësin e tyre , a kane genë ato efikase?

Po, e përmenda edhe më sipër që në Kosove ekzistojnë këto mekanizma institucionale pér arritjen e barazisë gjinore, si në nivelin lokal ashtu edhe në atë qendror. Presa i përket Komunës sonë, kemi Zyrtaren pér Barazi Gjinore në Ekzekutiv si dhe Komitetin pér Barazi Gjinore të themeluar nga Asambleja Komunale. Megjithëse prania e këtyre mekanizmave ka bërë që raportet gjinore në Komunën tonë të përmirësohen në favor të pjesëmarrjes së grave në jetën social ekonomike, nuk mund te themi se efikasiteti i punës së tyre është i ndjeshëm. Unë mendoj që aktiviteti i tyre duhet të shtrihet jo vetëm brenda institucionit por puna e tyre të ketë efekt mbi të gjithë popullsinë që jeton në këtë Komunë, që do të thotë më shumë punë ndërgjegjësuese me komunitetin, më shumë aktivitete avokuese pér çështje të shkeljes së të drejtave të grave, më shumë punë pér të qenë të pranishëm në jetën e përditshme të komunitetit. Ne jemi të ndërgjegjishëm se efikasiteti dhe rezultatet e punës tonë nuk shihen në një ditë, përkundrazi kërkohet angazhim permanent duke iu përshtatur rrjedhave të një procesi nëpër të cilin po kalon e gjithë Kosova.

**Intervistë me Kryeshefin
Ekzekutiv të Komunës së
Rahovecit**

Z. Ibrahim Kryeziu

Nga perspektiva juaj, si do ta pëershruani pozitën e gruas/femrës

and institutional mechanisms for the achievement of gender equality between men and women, but still women are at unsatisfactory position.

From the viewpoint of women participation in PISG, the Law on Gender Equality states that 40% of employees must be women, but in some of our institutions this is not being achieved. This is happening not because women are discriminated by our institutions, but for socio-economic, cultural and mentality reasons that exist in our society. Therefore, the number of women in decision-making positions is still low. However, I favour both men and women to get their deserved position in PISGE not because of the law, but due to merits.

You mentioned some existing elements that made an impact in this unfavourable position of women in decision-making. Which are these elements?

According to my opinion, there are three main elements having impact in low participation of women in institutions and decision-making. First, the low level of education makes the number of women candidates for vacant posts relatively low in comparison to men, but as a consequence the number of employed will be lower for women than for men. Second, economic dependency of women makes her subject to the will of other members of their family, as considered as the economic holder of the house, the husband or household (father in law, brother in law etc). Third, an important element is mentality or what we call habits and custom, which define women as very precious within the walls of the house, whose responsibility can not be greater than child raising or family management. I think that this is where our fight must concentrate for the improvement of position of women in society, since under this mentality women's main preoccupation is family and children. I think that first they must fight with themselves, because in many cases women are not supported sufficiently by women. They usually ask for work with a specific responsibility, where they would at least have a sufficient financial satisfaction.

You mentioned institutional mechanisms for the achievement of gender equality. How are they functioning in your municipality and how you assess their important, were they efficient?

Po mom mišljenju tri su glavna faktora koji utiču na nisko učešće žena na institucijama i u odlučivanju. Prvo: nizak stepen obrazovanja čini da broj žena koje konkurišu na radna mesta u institucijama bude relativno nizak u odnosu na broj muškaraca, tako da posledica toga i broj zaposlenih žena biće manji od broja muškaraca. Drugo, ekonomska zavisnost žena utiče da ona podleže volji dugih pripadnika porodice, onima koji se smatraju kao njeni ekonomske izdržavaoci, mužu ili glavi porodice (tastu, deveru itd). Treće, kao značajan faktor smatram mentalitet ili ono što mi nazivamo običajima i navikama koji ženu smatraju kao vrednom unutar kuće, čija odgovornost ne može biti veća od odgovornosti za odgoj dece ili upravljanje njene porodice. Ja mislim da upravo ovde treba da se usredsredi naša borba za poboljšanje položaja žena u društvu pošto vidim da su same žene one koje pod uticajem ovog mentaliteta misle da su največa njihova preokupacija porodica i deca. Ja smatram da borba treba da se vodi sa samim sobom jer u mnogim slučajevima vidim da žene ne podržavaju se u dovoljnoj meri i od samih žena. One obično traže posao bez neke posebne odgovornosti gde bi barem imale dovoljnu materijalnu satisfakciju.

Vi ste spomenuli institucionalne mehanizme za ostvarivanje ravnopravnosti polova. Kako oni funkcionišu u vašoj opštini i kako procenjujete njihov značaj, dali su oni bili efikasni?

Da, spomenula sam predana Kosovo postoje institucionalni mehanizmi za ostvarivanje ravnopravnosti polova, kako na lokalnom tako i na centralnom nivou. Što se tiče naše opštine, imamo službenicu za ravnopravnost polova u izvršnom organu kao i u Komitetu za ravnopravnost polova koji je osnivala Skupština Opštine. Mada je prisustvo ovih mehanizama učinilo da se odnosi između polova u našoj opštini poboljšavaju u korist učešća žena u socialnom i ekonomskom životu, ne možemo reći da je njihova radna efiksnost osetna. Ja mislim da njihova aktivnost treba da se prostire ne samo unutar institucije već njihov rad treba da ima efekta na celo stanovništvo koje živi u ovoj opštini, što znači više rada za podizanje svesti sa zajednicom, više zaštitnih aktivnosti za pitanja kršenja prava žena, više rada u cilju većeg prisustva u svakodnevnom životu

në Komunën e Rahovecit?

Mendoj se gruaja/femra në përgjithësi në shoqërinë tonë ka një pozitë më të avancuar, kahasuar me të kaluarën. Megjithëse pozita e saj është përmirësuar në të gjitha fushat mendoj se jemi akoma larg barazisë së saj me burrin.

Cilat janë faktorët që kanë ndikuar në këtë pozitë të pabarabarte të gruas me burrin?

Faktorë që kanë ndikuar dhe ndikojnë në këtë pozitë të grave/femrave janë të shumtë, por unë do i cekë vetëm disa prej tyre; së pari, mendoj se niveli i përgjithshëm ekonomik dhe social i shoqërisë sonë bën që në shumë raste gruaja/femra të paraqitet në pozitë më të pafavorshme kahasuar me burrat. Kështu sipas opinionit tim gruaja/femra sot është më e varfër se burrat, kjo përsye të mentalitetit që ne kemi përpronën, si dhe të ardhurat që sigurojnë gratë në familje. Një tjetër arsyë përkëtë pozitë të pafavorshme mendoj së është niveli i punësimit, i cili është në nivele shume të ultë për gratë/femrat. Duke ju referuar këtij treguesi edhe gratë/femrat punëkërkuese janë shumë më pak se burrat. Arsyen e fundit por jo më të parëndësishmen do të rendisja mentalitetin e shoqërisë tone dhe shkallen e emancipimit të dy gjinive.

Ka në Kosovë disa mekanizma institucional përrarrjen e Barazisë Gjinore. Sa jeni në dijeni për to? Sa e ndjeshtë është puna e tyre në komunën tuaj? A janë ato efikase apo jo?

Sigurisht kam dijeni, gjithashtu mendoj se janë mekanizma të domosdoshëm të cilët kanë pasur efekt në disa ndryshime të cilat i përmenda më lart. Megjithatë ndërmjet mekanizmave unë do të përmendja edhe Organizatat jo-qeveritare, të cilat kanë bërë që me punën e tyre t'i vijnë në ndihmë edhe mekanizmave institucional komunal. Këtë bashkëpunim e shikoj si një faktor i cili do të çojë tek efikasiteti dhe tek ndryshimi i pozitës së gruas në shoqëri.

Cilat do te ishin sugjerimet tuaja për përmirësimin e pozitës së gruas në Komunën tuaj, në të ardhmen?

Mendoj se ne duhet të përpiqemi të gjithë të punojmë në tre drejtime: arsim, drejtësi, dhe ndryshim të mentalitetit. Por, ketë gjë nuk mund ta bëjnë vetëm

Yes, I mentioned that in Kosovo there are institutional mechanisms for the achievement of gender equality, at local and central level. With regards to our municipality, we have the Gender Equality Officer within the Executive as well as the Gender Equality Committee established by the Municipal Assembly. However, the presence of these mechanisms made improvements to the gender relations at our municipality in favour of participation of women in the social and economic life, but we can not say that the efficiency of their work is tangible. I think that their activity must be extended not only in institutions but to effect the entire population living in this municipality, which means a more awareness raising work with the community, more advocating activities for the issue of violation of women rights, more work to be present in the daily life of the community. We are aware that efficiency and the results of our work are not seen within a day, but requires permanent engagement to adapt to the flows of a process that Kosovo is going through.

Interview with Chief Executive of Municipality of Rahovec

Mr. Ibrahim Kryeziu

From your perspective, how would you describe the position of women in Municipality of Rahovec?

I think that women in general in our society hold an advanced position, in comparison to the past. However, even though their position is much improved, we are a far way from achieving equality with husbands.

What are the elements that made an impact to this unequal position of women and men?

Elements making impact to the position of women are many, but I will mention only some of them: first, I think that the general economic and social level of our society makes women in most cases appear at a unfavourable position in comparison to men. Therefore, according to my opinion, women are poorer than men are, because our mentality for property as well as family income. Another reason for this unfavourable position is the level of employment, which is very low for women. Referring

zajednice. Mi smo svesni da efikasnost i rezultati rada ne mogu se uočitit u jednom danu, na protiv potrebla je permanentna angažovanost uz prilagođavanje tokova procesa kroz koji prolazi čitavo Kosovo.

Intervju sa Izvršnim načelnikom Opštine Orahovac

G. Ibrahim Kryeziu

Sa vaše perspektive, kako bi ste opisali položaj žene u Opštini Orahovac?

Smatram da žena uopšte u našem društvu ima napredniji položaj u odnosu na prošlost. Mada je njen položaj poboljšan u svim oblastima mislim da smo još daleko od njene ravnopravnosti sa mužom.

Koji su faktori koji su uticali na ovaj neravnopravan položaj žene sa muškarcem?

Faktori koji su uticali i utiču na ovaj položaj žena su mnogobrojni, ali ja ču navesti samo nekih od njih; prvo, mislim da opštih ekonomski i socijalnih nivo našeg društva čini da se žena u mnogim slučajevima pojavi u nepovoljniji položaj u odnosu na muškarca. Tako, prema mojoj mišljenju žene su danas siromašnije od muškaraca. To zbog razloga mentaliteta koje imamo za imovinu kao i zbog dohodka koje žene obezbeđuju u porodici. Drugi razlog za ovaj nepovoljniji položaj mislim da je stopa zaposlenosti koja je za žene vrlo niska. Pozivajući se na ovaj pokazatelj i žene tražioci posla su u manjem broju od muškaraca. Poslednji razlog, ali ne i neznačajnijim nabrojio bi mentalitet našeg društva i stepen emancipacije oba pola.

Na Kosovu postoje nekoliko institucionalnih mehanizama za ostvarivanje ravnopravnosti. Koliko je vama to poznato? Koliko je osjetljiv njihov rad u vašoj Opštini? Dali su oni efikasni ili ne?

Naravno da mi je to poznato i takođe mislim da su neophodni mehanizmi koji su imali učinkta na neke promene koje sam gore naveo. Međutim među mehanizmima ja bi spomenuo nevladine organizacije koje su njihovim radom učinile da priteknu u pomoći opštinskim institucionalnim mehanizmima. Ovu saradnju smatram kao faktora koji

mekanizmat institucional, për më tepër që në Komunën tonë kanë pasur një aplikim të pjesshëm. Unë mendoj se duhet krijuar një mjedis miqësor për të gjithë akteret që punojnë në këtë fushë, si për mekanizma, ashtu edhe për organizatat jo-qeveritare apo edhe individë që janë të përkushtuar për këtë çështje. Me mjedis miqësor nënkuqtoj ndihmë, bashkëpunim dhe bashkërendim të veprimeve të institucioneve (shëndetësisë, arsimi, drejtësisë etj.) në mënyrë që efikasiteti të jetë më i dukshëm.

Funksionimi i mekanizmave Gjinore në nivelin komunal dhe Funksionimi i Komiteteve për Barazi Gjinore

Në nivelin komunal që nga viti 2003 janë emëruar Zyrtaret për Barazi Gjinore të cilat janë edhe anëtare të Komiteteve për Barazi Gjinore. Në pajtim me Rregulloren e UNMIK-ut, Nr. 2004/18 mbi shpalljen e Ligjit për Barazi Gjinore në Kosovë të miratuar nga Kuvendi i Kosovës, Konform nenit 4.15 të këtij Ligji, MAPL ka nxjerr Udhëzimin Administrativ nr. 2005/08 për përcaktimin e kompetencave dhe përshkrimin e detyrave për Zyrtaret/ët për Barazi Gjinore në Komuna. Në bazë të këtij Udhëzimi Zyrtari/ja për Barazi Gjinore bashkëpunon me Agjenci për Barazi Gjinore.

Agjencia për Barazi Gjinore në kuadër të planit të punës organizon takime të rregullta mujore dhe në çdo të tretin muaj të vitit këto takime i mbani Sektori për Çështje Gjinore ne MAPL. Zyrtaret Komunale për Barazi Gjinore raportojnë çdo tre muaj te Agjencia për Barazi Gjinore. Komitetet për Barazi Gjinore janë krijuar me Iniciativën e OSBE-së në vitin 2002, deri më sot janë themeluar 20 Komitete të tillë. Komitet janë funksionale ne këto komuna: Fushë Kosovë, Podujevë, Prizren, Dragash, Rahovec, Suharekë, Pejë, Deçan, Istog, Klinë, Gjilan, Ferizaj, Mitrovicë, Vushtrri, Skenderaj, Themelimi i Komiteteve si i tillë nuk është i obligueshëm në bazë të Rregullores së UNMIK-ut 2004/45, ndërsa Kuvendet Komunale vendosin për themelimin dhe funksionimin e tyre si dhe miratojnë Përshkrimin e Detyrave dhe Rregullave të Procedurës.

Kuvendi Komunal në Fushë Kosovë
Zyrtarja për Barazi Gjinore/Fushë Kosovë në bashkëpunim me OJQ -në e

to this indicator, women jobseekers are less than men are. The last but not least is the mentality of our society and the level of emancipation of both gender.

Kosovo has institutional mechanisms for the achievement of gender equality. Are you aware of them? How sensitive is their work in your municipality? Are they efficient or not?

Of course I am aware, I also thing that those are necessary mechanisms which made some changes that I mentioned above. However, within all mechanisms I would emphasize non-governmental organisation which are assisting municipal institutional mechanisms. I see this cooperation as an element that would lead to the improvement of position of women in society.

What are your suggestions for the improvement of position of women in your municipality in the future?

I think that we must make efforts to work in three directions: education, justice and change of mentality. We can achieve this only through institutional mechanisms, which is our municipality has partially applied. I think that creation of a friendly environment for all actors working in this area, institutional mechanisms, non-governmental organisation or individuals, that are committed to this issue. With a friendly environment I mean assistance, cooperation and coordination of institutional actions (health, education, justice etc.) in order for the efficiency to be tangible.

če dovesti do efikasnosti i promene položaja žena u društvo.

Koje bi bile vaše sugestije za poboljšanje poboljšanja žena u vašoj Opštini, u buduće?

Muslim da je potrebno da nastojimo svi da radimo u tri pravca: obrazovanje, pravda i promena mentaliteta. Ali to ne mogu učiniti samo institucionalni mehanizmi, tim pre što u našoj Opštini su imali delimično apliciranje. Ja mislim da je potrebno stvoriti prijateljsku sredinu za sve aktere koji rade u ovoj oblasti, kako za mehanizme tako i za nevladine organizacije ili pojedince koji su odani ovom pitanju. Pod prijateljskom sredinom podrazumevam pomoč, saradnju i koordinisanje aktivnosti institucija (zdravstva, obrazovanja, pravde itd) da bi efikasnost bila vidljivija.

Funkcionisanje mehanizama polova na Opštinskom nivou i funkcionisanje Komiteta za ravnopravnost polova

Na Opštinskom nivou, još od 2003 godine imenovane su službenice za ravnopravnost polova koje su i članice komiteta za ravnopravnost polova. U skladu sa Pravilnikom UNMIK-a br. 2004/18 o proglašenju Zakona o ravnopravnosti polova na Kosovu koji je usvojila Skupština Kosova, shodno člau 4.15 ovog Zakona MALU



grave "Ruka Ruci", ka filluar projektin "Qendra Informativë për Gratë" projekt ky qe do të zgjasë tetë (8) muaj. Donator i projektit: USAID-IREX-ATRC. Në kuadër të këtij projektit janë paraparë takime, tryzeza me OJQ-të e grave, takime me gratë e viseve rurale për tu njojur për së afërmë me problemet me të cilat ballafaqohen. Parashihet formimi i rrjetit të OJQ - ve të Grave, ku në këtë drejtim janë organizuar tri tryzeza të rrumbullakëta me OJQ-të, Qendra informative për Gratë do të jetë e hapur për të gjitha gratë e komuniteteve dhe do të ju shërbej si qendër këshilluese, udhëzuese për të ardhmen.

Kuvendin Komunal-Prizren - Zyrtarja për Barazi Gjinore/Prizren dhe Komiteti për Barazi Gjinore në bashkëpunim me OSBE kanë emëruar një komision për hartimin e "Projekt-Strategjia e Komitetit për Barazi Gjinore për monitorimin e disa fushave kyçë në shoqëri. Kjo Strategji do te ketë katër fusha specifike Arsimin, Shëndetësinë, Punën dhe Mirëqenien Sociale. Projekt-Strategjia është afatshkurtër dhe pritet te realizohet vetëm për këtë vit. Po ashtu në Komunën e Prizrenit është bërë ndarja e pozicionit buxhetor për çështje gjinore për vitin 2007 në shumë prej 5000 eurosh.

Kuvendi Komunal- Vushtrri - Zyrtarja për barazi gjinore në Komunën e Vushtrrisë ka hartuar Projektin "Identifikimi i faktorëve për ndërprerjen e arsimimit" Në bazë të të dhënave që i posedon Drejtoreti për Arsimi, numri i femrave që kanë braktisur shkollimin është në rritje e sipër. Një ndër shkaktarët e ndërprerjes së shkollimit të vajzave është mungesa e mjeteve financiare, mentaliteti, gjendja e rendë sociale. Projekti është zhvilluar në tre faza:

a) hapi i pare ka qenë evidentimi i vajzave që kanë ndërpere shkollimin
b) trajnimi i vajzave c) shqyrtimi i mundësive për vazhdimin e shkollimit.

Kuvendi Komunal- Drenas Fushatë mbi „Edukimin Shëndetësorë i Gruas dhe Familjes” - Zyrtarja për Barazi Gjinore/Drenas, Zyra e Prokurimit dhe Drejtoria për Shëndetësi dhe Mirëqenien Sociale realizuan fushatën "Fushatë për edukimin shëndetësor të gruas dhe familjes" Realizimi i kësaj fushate ka zgjatur 7 (shtatë) ditë, prej datës 17- 25.05.2007 nga Shërbimi i trajnuar si trajner profesional të QKMF-së në Drenas i përbërë nga trajnerja: Muzafera Kastrati - inf/tr. me këto tema:

Functioning of gender mechanisms at municipal level and functioning of Gender Equality Committees

At municipal level, since 2003, Gender Equality Officers have been appointed which are at the same time members of the Gender Equality Committee. In compliance with UNMIK Regulation 2004/18 on promulgation of Gender Equality Law in Kosovo, approved by the Assembly of Kosovo, pursuant to Article 4.15 of this Law, MALG has issued an Administrative Instruction No. 2005/08 for the definition of competencies and job description of Gender Equality Officers in Municipalities. On the basis of this Instruction, Gender Equality Officers shall cooperate with Gender Equality Agency within the work plan and organizes regular monthly meetings and every quarter there is a meeting of Gender Equality Sector in MALG. Municipality Gender Equality Officers report every quarter to the Gender Equality Agency. Gender Equality Committees were established with the OSCE initiative in 2002 and until now around 20 of those Committees have been established. Committees are functional in the following municipalities: Fushë Kosova, Podujeva, Prizren, Dragash, Rahovec, Suhareka, Peja, Deçan, Istog, Klina, Gjilan, Ferizaj, Mitrovica, Vushtrri, Skenderaj, Establishment of such Committees is not compulsory on the basis of UNMIK Regulation No. 2004/45, whereas Municipal Assemblies shall decide on their establishment and functioning as well as approve Job Descriptions and Rules of Procedure.

Municipal Assembly in Fushë Kosova Gender Equality Officer in Fushë Kosova, in cooperation with NGO "Ruka Ruci", has initiated a project "Information Centre for Women", a project that will last eight (8) months. Project donators are: USAID-IREX-ATRC. This project comprises meetings, round tables with women's NGO's, meetings with women of rural areas to get informed closely on problems faced. It also envisages the establishment of NGO network for women, and three round tables have been organised to this end with NGO's. Information Centre for Women will be open for women of all communities and will serve as an advisory and instruction centre for the future.

Municipal Assembly – Prizren Gender Equality Officer/Prizren and the Gender Equality Committee, in cooperation with

je donelo Administrativnu uputstvu br. 2005/08 o utvrđivanju nadležnosti i opisu zadataka za službenike – ce za ravnopravnost polova u Opštinama. Na osnovu ovog uputstva, službenik –ca za ravnopravnost polova sarađuje sa Agencijom za ravnopravnost polova. Agencija za ravnopravnost polova, u okviru plana rada organizuje redovne mesečne susrete i svakog trećeg meseca ove susrete održava Sektor za pitanja polova u MALU. Opštinske službenice za ravnopravnost polova podnose izveštaj na svaka tri meseca Agenciji za ravnopravnost polova. Komiteti za ravnopravnost polova formirani su na inicijativu OEBS-a 2002 godine, do sada formirano je 20 takvih komiteta. Komiteti su funkcionalni u sledećim Opštinama: Kosovo Polje, Podujevo, Prizren, Dragaš, Orahovac, Suva Reka, Peć, Deçane, Istog, Klina, Gnjilane, Uroševac, Mitrovica, Vučitrn, Skenderaj. Osnivanje Komiteta kao takvih nije obavezno na osnovu Pravilnika UNMIK-a 2004/45 dok Skupštine opština odlučuju o njihovom osnivanju i funkcionisanju i istotako donose Opis zadataka i pravila procedure.

Skupština Opština u Kosovo Polje službenica za ravnopravnost polova/ Kosovo Polje je u saradnji sa NVO za žene "Ruka Ruci" počela projekat "Informativni centar za žene" koji će trajati 8 (osam) meseci. Donator projekta: USAID – IREX – ATRC. U okviru ovog projekta predviđeni su susreti, okrugli stolovi sa NVO-ima za žene, susreti sa ženama ruralnih područja da bi se upoznalo izbliza sa problemima sa kojima se suočavaju. Predviđa se formiranje mreže NVO-a za žene, u čiju svrhu su organizovana tri okrugla stolova sa NVO-ima. Informativni centar za žene biće otvoren za sve žene zajednica i služiće im kao savetodavni centar u buduće.

Skupština Opštine Prizren- Službenica za ravnopravnost polova/Prizren i Komitet za ravnopravnost polova, u saradnji sa OEPS-om imenovali su komisiju za izradu "Projekta – strategjije Komiteta za ravnopravnost polova za nadgledanje nekih ključnih oblasti u društву. Ova stratejja imaće četiri specifične oblasti – obrazovanje, zdravstvo, rad i socialnu zaštitu. Projekt strategjija je kratkoročna i očekuje se da će biti realizovana u ovoj godini. Istotako u Opštini Prizren je izvršena podela budžetske stavke za pitanja polova za 2007 godinu u iznosu od 5000 Evra.

Skupština Opštine- Vučitrn- Službenica za ravnopravnost polov izradila

a) Të ushqyerit me gji, b) Kontracepsioni dhe shëndeti i nënës, c) Komponentët e familjes dhe bashkësisë-praktikat, d) Menaxhimi i integruar i sëmundjeve të fëmijëve, e) Higjiena e ambientit, f) Higjiena e gojës, g) Pirja e duhanit (aktive dhe pasive). Ky projekt është realizuar në shumë prej 540 €.

Kuvendi Komunal- Skenderaj- Zyrtarja për Barazi Gjinore/Skenderaj ka filluar Hartimin e Strategjisë për Barazi Gjinore në Komunë, 2007 - 2013. Gjithashtu Zyrtarja për Barazi Gjinore në ketë Komunë në Bashkëpunim me Drejtori të Arsimit ka mundësuar ne ndarjen e 70 bursave për nxënësit e shkollave të mesme të kësaj komune.



Kuvendi Komunal- Gjilan- Zyrtarja për Barazi Gjinore/Gjilan –Duke promovuar Barazinë Gjinore si parim i vlerave të rëndësishme të zhvillimit demokratik, ka ndërmarrë iniciativën për realizimin e tri projekteve.

- a). Njeriu dhe vendlindja
- b). Gruaja dhe Planifikimi Hapësinor
- c). Gruaja dhe Shëndeti- Zbulimi i hershëm i sëmundjeve malinje

Projekti "Njeriu dhe Vendlindja" është organizuar në bashkëpunim me CARE International dhe për qëllim kishte fuqizimin e procesit të pajtimit në komunë, inkurajimin e zhvillimit të një shoqërie të hapur civile të bazuar në vlera demokratike, si dhe kyçjen e grave në proceset vendimmarrëse dhe në çështjet e rëndësishme shoqërore. Me datë 29 Mars 2007 është organizuar një tryezë e rrumbullakët me temë "Roli i Gruas në kthim" me të cilën është synuar hapja e debatit për rolin dhe ndikimin e gruas në procesin e kthimit dhe integrimit të familjeve të zhvendosura.

Me datë 7 Mars 2007, zyrtarja për barazi gjinore në bashkëpunim me OSCE-

OSCE have established a commission to draft the "Draft Strategy on Gender Equality Committee to monitor certain areas of society. This Strategy will have four specific areas: Education, Health, Labour and Social Welfare. Draft Strategy is short-term and it is expected to be realised during this year. Also, municipality of Prizren is making a division of the budgetary line for gender issues in 2007 in amount of 5000 Euro.

Municipal Assembly - Vushtrri - Gender Equality Officer in municipality of Vushtrri has drafted a Project "Identification of elements for cessation of education". On the basis of data available by the Directorate of Education, number for women that have abandoned school is increasing. One of the main reasons for this is lack of money, mentality, severe social state. Project is developed in three stages: a) the first step was recording of women that have abandoned schooling; b) training of girls; c) review of opportunities for the continuation of schooling.

Municipal Assembly - Drenas – Campaign on "Health Education of Women and Family" - Gender Equality Officer in Drenas, Procurement Office and Directorate on Health and Social Welfare realised the campaign "Campaign on health education of women and family". Implementation of this campaign lasted 7 (seven) days, 17- 25.05.2007 conducted by the trained services as professional trainers of QKMF in Drenas comprising the trainer: Muzafera Kastrati – on the following subjects: a) breastfeeding; b) Contraception and mother's health; c) Family component – practices; d) Integrated management of children diseases; e) Environment Hygiene; f) Mouth hygiene; g) Smoking (active and passive). This project was realised with an amount of 540 €.

Municipal Assembly - Skenderaj- Gender Equality Officer in Skenderaj has started the drafting of the Gender Equality Strategy in Municipality, 2007 - 2013. Also, the Gender Equality Officer in this municipality, in cooperation with Education Directorate has enabled the distribution of 70 scholarships for pupils of secondary school of this municipality.

Municipal Assembly - Gjilan- Gender Equality Officer in Gjilan – To promote Gender Equality as a principle of important values of democratic development, has undertaken an initiative to realise three projects:

- a). Man and birthplace

je Projekat „Identifikacioni faktora prekida obrazovanja“. Në aksionin podatka kojima raspolaže Direkcija za obrazovanje, broj žena koje su napustile obrazovanje je u porastu. Jedan od uzroka prekidanja školovanja devojaka je nedostatak finansës sredstava, mentalitet, teško socijalno stanje. Projekat je razvijen u tri faze: a) prvi koraka bio je evidentiranje devojaka koje su prekidle školovanje b) obuka devojaka c) razmatranje mogućnosti za nastavak školovanja.

Skupština Opštine- Glogovac Kampanja o „Zdravstvena edukacija žena i porodice“ – Službenica za ravnopravnost polova /Glogovac, Kancelarija za nabavku i Direkcija za zdravstvo i socijalnu zaštitu ostvarile su kampanju „Kampanja za zdravstvenu edukaciju žena i porodice“. Realizacija ove kampanje trajala je 7 (sedam) dana, od 17-25.05.2007 od strane Službe koja je obučavana kao stručni trener GCPM u Glogovcu, u sastavu trenera: Muzafera Kastrati –inf7tr sa sledećim temama: a) dojenje, b) Kontracepcija i i zdravlje majke, c) Komponenti porodice i zajednice- prakse, d) Integrисано menadžiranje dečjih bolesti, e) Higjena sredine, f) Higjena usta, g) Pušenje (aktivno i pasivno). Ovaj projekat je realizovan uz isnos od 540 Evr

Skupština Opštine Skenderaj-Službenica za ravnopravnost polova/Skenderaj počela je izradu Strategije za ravnopravnost polova u opštini, 2007 - 2013. Takodje službenica za ravnopravnost polova u ovoj opštini, u saradnji sa Direkcijom za obrazovanje omogućila je dodelivanj 70 stipendija učenicima srednjih škola ove opštine.

Skupština opštine Gnjilane- Službenica za ravnopravnost polova/Gnjilane – Promovišući ravnopravnost polova kao načelo značajnih vrednosti demokratskog razvoja, pokrenula je inicijativu za ostvarivanje tri projekta.

- a). Čovek i zavičaj
- b). Žena i prostorno planiranje
- c). Žena i zdravlje- Rano otkriće malignih bolesti

Projekat "Čovek i zavičaj" je organizovan u saradnji a CARE International koji je za cilj imao jačanje procesa pomirenja u opštini, podsticanje razvoja otvorenog civilnog društva zasnovano na demokratskim vrednostima, kao i uljučivanje žena u procesima odlučivanja i u značajni društvenim pitanjima.. Dana 29 Marta 2007 godine organizovan je okrugli sto

në ka organizuar ekspozitën "Gratë Krijuese" në Komunën e Gjilanit.

Kuvendi Komunal- Zveçan- Ne kuadër të masave dhe aktiviteteve që janë planifikuar për ngritjen e vëtëdijes në çështjet gjinore rolin dhe rendësin e tyre në shoqëri, KK dhe zyrtari për barazi gjinore në Zveçan kanë organizuar takime promovuese, duke shfrytëzuar televizionin, radion dhe gazetat lokale përmes debateve me qytetarë. Në këtë rrafshështë arritur një progres i madh në fushën e institucionalizimit të çështjeve gjinore në Komunën e Zveçanit. Dhuna ndaj grave/femrave dhe fëmijëve mbetet ende një problem dominues dhe serioz në Komunën e Zveçanit. Në bashkëpunim me organizatat jo qeveritare janë vizituar një numër i konsiderueshëm i vendbanimeve dhe fshatrave në territorin e komunës, janë identifikuar rastet e dhunës së ushqruar ndaj grave si dhe janë ndërmarrë masat ligjore për zgjidhjen e kësaj dukuri negative në bashkëpunim me policinë e UNMIK-ut si dhe me Shërbimin policor të Kosovës. Në Komunën e Zveçanit janë të regjistruala 25 OJQ. Prej tyre OJQ „Santa Marija“ dhe OJQ „Kelmendi“ janë të fokusuara në çështjet e demokratizimit të shoqërisë civile dhe bashkëpunojnë me zyrtarin për barazi gjinore të kësaj komune në çështjet gjinore.



Kuvendi Komunal- Gjakovë- Zyrtarja për Barazi Gjinore/Gjakovë bashkëpunim me Rrjetin "Qeliza" ka zhvilluar projektin 6 mënyrë për Parandalimin e Trafikimit të Qenieve Njerëzore me Titull "Sa më t'ë vëtëdijesuar aq më pak t'ë atakuar" projekti është mbështetur nga Zyra Amerikane në Prishtinë. Objektiva kryesore e projektit është ndërtimi i mekanizmave funksional në parandalimin e trafikimit me Qenie Njerëzore në komunën e Gjakovës dhe

b).Woman and spatial planning

c). Woman and health – early detection of malign diseases

Project "Man and Birthplace" was organised in cooperation with CARE International and aimed at strengthening the process of conciliation in municipality, encouraging the development of an open civil society on the basis of democratic values and inclusion of women in decision-making processes as an important social issue. On 29 March 2007 a round table was organised on "The Role of Women on Returns" which aimed at opening the debate on the role and impact of women in the process of returns and integration of displaced families.

On 7 March 2007, Gender Equality Officer in cooperation with OSCE has organised the exposition "Women Creators" in the municipality of Gjilan.

Municipal Assembly - Zveçan- In set of measure and activities planned for awareness raising on gender issues, the role and their importance in society, MA and Gender Equality Officer in Zveçan have organised promotional measures using the television, radio and local newspapers through the debate with citizens. To this end, a great progress was achieved in the area of institutionalization of gender issues in Municipality of Zveçan. Violence against women and children remain a dominating and serious problem for Municipality of Zveçan. In cooperation with non-governmental organisations a significant number of dwellings and villages in the territory of this municipality were visited and cases of violence against women were identified. Legal measures against this negative occurrence were undertaken in cooperation with UNMIK Police and Kosovo Police Service. In municipality of Zveçan 25 NGO's are registered. Out of which NGO, Santa Marija" and OJQ „Kelmendi“ are focused on issues of democratization of civil society and cooperate with the officer on gender equality of this municipality for gender issues.

Municipal Assembly - Gjakova - Gender Equality Officer in Gjakova, in cooperation with Network "Qeliza" have developed a six month project on prevention of trafficking in human beings titled "The more aware we are the less we are attacked", a project supported by US Office in Prishtina. The main objective of the project is building of institutional mechanisms for the prevention of trafficking in human beings in Gjakova

na temu "Uloga žene u povratak" čime je nastojano otvaranje debate o ulozi i uticaju žene u procesu povratka i integrisanja raseljenih porodica

Dana 7 Mart 2007 god., službenica za ravnopravnost polova, u saradnji sa OSCE-om organizovala je izložbu "Žene stvaraoci" u Gnjilanskoj opštini.

Skupština Opštine -Zveçan U okviru kuadër mera i kativnosti koje su planirane radi povećanja svesti za pitanja polova, njihove ulog i značaje u društvu, SO i službenik za ravnopravnost polova u Zveçanu organizovali su promotivne susrete, koristeći televiziju, raio i lokalne novine putem rasprava sa gradjanima. U tom pogledu postignit je veliki napredak u oblasti institucionalizacije pitanja polova u Opštini Zveçan. Nasilje nad ženama i decom i dalje osteje dominantan i ozbiljan problem u Opštini Zveçan. U saradnji s anevladinim organizacijama posećen je znatan broj naselja i sela na području opštine, identifikovani su slučajevi nasilja prema ženama i preduzete su zakonske mere za rešavanje ove negativne pojave, u saradnji sa policijom UNMIK-a i Kosovskom policijskom službom. U opštini Zveçana registrovano je 25 NVO. Od kojih NVO „Santa Marija“ i NVO „Kelmendi“ fokusirane su na demokratizaciju civilnog društva i saraduju sa službenikom za ravnopravnost polova ove opštine na pitanjima polova.

Skupština Opštine -Djakovica - Službenica za ravnopravnost polova/Djakovica, u saradnji sa Mrežom "Qeliza" razvila je 6 mesečni projekt za sprečavanje trgovine ljudima pod nazivom "Što više svesni to manje pogodjeni". Projekat je poravala Američka kancelarija u Prištini. Glavni cilj projekta je izgradnja funksionalnih mehanizama u sprčavanju trgovine ljudima u Opštini Djakovice i na 4 područja u Hasu, (Duškaje, Zli potoka i Ljuga Čaragoje). Ove edukativne mere obuhvatale su neposredno mlade, majke mlađih, zvanične autoritete, nastavnike i direktore koji su direktno ili indirektno odgovorni za delovanje protiv svake eventualne opasnosti trgovine ljudima.

Stol za diskusiju o "Nasilje u porodici"
Djakovica-Službenica zarađavopravnost polova u Djakovici uz podršku Kancelarije OEBS-sa koja deluje u opštini Djakovica, zajedno sa Omladinskim forumom NVO-a organizovala je 24 aprila 2007 godine okrugli stol na temu "Nasilje u porodici". Cilj ovog stola bio je stavljanje mreže saradnje između svih

4 regjione të Hasit ,(Dushkajës , Rekës së Keqe dhe Lugit të Qaragojës). Këto masa edukative të cilat kanë mbuluar direkt të rintjtë, nënët e të rinteve, autoritetet zyrtare mësimdhënësit dhe drejtoret të cilët direkt dhe indirekt janë përgjegjës për të vepruar kundër çdo rreziku eventual të trafikimit të qenieve njerëzore.

Tryeza e diskutimit “Dhuna në Familje”- Gjakovë - Zyrtarja për Barazi Gjinore në Gjakovë me përkrahje të Zyrës së OSBE-së e cila vepron në komunën e Gjakovës, dhe Forumin e OJQ-ve ka organizuar një tryezë te rrumbullaket më 24 Prill 2007 me temën “Dhuna në Familje”. Qëllimi i tryezës ishte krijimi i një rrjeti të bashkëpunimit në mes të gjithë akterëve që janë përgjegjës për viktimat e dhunës në familje.

Si përfundim pjesëmarrësit dolën me disa rekomandime:

- Bashkëpunimi në mes të institucioneve dhe OJQ-ve për trajtimin e problemit të dhunës ndaj gruas, duhet qe të ketë kontinuitet dhe transparencë në mes aktereve që trajtojnë problemin e dhunës ndaj gruas, të gjitha të dhënat të mblidhen rreth një pike fokale siç është Zyrtarja për Barazi Gjinore ne Gjakovë.
- Çdo akter që trajton rastet e dhunës në familje duhet qe të ketë njohuri për problematiken që trajton.
- OJQ-të të shpërndajnë informacione për problematikën ekzistuese ndërsa institucionet komunale ftohen për të punuar rreth kësaj problematike.
- Duhet qe krijohet besimi i mirëfilltë ndërmjet OJQ-ve dhe institucioneve.
- Vetëdijesimi i komunitetit në përgjithësi (duke përfshirë edhe institucionet) për të ndryshuar mentalitetin në mënyrën e trajtimit të viktimateve të dhunës në familje.
- Programe edukuese për të rintjtë në lidhje me sensibilizimin e tyre ndaj dhunës në familje, posaçërisht ndaj femrës.
- Zbatimi i obligimit të alimentacionit
- Trajtim adekuat të rasteve dhe lëshimi i raporteve mjekësore koherente me lëndimin që ka viktima.
- Dhënia e përparësive të

and 4 regions of Has, (Dushkaja, Reka e Keqe and Lugi of Qaragoja). These educational measures targeted youth, mothers of children, official authorities, teachers and directors which are directly or indirectly responsible to act against any kind of possible risk of trafficking in human beings.

Discussion table “Domestic Violence”- Gjakova - Gender Equality Officer in Gjakova, with the support of OSCE Office, acting in municipality of Gjakova and NGO Forum has organised a round table on 24 April 2007 on “Domestic Violence”. The purpose of this table is creation of a network of cooperation among all actors responsible for victims of domestic violence.

As a conclusion, participants came out with some recommendations:

- Cooperation among institutions and NGO's to address the problem of violence against women must be continuous and transparent among actors dealing this problem; all data are to be gathered at a single focal point, and that is Gender Equality Officer in Gjakova
- All actors dealing with cases of domestic violence must have knowledge on the problematic issue being addressed.
- NGO's to distribute information on existing problems, whereas municipal institutions are invited to work on this problematic issue.
- Proper trust must be established between NGO's and institutions
- Raising the awareness of the community in general (including institutions) to change the mentality of treatment of victims of domestic violence.
- Educational programs for youth related to their sensitization against violence in family, respectively women.
- Implementation of alimentation obligation
- Proper treatment of cases and issuance of coherent medical reports including wounds of the victims
- Giving advantage to such cases during medical visits, for security issues and confidentiality
- (in particular the Department of Gynaecology and Pediatry social assistance for such cases.
- Media to raise the awareness of
- katera koji su odgovorni za žrtve nasija u porodici..
- Na završetku ušnici su izašli sa sledećim preporukama:
 - Saradnja izmedju institucija i NVO-a na tretiranju problema nasilja nad ženama treba da bude u kontinuitetu i transparentna medju akterima koji se bave problemom nasilja nad ženama. Svi podaci se prikupljuju u jednoj sabirnoj tački kao što je službenica za ravnopravot polova u Djakovici.
 - Svaki akter koji koji tretira slučajeve nasilja nasilja u porodici treba da raspolaže znanjem o ovoj problematiki.
 - NVO raspodeljuju informacije o postojećoj problematiki dok opštinske institucije se pozivaju da rade oko ove problematik.
 - Treba da se stvara pravo poverenje izmedju institucija i NVO-a.
 - Povećanje svesti zajednice u opšte (uključujući i institucije) radi promene mentaliteta oko načina tretiranja žrtava nasilja u porodici.
 - Edukativni programi za mlade u vezi sa njihovim animiranjem o nasilju u porodici, naročito prema ženama.
 - Primena obaveze alimentacije
 - Adekvatno tretiranje slučajeva i izdavanje lekarskih izveštaja koherentni sa povredom koju ima žrtva.
 - Davanje prednosti takvih slučajeva tokom lekarskih pregleda, zbog pitanja bezbednosti i poverljivosti
 - (naročito kod odelenja za ginekologiju i pedijatriju), socijalna asistencija u takvim slučajevima.
 - Medijai treba da animiraju javnost preko emisija, rasprava i da učne što transparentnijim rad institucija i NVO-
 - Da slučajevi nasilja prijave nasilje i da se ne osećaju ugroženima
 - Postaviti kutije za žalbe na javnim mestima: Bolnicama, Sudovima, Skupštinama, Ambulantama, CSR itd
 - Davanje prioriteta takvim žrtvama : za razmatranje predmeta na sudu, tretiranje u bolnici, ambulantni i tokom vikenda.
 - Službenica za ravnopravnost

rasteve të tilla gjatë vizitave mjekësore, për çështje sigurie dhe konfidencialitetit

(sidomos tek reparti i gjinekologjisë dhe pediatria), asistencë sociale për rastet e tilla.

- Media të sensibilizojnë opinioni me anë të emisioneve, debateve dhe të bëjnë sa më transparente punën e institucioneve dhe OJQ-ve
- Që rastet e dhunuara ta deklarojnë dhunën dhe të mos ndjehen të kërcënuara
- Të vendosen kuti për ankesa nëpër vende publike: Spital, Gjykatë Kuvend ,Ambulancë, QPS etj
- Dhënie prioritet viktimave të tilla : për trajtimin e lëndës në gjykatë, trajtim në spital, ambulantë edhe gjatë vikendit.
- Zyrtarja për barazi gjinore obligohet që t'i organizoj takimet ku do të raportohen të arriturat dhe problemet në lidhje me rastet e dhunës në familje

Vërejtje e përfaqësuesve të SHPK-së ishte : Mungesa e Infrastrukturës.

Tryeza e Diskutimit “ Ligji është i barabartë për të gjithë”-Lipjan- Në Kuvendin Komunal të Lipjanit u bë

Komentimi i ligjit për Barazi Gjinore organizuar nga Zyrtarja për Barazi Gjinore me financim të OSBE-së Zyra për të Drejtat e Njeriut. Të pranishëm ishin Kryetari i KK- të Lipjanit, dhe stafi përcjellës i Kryesisë së Kuvendit. Prezent ishin përfaqësuesit/et e Agjencisë për Barazi Gjinore pranë zyrës së Kryeministrat. Është diskutuar për rëndësinë e çështjeve gjinore si dhe u prezantuan statistikat gjinore në Komunën e Lipjanit. Zyrtarja për Barazi Gjinore paraqiti një draft të planit të aktiviteteve për të ardhmen.

Të pranishmit patën rastin t'u drejtohen përfaqësuesve të ABGJ me pyjet jet për Ligjin për Barazi Gjinore dhe zbatimin e tij në praktikë.

Tryeza e diskutimit ” Barazia Gjinore dhe Aplikimi i saj në Institucionet e Kosovës ”- Ministria për Kthim dhe, Komunitete (MKK) ”- Zyrtarja për Barazi Gjinore në Ministrinë për Kthim dhe Komunitete me datë 25.05.07 në organizoi Tryezën e Diskutimit ”Rëndësia e Barazisë Gjinore dhe Aplikimi i saj në Institucionet e

the public through programs and debates and to make more transparent the work of institutions and NGO's

- Victims of violence to declare violence and not to feel threatened
- To place box for claims at public places: Hospital, Courts, Municipalities, Ambulances etc.
- Giving priority to such victims on treatment of subjects in courts, hospital treatment, ambulance and during the weekend
- Gender Equality Officer is obliged to organize meetings to report the achievements and problems related to cases of domestic violence.

Remark to KPS representatives was the lack of infrastructure.

Discussion table “ Law is equal for all”

At the Municipal Assembly of Lypjan the Gender Equality Law was commented, organised by the Gender Equality Officer and financed by OSCE Human Rights Department. Participants were President of Municipal Assembly of Lypjan and other staff of the presidency of the Municipality. Also there were the representatives of Gender Equality Agency at the Office of the Prime Minister. Discussions were held on the importance of gender issues and gender statistics of Municipality of Lypjan were presented. Gender Equality Officer presented a draft of the plan of activities in the future.

Participants had the occasion to

polova obavezuje se da organizuje susrete na kojima është se izveštavati o dostignućima i problemima u vezi sa slučajevima nasilja u porodici.

Primedba predstavnika KPS-a bio je : Nedostatak infrastrukture.

Stol za diskusiju o “ Zakon je jednak za sve” U Skupštini opštine Lipljan obavljen je

komentarisanje Zakona o ravnopravnosti polova u organizaciji službenice za ravnopravnost polova uz finansiranje OEBS-a, Kancelarija za ljudska prava. Prisutni su bili Predsednik SO Lipljan i prateče osoblje Predsedništva Skupštine. Prisutni su bili i predstavnici/e Agencije za ravnopravnost polova pri Uredu Premijera. Diskutovano je o značaju pitanja polova i predstavljene su statistike o polovima u Opštini Lipljan. Službenica za ravnopravnost polova predstavila je nacrt plana o budućim aktivnostima.

Prisutni imaku sup iliku da se obrate predstvincima ARP-a sa pitanjima u vezi Zakona o ravnopravnosti polova i njegovim sprovodenjem u praksi (Foto Lipljan)

Stol za diskusiju o “ Ravnopravnost polova” u Ministarsvo za zajednice i povratak (MŽP) – Službenica za ravnopravnost polova u Ministarstvo za zajednice i povratak je organizovala 25.05.07 Stol o diskusiji na temu “Značaj ravnopravnosti polova i njeno sprovodenje u Institucijama Kosova”. Na ovom stolu diskutovano je o



Kosovës", Në këtë tryezë u diskutua për zbatueshmërinë e Ligjit për Barazi Gjinore, mundësitet dhe obligimet. Nga kjo tryezë dolën këto rekomandime:

- Të ngritët numri dhe pozita e femrave të punësuara në MKK
- Të ngritët vetëdija për respektimin e barazisë gjinore në ministri
- Të zbatohen ligjet vendore në funksion të barazisë gjinore, me fokus në sektorin privat
- Të krijohen më shumë mundësi për nënët me fëmijë
- Infrastruktura e kopshteve të fëmijëve të jetë detyrë politike. Hapësira për fëmijë të aranzhohet gjithashtu edhe në kompanitë private dhe në organizata publike si shërbim për të punësuarit .

Plani i veprimit për ngritjen e kapaciteteve të stafit menaxherial

- Në bashkëpunim me Agjencinë për Integrime Evropiane dhe me WYG/International, për implementimin e Agjendës Evropiane për Kosovën ka filluar cikli i parë i trajnimeve me temën "Korniza Institucionale e BE-se dhe politikat sociale". Qëllimi i trajnimeve është informimi dhe familjarizimi me procesin e integrimit evropian. Trajnimet do të theksojnë rendësin e çështjeve gjinore në politikat sociale të BE-së. Sesioni i parë është mbajtur me 10 Maj 2007 me Ligjëruese znj.Cosmina Tanasoi nga Universiteti Amerikan ne Blloqojevgrad/Bullgari.

- Përfitues nga trajnimet do të janë Zyrtaret komunale dhe ministrore për barazi gjinore.

Në vazhdimësi gjatë muajve qershorrëk janë parapare trajnimet me të gjithë akteret përgjegjës – stafin menaxherial të IPVQ-ve Sekretarët e Përhershëm të Ministrive, drejtoret në ministrit, Kryeshefat Ekzekutiv të Agjacioneve, Kryeshefat ekzekutiv të komunave si dhe drejtoret në komuna.

Përgjegjësia e Qeverisë së Kosovës dhe Konventa CEDAW

Vendet -Shtetet të cilat e kanë ratifikuar Konventën obligohen të paraqesin në Komitet (Komiteti i CEDAW, që vepron në kuadër të Komisionit të OKB-së për Statusin e Grave -KSG) raportin fillestar një vit pas ratifikimit dhe raporte periodike çdo katër vite ku



address to representatives of GEA with questions of Gender Equality Law and its implementation in practice (Photo Lypjan).

Discussion table "Gender Equality in Ministry of Returns and Communities (MRC)" – Gender Equality Officer in Ministry of Returns and Communities on 25.05.2007 organised a Discussion table on the "Importance of Gender Equality and its application in Institutions of Kosovo". This table debated on the implementation of Gender Equality Law, opportunities and obligations. This round table came up with the following recommendations:

- To increase the number and position of women employed in MRC
- To raise the awareness on respecting gender equality in ministry
- To implement local laws on gender equality with special emphasis to private sector
- To create more opportunities for mothers with children
- Infrastructure of kinder gardens to become a political duty. Space for children is also arranged by private companies and public organisations serving for employees.

Action Plan on Management Capacity Building – In cooperation with European Integration Agency and WYG/International, on implementation of European agenda for Kosovo, the first

primenljivosti Zakona o ravopravностin polova, mogučnostima i obavezama. Sa ovog stola proizašle su sledeće preporuke:

- Povećati broj i poboljšati položaj zaposelnih žena u MZP-u
- Podizati svest za poštovanje ravnopravnosti polova u ministarstvo
- Sprovoditi domaće zakone u funkciji ravnopravnosti polova, uz fokus na privatnom sektoru
- Stvoriti više mogučnosti za majke sa decom
- Infrastruktura deçijih vrtića da bude politički zadatak. Prostor za decu da se takodje aranžira i u privatnim kompanijama i javnim organizacijama kao usluga za zaposlene

Akcioni plan za podizanje kapaciteta upravljačkog osoblja – U saradnji sa Agencijom za evropske integracije i WYG/International, o implementacijui evropske agende za Kosovo počeo je prvi ciklus obuka na temu "Institucionalni okvir EU-a i socijalne politike". Cilj obuka je informisanj i zbližavanje sa procesom evropske integracije. Na obukama ukazaće se na značaj pitanja polov u socijlanim polikama EU-a. Prvi sesija održana je 10 maja 2007 godine sa predavačicom g.djom.Cosmina Tanasoi sa Američkog univeritetata Blagoevgradu /Bugarska.

detajohet ecuria e tyre në zbatimin e Konventës dhe gjendja e përgjithshme e grave në vendin e tyre.

Raportimi është përgjegjësi e qeverisë. Qeveritë inkurajohen ta bëjnë raportimin proces shumë përfshirës (inkluziv) me përfshirjen e numrit më të madh të mundshëm të grupeve zyrtare dhe të shoqërisë civile. Procesi koordinohet nga agjencia e qeverisë përgjegjëse për barazinë gjinore

Kosova pas definimit të statusit të saj do të jetë e obliguar që të raportojë në mënyrë të rregullt për zbatimin e Konventës CEDAW andaj është e nevojshme që të fillohet me procedurat përgatitore rrëth njoftes së instrumenteve ndërkombëtare dhe rëndësisë së raportimit.

Bazuar në Planin e Punës të ABGJ-së, për vitin 2007 dhe në priorititet e ABGJ - ngritja e kapaciteteve profesionale, shkëmbimin e njohurive dhe informatave dhe ndërgjegjësimin si dhe duke pasur parasysh pikat II dhe III Agjencja për Barazi Gjinore ka identifikuar nevojat për ngritje të kapaciteteve të të gjithë akterëve të përfshirë në çështjet gjinore në nivelin qendror dhe lokal. Si rezultat i këtij identifikimi ABGJ ka organizuar punëtorinë “Konventa CEDAW dhe aplikimi i saj në legjislatacionin vendor”

Me 03 Mars 2007 punëtoria është mbajtur për Anëtarët e Këshillit Ndërministror për Barazi Gjinore.

Në kuadër të regjionit të Prishtinës me dt 05 Mars 2007 punëtoria është mbajtur në Kuvendin Komunal të Obiliqit.

Me 29 Maj është mbajtur në Kuvendin Komunal të Gjilanit dhe me 01 Qershori 2007 ne Kuvendin Komunal të Deçanit.

ABGJ-ja ka të angazhuar edhe Znj Jane Haily si Këshilltare nga UNDP-ja e cila ka dhënë një kontribut të mjaftueshëm në këto punëtori.

Objektivat e punëtorisë janë:

- Njohja e përafërt me instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut e veçanërisht Konventa CEDAW.
- Njohja me metodologjinë e punës për hartimin e raportit për implementimin e Konventës CEDAW,
- Ngritja e kapaciteteve të Zyrtareve për barazi gjinore në Komuna

cycle of training on “EU Institutional Framework and social policies” has commenced. The purpose of trainings is to inform and familiarize with the process of European integration. Trainings will emphasize the importance of gender issues and EU social policies. The first session was held on 10 May 2007 lectured by Ms. Cosmina Tanasoi from the American University in Blagoevgrad/Bulgaria.

- Beneficiaries of this training were municipal and ministerial officers on gender equality

Following, trainings were anticipated in June –July with all responsible actors – PISG Management staff, ministry permanent secretaries, directors in ministries, Agency Chief Executive Officers, Municipality Chief Executive Officers and directors in municipalities.

Responsibility of the Government of Kosovo and CEDAW Convention

States-Countries that have ratified the Convention are obliged to submit to the Committee (CEDAW Committee acting within the UN Commission on the Status of Women) e Grave -KSG) the initial report after a year of ratification and periodical reports every four years in detail on the implementation of Convention and general state of women and their place.

Reporting is the responsibility of the Government. Governments are encouraged to report on a comprehensive process with the greatest possible inclusion of official groups and civil society. The process is coordinated by the responsible government agency for gender issues.

Kosovo after the settlement of its status will be obliged to report, regularly, on the implementation of CEDAW Convention, thus it is necessary to start with preparatory procedures on recognition of international instruments and the importance of reporting.

On the basis of GEA Work Plan for 2007 and GEA priorities – professional capacity building, exchange of experience and information, raising the awareness as well as, taking into account items II and III, the GEA has identified needs for capacity building for all actors involved in gender issues at central and local level. As a result of this identification, GEA has organised

- Korisnici obuka biće opštinske i minisitariske službenice za ravnopravnost polova.

U nastavku, tokom juna-jula mesca predvidjene su obuke sa svim odgovornim akterima– upravljačkim osobljem PISU-Stalnim sekretarima ministarstava, direktorima u ministarstvima, izvršnim načelnicima agencija, opština kao i sa direktorima u opštinama.

Odgovornost Vlade Koosva i Konvencija CEDAW

Zemlje –Države koje su ratifikovale Konvenciju dužne su da u Komitet (Komitet CEDAW, koji deluje u okviru Komisije OUN-a za status žena - KSŽ) podnose početni izveštaj godinu dana nakon ratifikacije i periodične četvorogodišnje izveštaje u kojima se detaljno prikazuje njihov tok u sprovodjenju Konvencije i opšte stanje žena u njihovoj zemlji..

Izveštavanje je odgovornost Vlade. Vlade se podstiču da izveštavanje učine svobuhvatnim pocesom(inkluzivnim) uz obuhvatanje najvećeg mogućeg broja službenih grupa i civilnog društva. Proces koordinira vladina agencija odgovorna za ravnopravnost polova

Kosovo po definisanju njegovog statusa biće dužno da izveštava redovno o sprovodjenju Konvencije CEDAW stoga je potrebno da se počne sa pripremnim procedurama o pozanavanju medjunarodnih instrumenata i značaju izveštavanja.

Na osnovu Plana rada ARP-a-za 2007 godine i prioriteta ARP- podizanje stručnih kapaciteta, razmena saznanja i informacija i povećanje svesti kao i uzimajući u obzir tačku II i III, agencija za ravnopravnost polova identifikovala je potrebe za podizanje kapaciteta svih aktera uključenih na pitanjima polova na centralnom i lokalnom nivou.. Kao rezultat ove identifikacije, ARP je organizovala radionicu “Konvencija CEDAW i njena primena u domaće zakonodavstvo”

03 Marta 2007 godine radionica je održana za članove Medjuministarskog saveta za ravnopravnost polova.

U pkviro prištinskog područja, dana 05 Marta 2007 godine radionica je održana u Skupštini Opštine Obilić

29 Maja održana je u Skupštini Opštine

Prezantojmë :OJQ-në "Komiteti I Grave për Mbrojtjen e të drejtave të njeriut" –Obiliq

Komiteti i Grave për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut udhëhiqet nga znj. Snezana Karadic dhe për qëllim ka sigurimin e dialogut ndërretnik si dhe procesin e përfshirjes së femrave në zhvillimin e shqëritës civile dhe institucionet e Kosovës. Kjo OJQ është themeluar në vitin 1999 me idenë e përkrahjes së femrave në rolin e tyre të pajtimit dhe integrimit të të gjitha nacionaliteteve në institucionet e Kosovës ka përrhapur idenë e përfshirjes së serbëve nga Kosova në IPVQ. Ajo është anëtare e bordit të RTK-së, SOROS-it dhe "CDHRF"-së.

Deri më tani ka implementuar 13 projekte te vogla, dhe 4 projekte kapitale (për te bindur fëmijët serb për tu regjistruar në shkollën e Obiliqit), ka ndihmuar ne rekonstruktimin e shkollës, ka krijuar hapësirën për tregun e parë multietnik në Obiliq, ka hapur qendrën për shitjen dhe shpërndarjen e gazetave si dhe shitjen e punëdoreve të grave.

Prezantojmë: Shoqata Afariste e Gruas SHE-ERA -është themeluar me 08 shtator 1999 në Gjakovë udhëhiqet nga znj. Mirlinda Kusari.

Misioni dhe Objektivat e SHE-ERA-s janë promovimi i iniciativave të guximshme, politikave dhe programeve të dizajnuara përmes mbështetjen e bizneseve të grave ndërmarrëse në të gjitha fazat e zhvillimit të sektorit publik dhe privat, sektorit të tregut prej fillimit të biznesit deri te suksesi.

Zhvillimi i politikave dhe programeve që ofrojnë kyçje në trajnime dhe njohuri afatgjate me fokusim te gratë në pajtim me periudha te ndryshme të jetës së tyre dhe familjes, Inkurajimin e Qeverisë, sindikatat dhe ndërmarrësit të punojnë në vepra konkrete që të prezantojnë masën për tërheqjen e pengesave dhe barrierave, si drejtimi i kodeve të reja, aktet afirmative dhe rishikimi i punëve të "Grave & Burrave", rritja e mundësive publike dhe dukshmëria e buxhetit të konsoliduar të Kosovës përmes transparencës, zgjerimin e mundësive të punësimit për gra sipas transformimit të strukturave ekonomike, veçanërisht pagesat e punëve në sektorin shërbyes, vetëpunësim dhe ndërmarrësi, kujdesi për vetëpunësim dhe programe për shkathtësi ndërmarrëse të fokusuara

the workshop on "CEDAW Convention and its application in domestic legislation".

On 2 March 2007, a workshop was held for members of the Inter-Ministerial Council on Gender Equality.

Within the Prishtina region, on 5 March 2007, a workshop was held in the Municipal Assembly of Obiliq.

On 29 May, the Municipal Assembly of Gjilan and on 1 June 2007 the Municipal Assembly of Decan held the same workshop.

GEEA has engaged Ms. Jane Haily, advisor to UNDP, which gave a significant contribution in these workshops.

Objectives of the workshops were:

- Approximated knowledge of international instruments on human rights, in particular the CEDAW Convention
 - Knowledge on the methodology of work on drafting the report on implementation of CEDAW Convention
 - Capacity building of Gender Equality Officers in Municipalities.

NGO “Committee of Women for Protection of Human Rights” –Obiliq

Committee of Women on protection of Human Rights is led by Ms. Snezana Karadic which aims at ensuring an inter-ethnic dialogue as well the process of inclusion of women in development of civil society and institutions of Kosovo. NGO was established in 1999 with the idea of supporting women on their role in conciliation and integration of all nationalities in institutions of Kosovo and has disseminated the idea of inclusion of Serbs from Kosovo into PISG. She is a member of the Board of RTK, SOROS and "CDHRF".

Up to date, has implemented 13 small projects and 4 capital projects (to convince Serb children to get registered into the school in Obiliq), has assisted in reconstruction of the school, has created space for the first multi-ethnic market in Obiliq, has opened the centre for distribution of newspaper as well as sales of craftsmanship by women.

Business Association of Women SHE-ERA was established on 8 September 1999 in Gjakova and is led by Ms. Mirlinda Kusari.

Gnjilane a 01 juna 2007 godine u
Skupštini Opštine Dečane.

ARP je angažovala i g.dju Jane Haily kao savetnice iz UNDP-a koja je dala dovoljan doprinos u hovim radionicama.

Ciljevi radionice su:

- Bliže upoznavanje sa medjunarodnim instrumentima o ljudskim pravima, naročito Konvencija CEDAW.
 - Upoznavanje sa metodologijom rada za izradu izveštaja o primeni Konvencije CEDAW,
 - Podizanje kapaciteta službenika za ravnopravnost polova u opštinama.

NVO "Komitet žena za zaštitu ljudskih prava" – Obilić

Komitetom žena za zaštitu ljudskih prava rukovodi g.dja Snežana Kradžić, čiji je cilj obezbititi medjuetnički dijalog kao proces obuhvatanja žena u razvoju civilnog društva i institucijama Kosova.. Ova NVO osnovana je 1999 godine sa idejom podržavanja žena u njihovoj ulozi pomirenja i integrisanja svih nacionalnosti u institucijama Kosova, širila je ideju uključivanja Srba sa Kosova u PISU. Ona je član Borda RTK-a, SOROS-a i "CDHRF"-a.

Do sada je implementirala 13 malih projekata i 4 kapitalnih projekata, (da bi ubedila srpsku decu da se upišu u Obiličkoj školi), pomagala je na rekonstrukciji škole, stvorila je prostor za prvu multietničku pijacu u Obiliću, otvorila je centar za prodaju i distribuciju novina, kao i za prodaju ručnih radova žena.

Poslovno udruženje žena ŠE-ERA
osnivano je 08 septembra 1999 godine
u Djakovici kojom rukovodi g.dja.
Mirlinda Kusari.

Misija i ciljevi e SHE-ERA- su promovisnje smelih inicijativa, politikava i programa kreiranih za podžavanje biznisa žena preduzetnika u svim fazma razvoja javnog i privatnog sektora, tržišnog sektora od početka biznisa do uspeha

Razvoj politika i programa koji pružaju pristup obukama i dugoročnim saznanjima sa fokusom na žene u skladu sa raličitim periodima njihovog života i porodice, podsticanje Vlade, sindikata i preduzetnika da rade

për gra, përmes trajnimeve, skemave kreditore, ndjeshmëri gjinore midis bankave dhe organizatave që mbështetin krijimin e NVM,

Sigurim i transparencës në proceset e takimeve të niveleve të larta qeveritare dhe trupave të tjera dhe rritjen e potencialit të grave përmes hulumtimeve aktive në rrjetetekzistuese të grave profesionale vendimmarrëse në fusha të përshtatshme, Sigurim të vazdueshëm të këtij inkudrimi përmes krijimit të sistemit i cili do të lejoj dialog të rregullt midis aktorëve qeveritarë dhe jo qeveritarë, duke përfshire komunikim të hapur dhe transparent.

SH-ERA-Krijimi i Rrjetit të Grave Afariste të Kosovës -është filluar në vitin 2000, për ti mbështetur, mbrojtur dhe promovuar interesat e përgjithshme të grave të biznesit të Kosovës përmes informatave dhe shkëmbimit të eksperiençave, partneritetit, rrjetëzimit, hulumtimeve, avokimit, lobimit dhe shërbimeve.

Mission and Objectives of SHE-ERA-s are: promotion of initiatives, policies and programs designed to support businesses of women dealing with business at all stages of public and private sector development, market sector from the start up until success.

Development of policies and programs providing access to trainings and long-term know-how focusing on women in compliance with various periods of their lives and families, encouraging the Government, trade unions and businessmen to make concrete steps and to apply measures on removal of barriers as well as direction of new codes, affirmative acts and review of work by "Women and Men", increase of public opportunities and transparency of the Kosovo Consolidated Budget, extending the possibilities of employment for women on the basis of economic transformations, in particular payment of work in the service sector, self-employment and entrepreneurship, care over self-employment and programs for skills focusing on women through trainings, loan schemes, gender sensibility through banks and organisations supporting the establishment of SME's, ensuring transparency at the high level meetings of the government and other bodies as well as extension of women potential on active research of existing network of professional decision-making women in various areas, continuous provision of this involvement through a system which allows for a regular dialogue among governmental and non-governmental actors, including open and transparent communication.

Establishment of the Network of Businesswomen in Kosovo -started in 2000, to support, protect and promote the general interests of women in business in Kosovo through information and exchange of experience, partnerships, research, advocating, lobbying and services.

na konkretna dela da bi predstavili masu u cilju uklanjanja smetnji i prepreka, kao i vodjenje novih kodeksa, normativnih akata i preispitivanje poslova "Žena & Muškaraca", Povećanje javnih mogučnosti i vidljivosti Kosovskog konsolidovanog budžeta putem transparentnosti, širenja mogučnosti zapošljavanja za žene prema transformaciji ekonomskih struktura, naročito isplate poslova u uslužnom sektoru, samozapošljavanje i preduzetništvo, Briga za samozapošljavanje i programe o preduzetničkim umešnostima namenjenih ženama, preko obuka, kreditnih ūema osećajnost prema polovima medju bankama i organizacijama koje podržavaju stvaranje MSP-a, Obezbedjenje transparencije u procesima susreta na visokim vladinim nivoima i drugih tela i širenje potencijalnih žena putem aktivnih istraživanja u postojećim mrežama profesionalnih žena odlučivanja u prikladnim oblastima, Stalno obezbedjenje ovog uključivanja putem stvaranja jednog sistema koji će dozvoliti redovan dijalog izmedju vladinih i nevladinih aktera, uključujući otvoreno i transparentno komuniciranje.

Stvaranje mreže poslovnih žena Koosva -započeto je 2000 godine, radi podržavanja, zaštite i promovisanja opštih interesa žena biznismena Kosova putem informacija i razmene iskustava, partnerstva, stvaranja mreže, istraživanja, zaštite, lobiranja i usluga.

Ky vëllim është përgatitur nga:

Agjencia për Barazi Gjinore në Zyrën e Kryeministrit

Mbikëqyrja editoriale:
Shqipe Krasniqi
u.d. Kryeshefe Ekzekutive në ABGJ/ZKM

Redaktor:
Shqipe Krasniqi, u.d. Kryeshefe Ekzekutive, ABGJ/ZKM
Edi Gusia, Zyrtare për Bashkëpunim, ABGJ/ZKM

www.ks-gov.net

Të drejtat e botimit i takojnë
Agjencisë për Barazi Gjinore në Zyrën e Kryeministrit

Shtypi: Desing House Prishtinë

